

SPRIJEČI I REAGUJ

Regionalni priručnik

O sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana

Regionalni priručnik

O sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana

Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021



GENDER
EQUALITY
IN THE
MILITARY

AUTORSKI TIM

Napomena: Radi boljeg razumijevanja apstraktnih pojmova vezanih za pojedine pojavne oblike diskriminacije, u Priručniku su navedeni brojni primjeri rodne diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja. Ti primjeri su fiktivni i svaka eventualna sličnost sa stvarnim slučajevima diskriminacije slučajna je i nenamjerna. Primjeri dobre prakse opisuju postignuća i uspjehe ministarstava odbrane zemalja – partnera u regionalnom projektu „Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbjednosti u zemljama Zapadnog Balkana“ na uspostavljanju i razvijanju mehanizama i praksi usmjerenih na sprečavanje rodno zasnovane diskriminacije. Pregled regulative, primjeri dobrih praksi, organizacija i način rada organa državne uprave i statistički podaci odnose se na period zaključno sa novembrom 2020. godine. Sve informacije dobijene su od članova/ica regionalne Radne grupe koje su imenovala MO.

Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana pripremili su članovi/ice Regionalne radne grupe koje su imenovala ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Republike Severne Makedonije i Republike Srbije, uz podršku SEESAC tima.

SEESAC želi da se zahvali članovima/icama Regionalne radne grupe:

Ministarstvo odbrane Bosne i Hercegovine

BRIG Gen Mirsad Ahmić, Generalni inspektor MO BiH

Major Enida Ramić, Inspektorica u generalnom inspektoratu MO BiH

Pukovnik Josip Filipović, Inspektor u generalnom inspektoratu MO BiH

Gđa Željka Blagovčanin, Viša stručna saradnica u MO BiH

Ministarstvo odbrane Crne Gore

Gđa Nataša Mijanović, Šefica Odsjeka za planiranje ljudskih resursa u Direktoratu za ljudske resurse MO CG

Kapetanica Tanja Katnić, savjetnica načelnika Generalštaba za rodna pitanja, Vojska Crne Gore

Ministarstvo odbrane Republike Severne Makedonije

Potpukovnica Antonijela Stankovska-Budimir,

Savetnica za budžet i finansije u MO MKD

Potpukovnik Ordanche Todorov, Komandant, ARM

Ministarstvo odbrane Republike Srbije

Potpukovnik sc Damir Jeina

Vojni službenik Mladen Dubovina

Dr Nevena Petrušić je pružila stručnu podršku u izradi Regionalnog priručnika.

Objavlivanje Regionalnog priručnika o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana omogućeno je uz finansijsku podršku vlada Norveške i Slovačke projektu Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbednosti na Zapadnom Balkanu.

Stavovi izneti u ovom dokumentu ne odražavaju nužno stavove Programa Ujedinjenih nacija za razvoj. Upotrebe oznaka i prezentacija materijala u ovoj publikaciji ne impliciraju stav Programa Ujedinjenih nacija za razvoj koji se tiče 1) pravnog statusa bilo koje zemlje, teritorije ili područja, ili njenih vlasti ili naoružanih grupa; ili 2) ocrtavanje njegovih granica.

Kontakt za dodatne informacije:

Šefica SEESAC-a: Bojana Balon
Bulevar Zorana Đinđića 64, 11000 Beograd Srbija
Tel: +381 11 415 5300 Fax: +381 11 415 5359

Centar za kontrolu malokalibarskog i lakog naoružanja u Jugoistočnoj i Istočnoj Evropi (SEESAC) zajednička je inicijativa Programa Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) i Saveta za regionalnu saradnju (RCC) sa ciljem jačanja nacionalnih i regionalnih kapaciteta za kontrolu i smanjenje širenja i zloupotrebe malokalibarskog i lakog naoružanja, doprinoseći tako povećanoj stabilnosti, bezbednosti i razvoju u Jugoistočnoj i Istočnoj Evropi.

www.seesac.org

Lektura: Sanja Mijušković, Radmila Đakonović
Dizajn i prelom: Ivan Čulafić
Štampa: Cicero, Beograd
Tiraž: 100 kopija

© SEESAC 2021 – Sva prava zadržana

Nazivi i materijali korišćeni u ovoj publikaciji ne odražavaju stav Programa Ujedinjenih nacija za razvoj u pogledu pravnog statusa bilo koje države, teritorije ili oblasti.

SADRŽAJ

Predgovor	1	
Skraćenice	3	
Pojmovnik	4	
Uvod	9	
1	Ravnopravnosti nediskriminacija – osnovni pojmovi	13
1.1.	Opšte napomene	13
1.2.	Jednakost – modeli, koncepti i pojmovi	14
1.3.	Rodna ravnopravnost	17
1.3.1.	Pojmovno određenje	17
1.3.3.	Značaj rodne ravnopravnosti u oružanim snagama	20
1.4.	Jednakost i nediskriminacija	23
1.5.	Diskriminacija kao društvena pojava	23
1.5.1.	Uzroci diskriminacije	24
1.5.2.	Strukturna, institucionalna i individualna diskriminacija	28
1.6.	Pravni pojam i elementi diskriminacije	30
1.6.1.	Nejednak tretman	31
1.6.2.	Lično svojstvo kao osnova diskriminacije	32
1.7.	Oblici i vidovi diskriminacije	33
1.7.1.	Neposredna (direktna) diskriminacija	33
1.7.2.	Posredna (indirektna) diskriminacija	34
1.7.3.	Posebni oblici diskriminacije	36
1.7.4.	Rodno zasnovana diskriminacija	39
1.7.4.1.	Osnove rodno zasnovane diskriminacije	39
1.7.4.2.	Oblici rodno zasnovane diskriminacije	41
1.7.4.3.	Seksualno uznemiravanje i seksualno zlostavljanje	43
1.7.4.4.	Mobing	46
1.7.4.5.	Višestruka diskriminacija	47
1.8.	Utvrđivanje diskriminacije	49
2	Pravni i institucionalni okvir rodne ravnopravnosti i politike jednakih mogućnosti	55
2.1.	Opšte napomene	55
2.2.	Politika rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti	56
2.2.1.	Pristupi u ostvarivanju rodne ravnopravnosti	56
2.2.2.	Sistemska uvođenje rodne perspektive	58
2.2.3.	Posebne mjere kao instrument politika jednakih mogućnosti	61
2.3.	Međunarodni pravni okvir zaštite od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja	64
2.3.1.	Međunarodni pravni dokumenti pod okriljem Ujedinjenih nacija	64
2.3.1.1.	Međunarodni ugovori pod okriljem Ujedinjenih nacija	64
2.3.1.2.	Drugi pravni dokumenti Ujedinjenih nacija	67
2.3.1.3.	Relevantne rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija	68
2.3.2.	Međunarodni pravni dokumenti pod okriljem Savjeta Evrope	71
2.3.2.1.	Međunarodni ugovori pod okriljem Savjeta Evrope	71
2.3.2.2.	Drugi međunarodni pravni dokumenti Savjeta Evrope	72
2.4.	Pravo Evropske unije	74
2.4.1.	Primarno i sekundarno zakonodavstvo	74
2.4.2.	Drugi relevantni pravni dokumenti Evropske unije	76
2.5.	Pravni i strateški okvir zaštite od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u državama Zapadnog Balkana	77
2.5.1.	Pravni okvir	77
2.5.1.1.	Opšti antidiskriminacioni propisi	77
2.5.1.2.	Propisi o zabrani diskriminacije u zakonima o vojsci država Zapadnog Balkana	79
2.5.2.	Strateški okvir rodne ravnopravnosti	81
2.6.	Institucionalni okvir rodne ravnopravnosti	94
2.6.1.	Institucionalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost	94
2.6.2.	Institucionalni mehanizmi za praćenje provođenja akcionih planova za primjenu RSBUN 1325	98

3 | **Prevenција rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja** **109**

4 | **Zaštita od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja** **118**

4.1.	Zaštita pred međunarodnim tijelima	118
4.1.1.	Zaštita pred ugovornim tijelima ustanovljenim konvencijama Ujedinjenih nacija	118
4.1.2.	Zaštita pred Evropskim sudom za ljudska prava	123
4.1.3.	Zaštita pred Sudom pravde Evropske unije	126
4.2.	Zaštita pred institucijama država Zapadnog Balkana	128
4.2.1.	Zaštita pred nezavisnim institucijama za zaštitu ljudskih prava	128
4.2.2.	Sudska zaštita	137
4.3.	Interna zaštita u okviru sistema odbrane	141
4.3.1.	Interni mehanizmi zaštite u sistemu odbrane Bosne i Hercegovine	141
4.3.2.	Interni mehanizmi zaštite u sistemu odbrane Crne Gore	146
4.3.3.	Interni mehanizmi zaštite u sistemu odbrane Republike Sjeverne Makedonije	148
4.3.4.	Interni mehanizmi zaštite u sistemu odbrane Republike Srbije	151
4.4.	Primjena posredovanja (medijacije) u okviru interne zaštite	156

5 | **Praćenje i analiza stanja** **162**

5.1.	Sistem izvještavanja u Ministarstvu odbrane i Oružanim snagama Bosne i Hercegovine	163
5.2.	Sistem izvještavanja u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore	165
5.3.	Sistem izvještavanja u Ministarstvu odbrane Republike Sjeverne Makedonije	166
5.4.	Sistem izvještavanja u Ministarstvu odbrane i Vojsci Republike Srbije	168

	Pogovor	171
	Korišćena literatura	173
	Šira literatura	177

PREGOVOR

Centar za kontrolu lakog i malokalibarskog naoružanja u Istočnoj i Jugoistočnoj Evropi (SEESAC), Programa Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) i Savjet za regionalnu saradnju (RCC), od 2002. godine podržavaju napore na jačanju kapaciteta nacionalnih i regionalnih aktera za kontrolu i smanjenje širenja i zloupotrebe malokalibarskog i lakog naoružanja u cilju povećanja stabilnosti, bezbjednosti i razvoja u Istočnoj i Jugoistočnoj Evropi. Važan segment rada jeste jačanje regionalne saradnje na planu integracije rodne perspektive u sektor bezbjednosti i jačanje kapaciteta ministarstava odbrane i oružanih snaga za implementaciju rodno-odgovornih politika. Ovaj cilj ostvaruje se kroz saradnju UNDP SEESAC sa ministarstvima odbrane država Zapadnog Balkana: Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Republike Sjeverne Makedonije i Republike Srbije, uz finansijsku podršku Ministarstva vanjskih poslova Kraljevine Norveške i Ministarstva vanjskih i evropskih poslova Slovačke Republike.

Jedan od oblika regionalne saradnje usmjerene na integraciju rodne perspektive u politike i prakse sistema odbrane jeste izrada Priručnika za sprečavanje rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u ministarstvima odbrane i oružanim snagama država Zapadnog Balkana (u nastavku teksta – Priručnik). Priručnik je rezultat timskog rada regionalne Radne grupe, sastavljene od imenovanih predstavnika/predstavnica ministarstava odbrane Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Republike Sjeverne Makedonije i Republike Srbije, uz stručnu i administrativnu podršku tima UNDP SEESAC. Priručnik je koncipiran kao zajednički resurs i izraz je opredjeljenja ministarstava odbrane da proaktivnim djelovanjem osiguraju poštovanje principa rodne ravnopravnosti, jednakih mogućnosti i nediskriminacije.

Nadamo se da će Priručnik doprinijeti povećanju vidljivosti rodne diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja kako bi borba protiv diskriminacije postala djelotvornija. Takođe, Priručnik je namijenjen rodnom osvješćivanju i unapređenju rodnih kompetencija svih zaposlenih u sistemima odbrane, što predstavlja osnovni preduslov za efikasno reagovanje i suzbijanje rodno zasnovane diskriminacije, kao i stvaranje sigurnog i prijateljskog radnog okruženja u kome se ljudsko dostojanstvo i integritet poštuju i uvažavaju kao najviše zajedničke vrijednosti.

Autorski tim

SKRAĆENICE

AP

Akcioni plan

ACIMSI

Asocijacija centara za interdisciplinarne i multidisciplinarne studije i istraživanja

BHMAC

Centar za uklanjanje mina (Bosnia and Herzegovina Mine Action Centre)

CEDAW

Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)

CL

Civilna lica

CM/Rec

Preporuka Komiteta ministara Savjeta Evrope (Committee of Ministers Recommendation)

DCAF

Ženevski centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga (Geneva Centre for Security Sector Governance)

EC

Evropska komisija (European Commission)

EU

Evropska unija

EIGE

Evropski institut za rodnu ravnopravnost (European Institute for Gender Equality)

ESLJP

Evropski sud za ljudska prava

GAD

Rod i razvoj (Gender and Development)

GAP

Gender akcioni plan – Bosna i Hercegovina

GŠ

Generalštab

GENAD

Rodni savetnik/ca (Gender Adviser)

KJM

Komisija za jednake mogućnosti

MBOP

Mirovna, bezbjednosna i odbrambena politika

MO

Ministarstvo odbrane

NAP

Nacionalni akcioni plan

NATO

Sjevernoatlantski vojni savez (North Atlantic Treaty Organization)

NCGM

Nordijski centar za rod u vojnim operacijama (Nordic Center for Gender in Military Operations)

NGŠ

Načelnik generalštaba

NSPRR

Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost

NVO

Nevladina organizacija

OSCE

Organizacija za evropsku bezbjednost i saradnju (Organization for Security and Cooperation in Europe)

OS

Oružane snage

OS BiH

Oružane snage Bosne i Hercegovine

PAPRR

Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti – Crna Gora

PVL

Profesionalna vojna lica

RSBUN

Rezolucija Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija

SE

Savjet Evrope

SHAPE

Vrhovna komanda savezničkih snaga za Evropu (Supreme Headquarters Allied Powers Europe)

SIPA

Državna agencija za istrage i zaštitu – Bosna i Hercegovina (State Investigation and Protection Agency)

SRJ

Strategija za rodnu jednakost – Republika Sjeverna Makedonija

UN

Ujedinjene nacije

UNDP SEESAC

Program Ujedinjenih nacija za razvoj / Centar za kontrolu lakog i malokalibarskog naoružanja u Jugoistočnoj i Istočnoj Evropi (United Nations Development Programme / South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons)

US

Ustavni sud

VCG

Vojska Crne Gore

VS

Vojska Srbije

ZJM

Zakon o jednakim mogućnostima

ZZD

Zakon o zaštiti od diskriminacije

ZSZD

Zakon o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije – Republika Sjeverna Makedonija

WAD

Žene i razvoj (Women and Development)

WID

Žene u razvoju (Women in Development)

WPS

Žene, mir i bezbjednost (Women, Peace and Security)

POJMOVNIK

DISKRIMINACIJA – svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja, u odnosu na osobe ili grupe, kao i na članove njihovih porodica ili njima bliske osobe, na otvoren ili prikriiven način, koje je zasnovano na njihovom ličnom svojstvu.

INTEGRISANJE RODNE PERSPEKTIVE – gender mainstreaming (eng.) – izraz kojim se označava strategija uvođenja rodne ravnopravnosti u planiranje, izradu, provođenje, nadzor i vrednovanje javnih politika, zakona, programa i mjera; javne politike se kreiraju tako da odražavaju potrebe, prioritete i specifičan položaj žena i muškaraca, uključujući i žene i muškarce iz ranjivih društvenih grupa, i razmatraju se efekti tih politika na položaj žena i muškaraca, uz ravnopravno učešće žena i muškaraca u ovim procesima. Uvođenje rodne ravnopravnosti u javne politike ima za cilj ostvarivanje rodne ravnopravnosti u svim oblastima društvenog i privatnog života. Strategija „gender mainstreaming“ prevodi se različito: „sistemska uvođenje rodne perspektive“, „uvođenje rodne ravnopravnosti u glavne tokove“, „rodno osviještena politika“, „urodnjavanje javnih politika“, „orodnjavanje“, „rodno integrisanje“, „integrisanje rodne perspektive“ i dr.

LGBT, LGBT+ – akronim nastao od naziva lesbian, gay, bisexual, transgender (eng.), prevedeno - lezbijke, gej, biseksualne i transrodne osobe. Akronimom se označavaju osobe raznovrsnih seksualnih orijentacija i rodni identiteta, uključujući i osobe koje ne prihvataju da postoje samo dva pola, odnosno, samo dva roda. LGBT+ označava da postoji sve veći broj rodni identiteta i orijentacija koje ujedno predstavljaju odstupanje od tradicionalne binarne podjele na dva pola, muški i ženski.

LIČNO SVOJSTVO – lično obilježje osobe koje određuje njen fizički, psihološki, duhovni, ekonomski ili društveni identitet. U lična svojstva spadaju raznovrsna obilježja po kojima se ljudi razlikuju, kao što su rasa, nacionalnost, državljanstvo, jezik, pol, rodni identitet, invaliditet, vjerska ili politička ubjeđenja, seksualna orijentacija, zdravstveno stanje, bračni i porodični status i mnoga druga lična svojstva. U kontekstu diskriminacije, lično svojstvo predstavlja osnovu diskriminacije. Zabranjeno je vršiti diskriminaciju osoba ili grupe osoba na osnovu bilo kog njihovog ličnog svojstva, kako stvarnog tako i onog za koje se pretpostavlja da postoji.

MARGINALIZACIJA – označava isključivanje pripadnika/pripadnica određenih grupa iz društva, odnosno njihovo „guranje“ na margine društva, čime im se otežava pristup dobrima i uslugama i ostvarivanje prava.

MOBING – zlostavljanje na radu koje uključuje aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenoj osobi ili grupi zaposlenih osoba koje se ponavlja i ima za cilj povredu ljudskog dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, čime se izaziva strah i stvara ponižavajuće i uvredljivo radno okruženje. Mobing je oblik psihičkog i/ili fizičkog nasilja koje dovodi do toga da se osoba izoluje i napusti posao zbog sistematskog i kontinuiranog pritiska. Mobing može da sprovodi poslodavac u svojstvu fizičkog lica ili odgovorna osoba kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, kao i zaposleni/zaposlena ili grupa zaposlenih. Za razliku od diskriminacije, koja je uvijek vezana za lično svojstvo, mobing može da se zasniva na ličnoj netrpeljivosti ili na profesionalnim ciljevima za postizanje kojih se ne biraju sredstva. Mobing može, ali ne mora da ima veze sa rodno zasnovanom diskriminacijom i/ili seksualnim uznemiravanjem.

NEGATIVNE PREDRASUDE – uporno održavani negativni stavovi o pripadnicima /pripadnicama određene društvene grupe, koji se ne zasnivaju na poznavanju i ozbiljnom promišljanju, već predstavljaju neutemeljeno i neargumentovano mišljenje.

NEPOSREDNA DISKRIMINACIJA – stavljanje osoba ili grupa osoba, zbog nekog njihovog ličnog svojstva, u nepovoljniji položaj, aktom, radnjom ili propuštanjem, u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji.

POL – riječ kojom se označavaju biološke razlike između muškaraca i žena; žene su nosioci XX, a muškarci XY hromozomskog para i imaju različite uloge u procesu reprodukcije; ove razlike između muških i ženskih osoba, koje su univerzalne, očigledne i po pravilu nepromjenljive, postoje u svim vremenima i u svim društvima, bez obzira na uslove života, socijalni status, etničko ili rasno porijeklo.

POSEBNE (AFIRMATIVNE) MJERE – zakonske i druge mjere koje se preduzimaju u korist društvenih grupa koje se faktički nalaze u nejednakom položaju u odnosu na ostale građane, kako bi dostigle punu (supstavntivnu) ravnopravnost. Posebnim mjerama, koje su privremenog karaktera, ispravljaju se posljedice dugogodišnje sistemske diskriminacije i ubrzava proces ostvarivanja suštinske ravnopravnosti. Zato posebne mjere ne predstavljaju diskriminaciju.

RANJIVE GRUPE – društvene grupe kojima je, zbog specifične razlike u odnosu na opštu populaciju, potrebna dodatna podrška kako bi se njeni pripadnici ravnopravno uključili u životne tokove zajednice; zbog svog društvenog položaja, ranjive grupe su izložene većem riziku od diskriminacije (na primjer: djeca, osobe sa invaliditetom, starije osobe, LGBT+ i dr.).

ROD – označava društveno određene uloge, ponašanja, aktivnosti i karakteristike, koje dato društvo smatra pogodnim za žene i muškarce. Stavovi i ponašanja koje jedno društvo propisuje ženama i muškarcima naučeni su i promjenljivi. Pojam „rod“ se često izjednačava s pojmom „pol“. Treba uočiti da ta dva pojma nijesu sinonimi jer je pol biološki uslovljen i po pravilu nepromjenljiv, za razliku od roda, koji ima širok raspon varijacija unutar i između kultura.

RODNA ANALIZA – utvrđivanje razlika u uslovima, potrebama, zastupljenosti, pristupu resursima, kontroli sredstava, moći odlučivanja itd., između žena i muškaraca na osnovu rodnih uloga koje su im pripisane.

RODNI IDENTITET – odnosi se na lično shvatanje sopstvenog roda, koji može i ne mora da se podudara sa polom, odnosno polno zadatom rodnom ulogom; rodni identitet je doživljaj koji osoba ima o sopstvenom tijelu, što uključuje i mogućnost da se tijelo koriguje i mijenja hormonskim ili hirurškim putem, ali i da sopstveno rodno određenje ispoljava ponašanjem, odijevanjem, govorom, gestikulacijom i sl. Najveći broj ljudi se rodno određuje u skladu sa svojim biološkim polom, doživljavajući sebe kao muškarca, odnosno kao ženu, ali rodni identitet nekih ljudi se razlikuje od pola određenog pri rođenju i ponekad prevazilazi binarnu rodnu podjelu.

RODNO IZRAŽAVANJE – način na koji osoba izražava svoj rodni identitet putem oblačenja, ponašanja, izgleda, govora, neverbalne komunikacije i dr. Svaka osoba se na neki način rodno izražava, jer je to neodvojiv dio identiteta svake individue.

RODNA JEDNAKOST – gender equity (eng.) – pravedan tretman žena i muškaraca, u skladu s njihovim potrebama i s principom jednakosti svih ljudi. Da bi tretman bio jednak, potrebno je uzeti u obzir okolnosti koje su dovele do različitog tretmana žena i muškaraca. Rodna ravnopravnost je cilj do koga se dolazi kroz rodnu jednakost.

RODNA PERSPEKTIVA – uvažavanje rodnih razlika u planiranju, izradi i provođenju javnih politika.

RODNA RAVNOPRAVNOST - gender equality (eng.) – ravnopravno učešće oba pola u svim oblastima društvenog i privatnog života, kao i njihov ravnopravan položaj, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i jednaku korist od ostvarenih rezultata; rodna ravnopravnost je suprotna rodnoj neravnopravnosti, a ne rodnim razlikama; kao pravni princip, rodna ravnopravnost promoviše puno učešće žena i muškaraca u društvu.

RODNE ULOGE – skup karakteristika, načina ponašanja, stavova, aktivnosti, normi, obaveza i očekivanja koje određeno društvo ili kultura dodjeljuje i zahtijeva od osoba s obzirom na njihov propisani pol. Rodna pravila se usvajaju u procesu socijalizacije, primarno u porodici, a prenose i održavaju putem obrazovanja, medija, društvenih običaja, religije, kulture, umjetnosti i dr. Ovo naučeno ponašanje sačinjava rodni identitet i određuje rodne uloge.

SEKSIZAM – vjerovanje da je jedan od polova inferioran, manje sposoban i manje vrijedan u odnosu na drugi (npr. izražavanje stava da su žene nesposobne da se bave politikom). Potiče od engleske riječi sex – pol). Ovaj pojam obuhvata i mizoginiju – mržnju prema ženama, kao i mizandriju – mržnju prema muškarcima.

SEKSUALNA ORIJENTACIJA – emocionalna i seksualna privlačnost prema osobama određenog pola. S obzirom na seksualnu orijentaciju, postoje osobe koje privlači suprotni pol (heteroseksualne osobe). Postoje takođe, i osobe koje privlači isti pol (lezbijke i gejevi), kao i osobe koje privlače oba pola (biseksualne osobe).

STEREOTIPI – široko prihvaćene pojednostavljene ideje o određenim grupama; uvjerenja, paušalni stavovi, unaprijed stvorena negativna mišljenja o određenoj grupi, pri čemu se svim pripadnicima grupe pripisuju ista obilježja i negiraju njihove individualne karakteristike. Rodni stereotipi su čest uzrok neravnopravnog položaja žena i muškaraca u porodici i društvu.

TRANSPOLNE OSOBE – osobe čiji je doživljaj rodnog identiteta drugačiji od pola pri rođenju. Transpolne osobe najčešće žele fizički modifikovati svoje tijelo (putem hormonske terapije i/ili hirurških intervencija) kako bi uskladile svoje tijelo s rodnim identitetom.

TRANSRODNE OSOBE (trans osobe) – zajednički naziv za sve osobe čiji se rodni identitet razlikuje od pola određenog pri rođenju; mogu biti različitih rodnih identiteta, izražavanja i ponašanja, koji se ne dovode u vezu sa njihovim polom i tradicionalnim poimanjem rodnih uloga u društvu; transrodne osobe mogu imati potrebu za fizičkom modifikacijom svog tijela, mada ima i onih koje nemaju potrebu za tim; transrodne osobe ponekad prevazilaze podjelu na muški i ženski rod svojim nebinarno određenim identitetima. Trans muškarci – osobe kojima je pri rođenju određen ženski pol, a koje imaju muški rodni identitet. Trans muškarci najčešće trajno žive kao muškarci i mogu, ali ne moraju, proći kroz proces prilagođavanja pola putem hormonske terapije i/ili hirurških intervencija prilagođavanja pola. Trans žene – osobe kojima je pri rođenju određen muški pol, a koje imaju ženski rodni identitet. Trans žene najčešće trajno žive kao žene i mogu, ali ne moraju, proći kroz proces prilagođavanja pola putem hormonske terapije i/ili hirurških intervencija prilagođavanja pola.

POSREDNA DISKRIMINACIJA – stavljanje osoba ili grupa osoba, zbog njihovog ličnog svojstva, u nepovoljniji položaj, aktom, radnjom ili propuštanjem radnje, koje je prividno zasnovano na načelu jednakosti i zabrane diskriminacije, osim ako je to opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna.

UVOD

Regionalni Priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana (Priručnik) napisan je s ciljem da poveća kapacitete unutrašnjih mehanizama za provođenje politike rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti i, prije svega, da posluži kao zbirka praktičnih alata za prepoznavanje, sprečavanje i suzbijanje svih oblika rodno zasnovane diskriminacije. Priručnik je prevashodno namijenjen osobama u ministarstvima odbrane i oružanim snagama neposredno zaduženim za rješavanje slučajeva rodne diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja. Priručnik će, takođe, korisno poslužiti i svima koji učestvuju u kreiranju i provođenju rodno odgovornih politika u sektoru odbrane, ali i onima koji se žele bliže upoznati sa pojavnim oblicima rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja kako bi znali da ih prepoznaju i reaguju na adekvatan način.

Priručnik integriše rodno relevantna znanja i iskustva iz četiri države Zapadnog Balkana, odnosno četiri sistema odbrane. Predstavlja rezultat zajedničkog rada članova i članica Radne grupe koju je činilo osam imenovanih predstavnika/predstavnica četiri ministarstva odbrane. Radna grupa je, udruživši svoja znanja i iskustva kroz radionice i rad u manjim grupama, u periodu od septembra 2019. do septembra 2020. godine, osmislila koncept, pripremila priloge i uobličila konačni tekst Priručnika. Ovaj participativni proces pružio je članovima i članicama Radne grupe priliku za razmjenu ideja i međusobno upoznavanje sa iskustvima i primjerima dobre prakse i ojačao saradnju ministarstava odbrane i oružanih snaga država Zapadnog Balkana na planu jačanja mehanizama za suzbijanje i zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije i doprinijeo efikasnijoj integraciji rodne perspektive u procese reformi sistema bezbjednosti.

Priručnik je tematski podijeljen na pet poglavlja. U **prvom poglavlju** izloženi su koncepti jednakosti i rodne ravnopravnosti, objašnjena je suština diskriminacije kao društvenog i pravnog fenomena, kao i različiti oblici i načini ispoljavanja rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja. **Drugo poglavlje** posvećeno je međunarodnim standardima i pravnom, strateškom i institucionalnom okviru rodne ravnopravnosti i politike jednakih mogućnosti u svakoj od država. U okviru **trećeg poglavlja** dat je pregled mjera i primjera dobre prakse na planu sprečavanja rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u oružanim snagama i promocije principa ravnopravnosti i nediskriminacije kao jednog od bazičnih principa u reformi sektora odbrane. **Četvrto poglavlje** pruža pregled mehanizama zaštite od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja. Prezentirani su mehanizmi zaštite na međunarodnom i regionalnom nivou, kao i mehanizmi zaštite na nivou država. Posebna pažnja posvećena je internim mehanizmima zaštite od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u sistemu odbrane. Predstavljene su neformalne procedure zasnovane na principima restorativne pravde, kao i formalne procedure koje se provode radi utvrđivanja diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja i izricanja odgovarajućih mjera. U okviru ovog poglavlja objašnjena je i primjena testa diskriminacije, složenog procesa koji zahtijeva specifična znanja i vještine i odgovarajuće vrijednosne sudove. Prikazani su i različiti oblici pomoći i podrške koja se pruža žrtvama diskriminacije tokom trajanja i nakon okončanja postupka. U posljednjem, **petom poglavlju**, prikazani su različiti modeli za prikupljanje relevantnih podataka, koji su u oružanim snagama razvijeni u cilju permanentnog praćenja i analize stanja u ostvarivanju rodne ravnopravnosti i nediskriminacije.



1. RAVNOPRAVNOST I NEDISKRIMINACIJA – OSNOVNI POJMOVI

1.1. Opšte napomene

U savremenom društvu ravnopravnost ljudi predstavlja ključni moralni i pravni princip. Ovaj princip znači da su svi ljudi podjednako vrijedni poštovanja i da su jednaki u dostojanstvu i pravima. Iako borba za jednakost datira iz antičkih vremena, sve do XIX vijeka bio je opšteprihvaćen stav da ljudi prirodno nijesu jednaki. Ideja opšte jednakosti ljudi konačno je prihvaćena i proklamovana tek poslije Drugog svjetskog rata u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima iz 1948. godine. Danas je princip jednakosti utkan u temelje modernog prava i srž je cjelokupnog koncepta ljudskih prava. U tom smislu, ovo pravo se javlja kao „potporno pravo“, jer je uslov uživanja svih ostalih ljudskih prava, ali je ono, samo po sebi, posebno ljudsko pravo – pravo koje obavezuje svakog i uživa samostalnu zaštitu. Njegov cilj jeste da se stvore pretpostavke da svako na ravnopravnoj osnovi sa drugima može uživati sva garantovana prava, što u nekim situacijama zahtijeva uvažavanje, a u nekim ignorisanje razlika među ljudima, kako bi se postigla ravnopravnost.

1.2. Jednakost – modeli, koncepti i pojmovi

Sadržina i dometi principa jednakosti mogu biti različiti.¹ Generalno, ovaj princip javlja se u tri oblika: formalna jednakost, supstantivna (suštinska) jednakost² i inkluzivna jednakost.

Formalna jednakost (jednakost *de iure*) podrazumijeva da su svi jednaki pred zakonom, da su „ravni u pravima“, tj. da im pripadaju ista prava i iste slobode. Iz toga proizlazi da svima treba garantovati ista prava i slobode i prema svima treba postupati isto (jednako). Formalna jednakost ne razmatra i ne uvažava razlike među ljudima. Njen fokus je na zahtjevu da se prema osobama koje se nalaze u istoj ili sličnoj situaciji postupa na isti način, tj. da njihov tretman bude isti, bez obzira na razlike koje među njima postoje.

Negativna strana ovako shvaćenog modela jednakosti ogleda se u tome što su njegovi dometi veoma skromni. S druge strane, formalna jednakost održava, pa čak i produbljuje stvarnu nejednakost u društvu, jer ne uvažava razlike i nejednake društvene pozicije u kojima se pripadnici/ce pojedinih društvenih grupa nalaze. Zbog toga, jednako postupanje prema nejednakima u praksi dovodi do još većih nejednakosti. Tako, na primjer, pravilo koje zahtijeva visok nivo formalnog obrazovanja kao preduslov za zapošljavanje, iako primijenjeno podjednako na sve, ima za posljedicu isključivanje mnogih koji su bili izloženi preprekama u obrazovanju, kao što su, na primjer, osobe sa invaliditetom koje su tokom školovanja često suočene sa fizičkim barijerama (u slučaju korisnika/ca invalidskih kolica), kao i drugim vrstama fizičkih i socijalnih barijera.

Supstantivna (suštinska) jednakost (jednakost *de facto*) šira je od formalne jednakosti i podrazumijeva da ljudi mogu stvarno uživati garantovana prava i imaju jednak pristup svim dobrima kojima društvo raspolaže. Supstantivna jednakost uvažava činjenicu da su pojedinim grupama ljudi, zbog nekog njihovog ličnog svojstva, vijekovima uskraćivana prava, zbog čega je njihov položaj u društvenoj

¹ Ovdje se razrađuje pojam jednakosti, dok se dalje u tekstu objašnjava odnos pojma jednakosti i ravnopravnosti i razlozi zbog kojih jednako postupanje u nekim slučajevima može dovesti do neravnopravnosti. Pojam rodne ravnopravnosti je detaljno objašnjen u poglavlju 2.3 ovog priručnika.

² McCradden, C. *The New Concept of Equality*, 2003; *The Ideas of Equality and Non-Discrimination: Formal and Substantive Equality*, Equal Rights Trust, London, 2007; Stefan Gosepath, *The Principles and the Presumption of Equality*, in: Carina Fourie, Fabian Schuppert and Ivo Wallimann-Helmer (eds), *Social Equality: On What It Means to Be Equals*, Oxford University Press, New York, 2015; Marinković, T. *Pravna i suštinska jednakost – konceptualna razgraničenja*, u: *Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije*, (Nevena Petručić ur.), Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Pravosudna akademija, 2012.

zajednici gori u odnosu na ostale članove zajednice. Zbog toga, njihova mogućnost pristupa pravima i javnim resursima nije ravnomjerno raspodijeljena unutar društvene zajednice. Iz takvog stanja proizlazi zahtjev da se prema nejednakima postupa nejednako, u mjeri njihove nejednakosti. Ova razlika u tretmanu ne narušava princip jednakosti, već je, naprotiv, u funkciji njenog ostvarivanja.

PRIMJER: Istoriju civilizacije obilježavaju neravnopravnost polova i podređenost žene muškarcu. U vojsci, a i u društvu uopšte, ženama mnoga prava, pozicije i resursi nijesu bili dostupni. Zbog tradicionalnog shvatanja da je vojska "muški prostor" i da ženama nije mjesto u vojničkim redovima, žene su u vojsci uglavnom bile radno angažovane kao civilna lica na medicinskim i administrativnim poslovima. Ovakvo stanje se postepeno mijenja preduzimanjem odgovarajućih posebnih mjera kako bi u svim oblastima, uključujući i vojsku, žene imale ne samo jednaka prava, već i jednake mogućnosti za pristup pravima, društvenim pozicijama i resursima.

Inkluzivna jednakost je novi model ravnopravnosti, koji zahtijeva ispravljanje postojećih društveno-ekonomskih nejednakosti i otklanjanje prepreka za punu društvenu inkluziju kako bi se svima osiguralo da uživaju sva prava i koriste sve resurse zajednice na ravnopravnoj osnovi sa drugima. Koncept inkluzivne jednakosti zasnovan je na stavu da razlike među ljudima, koje proističu iz njihovih ličnih svojstava, predstavljaju stvar ljudskog dostojanstva i izraz su raznovrsnosti ljudske vrste. Fokus ovog koncepta je na izjednačavanju uslova za uživanje svih prava, što podrazumijeva da u određenim situacijama razlike među ljudima budu ignorisane, dok u nekim situacijama te razlike trebaju biti uvažene kako bi se postigla suštinska jednakost (Grafik 1).

Različiti modeli jednakosti povezani su sa različitim sadržajima jednakosti: koncept jednakih prava, koncept jednakih ishoda i koncept jednakih mogućnosti.

Koncept jednakih prava ograničen je na jednakost u pravima i njegov pravni izraz je jednakost pred zakonom.

Koncept jednakih ishoda podrazumijeva da su približno izjednačeni opšti uslovi života svih ljudi u jednom društvu, odnosno, da je svakom pojedincu i porodici osiguran odgovarajući minimum uslova života. Postizanje ove vrste jednakosti zahtijeva transfer prihoda ili bogatstva od bogatijih ka siromašnim i usvajanje posebnih mjera za smanjenje i ukidanje postojećih nejednakosti. Koncept jednakih ishoda ide dalje od jednakosti pred zakonom i obuhvata jednaku korist od zakona.



Grafik 1: Formalna i suštinska jednakost (autor: Robert Wood Johnson Foundation)

Koncept jednakih mogućnosti je svojevrsni kompromis između koncepta jednakih prava i koncepta jednakih ishoda. Ovaj koncept ne otklanja nejednakosti između nejednakih, već je zasnovan na ideji izjednačavanja startnih pozicija kako bi se otklonile posljedice diskriminacije u prošlosti i strukturalne diskriminacije kojoj su pojedine društvene grupe izložene. Na primjer, Romi su vjekovima izloženi strukturalnoj diskriminaciji u svim oblastima života, pa je potrebno odgovarajućim mjerama otkloniti prepreke i osigurati jednake šanse za pristup društvenim dobrima (o strukturalnoj diskriminaciji vidjeti šire u Poglavlju 2.5.2). Stvaranje jednakih mogućnosti treba doprinijeti izgradnji pravičnog društva, u kojem svaka osoba ima mogućnost da razvije sve svoje potencijale i pruži puni doprinos razvoju društva, učestvujući ravnopravno sa drugima u ekonomskom, društvenom, političkom i kulturnom životu zajednice. Primjena principa jednakih mogućnosti u odnosu na žene i muškarce znači stvaranje uslova za jednako uživanje prava žena i muškaraca kroz njihovo ravnopravno učešće u političkoj, ekonomskoj, kulturnoj i svim drugim oblastima života i jednako uživanje koristi od napretka zajednice.

Pravni izraz jednakih mogućnosti jeste ne samo jednakost pred zakonom, već i jednakost po zakonu, a pravni instrument kojim se jednake mogućnosti stvaraju jesu posebne mjere, čiji je cilj da ubrzaju put do supstantivne (suštinske) ravnopravnosti onih grupa koje su istorijski lošije tretirane.

1.3. Rodna ravnopravnost

1.3.1. Pojmovno određenje

Rodna ravnopravnost proističe iz opšteg principa jednakosti i nediskriminacije i podrazumijeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti za žene i muškarce, djevojčice i dječake, kao i za osobe drugačijih rodnih identiteta³. U zakonima se još uvijek govori o ravnopravnosti polova, što predstavlja uži pojam od rodne ravnopravnosti. Izraz "rodna ravnopravnost" ukazuje da cilj njenog ostvarivanja nije da žene i muškarci postanu isti, već da budu ravnopravni. To podrazumijeva afirmisanje principa pravne i faktičke jednakosti, uz uvažavanje razlika između muškaraca i žena, ali i promjenu okruženja u kome su žene u podređenom položaju, čime se osiguravaju ravnopravni položaj i jednake mogućnosti za sve.

Rodna ravnopravnost je takvo stanje u kome su žene i muškarci, kao i osobe čiji rodni idenitet prevazilazi ovu binarnu podjelu, jednako vidljivi, ravnopravno učestvuju u svim sferama javnog i privatnog života i imaju jednak pristup svim društvenim resursima i jednake koristi od napretka zajednice.

Rodna ravnopravnost podrazumijeva da se rodne razlike u jednakoj mjeri uvažavaju, vrednuju i podržavaju, uz sagledavanje konteksta u kome se ostvaruju. To podrazumijeva da mogućnosti za uživanje prava ne budu ograničene polom/rodom, već da imaju slobodu da prave izbore bez organičenja nametnutim stereotipnim rodnim ulogama.

³ Rodni identitet nekih osoba je nebinarno određen, odnosno, odstupa od tradicionalnih rodnih identiteta žena i muškaraca. Detaljnije se time bavi poglavlje 2.7.4. – Rodno zasnovana diskriminacija.

Rodna ravnopravnost podrazumijeva jednaka prava žena i muškaraca, djevojčica i dječaka, kao i jednaku vidljivost, osnaživanje, odgovornost i participaciju u svim sferama javnog i privatnog života. Takođe, podrazumijeva jednak pristup i distribuciju resursa između žena i muškaraca – definicija Savjeta Evrope.

- Izvor: Council of Europe Gender equality strategy 2018-2023, Council of Europe, Strasbourg, 2018.

Ravnopravnost žena i muškaraca (rodna ravnopravnost) odnosi se na jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti žena i muškaraca i djevojčica i dječaka. Ravnopravnost ne znači da će žene i muškarci postati isti, već da prava, odgovornosti

1.3.2. Značaj rodne ravnopravnosti za pojedince/pojedinke i društvo

Dva su osnovna razloga za promovisanje rodne ravnopravnosti. Prvo, ravnopravnost žena i muškaraca, jednaka prava, mogućnosti i odgovornosti, pitanje je ljudskih prava i socijalne pravde. U tom smislu, rodna ravnopravnost je osnovno ljudsko pravo, koje osigurava da svako može razviti svoje lične potencijale i praviti izbore, bez ograničenja nametnutih strogim rodnim ulogama. Drugo, rodna ravnopravnost je preduslov održivog razvoja usredsređenog na ljude, što podrazumijeva da percepcije, interesovanja, potrebe i prioriteta žena i muškaraca budu uzeti u obzir, jer su neophodni za ostvarivanje i obogaćivanje razvojnih procesa.

U savremenom svijetu rodna ravnopravnost se sagledava kao osnova mirnog, prosperitetnog i održivog svijeta. Na globalnom nivou, opšteprihvaćen je stav da osnaživanje žena i djevojčica i ostvarivanje rodne ravnopravnosti predstavljaju ključ ekonomskog i društvenog napretka i jedan od osnovnih preduslova za inkluzivan, demokratski i održivi razvoj. Zato je u UN Agendi održivog razvoja 2030. osnaživanje žena i djevojčica i ostvarivanje rodne ravnopravnosti predviđeno kao 5. cilj, od ukupno 17 ciljeva održivog razvoja utvrđenih ovom agendom. Očekivani rezultati ostvarivanja 5. cilja jesu ukidanje svih oblika diskriminacije i nasilja nad ženama, uključujući nasilje od strane intimnih partnera, seksualno nasilje i štetne prakse, kao što su dječiji, rani i nasilni brakovi i obrezivanje ženskih genitalija i sl., stvaranje uslova da žene imaju bolji pristup plaćenom zaposlenju, seksualnom i reproduktivnom zdravlju i reproduktivnim pravima, kao i stvarnu moć odlučivanja u javnoj i privatnoj sferi, čime će se dodatno osigurati da razvoj bude pravičan i održiv. Ravnopravno učešće muškaraca i žena u donošenju odluka u svim oblastima i na svim nivoima odlučivanja predstavlja preduslov za uspješno provođenje politike rodne ravnopravnosti.

i mogućnosti žena i muškaraca neće zavisiti od toga jesu li rođeni kao muško ili žensko. Rodna ravnopravnost podrazumijeva da se interesi, potrebe i prioriteta i žena i muškaraca uzimaju u obzir, uz prepoznavanje razlika između pojedinih grupa žena i muškaraca. Rodna ravnopravnost nije „žensko pitanje“, već treba da se tiče i u potpunosti angažuje i muškarce i žene. Ravnopravnost žena i muškaraca je pitanje ljudskih prava i preduslov i pokazatelj održivog razvoja usredsređenog na ljude.

- Izvor: Gender mainstreaming: strategy for promoting gender equality, UN, Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, 2001.

Rodna ravnopravnost je u interesu ne samo žena, već i muškaraca, jer ostvarivanje rodne ravnopravnosti doprinosi dobrobiti i unapređenju kvaliteta života i žena i muškaraca. Od ravnopravnog učešća žena i muškaraca u svim oblastima korist ima čitavo društvo, jer se za društveni razvoj koriste kreativnost, sposobnosti i talenti svih ljudi. Iskustvo pokazuje da postoji snažna veza između rodne neravnopravnosti i siromaštva. Rodna perspektiva je ključ za razumijevanje siromaštva jer su i ulazak i izlazak iz siromaštva rodno specifični (Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU, EIGE, Vilnius, 2016, 11). Provođenje politike rodne ravnopravnosti i unapređenje položaja ranjivih grupa žena i muškaraca doprinosi smanjenju nejednakosti u društvu i socijalnoj pravdi. Krajnji cilj rodne ravnopravnosti jeste da ljudi žive u srećnijem i bogatijem društvu, u kome i žene i muškarci imaju jednak pristup resursima i jednako raspolažu ostvarenim rezultatima. Zato su na duži rok ne samo etički ispravna već i ekonomski isplativa sva ulaganja u rodnu ravnopravnost.

Rodna ravnopravnost predstavlja fundamentalno ljudsko pravo, bazični princip demokratije i preduslov društvenog razvoja. Da bi se ostvarila, rodna ravnopravnost mora biti ne samo pravno proklamovana, već i uspješno realizovana, što zahtijeva aktivno i ravnopravno učešće žena i muškaraca u odlučivanju, kreiranju i sprovođenju rodno odgovornih javnih politika u svim oblastima političkog, ekonomskog, društvenog i kulturnog života.

1.3.3. Značaj rodne ravnopravnosti u oružanim snagama

U oružanim snagama, kao i u drugim djelovima sektora bezbjednosti, uvažavanje različitih potreba i prioriteta žena i muškaraca i korištenje njihovih raznovrsnih znanja, vještina i kompetencija od ključne je važnosti za efikasno i uspješno ostvarivanje misije i uloge savremenih oružanih snaga, čije je djelovanje sve više usredsređeno na upravljanje krizama, pružanje mirovne podrške i humanitarne operacije.⁴

Zadovoljavanje različitih sigurnosnih potreba žena i muškaraca i različitih slojeva stanovništva, podrazumijeva sagledavanje bezbjednosnih prijetnji i rizika iz rodne perspektive, što zahtijeva razumijevanje različitih pozicija i društvenih uloga koje žene i muškarci i pojedine grupe žena i muškaraca imaju u određenom društvu.

Iskustvo pokazuje da sukobi i humanitarne krize različito pogađaju muškarce, žene, djevojčice i dječake, a vojne operacije vođene u oblastima u kojima su kulture i rodne uloge različite, učinili su očiglednim da rodna perspektiva mora biti sastavni dio sveobuhvatnog pristupa civilno-vojnim krizama.⁵ Uvođenje koncepta ljudske bezbjednosti i uzimanje u obzir rodne perspektive u vojnim operacijama poboljšava njihovu efikasnost, jer se u planiranju i provođenju aktivnosti sagledava kako sigurnosni i odbrambeni aspekti utiču na muškarce i žene, dječake i djevojčice, čime se stvaraju uslovi da aktivnosti budu usmjerene na bezbjednost i dobrobit cjelokupnog stanovništva. Na taj način, rodna perspektiva postaje sredstvo koje unapređuje sposobnost vojske u prepoznavanju različitih sigurnosnih potreba proisteklih iz različitih društvenih uloga, u procjeni prijetnji kao što su seksualno nasilje, trgovina ljudima, u procjeni i reagovanju u različitim situacijama humanitarnih kriza prouzrokovanih ljudskim djelovanjem ili ekstremnim prirodnim nepogodama.

S druge strane, za efikasno obavljanje zadataka koje oružane snage danas imaju u kompleksnom bezbjednosnom okruženju, neophodna su komplementarna znanja, vještine i kompetencije žena i muškaraca.⁶ Istraživanja pokazuju da je rodna ravnopravnost jedna od važnih komponenti u sprečavanju sukoba zato što je viši nivo rodne ravnopravnosti povezan sa održivim razvojem i nižim nivoom nasilja

⁴ NATO Committee on gender perspectives, Handbook for delegates, Version 2010, 7; CWINF Guidance for NATO gender mainstreaming.

⁵ Isto.

⁶ NATO Committee on gender perspectives, Handbook for delegates, Version 2010, 10; CWINF Guidance for NATO gender mainstreaming, 10.

u međuljudskim odnosima, te na taj način smanjuje vjerovatnoću sukoba.⁷ Stoga je učešće žena na svim nivoima ključno za uspjeh u procesima i naporima koji se ulažu u izgradnju i očuvanje mira. Učešće žena u vojnim operacijama doprinosi pozitivnoj promjeni percepcije o oružanim snagama, kao institucije koja je u stanju sagledati rodne dimenzije svih bezbjednosnih izazova, rizika i prijetnji za ljudsku bezbjednost i na njih adekvatno odgovoriti. Da bi se ovi ciljevi ostvarili, neophodno je povećanje zastupljenosti žena u sistemu odbrane i njihovo ravnopravno učešće u procesima donošenja odluka, odnosno u kreiranju i provođenju politika u kojima se znanja i iskustva žena i muškaraca dopunjuju i obogaćuju svojim međusobnim razlikama.⁸

Integrisanje rodne perspektive sastavni je dio procesa reforme sektora bezbjednosti širom svijeta, bez obzira na to što među državama postoje znate razlike u sadržaju, formi, ciljevima i dometima reforme sektora bezbjednosti.⁹

Posljednjih godina značajno je povećana svijest o rodnom pitanjima i primjetni su pozitivni pomaci u prepoznavanju potencijala i doprinosa žena na planu unapređenja efikasnosti djelovanja oružanih snaga. Zahvaljujući brojnim aktivnostima na planu motivisanja i privlačenja žena u operativni sastav vojske, ostvareni su značajni rezultati u povećanju zastupljenosti žena u oružanim snagama, čime su ublaženi rodni disbalansi u institucijama sistema. Ubrzanju ovog procesa doprinijela je i Rezolucija Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija (RSBUN) 1325, koja ukazuje na neraskidivu povezanost međunarodnog mira i bezbjednosti, rodne ravnopravnosti i ženskog liderstva.¹⁰ Taj proces je ojačala UN Agenda održivog razvoja 2030, kojom je osnaživanje žena i promovisanje rodne ravnopravnosti utvrđeno kao jedan od ciljeva globalnog razvoja. Istovremeno, ulažu se naponi u uspostavljanju efikasnih unutrašnjih mehanizama za prevenciju i zaštitu od rodne diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, kao i drugih rodno zasnovanih protivpravnih ponašanja kako bi se osoblju u sistemu odbrane osiguralo sigurno i prijateljsko radno okruženje.

7 PfPC SSRWG and EDWG, *Teaching Gender in the Military – A Handbook*, Geneva: DCAF and PfPC, 2016, *Teaching gender in the military*, Geneva: DCAF and PfPC, 2016.

8 Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana (ur. Bojana Balon), Beograd: SEESAC, 2014.

9 Isto.

10 *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325*, New York: UN Women; Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo, 2017.

Reforma sektora bezbjednosti u državama Zapadnog Balkana, kao jedan od ključnih aspekata procesa demokratizacije i modernizacije društva, zasnovana je na poštovanju ljudskih prava, demokratskoj kontroli i javnom nadzoru, transparentnosti i vladavini prava. U ovom procesu jedan od ključnih izazova jeste izgradnja modernih oružanih snaga u skladu sa sopstvenim strateškim prioritetima i finansijskim mogućnostima. Reforma sektora bezbjednosti treba da doprinese boljem sagledavanju bezbjednosnih potreba, a time i povećanju bezbjednosti za cjelokupnu populaciju, kako mušku, tako i žensku, bez obzira na životnu dob. Integracija rodne perspektive predstavlja jednu od ključnih pretpostavki efikasnosti institucija u sektoru bezbjednosti. Kako bi bili sigurni da čuvaju bezbjednost cijele populacije, svi akteri u oblasti bezbjednosti treba da imaju razumijevanje rodne perspektive pri analiziranju, planiranju i izvođenju aktivnosti usmjerenih na očuvanje ljudske bezbjednosti.

Uprkos ostvarenim rezultatima na integrisanju rodne perspektive, svuda u svijetu sektorom bezbjednosti i dalje dominiraju muškarci. U mnogim sistemima oružanih snaga još su rasprostranjeni negativni stavovi prema ženama u vojsci, koji odražavaju tradicionalne i duboko ukorijenjene rodne stereotipe i predrasude u društvu. To je jedan od razloga nedovoljne zastupljenosti žena u pojedinim sektorima odbrane i u nejednakom su položaju u pogledu mogućnosti pristupa pojedinim formacijskim mjestima u vojsci. Ovakva situacija je prisutna svuda u svijetu, pa tako i u sistemima odbrane država Zapadnog Balkana.¹¹ Prevazilaženje ovih ograničenja zahtijeva sistemsko integrisanje rodne perspektive u ministarstvima odbrane (MO) i oružanim snagama (OS) i daljnji rad na unapređenju rodne ravnopravnosti i efikasnom sprečavanju svih vidova rodno zasnovane diskriminacije i nasilja.

11 S obzirom na to da je ženama tek odnedavno dostupno vojno školovanje, one su najviše zastupljene na hijerarhijski najnižim pozicijama. Žene su najzastupljenije u tzv. drugim službama u oružanim snagama, u koje spadaju: civilna lica u vojnoj službi, medicinsko osoblje, administrativno osoblje, vojna policija, rezervisti sa punim radnim vremenom ili sa pola radnog vremena itd. Žene čine između 4,46 % i 9,54 % svih oficira oružanih snaga država Zapadnog Balkana. Procentualni udio žena među podoficirima kreće se između 2,03% do 11%, dok je njihov udio među profesionalnim vojnicima od 5 % do 15,68 %. U poređenju sa 2012. godinom, zabilježen je porast broja djevojaka zainteresiranih za studiranje na vojnim akademijama, tako je od kadeta koji su dobili prve oficirske činove u školskoj 2012/2013. godini bilo 26,94 % djevojaka u Republici Srbiji i 23.8 % u Republici Sjevernoj Makedoniji, dok je za školsku godinu 2019/2020, taj procenat porastao na 37 % u R. Srbiji i na 32 % u Republici Sjevernoj Makedoniji. Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana, Beograd: UNDP SEESAC (studija u pripremi, podaci prikupljeni tokom 2020. godine).

1.4. Jednakost i nediskriminacija

Jednakost i nediskriminacija imaju karakter i principa i prava, međusobno su povezani i predstavljaju dvije strane "iste medalje". Diskriminacija je povreda principa jednakosti, a ostvarivanje principa jednakosti podrazumijeva odsustvo diskriminacije.

1.5. Diskriminacija kao društvena pojava

Termin potiče od latinskog glagola *discriminare*, što znači odvajati, praviti razliku. Iako nema ni negativno ni pozitivno značenje, ovaj termin je vremenom dobio negativnu konotaciju i danas se koristi kao sinonim za neopravdano razlikovanje ljudi.

Istorija civilizacije pokazuje da su neki oblici diskriminacije, kao što su rasizam i seksizam, bili uobičajeni i široko društveno prihvaćeni. Biološke razlike među ljudima su u mnogim periodima ljudskog društva zloupotrebjavane u cilju opravdanja „niže” i „više” rase. Time se opravdavao sistem kasti u Indiji, rasni poredak u kolonijama, nacistički režim u Evropi, aparthejd u Južnoj Africi, genocid u Ruandi i dr.¹² Tokom istorije široko je prihvaćena i provođena ideologija seksizma. U staroj Grčkoj i Rimu položaj žena bio je tek nešto malo bolji od ropskog, a čitav srednji vijek obilježen je obespravljenošću žena.¹³ Početkom 20. vijeka tek u samo nekoliko država ženama je bilo priznato pravo glasa, a i danas ima država u kojima je ono ženama uskraćeno.¹⁴ U mnogim državama žene su i dalje nedovoljno zastupljene u političkom i javnom životu, što potvrđuju i podaci o broju žena u organima zakonodavne i izvršne vlasti.

Svijet se mijenja, a sa njim i ljudi, pa ono što je prije sto godina bio društveno prihvatljiv način ophođenja prema drugima i drugačijima, danas više nije. Vremenom je diskriminacija postala moralno neprihvatljiva i izričito je zakonom zabranjena,

12 Janjić, D. Rasizam, Enciklopedija političke kulture, Beograd, 1993; Benedek, W. Gidens, E. Sociologija, Podgorica, CID, 1997; Hantington, S. Sukob civilizacija, CID, Podgorica, 1998; Arent, H. Izvori totalitarizma, Beograd: Feministička izdavačka kuća, 1999; Nikolova, M. Understanding human rights, Manual on human rights education, ERC, NWV Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien – Graz 2012.

13 Jovanović, M. Avgustovo bračno zakonodavstvo, Beograd, Pravni fakultet, 1994; Jovanović, M. Komentar starog rimskog *ius civile*, knjiga prva *Leges regiae*, Niš: Centar za publikacije Pravnog fakulteta u Nišu, 2002; Huseinspahić, A. Tutela mulierum i pravni položaj žene u starom vijeku, *Anali Pravnog fakulteta Univerziteta u Zenici*, 4/2008.

14 Obrenić, D. Pravo glasa žena, Dodatak 1 i 2, u: Neko je rekao feminizam, (pr. Adrijana Zaharijević), Sarajevo, Sarajevski otvoreni centar, 2012.

a jednakost ljudi postala je ključni moralni i pravni imperativ. To je osnova za izgradnju pravednih i inkluzivnih društava, u kojima je svakoj osobi, nezavisno od pola, nacionalnosti, vjere, seksualne orijentacije ili bilo kog drugog ličnog svojstva, omogućeno da uživa jednaka prava, da pod jednakim uslovima razvija svoje potencijale, koristeći sve resurse kojima društvo raspolaže, dajući time doprinos razvoju društva.

Kao društvena pojava, diskriminacija ima mnogo dimenzija – pravnu, političku i socijalnu, a ispoljava se na raznovrsne načine i ima različite oblike. Zato je teško dati jednu opštu definiciju diskriminacije. Ako se zanemare pojedinosti, moglo bi se reći da je diskriminacija nepovoljniji tretman osobe ili grupe osoba zbog nekog njihovog ličnog svojstva, kao što su rasa, pol, nacionalnost/etničko porijeklo, vjeroispovijest, seksualna orijentacija, invaliditet, zdravstveno stanje ili neko drugo lično svojstvo.

1.5.1. Uzroci diskriminacije

Uprkos proklamovanju principa jednakosti i nediskriminacije, diskriminacija se sreće u svim kulturama i društvenim zajednicama. Ona nije strana ni državama sa razvijenim i stabilnim demokratskim institucijama, kao ni onima koje ih tek ustanovljavaju. Na takvo stanje utiču brojni faktori, uključujući i široko rasprostranjene stereotipe i predrasude, nedovoljno razvijenu kulturu ljudskih prava, konformizam, netoleranciju i dr.

U korijenu diskriminacije su stereotipi i predrasude prema pripadnicima/cama pojedinih društvenih grupa. Slikovito rečeno, diskriminacija je „predrasuda u akciji”

Stereotipi su široko prihvaćene pojednostavljene ideje o određenim grupama, odnosno, uvjerenja, paušalni stavovi, unaprijed stvorena mišljenja o određenoj grupi, pri čemu se svim pripadnicima/cama grupe pripisuju ista obilježja i negiraju i zanemaruju njihove individualne karakteristike. Primjeri: Italijani su odlični umjetnici; Nijemci su hladni; Romi su lijeni itd.

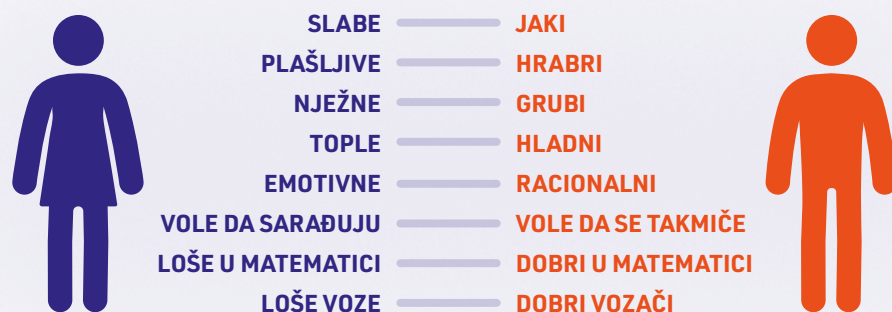
Predrasude su uporno održavani negativni stavovi i emocije prema pripadnicima/pripadnicama određenih društvenih grupa, koji se ne zasnivaju na poznavanju i ozbiljnom promišljanju, već predstavljaju neutemeljeno i neargumentovano mišljenje.

PRIMJERI: vjerovanje da postoje urođene razlike među rasama, pri čemu se smatra da je jedna superiornija u odnosu na ostale (rasizam); nipodaštavajući stav prema starijim osobama (ejdžizam); mržnja prema osobama drugačije seksualne orijentacije, koji se smatraju grešnim, nemoralnim, bolesnim i inferiornim u odnosu na heteroseksualce (homofobija); mržnja, strah, neprijateljstvo i odvratnost prema osobama koje svoj rodni identitet izražavaju na način različit od onog koje im društvo određuje na osnovu njihovog pola (transfobija) i dr.

Stereotipi i predrasude su duboko ukorijenjeni i široko rasprostranjeni. O raširenosti predrasuda prema pojedinim društvenim grupama svjedoči socijalna distanca koja postoji između većinskog stanovništva i manjinskih grupa, koja se mjeri spremnošću da se prihvate ili odbiju bliski društveni odnosi sa pripadnicima/pripadnicama pojedinih grupa, kao što je stupanje u brak, druženje i sl.¹⁵

Rodno zasnovana diskriminacija temelji se na rodnim stereotipima i predrasudama.

Rodni stereotipi su unaprijed formirani društveni i kulturni obrasci ili ideje, kojima se ženama i muškarcima pripisuju svojstva i uloge utvrđene i ograničene njihovim polom.



15 Šire: Vesić Antić A: Diskriminacija kao društvena pojava, u: Nevena Petrušić (ur), Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i Pravosudna akademija, Beograd, 2012.

Rodni stereotipi podupiru strukturu nejednakosti u društvu i negativno utiču na raspodjelu društvenih resursa između žena i muškaraca. Oni predstavljaju ozbiljnu prepreku dostizanju rodne ravnopravnosti jer ograničavaju razvoj talenata i sposobnosti djevojčica i dječaka, žena i muškaraca, njihove obrazovne i profesionalne aspiracije i iskustva i njihove životne prilike.¹⁶

Rodne predrasude predstavljaju stavove i negativna osjećanja prema osobnostima i vrijednostima žena i muškaraca, koje su zasnovane na ideji da je u određenim aspektima jedan od polova manje sposoban i manje vrijedan u odnosu na drugi. Rodne predrasude su pristrasnosti u odnosu na žene i muškarce, koje su bazirane na rodnim stereotipima i rodnim ulogama koje im društvo pripisuje. Rodne predrasude obuhvataju i mizoginiju – mržnju prema ženama, i mizandriju – mržnju prema muškarcima. Takvi negativni stavovi i osjećanja prema ženama i muškarcima su seksistički i uzrokuju seksističko ponašanje, koje se manifestuje tako da se u konkretnoj situaciji osoba ili grupa smatraju inferiornom zbog svog pola.

Seksizam je svaki čin, gest, vizuelno predstavljanje, napisane ili izgovorene riječi, praksa ili ponašanje, koji su zasnovani na ideji da su osoba ili grupa osoba inferiorni zbog svog pola, koji se dešavaju u javnoj ili privatnoj sferi, a čiji je cilj ili posljedica narušavanje ljudskog dostojanstva ili prava osobe ili grupe osoba, nanošenje fizičke, seksualne, psihološke ili socioekonomske štete ili patnje osobe ili grupe osoba, stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja, uskraćivanje autonomije i potpunog ostvarivanja ljudskih prava i održavanje i jačanje rodni stereotipa¹⁷.

Seksizam predstavlja manifestaciju istorijski nejednakih odnosa moći između žena i muškaraca, dovodi do diskriminacije i sprečava potpuno napredovanje žena u društvu. Seksizam i seksističko ponašanje jača rodne stereotipe koji pogađaju žene i muškarce, djevojčice i dječake i prepreka je ostvarivanju rodne ravnopravnosti i izgradnji inkluzivnog društva.

Prepoznaju se dvije vrste seksizma u odnosu na žene: tzv. hostilni (otvoreni) seksizam, koji podrazumijeva jasno izražavanje negativnih stavova i tzv. "benigni" (prikriveni) seksizam, koji se ispoljava u stavu da ženama treba pružati pomoć jer su "slabiji" pol. Otvoreno iskazivanje rodni predrasuda danas je manje zas-

16 Strategija Savjeta Evrope za rodnu ravnopravnost 2018-2023, strateški cilj 1; Gender stereotypes/stereotyping, United Nations, Human Rights, Office of the High Commissioner for Human Rights.

17 Preporuka CM/Rec(2019) Komiteta ministara Savjeta Evrope o prevenciji i borbi protiv seksizma

tupljeno nego ranije jer nije u skladu sa novim društvenim normama. Danas se seksistički stavovi iskazuju na skriveniji i suptilniji način, pa se u tom smislu može govoriti o prikriivenom i suptilnom seksizmu¹⁸. Međutim, kao i otvoreni, i prikriiveni seksizam u odnosu na žene podstiče diskriminaciju žene i služi kao opravdanje za inferioran položaj žene kroz kvazi-zaštitničke postupke. Seksističko ponašanje u komunikaciji često je izraženo na način koji ga čini teškim za prepoznavanje. Na primjer, muškarac pruža ženi objašnjenje na lažno pokroviteljski ili pretjerano samouvjereni ili pojednostavljeni način, kojim joj stavlja do znanja da ne poznaje temu. Takođe, manifestacija seksizma je i muškarčevo upadanje ženi u riječ s ciljem da se objasni šta je ona, u stvari, željela da kaže.

Iznošenje mišljenja, kao, na primjer, da rodna diskriminacija ne postoji, da žene traže "previše" prava, da je rodna ravnopravnost pogubna za društvo, da su žene mnogo izgubile insistirajući na rodnoj ravnopravnosti i sl., je vrlo česta pojava u praksi. Ovi primjeri, na izgled neutralnih mišljenja, nijesu ništa drugo no prikriiveni i suptilni način izražavanja rodni predrasuda.

Seksistički stavovi se ispoljavaju na različite načine i u svim sredinama. Seksizam na radnom mjestu ispoljava se kroz uvredljive komentare, objektivizaciju, seksistički humor ili šale, pretjerano intimne opaske, ućutkivanje ili ignorisanje, komentare o oblačenju i fizičkom izgledu, seksistički govor tijela, nepoštovanje i muške prakse kojima se žene zastrašuju ili isključuju, a favoriziraju muške kolege. Seksističke pretpostavke zasnovane na tradicionalnim rodni ulogama mogu dovesti do uvjerenja da su zaposlene žene, kao majke ili potencijalne majke, manje pouzdane od zaposlenih muškaraca, kao kolegice i radnice. Moguće je, takođe, postojanje neprijateljstva prema majkama koje ne ostaju kod kuće, već se poslije rađanja djeteta vraćaju na posao, ili mogu biti onemogućene u razvoju karijere. To ide u prilog nevidljivoj prepreci koja ženama ograničava prilike za unapređenje. Seksistički komentari mogu biti upereni i prema zaposlenim muškarcima koji koriste odsustvo radi staranja o djeci¹⁹.

Seksistički stavovi imaju uticaj i prilikom kreriranja i provođenja zakona i javnih politika, tumačenja i primjene propisa i sl. Upravo su rodne predrasude razlog za različito vrednovanje muškog i ženskog rada, tolerisanja i blagog sankcionisanja

rodno zasnovanog nasilja i dr.²⁰ U mnogim situacijama ponašanje ljudi, čak i onih koji se javno zalažu za rodnu ravnopravnost, zasnovano je na rodni stereotipi- ma i predrasudama, a da toga nijesu ni svjesni. Zbog toga je neophodno raditi na njihovom ukidanju, što podrazumijeva otvorenost uma, spremnost da se rodni stereotipi i predrasude prepoznaju i osvijeste, suočavanje sa posljedicama rodni stereotipa i predrasuda, razvijanje saosjećanja sa osobama koje su meta rodni predrasuda i diskriminacije, ali i stvaranje okruženja sa nultom tolerancijom na rodne predrasude i diskriminaciju.

1.5.2. Strukturna, institucionalna i individualna diskriminacija

Za razumijevanje pojave diskriminacije neophodno je uočiti razliku između strukturne (sistemske), institucionalne i individualne (situacione) diskriminacije.

Strukturna (sistemska) diskriminacija – diskriminacija određenih grupa u pogledu mogućnosti da pristupe pravima i resursima zajednice. Pripadnicima/ cama sistemski diskriminiranih grupa formalno pripadaju sva prava, ali postoje društvene prepreke koje im onemogućavaju da ravnopravno s drugima uživaju prava. Zbog toga je njihov društveni status nepovoljniji, socijalno su isključeni i onemogućeni da u punoj mjeri učestvuju u ekonomskom, društvenom i kulturnom životu zajednice.

Strukturna diskriminacija proizvodi sistemske nejednakosti. Ona se lako otkriva, ali se teško eliminiše jer se najčešće shvata kao „prirodni“ i „normalni“ poredak stvari, duboko je ukorijenjena i sistematski se reprodukuje u najvažnijim ekonomskim, političkim i kulturnim institucijama. Zato odgovornost za strukturnu diskriminaciju nije individualna, već prevashodno leži na državi i njenim institucijama, koje su pod kontrolom dominantne grupe.

PRIMJERI: Stereotipna podjela zanimanja na "muška" i ženska"; nesrazmjerno manji broj žena u ukupnom sastavu vojske, na komandnim mjestima i u vojnim misijama; seksualno uznemiravanje i drugi oblici rodno zasnovanog nasilja prema ženama u vojsci i dr.

18 Todorović, M. Benevolentni seksizam i rodna ravnopravnost, Genero, Vol. 17, 2013, Mihić, V. Izraženost i korelati rodni predrasuda kod stanovnika u Vojvodini, Primijenjena psihologija, 2014.

19 Preporuka CM/Rec(2019) Komiteta ministara Savjeta Evrope o prevenciji i borbi protiv seksizma

20 Majda Halilović, Callum Watson, Heather Huhtanen i Mylene Socquet-Juglard (ur.), Rodne predrasude u primjeni prava: Bosanskohercegovački i međunarodni pravni okviri i praksa, Atlantska inicijativa i Ženevski centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga, Sarajevo, 2017.

Institucionalna diskriminacija je diskriminatorna politika institucija pod kontrolom dominantne grupe prema pojedinim manjinskim i marginalizovanim grupama. Povezana je sa strukturnom diskriminacijom, a ispoljava se kroz postupanje/ponašanje onih koji kreiraju i provode politiku institucija.

Institucionalna diskriminacija je ugrađena u strukture i procedure institucija, koje su zasnovane na predrasudama i neuvažavanju položaja i potreba pojedinih osoba ili grupa, čime im se uskraćuje mogućnost da pod jednakim uslovima i na ravnopravnoj osnovi uživaju priznata prava.

PRIMJERI: Ženske vojne uniforme nijesu prilagođene potrebama trudnica; nijesu osigurani i/ili adekvatno opremljeni toaleti za žene u vojsci; tolerisanje seksualnog uznemiravanja žena u vojsci; javnim oglasom za izbor kadeta/kadetkinja za obrazovanje na stranoj vojnoj akademiji propisano je da kandidati/kinje nijesu u braku, da nemaju djece i dr.

Individualna (pojedinačna, situaciona) diskriminacija je diskriminacija koju vrši jedan ili više pojedinaca/ki prema određenoj osobi ili grupi osoba. Kod individualne diskriminacije zna se ko je izvršilac ili izvršiteljka, a ko žrtva konkretnog akta diskriminacije, tako da je moguće utvrditi individualnu odgovornost za akt diskriminacije i pružiti zaštitu žrtvi diskriminacije.

PRIMJERI: Iako je kandidatkinja ostvarila više bodova prema mjerilima utvrđenim internim oglasom za proizvođenje vojnika po ugovoru u štabnog oficira, prilikom izbora prednost je data kandidatu; komandant kaže ženi podoficiru koja često koristi bolovanje zbog bolesti djeteta da time ugrožava svoju profesionalnu karijeru i dr.

Poslodavac u oglasu za posao traži osobu ženskog pola, iako se radi o poslu koji mogu obavljati i žene i muškarci; poslodavac objavi oglas za posao knjigovođe, kojim propiše da kandidati na testiranju moraju pokazati visok nivo fizičke snage i izdržljivosti.

Strukturna, institucionalna i individualna diskriminacija postoje u svim oblastima društvenog života: u obrazovanju, pri zapošljavanju, na radu, u sistemu bezbjednosti, zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti, privredi i dr. Njene mete su fizička i pravna lica, kao i različite grupe ljudi koje povezuje isto lično svojstvo. Za iskorjenjivanje diskriminacije nijesu dovoljni samo dobri zakoni, već je potrebna promjena kulturnih vrijednosti i stavova, kao i principa na kojima počiva društvena organizacija, ali i djelotvorni mehanizmi za sprečavanje i zaštitu od diskriminacije.

1.6. Pravni pojam i elementi diskriminacije

U svakom pravnom sistemu diskriminacija je, kao pravni pojam, definisana zakonskim propisima. Sve države Zapadnog Balkana usvojile su opšte antidiskriminacione zakone, koji predstavljaju osnovni izvor antidiskriminacionog prava. Ovim zakonima definisan je opšti pojam diskriminacije.

- Bosna i Hercegovina: Zakon o zabrani diskriminacije "Službeni glasnik BiH", br. 59/09 i 66/16 (ZZD Bosne i Hercegovine) – član 2. stav 1.
- Crna Gora: Zakon o zabrani diskriminacije "Službeni list CG", br. 046/10, 040/11, 018/14 i 042/17 (ZZD Crne Gore) – član 2. stav 1.
- Sjeverna Makedonija: Zakon o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije, („Službeni list RSM"/Služben vesnik na RSM), br. 258/2020 (ZSZD Sjeverne Makedonije) – član 6.
- Srbija: Zakon o zabrani diskriminacije, "Službeni glasnik RS", br. 22/2009 (ZZD Srbije) – član 2. stav 1. tač. 1.

U zakonskim definicijama pojma diskriminacije pojavljuju se izvjesne razlike u formulacijama, ali su one uglavnom posljedica razlika u nivou konkretizacije. Ako se apstrahuju razlike u pojedinostima, sve definicije sadrže identične elemente koji konstituišu pravni pojam diskriminacije, a po kojima se ona razlikuje od drugih protivpravnih ponašanja. To su: 1) neopravdano nejednak tretman osobe ili grupe osoba u odnosu na drugu osobu, odnosno grupu osoba, 2) zasnovan na nekom njihovom ličnom svojstvu.

1.6.1. Nejednak tretman

Sušтина diskriminacije ogleda se u nepravedno nejednakom tretmanu osobe ili grupe osoba u odnosu na druge osobe/grupu osoba, koji je zasnovan na nekom njihovom ličnom svojstvu. To znači da nije svaki nejednak tretman diskriminacija, već samo onaj koji je neopravdan, tj. za koji ne postoji objektivno i razumno opravdanje. Da li je nejednak tretman opravdan ili nije, procjenjuje se u svakom pojedinačnom slučaju, provođenjem testa diskriminacije, na osnovu pomne analize svih činjenica i okolnosti²¹.

Primjeri: opravdano je da žene i muškarci u vojsci imaju različito krojene uniforme i dijelove vojne opreme (na primjer, pancire); opravdano je da se roditeljima djece predškolskog uzrasta priznaju određene olakšice u pogledu dežurstva; nije opravdano da se u vojne akademije upisuju samo muškarci ili da mogućnost imenovanja u vojna predstavništva imaju isključivo osobe koje su u braku.

Diskriminacija se može izvršiti na različite načine: uskraćivanjem prava nekoj osobi koje je drugima dostupno, ograničavanjem prava koje se drugima priznaje u punom obimu, davanjem privilegija drugim osobama, govorom kojim se vrijeđa dostojanstvo osobe ili grupe osoba na osnovu njihovog ličnog svojstva, izražavanjem ideja kojima se podstiče nasilje prema osobi ili grupi osoba zbog njihovog ličnog svojstva i sl. Sam akt diskriminacije može biti izvršen činjenjem – preduzimanjem neke faktičke radnje (npr. seksualno uznemiravanje neželjenim dodirivanjem dijelova tijela) ili neke pravne radnje (npr. objavljivanje oglasa kojim se isključuje mogućnost prijavljivanja razvedenih osoba), govorom (npr. negiranje sposobnosti žena da efikasno koriste borbenu oružje, verbalno zastrašivanje), gestikulacijom (npr. uvredljivi gestovi) i sl. Akt diskriminacije može biti izvršen nečinjenjem – propuštanjem da se preuzme neka radnja čije je preduzimanje potrebno (npr. propuštanjem da se osiguraju posebne svlačionice za žene).

Kako bi jedno ponašanje bilo kvalifikovano kao akt diskriminacije, bez značaja su namjera i motiv izvršioca, već se objektivno cijeni sam akt diskriminacije. Nije od značaja, niti se ispituje da li izvršilac diskriminacije ima predrasude prema grupi, odnosno osobi koja toj grupi pripada. Zakonima se ne može zabraniti da ljudi imaju određene negativne stavove i emocije prema određenim grupama, već im se zabranjuje da u postupanju prema pripadnicima/cama tih grupa te stavove manifestiraju time što ih diskriminiraju.

²¹ O testu diskriminacije, koji se provodi kako bi se ispitalo da li je u konkretnom slučaju izvršena diskriminacija, vidjeti u poglavlju Priručnika 1.8. Utvrđivanje diskriminacije.

1.6.2. Lično svojstvo kao osnova diskriminacije

Diskriminacija je uvijek zasnovana na nekom ličnom svojstvu, koje se navodi kao razlog i osnova diskriminacije. Ukoliko nejednak tretman nije zasnovan na ličnom svojstvu, nije riječ o diskriminaciji, već se, eventualno, radi o nekom drugom protivpravnom ponašanju.

Lično svojstvo predstavlja lično obilježje osobe, koje određuje njen fizički, psihološki, duhovni, ekonomski ili društveni identitet. Neka lična svojstva su urođena, kao što su, na primjer, rasa, genetske osobenosti, etnička pripadnost, dok su neka lična svojstva stečena i mogu se mijenjati, kao što su vjeroispovijest, političko ubjeđenje, zdravstveno stanje i dr. Pošto identitet čine mnoge odrednice, zakonima se obično navode ona lična svojstva koja su najčešća osnova diskriminacije: boja kože, rasa, nacionalna pripadnost/etničko porijeklo, vjerska ili politička ubjeđenja, pol, seksualna orijentacija, invaliditet, bračni i porodični status, starosna dob, zdravstveno stanje, članstvo u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama i dr. Važno je da lista ličnih svojstava na osnovu kojih je zabranjeno vršiti diskriminaciju nije zatvorena i da i svako drugo lično svojstvo može predstavljati osnovu diskriminacije.

Osnova diskriminacije može biti neko stvarno lično svojstvo – lično svojstvo koje zaista postoji, ali i neko pretpostavljeno lično svojstvo – lično svojstvo koje diskriminisana osoba nema, ali izvršilac diskriminacije pretpostavlja da ga ima.

Lično svojstvo na osnovu kojeg je neka osoba diskriminisana najčešće se tiče same te osobe. Ponekad je, međutim, osoba diskriminisana na osnovu ličnog svojstva člana njene porodice ili osobe sa kojom se nalazi u bliskom odnosu. Ovaj tip diskriminacije poznat je pod nazivom asocijativna diskriminacija.

Lično svojstvo, koje je dio identiteta osobe, treba strogo razlikovati od ličnih osobina, kao što su karakter, radne navike, samopouzdanje, odlučnost, dosljednost, kooperativnost, fleksibilnost i slično jer su one karakteristike ličnosti osobe, a ne dio njenog identiteta. Zato, ukoliko se nekoj osobi da prednost jer je u odnosu na druge sposobnija, kreativnija, spretnija i slično, tada se ne radi o diskriminaciji.

1.7. Oblici i vidovi diskriminacije

Postoje dva osnovna oblika diskriminacije: neposredna i posredna diskriminacija. Ova dva oblika diskriminacije definišu i zabranjuju sva četiri antidiskriminaciona zakona. Iako u zakonskim definicijama postoje izvjesne razlike u formulaciji, one se suštinski ne razlikuju.

1.7.1. Neposredna (direktna) diskriminacija

Neposredna (direktna) diskriminacija je jasan i vidljiv oblik diskriminacije koji se sastoji u nejednakom postupanju prema osobi ili grupi osoba zbog nekog njihovog ličnog svojstva. Zabrana neposredne diskriminacije zasniva se na principu formalne jednakosti, koji nalaže da se prema ljudima koji se nalaze u istoj ili sličnoj situaciji postupa konzistentno (jednako), bez obzira na njihova lična svojstva. Zato neopravdano nejednako postupanje prema osobi/grupi osoba predstavlja neposrednu diskriminaciju. Poštovanjem zabrane neposredne diskriminacije ostvaruje se formalna ravnopravnost.

Elementi neposredne diskriminacije su: 1) nejednako (nepovoljnije) postupanje prema osobi/grupi osoba, 2) zbog nekog njihovog ličnog svojstva, 3) u odnosu na drugu osobu/grupu osoba koje se nalaze u istoj ili sličnoj (analognoj) situaciji.

NEPOSREDNA DISKRIMINACIJA → NEJEDNAKO POSTUPANJE PREMA JEDNAKIMA

Neposredna (direktna) diskriminacija vrši se činjenjem i nečinjenjem (propuštanjem), a ogleda se u tome što se osobi/grupi osoba, zbog nekog njihovog ličnog svojstva, uskraćuje neko pravo koje je drugima dostupno, ili im se neko pravo ograničava, a drugima se priznaje u punom obimu, ili se stavljaju u gori položaj time što se drugim osobama daje prvenstvo ili neka pogodnost i sl.

Prilikom ispitivanja da li je neposredna diskriminacija izvršena, potrebno je koristiti "uporednik", a to je osoba koja se nalazi u istoj ili sličnoj situaciji kao i žrtva diskriminacije, ali se od nje razlikuje po tome što nema ono lično svojstvo koje ima žrtva diskriminacije. "Uporednik" se, međutim, nekada ne može pronaći, pa se koristi "hipotetički uporednik". Nekada "uporednik" nije ni potreban. Tako npr. ako poslodavac ne zaposli trudnu ženu, ne postoji "uporednik", jer muškarac ne može biti u drugom stanju.

PRIMJERI: Član komisije tokom intervjuja za posao pita kandidatkinju da li je udata, ima li djece i kog su djeca uzrasta, dok kandidatu ne postavlja ova pitanja.

Pretpostavljeni na sedmodnevnu obuku šalje oficira, a ne oficirku, koja ispunjava sve tražene uslove, a svoj izbor obrazlaže činjenicom da ona ima porodične obaveze jer je majka malog djeteta.

1.7.2. Posredna (indirektna) diskriminacija

Posredna (indirektna) diskriminacija je prikriveni oblik diskriminacije, koji se sastoji u jednakom postupanju prema svima, ali koje proizvodi nesrazmjerno nejednake posljedice na osobu ili grupu osoba zbog nekog njihovog ličnog svojstva. Sprečavanje posredne diskriminacije zasniva se na ideji da prema osobama koja se nalaze u različitoj poziciji treba postupati različito u onoj mjeri u kojoj je to nužno kako bi im se omogućile jednake mogućnosti za uživanje prava i sloboda i jednak pristup uslugama i društvenim dobrima.

Ostvarivanje ovog cilja zahtijeva se prilikom propisivanja određenog pravila, postavljanja kriterijuma, uslova, zahtjeva i sl., koji važi za sve, uzme u obzir nepovoljna pozicija u kojoj se nalaze određene grupe osoba zbog nekih ličnih svojstava, kako to pravilo/kriterijum/uslov ne bi u odnosu na njih proizvelo nepovoljnije posljedice u odnosu na druge. Saglasno tome, zabrana posredne diskriminacije je vid dostizanja suštinske ravnopravnosti između društvenih grupa, koje pravni poredak prepoznaje i priznaje kao određene kategorije (žene, muškarci, nacionalne manjine, starije osobe, osobe sa invaliditetom i sl.).

Kod posredne diskriminacije postoji neko naizgled neutralno pravilo/kriterijum, koji jednako važi za sve, ali se time određena grupa osoba ili osoba koja toj grupi pripada stavlja u nepovoljniji položaj, u poređenju sa drugima koji to svojstvo nemaju. Kod posredne diskriminacije razlikuju se sljedeći elementi: 1) neutralno pravilo (zahtjev, uslov, kriterijum ili praksa), 2) stavlja u nesrazmjerno nepovoljniji položaj osobu ili grupu osoba, 3) zbog nekog njihovog ličnog svojstva i 4) u odnosu na druge osobe koje se nalaze u istoj ili sličnoj situaciji.

POSREDNA DISKRIMINACIJA → JEDNAKO POSTUPANJE PREMA NEJEDNAKIMA

Dok se kod neposredne diskriminacije radi o različitom postupanju prema osobama u sličnoj situaciji, kod posredne diskriminacije radi se o istom postupanju prema osobama koje se nalaze u različitoj situaciji. Drugim riječima, kod neposredne diskriminacije radi se o različitom (nepovoljnijem) postupanju, a kod posredne diskriminacije ne razlikuje se postupanje, već se razlikuju posljedice, koje su nesrazmjerno nepovoljne u odnosu na određenu grupu osoba, odnosno pojedince koji pripadaju toj grupi osoba. S duge strane, za razliku od neposredne diskriminacije, gdje je već na prvi pogled vidljivo da je različito, (nepovoljnije) postupanje zasnovano na ličnom svojstvu, kod posredne diskriminacije to nije toliko očigledno. Naprotiv, postupanje je prividno zasnovano na načelu jednakosti, a tek kada se sagledaju posljedice, vidi se da jednako postupanje stavlja osobu ili grupu osoba, zbog nekog njihovog ličnog svojstva, u nepovoljniji položaj u odnosu na drugu osobu ili grupu osoba. Zajedničko i kod neposredne i kod posredne diskriminacije jeste krajnji rezultat – jedna osoba ili grupa osoba u nepovoljnijem je položaju u odnosu na druge osobe, a izvor te nejednakosti je neko njihovo lično svojstvo.

PRIMJERI: Uvedeno je pravilo po kome je za unapređivanje u viši čin potrebno da na godišnjem ocjenjivanju oficir/ka, odnosno, podoficira/ka dobije tri godine ocjenu najmanje tri, na skali 1-5, s tim što se ocjenjuju samo oni koji su u prethodnoj godini radili duže od šest mjeseci; time su diskriminisane oficirke i podoficirke koje koriste porodijsko odsustvo i češće nego muškarci koriste odsustvo radi njege djeteta.

Komandant stalno zakazuje sastanke svog tima poslije radnog vremena, tako da zaposlene žene i muškarci koji poslije radnog vremena trebaju preuzeti djecu iz obdaništa nijesu u mogućnosti prisustvovati ovim sastancima; time su diskriminisane žene i muškarci sa porodičnim obavezama.

1.7.3. Posebni oblici diskriminacije

Pored neposredne i posredne diskriminacije, zakonima su regulisani i pojedini posebni oblici (vidovi) diskriminacije. Četiri antidiskriminaciona zakona se, međutim, razlikuju u pogledu liste posebnih oblika diskriminacije koje definišu i zabranjuju (Tabela 1).

ZD BOSNE I HERCEGOVINE	ZD CRNE GORE	ZSD REPUBLIKE SJEVERNE MAKEDONIJE	ZD REPUBLIKE SRBIJE
<ul style="list-style-type: none"> • Uznemiravanje • Seksualno uznemiravanje • Mobing • Segregacija • Izdavanje naloga za vršenje diskriminacije • Pomaganje u vršenju diskriminacije • Podsticanje na diskriminaciju 	<ul style="list-style-type: none"> • Uznemiravanje • Seksualno uznemiravanje • Segregacija • Govor mržnje • Podsticanje na diskriminaciju • Pomaganje u vršenju diskriminacije • Davanje instrukcije za vršenje diskriminacije • Najavljivanje namjere vršenja diskriminacije 	<ul style="list-style-type: none"> • Pozivanje na diskriminaciju • Podsticanje na diskriminaciju • Davanje instrukcije za vršenje diskriminacije • Uznemiravanje • Seksualno uznemiravanje • Viktimizacija • Segregacija 	<ul style="list-style-type: none"> • Povreda načela jednakih prava i obaveza • Pozivanje na odgovornost (viktimizacija) • Udruživanje radi vršenja diskriminacije • Govor mržnje • Uznemiravanje i ponižavajuće postupanje

Tabela 1: Posebni oblici diskriminacije u četiri države regiona Zapadnog Balkana²²

Neki antidiskriminacioni zakoni posebno regulišu i pojedine karakteristične slučajeve diskriminacije koja se vrši u određenim oblastima ili prema određenim ličnim svojstvima. Tako, ZD Crne Gore reguliše diskriminaciju u korištenju objekata i površina u javnoj upotrebi, diskriminaciju na osnovu starosne dobi, diskriminaciju u oblasti rada i dr., dok ZD Srbije posebno reguliše diskriminaciju na osnovu pola, diskriminaciju djece, diskriminaciju na osnovu sindikalne ili političke pripadnosti i dr.

²² Mobing je zabranjen u pravnim sistemima svih država Zapadnog Balkana, koje su donijele posebne zakone o sprečavanju i zaštiti od mobinga. Jedino je u Bosni i Hercegovini mobing regulisan Zakonom o zabrani diskriminacije BiH, kao poseban oblik diskriminacije. Šire o tome vidjeti u poglavlju Priručnika 1.7.4.4. Mobing.

Iako među antidiskriminacionim zakonima postoje razlike u broju i vrstama posebnih oblika i vidova diskriminacije, zabrana diskriminacije je univerzalna, kako u pogledu osnove diskriminacije, tako i u pogledu oblasti i subjekata koje zabrana diskriminacije obavezuje. U većini zakona propisani su sljedeći posebni oblici diskriminacije:

UZNEMIRAVANJE – postupanje prema osobi ili grupi osoba zasnovano na nekom njihovom ličnom svojstvu, koje ima za cilj ili objektivno predstavlja povredu dostojanstva, izazivanje straha, osjećaja poniženosti, uvrijeđenosti, posebno ako se takvim ponašanjem stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Uznemiravanje se može izvršiti na različite načine – izgovaranjem uvredljivih reči, ispisivanjem grafita, porukama na društvenim mrežama i sl.

GOVOR MRŽNJE – javno saopštavanje ideja i mišljenja kojima se širi, raspiruje i podstiče ili pravda diskriminacija, mržnja ili nasilje prema nekoj rasnoj, nacionalnoj, etničkoj, vjerskoj, polnoj, rodnoj, seksualnoj ili drugoj društvenoj grupi, odnosno njenim pripadnicima/cama. Govorom mržnje širi se i podstiče ksenofobija, rasizam, antisemitizam, homofobija i drugi oblici mržnje zasnovani na netoleranciji.

SEGREGACIJA – prinudno i sistematsko razdvajanje osoba na osnovu njihovog ličnog stvojtva. U državama Zapadnog Balkana najčešći slučajevi segregacije su nehidijenska naselja u kojima žive samo Romi, škole u kojima većinu učenika čine romska djeca i specijalne škole za djecu sa invaliditetom.

VIKTIMIZACIJA – izlaganje neprijatnostima i šikaniranju osobe koja prijavljuje, traži ili izražava namjeru da traži zaštitu od diskriminacije, kao i osobe koje izražavaju spremnost da svjedočenjem ili na druge načine pruže diskriminisanu osobi pomoć i podršku u ostvarivanju zaštite od diskriminacije. Viktimizaciju može vršiti onaj ko je izvršio i sam akt diskriminacije, ali i neka treća osoba.

Sva četiri antidiskriminaciona zakona regulišu i zabranjuju i teške oblike diskriminacije. Riječ je o kvalifikovanim oblicima diskriminacije koji pogađaju širi krug osoba ili izazivaju naročito teške posljedice. Međutim, među zakonima postoje razlike u pogledu broja i oblika diskriminacije koji su kvalifikovani kao teški oblici diskriminacije (Tabela 2).

ZZD BOSNE I HERCEGOVINE	ZZD CRNE GORE	ZSZD REPUBLIKE SJEVERNE MAKEDONIJE	ZZD REPUBLIKE SRBIJE
Višestruka diskriminacija	Višestruka diskriminacija	Višestruka diskriminacija	Izazivanje i podsticanje neravnopravnosti, mržnje i netrpeljivosti po određenim osnovama
Ponovljena diskriminacija	Ponovljena diskriminacija	Intersekcijaska diskriminacija	Propagiranje ili vršenje diskriminacije od organa javne vlasti i u postupcima pred organima javne vlasti
Produžena diskriminacija	Produžena diskriminacija	Ponovljena diskriminacija	Propagiranje diskriminacije putem javnih glasila
	Diskriminacija izvršena propagandom putem javnih glasila i na javnim mjestima	Produžena diskriminacija	Ropstvo, trgovina ljudima, aparthejd, genocid, etničko čišćenje i njihovo propagiranje
	Diskriminacija koja ima naročito teške posljedice		Višestruka ili ukrštena diskriminacija
			Ponovljena diskriminacija
			Produžena diskriminacija
			Diskriminacija koja dovodi do teških posljedica

Tabela 2: Teški oblici diskriminacije – uporedni pregled u četiri države Zapadnog Balkana

1.7.4. Rodno zasnovana diskriminacija

Rodno zasnovana diskriminacija je diskriminacija koja se vrši prema osobi ili grupi osoba na osnovu njihovog pola i rodnog identiteta.

1.7.4.1. Osnove rodno zasnovane diskriminacije

Najčešća osnova rodno zasnovane diskriminacije osoba i grupe osoba jeste njihov pol. Diskriminacija žena na osnovu pola obuhvata i diskriminaciju zasnovanu na trudnoći i okolnostima vezanim za trudnoću. Na primjer, kada žena ostvari legitimno pravo na bolovanje tokom trudnoće, može biti diskriminisana na poslu uskraćivanjem mogućnosti napredovanja iako posjeduje sve uslove za napredovanje. Diskriminacija zasnovana na majčinstvu vrši se, na primjer, kada se majci uskraćuje mogućnost korištenja pauza na poslu radi dojenja bebe. Na osnovu pola mogu biti diskriminisane i žene i muškarci, kao i interpolne osobe – osobe rođene sa muškim i ženskim polnim karakteristikama, koje se mogu samoidentifikovati kao žene, kao muškarci, ali i kao polno neopredijeljene osobe. Obilježja diskriminacije na osnovu pola ima i diskriminacija osoba koje su prilagodile pol svom rodnom identitetu.

Rodno zasnovana diskriminacija je često rezultat interakcije između pola, kao bioloških karakteristika žena i muškaraca, i njihovog društveno konstruiranog identiteta, atributa i uloga, odnosno društvenog i kulturnog značenja koje pridaje biološkim razlikama između žena i muškaraca. Drugim riječima, diskriminacija na osnovu pola, kao biološke činjenice, uključuje i diskriminaciju na osnovu roda, kao sociološke kategorije koja se odnosi na društvene uloge žena i muškaraca u određenom društvenom kontekstu. Zato žene i muškarci mogu biti diskriminisani na osnovu svoje rodne uloge koja se pripisuje njihovom polu.

PRIMJERI: Gospođa poručnica je bila raspoređena na dužnost komandira čete, koju je uspješno obavljala, što je potvrđeno službenom ocjenom „ističe se“. Nakon tri godine na toj dužnosti, koristila je trudničko i porodiljsko odsustvo, u skladu sa propisima. Po povratku sa porodiljskog odsustva, raspoređena je na formacijsko mesto referenta, koje joj ne omogućava napredovanje u službi. Na njenu dužnost postavljen je gospodin poručnik koji je tek unaprijeđen u čin. Ovo je tipičan primjer diskriminacije žena. Odluka o raspoređivanju na drugo (niže) formacijsko mjesto je vjerovatno obrazložena potrebama službe ili drugim razlozima, tako da se na prvi pogled ne vidi da je u pitanju diskriminatorna odluka.

Međutim, nezavisno od razloga kojima je odluka obrazložena, okolnost da je prije odlaska na trudničko i porodiljsko odsustvo gospođa poručnica uspješno obavljala dužnost, da je ocijenjena visokom ocjenom i da je nakon povratka sa odsustva raspoređena na niže formacijsko mjesto, dovoljna je osnova za zaključak da je u pitanju diskriminacija na radu.

Podoficir N. N., otac dvogodišnjeg djeteta čija je supruga zaposlena, tokom godine tri puta je koristio bolovanje zbog bolesti djeteta. Na prvom sastanku tima, kome po povratku sa trećeg odsustva prisustvuje i podoficir, starješina kaže: „Danas je sa nama i podoficir N. N. Htio sam da Vas pitam da li Vaše dijete ima majku? Znam da po zakonu imate pravo da idete na bolovanje zbog bolesti djeteta, ali kako mislite da gradite karijeru ako ste stalno odsutni? Očigledno je da na Vas ne možemo računati.“ Ovo je primjer javnog podržavanja rodnih predrasuda zasnovanih na stereotipnim ulogama polova, koje predstavljaju specifičan vid diskriminacije na osnovu pola.

Rodno zasnovana diskriminacija postoji i kada je zasnovana na rodnom identitetu. Rodni identitet je lično shvatanje sopstvenog roda, koji može, ali i ne mora da se podudara sa polom koji je osobi pripisan rođenjem i polno zadatom rodnom ulogom.

Najveći broj ljudi se rodno određuje u skladu sa svojim biološkim polom i polno zadatom rodnom ulogom. Ima, međutim, i ljudi čiji se rodni identitet razlikuje od pola pripisanog pri rođenju, u koje spadaju trans muškarci – osobe kojima je pri rođenju određen ženski pol, a imaju muški rodni identitet, i trans žene – osobe kojima je pri rođenju određen muški pol, a imaju ženski rodni identitet. Međutim, rodni identitet nekih osoba je nebinarno određen, odnosno, odstupa od tradicionalnih rodnih identiteta žena i muškaraca. Mnoge od ovih osoba odbacuju dihotomiju muških i ženskih rodnih uloga i podrivaju društveno nametnute granice roda. Za takve osobe koristi se i zajednički izraz gender-queer osobe. Neke trans žene i trans muškarci pribjegavaju hormonalnoj terapiji i/ili hirurškim intervencijama kako bi svoj pol prilagodile rodnom identitetu (tranpolne osobe), dok neki tu potrebu nemaju, a sopstveni rodni identitet prilagodile su ponašanjem, odijevanjem, govorom, gestikulacijom i sl.²³

23 Preporuka CM/Rec(2010)5 Komiteta ministara državama članicama o mjerama za borbu protiv diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta; Hammarberg, T. Diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta u Evropi, Savjet Evrope, 2011; Protecting human rights of transgender persons, A short guide to legal gender recognition, Council of Europe, 2015.

Diskriminaciju zasnovanu na polu i rodnom identitetu treba razlikovati od diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije, koja označava stalnu emocionalnu i seksualnu privlačnost prema osobama određenog pola, a po kojoj su osobe heteroseksualne (privlači ih suprotni pol) ili homoseksualne (privlači ih isti pol – lezbijke i gejevi), biseksualne (privlače ih oba pola) i aseksualne (ne privlači ih nijedan pol).²⁴

1.7.4.2. Oblici rodno zasnovane diskriminacije

Kao i diskriminacija zasnovana na drugim ličnim svojstvima, i rodno zasnovana diskriminacija može biti strukturalna, institucionalna i individualna (situaciona). Strukturalnu rodno zasnovanu diskriminaciju otkrivaju statistički podaci razvrstani po polu. U državama Zapadnog Balkana, kao i u mnogim drugim državama širom svijeta, oni svjedoče o rodnom jazovima na štetu žena u skoro svim oblastima javnog i privatnog života.

U oružanim snagama država Zapadnog Balkana, kao i u mnogim drugim državama, žene još uvijek nijesu ravnomjerno zastupljene, što je inače slučaj i u mnogim drugim profesijama gdje postoji nejednak broj muškaraca i žena u korist jednog ili drugog pola. To je posljedica činjenice da su u prošlosti žene bile isključene iz vojnog obrazovnog sistema i da je zastupljenost žena u profesionalnom sastavu oružanih snaga bila simbolična. Danas su, međutim, ženama dostupniji svi oblici i nivoi osposobljavanja za vojnu profesiju, uključujući školovanje na vojnim akademijama, što je rezultat uvođenja rodne perspektive u sisteme odbrane. S obzirom na to da su stereotipi o rodnom ulogama žena i muškaraca i dalje rasprostranjeni i negativno utiču na zainteresiranost žena za vojnu profesiju, u sistemima odbrane preduzmaju se različite mjere u cilju motivisanja i privlačenja žena za vojni poziv. Time se stvaraju uslovi za postepeno povećanje broja žena kako među vojnicima, tako i na visokim pozicijama, u mirovnim misijama i dr.

Institucionalna rodno zasnovana diskriminacija ogleda se u provođenju diskriminatorskih politika institucija koje su zasnovane na rodnom predrasudama i nevažavanju potreba žena i muškaraca i pojedinih osjetljivih grupa žena i muškaraca, čime im se uskraćuje mogućnost da na ravnopravnoj osnovi uživaju priznata prava.

²⁴ Preporuka CM/Rec(2010)5 Komiteta ministara državama članicama o mjerama za borbu protiv diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta; Hammarberg, T. Diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta u Evropi, Savjet Evrope, 2011; Banović, D. Vasić, V. Seksualna orijentacija i rodni identitet: pravo i praksa u BiH, Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar, 2013; Petrušić, N. Beker, K. Praktikum za zaštitu od diskriminacije, Partneri za demokratske promjene Srbija i Centar za alternativno rješavanje sukoba, Beograd, 2012.

Institucionalna rodno zasnovana diskriminacija u oružanim snagama postoji, na primjer, ako se prilikom formiranja timova za učešće u mirovnim operacijama prednost da kandidatima na osnovu rodne pripadnosti.

Primjer dobre prakse: Uspješno riješena institucionalna diskriminacija - Republika Srbija

Zaposleni muškarac koji radi u organizacionoj cjelini u kojoj preko 80 % zaposlenih čine žene, obratio se „osobi od povjerenja“ i ukazao da se nekoliko godina unazad, prilikom godišnjih svečanosti kojima se obilježavaju značajni datumi MO-a i VS-e i nagrađuju zaposleni za dobre rezultate u radu (novčano, nagradnim odsustvom ili samo pohvalom), novčano i nagradnim odsustvom, nagrađuju isključivo žene, i to bez jasno definisanih kriterijuma. Uvidom u relevantne podatke, navodi zaposlenog su potvrđeni. Povodom toga, osoba od povjerenja je nadležnim rukovodiocima ukazala na navedenu činjenicu, što je rezultiralo time da su u narednom periodu odluke o nagrađivanju donošene na fer način, odnosno, novčane nagrade i nagradna odsustva dodjeljivana su i muškarcima i ženama, prema zaslugi.

Individualna (pojedinačna, situaciona) rodno zasnovana diskriminacija predstavlja nejednak tretman osoba ili grupe osoba u različitim životnim situacijama. Tako, na primjer, umjesto kandidatkinje, bira se kandidat koji je pokazao slabije rezultate na testu.

Kao i diskriminacija po drugim osnovama, i rodno zasnovana diskriminacija može se javiti u obliku neposredne i posredne diskriminacije i biti izvršena na različite načine. S druge strane, pol, rod i rodni identitet, kao lična svojstva, često se javljaju u kombinaciji sa drugim ličnim svojstvima, kada dolazi do različitih oblika višestruke diskriminacije.

1.7.4.3. Seksualno uznemiravanje i seksualno zlostavljanje

Seksualno uznemiravanje i seksualno zlostavljanje, čije su žrtve češće žene nego muškarci, predstavljaju oblike rodno zasnovane diskriminacije, ali su istovremeno i vidovi rodno zasnovanog nasilja. Seksualno uznemiravanje i seksualno zlostavljanje mogu se izvršiti na različite načine, a događaju se u svim sredinama, u porodici, na ulici, u javnom prevozu, školama, kao i na radnom mjestu. Ovaj priručnik se bavi, prije svega, temom rodno zasnovane diskriminacije u oružanim snagama. Zato su, gdje god je bilo moguće, korišteni primjeri iz vojnog okruženja.

Seksualno uznemiravanje je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode u svrhu ili uz ishod povrede dostojanstva osoba, posebno kada se stvara zastrašujuća, neprijateljska, degradirajuća, ponižavajuća, odnosno, uvredljiva atmosfera.²⁵

Na sličan način seksualno uznemiravanje je definisano i u relevantnim zakonima država Zapadnog Balkana.²⁶

Seksualno uznemiravanje javlja se u dva vida. Prvi vid je seksualno uznemiravanje u okviru profesionalnih odnosa, koje se sastoji u tome da nadređena osoba odluke o interesima osobe kojoj je nadređena uslovljava prihvatanjem seksualnih prijedloga, zahtjeva ili ponašanja (seksualno uznemiravanje "usluga za protivuslugu"). Kod ovog seksualnog uznemiravanja, za koje se koristi i naziv seksualno ucjenjivanje, s pravnog aspekta je bez značaja činjenica da je osoba „dobrovoljno“ pristala na ovakav odnos ili je čak bila u nekoj vrsti veze sa nadređenim. Drugi vid seksualnog uznemiravanja je seksualizacija radnog okruženja, koja se vrši raznim verbalnim ili neverbalnim radnjama seksualne prirode, a kojima se žrtva svodi na seksualni objekat, čime joj se umanjuje ugled, profesionalni status, odnosno, mogućnost profesionalnog razvoja.

²⁵ Član 40. Konvencije Savjeta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici, 2011.

²⁶ Član 4. stav. 2. ZZZ Bosne i Hercegovine; član 7. stav 2. ZZZ Crne Gore; član 9. Zakona o radnim odnosima Republike Sjeverne Makedonije, „Službeni list Republike Makedonije“ / „Služben vesnik na Republika Makedonija“, br. 74/2015; član 21. stav 3. Zakona o radu Srbije („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje).

Seksualno uznemiravanje vrši se na različite načine, od kojih su u praksi najrašireniji:²⁷

Fizički akti seksualne prirode:

- seksualni nasrtaji i pokušaji nasrtaja
- masaža vrata ili ramena
- dodirivanje odjeće, kose ili dijelova tijela
- grljenje, ljubljenje, tapšanje ili milovanje
- naginjanje iznad osobe, ograničavanje kretanja, štibanje i sl.
- preblisko stajanje uz osobu i sl.

Verbalni akti seksualne prirode:

- podsticanje na intimne susrete
- nuđenje seksualnih „usluga“
- slanje pisama, telefonskih tekst poruka ili materijala seksualne prirode
- zadirkivanje, šale, primjedbe ili pitanja o seksualnim aktivnostima
- oslovljavanje odrasle osobe nazivima kao što su „djevojko“, „lutko“, „srce“ i sl.
- hvalisanje o seksualnim vještinama
- usmjeravanje poslovnog razgovora prema seksualnim temama
- grub i vulgaran humor
- postavljanje pitanja o seksualnim fantazijama, sklonostima ili iskustvima
- lična intimna pitanja o društvenom ili seksualnom životu
- seksualni komentari o odjeći, anatomiji ili izgledu osobe
- širenje glasina o seksualnom životu osobe i sl.

Neverbalna komunikacija seksualne prirode :

- seksualizovani gestovi
- zviždanje za osobom
- slanje poljubaca i cmakanje usnama i sl.

²⁷ Vidjeti detaljnije u: Savjet Evrope, preporuka CM/Rec (2010) 4, str. 59 - Human rights of members of the armed forces (coe.int)

Seksualno uznemiravanje predstavlja povredu dostojanstva osobe u više aspekata: umanjuje se samopoštovanje žrtve, jer je stavljena u podređeni položaj (ponižavanje), žrtva se tretira kao instrument ili kao sredstvo za postizanje tuđeg cilja i interesa (objektivizacija), umanjuje se njena vrijednost jer se ne tretira kao jednako vrijedno ljudsko biće (degradacija), žrtva se lišava svoje ljudskosti svođenjem na niže ili bezvrijedno biće (dehumanizacija). Zato je cilj zabrane seksualnog uznemiravanja da se spriječi omalovažavanje i degradacija žrtava njihovim svođenjem na objekt nečije seksualne požude ili interesa, čime se nastoji očuvati njihov podređeni položaju u društvu. Svako ponašanje koje doprinosi ovom obliku degradacije i objektivizacije predstavlja povredu principa zabrane diskriminacije.

Prilikom utvrđivanja seksualnog uznemiravanja kao oblika diskriminacije nije potrebno da se vrši bilo kakvo upoređivanje da bi se ono dokazalo jer je uznemiravanje, samo po sebi, nepoželjno zbog načina na koji se vrši i zbog potencijalnih posljedica. Prilikom utvrđivanja je li došlo do seksualnog uznemiravanja, odlučujuće je kako je sama žrtva razumjela određeno ponašanje, tj. kako je ono na nju djelovalo. U protivnom, postojao bi rizik da se ovaj vid diskriminacije poveća, jer bi izvršiocima mogli nastaviti sa uznemiravanjem pozivajući se na to da je to uobičajeni način ophođenja. Međutim, čak i ako žrtva neko ponašanje nije doživjela kao seksualno uznemiravanje, ono se može kvalifikovati kao takvo na osnovu objektivnih kriterijuma.

Seksualno uznemiravanje se najčešće tretira kao trivijalan problem i raširen je stav da se s lakoćom može izbjeći i zaustaviti, što je zabluda. Veoma često se radi o ponašanju koje se ponavlja u dugom vremenskom periodu i za koje žrtva ne može sama pronaći adekvatno rješenje.

Širi koncept seksualnog uznemiravanja uključuje i rodno zasnovano uznemiravanje, tj. uznemiravanje zasnovano na polu, koje nema seksualnu konotaciju.

28

PRIMJER za rodno zasnovano uznemiravanje: Podoficir na obuci za bojevo gađanje omalovažava i ponižava vojnkinju tako što pred ostalim učesnicima obuke kaže: "Evo sada našeg ženskog vojnika! Čuvajte se, ljudi! Molim te, ne okreći pušku, gađaj samo pravo".

28 Selanec, G., Analiza Zakona o ravnopravnosti polova, Zagreb: CESI, 2008; Vasiljević, S., Problem seksualnog uznemiravanja u uporednom pregledu. Cambridge: University of Cambridge, 2012; Selanec, G. Jamstvo zabrane diskriminatornog uznemiravanja,

Seksualno zlostavljanje je zajednički naziv za različite oblike rodno zasnovane diskriminacije i rodno zasnovanog seksualnog nasilja, koje je najčešće upereno protiv žena baš zato što su žene, odnosno, koje nesrazmjerno pogađa žene. Seksualno zlostavljanje obuhvata različite oblike seksualnih napada, kao što su silovanje, pokušaj silovanja, seksualno iskorištavanje, primoravanje na neželjene seksualne radnje, navođenje na obljubu zloupotrebom položaja i dr. Seksualno zlostavljanje događa se u različitim sredinama, uključujući i radnu sredinu.

U državama Zapadnog Balkana, kao i u drugim državama, mnogi vidovi seksualnog uznemiravanja i seksualnog zlostavljanja inkriminirani su kao posebna krivična djela, od kojih se neka gone po službenoj dužnosti, a neka po privatnoj tužbi.

1.7.4.4. Mobing

Mobing (zlostavljanje na radu) predstavlja sistematsko i kontinuirano neprijateljsko i uvredljivo ponašanje na radnom mjestu prema zaposlenom od jedne ili više osoba, koje ima za cilj ili posljedicu povredu njegovog ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja i profesionalnog statusa, pogoršavanje uslova rada, izolaciju i navođenje zaposlenog da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos, odnosno, prestane da radi. Zabrana mobinga je u funkciji zaštite ljudskog dostojanstva, odnosno, dostojanstva ličnosti na radu i ličnog i profesionalnog integriteta zaposlene osobe.

Mobing je „nespecifičan vid uznemiravanja“ koje se vrši različitim radnjama (zabilježeno je oko 70 vidova ponašanja) i obično se ne zasniva na nekom ličnom svojstvu, već na ličnom animozitetu prema žrtvi. U tom smislu, mobing koji je zasnovan na nekom ličnom svojstvu samo se uslovno može smatrati diskriminacijom, jer su način njegovog vršenja, kao i njegove posljedice sasvim različite od diskriminacije.

U odnosu na radnje diskriminacije, radnje mobinga su obično agresivnije, a često je na djelu organizovan vid ponašanja većeg broja osoba. Dok diskriminacija može biti izvršena jednokratnim aktom, kod mobinga ponašanje se ponavlja u dužem vremenskom periodu, odnosno, postoji kontinuitet u njegovom ispoljavanju. Razlika između diskriminacije i mobinga ogleda se i u tome što kod diskriminacije namjera nije od pravnog značaja, dok je kod mobinga ona relevantna, jer osoba koja vrši mobing to čini sa namjerom da naškodi onome prema kome ima lični animozitet ili da na taj način ostvari neki interes.²⁹

29 Simović, V. Mobing-pojam, uzroci, posljedice i mehanizmi zaštite, Pravni zbornik br. 1-2/2010, Podgorica; Reljanović, M. Petrović, K. A. Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu – Zakonska regulativa i praksa, Pravni zapisi, god. II, broj 1, 2011.

Pristup u pravnom regulisanju mobinga u državama Zapadnog Balkana nije isti.³⁰ U Bosni i Hercegovini mobing je regulisan antidiskriminacionim zakonom, kao oblik diskriminacije. Republika Sjeverna Makedonija je mobing regulisala Zakonom o radnim odnosima, kvalifikujući ga kao oblik diskriminacije, kao i Zakonom o zaštiti od uznemiravanja na radnom mjestu.³¹ U Crnoj Gori mobing i zaštita od mobinga regulisani su Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu³², a u Republici Srbiji Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu.³³

1.7.4.5. Višestruka diskriminacija

Izraz „višestruka diskriminacija“ predstavlja zajednički naziv za nekoliko različitih oblika višestruke diskriminacije: 1) obična višestruka diskriminacija, 2) kumulativna višestruka diskriminacija i 3) interseksijska diskriminacija.³⁴

Obična višestruka diskriminacija postoji kada je osoba izložena diskriminaciji na osnovu različitih ličnih svojstava, ali u različito vrijeme ili u različitim situacijama (Grafik 2).

PRIMJER: Žena zaposlena u vojsci nije izabrana u tim za multinacionalnu operaciju u stranoj državi zbog svog pola, zbog toga što je neudata i nije upućena u vojno predstavništvo, a zbog svoje starosne dobi nije upućena na specijalističku obuku za rukovanje novim naoružanjem.

Iako je kod ovog vida višestruke diskriminacije svaki akt diskriminacije poseban, kod iste osobe kumuliraju se različita iskustava diskriminacije po različitim osnovama.

30 Vasiljević, S. Usporedna pravna analiza zakonodavstva u oblasti borbe protiv mobinga, Studija zemalja: Hrvatska, Makedonija, Crna Gora, Srbija, Zagreb: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, 2012; Reljanović, M. Regulacija mobinga u Bosni i Hercegovini u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije, Sarajevo: Analitika – Centar za društvena istraživanja, 2015.

31 Zakon o zaštiti uznemiravanja na radnom mjestu („Službeni list Republika Makedonija“/„Služben vesnik na Republika Makedonija“, br. 79/2013).

32 Zakon o zabrani zlostavljanja na radu („Službeni list Crne Gore“, br. 030/12 i 054/16)

33 Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu („Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 36/2010).

34 Vasiljević, S. Slično i različito – Diskriminacija u Evropskoj uniji i Republici Hrvatskoj, Tim press d.o.o. Zagreb, 2011; Beker, K. Višestruka diskriminacija žena u Srbiji i odabranim državama Evropske unije: uporedna analiza, Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu, ACIMSI, 2020; Makkonen, T. Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore, Institute For Human Rights, Åbo Akademy University, April 2002.



Grafik 2

Kumulativna (zbirna, dodatna) višestruka diskriminacija postoji kada je osoba istovremeno diskriminisana na osnovu više ličnih svojstava, ali tako što se lična svojstva „dodaju“ jedno na drugo, što proizvodi dodatne nepovoljne efekte (Grafik 3).

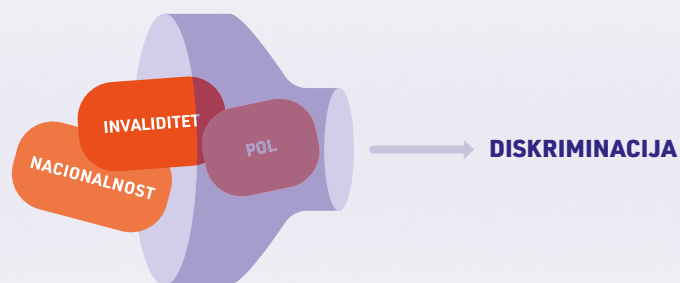
PRIMJER: Zbog postojanja rodni stereotipa o sposobnosti žena za rukovođenje i prečutnog pravila o poslovima “namijenjenim” romskoj populaciji, umanjeni su izgledi da Romkinja dobije vojnu stipendiju namijenjenu školovanju budućih vojnih pilota.



Grafik 3

Interseksijska diskriminacija je specifičan vid višestruke diskriminacije, koji postoji kada je osoba diskriminirana na osnovu više ličnih svojstava koji su u neodvojivoj interakciji, ukrštaju se i prepliću, tako da se diskriminacija ne može analizirati, niti odvojiti po pojedinačnim ličnim svojstvima.

PRIMJER: Trans ženi koja je u završnoj fazi rodne tranzicije putem hormonske terapije uskraćena je mogućnost da pristupi obuci za upravljanje oklopnim borbenim vozilom (Grafik 4). Upravo zbog ukrštanja ličnih svojstava, kod utvrđivanja interseksijske diskriminacije nije potrebno, niti je moguće, pronaći "uporednik" koji bi služio za upoređivanje.



Grafik 4

1.8. Utvrđivanje diskriminacije

Nije svako pravljenje razlike automatski i diskriminacija, već samo ono koje je neopravdano. Nekada je već na prvi pogled očigledno da je pravljenje razlike opravdano, ali su mnogo češće situacije u kojima je potrebno prikupiti mnoge činjenice i dokaze kako bi se izveo pravilan zaključak o tome da li je u konkretnom slučaju izvršena diskriminacija.

Kako bi se olakšalo utvrđivanje diskriminacije, antidiskriminacionim zakonima propisani su izuzeci od principa jednakog postupanja.

U antidiskriminacionim zakonima su izuzeci različito regulisani i njihov broj nije isti. Dva izuzetka se pojavljuju u svim zakonima: posebne (afirmativne) mjere, koje

se uvode kako bi određene društvene grupe koje se faktički nalaze u podređenom položaju dostigle suštinsku stvarnu ravnopravnost i mjere kojima se osigurava da osobe sa invaliditetom na ravnopravnoj osnovi ostvaruju prava i slobode, kao što su razumno prilagođavanje³⁵ radnog mjesta i dr.

U pojedinim zakonima su kao izuzeci navedeni propisivanje godina starosti za penzioniranje, ugovaranje premija osiguranja na osnovu starosne dobi, propisivanje uslova za učlanjenje i djelovanje u vjerskim zajednicama u skladu sa vjerskim učenjem, obredima i poslovima vjerske zajednice, posebna zaštita koja se pruža određenim kategorijama zaposlenih, kao što su maloljetne osobe, osobe sa invaliditetom, žene za vrijeme trudnoće i porodijskog odsustva, roditelji djece predškolskog uzrasta i dr.

U slučajevima nejednakog tretmana potrebno je ispitati da li za različito postupanje, odnosno, stavljanje u nepovoljniji položaj, postoji objektivno i razumno opravdanje, što zahtijeva provođenje testa diskriminacije. Opšti test diskriminacije sastoji se iz četiri etape. Ispitivanju u svakoj narednoj etapi pristupa se samo ukoliko je zaključak ispitivanja u prethodnoj fazi bio pozitivan.

Opšti test diskriminacije:

Prva etapa: ispitivanje postojanja razlike u tretmanu;

Druga etapa: ispitivanje da li je razlika u tretmanu zasnovana na ličnom svojstvu;

Treća etapa: ispitivanje da li je konkretni akt (radnja/ponašanje/odluka) bio zakonit i legitiman (objektivno opravdan), s obzirom na cilj, odnosno, posljedice koje je proizveo;

Četvrta etapa: ispitivanje da li postoji srazmjernost između preduzete mjere i cilja koji se ovim mjerama ostvaruje.

Postoje izvjesne razlike u provođenju testa diskriminacije u slučajevima sumnje

³⁵ „Razumno prilagođavanje“ je pojam kojim se označava neophodno i adekvatno modifikovanje i usklađivanje kojim se ne nameće nesrazmjerno, odnosno, nepotrebno opterećenje, tamo gdje je to u konkretnom slučaju potrebno, kako bi se osiguralo da osobe sa invaliditetom uživaju, odnosno, ostvaruju ravnopravno sa drugima sva ljudska prava i osnovne slobode (član 2. Konvencije UN o pravima osoba sa invaliditetom).

da je izvršena neposredna, odnosno, posredna diskriminacija. Kod neposredne diskriminacije upoređuje se postupanje, a kod posredne diskriminacije upoređuju se posljedice postupanja. I kod jednog i kod drugog oblika diskriminacije ispituje se da li je za nejednak tretman zasnovan na ličnom svojstvu postoji objektivno opravdanje, s obzirom na cilj i posljedice, i da li postoji srazmjernost između cilja i sredstva koje je upotrijebljeno za ostvarivanje tog cilja.

Kada je u pitanju sumnja na posrednu diskriminaciju, uvijek treba ispitati da li određeno postupanje ili kriterijum, odnosno uslov, koji jednako važi za sve, ima zakonit cilj. Zakonit je, na primjer, cilj pravila kojim je završena osnovna škola propisana kao uslov za upis u vojnu gimnaziju, ali ne bi imalo zakonit cilj pravilo da vojnu gimnaziju mogu upisati samo muškarci, jer bi se njime kršili propisi o zabrani diskriminacije na osnovu pola. Ako se utvrdi da je cilj zakonit, treba ispitati da li postoji srazmjernost između cilja koji se želio ostvariti i konkretnog postupanja ili kriterija, odnosno uslova, kao sredstva kojim se taj cilj želio ostvariti, što podrazumijeva da se ispita je li to sredstvo u konkretnom slučaju bilo primjereno za ostvarivanje cilja i je li bilo nužno, tj. je li možda postojalo neko drugo manje restriktivno sredstvo kojim se isti cilj mogao ostvariti.³⁶ Na primjer, u cilju ostvarivanja načela jednakosti propisani su jednaki uslovi za odlazak u penziju pripadnika/ca vojske. Ovo pravilo ima zakonit cilj, ali nesrazmjerno nepovoljno pogađa pripadnike ronilačke službe u vojsci, jer je u pitanju specifična vojna služba koja se obavlja u životnoj sredini neprirodnoj za ljudski rad.

Kod nekih slučajeva diskriminacije primjenjuje se poseban test za utvrđivanje diskriminacije. Tako je, na primjer, u pogledu zapošljavanja propisano da se ne smatra diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod koga lično svojstvo osoba predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, pod uslovom da je svrha koja se time želi postići opravdana. Zato kod utvrđivanja diskriminacije prilikom zapošljavanja treba ispitati da li osobenosti nekog posla objektivno nalažu da se pojedina lična svojstva postave kao poseban uslov za zapošljavanje.

PRIMJER: Opravdano je da se u oglasu za posao pilota vojnog helikoptera traži da osoba zadovoljava posebne kriterije u pogledu psihofizičkog zdravlja, ali nije opravdano da se takvi kriteriji postavljaju za obavljanje nekog administrativnog posla.

Kada je riječ o polu, kao ličnom svojstvu, postavljanje ovog uslova generalno nije dopušteno, izuzev veoma uskih izuzetaka u kojima to može biti opravdano. Tako je, na primjer, opravdano kada se pol postavlja kao poseban uslov za neki umjetnički posao (npr. traži se da pjevač neke melodije bude isključivo ženskog pola, za određenu ulogu u filmu traži se glumac, odnosno glumica), kada se za manekenski posao traži osoba određenog pola i izgleda, angažovanje isključivo žena u rekreativnim centrima za žene, zapošljavanje muškaraca kao čuvara u muškim zatvorima i obrnuto.³⁷

Dokazivanje diskriminacije prate mnoge poteškoće jer se ona, po pravilu, ne vrši otvoreno, već se prikriva i pravda raznim izgovorima, tako da je teško utvrditi uzročno-posljedični odnos između ličnog svojstva i nejednakog postupanja. S druge strane, sama diskriminacija je posljedica predrasuda i stereotipa, kojih ponekad nijesu svjesni ni sami izvršioци diskriminacije. U praksi je rijetkost da postoje neposredni dokazi o diskriminatornom postupanju, a pojedini rapoloživi dokazi često nijesu dostupni žrtvama. Kako bi se teškoće u pogledu dokazivanja diskriminacije prevazišle i olakšao položaj osoba izloženih diskriminaciji, razvijena su specifična pravila o teretu dokazivanja. Njihova je suština u tome da osoba koja tvrdi da je nad njom izvršena diskriminacija treba ponuditi činjenice i dokaze na osnovu kojih se može zaključiti da je diskriminacija vjerovatno izvršena, a ako u tome uspije, onda onaj za koga se tvrdi da je izvršio diskriminaciju treba dokazati da načelo jednakosti nije povrijeđeno, tj. da diskriminacija nije izvršena. Ova specifična pravila o prebacivanju tereta dokazivanja propisana su antidiskriminacionim zakonima svih država Zapadnog Balkana.

36 Petrušić, N. Krstić, I. Marinković. Komentar zakona o zabrani diskriminacije, Beograd: Službeni glasnik, 2016.

37 Priručnik o evropskom antidiskriminacionom pravu, Agencija EU za ljudska prava, Savjet Evrope, Luksemburg: Kancelarija za službene publikacije EU, 2011.



2. PRAVNI I INSTITUCIONALNI OKVIR RODNE RAVNOPRAVNOSTI I POLITIKE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

2.1. Opšte napomene

Za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti od ključnog značaja je uspostavljanje valjanog pravnog i **institucionalnog** okvira. Njegovi najvažniji elementi su zakonski i drugi propisi, strategije koje definišu pravce djelovanja, prioritete i obaveze organa javne vlasti i institucije ustanovljene s ciljem da prate, promovišu i unapređuju ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim sferama javnog i političkog života. Svi ovi mehanizmi su neophodni za djelotvorno provođenje politike rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti.

Za ostvarivanje stvarne rodne ravnopravnosti u nekim oblastima potrebno je ostvariti formalnu ravnopravnost (npr. jednake zarade žena i muškaraca za isti rad i rad iste vrijednosti). Međutim, u rodno podijeljenim društvima nije dovoljno osigurati ženama jednak tretman kakav imaju muškarci, već je potrebno uzeti u obzir biološke,

društvene i kulturne razlike, što u nekim oblastima zahtijeva upravo različit tretman žena i muškaraca. Takođe, neophodno je i uključivanje perspektive interseksionalnosti³⁸, kako bi se uvažile razlike između različitih grupa žena i muškaraca.

Da bi se rodna ravnopravnost ostvarila, nije dovoljno samo prosto povećanje broja žena u oblastima u kojima su nedovoljno zastupljene, već je neophodno da interesi i iskustva žena i muškaraca i različitih grupa žena i muškaraca budu uključeni u sve programe i javne politike, tako da korist od razvoja bude podjednaka za sve, ali i da se nejednakost ne obnavlja. To nije moguće bez ravnopravnog učešća žena i muškaraca u donošenju odluka, u javnim poslovima, kao i u osmišljavanju i provođenju javnih politika, programa i mjera u svim oblastima života.

2.2. Politika rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti

2.2.1. Pristupi u ostvarivanju rodne ravnopravnosti

U rješavanju problema rodne neravnopravnosti mogu se, načelno, primijeniti dva pristupa: 1) pristup orijentisan na žene (promijeniti žene); i 2) pristup orijentisan na otklanjanje sistemskih i strukturnih uzroka rodne nejednakosti (promijeniti društvo). Prvi pristup podrazumijeva preduzimanje posebnih mjera koje su usmjerene na žene, dok drugi pristup podrazumijeva sistemsko integrisanje rodne perspektive u sve propise, javne politike i programe.

Na globalnom nivou pristupi u rješavanju problema rodne neravnopravnosti vremenom su se mijenjali.

Prvi pristup „Žene u razvoju“ („Women in Development“ – WID) osmišljen je 1970-ih. Njegovo polazište je da žene mogu dati ekonomski doprinos razvoju društva i da su neiskorišten resurs. Zato je potrebno fokusirati se na jačanje uloge

³⁸ Perspektiva interseksionalnosti zasnovana je na stavu da je svaka osoba skup određenih kompleksnih, višeslojnih i međusobno zavisnih identitetskih odrednica, te da su identiteti jedinstveni i nedjeljivi, tj. da ne predstavljaju prost zbir nekoliko identitetskih odrednica. Stoga, iskustva pojedinih marginaliziranih grupa žena i muškaraca nisu ista, tako da je u pojedinim slučajevima diskriminacije neophodno uzeti u obzir identitetske odrednice koje su na takav način ukrštene da se ne mogu razdvojiti. Vidjeti šire: Crenshaw, K. W. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, Stanford Law Review, Vol. 43, No. 6, 1991, Smith, B. Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective.

žena u ekonomskom razvoju. Ovaj pristup uticao je na kreiranje programa za unapređenje obrazovanja i zapošljavanja za žene i njihove političke zastupljenosti, kako bi se povećali resursi za njihov razvoj i blagostanje. Međutim, ovaj pristup je bio zasnovan na prihvatanju postojećih društvenih struktura, što podrazumijeva održavanje tradicionalnih uloga i odgovornosti koje društvo dodjeljuje ženama i muškarcima. Primjena ovog pristupa ni na koji način ne dovodi u pitanje uzroke i prirodu podređenosti i potlačenosti žena, jer se rodne uloge žena i muškaraca više povezuju sa njihovim polom i biološkim razlikama nego društveno konstruiranim ulogama i odnosima.

Drugi pristup „Žene i razvoj“ („Women and Development“ – WAD) zasnovan je na stavu da su žene uvijek bile sastavni dio razvojnog procesa, i zato je potrebno ispitati zašto žene nisu imale koristi od razvojnih strategija u prethodnim decenijama, odnosno, ispitati izvore i prirodu potčinjenosti i ugnjetavanja žena. Iako je primjena ovog pristupa otkrila i objelodanila težak položaj žena, posebno u zemljama u razvoju, i strukturne nejednakosti, dometi su ograničeni jer je sam pristup fokusiran na probleme žena nezavisno od muškaraca i generalno zanemaruje socijalno, ekonomsko i političko osnaživanje žena u odnosu na muškarce u razvojnom kontekstu.

Treći pristup, na kome se danas temelji politika rodne ravnopravnosti međunarodnih organizacija i razvojnih agencija, jeste pristup „Rod i razvoj“ („Gender and Development“ – GAD). Ovaj pristup zasnovan je na stavu da problem nije u nedovoljnoj uključenosti žena u razvoj, već u neravnopravnosti žena i muškaraca i društvenim procesima i institucijama koje podstiču neravnopravnost. Zato se položaj žena ne može analizirati izolovano, već se mora uzeti u obzir širi kontekst njihovog života u porodici, ekonomiji i društvu i način na koji društvo i institucije putem vrijednosti i praksi podstiču neravnopravnost žena i muškaraca. Pristup „Rod i razvoj“ preusmjerava fokus sa žena na nejednake odnose moći između žena i muškaraca. Polazni stav je da su žene i muškarci integralni dio svake dugoročne razvojne strategije koja mora zadirati u promjene društvenih, ekonomskih i političkih odnosa moći i kontrole.

Primjer primjene različitih pristupa:

Problem nedovoljne zastupljenosti žena u vojsci može se rješavati preduzimanjem podsticajnih mjera koje su usmjerene na motivisanje i privlačenje žena za vojni poziv. Takve mjere se zasnivaju na ideji da su problem žene koje nisu zainteresovane za vojni poziv, pa ih treba odgovarajućim mjerama podstaći. Ovakve mjere su ograničenog dometa, jer nisu usmjerene na otklanjanje suštinskih uzroka nedovoljne zastupljenosti žena u vojsci, koji su zasnovani na stereotipnim ulogama polova i posljedičnoj rodnoj segregaciji profesija i zanimanja. Zato trajno prevazilaženje ovog problema zahtijeva eliminisanje društvenih prepreka koje su uzrok ove pojave, što podrazumijeva sistemsku transformaciju rodnih odnosa.

2.2.2. Sistemsko uvođenje rodne perspektive

Iskustvo pokazuje da dostizanje stvarne rodne ravnopravnosti nije moguće bez suštinske transformacije rodnih odnosa, a da bi do nje došlo potrebno je primijeniti strategiju koja podrazumijeva sistemsko uvođenje rodne perspektive u sve politike, na svim nivoima i u svim fazama odlučivanja – Gender mainstreaming.

Sintagma „Gender mainstreaming“ (main – glavni, stream – tok) ima različite prevode: „sistemsko uvođenje rodne perspektive“, „uvođenje rodne ravnopravnosti u glavne tokove“, „rodno osviještena politika“, „urodnjavanje javnih politika“, „orodnjavanje“, „rodno integrisanje“, „integrisanje rodne perspektive“ i dr.

Koncept Gender Mainstreaming (u daljnjem tekstu koristiće se termin „integrisanje rodne perspektive“) je pristup u ostvarivanju rodne ravnopravnosti, koji je zamijenio decenijama primjenjivan pristup usmjeren na žene. Do zaokreta je došlo na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama, koja je pod okriljem UN-a održana 1995. godine u Pekingu, a na kojoj je usvojena Pekinška deklaracija i Platforma za akciju.

Postoje različite definicije strategije sistemskog uvođenja rodne perspektive. Ekonomsko i socijalno vijeće UN-a definiše ovu strategiju kao „proces ocjenjivanja posljedica svih planiranih mjera, uključujući propise, politike i programe, u svim oblastima i na svim nivoima, za žene i muškarce. To je strategija kojom pitanja koja se odnose na žene i na muškarce, kao i njihova iskustva, postaju integralni dio razvoja, provođenja, praćenja i evaluacije politika i programa u svim političkim,

ekonomskim i društvenim sferama, tako da žene i muškarci imaju koristi u istoj mjeri i kako se neravnopravnost ne bi reprodukovala. Konačni cilj je ostvarivanje rodne ravnopravnosti".³⁹ Prema definiciji Savjeta Evrope, ova strategija predstavlja proces „reorganizacije, unapređenja, razvoja i evaluacije procesa kreiranja, provođenja i evaluacije javnih politika, tako da je perspektiva rodne ravnopravnosti ugrađena u sve politike, na svim nivoima u svim fazama, od aktera koji su inače uključeni u proces".⁴⁰ Ima i drugih definicija, koje se razlikuju u formulacijama, ali je suština ista.

Na nivou Evropske unije koncept integracije rodne perspektive je prvi put definisan 1996.⁴¹

Strategija sistemskog uvođenja rodne perspektive nastala je kao rezultat saznanja da priznavanje jednakih prava i posebne mjere u korist žena radi ispravljanja nejednakog tretmana u prošlosti nijesu dovoljne, jer ne otklanjaju rodnu neravnopravnost, a neke je čak produbljuju. Zato ostvarivanje rodne ravnopravnosti zahtijeva transformaciju rodnih odnosa, što se može postići uticajem na sistemske i strukturne uzroke rodne neravnopravnosti. Umjesto parcijalnih mjera, koristi se cjelovit i sveobuhvatan pristup, koji dugoročno dovodi do trajnih promjena rodnih odnosa i vodi ka postizanju cilja rodne ravnopravnosti.

Opredjeljenje za koncept sistemskog uvođenja rodne perspektive proisteklo je iz stava da napore usmjerene na unapređenje rodne ravnopravnosti ne bi trebalo ograničiti samo na primjenu zakona, mjera i politika, već da rodni aspekt u njih mora biti suštinski utkan od početka, još u procesu oblikovanja svih javnih politika na svim nivoima. Polazište je da, suštinski posmatrano, ne postoje rodno neutralne javne politike, već da svaka javna politika na različite načine utiče na žene i muškarce jer njihov položaj i potrebe nijesu iste. Ako se one ne uzmu u obzir, onda je javna politika „rodno slijepa“ jer ne uvažava rodne razlike i može produbiti rodne nejednakosti. Zbog toga je potrebno da se u svim fazama kreiranja zakona, javnih politika, programa i mjera na svim nivoima, od njihovog koncipiranja, do njihove evaluacije, vrši procjena uticaja na rod (Gender impact assessment) – na žene i muškarce i različite grupe žena i muškaraca. Takva procjena omogućava da se

39 Gender mainstreaming, Extract from the Report of the Economic and Social Council for 1997 (A/52/3, 18 September 1997).

40 Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming EG-S-MS, Council of Europe, 1998

41 Incorporating Equal Opportunities For Women And Men Into All Community Policies And Activities COM (96) 67 final

uzmu u obzir položaj, moć, interesi, potrebe i iskustva žena i muškaraca, čime se osigurava da žene i muškarci u istoj mjeri imaju koristi, a da se neravnopravnost ne obnavlja.

S druge strane, procjena se vrši i u odnosu na pojedine grupe žena i muškaraca, s obzirom na to da žene i muškarci nijesu dvije homogene grupe, već postoje različite grupe žena i muškaraca čiji položaj nije isti jer se ukrštaju i drugi faktori koji na njega utiču, kao što su socijalni status, etnička pripadnost, invaliditet, starosna dob i dr. Zato je važno da se sagledaju i uzmu u obzir položaj, moć, potrebe, interesi i iskustva različitih grupa žena i muškaraca.

Pošto država ima ključnu odgovornost, ulogu i resurse za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, preduslov za sistemsko uvođenje rodne perspektive jeste da u institucijama sistema rodna ravnopravnost bude prepoznata kao razvojno pitanje, čime postaje i jedan od ciljeva svih javnih politika u svim oblastima i na svim nivoima, uključujući i one koje su na prvi pogled rodno neutralne, kao što su, na primjer, ekologija, klimatske promjene, urbanizam i dr. Drugim riječima, rodna ravnopravnost prestaje biti „žensko“ pitanje, kako se ponekad tretira, već postaje društveno pitanje, odnosno, zvanično opredjeljenje i politika države.

Sistemsko uvođenje rodne perspektive znači da se rodna ravnopravnost uzima kao polazište, cilj i princip pri donošenju svih odluka i politika, u svim fazama i od svih uključenih aktera. Sveobuhvatnom procjenom uticaja utvrđuje se kako bi planirane mjere/aktivnosti u nekoj oblasti mogle da utiču na žene i muškarce i pojedine grupe žena i muškaraca i da li se njima može unaprijediti rodna ravnopravnost i položaj žena, odnosno, muškaraca, ako je u datoj oblasti njihov položaj nepovoljniji.

Sistemsko uvođenje rodne perspektive nije samo sebi cilj, već sredstvo za ostvarivanje krajnjeg cilja – jednaka prava i jednake mogućnosti za sve. To zahtijeva da javne politike/mjere i programi uvažavaju postojeće rodne neravnopravnosti, kao i različite potrebe, interese i pozicije na kojima se žene i muškarci nalaze.

Sistemsko uvođenje rodne perspektive je komplementarna strategija i nije zamjena za zakone o rodnoj ravnopravnosti, institucionalne mehanizme za rodnu ravnopravnost i specifične intervencije i mjere koje su usmjerene na ukidanje rodnih jazova.

Sistemsko uvođenje rodne perspektive u sistem odbrane podrazumijeva da se u sve interne politike, strateške, planske i programske dokumente, kao i u radne

procedure i odluke koje usmjeravaju radni proces, integriše rodna komponenta. Time se u oružanim snagama osigurava radno okruženje u kome i žene i muškarci imaju jednake šanse da ostvare svoje profesionalne kapacitete i doprinesu ostvarivanju društvene uloge i zadataka koje oružane snage imaju u demokratskom društvu. Uključivanje rodne perspektive u sistem odbrane šalje važan signal društvu – ako žene mogu dati značajan doprinos sistemu odbrane, kojije dominantno muški sektor u odnosu na druge, onda ni u drugim sektorima neće biti ograničenja u pogledu učešća i osnaživanja žena. RSBUN 1325 poziva na sistematsku primjenu rodne perspektive u cilju očuvanja i izgradnje mira od svih država članica, posebno u kontekstu mirovnih misija koje vode Ujedinjene nacije.⁴²

2.2.3. Posebne mjere kao instrument politika jednakih mogućnosti

Primjena strategije sistemskog uvođenja rodne perspektive ne isključuje potrebu za posebnim mjerama, jer su to dva komplementarna pristupa.

Posebne (afirmativne) mjere su zakonodavne, administrativne i druge mjere ograničenog vremenskog trajanja, koje se uvode s ciljem da ubrzaju ravnopravno učešće žena i muškaraca u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj i drugim sferama života i osiguraju suštinsku ravnopravnost žena i muškaraca. Posebne mjere su instrument politike rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti. One se koriste radi ispravljanja posljedica prošle i sadašnje rodno zasnovane diskriminacije. S obzirom na to da su žene u nejednakom položaju u skoro svim oblastima, što potvrđuju podaci razvrstani po polu, najveći broj posebnih mjera za ostvarivanje rodne ravnopravnosti donosi se u korist žena ili pojedinih grupa žena.

Svaka posebna mjera, kao što su kvote za manje zastupljeni pol, mjere podrške namijenjene ženama u biznisu, ciljano regrutiranje i zapošljavanje žena i sl., mora imati konkretan i jasno definisan cilj, čijim ostvarivanjem prestaje potreba za posebnom mjerom. Po tome se posebne mjere razlikuju od opštih mjera socijalne politike koje su usmjerene na unapređenje uslova života pojedinih grupa žena i muškaraca, kao što su bezbjednost, uslovi stanovanja, socijalna zaštita i dr.

42 Egnell, R. Gender Perspectives and Military Effectiveness Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security.

Svaka posebna mjera predstavlja odstupanje od formalne jednakosti, koja zahtijeva jednako postupanje prema svima. Zato se u antidiskriminacionim zakonima izričito propisuje da se posebne mjere ne smatraju diskriminacijom. U nekim aktidiskriminacionim zakonima dodatno se naglašava da posebne mjere moraju biti objektivno opravdane, srazmjerne i podobne da ostvare cilj radi koga su uvedene.

- ZD **BOSNE I HERCEGOVINE:** [...]Sljedeće mjere neće se smatrati diskriminatorskim kada se njima ostvaruje legitiman cilj i ako postoji razuman odnos proporcionalnosti između sredstava koja se koriste i cilja koji se nastoji realizirati i kada: a) proizilaze iz provođenja ili donošenja privremenih posebnih mjera osmišljenih bilo da se spriječe ili nadoknade štete koje osobe trpe, a koje su određene osnovama navedenim u članu 2. ovog zakona, i to naročito za pripadnike ugroženih grupa, kao što su: invalidne osobe, pripadnici nacionalnih manjina, žene, trudnice, djeca, omladina, starije osobe i druge društveno isključene osobe, civilne žrtve rata, žrtve u krivičnim postupcima, raseljene osobe, izbjeglice i azilanti; odnosno, da se omogući njihovo puno učešće u svim oblastima života (član 5).

- ZD **CRNE GORE:** Propise i posebne mjere koje su usmjerene na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite osoba koje su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju, mogu donositi, odnosno uvoditi i sprovoditi, u okviru svojih nadležnosti i ovlašćenja državni organi, organi državne uprave, organi jedinica lokalne samouprave, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja, kao i druga pravna i fizička lica.

Mjere iz stava 1. ovog člana primenjuju se srazmjerno potrebama i mogućnostima i traju do ostvarenja ciljeva koji su tim mjerama utvrđeni (član 5).

- ZSD **SJEVERNE MAKEDONIJE:** (1) Neće se smatrati diskriminacijom mjere i radnje preduzete s ciljem da se ukine nejednako uživanje ljudskih prava i sloboda dok se ne postigne faktička jednakost osoba ili grupa, ako je razlikovanje opravdano i objektivno, a sredstva za postizanje tog cilja su proporcionalna, odnosno, prikladna i neophodna.

(2) Mjere i radnje iz stava (1) su vremenski ograničene i primenjuju se do postizanja faktičke jednakosti osoba ili grupa pri uživanju njihovih prava (član 7).

- ZD **SRBIJE:** Ne smatraju se diskriminacijom posebne mjere uvedene radi postizanja pune ravnopravnosti, zaštite i napretka osoba, odnosno, grupe osoba koje se nalaze u nejednakom položaju (član 14).

Primjer dobre prakse

Metodologijama za prijem u službu, na obrazovanje, za stipendiranje i učešće u projektima MO Crne Gore uključen je dopunski kriterijum u slučaju da dva kandidata različitog pola imaju isti broj bodova na testiranju/provjerama, prednost će se dati kandidatkinji. Osnova za izradu Metodologije je navedena u Zakonu o Vojsci, član 49., stav 2, (prijem), za obrazovanje i usavršavanje član 117, stav 5,; izbor lica za stipendiranje član 119, stav 4; izbor lica za dobrovoljno služenje vojnog roka, član 195, stav 3.

2.3. Međunarodni pravni okvir zaštite od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja

Međunarodni pravni okvir zaštite od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja čine međunarodni ugovori o ljudskim pravima usvojeni pod okriljem Ujedinjenih nacija i Savjeta Evrope. Neki međunarodni ugovori regulišu širi krug pitanja, uključujući i zabranu diskriminacije, dok su neki isključivo posvećeni suzbijanju pojedinih oblika diskriminacije.

U širem smislu, međunarodni pravni okvir čine i brojni pravno neobavezujući pravni akti usvojeni pod okriljem Ujedinjenih nacija i Savjeta Evrope, kojima su uspostavljeni pravni standardi i smjernice za rad na suzbijanju rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja. Za države koje se nalaze u procesu evropskih integracija od značaja su i propisi Evropske unije, sa kojima harmonizuju svoje zakonodavstvo.

2.3.1. Međunarodni pravni dokumenti pod okriljem Ujedinjenih nacija

2.3.1.1. Međunarodni ugovori pod okriljem Ujedinjenih nacija

Povelja Ujedinjenih nacija (1945) sadrži nekoliko odredbi koje se tiču ljudskih prava, pri čemu je naglasak stavljen na zabranu diskriminacije. Već u preambuli Povelje ističe se: „Mi, narodi Ujedinjenih nacija, riješeni... da ponovo potvrdimo vjeru u osnovna prava čovjeka, u dostojanstvo i vrijednosti ljudske ličnosti, u ravnopravnost muškaraca i žena i nacija velikih i malih...”. U članu 1, stav 3, kao jedan od četiri glavna cilja UN-a navodi se „ostvarivanje međunarodne saradnje radi rješavanja međunarodnih problema, ekonomske, socijalne, kulturne ili humanitarne prirode, kao i radi unapređenja i podsticanja poštovanja ljudskih prava i osnovnih sloboda za sve, bez obzira na rasu, pol, jezik ili vjeru”. U čl. 55. predviđeno je da će UN raditi na povećanju životnog standarda, punog zaposlenja i uslova za ekonomski i socijalni napredak i razvoj, na rješavanju međunarodnih ekonomskih, socijalnih, zdravstvenih i srodnih problema, sveopšteg poštovanja i uvažavanja ljudskih prava i osnovnih sloboda za sve, bez obzira na rasu, pol, jezik ili vjeru.

Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948) je najvažniji dokument o ljudskim pravima, kojim su ljudska prava prvi put konkretizovana i univerzalno zaštićena. Načelo ravnopravnosti i nediskriminacije proklamovano je propisivanjem da se sva ljudska bića rađaju slobodna i jednaka u dostojanstvu i pravima (član 1), a svakome je garantovana jednakost u pravima i slobodama propisanim Univerzalnom deklaracijom, bez ikakve razlike po osnovu rase, boje kože, pola, jezika, vjeroispovijesti, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili društvenog porijekla, imovine, rođenja ili nekog drugog statusa (član 7). Univerzalnom deklaracijom garantovana je jednakost pred zakonom, kao i pravo na zaštitu od diskriminacije. U pogledu sklapanja braka i pristupa javnim službama, priznata je ravnopravnost punoljetnih žena i muškaraca. Svakome je priznato pravo na život, slobodu i bezbjednost (član 3).

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966) garantuje čitav set prava, uključujući pravo na život (član 6), zabranu mučenja, nečovječnog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja (član 7), pravo na slobodu i bezbjednost ličnosti (član 9). Zabranjena je diskriminacija u uživanju prava koja su paktom garantovana (članovi 2 i 3), kao i u uživanju prava koja su garantovana nacionalnim pravom (član 26). U pogledu osnova diskriminacije, navedeni su rasa, boja kože, pol, jezik, vjera, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, imovinsko stanje i mjesto rođenja, s tim što lista ličnih svojstava nije zatvorena, tako da je u pogledu osnova diskriminacije zabrana univerzalna.

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966) zabranjuje diskriminaciju u pogledu prava koja garantuju (član 2.) Kao zabranjene osnove diskriminacije navedeni su samo primjera radi: rasa, boja kože, pol, jezik, vjera, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, imovinsko stanje i mjesto rođenja, tako da je diskriminacija zabranjena i po bilo kojoj drugoj osnovi. Paktom je utvrđena obaveza država članica da osiguraju jednake nagrade za rad iste vrijednosti, bez bilo kakve razlike, uz posebno isticanje da žene moraju imati iste uslove rada kao i muškarci i da će primati istu naknadu kao i muškarci za isti rad (član 3).

Konvencija UN-a o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (1979) definiše diskriminaciju žena kao "svako razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje na osnovu pola, s ciljem ili posljedicom ugrožavanja ili onemogućavanja priznavanja, ostvarivanja ili vršenja ljudskih prava i osnovnih sloboda žena na političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom polju" (član 1). Zabrana diskriminacije žena odnosi se na sve oblasti, a obaveza je država članica

da eliminišu diskriminaciju žena u političkom i javnom životu, prilikom sticanja i promjene državljanstva, u obrazovanju, zapošljavanju i na radu, u braku i porodičnim odnosima i u drugim oblastima. Posebno je značajna obaveza država članica da preduzmu sve odgovarajuće mjere radi izmjene društvenih i kulturnih običaja u pogledu ponašanja muškaraca i žena kako bi se otklonile predrasude, kao i uobičajena i svaka druga praksa zasnovana na shvatanju o inferiornosti ili superiornosti jednog ili drugog pola ili tradicionalnoj ulozi muškaraca, odnosno, žena - član 5, stav 1 (a).

Konvencija UN-a o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije (1965) definiše i zabranjuje rasnu diskriminaciju (član 1). Države članice su u obavezi da preduzmu sve mjere kako bi ukinule rasnu diskriminaciju i njeno podsticanje (član 2), kao i da zabrane djelovanje organizacija i pojedinaca usmjereno na organizovanu propagandu rasne diskriminacije i proglase krivičnim djelom širenje ideja zasnovanih na rasnoj mržnji, podsticanje na rasnu diskriminaciju, kao i sva djela nasilja uperena protiv pripadnika drugih rasa, osoba druge boje kože ili drugog etničkog porijekla (član 4). Značajna je i obaveza država članica da svim osobama pod svojom jurisdikcijom osiguraju djelotvornu zaštitu od svih oblika rasne diskriminacije, kao i naknadu štete prouzrokovane rasnom diskriminacijom (član 6).

Konvencija UN-a protiv mučenja i drugih svirepih, nečovjećnih ili ponižavajućih kazni i postupaka (1984) predviđa obavezu država članica da spriječe sve pojave mučenja na teritoriji pod njihovom jurisdikcijom. Definicija mučenja je široka i uključuje sve radnje kojima se nekoj osobi nanose velike fizičke ili duševne patnje. Države članice obavezne su da preduzmu sve zakonske, administrativne, sudske i druge mjere kako bi spriječile mučenja osoba koje se nalaze pod njenom jurisdikcijom, pri čemu je isključeno njihovo pozivanje na bilo koju izuzetnu okolnost ili naređenje pretpostavljenog ili javnih vlasti da bi se opravdalo mučenje. Države su dužne da spriječe ne samo mučenje kome pribjegavaju organi nadležni za održavanje javnog reda i mira, već i mučenje i drugo slično postupanje kome pribjegavaju privatne grupe ili pojedinci protiv osoba koje su pod njihovom kontrolom.

Konvencija UN-a o pravima osoba sa invaliditetom (2006) garantuje puno i jednako uživanje svih ljudskih prava osoba sa invaliditetom i promoviše poštovanje njihovog urođenog dostojanstva. Ovom konvencijom države se obavezuju da usvoje potrebne zakonodavne, administrativne i druge mjere radi osiguranja ravnopravnosti i nediskriminacije osoba sa invaliditetom i prava priznatih ovom konvencijom. One su dužne preduzeti sve neophodne mjere radi ukidanja ili izmjene svih propisa, običaja i prakse koji predstavljaju diskriminaciju osoba sa invaliditetom. Konvencijom

ja pruža katalog prava za osobe sa invaliditetom, među kojima je posebno važna pristupačnost, koja predstavlja jedan od suštinskih preduslova za ravnopravno učešće ovih osoba u svim oblastima društvenog života.

2.3.1.2. Drugi pravni dokumenti Ujedinjenih nacija

Za suzbijanje rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja veliki značaj imaju rezolucije, deklaracije i drugi formalno-pravno neobavezujući međunarodni dokumenti usvojeni pod okriljem Ujedinjenih nacija, koji su rezultat konsenzusa u međunarodnoj zajednici, donijeti pod okriljem Ujedinjenih nacija.

U Bečkoj deklaraciji i programu djelovanja, usvojenoj na Svjetskoj konferenciji o ljudskim pravima u Beču (juni 1993) i potvrđenoj Rezolucijom 48/121 Generalne skupštine Ujedinjenih nacija izražava se zabrinutost zbog različitih oblika diskriminacije i nasilja kojima su žene širom svijeta izložene i potvrđuju da su ljudska prava žena i ženske djece neotuđivi, nedjeljivi i sastavni dio opštih ljudskih prava. Istaknuto je da su "kršenja ljudskih prava žena u situacijama oružanih sukoba kršenja osnovnih principa međunarodnih ljudskih prava i humanitarnog prava".

Pekinška deklaracija i Platforma za akciju, usvojene na IV Svjetskoj konferenciji o ženama održanoj u Pekingu 1995. godine, predstavljaju svojevrsni program za osposobljavanje i davanje većih ovlaštenja ženama i uklanjanje svih prepreka koje stoje na putu aktivnom učešću žena u svim sferama javnog i privatnog života. U deklaraciji se ukazuje da je ravnopravnost muškaraca i žena pitanje ljudskih prava, uslov za socijalnu pravdu i da je neophodan i osnovni preduslov za ravnopravnost, održivi razvoj i očuvanje mira. Posebno poglavlje Platforme za akciju posvećeno je nasilju nad ženama, kojim se krši, ugrožava i poništava uživanje ljudskih prava i osnovnih sloboda žena, a koje je, kako je naglašeno, manifestacija nejednakog odnosa snaga između muškaraca i žena, što je dovelo do dominacije i diskriminacije nad ženama od muškaraca i do sprečavanja potpunog napretka žena.

U poglavlju "Žene i oružani sukobi", konstatuje se da je mir na lokalnom, državnom, regionalnom i globalnom nivou moguće postići i da je on neodvojivo povezan sa napretkom žena. Utvrđeno je šest strateških ciljeva: povećanje učešća žena u rješavanju konflikata na nivoima na kojima se odlučuje i zaštita žena u situacijama oružanih i drugih vrsta sukoba ili pod stranom okupacijom (cilj E.1); smanjivanje neopravdano visokih izdataka za vojsku i stavljanje pod kontrolu dostupnosti oružja (cilj E.2); unapređivanje nenasilnih oblika rješavanja konflikata i smanjenje učestalosti zloupotrebe ljudskih prava u konfliktnim situacijama (cilj E.3); una-

pređivanje doprinosa žena u razvoju kulture mira (cilj E.4); osiguravanje zaštite, pomoći i obuke ženama izbjeglicama, drugim raseljenim ženama kojima je potrebna međunarodna zaštita, kao i interno raseljenim ženama (cilj E.5) i osiguravanje pomoći ženama iz kolonija i teritorija pod tuđom upravom (cilj E.6).

U Programu globalnog razvoja 2030. usvojenom na konferenciji Ujedinjenih nacija o održivom razvoju 2015. godine (Agenda 2030), kao peti cilj održivog razvoja utvrđeno je postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena i djevojčica. Njegovi podciljevi su, pored ostalog, ukidanje svih oblika diskriminacije protiv žena i djevojčica u svim oblastima, kao i ukidanje svih oblika nasilja nad ženama i djevojčicama u javnim i privatnim sferama, uključujući i seksualnu i druge oblike eksploatacije, puno i djelotvorno učešće žena i jednake mogućnosti za rukovođenje na svim nivoima donošenja odluka u političkom, privrednom i javnom životu. Od značaja za temu koju obrađuje Priručnik je takođe i cilj održivog razvoja br. 16, koji je usmjeren na promovisanje miroljubivih i inkluzivnih društava za održivi razvoj, pristup pravdi za sve, kao i izgradnju djelotvornih, odgovornih i inkluzivnih institucija na svim nivoima.

2.3.1.3. Relevantne rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija

Za sistematsko uvođenje rodne perspektive u sistem odbrane i uključivanje žena u mirovne procese i primjenu mirovnih sporazuma poseban značaj imaju rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija.

RSBUN 1325 (2000) – Žene, mir i bezbjednost, jednoglasno usvojena od Savjeta bezbjednosti UN-a, prvi je zvanični dokument Savjeta bezbjednosti koji je zahtijevao od strana u sukobu da spriječe kršenje prava žena, podrže učešće žena u mirovnim pregovorima i postkonfliktnom oporavku, kao i da zaštite žene i djevojčice od seksualnog i rodno zasnovanog nasilja u oružanim sukobima, posebno imajući u vidu da je zlostavljanje i silovanje žena i djevojčica postalo važno oružje rata i jedna od metoda ekstremne torture. U Rezoluciji se ističe jedinstveni uticaj sukoba na žene i upućuje poziv na usvajanje rodne perspektive radi sagledavanja posebnih potreba žena i djevojčica tokom sukoba, repatrijacije i preseljenja, rehabilitacije, reintegracije i postkonfliktnog oporavka.⁴³

43 OSCE, kao regionalna organizacija posvećena bezbjednosti, podržava implementaciju RSBUN 1325 i agendu „Žene, mir i bezbjednost“ u regionu. Organizacija naglašava potrebu da se žene angažuju u prevenciji konflikta, kao i u upravljanju kriznim situacijama i procesima obnove poslije konflikta. OSCE ima program koji je posvećen pitanjima roda i koji podržava kako vladin, tako i nevladin sektor kroz analize, alate, treninge i ekspertske savjete sa ciljem da državama pomogne u ispunjavanju obaveza koje proističu iz RSBUN 1325. OSCE pomaže pri izradi Nacionalnih akcionih planova, kao i pri ustanovljavanju stanja, trendova i izazova za implementaciju NAP-ova.

RSBUN 1820 (2008) tretira pitanja seksualnog nasilja u konfliktnim i postkonfliktnim situacijama i naglašava značaj prevencije seksualnog nasilja nad ženama, provođenje politike nulte tolerancije prema seksualnom iskorištavanju i zlostavljanju i naglašava značaj kažnjavanja učinilaca.

RSBUN 1888 (2009) posvećena je zaštiti žena i djevojčica od seksualnog nasilja u oružanim sukobima. Rezolucijom se predviđa imenovanje specijalnog predstavnika generalnog sekretara i formiranje ekspertskih timova, koji bi djelovali na terenu, u cilju djelotvornije koordinacije, primjene i izvještavanja o primjeni Rezolucije 1820.

RSBUN 1889 (2009) fokusirana je na zaštitu žena i djevojčica u postkonfliktnim situacijama. Ona poziva na preduzimanje dodatnih mjera za povećanje učešća žena u svim fazama postkonfliktnog oporavka: rješavanje sukoba, postkonfliktno planiranje i izgradnja mira, donošenje političkih i ekonomskih odluka, suzbijanje stereotipa i promovisanje ženskog liderstva i kapaciteta, upravljanje programima pomoći, kao i podrška ženskim organizacijama.

RSBUN 1960 (2010) predstavlja odgovor na spor napredak u rješavanju pitanja seksualnog nasilja u oružanim sukobima, posebno nad ženama i djecom. Ona poziva na preduzimanje konkretnih mjera i uspostavljanje institucionalnih mehanizama za prevenciju i zaštitu od seksualnog nasilja u sukobima.

RSBUN 2106 (2013) konstatuje spor napredak u primjeni RSBUN 1960 i poziva na preduzimanje djelotvornih mjera u procesuiranju i reagovanju na slučajeve seksualnog nasilja, čime bi se doprinijelo održavanju međunarodnog mira i bezbjednosti. RSBUN 2122 (2013) ističe potrebu kontinuirane primjene RSBUN 1325 i nacionalnih akcionih planova, unapređenja sistema koordinacije, monitoringa i evaluacije. Posebno naglašava značaj ženskog liderstva i veće učešće žena u praćenju napretka u rješavanju konflikata i očuvanju mira.

RSBUN 2242 (2015) ukazuje da je učešće žena ključna komponenta napora za rješavanje izazova u globalnom kontekstu, koji karakteriše porast nasilnog ekstremizma, klimatske promjene i veliki broj raseljenih osoba, uz naglašavanje suštinske povezanosti učešća žena i održivog mira i bezbjednosti.

RSBUN 2272 (2016) uspostavlja mehanizam za sprečavanje seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja od strane pripadnika/ca mirovnih snaga UN u mirovnim operacijama. Rezolucija tretira seksualno iskorištavanje i zlostavljanje kao problem kredibiliteta UN i sposobnosti organizacije da sprovodi mirovne misije.

Usmjerena je na uklanjanje seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja koje proističe iz institucionalne kulture zasnovane na militarizovanim i patrijarhalnim obrascima bezbjednosti. Rezolucijom je predviđena mogućnost da vojni, odnosno policijski kontingent u čijem su sastavu pojedinci/ke optuženi za seksualno iskorištavanje i zlostavljanje, bude zamenjen drugim kontingentom iz države koja na odgovarajući način reaguje i procesuiraju slučajeve seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja.

RSBUN 2467 (2019) posvećena je seksualnom nasilju u oružanim sukobima, za čije rješavanje promoviše pristup usredsređen na preživjele, kojima treba osigurati obeštećenje i adekvatnu zdravstvenu zaštitu, uključujući i zaštitu reproduktivnog zdravlja. Rezolucija naglašava da su strukturna neravnopravnost polova i diskriminacija glavni uzroci seksualnog nasilja i ukazuje na neophodnost učešća i osnaživanja žena kao puta ka održivom miru i bezbjednosti.

RSBUN 2493 (2019) - deseta rezolucija u okviru agende Savjeta bezbjednosti Žene, mir i bezbjednost, koja poziva države članice da se obavežu na provođenje devet prethodno usvojenih rezolucija. Rezolucija predstavlja korak naprijed u oblasti učešća žena u svim fazama mirovnih procesa, kao i u stvaranju sigurnijeg okruženja za civilno društvo, formalne i neformalne vođe žena, graditeljke mira, političke aktere i one koji štite i promovišu ljudska prava, kako bi djelovali samostalno i bez neprimjerenog miješanja, prijetnji, nasilja i govora mržnje, uključujući i djelovanje u situacijama oružanog sukoba.

RSBUN 2538 (2020) predstavlja važan proboj jer je to prva rezolucija koju je usvojio Savjet bezbjednosti UN, a odnosi se specifično na ulogu žena u sklopu mirovnih snaga. Ona je značajna i po tome što je veoma rijedak slučaj da sve države članice Savjeta bezbjednosti budu ko-sponzori rezolucije. Neki od glavnih elemenata rezolucije odnose se na potrebu povećanja broja žena u UN misijama, na potrebu saradnje prilikom treninga i izgradnje kapaciteta, uspostavljanje mreža i data ženskog osoblja, poziva na poboljšanje bezbjednosti ženskog osoblja u misijama i zahtijeva odgovarajući smještaj za žensko osoblje misija. Naposljetku, rezolucija poziva na saradnju UN i regionalnih organizacija u tom smislu.

2.3.2. Međunarodni pravni dokumenti pod okriljem Savjeta Evrope

Pod okriljem Savjeta Evrope⁴⁴ usvojeno je nekoliko međunarodnih ugovora od značaja za zaštitu od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja. Za uspješnu borbu protiv ovih pojava značajni su i brojni pravno neobavezujući akti, koji pružaju putokaze za djelovanje država u ovoj oblasti.

2.3.2.1. Međunarodni ugovori pod okriljem Savjeta Evrope

Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950) garantuje građanska i politička prava, uključujući pravo na život (član 2), zabranu mučenja (član 3), pravo na slobodu i bezbjednost (član 5) i zabranjuje diskriminaciju u uživanju navedenih prava po bilo kojoj osnovi, kao što su pol, rasa, boja kože, jezik, religija, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili društveno porijeklo, povezanost sa nacionalnom manjinom, imovinsko stanje, rođenje ili drugi status (član 14). S obzirom na to da se zabrana diskriminacije odnosi na prava garantovana konvencijom, usvojen je Protokol br. 12 uz Evropsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, kojim je propisana opšta zabrana diskriminacije (2000). Njime je zabrana diskriminacije proširena i na prava koja su garantovana nacionalnim zakonodavstvom.

Konvencija Savjeta Evrope o borbi protiv trgovine ljudima (2005) proklamuje da se primjena odredaba Konvencije, a posebno korišćenje mjera za zaštitu i unapređenje prava žrtava, treba osigurati bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi. Značajno je što Konvencija naglašava da je trgovina ljudima čvrsto povezana sa rodom, zbog čega je neophodno uključivanje perspektive rodne ravnopravnosti u oblasti trgovine ljudima.

Konvencija Savjeta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici – Istambulska konvencija (2011) utvrđuje obavezujuće standarde za zaštitu od nasilja prema ženama i nasilja u porodici. Države članice su dužne

⁴⁴ Savjet Evrope je vodeća organizacija za ljudska prava u Evropi, koja obuhvata 47 država članica, od kojih su 28 države članice Evropske unije. Savjet Evrope zalaže se za slobodu izražavanja i medija, slobodu okupljanja, ravnopravnost i zaštitu manjina, pomaže državama u borbi protiv korupcije i terorizma i u provođenju neophodnih pravosudnih reformi. Sjedište Savjeta Evrope nalazi se u Strazburu, u Francuskoj. Parlamentarna skupština sastoji se od 318 poslanika iz država članica. Skupština bira generalnog sekretara, komesara za ljudska prava i sudije Evropskog suda za ljudska prava. Komesar za ljudska prava samostalno izvještava o kršenjima ljudskih prava i skreće pažnju na njih.

Više informacija o Savjetu Evrope dostupno na: coe.int/en/web/portal

da preduzmu sve neophodne zakonodavne i druge mjere i da sa potpunom posvećenošću spriječe, istraže, kazne i osiguraju obeštećenje žrtvama nasilja koje izvrše nedržavni subjekti. Naglašena je potreba koordiniranog djelovanja državnih organa i svih institucija sistema koji u svojoj nadležnosti imaju rad sa ženama žrtvama nasilja, posebno nasilja u porodici. Nasilje prema ženama označeno je kao kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije žena i utvrđena je obaveza država članica da osiguraju primjenu konvencije bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi (član 4). U domenu prevencije, obaveza je država članica da rade na promjeni društvenih i kulturnih obrazaca s ciljem iskorjenjivanja predrasuda, običaja, tradicije i drugih praksi koje se zasnivaju na ideji inferiornosti žena i muškaraca, utiču na podizanje svijesti javnosti i osiguraju odgovarajuće obuke zaposlenih u vezi sa sprečavanjem i otkrivanjem nasilja, potrebama i pravima žrtava i sprečavanjem sekundarne viktimizacije (čl. 12. i 15). Donijeta je s ciljem uspostavljanja nulte tolerancije na nasilje nad ženama i nasilje u porodici, djelotvornog suzbijanja svih oblika diskriminacije nad ženama i promocije suštinske ravnopravnosti između žena i muškaraca.

2.3.2.2. Drugi međunarodni pravni dokumenti Savjeta Evrope

Revidirana evropska socijalna povelja (1996) predstavlja osnovni dokument Savjeta Evrope na području socijalnih prava. Po svojoj sadržini, ona je na području ekonomskih i socijalnih prava ekvivalent Evropskoj konvenciji o ljudskim pravima. Pored ostalog, Poveljom je utvrđeno pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije na osnovu pola (član 20), kao i pravo zaposlenih sa porodičnim obavezama na jednakost u tretmanu i mogućnostima.

Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou (2006) namijenjena je lokalnim i regionalnim upravama, koje se njenim potpisivanjem javno obavezuju da će slijediti principe rodne ravnopravnosti i provoditi odredbe propisane Poveljom u svojim sredinama, što uključuje primjenu principa ravnopravnosti žena i muškaraca, eliminisanje rodni stereotipa i sve oblike rodno zasnovane diskriminacije.

U okviru Savjeta Evrope donijete su i brojne preporuke, među kojima su najznačajnije: Preporuka R(2003)3 o ujednačenom učešću žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju; Preporuka R(90)4 o neseksističkoj upotrebi jezika; Preporuka R(98)14 o integrisanju rodnog aspekta u javnu politiku; Preporuka R(2000)11 o akcijama u borbi protiv trgovine ljudima u svrhu seksualnog iskorištavanja; Preporuka 1325(1997) o trgovini ženama i prisilnoj prostituciji; Preporuka R(96)5

o usklađivanju radnog i porodičnog života; Preporuka R(2002)5 o zaštiti žena od nasilja; Preporuka R(2003)3 o uravnoteženom učešću žena i muškaraca u donošenju odluka; Preporuka R(2007)13 o urođnjavanju u obrazovanju; Preporuka R(2007)17 o standardima i mehanizmima rodne ravnopravnosti; Preporuka R(2013)1 o rodnoj ravnopravnosti i medijima; Preporuka R(2017)9 o rodnoj ravnopravnosti u audio-vizuelnom sektoru; Preporuka R(2019)1 o sprečavanju i suzbijanju seksizma i dr.

2.4. Pravo Evropske unije

2.4.1. Primarno i sekundarno zakonodavstvo

Propisi relevantni za zaštitu od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja sadržani su u izvorima primarnog i sekundarnog zakonodavstva. Primarno zakonodavstvo čine ugovori kojima su postavljeni ciljevi EU, pravila o EU institucijama i odnosi između država članica i EU, dok u sekundarno zakonodavstvo spadaju direktive, odluke, pravila, preporuke i mišljenja zasnovana na principima i ciljevima dogovorenim u primarnom zakonodavstvu.

Izvorni Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice (1957) sadrži nekoliko odredaba kojima se zabranjuje svaki vid diskriminacije s obzirom na državljanstvo, uključujući i zabranu diskriminacije na osnovu pola u kontekstu zapošljavanja. Ugovor iz Maastrichta (1992) također sadrži odredbu o zabrani diskriminacije na osnovu pola u oblasti zapošljavanja, a tek Ugovor iz Amsterdama (1999), pored proklamovanja jednakosti muškaraca i žena na tržištu rada, daje važno ovlaštenje Evropskom vijeću da preduzme odgovarajuće korake radi borbe protiv diskriminacije po osnovu pola, rasnog ili etničkog porijekla, religije ili uvjerenja, invaliditeta, uzrasta ili seksualne orijentacije (član 13). U Ugovoru iz Lisabona (2007) navodi se, pored ostalog, da će se EU boriti protiv socijalne isključenosti i diskriminacije i promovirati socijalnu pravdu i zaštitu i ravnopravnost između žena i muškaraca (član 2).

Povelja o osnovnim pravima u EU (1993) predstavlja prvi dokument koji pruža katalog ljudskih prava garantiranih u EU, a dio Povelje posvećen je zabrani diskriminacije i principima jednakosti i ravnopravnosti. Zabranjena je diskriminacija po bilo kojoj osnovi, uključujući i genetske osobenosti i seksualnu orijentaciju, koje se prvi put pominju kao zabranjene osnove diskriminacije. Povelja je donijeta kao pravno neobavezujući akt, ali je postala obavezujuća stupanjem na snagu Ugovora iz Lisabona (2007), u čiji je tekst inkorporirana.

Sekundarni izvori u domenu zabrane diskriminacije su direktive EU:

- ▶ Direktiva Vijeća Evropske unije 2000/43/EC za provođenje principa jednakog tretmana osoba bez obzira na rasno i etničko porijeklo;
- ▶ Direktiva Vijeća Evropske unije 2000/78/EC koja uspostavlja opšti okvir za ravnopravan tretman u zapošljavanju i profesiji;
- ▶ Direktiva Vijeća Evropske unije 2002/73/EC za provođenje principa jednakog tretmana žena i muškaraca u pogledu zapošljavanja, stručne obuke i napredovanja i uslova rada;
- ▶ Direktiva Vijeća Evropske unije 2004/113/EC posvećena implementaciji principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu dobrima i uslugama;
- ▶ Direktiva Vijeća Evropske unije 2006/54/EC posvećena implementaciji principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u oblasti zapošljavanja i zanimanja;
- ▶ Direktiva Vijeća Evropske unije 2010/41/EU o primjeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena koji su samozaposleni i dr.

Sadržina direktiva pokazuje napredak u pravnom regulisanju diskriminacije. Tako Direktiva 2002/73/EC sadrži široku definiciju indirektno diskriminacije i definiše rodno zasnovano uznemiravanje i seksualno uznemiravanje. Dometi zabrane diskriminacije u pojedinim oblastima nijesu isti jer su različita lična svojstva na osnovu kojih je zabranjeno vršiti diskriminaciju u oblastima na koje se direktive odnose. Radi unapređenja zaštite od diskriminacije, 2009. godine usvojen je prijedlog tzv. Horizontalne direktive, koja još uvijek nije usvojena.

Za zaštitu od seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u državama EU relevantna je i Direktiva 2012/29/EU o uspostavljanju minimalnih standarda za prava, podršku i zaštitu žrtava krivičnih djela (Direktiva o pravima žrtava), kojom se, pored ostalog, jamči djelotvornija zaštita i specijalizirana podrška žrtvama seksualnog ili rodno zasnovanog nasilja.

2.4.2. Drugi relevantni pravni dokumenti Evropske unije

Podsticaj ostvarivanju rodne ravnopravnosti u državama EU pružaju i brojni pravno neobavezujući dokumenti: Preporuka 84/635/EC o promovisanju pozitivne akcije za žene; Preporuka 92/131/EEC o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu; Rezolucija Vijeća iz 1982. godine o promovisanju jednakih mogućnosti za žene; Rezolucija Vijeća iz 1995. godine o uravnoteženom učešću muškaraca i žena u odlučivanju; Rezolucija Vijeća ministara rada i socijalne politike iz 2000. godine o uravnoteženom učešću žena i muškaraca u porodičnom i radnom životu; Rezolucija Evropskog parlamenta o ženama u odlučivanju iz 2000. godine i dr.

Politika rodne ravnopravnosti u državama EU provodi se u skladu sa Strategijom EU za rodnu ravnopravnost za period 2020-2025. Njeni ključni ciljevi su zaustavljanje rodno zasnovanog nasilja, suzbijanje rodnih stereotipa, ukidanje rodnih jazova na tržištu rada, postizanje ravnopravnog učešća u različitim sektorima ekonomije, ukidanje razlika u platama i penzijama među polovima, ukidanje rodnih jazova u domenu pružanja njege i postizanje ravnoteže polova u donošenju odluka i u politici. Strategija kombinuje dvije metode djelovanja – sistemsko uvođenje rodne perspektive i ciljane mjere u pojedinim oblastima, a interseksionalnost je horizontalni princip za njeno provođenje.

2.5. Pravni i strateški okvir zaštite od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u državama Zapadnog Balkana

2.5.1. Pravni okvir

2.5.1.1. Opšti antidiskriminacioni propisi

Pravni okvir rodne ravnopravnosti i nediskriminacije čine pravni propisi sadržani u ustavima i antidiskriminacionim zakonima.

Ustav Bosne i Hercegovine (Aneks IV Opšteg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini i "Sl. glasnik BiH", br. 25/2009 - Amandman I) propisuje da je uživanje prava i sloboda osigurano svim osobama bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi kao što su pol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno i socijalno porijeklo ili povezanost sa nacionalnom manjinom, imovina, rođenje ili drugi status (član 4).

Ustav Crne Gore ("Službeni list CG", br. 1/2007 i 38/2013 - Amandmani I-XVI) zabranjuje svaku neposrednu ili posrednu diskriminaciju po bilo kojoj osnovi i propisuje da se neće smatrati diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite osoba koje su po bilo kojoj osnovi u nejednakom položaju (član 8). Propisano je da država jamči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti (član 18).

Ustav Republike Sjeverne Makedonije („Službeni list Republike Makedonije“/ „Služben vesnik na Republika Makedonija“, br. 52/1991), sa Amandmanima I-XXXVI (1992-2019) propisuje da su građani pred ustavom i zakonom jednaki i propisuje jednakost građana u uživanju svih prava i sloboda, nezavisno od pola, rase, boje kože, nacionalnog i socijalnog porijekla, političkog i vjerskog uvjerenja, imovinskog i društvenog položaja (član 9).

Ustav Republike Srbije („Službeni glasnik“ RS br.98/2006) propisuje da država jamči ravnopravnost žena i muškaraca i razvija politiku jednakih mogućnosti (član 15), zabranjuje diskriminaciju po bilo kojoj osnovi i predviđa mogućnost uvođenja posebnih mjera radi postizanja pune ravnopravnosti osoba ili grupe osoba koje su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima, koje se ne smatraju diskriminacijom (član 21).

Sve države donijele su naprijed navedene opšte, kao i posebne antidiskriminacione zakone (Tabela 3):

BOSNA I HERCEGOVINA	CRNA GORA	REPUBLIKA SJEVERNA MAKEDONIJA	REPUBLIKA SRBIJA
Zakon o zabrani diskriminacije (2009)	Zakon o zabrani diskriminacije (2010)	Zakon o sprečavanju i zabrani diskriminacije (2020)	Zakon o zabrani diskriminacije (2009)
Zakon o ravnopravnosti polova ("Službeni glasnik BiH", br. 16/2003)	Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Službeni list RCG", br. 46/07 i "Službeni list Crne Gore", br. 73/2010, 40/2011 i 35/2015)	Zakon o jednakim mogućnostima žena i muškaraca („Službeni list Republike Makedonije“/“Služben vesnik na RM“ br. 201/2015 – prečišćen tekst).	Zakon o ravnopravnosti polova ("Službeni glasnik RS", br. 104/2009.)
	Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom ("Službeni list CG", br. 35/2015 i 44/2015 -ispr.)		Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom ("Službeni glasnik RS", br. 33/2006).

Tabela 3: Antidiskriminacioni zakoni – uporedni podaci za četiri države Zapadnog Balkana

2.5.1.2. Propisi o zabrani diskriminacije u zakonima o vojsci država Zapadnog Balkana

Za sektor oružanih snaga značajne su odredbe o zabrani rodne i druge diskriminacije i jednakim mogućnostima, sadržane u zakonima o vojsci.

Zakon o službi u Oružanim snagama Bosne i Hercegovine ("Službeni glasnik BiH", br. 88/2005, 53/2007, 59/2009, 74/2010, 42/2012, 41/2016 i 38/2018) propisuje da se profesionalna vojna lica i lica koja žele biti primljena u Oružane snage tretiraju s punim poštovanjem principa transparentnosti, pravičnosti i istih mogućnosti, da neće biti diskriminacije ni po kojoj osnovi, a da ministar odbrane osigurava da se u Oružanim snagama poštuju ove obaveze (član 28). Zakon sadrži i specifičnu rodno odgovornu normu, kojom je propisano da supružnik vojnog lica koje pogine ili umre zbog rane, povrede, odnosno bolesti, a nema uslova za porodičnu penziju, može na lični zahtjev biti upućen na osposobljavanje radi sticanja IV stepena stručne spreme u trajanju od četiri godine, ako u momentu smrti nije imao nikakvu stručnu spremu niti je bio u radnom odnosu (član 43).

Zakon o Vojsci Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 51/2017 i 34/2019) osobama koje se prijavljuju za prijem u službu u Vojsci garantuje primjenu načela transparentnosti, pravičnosti i jednakih prava, bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi, i zabranjuje dovođenje u povlašten, odnosno, neravnopravan položaj osoba u službi u Vojsci u ostvarivanju njihovih prava i obaveza ili uskraćivanje, odnosno, ograničavanje prava po bilo kojoj osnovi (član 16). Dodatno, prilikom prijema u službu u Vojsci, istim zakonom je određeno da će se voditi računa o srazmjernoj zastupljenosti pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica, kao i o rodno balansiranoj zastupljenosti – član 47, stav 3. Zakon sadrži i klauzulu o upotrebi rodno osjetljivog jezika, propisujući da izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu, podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu – član 13.

Zakon o službi u Armiji Republike Makedonije ("Službeni list RM"/"Služben vesnik na RM" br. 77/12, 29/14, 33/15, 193/15, 71/16, i Zakon o službi u Armiji Republike Sjeverne Makedonije (Službeni list RSM"/"Služben vesnik na RSM" br. 101/19, 14/20) propisuje da zakon ima rodno senzitivni pristup i jednako se primjenjuje na žene i muškarce u službi u Armiji, kao i da svi pojmovi upotrijebljeni u zakonu u muškom rodu podrazumijevaju iste pojmove u ženskom rodu (član 1-a). Zakon takođe propisuje da su osobe nadležne za donošenje naredbi o postavljenju, napredovanju, razrješenju, premještanju, upućivanju i dr. dužne voditi računa o

odgovarajućoj i pravičnoj zastupljenosti pripadnika manjinskih zajednica, kao i primjenjivati rodnu perspektivu (član 13-a).

Zakon o Vojsci Srbije ("Službeni glasnik RS", br. 116/2007, 88/2009, 101/2010 - dr. zakon, 10/2015, 88/2015 - odluka US, 36/2018 i 94/2019) propisuje da se zakonske odredbe jednako odnose na žene i muškarce, kao i da je zabranjeno povlaštivanje ili uskraćivanje pripadnika Vojske Srbije u njegovim pravima ili dužnostima, posebno zbog rasne, vjerske, polne ili nacionalne pripadnosti, porijekla ili zbog nekog drugog ličnog svojstva (član 13, stav 3).

2.5.2. Strateški okvir rodne ravnopravnosti

Sve države Zapadnog Balkana usvojile su strategije za postizanje rodne ravnopravnosti na nivou država, kao i akcijske planove za primjenu RSBUN 1325 – Žene, mir i bezbjednost.

Bosna i Hercegovina je 2018. godine usvojila treći Akcioni plan za rodnu ravnopravnost (Gender akcioni plan BiH - GAP) za period 2018-2022. ("Službeni glasnik BiH", br. 89/18). Prethodni akcioni planovi su uspješno provedeni u periodu 2013-2017. i u periodu 2006-2011.

Akcionim planom za rodnu ravnopravnost / Gender akcionim planom (GAP-om) za period 2018-2022. utvrđeni su ciljevi (Tabela 4), programi i mjere za ostvarivanje ravnopravnosti polova u svim oblastima društvenog života i rada, u javnoj i privatnoj sferi. Ovaj strateški dokument daje smjernice za izradu operativnih planova institucija na svim nivoima organizacije vlasti u BiH. Njime su utvrđene prioritetne i transverzalne oblasti, kao i oblasti koje se odnose na jačanje sistema, mehanizama i instrumenata za postizanje ravnopravnosti polova, te jačanje saradnje i partnerstva. Na ovaj način jasnije su definisane obaveze institucionalnih mehanizama za ravnopravnost polova, kao i obaveze i odgovornosti resornih ministarstava u svakoj prioritetnoj oblasti.

STRATEŠKI CILJ 1:	STRATEŠKI CILJ 2:	STRATEŠKI CILJ 3:
Strateški cilj 1: Izrada, provođenje i praćenje programa mjera za unapređenje ravnopravnosti polova u institucijama vlasti, po prioritetnim oblastima.	Strateški cilj 2: Izgradnja i jačanje sistema, mehanizama i instrumenata za postizanje ravnopravnosti polova.	Strateški cilj 3: Uspostavljanje i jačanje saradnje i partnerstva.

Tabela 4: Strateški ciljevi GAP-a 2018-2022 - Bosna i Hercegovina

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine usvojilo je treći Akcioni plan za implementaciju RSBUN 1325 "Žene, mir i bezbjednost" u Bosni i Hercegovini za period 2018-2022. godina ("Službeni glasnik BiH, br. 1/2019; AP UNSCR 1325). Prethodno su uspješno provedeni akcioni planovi za period 2014-2017. i za period 2010-2013. Treći Akcioni plan sadrži tri strateška cilja, u okviru kojih su utvrđeni srednjoročni ciljevi, očekivani rezultati i aktivnosti (Tabela 5).

STRATEŠKI CILJ 1:	STRATEŠKI CILJ 2:	STRATEŠKI CILJ 3:
Povećano učešće žena u vojsci, policiji i mirovnim misijama, uključujući i učešće na mjestima donošenja odluka.	Povećan stepen ljudske bezbjednosti kroz prizmu rodne ravnopravnosti.	Unaprijeđeni uvjeti i pristup sprovođenju AP RSBUN 1325.
SREDNJOROČNI CILJEVI:		
1. Ključne politike, zakoni i drugi propisi omogućavaju povećanje učešća žena u vojsci, policiji i mirovnim misijama, uključujući i mjesta donošenja odluka.	2.1. Smanjena stopa trgovine ljudima u BiH.	3.1. Unaprijeđeni mehanizmi koordinacije i instrumenti za sprovođenje AP RSBUN 1325.
2. Stvorene potrebne pretpostavke za unapređenje položaja i napredovanje žena u vojsci, policiji, mirovnim misijama, uključujući i mjesta donošenja odluka.	2.2. Poboljšana podrška i pomoć žrtvama koje su preživjele seksualno nasilje i druge oblike stradanja tokom rata.	3.2. Poboljšana saradnja sa drugim akterima.
3. Razvijena svijest o važnosti učešća žena u donošenju odluka i očuvanju mira i bezbjednosti.	2.3. Unaprijeđen rodno odgovoran pristup i sistemi podrške u uslovima aktuelnih sigurnosnih prijetnji i izazova.	

Tabela 5: Strateški ciljevi AP RSBUN 1325 - Bosna i Hercegovina

Primjeri dobre prakse u sprovođenju AP RSBUN 1325 u Bosni i Hercegovini

Ministarstvo odbrane BiH usvojilo je u decembru 2018. godine "Standardne operativne procedure rodne ravnopravnosti u oružanim snagama Bosne i Hercegovine". Njima su regulisani organizacijska struktura, nadležnosti i funkcije OS BiH u oblasti rodne ravnopravnosti, implementacija zadataka iz propisa i procedura u slučaju povreda rodne ravnopravnosti u OS BiH i ostala pitanja iz rodne ravnopravnosti u OS BiH. Svrha Standardnih operativnih procedura jeste da se kroz definisanje konkretnih procedura u implementaciji Akcionog plana za implementaciju RSBUN 1325 u Bosni i Hercegovini rodna perspektiva i rodna ravnopravnost u potpunosti integrišu u OS BiH. Standardnim operativnim procedurama utvrđeni su nadležnost i organizacijska struktura i funkcije OS BiH u oblasti rodne ravnopravnosti, implementacija zadataka i procedura iz oblasti rodne ravnopravnosti (planiranje, implementacija, nadgledanje, izvještavanje i informiranje), kao i planiranje i realizacija obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti.

U oktobru 2019. godine Ministarstvo odbrane BiH usvojilo je pravni akt "Politika rodne ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane BiH i Oružanim snagama BiH", čiji je cilj integrisanje rodne ravnopravnosti u institucijama odbrane BiH u sve razvojne politike i strategije, kao i definisanje načela, ciljeva i odgovornosti u procesu ostvarivanja demokratskih principa i osnovnih ljudskih prava koji zahtijevaju rodnu ravnopravnost. Ovim aktom izričito je propisano da ravnopravnost polova nema tretman posebnog pitanja, već predstavlja predmet svih politika i programa djelovanja u MO BiH i OS BiH. Akt snažno promovira pristup integrisanja rodne perspektive, ukazujući da se ona ne fokusira samo na žene, već posmatra sve osobe, i žene i muškarce, kao subjekte razvojnog procesa i kao ciljne grupe u tom procesu.

Na vanrednoj telefonskoj sjednici, održanoj 15. 10. 2019. godine, Vijeće ministara BiH, na prijedlog Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice, usvojilo je Informaciju o mehanizmima za efikasnu prevenciju i zaštitu od uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama Bosne i Hercegovine, sa Vodičem za poduzimanje efikasnih mjera za sprečavanje uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama Bosne i Hercegovine.

Ministarstvo odbrane Bosne i Hercegovine je realizovalo Zaključak Vijeća ministara Bosne i Hercegovine donešen na sjednici održanoj 15.10.2019. godine i u skladu sa istim donešena je Odluka o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu pola i Odluka o imenovanju savjetnice za prevenciju uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.

U Bosni i Hercegovini 2017. godine usvojen je Završni izvještaj o provođenju AP RSBUN 1325 u periodu 2014-2017 od Vijeća ministara BiH. Izvještaj sadrži preporuke i naučene lekcije koje su bile polazna osnova za izradu novog Akcionog plana.

Crna Gora usvojila je 2017. godine treći Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori (PAPRR) za period 2017-2021., sa Programom provođenja za 2017-2018., dok je drugi program provođenja PAPRR-a za 2019-2020. usvojen u martu 2019. godine. Prethodno su uspješno sprovedeni planovi za period 2008-2013. i 2013-2017. godina. PAPRR je razvojni dokument za implementaciju politike rodne ravnopravnosti, kojim je definisano sedam strateških ciljeva (Tabela 6). Ministarstvo odbrane i Vojska Crne Gore prepoznati su u području djelovanja - ravnopravnost u procesu odlučivanja u političkom i javnom životu, u okviru strateškog cilja: ravnopravno učešće žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja, vezan za ostvarivanje cilja: implementacija Rezolucije 1325 SBUN - Žene, mir i bezbjednost. Drugi program provođenja PAPRR-a za 2019-2020. usvojen je u martu 2019. godine.

STRATEŠKI CILJEVI:

1. Uspostavljanje društva jednakih mogućnosti i eliminisanje svih oblika diskriminacije po osnovu pola i roda.
2. Uvođenje rodno osjetljivog obrazovanja na svim nivoima obrazovanja.
3. Povećati zaposlenost žena i ukloniti sve oblike diskriminacije žena na tržištu rada.
4. Unaprijediti dostupnu rodno osjetljivu zdravstvenu zaštitu.
5. Suzbiti sve oblike rodno zasnovanog nasilja, nasilja nad ženama i nasilja u porodici, te unaprijediti položaj i zaštitu prava žrtava svih oblika rodno zasnovanog nasilja.
6. Suzbijati rodne stereotipe i uvesti politiku rodne ravnopravnosti u medije, kulturu i sport.
7. Ravnopravno učešće žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja.

Tabela 6: Strateški ciljevi PAPRR-a - Crna Gora

Primjeri dobre prakse za Crnu Goru

Indeks rodne ravnopravnosti: Na inicijativu Odjeljenja za poslove rodne ravnopravnosti Ministarstva za ljudska i manjinska prava, a u saradnji sa Evropskim institutom za rodnu ravnopravnost (EIGE) i Programom Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) u Crnoj Gori, u okviru Projekta „Podrška antidiskriminacionim i politikama rodne ravnopravnosti“, 2019. godine izrađen je Indeks rodne ravnopravnosti za Crnu Goru. Indeks je baziran na metodologiji Indeksa rodne ravnopravnosti koji je za zemlje članice EU razvio EIGE. Podaci korišteni za proračun odnose se na 2017. godinu. Izračunata vrijednost Indeksa rodne ravnopravnosti za Crnu Goru je 55, dok srednja vrijednost za zemlje EU-28 iznosi 67,4. Najveće razlike odnose se na rodnu ravnopravnost u domenima novca i moći, a najmanje u domenima zdravstva i rada. Indeks predstavlja važan resurs za integrisanje rodne perspektive u sve javne politike.

Jačanje kapaciteta kroz aktivnosti sa NATO i ostalim međunarodnim partnerima:

NATO strateška komandna direktiva (BI-SCD) 40-1 operacionalizuje implementaciju RSBUN 1325. Direktiva se odnosi na NATO komandne strukture, uključujući Savezničku komandu za operacije i Savezničku komandu za transformaciju, kao i sve ostale komandne strukture NATO, zatim na sve članice NATO, kao i zemlje članice Partnerstva za mir. Implementirajući ovu direktivu, MO i Vojska Crne Gore su uputili majoricu Sanju Pejović, koordinatorku za rodnu ravnopravnost u Vojsci Crne Gore i instruktorku za rodnu ravnopravnost na usavršavanje u Švedsku, uz podršku regionalnog projekta UNDP SEESAC. Ona je pohađala NATO akreditovanu međunarodnu vojnu obuku za rodne savjetnike/ce u vojnim operacijama na strateškom nivou, koju je uspješno završila. Nakon toga je imenovana je za rodnu savjetnicu na strateškom nivou u Vojsci Crne Gore. Od 20. jula, 2018. godine upućena je da obavlja poslove rodne savjetnice (GENAD) pri Vrhovnoj komandi savezničkih snaga za Evropu (Supreme Headquarters Allied Powers Europe - SHAPE) u Monsu. To je prva pozicija koju je Crna Gora kao članica NATO dobila u NATO komandnoj strukturi.

U Crnoj Gori sprovodi se drugi Akcioni plan za primjenu RSBUN 1325 za period 2019-2022. sa Programom provođenja 2019-2020, koji je Vlada Crne Gore usvojila u septembru 2019. godine. Njemu je prethodio Akcioni plan za period 2017-2018. godina, čije je usvajanje u februaru 2017. godine bilo značajno ne samo za Crnu Goru kao državu članicu UN-a, već i s aspekta članstva Crne Gore u NATO-u i u kontekstu pregovora o pristupanju Evropskoj uniji, posebno za poglavlje 31 - Vanjska, sigurnosna i odbrambena politika. U sprovođenju ovog Akcionog plana realizo-

vane su 32 aktivnosti, što je 78 % realizacije AP-a, četiri aktivnosti su djelimično realizovane, jedna je bila djelimično realizovana, a samo četiri aktivnosti nijesu realizovane (Izveštaj o realizaciji Akcionog plana za primjenu Rezolucije SB UN 1325 - Žene, mir i bezbjednost u Crnoj Gori (2017-2018)).

Akcionni plan za primjenu RSBUN 1325 za period 2019-2022. sa Programom sprovođenja 2019-2020. obuhvata i razrađuje ključna područja za primjenu RSBUN 1325 i pratećih rezolucija (Tabela 7). Vlada Crne Gore usvojila je godišnji izvještaj o provođenju aktuelnog programa u aprilu 2020. godine.

STRATEŠKI CILJEVI:

1. Povećanje učešća žena u odlučivanju i mirovnim procesima
2. Zaštita žena i djevojaka u konfliktnim zonama
3. Integrisanje rodne perspektive i rodnog obrazovanja u mirovne operacije

OPERATIVNI CILJEVI:

- Osnažiti ulogu institucionalnih mehanizama za praćenje primjene i provođenja Akcionog plana za RSBUN 1325 i pratećih rezolucija (u okviru ovog cilja - osam aktivnosti);
- Jačati rodnu perspektivu kroz učešće u međunarodnim aktivnostima na primjeni RSBUN 1325 i pratećih rezolucija (dvije aktivnosti);
- U obrazovne programe na svim nivoima obrazovanja integrisati rodnu perspektivu, uključujući i aktivnosti na primjeni RSBUN 1325 i njoj pratećih rezolucija, posebno onih koje se odnose na rodne aspekte ljudske bezbjednosti i očuvanje mira, u cilju integrisanja rodne perspektive i rodnog obrazovanja u mirovne operacije (sedam aktivnosti);
- Uvesti rodno balansiranu zastupljenost u aktivnostima sistema bezbjednosti (pet aktivnosti);
- Povećati zastupljenost žena u aktivnostima i procesima donošenja odluka u sektoru bezbjednosti i izgradnje mira (četiri aktivnosti);
- Podizanje nivoa svijesti o rodno zasnovanoj diskriminaciji, rodno zasnovanom nasilju i nasilju nad ženama i uspostaviti djelotvornu preventivnu zaštitu žena i djevojaka od rodno zasnovane diskriminacije, rodno zasnovanog nasilja i nasilja nad ženama (tri aktivnosti);
- Podizanje nivoa svijesti šire javnosti o problemu trgovine ljudima i uspostaviti djelotvornu preventivnu zaštitu žena i djevojaka od trgovine ljudima (tri aktivnosti);
- Unapređenje saradnje na primjeni RSBUN 1325 i njoj pratećih rezolucija (četiri aktivnosti) i
- Unapređenje efikasnosti praćenja realizacije AP-a za primjenu RSBUN 1325 i njoj pratećih rezolucija (četiri aktivnosti).

Tabela 7: Strateški i operativni ciljevi AP-a za primjenu RSBUN 1325 (2019-2022) - Crna Gora

Primjeri dobre prakse u AP-u za primjenu RSBUN 1325 u Crnoj Gori

Ministarstvo odbrane donijelo je "Smjernice za privlačenje i zadržavanje žena u Vojsci Crne Gore", koje su namijenjene komandnom sastavu Vojske, organizacionim jedinicama koje se bave ljudskim resursima, planiranjem i razvojem, obrazovanjem i obukom, operacijama, odnosima sa javnošću, kao i svim strukturama unutar Ministarstva odbrane i Vojske, u čijoj nadležnosti su regrutovanje, prijem, selekcija i profesionalni razvoj osoba u Vojsci. Privlačenje i zadržavanje žena u Vojsci i njihovo napredovanje u karijeri, promoviraju efikasnije i odgovornije oružane snage, a učešće žena u mirovnim misijama i operacijama doprinosi da mirovni procesi širom svijeta budu djelotvorniji i efikasniji.

Uz podršku UNDP SEESAC, u Vojsci Crne Gore realizuje se projekat Mentorstvo za rodnu ravnopravnost, u okviru koga je oficir iz Odsjeka za ljudske resurse Generalštaba Vojske Crne Gore, tokom 2015. godine, sa mentorom radio na razvijanju svojih kompetencija u oblasti integracije rodne perspektive i implementacije RSBUN 1325 i njoj pratećih rezolucija. Program Mentorstva za rodnu ravnopravnost nastavljen je i u periodu 2019/2020. godina.

Republika Sjeverna Makedonija usvojila je u januaru 2013. godine Strategiju za rodnu jednakost za period od 2013. do 2020. godine (SRJ). Strategija je rezultat ispunjavanja obaveze utvrđene Zakonom o jednakim mogućnostima žena i muškaraca („Službeni list Republike Makedonije"/"Služben vesnik na Republika Makedonija" br. 201/2015 – prečišćen tekst ZJM), a izrađena je u okviru projekta koji je provelo Ministarstvo rada i socijalne politike, u saradnji sa UN Women i agencijama UN-a u Republici Sjevernoj Makedoniji. Aktualna SRJ predstavlja nadgradnju prethodne nacionalne politike utvrđene Nacionalnim planom akcije za rodnu ravnopravnost za period 2007-2012. godine. Strategija za rodnu jednakost 2013-2010 trenutno se realizuje u skladu s Nacionalnim akcionim planom za rodnu jednakost za period 2018-2020.

Cilj SRJ je da omogući jednako učešće žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog sektora, jednak status i tretman u ostvarivanju njihovih prava, kao i jednake povlastice od ostvarenih rezultata. Strategijom je definisan okvir za potpunu ravnopravnost žena i muškaraca kao multisektorski horizontalni i univerzalni socijalni i politički prioritet (Tabela 8).

STRATEŠKI CILJEVI 1:

1. Uspostavljanje efektivnog i efikasnog sistema za postizanje rodne ravnopravnosti preko funkcionalnih mehanizama za podršku na nacionalnom i lokalnom nivou, harmoniziranih indikatora za mjerenje napretka u domenu rodne ravnopravnosti i osigurane rodno razvrstane statistike.
 - 1.1. Osigurana sistemaska podrška za integrisanje rodni pitanja u politike i finansijske instrumente, saglasno ZJM-u.
 - 1.2. Ojačana i efikasna funkcionalnost mehanizama za rodnu ravnopravnost u skladu sa odredbama ZJM-a.
 - 1.3. Uspostavljeni/razvijeni pokazatelji za mjerenje ravnopravnosti polova na osnovu rapoloživih rodno razvrstanih statističkih podataka i preuzetih međunarodnih i nacionalnih obaveza.

STRATEŠKI CILJEVI 2:

- 2.1. Povećanje rodno odgovornog učešća žena u procesima donošenja odluka u zakonodavnoj i izvršnoj vlasti, partijskoj politici i uređivačkoj radio-difuznoj djelatnosti.
- 2.2. Podignuta društvena svijest o rodno zasnovanom nasilju i unaprijeđen pravni okvir koji nudi standarde za efikasnu zaštitu i kažnjavanje različitih oblika rodno zasnovanog nasilja.
- 2.3. Uspostavljene i testirane/pilotirane politike za prevazilaženje barijera/prepreka i povećana zaposlenost žena (uravnoteženje privatnog/profesionalnog života, jačanje ženskog preduzetništva, smanjenje diskriminacije na tržištu rada).
- 2.4. Uspostavljen i testiran obrazovni program za rodnu ravnopravnost u predškolskom, osnovnom, srednjem i visokom obrazovanju (odnosi se na dva pilot vrtića, modul rodna ravnopravnost u predmetu Društvo/građanska organizacija u osnovnom, predmet rodna ravnopravnost ili seksualno reproduktivno zdravlje u srednjem i jedan predmet rodna ravnopravnost na Pedagoškom fakultetu i Institutu za socijalni rad).
- 2.5. Zdravstvo – biće dopunski definisano na osnovu specificiranih aktivnosti.
- 2.6. Poboľšan pristup i kvalitet usluga za žene i muškarce u oblasti socijalne zaštite, kao rezultat poboľšanog kapaciteta pružalaca usluga u oblasti rodne ravnopravnosti socijalnog rada.

Tabela 8: Strateški ciljevi SRJ – Republika Sjeverna Makedonija

STRATEŠKI CILJEVI 3:

3. Njegovanje/izgradnja kulture jednakih mogućnosti i promocija jednakog tretmana i nediskriminacije na osnovu pola.
 - 3.1. Ojačana društvena svijest o uzrocima i posljedicama rodne neravnopravnosti kroz promovisanje i podržavanje pozitivnih primjera rodno senzitivnih medijskih sadržaja, kulturne i obrazovne inicijative, rodno odgovorna društvena, korporativna privatna i javna preduzeća.
 - 3.2. Uspostavljena koordinacija/saradnja među javnim, privatnim i civilnim sektorom u implementaciji ZJM-a.
 - 3.3. Uspostavljeni funkcionalni mehanizmi za zaštitu i postupanje u slučajevima diskriminacije zasnovanim na polu u javnom i privatnom sektoru, saglasno ZJM-u.

Republika Sjeverna Makedonija ostvarila je značajan napredak u implementaciji RSBUN 1325 – „Žene, mir i bezbjednost“ donošenjem prvog Nacionalnog akcionog plana (NAP) za period 2013-2016. Prvi NAP bio je usmjeren na integraciju rodne perspektive u vanjsku, bezbjedonosnu i odbrambenu politiku, kroz jačanje aktivne uloge žena i postizanje rodne ravnopravnosti. U tom smislu, donošenjem prvog NAP-a definisane su političke smjernice, principi, nosioci, aktivnosti, strategije, indikatori, monitoring i evaluacija i finansijske implikacije. Pravi NAP je sadržao tri strateška cilja: Strateški cilj 1: Jačanje rodne perspektive u formulisanju i implementaciji mirovne, bezbjednosne i odbrambene politike (MBOP) Republike Makedonije; Strateški cilj 2: Jačanje učešća i doprinosa žena u međunarodnim, civilnim i vojnim misijama u kojima učestvuje Republika Makedonija i Strateški cilj 3: Sprečavanje nasilja i zaštita prava žena u uslovima mira, konflikta i humanitarnih katastrofa.

Na 76. zasjedanju vlade Republike Sjeverne Makedonije po odluci br. 44-7107/01 od 13. 7. 2020. usvojen je drugi Nacionalni akcioni plan za primjenu RSBUN 1325 Žene, mir i bezbjednost za period 2020-2025. Odlukom Republike Sjeverne Makedonije Ministarstvo odbrane je određeno da koordinira izradu NAP-a. Kako bi se harmonizovale ambicije sa realizacijom NAP-a, poslije sveobuhvatnih konsultacija sa svim zainteresiranim stranama, definisano je pet strateških ciljeva za ostvarenje misije NAP-a. Svi ciljevi se međusobno podržavaju, a peti strateški cilj je intersekcionalni i predstavlja katalizator za ostala četiri cilja. Svaki strateški cilj je jasno povezan sa principima RSBUN 1325.

STRATEŠKI CILJEVI:

1. Liderstvo – Transparentnost pri izboru, zadržavanju i unapređivanju na liderske pozicije, uz poštovanje principa jednakih mogućnosti za žene i muškarce.
2. Uključenost – Transparentnost i uključivanje u društvo uz poštovanje principa jednakih mogućnosti za žene i muškarce.
3. Facilitacija – Održivi i efektivni uslovi u pružanju podrške različitim potrebama žena i muškaraca.
4. Zaštita – Osiguravanje sveobuhvatne i efektivne zaštite žena i muškaraca.
5. Komunikacija, obuka i obrazovanje – Efektivna i sveobuhvatna komunikacija, obrazovanje i obuka za agendu Žene, mir i bezbjednost (intersekcionalni strateški cilj).

Tabela 9: Strateški ciljevi NAP-a za primjenu RSBUN 1325 (2020-2025) – Republika Sjeverna Makedonija

Republika Srbija provođenje politike rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti zasniva na dva ključna strateška dokumenta: Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije 2013-2018 (“Službeni glasnik RS”, br. 60/2013) i Akcioni plan za implementaciju strategije 2014-2018 („Službeni glasnik RS”, br. 107/2014). U ovom strateškom dokumentu žene su prepoznate kao jedna od devet grupa koje su u posebnom riziku od diskriminacije.

Strateški okvir politike rodne ravnopravnosti utvrđen je Nacionalnom strategijom za rodnu ravnopravnost (NSRR) 2016-2020 sa Akcionim planom za implementaciju Strategije za rodnu ravnopravnost 2016-2018 („Službeni glasnik RS”, br. 4/2016).

Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost je drugi strateški dokument, kome je prethodila Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti („Službeni glasnik RS”, br. 15/09) sa pratećim Akcionim planom za unapređenje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti 2010-2015. godine. Evaluacija ovog strateškog dokumenta pokazala je da su njegovi opšti i posebni ciljevi relevantni, usmjereni na oblasti i probleme rodne neravnopravnosti koji su bili prisutni u vrijeme njegovog donošenja, a prisutni su i danas, da postoje nedostaci koji proističu iz odsustva eksplicitne i sveobuhvatne teorije promjene, kao što je rodna segregacija u obrazovanju, rodni jaz u zaradama i socijalnim davanjima, kao i da je neujednačen nivo djelotvornosti. Najdjelotvornija realizacija je u oblasti sistemskih promjena podstaknutih uspostavljanjem mehanizama za uvođenje rodne perspektive u javne politike, a manje djelotvorna realizacija u oblastima promjene kulture rodne ravnopravnosti i promovisanja jednakih mogućnosti.

Nacionalnom strategijom za rodnu ravnopravnost identifikovana su tri glavna strateška cilja, za čije su ostvarivanje predviđene odgovarajuće mjere (Tabela 10):

STRATEŠKI CILJEVI 1:

1. Promijenjeni rodni obrasci i unaprijeđena kultura rodne ravnopravnosti.
 - 1.1. Povećani kapaciteti i znanje rukovodilaca/rukovoditeljki i zaposlenih u organima javne vlasti o rodnoj ravnopravnosti.
 - 1.2. Rodno osjetljivo formalno obrazovanje.
 - 1.3. Razvijanje znanja i vidljivost akademskih rezultata u oblasti studija roda.
 - 1.4. Povećan nivo svijesti javnosti o značaju rodne ravnopravnosti.
 - 1.5. Povećana bezbjednost žena od rodno zasnovanog nasilja u porodici i u partnerskim odnosima.

STRATEŠKI CILJEVI 2:

2. Povećana ravnopravnost žena i muškaraca primjenom politika i mjera jednakih mogućnosti.
 - 2.1. Ravnopravno učešće žena i muškaraca u roditeljstvu i ekonomiji staranja.
 - 2.2. Žene i muškarci ravnopravno odlučuju u javnom i političkom životu.
 - 2.3. Poboļššan ekonomski položaj žena i status žena na tržištu rada.
 - 2.4. Unaprijeđena uloga žena u sistemu bezbjednosti.
 - 2.5. Žene i muškarci u ruralnim područjima aktivno i ravnopravno doprinose razvoju i imaju ravnopravan pristup rezultatima razvoja.
 - 2.6. Unaprijeđen položaj višestruko diskriminiranih i ranjivih grupa žena.
 - 2.7. Poboļššano zdravlje žena i ravnopravan pristup zdravstvenim uslugama.

STRATEŠKI CILJEVI 3:

3. Sistemsko uvođenje rodne perspektive u donošenje, provođenje i praćenje javnih politika.
 - 3.1. Uspostavljeni funkcionalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost na svim nivoima.
 - 3.2. Rodna perspektiva uključena u sve strateške dokumente.
 - 3.3. Rodna analiza politika, programa i mjera.
 - 3.4. Rodno osjetljiva statistika i evidencija.
 - 3.5. Rodno odgovorno budžetiranje.
 - 3.6. Uspostavljeni mehanizmi saradnje sa udruženjima.
 - 3.7. Uspostavljena međunarodna i regionalna saradnja i razmjena dobrih praksi.

Tabela 10: Strateški ciljevi i mjere NSRR-a – Republika Srbija

Sa aspekta sistema bezbjednosti, u navedenoj Nacionalnoj strategiji naročito je značajan Poseban cilj 2.4: Unaprijeđena uloga žena u sistemu bezbjednosti.

Primjer dobre prakse u Republici Srbiji

Republika Srbija je prva zemlja izvan sastava EU koja je izradila Indeks rodne ravnopravnosti Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost, prema metodologiji EIGE. Indeks rodne ravnopravnosti mjeri rodnu ravnopravnost na skali od 1 (potpuna neravnopravnost) do 100 (potpuna ravnopravnost) kroz šest domena: znanje, rad, novac, zdravlje, vrijeme i moć, kao i dva satelitska domena: nasilje i unakrsne nejednakosti. Prvi Indeks rodne ravnopravnosti za Srbiju objavljen je 2016, a drugi 2018. godine. Za dvije godine popravljen je rezultat za 3,4 poena i iznosi 55,8 poena, a ni u jednom domenu ne bilježe se negativne promjene. Najveći pomak ostvaren je u domenu moći - 9,3 poena i u domenu zdravlja - 9 poena. U odnosu na države članice EU, Srbija je rangirana na 22. mjestu.

U Srbiji se provodi drugi Nacionalni akcioni plan za primjenu Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija - Žene, mir i bezbjednost u Republici Srbiji (2017-2020) („Službeni glasnik RS“, br. 53/2017). Prethodio mu je Nacionalni akcioni plan za period 2010-2015, čijom je primjenom, pored ostalog, povećana "vidljivost" zastupljenosti žena u sistemu bezbjednosti, njihovog mjesta i uloge u očuvanju mira i bezbjednosti, ukupna zastupljenost žena u sistemu bezbjednosti povećana je za 4,13 %, a u odlučivanju (komandovanju/rukovođenju) za 5,21 %, uspješno su vođene medijske kampanje za zapošljavanje žena u operativni sastav vojske i policije i za prijem djevojaka u Vojnu akademiju i Vojnu gimnaziju i dr.

Izveštaj o provođenju Nacionalnog akcionog plana za primjenu RSBUN 1325 - Žene, mir i bezbjednost u Republici Srbiji (2010-2015) usvojen je 2016. godine.

Drugim Nacionalnim akcionim planom za primjenu Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija - Žene, mir i bezbjednost u Republici Srbiji (2017-2020) utvrđeni su jedan opšti i pet posebnih ciljeva (Tabela 11).

OPŠTI CILJ:

Unaprijeđena bezbjednost žena u društvu integralnom primjenom RSBUN 1325 - Žene, mir i bezbjednost u Republici Srbiji (2017-2020) u oblastima prevencije, učestvovanja, zaštite i oporavka, uz veću uključenost lokalne zajednice.

POSEBNI CILJEVI:

1. Unaprijeđena efikasnost i efektivnost rada svih aktera, institucionalnih tijela i mehanizama predviđenih za provođenje Nacionalnog akcionog plana.
2. Razvijeni mehanizmi prevencije radi povećanja bezbjednosti žena u miru, konfliktu i postkonfliktnom oporavku društva u zemlji i u inostranstvu.
3. Povećana zastupljenost, uključenost i odlučivanje žena u svim procesima koji se tiču očuvanja mira i bezbjednosti.
4. Unaprijeđeni normativni uslovi i institucionalni kapaciteti za dostupnu i djelotvornu zaštitu žena.
5. Unaprijeđen sistem podrške oporavka žena koje su pretrpjele bilo koji oblik ugrožavanja bezbjednosti u postkonfliktnom oporavku društva, kriznim i vanrednim situacijama.

Tabela 11: Ciljevi NAP-a – Republika Srbija

2.6. Institucionalni okvir rodne ravnopravnosti

2.6.1. Institucionalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost

Za politiku rodne ravnopravnosti od ključnog značaja je valjan institucionalni okvir, koga čine institucije u okviru zakonodavne i izvršne vlasti, kao i institucije koje djeluju na području zaštite rodne ravnopravnosti. U svim državama Zapadnog Balkana uspostavljena je koherentna mreža institucionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost, uključujući i institucionalne mehanizme za praćenje primjene akcionih planova za primjenu RSBUN 1325.

U **Bosni i Hercegovini** uspostavljena je mreža institucionalnih mehanizama u domenu zakonodavne i izvršne vlasti na državnom, entitetskom i lokalnom nivou (Tabela 12).

LEGISLATIVA:	EGZEKUTIVA:
Komisija za ostvarivanje ravnopravnosti polova Predstavničkog doma Parlamentarne skupštine BiH	Agencija za ravnopravnost polova Bosne i Hercegovine
Komisija za ravnopravnost polova Predstavničkog doma Parlamenta Federacije BiH	Gender centar Federacije BiH
Komisija za ravnopravnost polova Doma naroda Parlamenta Federacije BiH	Gender centar - Centar za jednakost i ravnopravnost polova Vlade Republike Srpske
Odbor jednakih mogućnosti Narodne skupštine Republike Srpske	Komisije za ravnopravnost polova gradskih i opštinskih vijeća i kancelarija načelnika opština
Komisija za ravnopravnost polova Brčko distrikta BiH	Osobe za gender pitanja u organima državne uprave
Komisije/odbori za ravnopravnost polova kantonalnih skupština	
Komisije za ravnopravnost polova skupština gradova i opština	

Tabela 12: Institucionalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost - Bosna i Hercegovina

U **Crnoj Gori** mrežu institucionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost čine institucionalni mehanizmi pri zakonodavnim organima i u domenu izvršne vlasti, na državnom i lokalnom nivou (Tabela 13).

LEGISLATIVA:
Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore
EGZEKUTIVA:
Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti pri Ministarstvu za ljudska i manjinska prava
Nacionalni Savjet za rodnu ravnopravnost, u okviru koga djeluje osam odbora:
1. Odbor za veće učešće žena u političkoj participaciji
2. Odbor za ekonomsko osnaživanje položaja žena na tržištu rada
3. Odbor za zaštitu od nasilja u porodici i nasilja nad ženama
4. Odbor za zdravstvenu i socijalnu zaštitu žena
5. Odbor za nauku, kulturu, obrazovanje i sport
6. Odbor za održivi i ruralni razvoj
7. Odbor za međunarodnu saradnju
8. Odbor za saradnju sa lokalnim samoupravama
Koordinatori/ke za aktivnosti u vezi s pitanjem rodne ravnopravnosti u državnim organima
Koordinatori/ke za rodnu ravnopravnost pri opštinama

Tabela 13: Institucionalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost - Crna Gora

U **Republici Sjevernoj Makedoniji** postoji veoma razgranata mreža institucionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost na državnom i lokalnom nivou (Tabela 14).

LEGISLATIVA:	EGZEKUTIVA:
Komisija za jednake mogućnosti (KJM) žena i muškaraca Skupštine Republike Sjeverne Makedonije	Interresorska savjetodavna i konsultativna grupa za jednake mogućnosti žena i muškaraca u Vladi Republike Sjeverne Makedonije
Klub poslanica	Sektor za jednake mogućnosti u okviru Ministarstva rada i socijalne politike
Komisije za jednake mogućnosti žena i muškaraca u okviru savjeta lokalnih samouprava	Državni savetnik/ca za jednake mogućnosti Ministarstva rada i socijalne politike
	Državni službenik/ca – pravni zastupnik/ca za dokazivanje nejednakog tretmana na osnovu pola Ministarstva rada i socijalne politike
	Koordinatori/ke i zamjenici koordinatora/ki za jednake mogućnosti žena i muškaraca pri svakom ministarstvu
	Koordinatori/ke i zamjenici/ce koordinatora/ki za jednake mogućnosti žena i muškaraca u jedinicama lokalne samouprave

Tabela 14: Institucionalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost – Republika Sjeverna Makedonija

U **Republici Srbiji** institucionalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost na nivou zakonodavne (legislativa) i izvršne vlasti (egzekutiva) postoje na državnom, pokrajinskom i lokalnom nivou (Tabela 15).

LEGISLATIVA:	EGZEKUTIVA:
Odbor za ljudska i manjinska prava i ravnopravnost polova Narodne skupštine	Koordinaciono tijelo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije
Odbor za ravnopravnost polova Skupštine Autonomne pokrajine Vojvodine	Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog - Sektor za antidiskriminacionu politiku i unapređenje rodne ravnopravnosti
Komisije/odbori pri skupštinama gradova i opština	Savjet za rodnu ravnopravnost Vlade Autonomne pokrajine Vojvodine
	Pokrajinski sekretarijat za socijalnu politiku, demografiju i ravnopravnost polova
	Zavod za ravnopravnost polova Autonomne pokrajine Vojvodine
	Komisije/odbori pri gradskim i opštinskim vijećima

Tabela 15: Institucionalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost - Srbija

2.6.2. Institucionalni mehanizmi za praćenje provođenja akcionih planova za primjenu RSBUN 1325

U **Bosni i Hercegovini** ključni institucionalni mehanizam za praćenje provođenja akcionih planova za primjenu RSBUN 1325 je Koordinacioni odbor za nadzor nad provođenjem Akcionog plana za implementaciju UN Rezolucije 1325 u Bosni i Hercegovini za period 2018-2022. godine. Ovo tijelo osnovano je odlukom Vijeća ministara BiH 5. 8. 2019. godine („Službeni glasnik BiH”, br. 60/2019). Ovaj institucionalni mehanizam čine predstavnici/ce sljedećih organa i organizacija: Ministarstvo odbrane BiH i Oružane snage BiH, Ministarstvo bezbjednosti BiH, Ministarstvo vanjskih poslova BiH, Ministarstvo pravde BiH, Ministarstvo finansija i trezora BiH, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH, Državna agencija za istrage i zaštitu (SIPA), Granična policija BiH, Direkcija za koordinaciju policijskih tijela, Agencija za policijsku podršku, Kancelarija Parlamentarnog vojnog povjerenika, Kancelarija za zakonodavstvo Vijeća ministara BiH, Centar za uklanjanje mina - BHMAC, Federalno ministarstvo unutrašnjih poslova, Federalna uprava policije i Gender centar Federacije BiH, predstavnice nevladinih organizacija „Lara” Bijeljina i „Žene sa Une” Bihać.

Koordinacioni odbor za nadzor nad provođenjem AP-a nadležan je da prati njegovo provođenje, a naročito da: a) Izrađuje, razmatra i usvaja godišnje operativne planove provođenja AP-a na osnovu prijedloga operativnih planova svake institucije zastupljene u Koordinacionom odboru; b) Usvaja plan monitoringa i evaluacije koji se sačinjava na osnovu prijedloga planova monitoringa i evaluacije svake institucije zastupljene u Koordinacionom odboru; c) Koordinira implementaciju aktivnosti iz AP-a u nadležnim institucijama, međunarodnim i domaćim nevladinim organizacijama; d) Priprema, razmatra i dostavlja Vijeću ministara Bosne i Hercegovine na usvajanje godišnje izvještaje o implementaciji AP-a; e) Održava redovne sastanke Koordinacionog odbora i nevladinih organizacija (NVO) koje su potpisale Memorandum o razumijevanju za praćenje provođenja AP-a za implementaciju RSBUN 1325 u BiH (Koordinaciona grupa NVO).

U **Crnoj Gori** praćenje sprovođenja Akcionog plana za primjenu RSBUN 1325 za period 2019-2022 vrše Ministarstvo odbrane Crne Gore i Međuresorska radna grupa, koju čine predstavnici/ce Skupštine Crne Gore kroz Odbor za rodnu ravnopravnost, kao i predstavnici/ce Generalnog Sekretarijata Vlade Crne Gore, Mini-

starstva odbrane i Vojske Crne Gore, Ministarstva vanjskih poslova, Ministarstva prosvjete, Ministarstva kulture, Ministarstva finansija, Ministarstva za ljudska i manjinska prava, Ministarstva pravde, Ministarstva zdravlja, Ministarstva rada i socijalnog staranja, Ministarstva unutrašnjih poslova, Uprave za kadrove, Zajednice opština Crne Gore, Uprave carina, Uprave policije, Nacionalne kancelarije za borbu protiv trgovine ljudima i Policijske akademije⁴⁵.

Međuresorska radna grupa nadležna je da predlaže, prati i izvještava o provođenju aktivnosti.

U **Republici Sjevernoj Makedoniji** uspostavljeno je više mehanizama za praćenje provođenja akcionih planova za primjenu RSBUN 1325 (Tabela 16).

NAZIV:

SASTAV I NADLEŽNOST:

Ministarstvo odbrane

Ministarstvo odbrane, u čijem je sastavu telo za koordinaciju, monitoring i evaluaciju NAP-a, u obavezi je da ispunjava zadatke tokom implementacije NAP-a. Telo za koordinaciju, monitoring i evaluaciju je primarni nacionalni operativni mehanizam za osiguravanje efektivnosti i transparentnosti implementacije NAP-a. Njegova primarna odgovornost je da koordinira i delegira operativno planiranje sa relevantnim ministarstvima.

Implementacija tokom 2020:

Ključne odgovornosti tela za koordinaciju, monitoring i evaluaciju su sljedeće:

- 1) Sprovođenje redovne koordinacije sa ministarstvima i drugim zainteresovanim stranama kako bi se potvrdila, sinergizirala i podržala operativna implementacija postepenih promjena u okviru strateške politike NAP-a;
- 2) Dizajniranje, angažovanje i nadgledanje redovne objektivne i subjektivne nezavisne procjene operativnog napretka i pružanje redovnih povratnih informacija svim zainteresovanim stranama;
- 3) Pružanje dodatnih tehničkih savjeta, podrške i osiguravanje zajedničkog djelovanja po zahtjevu i/ili po potrebi;
- 4) Koordiniranje podnošenja redovnih izvještaja tijelu za strateški nadzor kako bi se provjerili i potvrdili operativni izvještaji ministarstava;
- 5) Osiguravanje centralne tačke za koordinaciju, komunikaciju i angažovanje zainteresovanih strana, uz što je moguće širi i sveobuhvatniji spektar konsultacija u okviru raspoloživih resursa i operativnih ograničenja;
- 6) Konsultovanje, koordinacija i saopštavanje željenih ishoda na godišnjem nivou, zasnovanih na pozitivnoj teoriji promjena, kako bi se ojačao napredak, prevazišli nedostaci i osigurala jasna mapa puta za postizanje strateškog ishoda.

⁴⁵ Nazivi ministarstava se odnose na period zaključno sa novembrom 2020. godine.

<p>Koordinator/ka zamjenik/ca koordinator/ke za jednake mogućnosti žena i muškaraca u organima državne uprave</p>	<p>Imenuju ih organi državne uprave. Prate provođenje principa jednakih mogućnosti žena i muškaraca u strateškim planovima resornih ministarstava i budžetima, koji saraduju sa Ministarstvom rada i socijalne politike; Nadležni su da koordiniraju poslove iz nadležnosti državnih organa u uspostavljanju jednakih mogućnosti i da o tome u pismenoj formi informišu Ministarstvo rada i socijalne politike, daju mišljenja i prijedloge za promovisanje i unapređivanje jednakih mogućnosti u okviru nadležnosti državnih organa i prilikom izvršavanja svojih zadataka uspostavljaju koordinaciju i saradnju sa Ministarstvom rada i socijalne politike. Konkretno nadležnosti koordinator/ke i zamjenika/ce koordinator/ke u svakom organu državne uprave utvrđene su aktom za sistematizaciju radnih mjesta državnih organa. Njihova je obaveza da jednom godišnje dostave izvještaj za rad Ministarstvu rada i socijalne politike. Izvještaj koordinator/ke i zamjenika/ce koordinator/ke objavljuje se na veb stranici organa državne uprave.</p>	<p>Komisija za jednake mogućnosti žena i muškaraca pri Skupštini Republike Sjeverne Makedonije</p>	<p>Čine je poslanici/ce Skupštine Republike Sjeverne Makedonije. Nadležna je da prati primjenu zakona iz oblasti ravnopravnosti žena i muškaraca i nediskriminacije, kao i strateških dokumenata iz ove oblasti.</p>
<p>Interresorska savjetodavna grupa za jednake mogućnosti žena i muškaraca koju je formirala Vlada Republike Sjeverne Makedonije</p>	<p>Grupu imenuje Vlada. Čine je funkcioneri/ke, rukovodeći državni službenici/ce, predstavnici/ce organizacija civilnog društva, udruženja poslodavaca, eksperti/kinje, predstavnici/ce lokalne samouprave, sindikata i drugih subjekata; Način rada uređen je poslovnikom, a koordinacija rada grupe u nadležnosti je Ministarstva rada i socijalne politike; Grupa je nadležna da promoviše koncept uključenosti rodnih aspekata u generalne politike svih javnih institucija, da prati integraciju koncepta u sektorskim politikama, u saradnji sa socijalnim partnerima i institucijama iz pojedinačnih oblasti; da prati progres harmonizacije nacionalnog zakonodavstva; da učestvuje u izradi i daje smjernice u procesu izrade Strategije za rodnu ravnopravnost i da prati periodične izvještaje institucija.</p>	<p>Nacionalno koordinaciono tijelo protiv nasilja u porodici</p>	<p>Čine ga po dva predstavnika/ce, od kojih je jedan član i jedan zamjenik – člana, Ministarstva rada i socijalne politike, Ministarstva unutrašnjih poslova, Ministarstva zdravlja, Ministarstva pravde, Ministarstva obrazovanja i nauke, dva predstavnika/ce Skupštine Republike Sjeverne Makedonije, dva predstavnika/ce pravosudnog sistema, od kojih je jedan sudija osnovnog suda, koji se biraju na prijedlog Sudskog savjeta Republike Sjeverne Makedonije, a jedan je javni tužilac, koji se bira na prijedlog Savjeta javnih tužilaca Republike Sjeverne Makedonije, predstavnik/ca Kancelarije Narodnog pravobranitelja (Zaštitnika građana) i dva predstavnika/ce civilnog društva, odnosno udruženja registrovanih za rad na nasilju u porodici. Tijelo može, po potrebi, u svoj rad uključiti i druge institucije, poslovnu zajednicu, lokalne samouprave, predstavnike akademske zajednice, kulturne i naučne radnike, udruženja i medije.</p> <p>Tijelom predsjedava ministar rada i socijalne politike, a administrativne poslove obavlja Ministarstvo rada i socijalne politike. Nacionalno koordinaciono tijelo protiv nasilja u porodici nadležno je za: praćenje i analiziranje stanja u vezi s nasiljem u porodici, koordinaciju aktivnosti nadležnih institucija i udruženja i predlaganje mjera za unapređivanje nacionalnih politika i mjera za implementaciju nacionalnih politika.</p> <p>Nacionalno koordinaciono tijelo protiv nasilja u porodici donosi poslovnik o svom radu i informiše Vladu Republike Sjeverne Makedonije podnošenjem godišnjih izvještaja.</p>

Nacionalna komisija za borbu protiv trgovine ljudima i ilegalne migracije	Članove komisije i nacionalnog koordinatora Nacionalne komisija za borbu protiv trgovine ljudima i ilegalne migracije imenuje Vlada. Ključne nadležnosti komisije su: praćenje i analiza stanja u vezi s trgovinom ljudima i ilegalnim migracijama; koordinacija aktivnosti nadležnih institucija i saradnja sa međunarodnim i nevladinim organizacijama koje su uključene u rješavanje problema iz oblasti trgovine ljudima.
Lokalni savjeti za prevenciju	Tijela zadužena za razvijanje i građenje koncepta Policijskog rada u zajednici, naročito u lokalnoj samoupravi. Lokalni savjet za prevenciju doprinosi izgradnji povjerenja i poboljšanju partnerstava između institucija, lokalne samouprave i građana.
Koordinatori/ke i zamjenici/ce koordinatora/ki za jednake mogućnosti žena i muškaraca u jedinicama lokalne samouprave	Imenuju ih jedinice lokalne samouprave iz reda državnih službenika u jedinicama lokalne samouprave. Nadležnost koordinatora/ke je da se stara o: unapređivanju jednakih mogućnosti i nediskriminacije u okviru nadležnosti jedinice lokalne samouprave; daje prijedloge i mišljenja povezana sa jednakim mogućnostima, savjetuje jedinice lokalne samouprave, institucije i organizacije na lokalnom nivou; priprema izvještaje o stanju jednakih mogućnosti i nediskriminacije u okviru jedinica lokalne samouprave; saraduje sa komisijom za jednake mogućnosti žena i muškaraca u okviru savjeta jedinice lokalne samouprave i pokreće zajedničke inicijative s ciljem unapređivanja jednakih mogućnosti i nediskriminacije; saraduje sa nevladinim organizacijama i ostalim institucijama na lokalnom nivou o pitanju jednakih mogućnosti i nediskriminacije; prati stanje u pogledu jednakih mogućnosti na lokalnom nivou i predlaže inicijative za preduzimanje mjera za poboljšanje situacije u vezi s jednakim mogućnostima i nediskriminacijom i prilikom ispunjenja svojih zadataka koordinira i saraduje sa Ministarstvom za rad i socijalnu politiku; najmanje jednom godišnje podnosi izvještaj Ministarstvu za rad i socijalnu politiku, koji se objavljuje na veb stranici jedinice lokalne samouprave.

Komisija za jednake mogućnosti žena i muškaraca pri skupštinama jedinica lokalne samouprave

Stalno tijelo koje formiraju savjeti jedinica lokalne samouprave. Komisija je nadležna da daje mišljenje o materijalima i prijedlozima o kojima odlučuju skupštine jedinica lokalne samouprava; učestvuje u kreiranju i donošenju strateških dokumenata, naročito strategije za razvoj, budžeta, statuta, programa rada skupštine i dr.; identifikuje i daje prijedloge za inkorporiranje i formalizaciju principa jednakih mogućnosti i nediskriminacije u radu organa lokalne samouprave i opštinske administracije; stara se o dosljednom provođenju zakona u oblasti jednakih mogućnosti i nediskriminacije; daje prijedloge mjera i aktivnosti za unapređenje jednakih mogućnosti i nediskriminacije i dr.

Tabela 16: Institucionalni mehanizmi za praćenje provođenja NAP-a, Republika Sjeverna Makedonija

U **Republici Srbiji** je uspostavljena složena mreža tijela za praćenje provođenja NAP-a (Tabela 17).

NAZIV:	SASTAV I NADLEŽNOST:
Politički savjet Vlade	Najviše političko tijelo za praćenje provođenja NAP-a, koje čine državni sekretari/ke, predsjednik/ca Koordinacionog tijela za rodnu ravnopravnost, direktor/ka Kancelarije za ljudska i manjinska prava i rukovodioci mehanizama rodne ravnopravnosti. Politički savjet čini 11 osoba, koje se imenuju po funkciji koju obavljaju.
Operativno tijelo Vlade	Tijelo koje pruža stručnu i administrativno-tehničku podršku u koordinaciji, praćenju, analizi i izvještavanju o provođenju NAP-a; stara se o realizaciji ciljeva i zadataka NAP-a. Čine ga stručnjaci i stručnjakinje u Koordinacionom tijelu za rodnu ravnopravnost.
Komisija za praćenje provođenja NAP-a	Nadzorno tijelo koje uspostavlja Narodna skupština i Skupština AP Vojvodina, a čine ga predstavnici/ce poslaničkih grupa.

Analitičke grupe i istraživački timovi	<p>Tijela uspostavljena u institucijama u sistemu bezbjednosti nadležna za planiranje i praćenje realizacije aktivnosti, provođenja rodne analize i izvještavanja o rezultatima provođenja NAP-a. Za praćenje provođenja NAP-a iz djelokruga nadležnosti Ministarstva odbrane i Vojske Srbije formirana je Analitička grupa Ministarstva odbrane i Vojske Srbije.</p>	<p>VS, koje se bave poslovima ljudskih resursa i kadrovske politike, stručnog obrazovanja, usavršavanja i nauke, a koje se odnose na zastupljenost žena kako profesionalnih vojnih lica tako i civilnih lica u MO i VS, njihovom školovanju, usavršavanju i vođenju u karijeri, učešću u multinacionalnim operacijama, civilnim misijama i međunarodnim aktivnostima; koordiniranje saradnje MO sa ostalim subjektima koji su nosioci aktivnosti i partneri za provođenje NAP-a i učestvovanje u aktivnostima koje se u okviru te saradnje realiziraju; preduzimanje mjera i aktivnosti u koordinaciji sa organizacionom jedinicom MO nadležnom za saradnju sa medijima radi pravovremenog i tačnog informiranja javnosti o rodnoj ravnopravnosti u MO i VS, učestvovanje u organiziranju medijske podrške u provođenju ciljeva i zadataka koji proizilaze iz NAP-a; izradu, odobravanje i realizaciju Plana rada savjetnice ministra odbrane za provođenje NAP-a u MO i VS; formulisanje preporuka i smjernica za provođenje i unapređenje politike rodne ravnopravnosti u MO i VS; održavanje sastanaka sa ministrom odbrane radi konsultacija i izvještavanja o preduzetim mjerama i realizovanim aktivnostima na provođenju NAP-a; pružanje pomoći Analitičkoj grupi MO i VS i „osobama od povjerenja“ u rješavanju pitanja koja se odnose na ostvarivanje rodne ravnopravnosti u MO i VS; održavanje konsultacija i koordinacionih sastanaka sa „osobama od povjerenja“, učešće na sastancima Analitičke grupe MO i VS, kao i organizovanje obuke za te osobe; koordiniranje i učešće u izradi izvještaja o provođenju NAP-a iz nadležnosti MO i VS; učešće na međunarodnim i domaćim skupovima, seminarima i konferencijama.</p>
Kontakt osobe	<p>Pojedinci/ke u jedinicama lokalne samouprave, organizacijama civilnog društva, naučnim i istraživačkim institucijama i medijima, koji planiraju i prate realizacije aktivnosti, vrše rodnu analizu i izvještavaju. Funkciju kontakt osoba vrše imenovani koordinatori za rodnu ravnopravnost ili pojedinci/ke koji su završili dopunsku edukaciju o RSBUN 1325.</p>	
Savjetnik/savjetnica za provođenje NAP-a	<p>Mehanizam za uvođenje rodne perspektive u politike i programe organa državne uprave i lokalne samouprave zadužen da se stara o stvaranju preduslova za realizaciju ciljeva NAP-a. U MO i VS imenovana je savjetnica ministra odbrane za provođenje NAP-a. Nadležnost savjetnika/ce za provođenje NAP-a obuhvata: staranje o stvaranju potrebnih preduslova za dostizanje ciljeva NAP-a u MO i VS; iniciranje, koordiniranje i učestvovanje u realizaciji aktivnosti koje imaju za cilj uvođenje rodne perspektive u politike i programe MO i VS; iniciranje i praćenje aktivnosti Analitičke grupe za provođenje NAP-a iz nadležnosti MO i VS u vezi sa pružanjem stručne i administrativno-tehničke podrške Političkom savjetu Vlade za provođenje NAP-a; razmatranje izvještaja Analitičke grupe za provođenje NAP-a i preduzimanje mjera za njihovo objavljivanje na sajtu MO; koordiniranje poslovima u vezi sa izradom planova i akata, kao i ostalim aktivnostima koje se odnose na provođenje politike rodne ravnopravnosti u MO i VS; praćenje realizacije mjera neophodnih za kontinuirano vođenje evidencije u nadležnim organizacionim jedinicama MO i</p>	
		<p>Savjetnik/savjetnica za rod u civilnim i vojnim misijama je mehanizam</p> <p>Jedan ili više savjetnika/savjetnica pri multinacionalnim operacijama, čije je uvođenje planirano NAP-om.</p>

Tabela 17: Institucionalni mehanizmi za praćenje provođenja NAP-a - Republika Srbija

Pored nadzora nad provođenjem Akcionih planova za primjenu RSBUN 1325 koji vrše institucionalni mehanizmi koji su za to zaduženi, u svim državama provodi se i nezavisni nadzor nad provođenjem NAP-a, koji provode organizacije civilnog društva i akademska zajednica.



STANKOVSKA

STANA ARMY

ЕНЕРАЛШТА
N ARMED FO
P ЗА МИ
PING O

3. PREVENCIJA RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE, SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I ZLOSTAVLJANJA

Prevenција rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja zahtijeva dugoročne, sveobuhvatne i koordinirane aktivnosti na suzbijanju rodni stereotipa i predrasuda i društvenih i kulturnih obrazaca ponašanja kako muškaraca, tako i žena, kao i sveukupnu transformaciju rodni odnosa u svim oblastima javnog i privatnog života. Ova dugoročna promjena zahtijeva dobro osmišljenu strategiju djelovanja i široku mobilizaciju svih društvenih aktera kako bi se rodna ravnopravnost i uvažavanje drugih i drugačijih promovisale kao zajedničke vrijednosti, koje društvo svjesno prihvata, suštinski razumijevajući da bez njih nema mirnog suživota, društvene stabilnosti i napretka.

U prevenciji rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja važan doprinos može dati svaka institucija i organizacija preduzimanjem različitih aktivnosti na planu suzbijanja i sprečavanja ovih pojava. To važi i za institucije u sistemu odbrane.

Iskustvo pokazuje da su za djelotvorno suzbijanje i sprečavanje rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog zlostavljanja i stvaranje sigurnog, podsticajnog i prijateljskog okruženja za sve zaposlene od ključne važnosti sljedeće mjere i aktivnosti:

- Podizanje svijesti i osjetljivosti na problem rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, njihovim uzrocima i posljedicama;
- Promjena obrazaca ponašanja zaposlenih koji su zasnovani na stereotipima i predrasudama o ženama i muškarcima, pripadnicima rodni, seksualni i drugih manjina;⁴⁶
- Podizanje rodni kompetencija osoblja, što podrazumijeva rodnu osviještenost, rodnu osjetljivost, svijest o rodni nejednakostima i rodni jazovima;
- Razvijanje kulture ljudskih prava, osjećaja zajedništva, tolerancije i uvažavanja i poštovanja različitosti među zaposlenima;
- Razvijanje odgovornosti za poštovanje principa rodne ravnopravnosti i ne-diskriminacije;
- Djelotvorno procesuiranje slučajeva rodne diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, čime se ostvaruje generalna prevencija;
- Zaštita od svih oblika viktimizacije nakon prijavljivanja slučaja rodno zasnovane diskriminacije i
- Unapređenje komunikacijskih vještina i vještina konstruktivnog rješavanja sukoba.

Ove aktivnosti mogu biti uspješno provedene u organizacijama koje su čvrsto opredijeljene za politiku nulte tolerancije na diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje.

Važnu ulogu u sprečavanju rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja ima rodno odgovorno vojno liderstvo. Komandanti jedinica svojim odnosom i ponašanjem prema podređenima manifestiraju svoju privrženost principu rodne ravnopravnosti i demonstriraju profesionalno ponašanje koje predstavlja model ponašanja koje se od svih pripadnika vojske očekuje. To podrazumijeva prepoznavanje i javnu osudu izražavanja rodni i drugih stereotipa i predrasuda, praćenje stanja u međuljudskim odnosima i preduzimanje mjera u cilju suzbijanja diskriminatorskih ponašanja zasnovanih na rodni i drugim stereotipima i predrasudama, ohrabivanje žrtava da prijave diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje i dr.

⁴⁶ Pod rodni manjinama porazumijevaju se osobe čije je rodno samoodređenje različito u odnosu na polno zasnovanu rodnu ulogu, uključujući interpolne, transpolne i transrodne osobe i osobe čiji rodni identitet prevazilazi binarnu rodnu podjelu na muškarce i žene. Seksualne manjine su lezbijke, gejevi, biseksualne i aseksualne osobe.

Poruke koje komandanti šalju veoma su moćne i doprinose promjeni svijesti i ponašanja:

Primjer dobre prakse: Odgovor general-pukovnika Dejvida Morisona na skandal u vezi sa seksističkim ponašanjem u Vojsci Australije

Ovaj govor pokazuje važnost podrške vojnih starješina na najvišim pozicijama u politici nulte tolerancije na seksualno uznemiravanje.

„Danas sam se putem medija obratio australijskoj javnosti povodom istraga koje se vode o grupi oficira i podoficira, koji su svojim ponašanjem, ako se dokaže da su tvrdnje istinite, ne samo ukaljali ugled Vojske Australije, već i iznevjerili sve vas, kao i sve one koji su svojim radom u vojnoj službi zadobili poštovanje našeg naroda.

Mogu vam dati samo ograničen broj informacija, jer su istrage o ovoj grupi koje vode civilna i vojna policija Australije u toku. Prema do sada prikupljenim dokazima, u našim redovima identifikovana je grupa muškaraca koji su, prema navodima, kroz veoma neprikladan materijal ponižavali žene i distribuirali ga preko interneta i elektronske pošte sistema odbrane. Ukoliko je to tačno, onda su postupci ovih pripadnika Vojske u potpunoj suprotnosti sa svim vrijednostima do kojih drži Vojska Australije.

Pretpostavljam da ste do sada uvidjeli kakav je moj stav prema ovakvom ponašanju. Više puta sam kategorički izjavio da vojska mora biti inkluzivna organizacija, koja omogućava i podstiče sve vojnike, muškarce i žene, da ostvare svoj puni potencijal. Za one koji misle da je u redu ponašati se na način koji ponižava ili eksploatiše koleginice, nema mjesta u ovoj Vojsci. Još od 1999. godine naša Vojska je stalno angažovana u operacijama, kao i u Afganistanu, u najdužem ratu koji je do sada vodila. U svojim operacijama vojnkinje i oficirke pokazale su se kao izuzetne sljedbenice najbolje tradicije Vojske Australije. Njihovo učešće je od suštinskog značaja za očuvanje naših sposobnosti, kako sada, tako i u budućnosti.

Ukoliko vam to ne odgovara, onda idite!

Možete naći drugog poslodavca kome će vaš stav i ponašanje biti prihvatljivi, ali sumnjam. Isto važi i za one koji misle da se snaga stiče ponižavanjem drugih. Svako od nas je odgovoran za očuvanje vrijednosti i ugleda naše Vojske i okruženja u kome radimo. Ako primijetite da bilo koji pojedinac degradira drugu osobu, onda pokažite moralnu hrabrost i zauzmite stav protiv toga. NIKADA mi niko nije objasnio kako eksploatacija ili degradacija drugih poboljšava sposobnosti i njeguje tradiciju Vojske Australije.

Biću nemilosrdan u nastojanju da se Vojska oslobodi onih koji ne mogu poštovati njene vrijednosti. Veoma je važno da me svi vi podržite u tome. Ukoliko ignorišete neprimjereno ponašanje, znači da ga prihvatate. To važi za sve nas, a posebno za one na rukovodećim pozicijama.

Ako predstavljamo veliku nacionalnu instituciju, ako nam je stalo do naslijeđa koje su nam ostavili oni koji su služili prije nas, ukoliko nam je stalo do naslijeđa koje ćemo mi ostaviti onima koji će braniti i štititi Australiju, onda je na nama da poboljšamo situaciju. Ako niste spremni za to, nađite nešto drugo čime ćete se baviti. Među ovom braćom i sestrama nema mjesta za vas."

General-pukovnik Dejvid Morison dobio je ogromnu podršku nakon što se svojim trupama obratio ovom porukom

Prevenција rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja od i prema pripadnicima/cama oružanih snaga postavljeno je kao jedan od prioriteta u sistemima odbrane, o čemu svjedoče brojne i raznovrsne aktivnosti.

Primjer dobre prakse u sistemu odbrane Bosne i Hercegovine:

Učestvovanje MO i OS BiH u projektu „Žene, mir i bezbjednost“

– pripremne aktivnosti za sveobuhvatnu rodnu analizu

U 2018. godini Oružane snage BiH su putem načelnika Zajedničkog štaba OS BiH pristupile Mreži načelnika štabova „Žene, mir i bezbjednost“ (WPS Chiefs of Defence Network). Pristupanjem Mreži, OS BiH su se obavezale na ispunjenje sljedećih obaveza: 1) Izvršenje analize OS BiH iz rodne perspektive, uključujući pregled internih institucija i dokumenata (politika, procedura i radne kulture), te vojne obuke i operacija, sa naglaskom na kvalitativne podatke, 2) Imenovanje vojnih savjetnika za rodnu ravnopravnost u strateškim i operativnim štabovima; 3) Uključivanje principa RSBUN 1325 „Žene, mir i bezbjednost“ kao i ostalih relevantnih rezolucija u vojnu doktrinu i smjernice; 4) Uključivanje rodni perspektiva u scenarije vježbi i obuke OS BiH. U periodu 6-8. mart 2019. godine održana je prva međunarodna konferencija u okviru Mreže načelnika generalštabova - Žene, mir i bezbjednost. Usvojen je Dinamički plan implementacije zaključaka Konferencije, kojim su određeni ciljevi aktivnosti koje su MO i OS BiH obavezni provesti u periodu 2019/2020: 1. Cilj „Integrisanje rodne ravnopravnosti u obuku i vojne vježbe OS BiH“, 2. Cilj „Infrastrukturni radovi na stvaranju boljih uslova za smještaj žena i muškaraca u MO i OS BiH (prostorija za rad, unutrašnju službu, stražarsku službu, odmor i ličnu higijenu i sl.)“, 3. Cilj „Izrada sveobuhvatne rodne analize OS BiH“, 4. Cilj „Analiza i usklađivanje politika, propisa i procedura“.

U decembru 2019. godine, MO BiH donijelo je Metodologiju rodne analize Oružanih snaga BiH u skladu sa dinamičkim planom implementacije zaključaka konferencije.

Kroz ovih nekoliko ključnih koraka: pristupanje mreži, organizacijom konferencije, izradom dinamičkog plana i metodologije, OS BiH sistematično su se pripremile za izradu detaljne rodne analize Oružanih snaga, na osnovu koje će moći donijeti, na podacima zasnovane, zaključke i smjernice za daljnje unapređenje rodne ravnopravnosti u OS BiH na različitim nivoima. Aktivnosti na implementaciji su planirane za period 2020-2021.

U decembru 2019. godine, MO BiH donijelo je Metodologiju rodne analize Oružanih snaga BiH u skladu sa dinamičkim planom implementacije zaključaka konferencije. Nakon toga MO i OS BiH sproveli su projekat sveobuhvatne rodne analize. Izvršena je analiza OS BiH iz rodne perspektive, uključujući pregled internih institucija (politika, procedura i radne kulture), te vojne obuke i operacija, sa naglaskom na kvalitativnim podacima. Rodna analiza OS BiH je obuhvatila analizu sadašnjeg stanja i relevantne podatke iz proteklih pet godina (od 2015.) i definisala konkretne preporuke i prijedloge za unapređenje stanja u ovoj oblasti kroz nekoliko ključnih koraka: pristupanje mreži, organizacijom konferencije, izradom dinamičkog plana, metodologije i detaljne rodne analize OS, donešeni su zaključci i utvrđene smjernice za dalje unapređenje rodne ravnopravnosti OS BiH na različitim nivoima. Aktivnosti na implementaciji su planirane za period 2020-2021.

Primjer dobre prakse u sistemu odbrane Crne Gore: Unapređenje rodni kompetencija pripadnika i pripadnica Vojske Crne Gore

Na nivou Generalštaba Vojske Crne Gore, u cilju efikasnijeg provođenja edukacija iz oblasti rodne ravnopravnosti, usvajaju se godišnji planovi obuke o RSBUN 1325 i njoj pratećih rezolucija, s posebnim osvrtom na teme rodno zasnovanog nasilja, drugih vidova nasilja nad ženama i primjene antidiskriminacionih zakona. U 2019. godini realizovana je obuka o temi „Zaštita od diskriminacije po osnovu pola“, namijenjena komandnom sastavu Generalštaba i jedinica Vojske, kao i obuka o temi „Rodna ravnopravnost, rodno zasnovano nasilje, seksualno nasilje i nasilje nad ženama“, namijenjena pripadnicima Vojske i zaposlenima u Ministarstvu.

Kroz godišnje planove obuka, posebno se vodi računa o predstavljanju Akcionog plana za implementaciju RSBUN 1325 – „Žene, mir i bezbjednost“. Ministarstvo odbrane svake godine donosi Plan aktivnosti za implementaciju politike rodne ravnopravnosti i RSBUN 1325 u MO i Vojsci Crne Gore, koji objedinjuje obaveze iz PAPRR-a i AP RSBUN 1325 i predviđa druge aktivnosti, po potrebi, sa ciljem veće integracije rodne ravnopravnosti u sistem odbrane. Kroz godišnje planove obuke usvajaju se planovi o implementaciji RSBUN 1325. To predstavlja sistemsko rješenje kako bi svi pripadnici/ce oružanih snaga razumjeli važnost rodne perspektive.

Oružane snage Crne Gore su pristupile Mreži načelnika/ca štabova „Žene, mir i bezbjednost“ (WPS Chiefs of Defence Network).

Primjer dobre prakse u sistemu odbrane Sjeverne Makedonije:

Unapređenje internog sistema zaštite od uznemiravanja na radnom mjestu zaposlenih u Ministarstvu odbrane i Armiji

U cilju sprečavanja rodne diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mjestu zaposlenih u MO i Armiji, MO usvojilo je „Uputstvo za zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu za zaposlene u Ministarstvu odbrane i Armiji“, u skladu sa Politikom NATO-a za prevenciju i odgovor na seksualnu eksploataciju i zloupotrebu, čija je primjena započela 2. 12. 2019. godine. Ovim dokumentom utvrđena su prava, obaveze i odgovornosti MO i Armije, kao i prava i odgovornosti zaposlenih u MO i Armiji.

Radi efikasnog provođenja „Uputstva za zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu za zaposlene u Ministarstvu odbrane i Armiji“, MO je odredilo ovlaštenu osobu za zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu, uspostavilo je namensku telefonsku liniju (fiksnu i mobilnu) kao i odredilo rodne predstavnike za savjet i pomoć u organizacionim jedinicama MO i Armije. Donijeto je i rješenje kojim su imenovani medijatori koji provode medijaciju u slučajevima uznemiravanja na radnom mjestu u okviru internog postupka za zaštitu od uznemiravanja. Za rodne predstavnike organizovana je osnovna obuka od strane NATO-certifikovanih rodni trenera Ministarstva odbrane i trenera iz Ministarstva rada i socijalne politike.

Na sajtu MO otvorena je posebna stranica sa informacijama o načinu i postupku prijavljivanja uznemiravanja na radnom mjestu, izrađen je ilustrovani Vodič-Brošura za zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu, koji su distribuirani svakom zaposlenom u MO i Armiji. U periodu decembar 2019. - januar 2020. Uputstvo i Vodič-Brošura bili su promovisani u svim osnovnim jedinicama Armije, u cilju edukacije i podizanja svijesti i ohrabrivanja zaposlenih da pokreću interne postupke za zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu.

Primjer dobre prakse u sistemu odbrane Republike Srbije:

Obuka i publikovanje rodno senzitivnog edukativnog materijala u Ministarstvu odbrane

Ministarstvo odbrane Republike Srbije, uz podršku UNDP SEESAC, izradilo je Priručnik za obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane i Vojsci Srbije. Kroz realizaciju kurseva obučeni su instruktori za rodnu ravnopravnost u MO i VS i unaprijeđeno je znanje pripadnika MO i VS iz oblasti rodne ravnopravnosti. Priručnik je napisan tako da podrži izvođenje obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti namijenjenih različitim ciljnim grupama u MO i VS. Priručnik je, prije svega, namijenjen rodni instruktorima, ali i svima koji žele više saznati o rodnoj ravnopravnosti, osnovnim terminima, zakonodavnom okviru, upoznati se sa statističkim podacima i pročitati praktične primjere iz sistema odbrane. Nakon višegodišnjeg korištenja ovog priručnika, na osnovu vrednovanja i primjene iskustava, instruktori će, uz podršku UNDP SEESAC revidirati i publikovati dopunjenu verziju Priručnika.

Vojni magazin „Obrana“, izdavača Medija centra „Obrana“ Uprave za odnose sa javnošću MO Srbije, periodično objavljuje priloge vezane za rodnu ravnopravnost. Tako je u septembru 2011. god. objavljen specijalni prilog 68 „Pojmovnik rodne ravnopravnosti“; u aprilu 2017. god. objavljen je specijalni prilog 167 „Kako do efikasnije primjene RSBUN – Žene, mir i bezbjednost“, a u novembru 2019. god. u rubrici „Pravnik vam odgovara“ pojašnjena je zakonska osnova odnosa profesionalnih i roditeljskih obaveza profesionalnih vojnih lica u zavisnosti od uzrasta djeteta.

4. ZAŠTITA OD RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE, SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I ZLOSTAVLJANJA

4.1. Zaštita pred međunarodnim tijelima

4.1.1. Zaštita pred ugovornim tijelima ustanovljenim konvencijama Ujedinjenih nacija

U sistemu koji je vezan za UN, nadzorom nad ostvarivanjem ljudskih prava se bave razna tijela. To su tijela zasnovana na Povelji UN-a, ali i ugovorna tijela, ona koja su osnovana samim ugovorima o ljudskim pravima. Pored nadzora koji ostvaruju razmatranjem periodičnih izvještaja, ova tijela postupaju i po individualnim predstavkama zbog kršenja ljudskih prava. Tako, Vijeće za ljudska prava pri Generalnoj skupštini UN-a postupa po individualnim predstavkama koje se odnose na masovno kršenje ljudskih prava, a ne i na pojedinačne povrede ljudskih prava. Po individualnim predstavkama zbog kršenja ljudskih prava mogu postupati i komiteti ustanovljeni međunarodnim ugovorima o ljudskim pravima:

- Komitet za ljudska prava, ustanovljen Međunarodnim paktom o građanskim i političkim pravima (1966);
- Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, ustanovljen na osnovu Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966);
- Komitet za ukidanje rasne diskriminacije, ustanovljen Međunarodnom konvencijom o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije (1965);
- Komitet za ukidanje diskriminacije žena, ustanovljen Konvencijom o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (1979);
- Komitet za prava osoba sa invaliditetom, ustanovljen Konvencijom o pravima osoba sa invaliditetom (2006).

Nadležnost svakog od komiteta za postupanje po individualnim predstavkama podnijetim protiv države postoji pod uslovom da je država ratifikacijom odgovarajućeg fakultativnog protokola, odnosno, davanjem izjave, prihvatila ovu nadležnost komiteta.

Svi komiteti, izuzev Komiteta za ljudska prava i Komiteta za ukidanje rasne diskriminacije, mogu provoditi istragu po službenoj dužnosti u slučajevima teškog ili sistematskog kršenja ljudskih prava, pod uslovom da su države prihvatile ovu nadležnost.

S aspekta zaštite prava na rodnu ravnopravnost i nediskriminaciju, najznačajnija je uloga Komiteta za ukidanje diskriminacije žena (CEDAW komiteta). Fakultativnim protokolom uz Konvenciju o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena iz 1999. godine CEDAW komitet je dobio ovlaštenje da odlučuje o pojedinačnim predstavkama koje protiv država članica podnosi osoba ili grupa osoba zbog kršenja nekog od prava garantovanih Konvencijom. S obzirom na to da su sve države Zapadnog Balkana ratifikovale ovaj Fakultativni protokol, protiv svake od država može biti podnijeta individualna predstavka.

Razlozi za predstavku su kršenje prava kao posljedica djelovanja države, ali i propusta države da preduzme mjere na čije se preduzimanje obavezala, tj. da ženama osigura ostvarivanje i uživanje ljudskih prava i sloboda, kao i da preduzimanjem djelotvornih mjera spriječi povredu tih prava. Predstavka je dopuštena pod uslovom da je žrtva povrede osoba ili grupa osoba pod jurisdikcijom države članice Konvencije.

Predstavka je prihvatljiva ako je podnijeta u pismenoj formi, nije anonimna i da su u državi članici iscrpljena sva pravna sredstva, izuzev ako se primjena tih sredstava neopravdano prolongira ili nije vjerovatno da će pomoć biti efikasna.⁴⁷

U cilju sprečavanja nenadoknadive štete za žrtvu, Komitet je ovlašten da prije donošenja bilo kakve odluke povodom predstavke naloži državi preduzimanje neophodnih hitnih privremenih mjera.

O predstavnici odlučuje Radna grupa za predstavke CEDAW komiteta, koju čine 25 članica/članova. Postupak je zasnovan na načelu pismenosti i načelu obostranog saslušanja, povjerljiv je i sastoji se od nekoliko faza: prethodni postupak, postupak odlučivanja o prihvatljivosti predstavke (preliminarni postupak) i postupak meritornog odlučivanja.

Svaka predstavka se dostavlja državi članici, ali pod uslovom da je podnositeljka predstavke pristao/la da se njegov/njen identitet otkrije. Meritornu odluku Komitet donosi prostom većinom glasova, s tim što član Komiteta koji nije glasao za odluku može tražiti da se njegovo izdvojeno mišljenje dostavi strankama.

U odluci, koja ima formu mišljenja, Komitet konstatuje da povreda jeste ili nije učinjena i navodi preporuke u pogledu mjera koje država treba preduzeti. Mišljenje Komiteta nema izvršnu snagu. Država ima obavezu da razmotri mišljenje i preporuke Komiteta i podnese pismeni odgovor u roku od šest mjeseci, uključujući informaciju o preduzetim radnjama (mjerama) radi ostvarivanja preporuka. Na zahtjev Komiteta, država je dužna pružiti dodatne informacije o preduzetim mjerama i u narednom periodičnom izvještaju o provođenju Konvencije navesti koje je mjere preduzela. Opcionim protokolom predviđena je mogućnost formiranja posebne radne grupe ili određivanja izvjestioca za praćenje primjene preporučenih mjera, koji o tome izvještavaju Komitet.

47 Detaljnija objašnjenja o tome kako podnijeti predstavku i šta ona treba da sadrži mogu se naći na sajtu (eng.): un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/modelform-E.PDF

PRIMJER odluke CEDAW komiteta: Slučaj X i Y protiv Gruzije, Komunikacija br. 24/2009, UN Doc. CEDAW/C/61/D/24/2009 (2015)

Predstavku su podnijele majka (X) i kćerka (Y) protiv Gruzije, koja nije spriječila, istražila i kaznila dugotrajno fizičko nasilje i seksualno i psihičko zlostavljanje koje su pretrpjele od bivšeg supruga, odnosno oca. Prema navodima iz predstavke, nasilje koje je pretrpjela X počelo je 1987. godine, kada ju je na zabavi silovao njen budući suprug. Ubrzo nakon toga, udala se za njega. Zbog društvenih stavova u Gruziji, prema kojima žena treba ući nevina u brak, X je vjerovala da sa njom niko neće htjeti stupiti u brak. U braku je rodila petoro djece i odrekla se posla nakon rođenja svog prvog djeteta. Njen suprug je neprestano bio nasilan prema djeci, a neku djecu je i seksualno zlostavljao.

Uprkos prijavljivanju incidenata fizičkog i seksualnog zlostavljanja, njene pritužbe nikada nijesu istraživane i protiv njenog supruga nije podnijeta krivična prijava. U svojoj prvoj odluci protiv Gruzije, CEDAW komitet je konstatovao da je došlo od kršenje prava podnositeljki predstavke od države i utvrdio da Gruzija nije osigurala efikasnu zaštitu od nasilja prema ženama, kao oblika diskriminacije žena, da nije uspostavila pravnu zaštitu ženskih prava na ravnopravnoj osnovi s muškarcima, da nije preduzela odgovarajuće mjere u cilju izmjene ili ukidanja postojećih zakona, propisa, običaja i prakse koji predstavljaju diskriminaciju žena, kao i da nije ispunila svoju obavezu preduzimanja odgovarajućih mjera kojima se modifikuju društveni i kulturni obrasci ponašanja muškaraca i žena, s ciljem eliminisanja predrasuda i običajnih i svih drugih praksi koje su zasnovane na ideji inferiornosti ili superiornosti bilo kog pola ili na stereotipnim ulogama polova.

PRIMJER odluke CEDAW komiteta: Slučaj L. R. protiv Republike Moldavije, Komunikacija br. 58/2013, UN. Doc. CEDAW/C/66/D/58/2013

L. R. se udala za svog supruga V. R. 1985. Imali su dvije kćerke. V. R. je veteran oružanih snaga koje su se borile u Afganistanu. Bio je nasilni alkoholičar i izvršio je fizičko, psihičko i ekonomsko nasilje protiv L. R. i njene djece. Razveli su se 2003. godine, ali je sud odlučio da nastave živjeti u istom stanu, tako da se nasilje nastavilo. L. R. je nastavila žaliti se na nasilje, ali je policija smatrala da je ono „porodična stvar“. Godine 2010, V. R. je pokušao zadaviti L. R., koja je tokom napada izgubila svijest. Pozvani su hitna pomoć i policijske službe. Uz zalaganje organizacije civilnog društva koja je L. R. pružala podršku, policija je naredila V. R. da prestane sa nasiljem, ali kada je naredba prekršena, V. R. je policija samo „podsjećala“ na naređenje i nije preduzela korake da ga iseli iz stana. Nasilje je trajalo nekoliko mjeseci, a kada je L. R. prijavila to policiji, rekli su joj da ne bi trebalo da podnosi drugu prijavu, jer se „njene izjave ne podudaraju sa navodima V. R.“. Podnijela je više zahtjeva državnim organima tražeći zaštitu. Od policije je konstantno dobijala odgovor da nema dokaza da je nad njom izvršeno bilo kakvo nasilje. Njena žalba nije imala uspjeha dijelom i zbog toga što se V. R. pozivao na dobre reference Unije ratnih veterana Afganistana. L. R. je pokušala da se stan podijeli prodajom, ali je odbijena jer udio V. R. ne bi bio dovoljan da mu osigura novi stan. U sudskom postupku koji je vođen protiv V. R. zbog izvršenog nasilja, L. R. je naređeno da se podvrgne psihološkoj procjeni u psihijatrijskoj bolnici, jer bez takve procjene, kako su vlasti tvrdile, nema dokaza da je izvršeno rivično djelo, što je L. R. odbila. CEDAW komitet je konstatovao da nalog da se L. R. podvrgne bolničkoj psihijatrijskoj procjeni predstavlja izraz rodne pristrasnosti prema žrtvama porodičnog nasilja. Utvrdio je, takođe, da je prema L. R. izvršena diskriminacija i da je pravo svojine i pravo stanovanja V. R. privilegovano u odnosu na pravo L. R. na fizički i mentalni integritet, kao i da su evidentni stereotipi i unaprijed stvorene diskriminatorske predstave o tome šta predstavlja nasilje u porodici. CEDAW je zatražio od Moldavije da preduzme mjere za zaštitu fizičkog i mentalnog integriteta L. R. i da joj isplati naknadu „srazmjernu pretrpljenoj fizičkoj i mentalnoj šteti i težini kršenja njenih prava“. Također, od države je zatraženo da razvije sveobuhvatne mjere koje bi osigurale bolji pristup pravdi za žrtve nasilja, uključujući i ukidanje prakse obavezne psihijatrijske procjene žrtava nasilja u porodici.

4.1.2. Zaštita pred Evropskim sudom za ljudska prava

Evropskom konvencijom o ljudskim pravima iz 1950. godine ustanovljen je nadzorni mehanizam sa zadatkom da kontroliše države ugovornice u izvršavanju preuzetih obaveza. Tu ulogu danas vrši Evropski sud za ljudska prava (ESLJP), koji je nadležan i za postupanje po individualnim predstavkama.

Da bi predstavka bila prihvatljiva, trebaju biti ispunjeni sljedeći uslovi: da je podnijeta od žrtve povrede prava, da su prethodno iscrpljena domaća pravna sredstva, da je podnijeta u roku od šest mjeseci od dana donošenja pravosnažne presude u unutrašnjem pravnom sistemu, da nije anonimna, da nije istovjetna sa predstavkom o kojoj je Sud ranije odlučivao, da nije prethodno podnijeta nekom drugom međunarodnom organu, da nije nespojiva sa odredbama Konvencije i da je šteta koju je podnosilac/podnositeljka pretrpio/la ozbiljna. O predstavci koja je ocijenjena prihvatljivom obavještava se vlada države protiv koje je podnijeta. Zadatak sedmočlanog vijeća koje odlučuje o osnovanosti predstavke je da ispita suštinu stvari i donese presudu. Tokom postupka teži se postizanju prijateljskog poravnanja između podnosioca/teljke predstavke i tužene države, a ako ne dođe do poravnanja, vijeće donosi presudu kojom utvrđuje da li je povrijeđeno neko pravo iz Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, odnosno iz pratećih protokola Konvencije.

Članom 14. Evropske konvencije zabranjena je diskriminacija u uživanju prava garantovanih Konvencijom i njenim protokolima, tako da pravo na nediskriminaciju nije samostalno pravo. S obzirom na to da Konvencija garantuje uglavnom građanska i politička prava, izvan njene zaštite ostaju mnogobrojna ekonomska, socijalna i kulturna prava koja nijesu garantovana ovom Konvencijom. Usvajanjem Protokola br. 12 uz Evropsku konvenciju, od 2000. godine zabrana diskriminacije je proširena i na prava koja svojim propisima garantuju države.

S obzirom na to da su sve države Zapadnog Balkana pristupile Evropskoj konvenciji, ESLJP je nadležan da postupa po predstavkama protiv svake od država.

Evropski sud za ljudska prava rješavao je mnoge slučajeve rodno zasnovane diskriminacije u uživanju prava garantovanih Evropskom konvencijom i protokolima.

PRIMJER presude Evropskog suda za ljudska prava: Karvalo Pinto de Sousa Morais protiv Portugala, predstavka 17484/15, presuda od 25. jula 2015.

Podnositeljka predstavke je sa 50 godina bila podvrgnuta ginekološkoj operaciji, tokom koje joj je oštećen lijevi pudendalni (glavni genitalni) nerv. Nakon ove operacije, trpjela je intenzivan bol, otežano se kretala i nije mogla sjediti, imala je simptome depresije i suicidalnosti, izgubila je osjećaj u vagini i nije mogla imati seksualne odnose. U prvostepenom postupku, sud joj je dosudio 80.000 eura na ime naknade nematerijalne štete i 92.000 eura na ime materijalne štete, od čega je 16.000 eura bilo namijenjeno za angažovanje pomoći u kući za obavljanje svakodnevnih poslova. Vrhovni upravni sud Portugala je ove iznose umanjio za trećinu, obrazlažući svoju odluku i time da podnositeljka „vjerovatno treba brinuti samo o svom mužu imajući u vidu uzrast njene djece“, da je u vrijeme operacije imala 50 godina i dvoje djece i da „seksualni odnosi u tim godinama nijesu važni u mjeri u kojoj su važni mlađim osobama“.

Evropski sud za ljudska prava utvrdio je diskriminaciju i konstatovao da pretpostavka da seksualnost nije važna za pedesetogodišnju ženu i majku dvoje djece u mjeri u kojoj je važna za mlađe osobe, pokazuje tradicionalnu ideju o ženskoj seksualnosti koja je povezana sa njihovom reproduktivnom funkcijom, kao i da ideja da je žena odgovorna da se stara o svom mužu odraz duboko patrijarhalnih poimanja rodni uloga. Sud je ukazao na prisutnost štetnih rodni stereotipa u portugalskom pravosuđu, koje je ilustrovao činjenicom da je u dva druga slučaja kada su bila u pitanju dva muškarca u dobi od 55 i 59 godina, koji su nakon operacija postali impotentni, ta činjenica sagledana kao okolnost koja je uticala na njihovo samopouzdanje i rezultirala „ogromnim i snažnim mentalnim šokom i jakim duševnim bolovima“, nezavisno od njihove starosne dobi i činjenice da li imaju djecu. Evropski sud je jasno ukazao na seksizam i ejdžizam u rezonovanju nacionalnog suda i utvrdio diskriminaciju, ukazujući na diskriminatorne rodne stereotipe i preovlađujući seksizam u portugalskom pravosuđu.

PRIMJER presude Evropskog suda za ljudska prava u predmetu X protiv Bivše Jugoslovenske Republike Makedonije, predstavka br. 29683/16, presuda od 17. aprila 2019

Podnosilac predstavke X je državljanin Sjeverne Makedonije (u vrijeme spora ime države je bilo Bivša Jugoslovenska Republika Makedonija). Po rođenju je registrovan kao djevojčica, sa jasno ženskim imenom. Od ranog doba X je postao svjestan da je muškarac, pa je 2010. godine otišao u specijalističku kliniku u Beogradu, gdje mu je dijagnostikovana „transseksualnost“. Po preporuci ljekara, počeo je uzimati hormone kako bi povećao nivo testosterona. U junu 2011. zatražio je promjenu imena i prezimena. Ovaj zahtjev je usvojen, pa je Ministarstvo unutrašnjih poslova registrovalo X pod jasnim muškim imenom i izdalo mu novu ličnu kartu. Međutim, pol/polna oznaka i numerički lični kod ostali su isti. U julu 2011. godine X je zatražio ispravku polne oznake i numeričkog ličnog koda u matičnoj knjizi rođenih. Ovaj zahtjev je odbijen sa obrazloženjem da ne postoji zvaničan dokument koji pokazuje da je X promijenio pol. X se žalio Ministarstvu pravde, navodeći da ne postoji zakonska odredba koja reguliše ovo pitanje, da operacija prilagođavanja pola nije dostupna u njegovoj domovini, te da bi u slučaju zahtjeva za prilagođavanjem pola bio podvrgnut neželjenom liječenju i sterilizaciji. Tvrdio je da mu je već dijagnostikovana transseksualnost, što je dovoljno za zakonsko priznavanje pola. Ministarstvo pravde je 2011. godine odbilo žalbu X, ali je u februaru 2013. godine Upravni sud ukinuo odluku Ministarstva. U junu 2013. X je podvrgnut dvostrukoj mastektomiji (uklanjanje dojke) i nastavio je sa hormonskom terapijom. U ponovljenom postupku, vlasti su zadužile Forenzički institut da pregleda X. Na osnovu ovog pregleda, ustanovljeno je da X treba dobiti dokument koji potvrđuje njegov novi pol. Međutim, u decembru 2014. godine Ministarstvo pravde je ponovo odbilo zahtjev X za promjenu polne oznake, sa obrazloženjem da još ne postoje „dokazi o stvarnoj promjeni pola“, pa je X bio prinuđen da ponovo pokrene postupak pred Upravnim sudom, koji u vrijeme donošenja odluke ESLJP-a još nije bio okončan.

U predstavi upućenoj ESLJP-u, X je naveo da je dugotrajni postupak pravnog priznavanja njegovog polnog identiteta negativno uticao na njegovo mentalno zdravlje i život. Pozivajući se na član 8. Evropske konvencije (pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života), X je ukazao na nepostojanje nacionalnog regulatornog okvira za zakonsko priznavanje prilagođavanja pola i proizvoljno nametanje zahtjeva za hirurškom genitalnom intervencijom.

ESLJP je utvrdio da je došlo do kršenja prava transrodnog podnosioca predstavke na poštovanje njegovog privatnog života zbog nepostojanja brzih, transparentnih i pristupačnih postupaka u nacionalnom zakonodavstvu koji bi omogućili promjenu polne oznake u javnim evidencijama. Prema stavu ESLJP-a, nacionalni regulatorni okvir za pravno priznavanje pola ne nudi odgovore na moga važna pitanja, kao što je pitanje koje uslove podnosilac zahtjeva treba ispuniti da bi upisani pol/polna oznaka bio zvanično promijenjen. Zbog toga je podnosilac predstavke bio u velikoj neizvjesnosti u pogledu svog privatnog života i priznavanja svog identiteta.

Postupajući po preporukama ESLJP-a, država je podnosiocu predstavke isplatila naknadu na ime pravičnog zadovoljenja, a Državna komisija je naredila Upravi za vođenje matičnih knjiga da izvrši izmjenu oznake pola X u službenim evidencijama. Država je započela i sa provođenjem preporuke ESLJP-a koja se odnosi na uspostavljanje pravnog okvira koji reguliše uslove i postupke za pravno priznavanje pola, u skladu sa standardima Savjeta Evrope, posebno preporukom Komiteta ministara - CM/Rec (2010) 5 o mjerama za borbu protiv diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta. Vlada je formirala Komisiju za pripremu nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o registraciji građanskog statusa, koji bi omogućio upis novog pola, a na sastanku predstavnika Savjeta Evrope i Ministarstva pravde dogovorena je mapa puta za provođenje presude ESLJP-a.

4.1.3. Zaštita pred Sudom pravde Evropske unije

Za primjenu antidiskriminacionog prava EU prvenstveno su nadležni sudovi država članica, ali određenu ulogu u zaštiti od diskriminacije ima i Sud pravde Evropske unije, koja proističe iz njegovog ovlaštenja da osigurava poštovanje prava EU. Sud ovu svoju ulogu može ostvariti na dva načina – postupanjem po direktnim tužbama i odlučivanjem o prethodnim pitanjima.

Sud pravde EU nadležan je da odlučuje o pet vrsti direktnih tužbi, a na zahtjev sudova država članica rješava i prethodna pitanja u pogledu tačnog značenja ili valjanosti prava EU koje treba primijeniti u postupku pred državnim sudom.

Države Zapadnog Balkana nalaze se u raznim fazama procesa pristupanja EU, tako da Sud pravde EU nije nadležan za postupanje po direktnim tužbama i zahtjevima za rješavanje prethodnih pitanja koja potiču iz država koje nijesu članice EU. S obzirom na to da su sve države Zapadnog Balkana u fazi harmonizacije svojih propisa sa pravnim tekovinama EU, praksa Suda pravde EU je relevantna i za ove države.

Sud pravde EU je u mnogim slučajevima zauzimao stav o povredi antidiskriminacionog prava EU, uključujući i slučajeve koji se odnose na rodno zasnovanu diskriminaciju. anti-discrimination law, including in cases related to gender-based discrimination.

PRIMJERI presuda Suda pravde EU:

Zavod za penzijsko osiguranje protiv Kristi Kleist, C-356/09, odluka od 18. 11. 2010.

U ovom slučaju Evropski sud je rješavao prethodno pitanje u predmetu povodom koga je odlučivao Vrhovni sud Austrije. Postupak je pokrenula žena kojoj je Zavod za penzijsko osiguranje Austrije raskinuo radni odnos, što je učinio i sa svim zaposlenima koji su ispunili starosni uslov za penzionisanje. Ovaj uslov je, prema važećim austrijskim propisima, bio 60 godina za žene i 65 godina života za muškarce. Tužiteljka, koja je bila glavna ljekarka u zavodu, željela je da radi do 65. godine, ali je bila prisiljena da se penzioniše. Pozivajući se na raniju odluku u slučaju Marshall (C-152/84), sud je potvrdio svoj stav da raskid radnog odnosa sa zaposlenom isključivo zato što je dostigla propisanu starosnu dob za penziju, ukoliko je za muškarce propisan drugačiji uslov, predstavlja direktnu diskriminaciju na osnovu pola.

Slučaj Tanja Kreil protiv Savezne Republike Njemačke, C-285/98, presuda od 11. 1. 2000.

Tanja Kreil, koja je bila obučena iz oblasti elektronike, dobrovoljno je aplicirala za poziciju u Oružanim snagama Njemačke (Bundeswehr) koja se odnosila na održavanje elektronike naoružanja. Ona je bila odbijena od regrutnog centra, sa obrazloženjem da je u skladu sa tadašnjim zakonom ženama zabranjeno služenje na pozicijama koje podrazumijevaju upotrebu oružja, tako da su bile ograničene samo na poslove pružanje medicinskih ili muzičkih usluga u okviru vojske. Evropski sud pravde je zauzeo stav da se takvo izuzeće, koje se odnosi

na gotovo sve vojne položaje u Bundesvehr, ne može posmatrati kao mjera koja je opravdana specifičnom prirodom dotičnih poslova ili posebnim kontekstom u kojem se posao obavlja. U takvim okolnostima, čak i ako se uzme u obzir diskreciono pravo države na izuzeće, nacionalne vlasti u ovom slučaju nijesu smjele usvojiti generalni stav po kome sve oružane jedinice u Bundesvehr moraju ostati isključivo muškog sastava. Time su vlasti prekršile načelo proporcionalnosti.

4.2. Zaštita pred institucijama država Zapadnog Balkana

Zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja pružaju nezavisna tijela za zaštitu ljudskih prava i nadležni sudovi.

4.2.1. Zaštita pred nezavisnim institucijama za zaštitu ljudskih prava

Savremeni razvoj ljudskih prava obilježen je trendom osnivanja nezavisnih institucija za ljudska prava – posebnih državnih organa nadležnih za provođenje nadzora, promociju i zaštitu ljudskih prava, koje ustanovljava i finansira država, ali koji djeluju samostalno i nezavisno od vlade i drugih organa javne vlasti. Često “neprijatni partneri” svojih vlada, nacionalne institucije za promociju i zaštitu ljudskih prava daju značajan doprinos ostvarivanju međunarodnih standarda ljudskih prava na državnom nivou. U cilju unapređivanja institucionalnih kapaciteta za borbu protiv diskriminacije, u mnogim državama osnovana su posebna tijela za ravnopravnost, a neke države opredijelile su se da zaštitu od diskriminacije povjere instituciji za zaštitu ljudskih prava.

U Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori za postupanje po žalbama/pritužbama zbog diskriminacije nadležne su nezavisne institucije za zaštitu ljudskih prava, dok su se Sjeverna Makedonija i Srbija opredijelile za ustanovljavanje posebnih institucija za zaštitu ravnopravnosti.

U **Bosni i Hercegovini** nadležna za postupanje po žalbama zbog diskriminacije je institucija Ombudsmana za ljudska prava, nezavisna institucija koja se bavi zaštitom prava fizičkih i pravnih lica, u skladu sa Ustavom BiH i međunarodnim sporazumima koji se nalaze u dodatku Ustava. Prema Zakonu o ombudsmenu za ljudska prava Bosne i Hercegovine (“Službeni glasnik BiH”, br. 19/2002, 35/2004 i 32/2006), in-

stituciju Ombudsmana čine tri ombudsmana iz reda tri konstitutivna naroda - Srba, Hrvata i Bošnjaka. Zakonom o zabrani diskriminacije BiH, instituciji Ombudsmana povjeren je status "centralne institucije nadležne za zaštitu od diskriminacije". Prema odredbama ZZD-a, ombudsmani imaju niz raznovrsnih nadležnosti, među kojima je postupanja po žalbama onih koji tvrde da su žrtve diskriminacije.

Bosna i Hercegovina je jedina zemlja u regionu koja je uspostavila instituciju parlamentarnog vojnog povjerenika. Institucija je uspostavljena Zakonom o parlamentarnom vojnom povjereniku Bosne i Hercegovine iz 2009. godine ("Službeni glasnik BiH", br. 49/09), s ciljem jačanja vladavine prava, zaštite ljudskih prava i sloboda vojnih lica i kadeta u Oružanim snagama BiH i MO BiH, kako je to garantovano Ustavom BiH i međunarodnim sporazumima. Zakonom je propisano da, prilikom obavljanja poslova iz svoje nadležnosti, vojni povjerenik saraduje s MO BiH, Generalnim inspektoratom MO BiH, OS BiH i Institucijom Ombudsmana za ljudska prava BiH.

Parlamentarni vojni povjerenik nezavisan je povjerenik Parlamentarne skupštine BiH i radi isključivo na profesionalnim osnovama. U provođenju parlamentarne kontrole rada i drugih pitanja u oblasti zaštite ljudskih prava i sloboda vojnih lica i kadeta u OS BiH i MO BiH, vojni povjerenik nadležan je za istraživanje specifičnih pitanja po uputstvu Parlamentarne skupštine BiH i Zajedničke komisije za odbranu i bezbjednost BiH. Vojni povjerenik prisustvuje sjednicama Parlamentarne skupštine BiH ili Zajedničke komisije za odbranu i bezbjednost BiH, može zahtijevati izvještaje od ministra odbrane BiH i da mu, u slučaju provođenja disciplinskog postupka, bude omogućen pristup potrebnoj evidenciji.

Parlamentarni vojni povjerenik podnosi Parlamentarnoj skupštini BiH godišnji izvještaj o radu, a može u bilo kojem trenutku dostaviti pojedinačni izvještaj Parlamentarnoj skupštini BiH ili Zajedničkoj komisiji za odbranu i bezbjednost BiH.

Pravilnikom o saradnji Parlamentarnog vojnog povjerenika BiH sa MO, Generalnim inspektoratom pri MO BiH i OS BiH od 05.1.2010. godine (Broj: 01,02-34-6-1428/09) regulisani su međusobna koordinacija, saradnja i zajedničko djelovanje Generalnog inspektorata MO BiH i Parlamentarnog vojnog povjerenika BiH.

U **Crnoj Gori** u sistemu zaštite od diskriminacije centralna uloga pripada Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore, koji predstavlja nacionalni institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije. Djelovanje Zaštitnika u ovoj oblasti regulisano je Zakonom o zaštitniku/zaštitnici ljudskih prava i sloboda Crne Gore

(„Službeni list CG“, br. 42/2011, 32/2014 i 21/2017). Jedno od osnovnih zakonskih ovlaštenja Zaštitnika jeste da provodi postupak u slučajevima diskriminacije, postupajući po pritužbama ili samoinicijativno.

U **Republici Sjevernoj Makedoniji** zaštita od diskriminacije povjerena je Komisiji za zaštitu od diskriminacije. Ovaj samostalni i nezavisni organ, ustanovljen Zakonom o sprečavanju i zaštiti diskriminacije, čini sedam članova/članica koje bira i razrješava Skupština Republike Sjeverne Makedonije. Komisija ima široku nadležnost na planu promocije, zaštite i prevencije ravnopravnosti, ljudskih prava i nediskriminacije. Pored ostalog, Komisija postupa po pritužbama zbog diskriminacije, a nadležna je i da po službenoj dužnosti postupa u slučajevima diskriminacije. S aspekta razvoja sudske antidiskriminacione prakse, značajno je ovlaštenje Komisije da pokreće sudske postupke za zaštitu od diskriminacije, kao i da se u ovim postupcima javi kao umještač na strani tužioca.

U **Republici Srbiji** centralnu ulogu u suzbijanju diskriminacije i promociji ravnopravnosti ima Povjerenik za zaštitu ravnopravnosti, samostalan i nezavisan državni organ ombudsmanskog tipa, koji je ekskluzivno nadležan da štiti samo jedno ljudsko pravo – pravo na nediskriminaciju. Djelovanje Povjerenika regulisano je ZZD-om i Poslovníkom o radu, kojim je Povjerenik bliže uredio postupak („Službeni glasnik RS“, br. 34/2011). Jedna od ključnih nadležnosti Povjerenika je da provodi postupak po pritužbama zbog diskriminacije koje mogu podnijeti fizička i pravna lica i udruženja građana koja se bave zaštitom ljudskih prava. Povjerenik je ovlašten i za podnošenje krivičnih i prekršajnih prijava, kao i za pokretanje tzv. strateških parnica za zaštitu od diskriminacije.

Cilj postupka po pritužbama/žalbama zbog diskriminacije koji nezavisna tijela provode, bez obzira na to kakav im je pravni status, jeste da donesu stručno mišljenje o tome da li u konkretnom slučaju postupanje predstavlja akt diskriminacije, te da izricanjem odgovarajućih preporuka doprinesu da se spriječi daljnje vršenje diskriminacije i omogući otklanjanje stanja i posljedice diskriminacije. U tom smislu, nezavisna tijela nemaju ni naredbodavna ni represivna ovlaštenja, niti odlučuju o pravima i obavezama pravnih subjekata, već svoju zakonsku ulogu ostvaruju davanjem mišljenja i preporuka, podnošenjem izvještaja, zakonodavnih inicijativa i dr. Saglasno tome, njihova mišljenja i preporuke nijesu podobni za prinudno izvršenje, već djeluju snagom autoriteta same institucije i argumenata kojima su obrazloženi.

U dosadašnjoj praksi nezavisne institucije nadležne za postupanje po žalbama/ pritužbama uspješno su riješile mnoge slučajeve rodno zasnovane diskriminacije, od kojih se neki odnose na akte diskriminacije u sistemu odbrane.

Primjer dobre prakse: Preporuka Ombudsmena Bosne i Hercegovine povodom rodno zasnovanog uznemiravanja putem medija u predmetu Ž-BL-06-981/18 P-311/18 od 18. 12. 2018. godine

Ombudsmen je pokrenuo postupak po službenoj dužnosti povodom gostovanja u TV emisiji gosta koji je od strane voditelja predstavljen kao privrednik, sportski radnik, kulturni radnik, savjetnik predsjednika države i čovjek koji razmišlja na jedan specifičan način o svakodnevnici, sa konkretnim prijedlozima i bez dlake na jeziku. On obavlja izabranu funkciju odbornika u Skupštini Grada Banja Luka i član je Senata Republike Srpske. Govoreći u emisiji o položaju poslodavaca, odnosno, obavezi refundacije naknada zaposlenim od strane poslodavaca u slučaju bolovanja, rekao je:

„Da je žena postala hranilac porodice, a ona to ne može biti“ [...] žene imaju problema, ajd' što ih tuku muževi, pošli su tući i djeca, hoće pet maraka, hoće 10 maraka [...] Mlada mi je radna snaga, imam jako puno trudnica, mi danas imamo 67 trudnica i porodilja, ja sam kont'o kupiti antibebi tablete, ja ću zatvoriti fabriku, meni je fabrika ugrožena, rad mi je fabrike ugrožen... ona djevojka kad se, nakon vođenja ljubavi, drugi mjesec ide na bolovanje, to se kod Tite zvalo trudnica, to sad ima neki naziv čudan, ne znam ni kako se zove i ona se tretira kao da je posjekla prst, kao da je boli grlo [...]. Što bih ja natalitet finansirao, to nije posao fabrike, ginekolozi su najgori doktori. Tvornica obuće Bema, odgovorno tvrdim, ima 65% posla koji djeca rade, bilježe crtaju, lijepe trakice. Teže je kući skuvati ručak nego to raditi. Ne, ona je prokrvarila, ona odmah ide na bolovanje [...] Ali ona nije glupa. Odmah ona veže drugo dijete. Znači nije radila 9 mjeseci, nije radila godinu dana, odmah veže drugo dijete, odmah druga trudnoća, opet 9 mjeseci, godinu dana. Imam jedno sedam žena koje odmah treće dijete vežu.“

Ombudsmen je utvrdio da se u ovom slučaju radi o rodno zasnovanom uznemiravanju, koje predstavlja neželjeno ponašanje u vezi sa pripisanim rodnom osobe, kojim se omalovažava, ponižava ili vrijeđa osoba u svom svojstvu kao muškarca ili žene, koje se vrši zbog rodnih uloga žena i muškaraca u društvu, odnosno, rodnih uloga za koje se smatra da žene i muškarci trebaju obavljati.

Ombudsman je uputio preporuku predsjednici Republike Srpske da preduzme mjere u cilju prevencije i sankcioniranja neprimjerenog javnog istupanja članova Senata Republike Srpske, koji podstiče diskriminaciju i rodno zasnovano uznemiravanje, Skupštini grada Banja Luka da odmah po prijemu ove preporuke preduzme sve radnje u cilju donošenja Etičkog kodeksa u vezi s ponašanjem skupštinskih odbornika, a Uniji Udruženja poslodavaca Republike Srpske da preduzme mjere u cilju prevencije rodno zasnovanog uznemiravanja od poslodavaca.

Svim adresatima je ostavljen rok od 30 dana da obavijeste Ombudsmena o načinu realizacije ove preporuke.

Primjer dobre prakse: Mišljenje Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, broj 01-150/17, od 30. 6. 2017. godine u slučaju diskriminacije žena na osnovu starosne dobi

Zaštitnik je po sopstvenoj inicijativi proveo postupak radi ispitivanja eventualne povrede prava na jednaku zaradu za rad jednake vrijednosti izvršene na štetu starijih nadzornica zatvorske policije i starijih zatvorskih policajki I klase Zavoda za izvršenje krivičnih sankcija, organa uprave u sastavu Ministarstva pravde usvajanjem Odluke o specijalnom dodatku ("Službeni list Crne Gore", br. 061/16). Predmet meritornog ispitivanja odnosio se na utvrđivanje diskriminacije po osnovu pripadnosti ženskom polu u oblasti prava iz radnog odnosa, kakvo je pravo na pravičnu zaradu i jednaku naknadu za rad jednake vrijednosti. Zaštitnik je utvrdio da navedenom Odlukom specijalni dodatak nije određen za stariju nadzornicu zatvorske policije i stariju zatvorsku policajku I klase u „Odsjeku unutrašnjeg obezbjeđenja za žene Kazneno-popravnog doma Podgorica“, odnosno, stariju zatvorsku policajku I klase u „Odsjeku unutrašnjeg obezbjeđenja za žene Istražnog zatvora Podgorica“. Prema stavu Zaštitnika, Odlukom o specijalnom dodatku izvršeno je nejednako (nepovoljnije) platno tretiranje službenica Zavoda za izvršenje krivičnih sankcija, kojom su starije nadzornice zatvorske policije i starije zatvorske policajke I klase izostavljene i uskraćene za pravo na specijalni dodatak na osnovnu zaradu u visini od 15 %. Uskraćene službenice su nejednako tretirane po osnovu polne pripadnosti, i to u odnosu na službenike suprotne polne pripadnosti koji obavljaju radne poslove i zadatke istih radnih mjesta kao i službenice „Odsjeka unutrašnjeg obezbjeđenja za žene Kazneno-popravnog doma i Istražnog zatvora Podgorica“.

Zaštitnik je preporučio Ministarstvu finansija u Vladi Crne Gore da predloži izmjene i dopune Odluke o specijalnom dodatku i da izjednači starije nadzornice zatvorske policije i starije zatvorske policajke I klase „Odsjeka unutrašnjeg obezbjeđenja za žene Kazneno-popravnog doma i Istražnog zatvora Podgorica“ sa starijim nadzornicima zatvorske policije i starijim zatvorskim policajcima I klase „Odsjeka unutrašnjeg obezbjeđenja za muškarce Kazneno-popravnog doma i Istražnog zatvora Podgorica“, shodno utvrđenom specijalnom dodatku za obavljanje specifičnih poslova u predmetima organizovanog kriminala, korupcije, pranja novca, terorizma i ratnih zločina.

Primjer dobre prakse: Mišljenje Komisije za zaštitu od diskriminacije Republike Sjeverne Makedonije u slučaju diskriminacije na osnovu pola, Godišnji izvještaj Komisije za zaštitu od diskriminacije za 2015. godinu, str. 13.

Komisiji za zaštitu od diskriminacije podnijeta je predstavka protiv banke u Skoplju zbog diskriminacije na osnovu pola u oblasti radnih odnosa. U predstavci je navedeno da podnositeljka pritužbe radi na radnom mjestu u ekspozituri banke u Ohridu i da je poslije saopštavanja pretpostavljenim da je u drugom stanju, bila prinuđena potpisati aneks ugovora o radu, kojim je preraspoređena na radno mjesto u Strumici.

Poslije mjesec dana od odlaska na novo radno mjesto u Strumici, dostavila je mišljenje ginekologa da je putovanje rizično za njenu trudnoću i morala je otići na bolovanje. Već prvog dana dobila je telefonski poziv od kolegice koja radi u ljudskim resursima, koja je pokušala ubijediti da potpiše sporazum o prestanku radnog odnosa. Poslije nekoliko dana dobila je odluku da je vraćena na radno mjesto u Ohridu.

Pritom joj je usmeno rečeno da neće dobiti povećanje plate i da će joj prvog dana po povratku sa porodiljskog odsustva biti ponuđeno da dobije dvije-tri plate i ode iz banke, te da će, ako ne bude potpisala takav sporazum, ponovo biti vraćena u Strumicu. Na osnovu utvrđenih činjenica, Komisija za zaštitu od diskriminacije dala je mišljenje da je prema podnositeljki pritužbe izvršena diskriminacija na osnovu pola, a banci je preporučeno da prema zaposlenima ne vrši razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje na osnovu pola – trudnoće ili nekog drugog diskriminatornog osnova, koje kao posljedicu ima ili bi moglo imati uskraćivanje, narušavanje ili ograničavanje jednakog priznavanja ili uživanja ljudskih prava i osnovnih sloboda, u poređenju sa tretmanom koji ima ili bi mogla imati druga osoba u istoj ili sličnoj situaciji.

Stav Komisije je da pri raspoređivanju zaposlenih žena na drugo radno mjesto, a posebno žena koje su u drugom stanju i žena majki, treba uvijek omogućiti da što lakše usaglase porodične i profesionalne obaveze.

U odnosu na akte rodne i druge diskriminacije, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje pripadnika/ca ministarstava odbrane i oružanih snaga država Zapadnog Balkana još uvijek se rijetko prijavljuje. Ipak, neki slučajevi seksualnog uznemiravanja uspješno su riješeni.

Primjer dobre prakse: Mišljenje Povjerenika za zaštitu ravnopravnosti u slučaju I. K. protiv Vojne gimnazije, br. 07-00-603/2013-02 od 9. 12. 2013.

Mišljenje je donijeto u postupku povodom pritužbe osobe X protiv Vojne gimnazije u Beogradu zbog konkursa za prijem kandidata iz građanstva u Vojnu gimnaziju u školskoj 2013/2014. godini, kojim je postavljen uslov da kandidati moraju biti muškog pola. Povjerenica je zauzela stav da su postavljanjem ovog uslova djevojčice onemogućene da upišu Vojnu gimnaziju, čime je izvršen akt neposredne diskriminacije na osnovu pola svih potencijalnih kandidatkinja.

Povjerenica je odbila kao neprihvatljive argumente Ministarstva odbrane Srbije iz izjašnjenja da se broj kandidata utvrđuje prema potrebama službe i izražava prema broju i rodu. Po mišljenju Povjerenice, nejasno je na osnovu kojih kriterijuma je procijenjeno da ne postoji potreba da djevojčice upišu Vojnu gimnaziju, posebno ako se ima u vidu činjenica da su stvoreni uslovi da se žene upišu na vojnoobrazovne ustanove višeg stepena obrazovanja.

Ministarstvu odbrane Republike Srbije preporučeno je da uskladi tekst konkursa sa antidiskriminacionim propisima, i to tako što će za sljedeću školsku godinu ukloniti uslov iz konkursa kojim se onemogućava djevojčicama da konkurišu za upis u Vojnu gimnaziju, kao i da ubuduće vodi računa da prilikom propisivanja konkursnih uslova za upis na vojnoobrazovne ustanove ne krši propise Zakona o zabrani diskriminacije i drugih antidiskriminacionih propisa. Ova preporuka je provedena, tako da od 2014. godine Vojna gimnazija upisuje djevojke.

Nemogućnost prijema djevojaka u Vojnu gimnaziju je u tom periodu Ministarstvo odbrane obrazložilo nepostojanjem adekvatnih kapaciteta za smještaj djevojaka u internatu. Čim su se uslovi stekli, počeo je prijem djevojaka u Vojnu gimnaziju.

Primjer dobre prakse: Uspješno riješen slučaj seksualnog uznemiravanja učesnice obuke kandidata/kinja za prijem u vojnu službu Oružanih snaga Bosne i Hercegovine⁴⁸

Postupak zbog seksualnog uznemiravanja pokrenut je prijavom učesnice obuke kandidata/kinja za prijem u vojnu službu, koja je u prijavi navela da se određeni starješina njoj i kolegicama verbalno obraća na neprimjeren način pred ostalim kandidatima, ali i kada oni nijesu prisutni. Osim toga, navela je da joj u posljednje 3-4 sedmice isti starješina putem aplikacije "Viber" šalje poruke neprimjerenog sadržaja. U porukama koje joj je poslao starješina je naveo da želi da joj pomogne, aludirajući na pružanje usluge koja podrazumijeva „uslugu za uslugu”. Prema ocjeni podnositeljke prijave, ove poruke, na koje ona nije odgovarala, predstavljaju seksualno uznemiravanje. U prijavi je također navedeno da je starješina podnositeljku prijave u nekoliko navrata pratio u vrijeme pauze od kuhinjskog bloka do sobe, tražeći objašnjenje za njeno neodgovaranje na poruke. Osim toga, pozivao ju je i u svoj kancelarija na razgovor.

Podnositeljka pritužbe je pritužbu uputila inspektoru, Parlamentarnom vojnom povjereniku BiH, kao i po lancu komandovanja. Po prijemu prijave, generalni inspektor je pokrenuo postupak preliminarne istrage, parlamentarni vojni povjerenik je odmah po prijemu prijave sa pomoćnicima boravio na lokaciji s ciljem sagledavanja stanja u vezi s prijavom, a nadležni starješina u jedinici za obuku kandidata za prijem u vojnu službu takođe je pokrenuo istražni postupak.

U postupku je utvrđeno neprimjereni ponašanje i povreda vojne discipline od starješine, kome je izrečena disciplinska mjera i premješten je iz sastava jedinice za obuku kandidata za prijem u vojnu službu. Do okončanja svih procedura, ovaj slučaj bio je praćen od strane Generalnog inspektorata MO BiH i Parlamentarnog vojnog povjerenika BiH.

⁴⁸ Arhive Parlamentarnog vojnog povjerenika BiH i Generalnog inspektorata MO BiH.

4.2.2. Sudska zaštita

U zaštiti od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja primarnu ulogu imaju sudovi. Zakonom su propisani različiti oblici građansko-pravne, krivičnopravne, prekršajnopravne i ustavnosudske zaštite.

Građansko-pravna zaštita od diskriminacije predstavlja oblik neposredne zaštite prava na nediskriminaciju. Ona osigurava ne samo utvrđivanje diskriminacije, već i sprečavanje daljnjeg ispoljavanja, odnosno, ponavljanja diskriminacije, kao i odgovarajuću satisfakciju u vidu naknade štete i objavljivanja presude u sredstvima javnog informiranja.

Prekršajnopravna zaštita uređena je tako što su inkriminirani kao prekršaji raznovrsni akti diskriminacije, za čije su izvršenje propisane novčane kazne za pojedince, pravna lica i odgovorna lica u pravnim licima.

Krivičnopravna zaštita od diskriminacije uređena je krivičnim zakonima, koji propisuju raznovrsna krivična djela u vezi sa zabranom diskriminacije, seksualnim uznemiravanjem i zlostavljanjem.

Ustavnosudska zaštiti prava na nediskriminaciju ostvaruje se putem kontrole ustavnosti i zakonitosti zakona i drugih opštih akata s aspekta zabrane diskriminacije i odlučivanjem po ustavnim žalbama.

Zakonski propisi omogućavaju da se povodom istog akta diskriminacije paralelno ili sukcesivno provede više postupaka, ali u nekim situacijama pravosnažno okončanje, odnosno tok jednog postupka isključuje mogućnost da se povodom istog diskriminatornog događaja provede drugi postupak.

Primarni oblik sudske zaštite od rodno zasnovane diskriminacije jeste sudska građansko-pravna zaštita. Iako praksa sudova u ovoj pravnoj oblasti još uvijek nije dovoljno razvijena, ona se polako razvija, čemu doprinose i nezavisne institucije za zaštitu ljudskih prava, čija je praksa u oblasti antidiskriminacionog prava daleko bogatija.

Primjer dobre prakse: Presuda Kantonalnog suda u Zenici, br. 43 0 Rs 113133 16 Rsž od 11. 4. 2016. godine, kojom je utvrđena diskriminacija na osnovu trudnoće⁴⁹

Drugostepenom presudom Kantonalni sud u Zenici potvrdio je odluku prvostepenog suda kojom je utvrđeno da je tuženi diskriminisao tužiteljicu, odnosno, povrijedio pravo na jednako postupanje, te pravo na rad, na način što joj nije produžio ugovor o radu na određeno vrijeme, već je izvršio odjavu sa PIO i to u vrijeme dok je tužiteljica bila na trudničkom bolovanju, dok je drugim zaposlenim ženama produžio ugovore. Sud je tuženom naložio da tužiteljici uspostavi radni odnos na određeno vrijeme i da joj osigura sva prava iz radnog odnosa, da tužiteljici isplati naknadu u iznosu od 2.000,00 KM na ime nematerijalne štete koja se ogleda u pretrpljenim duševnim bolovima zbog povrede prava i sloboda ličnosti, tj. prava na jednako postupanje, kao i da objavi presudu o svom trošku u štampanim i elektronskim medijima. Po ocjeni suda, u ovom slučaju trudnoća tužiteljice bila je njeno lično svojstvo u odnosu na kandidatkinje, tj. uposlenice sa kojima je tuženi produžavao ugovore o radu na određeno vrijeme. "Upoređivači" su bile druge radnice koje nijesu bile u drugom stanju.

Primjer dobre prakse: Presuda Višeg suda u Podgorici GŽ. br. 1005/18-10 od 24. 4. 2019. godine, kojom je utvrđena diskriminacija

Presudom Višeg suda u Podgorici potvrđena je prvostepena presuda Osnovnog suda u Kotoru, kojom je utvrđeno da je tuženi poslodavac diskriminatorski postupao prema tužiteljici na taj način što je vršio isplatu nejednake zarade tužiteljici, odnosno, nejednake naknade za rad jednake vrijednosti. Uporednik u ovom slučaju bio je zaposlenik koji je sa istom stručnom spremom i na istom radnom mjestu obavljao posao koji je obavljala i tužiteljica – administrator u sektoru za prodaju osiguranja. Dok je tužiteljici ugovorom o radu bio utvrđen koeficijent 6,20, zaposleniku je utvrđen koeficijent 9,10. Na osnovu toga, tužiteljici je obračunavana i isplaćivana manja zarada, koja nije zavisila ni od obima posla, niti od rezultata rada. Presudom je tuženom zabranjeno da ponavlja navedene radnje diskriminacije i naloženo mu je da tužiteljici naknadi materijalnu štetu po osnovu učinjene diskriminacije isplatom 3.897,03 eura.

⁴⁹ Navedeno prema: Jovanović, M. Trlin, D. „Istraživanje sudske prakse u području antidiskriminacijske zaštite“, u: Suzbijanje diskriminacije: uloga pravosuđa, urednik Srdan Dvornik, Sarajevo: Fondacija Heinrich Böll, Kancelarija za Bosnu i Hercegovinu, Makedoniju i Albaniju, str. 34-35.

Primjer dobre prakse: Presuda Osnovnog suda u Skoplju od 7. augusta 2014. godine kojom je utvrđena povreda prava na jednak tretman i viktimizacija tužioca

Presudom suda utvrđeno je da je tužilac vraćen na posao nakon što je sud u ranijoj parnici poništio odluku o prestanku njegovog radnog odnosa, te da je odlukom pravnog lica iz kojeg se finansira tuženi poslodavac prebačen na rad kod tuženog. Poslije povratka na posao, tuženi poslodavac je povrijedio prava tužioca iz radnog odnosa time što tužiocu nije isplaćivao platu, niti je uplaćivao doprinose. U postupku je utvrđeno da zakonski zastupnik tuženog nije tražio od pravnog lica koje finansira rad tuženog da prebaci sredstva za isplatu plate tužiocu. Po ocjeni suda, razlog takvog propusta je obraćenje tužioca Komisiji za zaštitu od diskriminacije. Sud je zaključio da je u ovom slučaju tužilac pretrpio štetne posljedice, odnosno, stavljen je u nepovoljniji položaj, jer je preduzeo aktivnosti u cilju zaštite od diskriminacije. Time je, po mišljenju suda, prema tužiocu izvršena viktimizacija, koja je kao poseban oblik diskriminacije propisana Zakonom o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije.

Primjer dobre prakse: Strateška parnica Povjerenice za zaštitu ravnopravnosti zbog diskriminacije na osnovu pola, Apelacioni sud u Beogradu, Gž. br. 5012/13, presuda od 19. 7. 2013.

Povjerenica je podigla tužbu protiv lanca picerija zbog spornog oglasa na prodajnim mjestima picerije: „Želite da postanete deo C. tima? Potrebne djevojke za rad na šalteru“. Ovaj oglas je bio objavljen u periodu od marta do maja 2012. godine na tri prodajna mjesta. Nakon pojave spornog oglasa, provedeno je situaciono testiranje na sva tri prodajna mjesta u Beogradu. Tester koji je učestvovao u dobrovoljnom ispitivanju obaviješten je da se ne može zaposliti jer je politika firme da zapošljava samo žene zbog prethodno lošeg iskustva sa muškarcima, dok je testerki posao ponuđen. Povjerenica je u tužbi navela da je objavljivanjem gore pomenutog oglasa za posao tuženi neposredno diskriminisao zainteresovane muške kandidate. Tuženi je osporio ove navode, smatrajući da su na tržištu rada žene najranjivija grupa, te da on na ovaj način „provodi pozitivnu diskriminaciju koja ne može biti sankcionisana“.

Prvostepeni sud je odbio tuženi zahtjev Povjerenika kao neosnovan (Presuda 63. P. 16956-12 od 7. 3. 2013), obrazlažući svoju odluku time da u konkretnom slučaju nema diskriminacije jer je opštepoznata činjenica da je muškarcima „dostupan neuporedivo veći broj raspoloživih poslova koje poslodavci dobrim dijelom, zbog uslovljenosti žena prirodnom reproduktivnom funkcijom, znatno češće zapošljavaju i kojima ni tuženi u konkretnom slučaju nije uskratilo pravo na rad, to jest mogućnost da se zaposle u njegovom sektoru vezanom za proizvodnju hrane“.

Apelacioni sud je preinačio ovu odluku (Presuda Gž. br. 5012/13 od 19. 7. 2013) i utvrdio da je tuženi izvršio neposrednu diskriminaciju na osnovu pola u oblasti rada. Prema stavu suda, objavljivanjem spornog oglasa tuženi je napravio razliku po polu nudeći radno angažovanje samo ženama, čime je izvršio akt neposredne diskriminacije. Sud nije prihvatio navode da je ovakvo postupanje opravdano. Sud također nije prihvatio ni stav tuženog da je provodio posebne mjere, jer ove mjere, po ocjeni suda, „poslodavci ne mogu preduzimati prema sopstvenoj procjeni, već u skladu sa konkretnim aktom javne vlasti kojim je definisan odnos, odnosno, struktura polova i njihovo učešće prilikom zapošljavanja na određena radna mjesta“. Konačno, sud je posebno uzeo u obzir da je diskriminacija izvršena samim javnim oglašavanjem posla čiji je tekst takve sadržine da se posao nudi isključivo osobama ženskog pola. Tuženom je zabranjeno da ubuduće, na bilo koji način u okviru obavljanja svoje djelatnosti, ponavlja akt diskriminacije pri oglašavanju radnih mjesta i prilikom zasnivanja radnog odnosa na osnovu pola ili bilo kog drugog ličnog svojstva, kao i da objavi presudu u jednom dnevnom listu sa nacionalnim tiražom.

Vrhovni kasacioni sud je odbio reviziju protiv presude Apelacionog suda i potvrdio drugostepenu presudu (presuda Vrhovnog kasacionog suda Rev. 872/2014 od 11. 2. 2015).⁵⁰

50 Navedeno prema: Smjernice za strateške parnice, Beograd; Povjerenik za zaštitu ravnopravnosti, 2018, str. 37-38

4.3. Interna zaštita u okviru sistema odbrane

U svakom kolektivu odnosi među ljudima tokom profesionalnog rada i svakodnevnice komunikacije u radnom okruženju praćeni su raznovrsnim sporovima i sukobima, a nijesu rijetka ni postupanja kojima se i krše prava pojedinaca i nanose emotivne i druge povrede. Toga nijesu pošteđeni ni odnosi među zaposlenima u oružanim snagama. Pojave koje izazivaju naročito teške posljedice i za pojedince/ke i kolektiv jesu rodna i druga diskriminacija i različiti oblici seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja. Za suzbijanje ovih pojava potrebno je osigurati adekvatne interne mehanizme djelovanja unutar sistema, što se postiže uspostavljanjem sistema interne zaštite. Iskustvo pokazuje da efikasne interne procedure preventivno djeluju i vremenom dovode do smanjenja svih oblika rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja.

Generalno, internu zaštitu od rodno zasnovane i druge diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u sistemima odbrane država Zapadnog Balkana čine dvije vrste procedura: 1) neformalna procedura, koja je usmjerena na uklanjanje stanja povrede, sprečavanje daljnjeg vršenja, odnosno, ponavljanje povrede, saniranje posljedica povrede i pružanja pomoći i podrške osobi koja je pretrpjela povredu, 2) formalna procedura, koja se provodi u cilju utvrđivanja disciplinske odgovornosti i izricanja adekvatnih disciplinskih mjera (disciplinski postupak)

4.3.1. Interni mehanizmi zaštite u sistemu odbrane Bosne i Hercegovine

U Ministarstvu odbrane i Oružanim snagama BiH ne postoji mogućnost neformalnog rješavanja slučajeva rodne diskriminacije i seksualnog uznemiravanja. Svaka sumnja na postojanje elemenata koji upućuju na pojavu rodno zasnovane diskriminacije ili seksualnog uznemiravanja, koju može prijaviti osoba koja smatra da je rodno diskriminisana ili seksualno uznemiravana, treće strane (anonimno) ili može biti uočena od strane nadređene osobe, predstavlja povod da nadležni organ pokrene proceduru u skladu sa propisanom regulativom.

Tri su procedure koje se primjenjuju u slučaju rodno zasnovane diskriminacije i seksualnog uznemiravanja: mehanizam prijave kontakt osobi za rodna pitanja, procedura koju provodi generalni inspektorat i disciplinski postupak.

Mehanizam prijave kontakt osobi za rodnu ravnopravnost regulisan je Standardnim operativnim procedurama za kontakt osobe imenovane u oružanim snagama Bosne i Hercegovine za pitanja rodne ravnopravnosti (2017). Jedna od dužnosti kontakt osobe jeste da obavlja razgovore, savjetuje, prati, ispituje i provodi postupak utvrđivanja osnovanosti povrede i prava iz oblasti rodne ravnopravnosti, te da predlaže preduzimanje daljnjih mjera iz nadležnosti komandanta. Kontakt osobe za rodna pitanja po saznanju ili po prijavi bilo koje vrste uznemiravanja dužne su da odmah, bez odlaganja, upoznaju komandanta, koji treba provesti postupak u skladu sa svojim nadležnostima. U slučaju rodno zasnovane diskriminacije, kontakt osobe ostvaruju saradnju sa inspektorom, pravnikom i psihologom, na lokaciji ili njima najbližoj jedinici, i vode evidenciju prijavljenih incidenata koji se odnose na povredu prava iz domena rodne ravnopravnosti i poduzetim mjerama. Odgovornost za dosljednu primjenu Standarda i operativnih procedura snose nadležne starješine (komandati bataljona, komandanti brigada i viši nivoui) u lancu komandovanja i kontrole u OS BiH i same kontakt osobe.

Generalni inspektorat MO BiH je organ koji osigurava provođenje Kodeksa i standarda ponašanja osoba na službi u MO BiH i OS BiH. Njegova najvažnija uloga ogleda se u tome da inicira, provodi, kontroliše i nadgleda ispitivanja i istrage povodom tvrdnji o lošem vladanju profesionalnih vojnih osoba u MO BiH i OS BiH, te da savjetuje ministra odbrane BiH u vezi s uklanjanjem okolnosti koje štete moralu, djelotvornosti i ugledu OS BiH. S aspekta zaštite od diskriminacije, posebno je značajno ovlaštenje Generalnog inspektorata da provodi preliminarne istrage, odnosno, istrage u cilju istražnog procesa utvrđivanja činjenica. Istražna funkcija inspektora obuhvata dvije metode utvrđivanja činjenica:

1. Istraga koju provodi inspektor s ciljem utvrđivanja činjenica u vezi s navodima, problemima ili nepovoljnim okolnostima, kako bi nalogodavnom organu pružio čvrst temelj za odlučivanje i djelovanje. Ova vrsta istrage odobrava se pismenim nalogom od ministra odbrane ili generalnog inspektora MO BiH, odnosno, nadležnog komandanta u komandama i jedinicama OS za inspektore u komandama i jedinicama.
2. Preliminarna istraga je manje formalan postupak utvrđivanja činjenica, koje inspektori slijede kako bi prikupili podatke potrebne za provjeru navoda o nepropisnom postupanju protiv nekog pojedinca. Ovim postupkom nije predviđeno angažovanje nalogodavnog organa, ali nema smetnji da nalogodavni organ naloži pokretanje preliminarne istrage.

Svako može biti podnositelj žalbe ili zahtijevati pomoć od bilo kojeg inspektora u OS u vezi sa stvarima koje se tiču interesa MO i OS BiH. Podnosioci se mogu direktno obratiti Generalnom inspektoratu MO BiH kako bi uložili zahtjev za pomoć ili žalbu, ali svakako se podnosioci ohrabruju da rješenje najprije traže kod inspektora na nižem nivou.

U cilju podsticanja prijavljivanja nepravilnosti u radu MO BiH i OS BiH i njihovog djelotvornog suzbijanja, MO BiH je prva institucija u BiH koja je uspostavila elektronski komunikacioni kanal „Etička linija“, koji pruža svakom uposleniku i drugim zainteresiranim osobama da prijave bilo koju nepravilnost koju uoče u radu MO BiH i OS BiH. Kanal „Etička linija“ je uspostavljen 2013. godine i rezultat je napora na reformi internog sistema za prijavljivanje i rješavanje nepravilnosti u radu MO BiH, kao i na uspostavljanju efikasnih kontrolnih mehanizama koji će garantovati adekvatnu reakciju na svaku i najmanju nepravilnost u radu. Podaci dostavljeni putem kanala ne mogu se ukloniti ili korigovati, a prijave i dokaze o zloupotrebama koji se pošalju kroz sistem „Etička linija“ procesuiraju Generalni inspektorat MO BiH.

Radi unapređenja dostupnosti Generalnog inspektorata MO BiH, polovinom 2019. godine puštena je u rad aplikacija „Moj inspektor“, koja je postavljena na veb stanici MO BiH. Svrha aplikacije je da pruži pomoć, prvenstveno pripadnicima OS BiH, u pregledu aktuelnih propisa iz oblasti etike i profesionalizma, kao i ostalih normativno-pravnih standarda u MO i OS BiH. Aplikacija omogućava kontakt sa inspektorima u sistemu MO i OS BiH, kao i pristup informacijama o nadležnostima i funkcijama rada Generalnog inspektorata MO BiH. Aplikacija „Moj inspektor“ je trenutno dostupna za mobilne telefone sa operativnim sistemom Android. U cilju osiguranja što većeg broja propisa i procedura, a koja su predmet interesovanja najvećeg broja pripadnika MO i OS BiH, informacije i dokumenti se objavljuju na sva tri službena jezika u BiH.

Disciplinski postupak je postupak koji se provodi u slučajevima povrede vojne discipline, u skladu sa Pravilnikom o vojnoj disciplini i disciplinskom postupku u Oružanim snagama BiH (Službeni glasnik BiH, broj 96/10). Prema članu 6. stav 1. Pravilnika, disciplinski prestup predstavlja postupak kojim se vrijeđa dostojanstvo podređenih ili mlađih ili koji je diskriminirajući po polu, rasi, boji kože, vjeroispovijesti ili nacionalnosti, a osobito seksualno zlostavljanje ili uznemiravanje, odnosno, bilo koji postupak kojim se krše prava koja im po propisima pripadaju. Takođe, kao disciplinski prestup kvalifikovana je zloupotreba položaja ili prekoračenje službenog ovlaštenja, kao nedolično ponašanje koje nanosi štetu ugledu Ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine.

Svi pripadnici OS dužni su prijaviti disciplinske presteupe o kojima su obaviješteni ili za koje saznaju na drugi način. Po prijemu prijedloga za pokretanje disciplinskog postupka, komandant brigade ili komandant istog ili višeg ranga, u roku od sedam dana donosi rješenje o pokretanju disciplinskog postupka. Sam disciplinski postupak je strogo formalan i transparentan, zasnovan na standardima pravičnog postupanja, a osoba koja odgovara u disciplinskom postupku ima precizno regulisana prava i dužnosti, uključujući i pravo na zastupnika. Profesionalno vojno lice udaljava se s dužnosti za vrijeme trajanja disciplinskog postupka ako se ocijeni da bi njegovo zadržavanje u službi bilo štetno za interese službe. Žalba protiv ovog rješenja ne zadržava njegovo izvršenje.

Primjer dobre prakse: Uspješno riješen slučaj rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa smještajem žena-vojnika – Bosna i Hercegovina

Inspektorima iz sistema inspektora MO i OS BiH obratilo se šest pripadnica pešadijskog bataljona iz sastava pešadijske brigade u cilju podnošenja prijave na navodno neadekvatne uslove boravka žena vojnika na jednoj od izdvojenih lokacija za vrijeme obavljanja osiguranja lokacije, stražarske službe. Predstavile su se kao vojnici ženskog pola iz sastava jednog od pešadijskih bataljona, koje obavljaju zadatke kao i njihove muške kolege, ali traže pomoć inspektora koji se odnosi na utvrđivanje činjenica „da li su uslovi za vrijeme obavljanja stražarske službe na toj lokaciji adekvatni propisanim uslovima za žene i muškarce“. U prijavi su navele da kupatilo i tuš kabinu za obavljanje lične higijene mogu koristiti jedino prolaskom kroz mušku spavaonicu jer je to jedino kupatilo koje svi pripadnici koriste i imaju na izdvojenoj lokaciji, čak i ako se radi samo o tome da se umiju, operu zube ili ruke, a u toalet ili na tuširanje odlaze tek ako su sigurne da niko od muških kolega ne koristi kupatilo, odnosno tuš kabinu. Pošto osiguranje lokacije traje po sedam dana u kontinuitetu za sve pripadnike pešadijskog bataljona iz sastava pešadijske brigade koji osiguravaju tu lokaciju, podnositeljice prijave smatraju da uslovi za ličnu higijenu nijesu na zadovoljavajućem nivou.

Na osnovu utvrđenih činjenica zauzet je stav da je prijava osnovana. U prilog tome je išao i izvještaj komandanta brigade iz čijeg sastava je predmetna jedinica za osiguranje, koji je naveo da su uslovi na izdvojenoj lokaciji za koju su inspektori utvrđivali činjenice nepovoljniji za žene od ostalih izdvojenih lokacija jer je smještaj odvojen od stražare i žene stražari za obavljanje fizioloških potreba moraju napuštati svoje spavaonice. Komandantu je preporučeno da se do stvaranja uslova za boravak žena vojnika na izdvojenoj lokaciji obustavi odlazak žena vojnika, a da se u narednom periodu linijom komandovanja osiguraju potrebni uslovi. Preporuke inspektora su odobrene od strane komandanta višeg nivoa u kojoj je raspoređen postupajući inspektor, a nakon toga su i realizovane. Kao rezultat predmetne istrage, kao i uspješne koordinacije u okviru linije komandovanja, osiguran je objekat, kontejner sa grijanjem, toplom vodom, uključujući tuš kabine, toalet, umivaonik, koji su postavile nadležne logističke jedinice.

4.3.2. Interni mehanizmi zaštite u sistemu odbrane Crne Gore

U Crnoj Gori, u slučajevima mobinga, primjenjuju se odredbe Zakona o zabrani zlostavljanja na radu iz 2012. godine ("Službeni list CG", br. 30/12 i 54/16) i Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu ("Službeni list CG", br. 56/12), gdje je MO (organ državne uprave) poslodavac. Saglasno ovim propisima, u slučajevima mobinga zaposleni/na u MO pokreće postupak interne zaštite podnošenjem pisanog zahtjeva za pokretanje postupka za zaštitu posredniku, odnosno poslodavcu, ako posrednik nije određen. Posrednik je dužan da u roku od tri dana od dana prijema zahtjeva pokrene postupak posredovanja. Postupak posredovanja mora biti završen u roku od osam dana od dana pokretanja postupka i to: zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu, rješenjem posrednika o neuspjelom posredovanju, izjavom strana u sporu o odustajanju od daljeg postupka.

U postupku posredovanja može učestvovati predstavnik sindikata i predstavnik zaposlenih. Postupak posredovanja zatvoren je za javnost i podaci prikupljeni tokom posredovanja mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i organima nadležnim za zaštitu od mobinga. Ukoliko poslodavac nije preduzeo privremene mjere, zaposlena osoba koja je izložena mobingu ima pravo da prekine rad do okončanja postupka posredovanja, ukoliko, po mišljenju doktora specijaliste nadležne zdravstvene ustanove, prijeti neposredna opasnost za zdravlje ili život osobe.

Zaposlena osoba koja nije zadovoljna ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti postupak za zaštitu kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, iz razloga što sporovi pokrenuti po ovom zakonu imaju karakter radnih sporova ili može pokrenuti postupak kod nadležnog suda.

Postupanje pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova regulisano je Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova ("Službeni list Crne Gore", br. 16/07, 53/11, 11/15, 42/15 i 55/16). U postupku mirnog rješavanja kolektivnih i individualnih sporova učestvuje miritelj, odnosno arbitar.

Na osnovu Zakona o parničnom postupku ("Službeni list Republike Crne Gore", br. 22/04, 28/05 i 76/06, "Službeni list Crne Gore", br. 73/10, 47/15, 48/15, 51/17, 75/17, 62/18, 34/19, 42/19 i 76/20) sud je dužan da na pripremnom ročištu, odnosno na prvom ročištu za glavnu raspravu, ako pripremno ročište nije održano, upozna stranke sa mogućnošću rješavanja spora medijacijom ili drugim načinima alterna-

tivnog rješavanja spora gdje je Agencija za mirno rješavanje radnih sporova jedan od alternativnih načina rješavanja radnih sporova.

Interni mehanizam za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije, uključujući i seksualno uznemiravanje i seksualno zlostavljanje prema i od strane zaposlenih u MO i Vojsci je disciplinski postupak.

Zakonom o Vojsci Crne Gore regulisan je postupak za utvrđivanje disciplinske odgovornosti zbog disciplinskih prestupa. U ove prestupe se, pored ostalih, ubraja i svako ponašanje kojim se vrijeđa dostojanstvo osoba u službi u Vojsci, a naročito seksualno zlostavljanje ili uznemiravanje ili ponašanje koje je diskriminišuće po osnovu pola, rase, boje kože, vjeroispovijesti ili nacionalnosti ili drugog ličnog svojstva – član 157, stav 1. tač. 18.

Disciplinski postupak se pokreće odlukom o pokretanju disciplinskog postupka, koju donosi neposredni pretpostavljeni u Vojsci, odnosno načelnik Generalštaba za neposredno potčinjene. Disciplinski postupak vodi vojno-disciplinska komisija, koja nakon provedenog postupka i sagledavanja činjeničnog stanja, predlaže odluku načelniku Generalštaba, koji donosi konačnu odluku – član 169. Pravila o disciplinskom postupku osiguravaju donošenje pravilnih i zakonitih odluka, uz puno poštivanje prava na odbranu i drugih standarda pravičnog postupanja.

U zavisnosti od procijenjene težine disciplinskog prestupa, osobi koja je počinila prestup izriče se disciplinska kazna. Osoba prema kojoj je izrečena disciplinska kazna ima pravo na žalbu u roku od osam dana od dana prijema odluke. Po ovoj žalbi, odluku donosi ministar odbrane, a protiv odluke se može pokrenuti upravni spor.

Odjeljenje za inspekcijски nadzor MO provodi unutrašnju kontrolu protiv svih oblika neetičkog i nezakonitog ponašanja zaposlenih u MO i Vojsci, uključujući i praćenje preduzetih mjera u slučaju mobinga.

4.3.3. Interni mehanizmi zaštite u sistemu odbrane Republike Sjeverne Makedonije

Interni mehanizam zaštite u slučajevima uznemiravanja na radnom mjestu zaposlenih u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Sjeverne Makedonije regulisan je „Uputstvom za zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu za zaposlene u Ministarstvu odbrane i Armiji“. Njime je propisan način pokretanja i provođenja internog postupka za zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu za zaposlene i kandidate za zaposlenje u Ministarstvu odbrane i Armiji. Interni postupak ne isključuje mogućnost pokretanja disciplinskog postupka ili sudskog postupka.

Prijavu zbog uznemiravanja može podnijeti svaka osoba koja smatra da je izložena uznemiravanju ili treća osoba, uz saglasnost osobe koja smatra da je izložena uznemiravanju. Prijava zbog uznemiravanja može se podnijeti u pisanoj formi ministru odbrane, osobi ovlaštenoj od ministra odbrane ili prvom pretpostavljenom starješini. Prijava se može podnijeti i na posebnom obrascu, putem e-pošte ili telefonskog poziva ovlaštenoj osobi.

Osoba koja smatra da je izložena uznemiravanju treba se prije podnošenja prijave obratiti osobi koja vrši uznemiravanje, direktno (lično), u pisanom obliku ili telefonom i obavijestiti je da je njeno ponašanje neželjeno, uvredljivo, ponižavajuće ili da utiče na obavljanje posla i upozoriti tu osobu da će tražiti pravnu zaštitu ukoliko sa takvim neželjenim ponašanjem odmah ne prestane. Osobama koje smatraju da su izložene uznemiravanju savjetuje se da zabilježe vrijeme, način i sadržaj komunikacije.

U slučaju da se osoba izložena uznemiravanju ne želi obratiti osobi koja vrši uznemiravanje ili ako takvo obraćanje ne rezultira prekidom neželjenog ponašanja, može se pokrenuti interni postupak za zaštitu od uznemiravanja. Interni postupak za zaštitu od uznemiravanja obuhvata neformalnu i formalnu proceduru.

Neformalnu proceduru čini pružanje savjeta i pomoći osobi koja smatra da je izložena uznemiravanju u kasarni/garnizonu od rodnog predstavnika, koga određuje ovlaštena osoba ili sama osoba koja smatra da je izložena uznemiravanju. Ukupno je imenovano 36 rodnih predstavnika iz redova MO i Armije. Rodni predstavnik savjetuje i pomaže osobi koja smatra da je diskriminisana u prepoznavanju vrste uznemiravanja i pruža joj informacije u pogledu podnošenja prijave za uznemiravanje na radnom mjestu.

Formalnu proceduru u okviru internog postupka provodi Ovlaštena osoba za zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu u MO i Armiji, koja započinje podnošenja prijave za uznemiravanje. Prijava se može podnijeti u roku od šest mjeseci od neželjene radnje, odnosno, od posljednje neželjene radnje, ako se uznemiravanje ponavlja u kontinuitetu.

Ovlaštena osoba, na osnovu podataka iz prijave i dokaznog materijala, procjenjuje na koji bi način trebalo provesti interni postupak, upozna je strane sa njihovim pravima i obavezama, kao i o samom postupku po prijavi. Osobi koja je podnijela prijavu ovlaštena osoba je u obavezi da u roku od 30 dana od dana podnošenja prijave pruži povratnu informaciju o preduzetim aktivnostima, kao i da je informiše da može ponovo zatražiti pomoć ako uznemiravanje ne prestane.

Ovlaštena osoba je u obavezi da osobu protiv koje je podnijeta prijava upozori da su radnje koje je preduzela neželjene za osobu prema kojoj su usmjerene i zatraži da prestane sa njihovim preduzimanjem, da čuva kao povjerljive podatke i dokumente koji se koriste u okviru internog postupka, koji je zatvoren za javnost. Takođe, dužna je da osobu protiv koje je prijava podnijeta informiše da ima pravo dati objašnjenja u vezi sa svojim ponašanjem.

Sastavni dio interne procedure je medijacija, na koju ovlaštena osoba upućuje podnosioca prijave i osobu protiv koje je prijava podnijeta, predočavajući im da u roku od osam dana od dana prijema obavještanja mogu sporazumno odrediti zajedničkog medijatora/ku sa liste medijatora.

Ako podnosilac prijave i osoba protiv koje je prijava podnijeta izaberu medijatora/ku i medijacija bude uspješna, a uznemiravanje bude spriječeno, interni postupak je uspješno okončan. U slučaju da strane ne izaberu medijatora/ku ili medijacija bude neuspješna, ovlaštena osoba informiše obje strane da se zaštita od uznemiravanja može tražiti od suda.

Po okončanju internog postupka, slijedi monitoring, u okviru koga ovlaštena osoba kontinuirano prati provođenje smjernica, predlaže mjere i vodi evidenciju o predmetima i dosijeima, uključujući mjere preduzete u skladu sa zakonskim propisima. Svim zaposlenima i kandidatima za zapošljavanje u MO i Armiji pruža se obavještanje o odredbama sadržanim u "Uputstvu za zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu za zaposlene u Ministarstvu odbrane i Armiji", kao i o odredbama Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radnom mjestu.

Seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na radnom mjestu zaposlenih u MO i Armiji podliježu disciplinskoj odgovornosti. Zakonom o službi u Armiji Republike Sjeverne Makedonije u kategoriju disciplinskih prestupa svrstani su: uvredljivo ili nasilničko ponašanje koje izaziva ili bi moglo da izazove posljedice za imovinu, osobe i službu u Armiji, kao i na život i zdravlje ljudi i okolinu, seksualno uznemiravanje, izraženo kroz verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualnog karaktera, kojim se vrši povreda dostojanstva vojnog i civilnog osoblja, a koje izaziva strah ili stvara neprijatno, ponižavajuće ili uvredljivo ponašanje, kao i psihičko uznemiravanje na radnom mjestu (mobing) – član 131. stav 2, tač. 16. i 26. Za ove i druge disciplinske presteupe mogu biti izrečene zakonom propisane disciplinske mjere – član 132.

Disciplinski postupak provodi se u skladu sa odredbama Zakona o službi u Armiji Republike Sjeverne Makedonije i Pravilnikom o pokretanju i vođenju disciplinskog postupka za utvrđivanje disciplinske odgovornosti vojnog i civilnog osoblja na službi u Armiji Republike Makedonije i načinu rada komisija za provođenje postupka za utvrđivanje disciplinske odgovornosti ("Službeni list RM"/"Služben vesnik na RM", br. 8/ 2013).

Inicijativu za pokretanje disciplinskog postupka može pokrenuti svaka osoba iz sastava aktivnog vojnog osoblja ili civilnog osoblja zaposlenog u vojsci. Disciplinska odgovornost utvrđuje se na raspravi pred komisijom, a osobi protiv koje se postupak vodi pruža se mogućnost da se izjasni o svim navodima i dokazima. U slučaju povrede vojne discipline za koju se izriče disciplinska mjera prestanak radnog odnosa, prestanak statusa aktivnog vojnog lica i gubitak čina, disciplinski postupak provodi Glavna vojno-disciplinska komisija.

Prijedlog disciplinske komisije dostavlja se osobi nadležnoj za izricanje disciplinskih mjera, koja može prihvatiti prijedlog komisije ili, u skladu sa svojim zakonskim ovlaštenjima, donijeti odgovarajuće rješenje.

4.3.4. Interni mehanizmi zaštite u sistemu odbrane Republike Srbije

Interna zaštita u okviru Ministarstva odbrane Republike Srbije obuhvata neformalne procedure i formalnu proceduru koja se provodi radi utvrđivanja disciplinske odgovornosti.

Neformalne procedure čine procedure koje provode osobe od povjerenja i osobe za podršku.

Osobe od povjerenja su osobe zadužene za pružanje primarne kolegijalne pomoći u vidu savjetovanja, posredovanja i preduzimanja mjera radi rješavanja konkretnih spornih pitanja iz oblasti rodne ravnopravnosti u okviru organizacionih jedinica.⁵¹ Njih biraju pripadnici organizacione jedinice MO i VS tajnim glasanjem. Izabrane osobe od povjerenja u obavezi su da, radi osposobljavanja za obavljanje poslova iz njihove nadležnosti, pohađaju odgovarajuću obuku, za čiju je organizaciju zadužena savjetnica ministra odbrane za provođenje NAP-a za primjenu RSBUN 1325 – Žene, mir i bezbjednost u Republici Srbiji.

U rješavanju konkretnog spornog pitanja iz oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije osoba od povjerenja obavlja razgovor, nudi savjet, posreduje i preduzima konkretne mjere na zahtjev osobe koja joj se obrati za pomoć ili na sopstvenu inicijativu, kada uoči konkretno sporno pitanje u vezi sa ostvarivanjem rodne ravnopravnosti.

Ukoliko osoba od povjerenja nije u mogućnosti riješiti konkretno sporno pitanje savjetovanjem, upućuje osobu na saradnju sa odgovarajućim stručnim službama u MO i VS (psihološka, pravna, kadrovska i dr.) ili na druge mehanizme zaštite u skladu sa zakonom (Grafik 5).

Osoba od povjerenja ima obavezu da čuva povjerljivost podataka za koje je saznala u pružanju pomoći i podrške, osim podataka koji se odnose na izvršavanje krivičnih djela. Pomoć u radu osoba od povjerenja može zatražiti od savjetnice ministra odbrane za provođenje NAP-a za primjenu RSBUN 1325.



Grafik 5: Postupanje osoba od povjerenja

Principi rada osobe od povjerenja: Zaštita dostojanstva, privatnosti i autonomije osoba koje joj se obrate; Profesionalnost u radu (čuvanje privatnosti, poštovanje volje osobe), očuvanje i stalna nadogradnja ličnog i profesionalnog integriteta, ugleda i povjerenja od strane pripadnika vojnog kolektiva; Uvažavanje različitosti, neosuđivanje osoba niti životnih stilova, poznavanje i poštovanje pravila i propisa u radu; Tolerantnost, asertivnost, izbjegavanje sukoba interesa, nepristrasnost, neutralnost; Spoj teorije i prakse, stalno usavršavanje i sticanje novih znanja; Dostupnost kolegama i kolegicama, širenje znanja, ukazivanje na nepravilnosti, poboljšavanje ostvarivanja principa rodne ravnopravnosti i nediskriminacije i dr.

Poželjna znanja i vještine za osobe od povjerenja: Savjetovanje, posredovanje i preduzimanje adekvatnih mjera; Fleksibilnost, prepoznavanje i prihvatanje različitosti; Asertivnost; Empatija; Vještine komunikacije – verbalne i neverbalne (aktivno slušanje, davanje i primanje povratne informacije); Savjetovanje – konstruktivno rješavanje problema – bez nametanja gotovih rješenja; Medijacija (posredovanje); Upravljanje konfliktima i dr.

51 Instrukcija ministra odbrane o izboru i funkciji osoba od poverenja, "Službeni vojni list" br. 1/18

Osim pružanja kolegijalne pomoći i podrške radi prevazilaženja problema u vezi sa ostvarivanjem rodne ravnopravnosti, osobe od povjerenja imaju značajnu preventivnu ulogu jer čine temu ravnopravnosti zastupljenom i važnom o vojnom kolektivu, podstiču stvaranje nediskriminatornog radnog okruženja, uz poštovanje rodne ravnopravnosti i stvaranje sredine u kojoj se diskriminacija sankcionira, informišu kolektiv i rukovodioce o pitanjima iz oblasti rodne ravnopravnosti i prevencije diskriminacije. Takođe, značajna je i njihova uloga u prikupljanju podataka, analizi izvještaja i ukazivanju na mogućnosti poboljšanja stanja iz oblasti rodne ravnopravnosti i prevencije diskriminacije.

Osoba za podršku je mehanizam namijenjen pružanju savjeta i podrške osobi za koju sumnja da je izložena zlostavljanju na radu. Ovaj mehanizam je regulisan Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu iz 2010. godine ("Sl. glasnik RS", br. 36/2010) i Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu ("Sl. glasnik RS", br. 62/2010), kojim je detaljno uređen način postupanja poslodavca u slučajevima zlostavljanja na radu.

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju, prije podnošenja tužbe sudu, treba pokušati da ostvari zaštitu od zlostavljanja u postupku kod poslodavca. Međutim, ovo pravilo ne važi u slučajevima sumnje na zlostavljanje ili seksualno uznemiravanje od nadležnog starješine, kada zaposleni može podnijeti tužbu za zaštitu od zlostavljanja, bez prethodnog pokretanja postupka za zaštitu kod poslodavca.

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju treba se obratiti osobi za podršku ili osobi kod poslodavca određenoj za podnošenje zahtjeva za zaštitu od zlostavljanja, odnosno, drugoj osobi koja uživa njegovo povjerenje, radi predočavanja problema i pružanja savjeta o načinu daljnjeg postupanja i rješavanju sporne situacije. Osoba za podršku ima obavezu da sasluša zaposlenog, da mu da savjet, da ga uputi, informiše i pruži podršku u cilju rješavanja sporne situacije. Ako poslije razgovora sa osobom za podršku zaposleni to odluči, obrazložen zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja podnosi neposredno pretpostavljenom. Ovaj zahtjev može podnijeti i osoba ovlašćena za podnošenje zahtjeva za zaštitu od zlostavljanja, uz pisanu saglasnost zaposlenog koji smatra da je izložen zlostavljanju. Prije pokretanja postupka za zaštitu od zlostavljanja, zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju treba, ako je to u konkretnom slučaju izvodljivo i moguće, jasno staviti do znanja osobi za koju smatra da vrši zlostavljanje da je njeno ponašanje neprihvatljivo i da će potražiti zakonsku zaštitu ako takvo ponašanje odmah ne prestane.

Sastavni dio interne zaštite od zlostavljanja na radu jeste posredovanje (medijacija), koju je obavezan da predloži poslodavac (čl. 15. ZSZR). Ako posredovanje ne uspije, a postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje, poslodavac je dužan pokrenuti postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno, povredu radne dužnosti, čime se prelazi na formalnu proceduru. Ako nije zadovoljan ishodom postupka posredovanja, odnosno postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje, zaposleni može podnijeti tužbu sudu.

Karakter neformalnog mehanizma zaštite ima i procedura koju provodi ovlašćena osoba – osoba koja je odlukom ministra odbrane Republike Srbije određena da prima informacije i vodi postupak u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem. Uzbunjivanje je otkrivanje informacije o kršenju propisa, kršenju ljudskih prava, vršenju javnog ovlaštenja protivno svrsi zbog koje je povjereno, opasnosti za život, javno zdravlje, bezbjednost, okolinu, kao i radi sprečavanja štete velikih razmjera. Ovlašćene osobe imaju obavezu da bez odlaganja postupe po informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem i preduzmu mjere propisane Pravilnikom o postupku unutrašnjeg uzbunjivanja u MO i VS, ("Službeni vojni list", br. 34/2015). Postupak u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem mora se voditi bez odugovlačenja, ali tako da se pribave svi dokazi potrebni za pravilno i potpuno utvrđivanje činjeničnog stanja.

Ukoliko su u postupku po informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem utvrđene nepravilnosti ili štetne radnje, odnosno, štetne posljedice na koje uzbunjivač ukazuje, ovlašćena osoba u sklopu izvještaja izrađuje i prijedlog mjera za njihovo otklanjanje. Polazeći od mjera koje je ovlaštena osoba predložila, poslodavac u skladu sa svojim ovlašćenjima nalaže preduzimanje neophodnih mjera radi obustave utvrđene štetne radnje i otklanjanja njenih posljedica.

Formalna procedura regulisana je odredbama Zakona o Vojsci Srbije, koje se odnose na Vojno- disciplinske sudove, i Pravilom o vojnoj disciplini ("Službeni vojni list", br. 9/2016 i 16/2016). Povrede vojne discipline mogu biti lakše (disciplinske greške) i teže (disciplinski prestupi). Disciplinske greške predstavljaju povrede vojne discipline propisane odredbama člana 148. Zakona o Vojsci Srbije, kao i povrede vojne discipline koje počine vojnici na služenju vojnog roka, dok su disciplinski prestupi povrede vojne discipline propisane odredbama člana 149. Zakona o Vojsci Srbije.

Jedan od disciplinskih prestupa, propisan u članu 149. stav 5. Zakona o Vojsci Srbije, jeste "postupanje kojim se vrijeđa dostojanstvo podređenih, naročito s obzirom na pol, vjersko ubjeđenje ili nacionalnu pripadnost ili kršenje prava koja im po zakonu pripadaju".

U prvostepenom postupku, pretpostavljeni starješina, čim sazna za disciplinsku grešku svog potčinjenog, ima obavezu da pokrene postupak i raspravi je najkasnije u roku od osam dana. Ako ocijeni da za učinjenu disciplinsku grešku treba izreći disciplinsku mjeru za čije izricanje nije ovlašten, ima obavezu da predmet sa potrebnim podacima dostavi svom pretpostavljenom starješini na raspravljanje, najkasnije u roku od dva dana od dana prijema predmeta. Ako pretpostavljeni starješina nadležan za raspravljanje disciplinske odgovornosti smatra da je učinjen disciplinski prestup, ima obavezu da postupi prema propisima o raspravljanju odgovornosti za disciplinske presteupe.

Optužni prijedlog prvostepenom vojnom disciplinskom sudu podnosi Vojni disciplinski tužilac. O žalbama protiv odluke prvostepenih vojnih disciplinskih sudova odlučuje Viši vojni disciplinski sud, a optužbu pred Višim vojnim disciplinskim sudom zastupa Viši vojni disciplinski tužilac.

4.4. Primjena posredovanja (medijacije) u okviru interne zaštite

U sistemima odbrane država Zapadnog Balkana sastavni dio neformalnih procedura koje se primjenjuju u slučajevima rodne i druge diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na radu jeste posredovanje (medijacija). U svim državama Zapadnog Balkana uspostavljen je zakonski okvir medijacije, koji je relevantan i za medijaciju koja se primjenjuje u okviru internih mehanizama zaštite od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na radu (Tabela 18).

BOSNA I HERCEGOVINA	CRNA GORA	REPUBLIKA SJEVERNA MAKEDONIJA	REPUBLIKA SRBIJA
Zakonom o medijaciji "Službeni list BiH" br. 37/2004/	Zakon o alternativnom rješavanju sporova "Službeni list CG", br. 77/2020.	Zakon o medijaciji "Sl. list RM" (Služben vesnik na RM) br.188/2013	Zakon o posredovanju u rješavanju sporova "Službeni list RS", br. 55/2014 /"Službeni glasnik RS", br. 55/2014

Tabela 18: Zakonski okvir medijacije u četiri države Zapadnog Balkana obuhvaćene Priručnikom

Svi zakoni o medijaciji regulišu medijaciju kao postupak u kome treća neutralna osoba pomaže stranama u spornom odnosu da putem pregovora postignu sporazumno rješenje spora. Radi se o alternativnoj metodi za vansudsko rješavanje spornih odnosa, čija je suština u tome da strane, uz pomoć medijatora, sagledavaju problem na konstruktivniji način, iznose i pregovaraju o različitim opcijama kao mogućim rješenjima s ciljem da pronađu obostrano prihvatljivo rješenje. Za razliku od većine drugih metoda i tehnika alternativnog rješavanja sukoba, cilj medijacije nije samo pronalaženje rješenja trenutnog problema, već i očuvanje odnosa između strana i prevenciji budućih sukoba i povreda.

Medijacija je neformalan proces i zato je samo okvirno regulisana propisivanjem osnovnih načela, među kojima su najvažnija: dobrovoljnost, povjerljivost, privatnost, ravnopravnost strana i neutralnost, nezavisnost i nepristrasnost medijatora.⁵²

Medijacija koja se primjenjuje u slučajevima diskriminacije, seksualnog uznemiravanja, zlostavljanja i drugih povreda ima izvjesne specifičnosti, po kojima se razlikuje od standardne medijacije. Naime, standardna medijacija je namijenjena rješavanju sporova (sukoba). To je situacija neslaganja u kojoj strane imaju određene interese koji se međusobno isključuju. U takvim situacijama primjenjuje se standardna medijacija, u kojoj medijator pomaže stranama da sagledaju svoje početne zahtjeve, interese i potrebe i na osnovu njih tragaju za mogućim rješenjima, usmjerava strane ka pronalaženju obostrano prihvatljivog rješenja.

U slučajevima povreda (emotivnih, društvenih, fizičkih itd.), koje su nastale diskriminatornim postupanjem, seksualnim uznemiravanjem, zlostavljanjem i dr., jedna osoba/grupa nanijela je povredu drugoj osobi/grupi, tako da nema pretpostavke da strane dijele odgovornost za učinjenu povredu, već je odgovornost fokusirana na osobu koja je nanijela povredu. Ukoliko bi se u takvim slučajevima primijenila standardna medijacija, ona bi, u suštini, dovela do sekundarne viktimizacije osobe koja je pretrpjela povredu. Pošto su spor (sukob) i povreda, kao povodi za medijaciju, različiti, kao što je različit i odnos moći strana koje učestvuju u medijaciji, tako je i sam proces medijacije različit.

Medijacija koja se provodi u slučajevima povreda ima odlike tzv. restorativne medijacije, za koju se koristi i naziv "medijacija između žrtve i prestupnika". Restorativna medijacija je povezana sa konceptom restorativne pravde. Za razliku od retributivne pravde, koja pruža odgovor na pitanja koji je propis prekršen, ko ga je prekršio i kako sankcionisati izvršioca, čime se izjednačava sa kažnjavanjem, restorativna pravda u fokus stavlja potrebe žrtve protivpravnog djela i usmjerena je na ispravljanje učinjene nepravde otklanjanjem štetnih posljedica (restoracija gubitka). Dok se retributivnom pravdom ostvaruje odmazda sistema prema izvršiocu određenog

52 Šire o medijaciji, kao alternativnoj metodi, vidjeti: Putevi medijabilnosti u Bosni i Hercegovini (ur. Adnan Novo), Sarajevo: IFC, 2009; Pažin, Z. Đuranović, D. Lutovac, M. Božović, R. Martinović, N. Priručnik za obuku medijatora – posrednika, Podgorica: Centar za posredovanje Crne Gore, 2009; Sotiroški, Lj. Priručnik za obuku na medijatori, Skopje: Ministerstvo za pravdu na Republika Makedonija, 2011; Džamonja Ignjatović, T. Medijacija, principi, proces, primena, Beograd: Centar za primenjenu psihologiju, 2014; Petrušić, N. Čuk Milankov, D. Despotović Stanarević, V. Džamonja Ignjatović, T. Jovanović, V. Priručnik za primenu medijacije u okviru službe Poverenika za zaštitu ravnopravnosti (ur. Dragana Đuk Milankov), Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2012.

djela, pri čemu je žrtva isključena i nema priliku da kaže šta ona smatra pravednim i kakva je satisfakcija njoj potrebna da bi se otklonila učinjena nepravda, restorativna pravda pruža žrtvi takvu mogućnost.

Saglasno konceptu restorativne pravde, restorativna medijacija podrazumijeva da osoba za koju se tvrdi da je izvršila povredu prihvati odgovornost za izvršenu povredu i posljedice koje je ona proizvela u odnosu na osobu koja je povredu pretrpjela. Restorativna medijacija omogućava susret žrtve i izvršioca u prisustvu medijatora, koji usmjerava njihov dijalog. Tom prilikom žrtva i izvršilac razgovaraju o povredi koja se dogodila, o posljedicama djela na njihove živote, o tome kako se sada osjećaju povodom izvršenog djela. Težište medijacije je na samom razgovoru, na podsticanju razmjene, razumijevanja i empatije između žrtve i izvršioca. Iz razgovora može proizaći i obostrano prihvatljiv dogovor o načinu na koji će počinitelj nadoknaditi štetu koju je nanio žrtvi. Naknada može biti novčana ili simbolička, može podrazumijevati izvinjenje, dobrovoljni rad u lokalnoj zajednici ili bilo šta drugo što žrtvi daje doživljaj pravde.

Restorativna medijacija pruža brojne koristi i osobi koja je doživjela povredu i osobi koja je povredu nanijela. Osobi koja je doživjela povredu medijacija pruža priliku da kaže drugoj osobi kako se u toj situaciji osjećala, da dobije razumijevanje, prihvatanje, da ojača samopouzdanje, da od druge strane čuje zbog čega je osoba uradila to što ju je povrijedilo, što je obično veoma bitno za emotivni oporavak žrtava. Osoba koja je nanijela povredu ima mogućnost da tokom medijacije svoja loša osjećanja u vezi sa povredom podijeli sa osobom koja je povredu pretrpjela, što može biti veoma važno za prevazilaženje loših osjećanja. Restorativna medijacija pruža priliku osobama da obnove ili uspostave odnos, što može biti bitno u situacijama kada su osobe u svakodnevnom životu usmjerene jedna na drugu, kakav je, na primjer, slučaj sa kolegama/koleginicama sa posla.

Razlike između standardne medijacije i restorativne medijacije koja se primjenjuje u slučajevima povreda sumirane su u Tabeli 19.⁵³

53 Petrušić, N. Čuk Milankov, D. Priručnik za primenu medijacije u okviru Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, Beograd: Ministarstvo unutrašnjih poslova RS, 2020.



РУКОВЬ В ЭТОЙ ЗОНЕ

ВНИМАНИЕ
ЭТОТ РАЙОН
ОТКАЗЫВАЕТСЯ
В РАБОТУ
В СЛУ

1

5. PRAĆENJE I ANALIZA STANJA

ELEMENTI POSTUPKA	SUKOB (STANDARDNA MEDIJACIJA)	POVREDA (RESTORATIVNA MEDIJACIJA)
Cilj postupka	Sporazum koji zadovoljava interese obje strane podjednako Usmjeren na uzroke sukoba	Restorativni ishod - izvinjenje, otklanjanje rizika od povreda u budućnosti sa ili bez sporazuma oko naknade štete Usmjeren na posljedice povrede i sprečavanje novih povreda
Fokus postupka	Rješenje sukoba - integrativno „win/win“ rješenje (pozitivan ishod za obje strane)	Prepoznavanje povrede i osjećanja i preuzimanje odgovornosti, izvinjenje, zaustavljanje diskriminacije
Priroda potreba i interesa koji su fokus medijacije	Povod za sukob	Posljedica povrede
Pozicija strana	Strane su tretirane jednako, jednak doprinos sukobu, podijeljena odgovornost	Odgovornost strane koja je nanijela povredu
Uloga medijatora/ke	Neutralan/na prema rješenju, nepristrasan/na prema stranama	Nije moralno neutralan/na u odnosu na ponašanje koje je dovelo do povrede
Proces	<ul style="list-style-type: none"> • Odvojeni sastanci nijesu obavezni • Ko prvi govori - svejedno, preferencija ili ravnoteža • Mapiranje nezadovoljenih potreba koje su uzrokovale nastali sukob 	<ul style="list-style-type: none"> • Obavezni odvojeni pripremni sastanci prije zajedničkog susreta • Ko prvi govori – redosljed je veoma važan i unaprijed se dogovara • Mapiranje potreba koje su proistekle iz nanijete povrede
Ishod	Sporazum koji podrazumijeva angažovanje svih strana	Restorativni ishod koji podrazumijeva da počinitelj povrede preduzme nešto kako bi otklonio posljedice povrede

Tabela 19: Razlike između standardne i restorativne medijacije

Osnovna pretpostavka za uspješno ostvarivanje rodne ravnopravnosti i efikasnu politiku suprotstavljanja rodno zasnovanoj diskriminaciji jeste sistematsko prikupljanje rodno osjetljivih podataka strukturalne i funkcionalne prirode, kao i podataka o obimu, strukturi i karakteristikama slučajeva rodno zasnovane diskriminacije. Prikupljeni podaci osiguravaju da se na osnovu njihove analize prate trendovi rasta ili opadanja različitih oblika rodno zasnovane diskriminacije, kako u pojedinim jedinicama, tako i na nivou cjelokupnog sistema oružanih snaga. Podaci i stečeni uvidi osiguravaju da kreiranje i evaluacija efekata mjera i aktivnosti u domenu sprečavanja i suzbijanja rodno zasnovane diskriminacije budu zasnovani na podacima, kao i da organi nadležni u ovoj oblasti donose informativne odluke.

U sistemima odbrane uspostavljeni su veoma razučeni i kompleksni sistemi za prikupljanje i analizu podataka, čemu su značajno doprinijeli akcioni planovi za provođenje RSBUN 1325.

5.1. Sistem izvještavanja u Ministarstvu odbrane i Oružanim snagama Bosne i Hercegovine

U Ministarstvu odbrane i Oružanim snagama BiH vodi se elektronska baza podataka personalne evidencije, koja obuhvata glavnu evidenciju personala, vojnu evidenciju o izvršavanju dužnosti, knjigu evidencije zaposlenih i personalni dosje zaposlenih i evidenciju profesionalnih vojnih lica kojima je prestala služba, u skladu sa Pravilnikom o upravljanju personalnom evidencijom u Ministarstvu odbrane i Oružanim snagama BiH. Svi podaci koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju razvrstani su po polu.

O stanju rodne ravnopravnosti u MO i OS BiH izvještavanje je usmjereno na organe i institucije izvan i unutar sistema odbrane.

Izvještavanje izvan sistema odbrane obuhvata podnošenje izvještaja i informacija:

- Godišnji izvještaj o realizaciji programskih aktivnosti MO BiH ima u Programu rada aktivnost „Praćenje, analiza stanja i provođenje aktivnosti iz oblasti rodne ravnopravnosti“.
- Dostavljanje informacije Agenciji za ravnopravnost polova radi pripreme Godišnjeg izvještaja o provođenju Akcionog plana za implementaciju RSBUN 1325 „Žene, mir i bezbjednost“ iz nadležnosti MO BiH i Godišnjeg izvještaja o provođenju Gender akcionog plana iz nadležnosti MO BiH.
- Godišnja analiza personala u MO, na kojoj se, pored ostalih pitanja, prezentuju i analiziraju i aktivnosti iz oblasti rodne ravnopravnosti.
- Izvještaj o implementaciji PG 0013 – Perspektive rodne ravnopravnosti, zajedno sa izvještajima o implementaciji ostalih PG-a, dostavlja se NATO štabu u Briselu.
- Izvještaj Nato komitetu za perspektive rodne ravnopravnosti.

Redovno izvještavanje unutar sistema MO i OS BiH obuhvata izvještavanje od kontakt osoba za rodna pitanja imenovanih od nadležnih komandanata do nivoa bataljona. Svaka kontakt osoba za rodna pitanja podnosi izvještaje kvartalno, svaka tri mjeseca u godini (31. 03; 30. 06; 30. 09. i 31. 12.) kontakt osobi za rodna pitanja prve pretpostavljene komande, koji dalje obrađuje izvještaje i na taj način se prikupljaju izvještaji od nivoa bataljona do nivoa Zajedničkog štaba OS BiH.

Kvartalni izvještaj se sastoji od osam tačaka, od čega je prvih šest tačaka prikazano bročano i razvrstano na profesionalna vojna lica (PVL) i civilna lica, a profesionalna vojna lica razvrstana su u izvještaju po kategorijama profesionalnih vojnih lica (oficiri, podoficiri, vojnici), svaka od kategorija je prikazana bročano po ličnom činu, a sve tačke obuhvaćene u izvještaju razvrstane su na muškarce i žene i uključuju sljedeće: 1) brojno stanje jedinice (muškaraca i žena); 2) edukacija pripadnika OS BiH u zemlji i inostranstvu; 3) učešće u operacijama podrške miru, mirovne misije UN-a i vojno-diplomatskim predstavništvima; 4) stimulativne mjere i nagrade; 5) unapređenja; 6) prijavljeni slučajevi diskriminacije, provedeni disciplinski postupci i izrečene disciplinske mjere i kazne; 7) saradnja sa međunarodnim organizacijama i lokalnim zajednicama; 8) naučene lekcije.

Vanredno izvještavanje se provodi ciljano, kada je potrebno prikupiti podatke o određenim pojavama.

5.2. Sistem izvještavanja u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore

U opisu posla koordinatora/ke za rodnu ravnopravnost u Direktoratu za ljudske resurse je navedeno da koordinator/ka priprema i podnosi periodične i godišnje izvještaje i preporuke za postizanje rodne ravnopravnosti. U izradi određenih izvještaja učestvuje i rodna savjetnica načelnika Generalštaba Vojske Crne Gore.

U posmatranom periodu su se podnosili izvještaji, od strane mehanizama za rodnu ravnopravnost i organizacione jedinice za ljudske resurse, u vezi:

- Realizacije aktivnosti iz Programa sprovođenja Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori;
- realizacije Akcionog plana za primjenu RSBUN 1325 – Žene, mir i bezbjednost (usvojen od strane Vlade u januaru 2019. godine);
- implementacije politike rodne ravnopravnosti NATO, OSCE i drugim organizacijama i inicijativama, na godišnjem nivou;
- implementacije politike rodne ravnopravnosti iz nadležnosti MO i Vojske prema Odboru za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore;
- zastupljenosti žena u Vojsci i sistemu odbrane su se podnosili statistički izvještaji Zavodu za statistiku (sada Uprava za statistiku);
- implementacije politike rodne ravnopravnosti za potrebe učešća zaposlenih na sastancima.

Izvještavanje je centralizovano, odnosno svi zahtjevi po pitanju rodne ravnopravnosti dostavljaju se i obrađuju od strane organizacione jedinice za ljudske resurse, u saradnji sa mehanizmima iz Vojske ili samostalno.

Kada je riječ o podacima, oni se izdvajaju iz Kadrovskog informacionog sistema i često filtriraju po polu, a koriste se za različite vrste analiza, izradu izvještaja i drugih dokumenata koji se pripremaju u Ministarstvu i Vojsci.

Razvrstavanje podataka po polu je standardna procedura, koja se primjenjuje u evidentiranju prijavljenih kandidata/kandidatkinja za službu u Vojsci, za prijem u vojne akademije, korisnika/korisnica stipendija, osoba koje dobrovoljno služe vojni rok, učesnika/učesnica u projektima i dr.

5.3. Sistem izvještavanja u Ministarstvu odbrane Republike Sjeverne Makedonije

U organizaciji Ministarstva odbrane, Sektor za ljudske resurse tokom godine provodi „Anonimnu anketu svih zaposlenih u Ministarstvu odbrane i Armiji“, putem koje se prikupljaju rodno senzitivni podaci koji su predmet sveobuhvatne analize. U provođenju ove ankete, kojom su obuhvaćeni svi zaposleni u MO i Armiji, učestvuju rodni predstavnici u MO i Armiji, kao i oficir za rodnu ravnopravnost u Kabinetu načelnika Generalštaba Armije, ovlašćene osobe za zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu u Ministarstvu odbrane i Armiji, kao i Sektor za ljudske resurse MO. Analiza podataka prikupljenih putem ankete dostavlja se ministrici odbrane.

U Armiji, sekcija J- 1/GŠ Armije, koja je zadužena za praćanje morala u organizacijskim jedinicama GŠ Armije i vođenje personalnih dosjea zaposlenih, vrši sveobuhvatnu i sistematsku analizu stanja kroz informacioni sistem „Hermes“. Iz mjesečnih i godišnjih izvještaja o moralu prikupljaju se rodno senzitivni podaci, koji se dostavljaju Sektoru za ljudske resurse MO.

Rodno razvrstani podaci se prikupljaju, analiziraju i objavljuju u godišnjim izvještajima MO o napretku stanja jednakih mogućnosti žena i muškaraca. Poseban značaj imaju rodno senzitivni podaci finansijske prirode, sadržani u godišnjim izvještajima o rodnom budžetiranju, koje podnosi MO.

Izvještavanje o napretku u ostvarivanju rodne ravnopravnosti je sastavni dio upitnika koji popunjava MO i dostavlja vojnom komitetu NATO-a „Summary of National Reports“. Upitnik je posljednji put popunjen 2018. godine.

U skladu sa „Uputstvom za zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu za zaposlene u Ministarstvu odbrane i Armiji“ prikupljaju se i analiziraju podaci o svim procesuiranim predmetima uznemiravanja na radnom mjestu, uključujući i seksualno uznemiravanje.

Sistem izvještavanja u MO, koji je u funkciji ostvarivanja rodne ravnopravnosti u MO i Armiji, zasnovan je na interresorskoj koordinaciji, uključenosti građanskog sektora i saradnji sa međunarodnim organizacijama. Ključni princip u radu je efektivnost koju obezbeđuje Radna grupa za uključivanje rodne perspektive u MO i Armiji, kao i aktivna transparentnost, koja podrazumijeva uključivanje civilnog društva u izradu relevantnih dokumenata. Na ovom principu izrađena su Uputstva za zaštitu od

uznemiravanja na radnom mjestu, a on se primjenjivao i u izradi Drugog NAP-a za RSBUN 1325. Značajna je i saradnja i podrška koju pružaju međunarodne organizacije: Kancelarija UN Women u Skoplju, UNDP SEESAC - kancelarija u Beogradu, NATO Kancelarija za veze u Skoplju i OSCE.

5.4. Sistem izvještavanja u Ministarstvu odbrane i Vojsci Republike Srbije

U okviru Ministarstva odbrane i Vojske Srbije podatke prikupljaju tri mehanizma:

- Savjetnica za provođenje NAP-a,
- Analitička grupa za analizu provođenja NAP-a za primjenu RSBUN 1325 i
- Osobe od povjerenja, kao mehanizam rodne ravnopravnosti.

Obaveza izvještavanja od tri navedena mehanizma ustanovljena je i izvedena iz ciljeva i aktivnosti definisanih na nivou Ministarstva odbrane Nacionalnim akcionim planom. Podaci se prikupljaju i obrađuju na osnovu indikatora utvrđenih navedenim planom (NAP).

Savjetnica za provođenje NAP-a izvještava o realizaciji zadataka koji su joj odlukom ministra odbrane stavljeni u nadležnost. Izvještaje o realizaciji zadataka dostavlja ministru odbrane.

Analitička grupa MO i VS provodi rodne analize i izrađuje redovne polugodišnje (šestomjesečne) i godišnje izvještaje. Redovni šestomjesečni izvještaji Analitičke grupe objavljuju se na sajtu MO i VS, te su na taj način javno dostupni svim zainteresiranim osobama. Prije objavljivanja, izvještaji su predmet razmatranja od savjetnice za provođenje NAP-a. Izvještaji se izrađuju na osnovu podataka koje, posredstvom kancelarije rodne savjetnice, dostavljaju sljedeće organizacione jedinice:⁵⁴

Sektor za budžet i finansije dostavlja podatke o planiranim i utrošenim sredstvima koja su opredeljena budžetom za realizaciju aktivnosti u skladu sa zakonskom obavezom rodno odgovornog budžetiranja.

Uprava za kadrove Sektora za ljudske resurse dostavlja podatke izražene u procentima o zastupljenosti žena u MO i VS u odnosu na ukupan broj zaposlenih u MO i VS po kategorijama kadra, starosnoj i obrazovnoj strukturi, prema nivoima rukovođenja/komandovanja i o zastupljenosti PVL po činovima, rodovima i službama; o zastupljenosti žena iz MO i VS u upravnim odborima firmi iz namjenske

⁵⁴ Napomena: Periodičnim izvještajem Analitičke grupe MO i VS ne obuhvataju se svi podaci koje organizacione jedinice dostavljaju, već se uzimaju suštinski pokazatelji i nastoji obezbijediti uporedivost podataka.

proizvodnje i zastupljenosti žena u savjetima u naučno-istraživačkoj djelatnosti u MO i VS kao i o aktivnostima instruktora/instruktorki za rodnu ravnopravnost iz Ministarstva odbrane.

Uprava za tradiciju, standard i veterane Sektora za ljudske resurse dostavlja podatke o broju prijavljenih i procesuiranih slučajeva mobinga i nasilja nad ženama u MO i VS. Uprava za obaveze odbrane Sektora za ljudske resurse dostavlja podatke o broju i procentu muškaraca i žena koji su upućeni na dobrovoljno služenje vojnog roka u Vojsku Srbije.

Pravna uprava Sekretarijata MO dostavlja informaciju o izvršenim izmjenama i dopunama normativnih akata iz nadležnosti MO i VS, u kojima je ugrađena rodna perspektiva i mjere zaštite žena zaposlenih u MO i VS.

Uprava za međunarodnu vojnu saradnju SPO dostavlja podatke o broju učesnika i polnoj strukturi delegacija MO i VS u zemlji i inostranstvu koje su učestvovala u aktivnostima međunarodne vojne saradnje; broju i procentu žena na pozicijama rukovodilaca delegacija MO i VS koje su učestvovala u aktivnostima međunarodne vojne saradnje; aktivnostima međunarodne vojne saradnje u vezi s rodnom ravnopravnosti.

Sve organizacione jedinice MO, a Kabinet NGŠ VS za Vojsku Srbije u cjelini, dostavljaju podatke o broju prijavljenih i procesuiranih slučajeva mobinga i nasilja nad ženama.

Uprava za ljudske resurse (J-1) Generalštaba Vojske Srbije dostavlja podatke o zastupljenosti žena VS u odnosu na ukupan broj zaposlenih VS po kategorijama kadra, starosnoj i obrazovnoj strukturi i prema nivoima rukovođenja/komandovanja, zastupljenosti žena CL po kategorijama u odnosu na ukupan broj CL po kategorijama zaposlenih u VS, aktivnostima instruktora/instruktorki za rodnu ravnopravnost iz Vojske Srbije kao i preduzetim aktivnostima Generalštaba Vojske Srbije za ugradnju rodne perspektive u organizacione jedinice VS.

Centar za mirovne operacije Operativne Uprave (J-3) GŠ VS dostavlja podatke o učešću žena u mirovnim operacijama; podatke o slučajevima eventualnog kršenja ljudskih prava žena u multinacionalnim operacijama u kojima su učestvovali pripadnici MO i VS; tabelarni pregled evaluacije obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti sa pregledom tema, broju i procentu osoba (razvrstanih po polu) koje su pohađale obuku, kao i broju i procentu osoba (razvrstanih po polu) koje su izvodile obuke.

Uprava za obuku i doktrinu (J-7) Generalštaba Vojske Srbije dostavlja podatke o planiranim obukama na osnovu Instrukcije za obuku pripadnika MO i VS o rodnoj ravnopravnosti u komandama, jedinicama i ustanovama Vojske Srbije, kao i u organizacionim jedinicama MO.

Odjeljenje za civilno-vojnu saradnju (J-9) Generalštaba Vojske Srbije dostavlja podatke o realiziranim aktivnostima saradnje sa organizacijama civilnog društva i organima lokalne samouprave koje su se odnosile na rodnu ravnopravnost.

Univerzitet odbrane dostavlja podatke o broju i procentu žena u odnosu na broj i procenat muškaraca koji su upisani na sve oblike školovanja i usavršavanja u Vojnoj akademiji, Vojnomedicinskoj akademiji i Vojnoj gimnaziji; temi i broju realizovanih edukacija o rodnoj ravnopravnosti u Vojnoj akademiji, Vojnomedicinskoj akademiji i Vojnoj gimnaziji.

Pored redovnih izvještaja, Analitička grupa MO i VS izrađuje i vanredne izvještaje, kao i studije i analize, a po zahtjevu Kabineta ministra, državnog sekretara, savjetnika/ce za provođenje NAP-a, Operativnog tijela Vlade, Nadzornih tijela – Komisije za praćenje provođenja NAP-a u Narodnoj skupštini RS i Skupštini AP Vojvodine, odnosno Političkog savjeta Vlade.

Mehanizam za rodnu ravnopravnost - osobe od povjerenja izrađuju redovne šestomjesečne, a prema potrebi i vanredne izvještaje, koji sadrže: razlog i opis suštine konkretnog spornog pitanja radi pružanja primarne kolegijalne pomoći; datum, mjesto i vrijeme obavljenih razgovora radi posredovanja i savjetovanja; predložene i preduzete mjere radi rješavanja spornog pitanja i prijedlog za unapređenje stanja rodne ravnopravnosti. Svoje izvještaje osobe od povjerenja podnose rukovodiocu organizacione jedinice u kojoj su imenovane, a na osnovu tog izvještaja rukovodioci linijom izvještavanja dostavljaju izvještaje pretpostavljenima do nivoa OJ MO i VS iz tačke 3. Instrukcije o izboru i funkciji „osobe od povjerenja“ kao mehanizma rodne ravnopravnosti u MO i VS.

Ovaj priručnik je rezultat udruživanja znanja i iskustava predstavnika i predstavni- ca ministarstava odbrane iz Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Sjeverne Makedonije i Srbije, uz podršku UNDP SEESAC-a kroz regionalni projekat „Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbjednosti na Zapadnom Balkanu“. Sve četiri države su posvećene promovisanju rodne ravno- pravnosti u oružanim snagama kroz primjenu RSBUN 1325 i ostalih rezolucija koje doprinose ostvarivanju Agende „Žene, mir i bezbjednost“.

Odanost cilju postizanja rodne ravnopravnosti, a samim tim i usmjerenost na eliminisanje rodno zasnovane diskriminacije, nije samo deklarativna. Sva četiri sistema odbrane aktivno rade na promociji rodne ravnopravnosti, što se ogleda u povećanom učešću žena u oružanim snagama, uključujući i veći broj žena na mjestima odlučivanja i na rukovodećim pozicijama u vojsci. Sva četiri ministarst- va odbrane imaju ključnu ulogu u izradi i implementaciji nacionalnih akcionih planova za primjenu RSBUN 1325. Također, sva četiri ministarstva odbrane imaju uspostavljene interne mehanizme za prevenciju i borbu protiv rodno zasnovane diskriminacije.

Iako je napredak vidljiv i pozitivni trendovi su prisutni, rodno zasnovana diskrim- inacija ostaje veoma važna tema. Ona, u stvari, postaje sve važnija povećanjem udjela žena u oružanim snagama i ravnopravnijim učešćem muškaraca i žena u raznim aspektima djelovanja oružanih snaga. Rodno osjetljive politike trebaju biti podržane adekvatnim obrazovanjem i obukama, da bi postojale kompetencije za djelotvornu integraciju rodne perspektive. Proces je u toku, ali ima još dosta koraka do cilja. S druge strane, borba protiv rodno zasnovane diskriminacije ne može da čeka, jer ona ima ključnu ulogu ne samo u ostvarivanju ljudskih prava, nego i u privlačenju i zadržavanju pripadnica manje zastupljenog pola u oružanim

snagama i kreiranju moderne institucije u kojoj svi zaposleni, kako muškarci tako i žene, mogu ostvariti maksimum svojih potencijala. Osobe zadužene za spreča- vanje i sankcionisanje diskriminacije u vojsci nalaze se često pred konkretnim izazovima – kako procijeniti pojedine slučajeve na ispravan način i kako unaprijediti proceduru prijavljivanja diskriminacije, jer je broj prijavljenih slučajeva u sva četiri sistema odbrane još uvijek relativno mali, pa je samim tim i mali broj procesuiranih i adekvatno sankcionisanih slučajeva.

Priručnik je koncipiran tako da pomogne u prepoznavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju. Namijenjen je onima koji se u okviru svojih zadataka bave pojavom diskriminacije u ministarstvima odbrane i oružanim snagama. Pisan je sa namjerom da postane štivo kojem se često vraća, jer sadrži praktične savjete i in- formacije koje će pomoći u boljem obavljanju zadataka usmjerenih na sprečavanje, otkrivanje, prijavljivanje i sankcionisanje rodno zasnovane diskriminacije. Poslije čitanja ovog priručnika, čitaoci i čitateljke će imati bolji uvid u relevantne pravne okvire, kako međunarodne tako i državne, razumjeće osnovne zakonske pojmove i definicije, što će im pomoći da razlikuju rodno zasnovanu diskriminaciju od drugih protivpravnih ili društveno nepoželjnih ponašanja. Fiktivni primjeri diskriminacije, kao i primjeri dobrih praksi iz četiri sistema odbrane obuhvaćenih Priručnikom, namijenjeni su što boljem razumijevanju teme.

Svim osobama angažovanim u sistemu odbrane, kako uniformisanim, tako i onima u civilnoj službi, Priručnik treba da približi pojam rodno zasnovane diskrim- inacije i objasni da svi imaju ulogu u njenom iskorjenjivanju. Nulta tolerancija na diskriminaciju doprinosi rodnoj ravnopravnosti, koja je važan dio reforme sistema bezbjednosti i preduslov spremnosti oružanih snaga da odgovore na kompleksne bezbjednosne izazove sa kojima se čovječanstvo susreće u 21. vijeku.

Korišćena literatura

- Arent, H. Izvori totalitarizma, Beograd: Feministička izdavačka kuća, 1999;
- Beker, K. Višestruka diskriminacija žena u Srbiji i odabranim državama Evropske unije: uporedna analiza, Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu, ACIMSI, 2020;
- Benedek, W. Gidens, E. Sociologija, Podgorica, CID, 1997;
- Crenshaw, K. W. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, Stanford Law Review, Vol. 43, No. 6, 1991;
- CWINF Guidance for NATO gender mainstreaming;
- Džamonja Ignjatović, T. Medijacija, principi, proces, primena, Beograd: Centar za primenjenu psihologiju, 2014;
- Egnell, R. Gender Perspectives and Military Effectiveness Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security;
- Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming EG-S-MS, Council of Europe, 1998;
- Gosepath, S., The Principles and the Presumption of Equality, in: Carina Fourie, Fabian Schuppert and Ivo Wallimann-Helmer (eds), Social Equality: On What It Means to Be Equals, Oxford University Press, New York, 2015;
- Halilović, M., Watson, C., Huhtanen, H., Socquet-Juglard M., (ur.), Rodne predrasude u primjeni prava: Bosanskohercegovački i međunarodni pravni okviri i praksa, Atlantska inicijativa i Ženevski centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga, Sarajevo, 2017.
- Hantington, S. Sukob civilizacija, CID, Podgorica, 1998.
- Huseinspahić, A. Tutela mulierum i pravni položaj žene u starom vijeku, Anali Pravnog fakulteta Univerziteta u Zenici, 4/2008.
- Janjić, D. Rasizam, Enciklopedija političke kulture, Beograd, 1993.
- Jovanović, M. Avgustovo bračno zakonodavstvo, Beograd, Pravni fakultet, 1994.
- Jovanović, M. Komentar starog rimskog ius civile, knjiga prva Leges regiae, Niš: Centar za publikacije pravnog fakulteta u Nišu, 2002.
- Makkonen, T. Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore, Institute For Human Rights, Åbo Akademi University, April 2002.
- Marinković, T. Pravna i suštinska jednakost – konceptualna razgraničenja, u: Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije, (Nevena Petrušić ur.), Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Pravosudna akademija, 2012.
- McCadden, C. The New Concept of Equality, 2003.
- Nikolova, M. Understanding human rights, Manual on human rights education, ERC, NWV Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien – Graz 2012.
- Novo, A. (ur.) Putevi medijabilnosti u Bosni i Hercegovini, Sarajevo: IFC, 2009.
- The Ideas of Equality and Non-Discrimination: Formal and Substantive Equality, Equal Rights Trust, London, 2007;
- NATO Committee on gender perspectives, Handbook for delegates, Version 2010, 7;
- Obrenić, D. Pravo glasa žena, Dodatak 1 i 2, u: Neko je rekao feminizam, (pr. Adrijana Zaharijević), Sarajevo, Sarajevski otvoreni centar, 2012.
- Pažin, Z. Đuranović, D. Lutovac, M. Božović, R. Martinović, N. Priručnik za obuku medijatora – posrednika, Podgorica: Centar za posredovanje Crne Gore, 2009;
- Petrušić, N. Krstić, I. Marinković, Komentar zakona o zabrani diskriminacije, Beograd: Službeni glasnik, 2016.
- Petrušić, N. ĆukMilankov, D. Despotović Stanarević, V. Džamonja Ignjatović, T. Jovanović, V. Priručnik za primenu medijacije u okviru službe Poverenika za zaštitu ravnopravnosti (ur. Dragana Đuk Milankov), Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2012.

Petrušić, N. Ćuk Milankov, D. Priručnik za primenu medijacije u okviru ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, Beograd: Ministarstvo unutrašnjih poslova RS, 2020.

PfPC SSRWG and EDWG, Handbook on Teaching Gender in the Military, Geneva: DCAF and PfPC, 2016, Teaching gender in the military, Geneva: DCAF and PfPC, 2016.

Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana (ur. Bojana Balon), Beograd: SEESAC, 2014.

Priručnik o evropskom antidiskriminacionom pravu, Agencija EU za ljudska prava, Savet Evrope, Luksemburg: Kancelarija za službene publikacije EU, 2011.

Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325, New York: UN Women; Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo, 2017.

Reljanović, M. Regulacija mobinga u Bosni i Hercegovini u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije, Sarajevo: Analitika – Centar za društvena istraživanja, 2015.

Reljanović, M. Petrović, K. A. Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu – Zakonska regulativa i praksa, Pravni zapisi, God. II broj 1, 2011.

Selanec, G. Jamstvo zabrane diskriminatornog uznemiravanja,

Selanec, G. Analiza Zakona o ravnopravnosti spolova, Zagreb: CESI, 2008.

Simović, V. Mobing-pojam, uzroci, posledice i mehanizmi zaštite, Pravni zbornik br. 1-2/2010, Podgorica

Smith, B. Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective.

Сотироски, Љ. Прирачник за обука на медијатори, Скопје: Министерство за правда на Република Македонија, 2011

Todorović, M. Benevolentni seksizam i rodna ravnopravnost, Genero, Vol. 17, 2013,

Mihić, V. Izraženost i korelati rodnih predrasuda kod stanovnika Vojvodini, Primenjena psihologija, 2014.

Vasiljević, S. Problem seksualnog uznemiravanja u uporednom pregledu, Cambridge: University of Cambridge, 2012;

Vasiljević, S. Uporedno pravna analiza zakonodavstva u oblasti borbe protiv mobinga, Studija zemalja: Hrvatska, Makedonija, Crna Gora, Srbija, Zagreb: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, 2012;

Vasiljević, S. Slično i različito – Diskriminacija u Evropskoj uniji i Republici Hrvatskoj, Tim press d.o.o. Zagreb, 2011;

Vesić Antić A. Diskriminacija kao društvena pojava, u: Nevena Petrušić (ur), Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i Pravosudna akademija, Beograd, 2012.

Šira literatura

Авди, Н. (ур.) Анализа на механизмите за спречување и заштита од дискриминација во Република Македонија, Скопје: Македонско здружение на млади правници, 2012.

A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2017, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

Drobnjak N. Vajić, S. Komentar Zakona o rodnoj ravnopravnosti, Podgorica: OEBS, 2016.

Egnell, R. Gender Perspectives and Military Effectiveness, Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security.

Egnell, R. Hojem, Berts, H. Gender, Military Effectiveness, and Organizational Change: The Swedish Model, 2014th Edition, Palgrave Macmillan, 2014.

Фаркаш, Л. Петровски, С. Прирачник за обука на судии за антидискриминациско законодавство, Скопје: ОБСЕ, 2012.

Gaćanica, L. Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini, Banja Luka: Helsinški parlament građana, 2019.

Георгиевски, А. Коцевска Л. Миновски, Д. Судски прирачник за спречување и заштита од дискриминација, Скопје : Британски совет во Македонија, 2013.

Hammarberg, T. Diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta u Evropi, Savjet Evrope, 2011; Protecting human rights of transgender persons, A short guide to legal gender recognition, Council of Europe, 2015.

Handbook on European Anti-Discrimination Law, FRA, Council of Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

Karović Brčvak, Dž. Zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti, ključna dostignuća i preporuke, Podgorica: Centar za demokratiju i ljudska prava, 2019.

Котевска, Б. Водич за основи за дискриминација, Скопје : ОБСЕ, 2013.

Milojević I. Markov S. (ur), Uvod u rodne teorije, Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu, Centar za rodne studije i Mediterran Publishing, 2011.

Nelson T. D. (ed), Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination, Second Edition, New York and Hove: Psychology Press Taylor & Francis Group, 2016.

Petrušić, N. Beker, K. Praktikum za zaštitu od diskriminacije, Partneri za demokratske promene Srbije, Beograd: Centar za alternativno rešavanje sukoba, Beograd, 2012.

Roriv, I. Dokazivanje slučajeva diskriminacije, Uloga situacionog testiranja, Beograd: Regionalni centar za manjine, 2012.

Savjet Evrope, preporuka CM/Rec (2010) 4, Human Rights of Members of the Armed Forces Human rights of members of the armed forces (coe.int)

Topić, B. Teret dokazivanja direktne i indirektno diskriminacije, Sarajevo: Analitika – Centar za društvena istraživanja, 2015.

Vehabović F. i dr. Komentar zakona o zabrani diskriminacije sa objašnjenjima i pregledom prakse u uporednom pravu, Sarajevo: Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu, 2010.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

305-055:355.08(497)
331.104.2-055.1/.2(497)

SPRIJEČI i reaguj : o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana. - Beograd : UNDP SEESAC, 2021 (Beograd : Cicero). - 179 str. : ilustr. ; 21 cm

Na nsl. str. mesta izdavanja: Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd. - Tiraž 100. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. - Bibliografija: str. 173-179.

ISBN 978-86-7728-314-8

а) Родна равноправност -- Војска -- Балканске државе б) Посао -- Сексуално узнемиравање -- Балканске државе в) Посао -- Сексуална дискриминација -- Балканске државе

COBISS.SR-ID 49829897



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



MINISTRY
OF FOREIGN
AND EUROPEAN AFFAIRS
OF THE SLOVAK REPUBLIC