

INTEGRACIJA RODNE PERSPEKTIVE U VOJNO OBRAZOVANJE I OBUKE SISTEMA ODBRANE ZEMALJA ZAPADNOG BALKANA

STUDIJA POLAZNOG STANJA



AUTORSKI TIM

Regionalnu Studiju polaznog stanja – integracija rodne perspektive u obrazovanje i obuke sistema odbrane zemalja Zapadnog Balkana pripremili su članovi i članice Regionalne radne grupe za integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke koje su imenovala ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Republike Severne Makedonije i Republike Srbije, uz podršku Centra za kontrolu malokalibarskog i lakog naoružanja u Jugoistočnoj i Istočnoj Evropi (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons – SEESAC) Programa Ujedinjenih nacija za razvoj (United Nations Development Program – UNDP), u daljem tekstu: UNDP SEESAC.

UNDP SEESAC tim zahvaljuje članovima i članicama regionalne Radne grupe:

Ministarstvo odbrane Bosne i Hercegovine

General-bojnik Ivica Jerkić, zamjenik načelnika ZS OS BiH za operacije
Gđa Vildana Ganija, stručna savetnica za informacioni sistem personala
Brigadir Goran Branković, načelnik odeljenja za obuku u J3/7
Zastavnica Nura Mulavdić, voditeljka obuke, Centar za obuku za operacije podrške miru

Ministarstvo odbrane Crne Gore

Kapetanica Tanja Katnić, savjetnica načelnika Generalštaba za rodna pitanja
Gđa Ana Glavatović, samostalna savjetnica I, Direktorat za upravljanje ljudskim resursima
Kapetan Vladan Kojić, štabni oficir, Odjeljenje za obuku (J-7), Generalštab
Kapetanica Enita Janjuš, načelnica Odsjeka za IKS (S6), Bataljon za borbenu podršku
Poručnik Erdan Kunjić, pilot, Vazduhoplovstvo VCG
Kapetan Ivica Vuković, štabni oficir, Vazduhoplovstvo VCG

Ministarstvo odbrane Republike Severne Makedonije

Dr Julijana Stojanova, pomoćnica šefa Odeljenja za ljudske resurse

Gđa Biljana Stevkova, rukovoditeljka Odseka za obuku u Odeljenju za ljudske resurse

Potpukovnica Antonijela Stankovska-Budimir, savetnica za budžet i finansije, Sektor – služba za vojnu bezbednost i obaveštajne poslove

Gđa Minevere Leskovic, savetnica u Odeljenju za planiranje personala i personalne politike, Sektor za ljudske resurse

Potpukovnica Aleksandra Donevska, savetnica za rodnu ravnopravnost u kabinetu načelnika Generalštaba

MA Elena Trajanovska, profesorka engleskog jezika, Vojna akademija „General Mihailo Apostolski“ Skopje

Ministarstvo odbrane Republike Srbije

Gđa Jelena Krdžavac Skakić, rukovodilac Grupe za upravljanje projektima, Direkcija za evropske integracije i upravljanje projektima Sektora za politiku odbrane

Vanr. Prof. dr Iris Bjelica Vlajić, nastavnica na Vojnoj akademiji Univerziteta odbrane

Potpukovnik Dejan Petrović, nastavnik, Škola nacionalne odbrane Univerziteta odbrane

Potpukovnik Raco Bjelanović, načelnik Odeljenja za obrazovanje, Uprava za kadrove, Sektor za ljudske resurse

Potpukovnik Damir Jeina, referent u Odseku za vrednovanje obuke Odeljenja za obuku, Uprava za obuku i doktrinu (J-7) GŠ VS

Gdin Mladen Dubovina, referent u Sektoru za budžet i finansije

Izradi studije su doprinele stručne konsultantkinje koje je angažovao UNDP SEESAC u raznim fazama izrade Regionalne studije polaznog stanja: dr Ksenija Đurić-Atanasievski, gđa Mersida Mešetović - brigadirka u penziji, gđa Radmila Đakonović i dr Neda Maleska.

Ispred UNDP SEESAC tima stručnu podršku tokom procesa izrade Regionalne studije polaznog stanja su pružili: urednica Vesna Cipruš, kao i članice i član stručnog tima: Danijela Đurović, Jana Ilić, Ivica Ivanović, Jovana Jovanović, i Tatjana Višacki.

Rad na istraživanju, sastanci Radne grupe za integraciju rodne perspektive u vojne obuke i obrazovanje kao i objavljivanje *Regionalne studije polaznog stanja - integracija rodne perspektive u obrazovanje i obuke sistema odbrane zemalja Zapadnog Balkana* omogućeni su uz finansijsku podršku Vlada Kraljevine Norveške i Slovačke Republike u okviru podrške za projekat *Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbednosti na Zapadnom Balkanu*.

Kontakt za dodatne informacije:

UNDP SEESAC

Bulevar Zorana Đinđića 64, 11000 Beograd, Republika Srbija

Tel: +381 11 415 5300, Fax: +381 11 415 5359

Centar za kontrolu malokalibarskog i lakog naoružanja u Jugoistočnoj i Istočnoj Evropi (SEESAC) je osnovan na zajedničku inicijativu Programa Ujedinjenih nacija za razvoj (United Nations Development Program - UNDP) i Saveta za regionalnu saradnju (Regional Cooperation Council 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

- * Svi pojmovi koji su u tekstu upotrebljeni u muškom gramatičkom rodu obuhvataju i muški i ženski rod osoba na koja se odnose.

- * *Regionalna studija polaznog stanja* sadrži podatke za period januar 2019. – decembar 2021, a primeri dobre prakse su obuhvatili period do jula 2022. godine. Cilj je bio prezenovati podatke pre i tokom pandemije virusa COVID-19, da bi se uočile razlike u broju i vrstama aktivnosti koje su uzrokovane pandemijom. Primeri dobre prakse uglavnom opisuju postignuća u integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke koje su odabrala ministarstva odbrane i oružane snage zemalja – partnera u regionalnom projektu „*Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbednosti u zemljama Zapadnog Balkana.*“

Nazivi i materijali korišćeni u ovoj publikaciji ne odražavaju stavove Programa Ujedinjenih nacija za razvoj, kao ni Saveta za regionalnu saradnju, Vlade Kraljevine Norveške i Vlade Slovačke Republike u pogledu pravnog statusa bilo koje države, teritorije ili oblasti.

SADRŽAJ

Skraćenice i akronimi	1
Predgovor	5
Rezime	7

POGLAVLJE 1

Uvod	11
-------------	----

POGLAVLJE 2

Značaj integracije rodne perspektive	17
---	----

2.1.	Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke	20
2.2.	Rodna perspektiva u kontekstu reforme sistema odbrane u četiri zemlje Zapadnog Balkana	29
2.3.	Integracija rodne perspektive u vojne operacije	31
2.4.	Rodna perspektiva kao važan aspekt saradnje u međunarodnim operacijama	34
2.5.	Prednosti i nedostaci zasebnih obuka o rodnoj perspektivi	38

POGLAVLJE 3

Međunarodni političko-pravni okvir za integraciju rodne perspektive	41
--	----

3.1.	Ujedinjene nacije	45
3.1.1.	Agenda Žene, mir i bezbednost	47
3.1.2.	Rezolucije UN o obuci i obrazovanju	51
3.1.3.	Konvergencija mirovnih i razvojnih aspekata ljudskih prava	54
3.2.	Evropska unija	56
3.3.	Savet Evrope	64
3.4.	Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju	66
3.5.	NATO i Partnerstvo za mir	69

Pregled vojnog obrazovanja i obuka u sistemima odbrane zemalja Zapadnog Balkana 75

4.1.	Savremeno vojno obrazovanje i obuka	77
4.2.	Vojno obrazovanje i obuka o rodnim pitanjima	79
4.3.	Normativni, strategijski i doktrinarni nivo vojnog obrazovanja u četiri zemlje	85
4.4.	Sistem vojnog obrazovanja u zemljama sa vojnoškolskim ustanovama	88
4.4.1.	Republika Severna Makedonija	89
4.4.2.	Republika Srbija	90
4.5.	Sistem vojnog obrazovanja u zemljama koje šalju svoje kadete i kadetkinje na školovanje u inostranstvo	93
4.5.1.	Bosna i Hercegovina	94
4.5.2.	Crna Gora	97
4.6.	Finansiranje vojnog obrazovanja i obuke	100
4.6.1.	Uloga rodno odgovornog budžetiranja u oružanim snagama i vojnom obrazovanju	101

Bosna i Hercegovina – pregled polaznog stanja 105

5.1.	Normativni okvir	106
5.1.1.	Javne politike i opšta normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost	107
5.1.2.	Normativna akta koja uređuju vojno obrazovanje i obuke	111
5.2.	Proces budžetiranja za vojno obrazovanje i obuke	116
5.3.	Procedure za razvijanje, mijenjanje i ažuriranje nastavnih sadržaja u vojnom obrazovanju i obukama	118
5.4.	Odjeli i službe koje se bave rodnom ravnopravnošću	121
5.5.	Pregled svih vrsta obrazovanja i obuka u BiH	125
5.6.	Ishodi Rodne Analize OSBiH sa fokusom na vojno obrazovanje i obuke	133
5.7.	Procesi i planovi za edukaciju edukatora i edukatorki o rodnoj perspektivi	135
5.7.1.	Uloga certifikovanih rodni instruktora i instruktorki	135
5.8.	Ključni akteri za integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke	137

Crna Gora – pregled polaznog stanja 139

6.1.	Normativni okvir	140
6.1.1.	Javne politike i opšta normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost	142
6.1.2.	Normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost u sektoru odbrane	146
6.2.	Pregled institucionalnih mehanizama za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti	157
6.3.	Vrste vojnog obrazovanja i obuka u sistemu odbrane Crne Gore	158
6.3.1.	Programi obuke za profesionalno osposobljavanje i usavršavanje osoba na pozicijama oficira, podoficira i vojnika po ugovoru	164
6.3.2.	Pregled prakse integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke	164
6.4.	Ključni akteri za integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke	171

Severna Makedonija – pregled polaznog stanja 173

7.1.	Normativni okvir	174
7.1.1.	Javne politike i opšta normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost	175
7.1.2.	Normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost u sektoru odbrane	179
7.2.	Sistem obrazovanja i obuke u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Severne Makedonije	188
7.3.	Entiteti zaduženi za obrazovanje i obuku u Ministarstvu odbrane i Armiji	192
7.3.1.	Vojna akademija "General Mihailo Apostolski" – Skoplje	193
7.3.2.	Ministarstvo odbrane	194
7.3.3.	Armija Republike Severne Makedonije	195
7.4.	Odeljenja i službe zadužene za rodnu jednakost u sistemu odbrane	201
7.5.	Studijski programi i integracija rodne perspektive	203
7.5.1.	Procesi i planovi za obrazovanje o rodnoj perspektivi	206
7.6.	Rodna obuka osoblja koje sprovodi vojno obrazovanje i obuku	209
7.6.1.	Uloga rodnih instruktora i instruktorki u sistemu odbrane	210
7.6.2.	Osoblje u Ministarstvu odbrane i Armiji koje je prošlo obuke u periodu 2019.-2021.	212

7.6.3.	Proces edukacije donosioca odluka i zaposlenih sa najvišim rangom	215
7.7.	Proces budžetiranja za vojno obrazovanje i obuke	218
7.7.1.	Rodno odgovorno budžetiranje	220
7.8.	Ključni akteri za integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke	226

POGLAVLJE 8

Srbija – pregled polaznog stanja 229

8.1.	Normativni okvir	230
8.1.1.	Javne politike i opšta normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost	231
8.1.2.	Normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost u sektoru odbrane	236
8.1.3.	Planski dokumenti i normativna akta koja uređuju vojno obrazovanje i obuku	238
8.2.	Ustanove uključene u sistem vojnog obrazovanja i obuke	242
8.2.1.	Centri za obuku	244
8.3.	Mehanizmi i službe zadužene za rodnu ravnopravnost u sistemu odbrane	252
8.4.	Rodna perspektiva u vojnom obrazovanju	254
8.4.1.	Studijski programi i integracija rodne perspektive	258
8.4.2.	Obuka o rodnoj perspektivi	260
8.4.3.	Uloga rodnih instruktora i instruktorki u sistemu odbrane	262
8.4.4.	Postupci za ažuriranje sadržaja u vojnom obrazovanju i obuci	263
8.4.5.	Naučno-istraživačka delatnost u uvođenju rodne perspektive	264
8.5.	Finansiranje obrazovanja i obuke u sistemu odbrane	265
8.5.1.	Rodno odgovorno budžetiranje	269
8.6.	Ključni akteri za integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke	273

POGLAVLJE 9

Zaključci i preporuke 275

POGLAVLJE 10

Završne napomene 281

Rečnik pojmova 285

Literatura 297

SKRAĆENICE I AKRONIMI

ABH

Atomsko-biološko
-hemijska služba

ABHO

Centar atomsko-biološko
-hemijske odbrane

ADL

Napredno distribuirano
učenje (*Advanced
distributed learning*)

AP

Akcionni plan

ARJ

Artiljerijsko – raketne
jedinice

ARS

Agencija za ravnopravnost
spolova

BiH

Bosna i Hercegovina

BCMS

Bosanski, hrvatski,
crnogorski, srpski
(Bosnian, Croatian,
Montenegrin, Serbian)

Bi-SCD

Dvojna strateška
komandna direktiva
(Bi-Strategic Command
Directive)

CCD

Kontrolni dokument kursa
(Course Control Document)

CEDAW

Konvencija o ukidanju svih
oblika diskriminacije žena
(*Convention on Elimination
of All Forms of Violence
Against Women*)

CG

Crna Gora

CHODS

Načelnici Generalštabova
(*Chiefs of Defence*)

CIDPUNL

Centar za izradu doktrina,
pravila, uputstava i
naučenih lekcija

CIO

Centar za individualnu
obuku

CO

Centar za obuku

CO Lo

Centar za obuku logistike

CMO

Centar za mirovne
operacije

COJ

Centar za obuku jedinica

COO

Centar za osnovnu obuku

COP

Centar za obuku pitomaca

COPS

Centar za obuku putem
simulacija

COR

Cilj održivog razvoja

COUP

Centar za obuku i
usavršavanje podoficira

CPO

Centar za podršku obuci

CPR

Centar za profesionalni
razvoj

CS

Centar za simulacije

CSJ

Centar za strane jezike

CODP/CODK

Centar za obuku i dresuru
pasa (*mkd. Centar za
odgledovanje i dresura na
kućinja*)

CWINF

Komitej za žene u NATO
snagama (*Committee on
Women in NATO Forces*)

DCAF

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

DEEP

Program za unapređenje
obrazovnog procesa u
oblasti odbrane (*Defence
Education Enhancement
Programme*)

DFS

Odjeljenje za terensku
podršku (*Department for
Field Support*)

DPKO

Odjeljenje za mirovne
operacije (*Department of
Peacekeeping Operations*)

DPRO

Dugoročni plan razvoja
odbrane

DPROS

Dugoročni plan razvoja
odbrambenih sposobnosti

EAPC

Savet Evroatlantskog
Partnerstva (*Euro-Atlantic
Partnership Council*)

EAPTC

Evropska asocijacija centara za obuku za mirovne operacije (*European Association of Peacekeeping Training Centres*)

ECOSOC

Ekonomsko-socijalni Savjet (*Economic and Social Council*)

ECTS

Evropski sistem prikupljanja i prenošenja bodova (*European Credit Transfer System*)

EDWG

Radna grupa za razvoj obrazovanja (*Education Development Working Group*)

EEAS

Evropska služba za vanjske poslove (*European External Action Service*)

E&F

procena i ocenjivanje – (*Evaluation and Feedback*)

EIGE

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

E&IT

Obrazovanje i individualni trening (*Education and Individual Training*)

EOT

Eskadrila za obuku i trening (*mkd. Skvadronot za obuka i trening*)

ESDC

Evropski koledž za odbranu i bezbednost (*European Security and Defence College*)

ESDP

Evropska bezbednosna i odbranbena politika (*European Security and Defence Policy*)

EU

Evropska Unija

ETEE

obrazovanje, obuka, vežbe, evaluacije (*Education, Training, Exercise, Evaluation*)

ETOC

katalog mogućnosti za obrazovanje i obuku (*Education and Training Opportunities Catalogue*)

GAP

Gender Akcioni Plan

GEAR

Rodna jednakost na polju visokog obrazovanja i naučnog istraživanja (*Gender Equality in Academia and Research*)

GENAD

rodni savetnik/ca (*Gender Advisor*)

GEP

Plan za rodnu ravnopravnost (*Gender Equality Plan*)

GKIO

Godišnja konferencija o institucionalnoj obuci

GŠ

Generalštab

GTot

Trening trenera/ki za rodnu ravnopravnost (*Gender Training of Trainers*)

IAPTC

Međunarodna asocijacija centara za obuku za mirovne operacije (*International Association of Peacekeeping Training Centres*)

IKS

Informaciono komunikacioni sistemi

IMET

Međunarodno vojno obrazovanje i obuka (*International Military Education and Training*)

INSTRAW

Međunarodni institut UN za istraživanje i obuku za unapređenje položaja žena (*International Research and Training Institute for the Advancement of Women*)

IT

informacione tehnologije (*Information Technology*)

KoID

Komanda za obuku i doktrinu

KoV

Kopnena vojska

LGBTI

lezbijaska, gej, biseksualni, trans i interseks orijentacija (*Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex*)

LMS

Sistem za upravljanje učenjem (*Learning management system*)

KAPK

Komisija za akreditaciju i proveru kvaliteta

KIK

Katalog institucionalnih kurseva

KP

Komanda za podršku

KSRO

Klasa slušalaca/slušateljki rezervnih oficira

MKCK

Međunarodni komitet Crvenog krsta

MnOp

Mirovne operacije

MO

Ministarstvo odbrane

NAP

Nacionalni akcioni plan

NATO

Severno-atlantski savez (*North Atlantic Treaty Organization*)

NCGM

Norveški centar za rod u vojnim operacijama (*Nordic Centre for Gender in the Military*)

NZS OS

Načelnik Zajedničkog stožera Oružanih snaga

NZŠ

Načelnik Zajedničkog štaba

NZŠOSBIH

Načelnik Zajedničkog štaba Oružanih snaga Bosne i Hercegovine

OCC

Koncept operativnih sposobnosti (*Operational Capabilities Concept*)

ODC

Kancelarija za odbrambenu saradnju (*Office of Defence Cooperation*)

ODIHR

Kancelarija za demokratske institucije i ljudska prava (*Office for Democratic Institutions and Human Rights*)

OEBS / OSCE

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

OHCHR

Kancelarija visokog komesara za ljudska prava (*Office of High Commissioner for Human Rights*)

OK

Operativna komanda

OPCW

Organizacija za zabranu hemijskog oružja (*Organization for Prohibition of Chemical Weapons*)

OPM

Operacije podrške miru

OS

Oružane snage

PAPRR

Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti

PfPC

Konzorcijum Partnerstva za mir (*Partnership for Peace Consortium*)

PII

Inicijativa za partnersku interoperabilnost (*Partnership Interoperability Initiative*)

PPBI

Planiranje, programiranje, budžetiranje i izvršenje

PSO

Operacije podrške miru (*Peace Support Operations*)

PSOTC

Centar za obuku za operacije podrške miru (*Peace Support Operations Training Center*)

PDT

Preduputna obuka (*Pre-deployment Training*)

PVD

Protivvazduhoplovna dejstva

PVL

Profesionalna vojna lica

PVO

Protivvazduhoplovna odbrana

PzM

Partnerstvo za mir

RACVIAC

Centar za sigurnosnu saradnju (*Centre for Security Cooperation/ Regional Arms Control Verification and Implementation Assistance Center*)

RCC

Savet za regionalnu saradnju (*Regional Cooperation Council*)

RCOJ

Regionalni centar za obuku iz oblasti odnosa s javnošću

ROB / GRB

Rodno odgovorno budžetiranje (*Gender Responsive Budgeting*)

RSBUN / RVSUN

Rezolucija Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija / Rezolucija Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda

RV

Ratno vazduhoplovstvo

SAD

Sjedinjene Američke Države

SAT

Sistemska pristup obuci (*Systems Approach to Training*)

SB UN

Savet bezbednosti Ujedinjenih nacija

SEESAC

Centar za kontrolu lakog naoružanja u jugoistočnoj Evropi (*South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons*)

SHAPE

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

SOIU

Stručno osposobljavanje i usavršavanje

SOP

Standardne operativne procedure

SPPBI

Sistem planiranja, programiranja, budžetiranja i izvršenja budžeta

SSR

Reforma sektora bezbjednosti (*Security Sector Reform*)

SSRWG

Radna grupa za sektor bezbjednosti (*Security Sector Reform Working Group*)

SSVŠ

Srednja stručna vojna škola

SVR

Služenje vojnog roka

TKMiE

Tijelo za koordinaciju, monitoring i evaluaciju

TRA

Analiza potreba za treningom (*Training Requirements Analysis*)

UN

Ujedinjene nacije / Ujedinjeni narodi

UNDP

Program Ujedinjenih Nacija za razvoj (*United Nations Development Program*)

UNSCR

United Nations Security Council Resolution

UN Women

Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena

US

Ustavni sud

VA

Vojna akademija

VCG

Vojaska Crne Gore

VMA

Vojno-medicinska akademija

VOJ

(Služba) vazdušnog osmatranja i javljanja

VS

Vojaska Srbije

ZBOP

Zajednička bezbednosna i odbrambena politika

ZOID

Zapovjedništvo za obuku i doktrinu

ZP

Zapovjedništvo za potporu

ZSBP

Zajednička spoljnja i bezbednosna politika

ZŠ

Zajednički štab

ZUP

Zapovjedništvo za upravljanje personalom

WPA

Savetnik za zaštitu žena (*Women Protection Adviser*)

PREGOVOR

Sistemi odbrane četiri zemlje Zapadnog Balkana - Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Republike Severne Makedonije i Republike Srbije, uz stručnu i administrativnu podršku tima UNDP SEESAC saraduju na pitanjima integracije rodne perspektive od 2012. godine u okviru projekta „Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbednosti u zemljama Zapadnog Balkana“.¹

Jedan od oblika regionalne saradnje usmerene na integraciju rodne perspektive u politike i prakse sistema odbrane jeste zajednički rad na istraživanjima i izrada publikacija koje su koncipirane tako da pomognu razvoj rodno osetljivih politika zasnovanih na podacima, kao i da budu iskorištene kao izvor znanja i iskustava iz regiona koji je pri ruci svima koji rade u sektoru bezbednosti pri obavljanju njihovih dužnosti i zadataka. Oslanjajući se na više puta oprobani metod rada kroz saradnju u regionalnim radnim grupama posvećenim sprovođenju istraživanja i izradi publikacija koje prezentuju rezultate zajedničkog rada, koncipirana je i napisana Regionalna studija polaznog stanja - integracija rodne perspektive u obrazovanje i obuke sistema odbrane zemalja Zapadnog Balkana (u nastavku: Regionalna studija polaznog stanja). Ona je rezultat timskog rada regionalne Radne grupe, sastavljene od imenovanih predstavnika/predstavnicica ministarstava odbrane. Regionalna studija polaznog stanja predstavlja zajednički resurs koji sadrži podatke o polaznom stanju integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke, kao i informacije o dobrim praksama i o planovima za dalje unapređenje relevantnih politika i praksi.

1 Projekat se odvija u dve faze. U toku je druga faza koju finansijski podržavaju Vlade Kraljevine Norveške i Slovačke Republike. Koncipiran je u tesnoj saradnji sa Ministarstvom odbrane četiri zemlje koje implementiraju projekat uz podršku UNDP SEESAC. Fokusiran je na integraciju rodne perspektive u sisteme odbrane doprinoseći primeni agende Žene, mir i bezbednost. Takođe doprinosi dostizanju Ciljeva održivog razvoja, konkretno cilja br.5 koji se odnosi na rodnu ravnopravnost i prava žena i cilja br. 16 koji se odnosi na mir, vladavinu prava i snažne institucije.

Regionalna studija polaznog stanja je izraz opredeljenja ministarstava odbrane da svojim proaktivnim delovanjem osiguraju poštovanje principa rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti kojem su odane sve četiri države sa svojim sistemima odbrane.

Nadamo se da će Regionalna studija polaznog stanja doprineti daljem napretku u onom segmentu sistema odbrane koji je najbitniji za održivost i doslednu integraciju principa rodne ravnopravnosti – a to je sistem obrazovanja i obuka u sistemu odbrane. Regionalna studija polaznog stanja je namenjena dubljem razumevanju zašto je potrebno integrisati rodnu perspektivu u celokupno obrazovanje i obuke, uz već postojeće obuke o rodnoj perspektivi koje se sprovode u sva četiri sistema odbrane. Namenjena je, pre svega, unapređenju rodni kompetencija svih onih koji rade u obrazovnim institucijama u sistemima odbrane, što predstavlja preduslov da osobe koje rade u sistemu odbrane dobiju polazna znanja koja će im omogućiti da razumeju i primene rodnu perspektivu u oblastima u kojima rade, odnosno u procesu obučavanja budućih vojnika podoficira i oficira oba pola. Namenjena je, uz već postojeće priručnike, i rodnim instruktorima i instruktorkama u vojsci. Takođe je namenjena i osobama koje donose odluke o programima vojnog obrazovanja i obuka, kao i o njihovim izmenama. Naposljetku, namenjena je svima koji rade u sistemu odbrane i bave se pitanjima ljudske bezbednosti koja je prepoznata kao osnovni preduslov za održivi razvoj društava u 21. veku.

Autorski tim

REZIME

Sistemi odbrane u Bosni i Hercegovini, Crnoj Gori, Republici Severnoj Makedoniji i Republici Srbiji posvećeni su uvođenju rodne ravnopravnosti.² Sve četiri zemlje imaju zakone o rodnoj ravnopravnosti, strategije za postizanje rodne ravnopravnosti, planove akcije za sprovođenje Rezolucije Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija (RSBUN) 1325,³ kao i institucionalne mehanizme za sprovođenje politika i zakona koji se odnose na rodnu ravnopravnost i sprečavanje rodno zasnovane diskriminacije.

Regionalna studija polaznog stanja – integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke sistema odbrane zemalja Zapadnog Balkana (u nastavku teksta – *Regionalna studija polaznog stanja*) predstavlja još jednu potvrdu jasnog opredeljenja ministarstava odbrane da svojim proaktivnim delovanjem osiguraju poštovanje principa rodne ravnopravnosti. Poštovanje tih principa je važan deo reforme sistema bezbednosti i važan je preduslov spremnosti oružanih snaga da odgovore na kompleksne bezbednosne izazove sa kojima se čovečanstvo susreće u 21. veku.

Regionalna studija polaznog stanja predstavlja zajednički resurs koji sadrži pregled stepena integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke. Zajednički rad i korišćenje akumuliranog znanja i iskustva obogaćenog regionalnom razmenom i saradnjom bio je iniciran i vođen od strane kompetentnih predstavnika i predstavnica ministarstava odbrane i oružanih snaga, uz podršku

2 Sistemi odbrane ove četiri zemlje, uz stručnu i administrativnu podršku tima UNDP SEESAC, saraduju na pitanjima integracije rodne perspektive od 2012. godine u okviru projekta „*Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbednosti u zemljama Zapadnog Balkana*“. Regionalna studija polaznog stanja je urađena tokom druge faze projekta, u periodu od aprila 2021 godine, kada je naimenovana Radna grupa održala prvi sastanak, do kraja juna 2022. godine, kada je Radna grupa dogovorila zaključke i preporuke na osnovu sadržaja i nalaza *Regionalne studije polaznog stanja*. Radna grupa je održala ukupno tri regionalna sastanka, uz intenzivan rad na prikupljanju podataka i sastanke koji su održani na nivou pojedinih zemalja. U decembru 2021. potpisana je [Ministarska deklaracija](#) kojom su sve četiri zemlje učesnice u projektu potvrdile svoju odlučnost da nastave regionalnu saradnju na polju promocije rodne ravnopravnosti u sistemu odbrane u sklopu reforme sistema bezbednosti.

3 *United Nations Security Council Resolution (UNSCR) 1325*

UNDP SEESAC tima. Cilj regionalne saradnje je unapređenje politika i prakse u oblasti vojnog obrazovanja i obuka, što je od ključne važnosti za održivost aktivnosti na promociji rodne ravnopravnosti u sistemima odbrane.

Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke je izazovan zadatak imajući u vidu ukorenjenost rodni režima i stereotipa, rodne predrasude, i često neosvešćene diskriminatorne stavove kako u društvu, tako i u oružanim snagama. Zašto je rodna perspektiva važna za oružane snage, odnosno kakve implikacije ona ima za pripadnike/ce sistema odbrane? *Regionalna studija početnog stanja* pokušava da odgovori na to kompleksno pitanje. Odgovor na ovo pitanje treba da započne podsećanjem na obavezu da žene i muškarci imaju- pravo na jednake mogućnosti i ravnopravan tretman, što proističe iz ratifikovanih međunarodnih dokumenata, kao i pravnih okvira, koji u sve četiri zemlje uvažavaju najviše demokratske standarde. Ovde posebno treba istaći obavezu primene RSBUN 1325 Žene, mir i bezbednost i njoj srodnih rezolucija, kao i potrebu dostizanja Ciljeva održivog razvoja (COR), posebno COR-a 16 koji je fokusiran na mir, vladavinu prava i jake institucije, kao i COR-a 5 koji se odnosi na rodnu ravnopravnost i naglašava da to nije samo osnovno ljudsko pravo, već i neophodna osnova za miran, prosperitetan i održiv svet.

Stoga ova *Regionalna studija polaznog stanja* predstavlja dokaz spremnosti sistema odbrane zemalja Zapadnog Balkana da zajedno zakorače na ovu, još uvek slabo ispitanu teritoriju, gde su konkretna pozitivna iskustva integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke retka. To se ne odnosi samo na region Zapadnog Balkana, već i na druge regione u svetu. Informacije koje se odnose na sistematsko uključivanje rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke u drugim zemljama gotovo da nisu dostupne. Ne postoje „recepti“ koji bi mogli da se iskoriste, te je regionalna saradnja u ovoj oblasti zaista pionirski poduhvat.

Regionalna studija polaznog stanja je namenjena pre svega onima koji se bave obukama i obrazovanjem u sistemima odbrane četiriju zemalja, ali je takođe namenjena i svima koji rade u sistemu odbrane i bave se pitanjima bezbednosti. Na temelju nalaza *Regionalne studije polaznog stanja* regionalna Radna grupa je usaglasila preporuke za unapređenja u oblasti integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke u oblastima koje su važne za dalje unapređenje rodno odgovornih politika i prakse u sistemu odbrane:

- ▶ Osigurati doslednu primenu zakonskih normi, strategija za postizanje rodne ravnopravnosti, kao i planova akcija za sprovođenje Rezolucije 1325.
- ▶ Obezbediti sistematsko prikupljanje relevantnih rodno razvrstanih podataka, kao i analizu prikupljenih podataka u cilju kreiranja politika koje se zasnivaju na podacima i doprinose rodnoj ravnopravnosti.
- ▶ Formirati opise poslova i radna mesta ili odeljenja koja se bave inkluzijom i rodnom ravnopravnošću u sistemu odbrane, uključujući integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke.
- ▶ Pratiti razvoj koncepta ljudske bezbednosti i uključiti rodnu perspektivu na svim nivoima – strateškom, operativnom i taktičkom.
- ▶ Koristiti tzv. dvostruki pristup obukama o rodnoj ravnopravnosti, odnosno kombinovati integrisanje rodne perspektive u nastavne programe sa treninzima koji su fokusirani na rodne teme.
- ▶ Izvršiti rodnu analizu nastavnih sadržaja i predložiti izmene u skladu sa zaključcima analize. Potrebno je napraviti konkretne planove o postupnim izmenama sa krajnjim ciljem ažuriranja svih nastavnih sadržaja da bi se uvela rodna perspektiva tamo gde ona već nije uvedena.
- ▶ Raditi i na senzitivizaciji celokupnih oružanih snaga i svih zaposlenih u sistemu odbrane, kako uniformisanih, tako i civilnih lica. U tu svrhu, treba koncipirati onlajn osnovni kurs koji bi mogli da koriste sistemi odbrane u sve četiri zemlje koristeći postojeću regionalnu mrežu instruktora/ki kao resurs regionalnog znanja i iskustva.

- ▶ Kontinuirano jačati kapacitete rodni instruktora/ki (u smislu povećanja njihovog broja, ulaganja u njihovo znanje, standardizacije sadržaja kao i frekvencije predavanja o rodnoj perspektivi u sistemu odbrane). Izgraditi i ojačati kapacitete celokupnog nastavnog kadra u srednjem i visokoškolskom vojnom obrazovanju i time omogućiti integraciju rodne perspektive u celokupno vojno obrazovanje i obuke.
- ▶ Nastaviti i ojačati programe mentorstva uz izgradnju internih kapaciteta za mentorske programe iz rodne perspektive namenjene rukovodećim i komandnim kadrovima u ministarstvima odbrane i oružanim snagama.
- ▶ Nastaviti regionalnu saradnju fokusiranu na integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke, uz izradu detaljnog plana integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke i praćenje primene plana. Dokumentirati zajednički rad kroz zapisnike, evaluacije i primere iz prakse zbog razmene iskustava sa drugim regionima.

U regionu postoji bogatsvo postojećih dobrih praksi koje su začetak procesa integracije rodne perspektive u domenu vojnog obrazovanja i obuka. Raznolikost dobrih praksi od zemlje do zemlje daje puni smisao regionalnoj saradnji i razmeni znanja, jer skup i razmena dobrih praksi nadrađa vrednost pojedinačnih primera i otvara vrata inovativnim praksama koje donose rezultate.

Urođnjavanje nastavnih sadržaja u vojnom obrazovanju i obuci je kompleksan proces koji zahteva planiranje kratkoročnih, srednjoročnih i dugoročnih ciljeva, uz postavljanje indikatora za praćenje procesa. Analiza već postojećih rodni sadržaja u sklopu nastave društvenih predmeta je prvi korak, a sa ambicijom da se rodna perspektiva integriše u kompletan kurikulum da se rodni stereotipi i predrasude ne bi prenosili na nove generacije žena i muškaraca koji vrše vojne ili civilne poslove u sistemu odbrane.

Zajednički rad na prethodnim regionalnim publikacijama, kao i na *Regionalnoj studiji polaznog stanja*, pokazao je vrednost regionalnog pristupa i njegovu unikatnost u globalnim okvirima. Dokumentovanje procesa i deljenje iskustva je ključno, jer su se ovakvim regionalnim pristupom sistemi odbrane zemalja Zapadnog Balkana pozicionirali kao globalno relevantni akteri koji mogu da prenesu svoja iskustva drugim regionima.

1. UVOD

Usvajanjem Rezolucije Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija (RSBUN) 1325 i agende Žene, mir i bezbednost, države članice UN su 2000. godine po prvi put prepoznale i na međunarodnom nivou legitimisale potrebu da se rodna perspektiva integriše u sistem odbrane, uključujući vojne institucije i operacije na terenu. Usvajanje RSBUN 1325 i njoj srodnih rezolucija je nametnulo potrebu da se reši pitanje integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke – što uključuje pitanja sadržaja, kao i načina obučavanja. Prepoznajući važnost agende Žene, mir i bezbednost, Bosna i Hercegovina, Crna Gora, Republika Severna Makedonija i Republika Srbija su usvojile akcione planove za sprovođenje Rezolucije 1325 i srodnih rezolucija. Za ostvarivanje ciljeva akcionih planova, značajnu ulogu ima edukacija o rodnoj ravnopravnosti.⁴

Ne samo u zemljama Zapadnog Balkana, već i u drugim zemljama sveta, veći deo obuka o rodnoj perspektivi u oružanim snagama se sprovodi kroz kurseve i obuke, koji nisu u potpunosti integrisani u vojno obrazovanje i obuke. Stoga postoji potreba za institucionalizacijom, standardizacijom i unapređenjem obuka i obrazovanja o rodnoj perspektivi u sistemima odbrane. Kao posledica te potrebe, sistem odbrane je suočen sa izazovom izrade adekvatnih programa i nastavnih materijala u kojima rodna perspektiva ne ostaje nevidljiva, već je prepoznata, kao i sa potrebom šire integracije rodne dimenzije kroz celokupni spektar vojnih obuka i obrazovanja.⁵

U tom smislu, postoji potreba za jačanjem kapaciteta nastavnog i instruktorskog kadra za integrisanje rodne perspektive u obrazovanje i obuku. Nastavni i instruktorski kadar treba da poseduje znanja iz oblasti rodnih pitanja da bi mogao da kreira adekvatne nastavne programe i materijale koji će sadržaje o rodu i rodnoj ravnopravnosti preneti pripadnicima/cama oružanih snaga koji se školuju, obučavaju ili usavršavaju. Usvajanje rodne perspektive i postulata rodne ravnopravnosti stvara u oružanim snagama ambijent u kome se ljudska prava poštuju, a istovremeno doprinosi i njihovoj efikasnosti. Potrebno je, takođe, da osobe na pozicijama odlučivanja o obrazovnim programima i sadržajima budu svesne obaveze usklađivanja obrazovanja u sistemu odbrane sa zahtevima

4 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

5 *Ibid*

vremena, međunarodnih dokumenata, domaćih politika i zakonskih okvira koji, uz agendu Žene, mir i bezbednost, zahtevaju uvođenje rodne perspektive i ravnopravno učešće žena u svim oblastima života društva, što uključuje i sisteme odbrane.

Regionalna saradnja ministarstava odbrane zemalja Zapadnog Balkana usmerena na pitanja rodne ravnopravnosti uspostavljena je uz podršku UNDP SEESAC i odvija se od 2012. godine. Prvi koraci ka urodnjavanju obrazovnih sadržaja dogovarani na regionalnim sastancima ministarstava odbrane i planovi u tom pravcu zabeleženi tokom 2014. godine, a od tada je veliki napredak napravljen u svim zemljama kroz angažovanje rodni instruktora/ki i rad na standardizaciji obrazovnih sadržaja koji se koriste tokom obuka o rodnoj perspektivi. Međutim, četiri ministarstva odbrane su smatrala da treba krenuti i korak dalje, uz ambiciju da se napravi sveobuhvatna analiza postojećeg stanja u vojnom obrazovanju i obuci, da bi se na osnovu toga napravili adekvatni planovi za unapređenje uključivanja rodne perspektive. U aprilu 2021. godine na regionalnom sastanku četiri ministarstva odbrane dogovoreno je da se zajedničkim snagama krene u izradu Regionalne studije polaznog stanja, koja bi poslužila kao regionalni resurs znanja o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke. Kroz pregled polaznog stanja, odnosno zatečenog stepena integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke, kao i kroz primere dobrih praksi iz zemalja regiona Zapadnog Balkana, ministarstva odbrane žele da podrže nastavne kadrove, kao i donosiocice odluka o programima vojnog obrazovanja i obuka. Oslanjajući se na prethodna pozitivna iskustva na izradi regionalnih studija uz podršku UNDP SEESAC, prvi korak na dogovorenom putu ka pojačanoj integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke bilo je formiranje regionalne Radne grupe.

Regionalna studija polaznog stanja sadrži relevantne informacije i iskustva vezano za integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke iz četiri države Zapadnog Balkana, odnosno četiri sistema odbrane. Predstavlja rezultat zajedničkog rada članova i članica Radne grupe koju je činilo 21 imenovanih predstavnika/predstavnica četiri ministarstva odbrane. Radna grupa je, udruživši svoja znanja i iskustva kroz niz sastanaka, kao i kroz rad u manjim grupama i razmenu informacija putem mejla, u periodu od septembra 2021. do aprila 2022. godine, osmislila koncept, pripremila priloge i uobličila konačni tekst *Regionalne*

studije polaznog stanja. Radna grupa je koristila metod rada koji se tokom godina regionalne saradnje pokazao kao delotvoran: participativni proces pružio je članovima i članicama Radne grupe priliku za upoznavanje sa iskustvima iz drugih sistema vojnog obrazovanja i obuke usmerenih na integraciju rodne perspektive. Saradnja je uključila i razmenu informacija o već sprovedenim ili planiranim aktivnostima i projektima koji su navedeni u Regionalnoj studiji polaznog stanja kao primeri dobre prakse.

Regionalna studija polaznog stanja daje detaljan pregled sistema vojnog obrazovanja i obuka u četiri države Zapadnog Balkana: Bosni i Hercegovini, Crnoj Gori, Republici Severnoj Makedoniji i Republici Srbiji, uz analizu stepena integrisanosti rodne perspektive u procesu obrazovanja u sistemu odbrane.

Regionalna studija polaznog stanja je tematski podeljena na deset poglavlja.

U **prvom poglavlju** izložen je način rada, kao i razlozi zbog kojih je integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke stavljena u fokus i smatra se prioritetom u sva četiri sistema odbrane. **Drugo poglavlje** objašnjava zašto je potrebno integrisati rodnu perspektivu u obrazovanje i obuke u sistemu odbrane. Objašnjava se zašto je rodna perspektiva važna za oružane snage uopšte i daju se argumenti zašto i na koji način integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke podržava reformu sistema odbrane. Takođe se navode prednosti i nedostaci zasebnih obuka o rodnoj perspektivi i obrazlaže se važnost integrisanja rodne perspektive za uspešnost mirovnih operacija i međusobnu saradnju oružanih snaga u odgovorima na neke od ključnih bezbednosnih rizika 21. veka. U **trećem poglavlju** dat je sažet pregled međunarodnog i političkog okvira koji obavezuje sve četiri zemlje da u politikama, zakonima i praksi primenjuju princip rodne ravnopravnosti. Naglašava se konvergencija mirovnih i razvojnih aspekata ljudskih prava i obrazlaže veza između raznih međunarodnih dokumenata i potrebe integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke. **Četvrto poglavlje** pruža sažeti pregled sistema vojnog obrazovanja i obuka u četiri zemlje Zapadnog Balkana. Prepoznaju se sličnosti i razlike u sistemima obrazovanja i obuka i daju se neki od primera iz prakse, uz napomenu da se detaljni pregledi po zemljama daju u narednim poglavljima. Od **petog do osmog poglavlja** dat je detaljni pregled sistema vojnog obrazovanja i obuka u sistemu odbrane Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Republike Severne Makedonije i Republike Srbije. Navode se relevantne politike i zakoni,

procedure za donošenje, usvajanje i menjanje nastavnih programa, nabrajaju se institucije i oblici kroz koje se vrši vojno obrazovanje i obuke za kadete/kinje, oficire/ke i podoficire/ke. Daju se informacije o koracima koje Ministarstva odbrane preduzimaju u cilju integracije rodne perspektive u vojno obrazovanja i obuke. Navode se podaci o treninzima iz rodne perspektive, kao i o mentorskim programima koji imaju za cilj obuku rukovodećeg i starešinskog kadra u oružanim snagama. U tekst su uključeni i primeri dobre prakse koji se odnose na integraciju rodne perspektive u obrazovanje i obuke, kao i na standardizaciju postojećih programa obuke o rodnoj perspektivi. **Deveto poglavlje** daje pregled zaključaka i preporuka do kojih su zajednički došli članovi i članice Radne grupe za integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke, a koje su prodiskutovane i odobrene od strane četiri ministarstva odbrane. Poslednje, **deseto poglavlje**, sadrži završne napomene autora i autorki Regionalne studije polaznog stanja.

2. ZNAČAJ INTEGRACIJE RODNE PERSPEKTIVE

Brojni međunarodni dokumenti ustanovili su obaveze država potpisnica da unapređuju rodnu ravnopravnost, preduzimaju aktivnosti i usvajaju mere, uključujući i posebne mere usmerene na stvaranje jednakih mogućnosti muškaraca i žena i otklanjanje svih oblika diskriminacije. Time su se države obavezale da stvore društveni ambijent u kome će biti dostignuti standardi rodne ravnopravnosti koji su međunarodno priznati.

Zemlje Zapadnog Balkana ratifikovale su brojne međunarodne dokumente o ljudskim pravima i postale potpisnice najvažnijih međunarodnih konvencija u oblasti ljudskih prava, prava žena i međunarodnog humanitarnog prava, usvojenih pod okriljem Ujedinjenih nacija⁶. Među ključne dokumente spadaju *Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima*, *Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima*, *Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, kao i najvažniji međunarodni dokumenti koji se odnose na ravnopravnost polova: *Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena – CEDAW (1979)*⁷, *Pekinška deklaracija i Platforma za akciju (1995)*, kao i *UN Ciljevi održivog razvoja (2015)*. Članstvo u Ujedinjenim nacijama, kao i u Organizaciji za evropsku bezbednost i saradnju (OEBS) i Savetu Evrope politički i pravno obavezuju države Zapadnog Balkana na sprovođenje dokumenata o rodnoj ravnopravnosti, kao što je *Konvencija Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici – Istanbulska konvencija (2011)* kao i sprovođenje relevantnih akcionih planova za primenu međunarodnopravnih dokumenata u državnim pravnim okvirima. Kako je strateški cilj sve četiri države Zapadnog Balkana članstvo u Evropskoj uniji, one su već unele u svoje pravne okvire i dokumente EU o ljudskim pravima.

Kao i u većini zemalja sveta, zemlje Zapadnog Balkana su odredbe o pravima žena na jednakost i zabranu svih oblika diskriminacije unele u svoje ustave i brojne zakonske i strateške okvire. Neka zakonska i podzakonska ograničenja na potpuno uživanje ljudskih prava i osnovnih sloboda pripadnika oružanih snaga postoje, ali ona su pravno svedena na minimum i zasnovana su na potrebama službe.

6 Pregled potpisa i ratifikacije svih dokumenata iz oblasti ljudskih prava po zemljama dostupan je na: www.ohchr.org/en/countries/pages/humanrightsintheworld.aspx

7 CEDAW je usvojena u decembru 1979. na Generalnoj skupštini Ujedinjenih nacija. Konvenciju je BiH ratifikovala 01.09.1993, Republika Severna Makedonija 18.01.1994, Crna Gora 23.10.2006, a Republika Srbija 12.03.2001.

PRIMER: U oružanim snagama mnogih država ne postoji pravo profesionalnih vojnih lica da budu članovi političkih partija, jer pripadnost različitim političkim opcijama može da ugrozi jedinstvo pripadnika u izvršenju misija oružanih snaga.

Više o ljudskim pravima osoba u uniformi, kao i ograničenjima tih prava za pripadnike i pripadnice oružanih snaga pogledati [Human Rights of Armed Forces Personnel – Compendium of Standards, Good Practices and Recommendations, Geneva 2021, OSCE/ODIHR, DCAF.](#)

Sve četiri države, unele su u svoj političko-pravni okvir agendu Žene, mir i bezbednost kao i najznačajnije međunarodne dokumente koje se bave rodним pitanjima u oblasti bezbednosti. Takođe, usvojile su i ostvaruju aktivnosti usmerene na uključivanje rodne perspektive u društvo ostvarivanjem nacionalnih akcionih planova o primeni Rezolucije Saveta bezbednosti Ujedinjenih Nacija (RSBUN) 1325 i srodnih dokumenata u svojim sektorima odbrane.

2.1. Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke

Reforme u sektoru bezbednosti, kao i u sistemu odbrane, predstavljaju deo globalnog procesa, jer podrazumevaju kontinuirane izmene kako bi se ostvarila efikasna i delotvorna bezbednost države i njenih građana – žena i muškaraca, devojčica i dečaka.⁸ Takvim procesima su izložene sve države, jer promene na političkom, ekonomskom ili tehnološkom nivou, kako na državnom tako i na međunarodnom planu, zahtevaju od svih zemalja da menjaju i prilagođavaju svoje strategije nacionalne bezbednosti i odbrane, što zahteva i reforme institucija u tim sektorima. U zemljama u procesu tranzicije kao što su države Zapadnog Balkana, promene su imale i (još uvek imaju) reformski značaj, jer su zahtevale kreiranje novog koncepta bezbednosti i menjanje bezbednosno-odbrambenih snaga i struktura u okviru demokratskog upravljanja. Suštinski cilj reforme sektora bezbednosti jesu normativne i praktične promene koje bi odgovarale potrebama države (državna bezbednost) i potrebama njenih građana i građanki (lična bezbednost). U regionu Zapadnog Balkana reforma sektora bezbednosti i odbrane od velikog je značaja za uspostavljanje vladavine prava, učešće građana i građanki u procesima transformacije i jačanja demokratske kontrole, kao i za unapređivanje regionalnog poverenja i saradnje.

U tom smislu, *reforma sistema odbrane treba da bude rodno odgovorna*, što podrazumeva identifikovanje i bavljenje različitim potrebama žena i muškaraca, devojčica i dečaka u pogledu bezbednosti i pravde.⁹ Zadovoljenje bezbednosnih potreba i žena i muškaraca ostvaruje se kroz njihovo ravnopravno delovanje u kreiranju i sprovođenju politika u kojima se dopunjuju i obogaćuju svojim međusobnim razlikama.¹⁰ Činjenica je da je reforma sistema odbrane uspešna ako je podržana od strane društva, a to je moguće samo ako muškarci i žene imaju jednake mogućnosti da utiču na odluke i njihovu primenu u sistemu odbrane, kao i u drugim društvenim oblastima.

8 Reforma sistema odbrane deo je šire reforme sektora bezbednosti.

9 www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/Policy-Brief-A-SSG-Approach-to-WPS.pdf

10 *Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana*, ur. Balon, B. SEESAC, 2014

Reforma sistema odbrane neće biti uspešna ukoliko se rodna ravnopravnost ne razmatra i ne uzima u obzir u svim aspektima delovanja sistema odbrane, jer institucije u tom sistemu zadržavaju status quo i time propuštaju da u potpunosti sagledaju bezbednosne potrebe celokupnog stanovništva, što uključuje i potrebe žena i devojčica.¹¹

Integracija rodne perspektive u sistem odbrane podrazumeva unošenje iskustava, saznanja i interesovanja muškaraca i žena i predstavlja sredstvo za kreiranje novog, savremenog koncepta politike odbrane, kao i nove procese njihovog sprovođenja i vrednovanja¹², koji su primereni bezbednosnim izazovima u 21. veku.

U sistemu odbrane, kao i u celom sektoru bezbednosti, uvažavanje različitih potreba i prioriteta žena i muškaraca i korišćenje njihovih raznovrsnih znanja, veština i kompetencija od ključne je važnosti za efikasno i uspešno ostvarivanje misija. Ovo posebno dobija na značaju prilikom obavljanja misija koje su sve više u fokusu oružanih snaga kao što je upravljanje krizama, pružanje mirovne podrške i humanitarne operacije.¹³

Pitanje kojim treba da započne edukacija o rodnoj perspektivi u sistemu odbrane jeste: Zašto je rodna perspektiva važna za oružane snage, odnosno kakve implikacije ona ima za pripadnike/ce sistema odbrane? Odgovor na to pitanje je kompleksan, ali svaki odgovor treba da započne od činjenice da je uvođenje rodne perspektive obaveza koja proističe iz ratifikovanih međunarodnih dokumenata i nacionalnih normi koje odgovaraju najvišim demokratskim standardima. U odgovoru na to pitanje takođe je važno razmotriti činjenice, stavove i ponašanja radi boljeg razumevanja rodne perspektive i njene važnosti za oružane snage.

Oružane snage koje imaju u svom sastavu žene odslikavaju društveno okruženje u kome se stvaraju i deluju. Budući da žene čine polovinu stanovništva u svetu,

11 [DCAF/ SSR Backgrounder, Gender Equality and Security Sector Reform, DCAF 2016, 1 i 2](#)

12 Gya G. The Importance of Gender in ESDP. European Security Review, No.34, 2007

13 [NATO Committee on gender perspectives, Handbook for delegates, Version 2010, 7; CWINF Guidance for NATO gender mainstreaming](#)

pa tako i u regionu Zapadnog Balkana, pitanje roda jeste takode i pitanje razvojne politike. Društvo koje ne koristi u potpunosti polovinu svojih resursa dovodi u pitanje odgovorno planiranje svoje budućnosti. Ukoliko je u pitanju odbrana države, što je prva misija oružanih snaga, optimalno korišćenje ljudskih resursa je od posebnog značaja.

Mogućnost učešća žena u oružanim snagama važan je aspekt ljudskih prava. Rodna ravnopravnost je uključena u Univerzalnu deklaraciju o ljudskim pravima, a i mnoge druge međunarodne instrumente koji obavezuju sve četiri države, tako da je uključivanje žena u sve sfere društva, pa i u sistem odbrane, obaveza svih država. Za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u oružanim snagama, odnosno za proces rešavanja problema rodno zasnovane diskriminacije, bila je potrebna izmena zakonodavnog okvira i pravne regulative u zemljama regiona. Jedno od osnovnih ljudskih prava je izjednačavanje polova u pogledu prava na rad pod jednakim uslovima u svim profesijama, pa tako i u vojnoj profesiji. Povećanje broja žena u uniformi i žena civila koje rade u sistemu odbrane bio je bitan cilj u prvousvojenim nacionalnim akcionim planovima zemalja Zapadnog Balkana za primenu RSBUN 1325. To je podrazumevalo stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce za učešće u sistemu odbrane, odnosno promene u uslovima za zapošljavanje, stvaranje uslova za zadržavanje u službi, profesionalni napredak žena i obezbeđivanje bezbednog i podsticajnog okruženja i za žene i za muškarce. To je proces koji je u toku. Puna ravnopravnost u mnogim oblastima još uvek nije postignuta, iako je napredak u sva četiri sistema vidljiv, po nalazima druge Studije o položaju žena u oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana (UNDP SEESAC, 2021). Studija navodi potrebu za daljim unapređenjem rodno odgovornih politika i prakse, a preporuke koje su uobličili i odobrili predstavnici i predstavnice ministarstva odbrane odnose se na sledeće oblasti:

- Unapređenje rodno osetljivih evidencija
- Dalje unapređenje politika rodne ravnopravnosti
- Unapređenje zastupljenosti žena u uniformi
- Dalje poboljšanje uslova rada i mogućnosti razvoja karijere
- Bolje usklađivanje profesionalnog i porodičnog života
- Jačanje zaštite od diskriminacije, mobinga i rodno zasnovanog nasilja.¹⁴

14 Preporuke su navedene iz druge regionalne studije [*Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skopje, Beograd, 2021*](#)

Integracija načela rodne ravnopravnosti može doprineti da se do sada uobičajeni odnos prema vojsci koja se percipira kao institucija države koja se prvenstveno bavi odbranom, uključujući i upotrebu oružane sile, promeni u pravcu percepcije vojske kao strukture usmerene ka izgradnji mira i bezbednosti.¹⁵ U zemljama Zapadnog Balkana oružane snage uživaju značajno poverenje građana, a uključivanjem žena u svoje redove, oružane snage su postale još vidljivije i prijemčivije za javnost.

Savremena teorijska razmatranja ukazuju na to da je promocija rodne ravnopravnosti važna komponenta za sprečavanje nasilnih oružanih sukoba. Empirijski je dokazano da je rodna ravnopravnost povezana sa održivim razvojem i sa nižim nivoima međuljudskog nasilja, što zauzvrat smanjuje verovatnoću sukoba.¹⁶ Uključivanjem žena stvara se širi spektar perspektiva o tome šta mir i bezbednost znače za celokupno društvo i kako se mogu ostvariti, doprinoseći holističkom razumevanju mira koje uključuje dugoročne kao i kratkoročne potrebe stanovništva svih uzrasta i oba pola za bezbednošću. Bilo da učestvuju u sprečavanju sukoba, doprinose mirovnim procesima ili učestvuju u obnavljanju nakon prirodnih katastrofa, ravnopravno uključivanje žena doprinosi inkluzivnijem i sveobuhvatnijem pristupu, koji donosi bolje ishode. Svojim zajedničkim odgovorima na sprečavanje oružanih sukoba, sklapanje mira i obnovu društva, žene i muškarci treba da se ravnopravno i dosledno bave uzrocima sukoba i nestabilnosti, pomažući da se mir održi.¹⁷

Priroda savremenih sukoba i težnja da se potčinjavanje protivnika ostvari upotrebom „meke moći“¹⁸ stvorila je brojne nove, neborbene pozicije u oružanim snagama. Fizička snaga i veštine rukovanja oružjem na bojnom polju nisu više dominantne kao što su to bile u prošlosti, ili bar nisu jedine neophodne veštine savremenih boraca, kako muškaraca, tako i žena. Potrebe za znanjima iz informatičkih nauka, psihologije, razumevanje kulturoloških fenomena su

15 *Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana*, ur. Balon B. SEESAC, 2014

16 [Ekvall A. Norms on Gender Equality and Violent Conflict. E-International Relations, 2013](#)

17 [O'Reilly M. Inclusive Security and Peaceful Societies: Exploring the Evidence, PRISM, 2016, Vol.6, No1](#)
Istraživači navode primere delovanja žena ili ženskih organizacija u zemljama: Sirija, Pakistan, Liban, Šri Lanka, ali i Severna Irska, Južna Afrika, Somalija, Filipini.

18 Meka moć, pojam koji je prvi upotrebio američki naučnik Džozef Naj, odnosi se na postizanje bezbednosnih i spoljnopolitičkih ciljeva kroz upotrebu nenasilnih, neoružanih oblika uticaja.

sve izraženije. Uključivanjem žena i muškaraca u oružane snage proširuje se baza veština iz kojih je onda moguće selektovati kvalitetniji i raznovrsniji kadar kada su u pitanju znanja i iskustva, praktično-tehničke i društvene sposobnosti i veštine.

Takav pristup koji polazi od principa rodne ravnopravnosti omogućava da se tokom karijere kadrovi raspoređuju na adekvatna formacijska mesta, ali i da se usavršavaju i nagrađuju prema iskazanim doprinosima u radu i postignutoj efikasnosti.

Oružane snage imaju potencijal za preuzimanje primata u društvu kada se radi o izgradnji rodne ravnopravnosti i time mogu da imaju pozitivan uticaj na šire društvo uključivanjem žena u svoje redove. To može da zvuči donekle kontradiktorno, jer je vojna profesija do nedavno smatrana tradicionalno muškom profesijom, pa zbog jasno utvrđenih pravila, hijerarhijski uređenog sistema i precizno definisanih elemenata organizacione kulture, moglo bi se očekivati da proces promene zahteva više vremena nego u drugim oblastima. Međutim, oružane snage zbog svog značaja za izgradnju jedinstva i odbranu najviših vrednosti jednog društva, mogu da predstavljaju uticajni faktor u procesu unapređivanja rodne ravnopravnosti u društvu. Zbog različitosti osoba koje okupljaju, ali jednakih po statusu i načinu komunikacije, po timskom radu i podršci očuvanju mira, demokratije i vladavine prava, mogu da uključivanjem žena u svoje redove postanu uzori i pozitivno utiču i na šire društvo.¹⁹ U istom smislu, žene u oružanim snagama koje stvaraju karijeru i dostižu visoke činove i položaje ruše rodne stereotipe. Ako napuste oružane snage i reintegrišu se u civilni, javni ili privredni sektor, svojim znanjima i veštinama stečenim u oružanim snagama one su u poziciji da nastave da promovišu rodnu ravnopravnost i ruše predrasude o nemogućnosti da budu uspešne u profesijama koje su tradicionalno bile smatrane muškim profesijama, kao što je služenje u oružanim snagama.

Rodno zasnovano nasilje ostaje značajna pretnja ljudskoj bezbednosti širom sveta. Integracija rodne perspektive u sistem odbrane ima višestruki značaj za

19 Navedno prema [DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, "Defence and Gender", in Gender and Security Toolkit, Geneva, 2019](#)

bezbednost. Svest o značaju, rasprostranjenosti i opasnosti od pojava rodno zasnovanog nasilja se povećava u društvima, ali i u mirovnim operacijama izvan granica matičnih država. Obezbeđenje zaštite žena i devojčica, kao i muškaraca i dečaka koji takođe mogu da budu žrtve rodno zasnovanog nasilja za vreme i posle konflikata, predstavlja jednu od najznačajnijih uloga oružanih snaga u današnjem svetu. Ravnopravno uključivanje žena i muškaraca u vojne operacije ili mirovne misije povećava uspešnost operacija, omogućava bolje sagledavanje potreba za zaštitom svih pripadnika i pripadnica populacije i osetljivost društva i institucija na rodno zasnovano nasilje.²⁰

Žene imaju važno mesto u operacijama oružanih snaga pored svojih muških kolega i zajedno ih čine efikasnijim. To se posebno odnosi na operacije podrške civilnim vlastima u suprotstavljanju pretnjama bezbednosti, ali i u specijalnim operacijama ili učesću u operacijama u izgradnji mira u svetu. Iskustva iz vojnih intervencija i operacija izgradnje mira u svetu pokazuju da prisustvo žena unapređuje operativnu efikasnost, doprinosi boljem sagledavanju činilaca operativnog okruženja, čime se obezbeđuje bolja zaštita sopstvenih snaga i povećava uspeh misije.²¹

Reforma sistema odbrane koja podržava rodnu ravnopravnost predstavlja proces koji obuhvata uvođenje normi, pravila i procedura, ali i izgradnju odgovarajuće organizacione kulture. "Otvaranje vrata" ženama, kao profesionalnim pripadnicama oružanih snaga u okviru oficirskog i podoficirskog kadra, kao i uključivanje rodne perspektive u sistem odbrane zahtevaju proces izgradnje adekvatne organizacione kulture u vojnim organizacijama. Potrebna je, pre svega, podrška osoba na vodećim pozicijama da bi se prepoznala i usvojila činjenica da od integracije rodne perspektive koristi imaju i žene i muškarci i da to pomaže oružanim snagama da ostvare svoju misiju. Za proces prihvatanja žena kao ravnopravnih pripadnica oružanih snaga značajno je i ponašanje osoba na komandnim pozicijama u jedinicama vojske i njihovo poverenje u sposobnosti i znanja žena u uniformi i suštinsko verovanje u ravnopravnost žena i muškaraca u uniformi koje se odražava kroz svakodnevne aktivnosti i ponašanja u skladu sa vrednostima koje oružane snage prihvataju, a među koje spada i rodna ravnopravnost.

20 *Ibid.*

21 Važno je imati u vidu da i žene i muškarci treba da prođu obuke iz rodne perspektive i pogrešna je pretpostavka da žene imaju bolje razumevanje rodne perspektive samim tim što su žene.

Za unapređenje rodne ravnopravnosti u sistemu odbrane i stvaranje rodno odgovornih oružanih snaga potrebni su različiti preduslovi, koji zavise od političko-pravnog okvira i dostignutog nivoa poštovanja ljudskih prava u svakom društvu. Neki od tih preduslova su:

- Formulisanje politika i normativnih uslova za prijem žena u vojsku, a posebno na sve nivoe školovanja i usavršavanja.
- Određivanje rodno odgovornih ciljeva u postojećim procesima planiranja i izveštavanja.
- Održavanje komunikacije i redovna procena potreba – kroz posebno osmišljena istraživanja koja uključuju pripadnice i pripadnike zaposlene u sektoru odbrane.
- Promena i/ili prilagođavanje opisa poslova i kriterijuma za unapređenje da bi se u njih uključila znanja i veštine koje uvažavaju rodnu perspektivu.
- Revizija normativnih akata u oružanim snagama, kako bi se postigla rodna ravnopravnost u mogućnostima obavljanja poslova na različitim formacijskim mestima.
- Promena politika o usklađivanju profesionalnog i privatnog života i politike koja kažnjava žene zbog odsustva za negu deteta, uključujući i zahteve za kontinuiranom službom kao preduslovom za unapređenje.
- Ostvarivanje saradnje sa relevantnim ministarstvima, kao i organizacijama civilnog društva
- Redovne obuke o rodu, različitosti i nediskriminaciji²²

Rodna perspektiva integrisana u vojno obrazovanje, uz obuke o rodnoj perspektivi, različitosti i diskriminaciji može da ostvari bitne ciljeve reforme sistema odbrane jer uključivanje rodne perspektive u vojnu edukaciju:

- potvrđuje potrebe učešća žena u oružanim snagama kao ljudskog resursa sa potrebnim znanjima, sposobnostima i veštinama u sistemu odbrane
- jača razumevanje prava na ravnopravnost polova u svim oblastima života kao jednog od prava iz šireg domena ljudskih prava koja čine prerogativu demokratskih društava

22 Delimično korišćen tekst Bastick M. Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces. DCAF, OSCE, OSCE/ ODIHR: Geneva, 2014

- unosi svest o različitim potrebama muškaraca i žena, dečaka i devojčica, kao i različitim rodnim identitetima
- omogućava sticanje znanja o rodu kao važnom aspektu bezbednosti
- osnažuje žene za veće učešće u odlučivanju i procesima demokratske kontrole
- informiše o mehanizmima zaštite i prevencije od rodno zasnovane diskriminacije i nasilja.

U RSBUN 1325 i pridruženim rezolucijama²³ iz agende Žene, mir i bezbednost jasno se navodi potreba za obukama. Pri tome se misli na obuke deklariranih oružanih snaga za upućivanje u međunarodne mirovne operacije.

Međutim, obrazovanje i obuka pripadnika i pripadnica oružanih snaga, unutar sistema odbrane, sprovodi se u vidu kurseva, ponekad organizovanih eksterno, tako da postoji potreba za institucionalizacijom i unapređenjem obuka i obrazovanja o rodnoj perspektivi.

Edukacija o rodnim pitanjima mogla bi da se definiše kao "aktivnost izgradnje kapaciteta koja ima za cilj da poveća svest, znanje i praktične veštine o rodnim pitanjima, tako što će se razmenjivati informacije, iskustva i tehnike i promovisati debate i razmišljanja na ovu temu"²⁴. Cilj obrazovanja i obuke o rodnim pitanjima jeste, pre svega, da učesnici shvate različite uloge i potrebe žena i muškaraca u društvu, kao i njihove komplementarne uloge u oružanim snagama.

Edukacija o rodnim pitanjima potrebna je svima koji su angažovani u sistemu vojnog obrazovanja i obuke, jer je važno integrisati rodnu perspektivu u celokupni sistem na adekvatan način. Osobe koje rade u sistemu vojne edukacije treba da shvate da rodna perspektiva uvek postoji, a da, ako nije prepoznata, stvara opasnost od zadržavanja rodnih stereotipa kroz tzv. „nevidljivi kurikulum“²⁵.

23 Detaljnija informacija o rezolucijama u sklopu agende Žene, mir, bezbednost usvojenih u razdoblju između 2000. i 2020. godine data je u Poglavlju 3

24 Kleppe T T. *Gender Training for Security Sector Personnel – good practices and lessons learned. Gender and Security Sector Reform Toolkit*. Eds. Megan Bastick and Kristin Valasek. Geneva: [DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008](#)

25 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

Iskustvo stručnjaka za obrazovanje i obuku, ne samo u vojnim organizacijama, pokazuje da je efikasnija obuka o rodu koja je uključena u postojeće module za obuku ili je tretirana kao tema u većem broju predmeta i kroz celokupan proces učenja.

Ako se ima u vidu činjenica da se stavovi i vrednosti usvajaju u ranom periodu učenja, u porodici i među vršnjacima, onda je dobro proces učenja o rodnom pitanjima i rodnoj ravnopravnosti u društvu i oružanim snagama započeti što ranije, već u srednjim vojnim školama, tamo gde one postoje. Proces obrazovanja bi trebalo nastaviti u visokoškolskim ustanovama, jer on traje duže i daje šire mogućnosti za uvođenje rodne perspektive, a to se takođe odnosi i na sve vidove profesionalnog obrazovanja i usavršavanja. Obrazovanje omogućava uvođenje rodne perspektive u različite nastavne sadržaje, kroz više godina školovanja i uz primenu prilagođenih nastavnih metoda.

Integracija rodnih pitanja u institucije sistema odbrane postiže se kroz proces učenja, odnosno različitim oblicima obrazovanja i obuke. Da bi edukacija, kao izlaganje obrazovnog sadržaja ili obuke, imala pozitivne efekte potrebno je:

- realizovati edukaciju adekvatnim planiranjem sadržaja,
- prilagođavati je ciljnim grupama,
- primeniti savremene metode planiranja nastave i obuke,
- koristiti interaktivne metode realizacije nastave i obuke,
- obezbediti učešće/podršku/prisustvo visoko rangiranog kadra.

2.2. Rodna perspektiva u kontekstu reforme sistema odbrane u četiri zemlje Zapadnog Balkana

Oružane snage imaju posebnu ulogu u reformi sistema odbrane zato što su, po pravilu, najmnogoljudnije i nosioci su zaštite najviših vrednosti društva: slobode i nezavisnosti. U zemljama Zapadnog Balkana reforma oružanih snaga bila je usmerena ka promenama koje će stvoriti moderne evropske oružane snage, sa demokratskom i civilnom kontrolom i pouzdanog partnera oružanim snagama drugih zemalja. U sve četiri države Zapadnog Balkana proces reforme oružanih snaga je tekao slično - pokrenute su najpre strategijske i doktrinarne promene, usvojeni su novi zakoni i podzakonski akti, a zatim su izvršene organizacione i funkcionalne izmene u ministarstvima i oružanim snagama.

Obaveza integracije rodne perspektive nije uneta u doktrinarne odbrambene dokumente ni u jednoj od četiri zemlje Zapadnog Balkana. To su učinile neke evropske države, na primer, Švedska. Međutim, rodna perspektiva u oružanim snagama uneta je na različite načine u zakone i podzakonske akte zemalja Zapadnog Balkana, ili u posebne politike.²⁶

Rodna ravnopravnost je postala vidljiv deo reforme oružanih snaga kada su vlade zemalja Zapadnog Balkana pripremile i usvojile nacionalne akcione planove (NAP) za primenu RSBUN 1325. Pokazalo se da NAP predstavlja delotvoran alat u procesu pružanja podrške procesima reformi.

Sadržaji NAP-ova u zemljama Zapadnog Balkana se razlikuju, ali je činjenica da su više "okrenuti ka unutra" nego "ka spolja". Akcenat u takvim akcionim planovima nije stavljen na uključivanje pitanja u vezi sa ženama, mirom i bezbednošću u operacije podrške miru ili na razvojnu pomoć, već je akcenat stavljen pre svega na aktivnosti unutar zemlje. U tom smislu, elementi poput obuke o rodnom pitanjima za učesnike u operacijama podrške miru u inostranstvu prisutni su u manjem obimu u odnosu na aktivnosti koje se sprovode unutar zemlje. Za razliku od akcionih planova koji su okrenuti ka spolja i za čije delotvorno sprovođenje su odgovorna ministarstva inostranih poslova, akcioni planovi zapadnobalkanskih

26 Više detalja o zakonskom okviru dato je u Poglavlju 4 Regionalne studije polaznog stanja.

zemalja okrenuti su ka ministarstvima sile, pre svega ministarstvima odbrane. U državama OEBS-a 17 od 36 važećih akcionih planova usredsređeno je na spoljnu politiku i ministarstva inostranih poslova. U nekim državama aktivno vođstvo i delotvorno upravljanje dato je resorima rodnih ili socijalnih pitanja, organima vlade, civilnom društvu ili koordinacionim telima sastavljenim od predstavnika više resora (npr. Švajcarska).²⁷

Delimično kroz nacionalne akcione planove, ali i potrebu da se integriše rodna perspektiva i ostvare vidljivi rezultati, u ministarstvima odbrane i oružanih snaga Zapadnog Balkana izdvojili su se sadržaji koji su značajni za rodnu perspektivu u reformi sistema odbrane i koji pokazuju stepen dostignute rodne ravnopravnosti:

- institucionalizacija realizacije NAP-a, odnosno određivanje tela za realizaciju i kontrolu sprovođenja akcionih planova,
- rodno senzitivni jezik,
- rodno razvrstana statistika,
- rodna analiza,
- potreba sprovođenja rodno odgovornog budžetiranja.

27 [Myrntinen H, Shephed L J, Wright H. Sprovođenje agende žene, mir i bezbednost u regionu OEBS-a. OEBS i Centar za žene mir i bezbednost Londonske škole za ekonomiju i političke nauke. Misija OEBS u Srbiji: 2020](#)

2.3. Integracija rodne perspektive u vojne operacije

Rod i rodna perspektiva trebalo bi da budu sastavni i neophodni deo sveobuhvatnog pristupa vojnim operacijama. To ne samo da je prava stvar koju treba uraditi, već pomaže i da se stvari urade na pravi način²⁸. Napori za uključivanje žena u oružane snage imaju dužu istoriju nego uključivanje rodne perspektive u vojne operacije. Međutim, danas se smatra da sve vojne operacije treba da imaju rodnu dimenziju, pre svega kroz sagledavanje da koji način operacija utiče na žene i muškarce. To se odnosi na sve operacije, bez obzira koji vidovi ili koji broj pripadnika oružanih snaga su angažovani u operacijama.

Rodna perspektiva je postala važan cilj i instrument u vojnim operacijama koje imaju implikacije na nivou države, ali i međunarodne implikacije. Mada je odbrana zemlje u strategijama odbrane uglavnom određena kao prva misija oružanih snaga, danas je u mnogim zemljama sveprisutna i misija oružanih snaga u uspostavljanju i održavanju mira u svetu. U misiji odbrane zemlje, rod može da ima značajne implikacije u vojnim operacijama, jer je potrebno da odbrambene operacije imaju rodnu dimenziju u sagledavanju uticaja operacije na žene i muškarce, ali takođe i sa aspekta korišćenja resursa – žena profesionalno vojno obučeni sa potrebnim sposobnostima i veštinama.

Rodna perspektiva treba da bude uključena u sve faze vojnih operacija - od planiranja, izvođenja, preko izveštavanja do procesa evaluacije. U procesu planiranja potrebno je informisati se o situaciji, obezbediti podatke razvrstane po polu i proceniti uticaj koji operacija može da ima na žene, muškarce, devojčice i dečake. Na taj način se stvara predstava o činiocima operativnog okruženja, identifikuje se potreba za različitom zaštitom i pomoći svim grupama stanovništva, obezbeđuje se zaštita civilnog stanovništva od nasilja uključujući seksualno nasilje i trgovinu ljudima. U nekim operacijama postoje osobe koje su specijalizovane za rodna pitanja – rodni savetnici/savetnice ili kontakt osobe koje olakšavaju planiranje i izvođenje operacije.

28 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

Glavni zadatak savetnika/ca za rodnu ravnopravnost u misijama je podrška komandnom kadru u podizanju svesti o značaju i koristi od primene RSBUN 1325 i pružanje pomoći u integrisanju rodne perspektive u procese planiranja, sprovođenja i evaluacije operacija; uspostavljanje pozitivnih i održivih kontakata sa lokalnim vlastima, i lokalnim udruženjima žena u cilju podrške efikasnijoj razmeni informacija o rodним pitanjima i u cilju podizanja kredibiliteta operacije kod lokalne populacije. Zadatak savetnika/ce za rodnu ravnopravnost u misijama je i razvoj programa obuka, monitoring i podrška njihovog sprovođenja. Da bi uspešno realizovali svoju ulogu, rodni savetnici/ce moraju biti uz komandante/ tkinje, razumeti njihove zadatke i prioritete, čitati izveštaje, odlaziti sa njima na sve sastanke i konferencije, moraju biti vidljivi na terenu, operativno fokusirani i u stanju da pomognu u rešavanju problema vezanih za rodna pitanja. Komandant/kinja može imati direktnu korist od rada rodnog/e savetnika/ce kroz pomoć u sagledavanju situacije na terenu, omogućavanje dublje involviranosti u probleme lokalne zajednice, obezbeđivanje razumevanja svakodnevnog života ljudi na lokaciji operacije što sve u krajnjem ishodu utiče na donošenje odluka i oblikovanje daljih planova.²⁹ Međutim, ne bi trebalo da specijalizovane uloge rodnih savetnika/savetnica umanje odgovornost drugih u planiranju i izvođenju operacija iz aspekta rodne perspektive.

Vojne operacije koje ne uključuju rodnu perspektivu ugrožavaju uspeh svojih misija. Razni zadaci od prikupljanja i korišćenja informacija do donošenja odluka u vezi sa aktivnostima primerenim situaciji zahtevaju rodnu analizu – veštine, znanja i stavove koji se moraju razvijati kroz obrazovanje i obuku, kao i kroz uključivanje muškaraca i žena.

29 Uloge i odgovornosti savetnika/ce za rodnu ravnopravnost u misijama uređeni su dokumentima: [DPKO/DFS Guidelines. Integrating a gender perspective into the work of the UN military in peace-keeping operations za misije pod pokroviteljstvom UN](#), i [Dvojna strateška komandna direktiva 40-1 \(Bi-Strategic Command Directive\) 40-1 za misije pod pokroviteljstvom NATO](#)

Rodna perspektiva je jedno od sredstava za povećanje operativne efikasnosti. To se posebno odnosi na mirovne operacije. U planiranje i izvršenje vojnih operacija uključuju se preporuke date u RSBUN 1325. Zahvaljujući rodno odgovornoj popuni jedinica moguća je interakcija i komunikacija sa svim kategorijama stanovništva. Prepoznajući u zoni delovanja kategorije stanovništva koje se vrlo često zanemaruju, žene, devojčice, dečake i razumevajući njihove specifične potrebe u smislu bezbednosti, oružane snage su u mogućnosti da adekvatno deluju i zaštite ih, što je i osnovni zahtev rodnih politika organizacija koje realizuju mirovne operacije ili misije. U takvim situacijama stvara se pozitivna klima prema oružanim snagama, te su zahvaljujući tome oružane snage efikasnije u izvršenju misije, zaštiti sopstvenih snaga, prikupljanju obaveštajnih podataka i prikupljanju neophodnih informacija na terenu. Žene u mirovnim misijama omogućavaju da se u postkonfliktnom periodu obuče i osnaže za učešće u društvenim procesima žene koje su izašle iz perioda konflikta.

Uloga oružanih snaga u sprovođenju agende Žene, mir i bezbednost je sveprisutna. S jedne strane različite države imaju međunarodne, regionalne i nacionalne obaveze koje se odnose na agendu. Većina mandata UN za vojne operacije se sada poziva na RSBUN 1325 i pridružene rezolucije o ženama, miru i bezbednosti. Stoga, oružane snage moraju u svoje operativne planove da uključe ciljeve i željene ishode tih rezolucija. S druge strane, uključivanje rodne perspektive kao instrumenta za izvođenje svih delova operacija daje veće šanse da se učesnici/učesnice vojne operacije delotvornije bave stalnim izazovima kao što su zaštita civilnog stanovništva, situaciona svest i razumevanje bezbednosnih potreba različitih grupa. Za oružane snage to podrazumeva zaštitu snaga i obaveštajno-informativne napore, naročito u kontekstu složenih kriza.

2.4. Rodna perspektiva kao važan aspekt saradnje u međunarodnim operacijama

Saradnja u međunarodnim operacijama je od izuzetnog značaja jer u velikom broju slučajeva uključuje oružane snage više zemalja³⁰. Da bi takve operacije bile delotvornije, kao i da bi se smanjili rizici usled nekoordinisanih aktivnosti kako po same učesnike/ce oružanih snaga, tako i po stanovništvo na području dejstava, veoma je važno da oružane snage koje zajedno deluju imaju kompatibilne sisteme da bi mogle da usklade svoje aktivnosti u cilju efikasne i brze akcije u cilju očuvanja ljudske bezbednosti.

Interoperabilnost je definisana kao sposobnost da se zajedno deluje koherentno, efektivno i efikasno radi postizanja taktičkih, operativnih i strateških ciljeva.³¹ Može se postići samo kroz efektivnu primenu usklađenih doktrina, standarda, procedura i opreme. Interoperabilnost omogućava da saveznici mogu da sprovedu svoju operativnost u praksi i učestvuju u zajedničkim međunarodnim vežbama, operacijama i mirovnim misijama.

Mada je interoperabilnost prisutna u NATO doktrini već više od dve decenije, na Samitu organizacije u Velsu 2014. godine pokrenuta je *Inicijativa za partnersku interoperabilnost (Partnership Interoperability Initiative - PII)* kako bi se održala i produbila interoperabilnost koja je razvijena sa partnerima tokom NATO operacija i misija u poslednjim decenijama.³² To znači da je princip interoperabilnosti aktuelan ne samo na oružane snage zemalja članica Alijanse, već i na oružane snage zemalja koje su članice Partnerstva za mir (PzM).

Iako pitanje interoperabilnosti prožima različite oblasti, od tehnologije, naoružanja i vojne opreme, do razmene podataka, obrazovanja i obuke, zemlje partneri

30 Različita terminologija se koristi u četiri zemlje Zapadnog Balkana u zakonskim dokumentima. Tako npr. u Bosni i Hercegovini je u upotrebi termin „međunarodne mirovne operacije“, u Crnoj Gori „mirovne misije“, u Republici Severnoj Makedoniji „međunarodne misije“ dok se u Republici Srbiji se koristi termin „multinacionalne operacije“ za vojnu varijantu i „mirovne misije“ za civilnu varijantu.

31 Preuzeto sa: www.nato.int/cps/en/natolive/topics_84112.htm

32 Više o Partnership Interoperability Initiative dostupno na: www.nato.int/cps/en/natohq/topics_132726.htm

NATO mogu da se fokusiraju ili ostvare različit sadržaj i nivo interoperabilnosti sa NATO snagama. Jedna od najčešće postignutih saglasnosti jeste obrazovanje i obuka oružanih snaga, što uključuje i obuku o rodnoj perspektivi.

U okviru članstva u Severnoatlantskoj alijansi (Severna Makedonija i Crna Gora) ili kao članice PzM (Bosna i Hercegovina i Srbija) države Zapadnog Balkana kroz procese obrazovanja i obuke postižu interoperabilnost/usaglašenost u pogledu integracije rodne perspektive. Za Severnu Makedoniju, Crnu Goru, ali i Bosnu i Hercegovinu ona znači postizanje jedinstva zajedničkog delovanja u zoni operacija i otvara mogućnost učešća u vojnim operacijama pod mandatom NATO.

Republika Srbija, kao vojno neutralna zemlja, učestvuje u vojnim vežbama, ali ne i u operacijama koje predvodi NATO. Vojska Srbije učestvuje u Programu ocenjivanja u okviru koncepta operativnih sposobnosti i povratnih informacija (*Operational Capabilities Concept* - OCC), kao i procene i ocenjivanja (*Evaluation and Feedback* - E&F), kroz koji se mogu obučavati i ocenjivati snage u cilju međusobne saradnje. Srbija od 2011. godine koristi taj mehanizam koji omogućava pristup procedurama i standardima NATO-a, trenutno jednim međunarodnim merilom dostignutog nivoa interoperabilnosti.

Politika i akcioni plan NATO-a Žene, mir i bezbednost iz 2018. godine i NATO Dvojna strateška komandna direktiva 40-1 (Bi-SCD 40-1) za integraciju RSBUN 1325 i rodne perspektive u NATO komandnu strukturu, podržavaju interoperabilnost obrazovanja i obuka o rodnoj ravnopravnosti.³³ Pri tome se naglašava da je kurikulum obuka za deklarisanu trupe, kao i obuka trupa na terenu, u operacijama, zasnovana na važećim standardima i smernicama UN - Odeljenja za operacije očuvanja mira, kao i obukama koje u primeni agende Žene, mir i bezbednost realizuju zemlje EU. Direktiva je primenjena i za zemlje-članice PzM kada učestvuju u operacijama.

33 Dvojna strateška komandna direktiva 40-1 (Bi-SCD 40-1) određuje rodnu politiku NATO. Ima za cilj sprovođenje RSBUN 1325 i srodnih rezolucija i integraciju rodne perspektive u vojnu organizaciju i snage, u komandnoj strukturi i snagama Alijanse, kao i u operacijama koje predvodi NATO.

NATO je u svojim dokumentima ukazao na važnost obuke o rodnim pitanjima i rodnoj ravnopravnosti. Organizacija zato ohrabruje ne samo članice, nego i partnerske države, da osiguraju interoperabilnost u obuci, zajedničkim vežbama i operacijama integracijom rodne perspektive u vojnu organizaciju. Izazovi pred kojim se nalaze oružane snage, novi bezbednosni izazovi, rizici i pretnje, podrazumevaju da rodna uključenost treba da bude jedna od osobina oružanih snaga.

Interoperabilnost je značajna i za operacije učešća vojske u pomoći stanovništvu u otklanjanju posledica elementarnih nepogoda ili tehničko-tehnoloških akcidenata. Međusobna podrška zemalja EU u situacijama koje zahtevaju angažovanje oružanih snaga, podrazumeva interoperabilnost kojom se postižu bolji efekti i adekvatna pomoć. U operacijama podrške na otklanjanju bezbednosih problema, potrebno je da vojne efektivne poznaju potrebe žena i devojčica, kao i muškaraca i dečaka.

PRIMER: Primer dobre prakse integracije van regiona Zapadnog Balkana je Referentni kurikulum za profesionalno vojno obrazovanje oficira koji je izradio multinacionalni tim akademika pod pokroviteljstvom Kanadske odbrambene akademije u ime NATO-a i Konzorcijuma za partnerstvo za mir (PfPC – *Partnership for Peace Consortium*) obrambenih akademija i instituta za sigurnosne studije³⁴, kao i Referentni kurikulum za profesionalno vojno obrazovanje podoficira koji je izradio multinacionalni tim koji je predvodio Kanadska odbrambena akademija i Švajcarski koledž oružanih snaga u ime NATO-a i Konzorcijuma Partnerstvo za mir (PfPC) obrambenih akademija i instituta za sigurnosne studije.³⁵

Cilj izrade ovih dokumenata je bio da se zemljama partnerima predstavi koji su osnovni ciljevi učenja, nastavni plan i program obuka profesionalnog vojnog obrazovanja oficira i podoficira, dati doprinos odbrambenom obrazovanju i jačanju interoperabilnosti između NATO-a i zemalja partnera.

34 [Canadian Defence Academy. Generic Officer Professional Military Education – Reference Curriculum. Kingston, 2011 \(update 2018\)](#)

35 [Canadian Defence Academy. Non-Commissioned Officer Professional Military Education – Reference Curriculum. Kingston, 2013.](#)

Kurikulum za oficire je podeljen u tri faze: oficirske dužnosti nivoa voda, čin: potporučnik/poručnik, oficirske dužnosti nivoa čete, čin: kapetan, major, oficirske dužnosti nivoa bataljon/brigada, čin: stariji major/potpukovnik.³⁶

U svim fazama izučavaju se tri teme: Vojna profesija, Komandovanje, vođstvo i etika i Odbrambene i sigurnosne studije. U odnosu na fazu obuke, broj i naziv podtema ili modula se razlikuje. Za svaku temu je određen cilj, urađen je sažetak, dati su ciljevi učenja, navedena su pitanja za razmatranje, metodologija učenja i literatura.

³⁶ Naziv činova u skladu sa kanadskim oružanim snagama i oružanim snagama nekih NATO zemalja. Nazivi činova ne utiču na podelu obrazovnog sistema za oficire u tri nivoa koji se može primeniti u svim zemljama Zapadnog Balkana.

2.5. Prednosti i nedostaci zasebnih obuka o rodnoj perspektivi

Obuka kroz tematske, zasebne obuke o rodnim pitanjima u oružanim snagama često je najšire korišćen metod učenja bez obzira na prednosti postepenog, vremenski dužeg i sve prisutnijeg učenja o rodu. Da bi bila što efikasnija obuka treba da bude osmišljena u skladu sa identifikovanim potrebama, ulogom i iskustvom zaposlenih. Takođe, treba da bude i u skladu sa normativnim okvirom i evolucijom rodne perspektive. To podrazumeva davanje neophodnog korpusa saznanja (informacija) koji kroz edukaciju treba da bude izložen svakom pripadniku/pripadnici sistema odbrane. Posle toga dolazi obogaćivanje programa obuke u zavisnosti od specifičnosti same ciljne grupe kojoj je obuka namenjena. Ciljne grupe za obuku treba da sačinjavaju profesionalni vojnici, oficiri različitog čina, ali i različite grupe zaposlenih u sistemu odbrane, kao i kadeta i kadetkinja u vojno-školskim ustanovama koji nemaju status zaposlenih. Posebnu grupu treba da čine donosioci odluka u ministarstvima odbrane ili nosioci najviših činova oružanih snaga, a naravno i pripadnici/ce vojnih jedinica koje se pripremaju za učešće u međunarodnim operacijama.

Za realizaciju obrazovanja o rodnim pitanjima u sistemu odbrane potrebno je najpre obrazovati edukatore, odnosno stručnjake i stručnjakinje za pitanja rodne ravnopravnosti koji poznaju potrebne sadržaje. Istovremeno, takve osobe treba da poseduju i didaktičko-metodičke veštine prenošenja znanja odraslima. Zato prvo treba organizovati „edukacije edukatora“ o rodnoj perspektivi, da bi oni mogli da budu instruktori/instruktorke za rodna pitanja. Te osobe zatim imaju obavezu da pripreme kurikulume i nastavne materijale, ali i da šire integraciju rodne perspektive kroz dugotrajnije vojno školovanje i obuku na različitim nivoima. Posebno je važno da instruktori/ke budu iz sistema odbrane, jer najbolje poznaju zaposlene i organizacionu kulturu. Specifičnost tema o rodnoj perspektivi je da ne podrazumevaju samo prenošenje informacija i znanja, već uključuje i dijalog o sistemima vrednosti i naučenim oblicima ponašanja.³⁷

37 U četiri sistema odbrane ukupno deluje 77 rodnih instruktora/ki, koji su prošli trening za instruktore/ke (podatak zaključno sa junom 2022), uz napomenu da ima instruktora/ki koji su, osim kurseva uz podršku UNDP SEESAC, pohađali neke od drugih kurseva dostupnih u regionu i koji uglavnom takođe koriste metodologiju koju je razvio NCGM. U poglavljima 5-8 date su cifre za svaki od sistema odbrane koje obuhvataju ukupni broj rodnih instruktora/ki, bez obzira na to gde su pohađali trening.

Angažovanje i žena i muškaraca da rade kao edukatori/edukatorke za obuku doprinosi uspešnosti obuke, jer se skepticizam među učesnicima/učesnicama smanjuje i „legalizuje“ se pitanje roda u očima učesnika/ca. Potrebno je takođe i obezbeđivanje edukatora/edukatorke koji mogu da se bave pitanjima roda u specifičnom kontekstu, kao što su npr. različite misije vojske.³⁸

Sadržaj obuke zavisi od toga da li je fokus na uvođenju rodne perspektive postavljen *interno* za potrebe same države odnosno društva ili *eksterno* - na međunarodnom nivou, odnosno na unapređenju efikasnosti učešća u međunarodnim operacijama kroz implementaciju rodne perspektive. Kada je reč o integraciji rodne perspektive u osnovnu obuku u državnim okvirima veoma su važna su pitanja iz domena ljudskih resursa: rod i rodna ravnopravnost, prevencija rodno zasnovanog nasilja, prevencija diskriminacije, promovisanje zapošljavanja i zadržavanja žena u sistemu odbrane i sličnim pitanjima vezanim za kadrovska rešenja i urodnjavanje politika i praksi u sistemu odbrane. Takođe potrebno je povezati rod sa potrebama reforme sektora bezbednosti i najvažnijim državnim i međunarodnim dokumentima. Za obuku su izuzetno značajni praktični primeri o tome kako integrisati rodnu perspektivu u svakodnevnom radu u sistemu odbrane i koje su specifičnosti integrisanja rodne perspektive kroz misije oružanih snaga.

Intenzivna zasebna obuka, usmerena samo na pitanje roda i rodne ravnopravnosti, može da ima pozitivne efekte i da zainteresuje polaznike/polaznice. Rezultat obuke trebalo bi da bude razumevanje osnovnih pojmova vezanih za rodnu perspektivu, kao i razumevanje važnosti rodne ravnopravnosti u društvu i u oružanim snagama kao važnom segmentu društva. Međutim, ukoliko je obuka usmerena samo na povremene kurseve koji su isključivo posvećeni rodnoj perspektivi, to može da izazove zamor polaznika temom, osećaj da je potrebno prisustvovati takvoj obuci bez obzira na interesovanje jer postoji obaveza ispunjavanja prisustva i slično. Intenzivna obuka iz rodne perspektive, bez dovoljno interaktivnosti, adekvatnog načina prezentacije, kao i neminovan proces zaboravljanja mogu da postave pitanje efikasnosti takve obuke.

38 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

3. MEĐUNARODNI POLITIČKO - PRAVNI OKVIR ZA INTEGRACIJU RODNE PERSPEKTIVE

Međunarodni pravni i politički okvir za rodnu ravnopravnost u sistemu odbrane višestruko je značajan za proces integracije rodne perspektive u oružane snage u regionu. To je okvir koji predstavlja obavezu za zemlje regiona, jer su članice organizacija koje su pitanje roda i rodne ravnopravnosti u oblasti i institucijama bezbednosti uvrstile među svoje prioritete. U isto vreme, međunarodne organizacije su kroz različite aktivnosti podržale države Zapadnog Balkana u uključivanju rodne perspektive u sistem odbrane.

Međunarodni izvori, koji ravnopravnost polova tretiraju kao pitanje ljudskih prava, prva su i najvažnija pravna osnova za implementaciju rodne perspektive. Od Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima, Međunarodnog pakta o političkim i građanskim pravima i Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, preko CEDAW, Pekinške deklaracije do Agende 2030, kao i brojnih evropskih pravnih dokumenata – kako Saveta Evrope, tako i Evropske unije - garantuje se ravnopravnost žena i muškaraca.

Mogućnost žena da imaju pristup svim poslovima i da budu pripadnice oružanih snaga proističe iz garancije ljudskih prava. Univerzalna deklaracija ljudskih prava, usvojena 1948. godine u članu 21, stav 2 garantuje svima pravo na jednak pristup u javnu službu u svojoj zemlji, što uključuje i službu u oružanim snagama. CEDAW sadrži takođe neke od obaveza koje se direktno mogu dovesti u vezu s oružanim snagama. To su: zabrana diskriminacije pri zapošljavanju (član 11) preduzimanje mera za otklanjanje predrasuda i prakse zasnovane na superiornosti ili inferiornosti polova ili o stereotipnim ulogama žena i muškaraca (član 5).

Međunarodni pravni dokumenti su imali svoju evoluciju – od formalnih zahteva za ravnopravnošću polova do dokumenata koji se neposredno bave sprečavanjem rodno zasnovane diskriminacije. Karakteristike ljudskih prava - univerzalnost, nedeljivost, međuzavisnost i međusobna povezanost, kao i učešće, inkluzija, ravnopravnost i nediskriminacija – trebalo bi u svakom društvu da imaju normativnu podršku.³⁹ U većini zemalja sveta to je postignuto kroz zakone, politike i programe koji predstavljaju normativni okvir, odnosno garanciju pravne nediskriminacije. Problem predstavlja kako direktna, tako i indirektna diskriminacija koja proističe iz prakse i ponašanja koje nejednako tretiraju prema žene i muškarce u mnogim društvima.

39 [Gender Equality Policy, UN OHCHR – Kancelarija visokog komesara za ljudska prava \(Office of High Commissioner for Human Rights\), 2011.](#)

Uvođenje nove politike u neku društvenu oblast zahteva veći broj aktivnosti. Potrebno je obezbediti pravni osnov za odluke i aktivnosti vođene odlukama. Odnosno da bi nove politike zaživele potrebno je usvojiti nove zakonske norme ili prilagoditi postojeće zakonske norme, uspostaviti nove ili prilagoditi postojeće institucije, utvrditi standarde, planirati resurse za realizaciju, izvršiti senzitivizaciju onih koji treba da ostvaruju novu politiku, kao i onih kojima je politika namenjena, pratiti i prilagođavati sprovođenje i izvršiti vrednovanje primene politike. Ukoliko je politika zasnovana na međunarodnim pravnim instrumentima, onda to podrazumeva uvođenje dokumenta u nacionalni okvir - ratifikaciju, primenu novih i izmenu postojećih zakonskih normi, prilagođavanje svojih resursa, ostvarivanje međunarodnih obaveza i izveštavanje po tim obavezama, kao i stvaranje političkog okvira, odnosno primenu u praksi.

Četiri zemlje Zapadnog Balkana politički i pravno su usvojile integraciju rodne perspektive u sistem odbrane. Uvođenje tih postulata jeste međunarodna obaveza, ali je istovremeno i proces sa pozitivnim efektima za sisteme odbrane i njihovu reformu.

Za zemlje Zapadnog Balkana najznačajnije međunarodne organizacije sa pravno-političkim okvirom za rodna pitanja jesu: Ujedinjene nacije, Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju, Savet Evrope čije su članice sve četiri zemlje, kao i Evropska unija čijem članstvu teže, prihvatajući u velikoj meri politiku te specifične organizacije. Osim međunarodnih globalnih i regionalnih organizacija, treba pomenuti i Severnoatlantski savez – NATO, koji predstavlja alijansu oružanih snaga 30 zemalja. Od četiri zemlje koje su obuhvaćene ovom studijom, dve zemlje Zapadnog Balkana su članice saveza (Crna Gora i Republika Severna Makedonija), dok su dve (Bosna i Hercegovina i Republika Srbija) članice PzM.

Svi pripadnici i pripadnice vojske imaju ljudska prava, kao i ostali građani. Ograničenja koja su nametnuta obavljanjem službe u organizaciji kao što suoružane snage⁴⁰ ne ugrožavaju njihova osnovna ljudska prava. Žene u vojsci treba da ostvare sva prava koja su im obezbeđena primenom CEDAW, Pekinške deklaracije ili Konvencijom Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici.

Kroz svoje ustavno-zakonodavne okvire, sve četiri zemlje zabranjuju diskriminaciju⁴¹. Čine se napori da se u politikama i praksama tih zemalja ostvare uslovi za rodnu ravnopravnost, ali je rodno zasnovana diskriminacija još uvek prisutna u svim oblastima života, pa sledstveno tome, i u sistemima odbrane sve četiri zemlje.⁴²

Potreba obrazovanja o rodnoj perspektivi, koja je institucionalizovana i sistematizovana postoji iz najmanje dva razloga. Jedan je unutrašnji, odnosno potreba da svi pripadnici i pripadnice oružanih snaga treba da znaju i razumeju svoja prava i da prepoznaju rodno zasnovanu diskriminaciju. Drugi može da se označi kao spoljašnji, odnosno van organizacije, jer svi u oružanim snagama treba da razumeju rodnu perspektivu da bi mogli da efikasnije odgovore kompleksnim izazovima 21. veka kako u operacijama unutar svojih granica koji ugrožavaju nacionalnu bezbednost, tako i van granica, učešćem u mirovnim misijama.

Zemlje Zapadnog Balkana ratifikovale su najvažnije pravne akte iz oblasti ljudskih prava globalne organizacije UN, a primenjuju i pravne instrumente za uključivanje rodne perspektive u oružane snage, organizacija u kojima su članice kao što je Savet Evrope, OEBS itd., ili su u raznim fazama procesa pridruživanja, što se odnosi na članstvo u Evropskoj uniji.

40 Vojna organizacija, kao i neke druge službe, definišu se u teoriji organizacija kao mehanicističke organizacije sa strogom hijerarhijom, subordinacijom i jednostarešinsvom. Pogledati primer o mogućim ograničenjima prava za pripadnike/ce oružanih snaga u Poglavlju br. 2.

41 Šire videti u publikaciji [Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana. SEESAC, Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021.](#)

42 *Ibid.*

3.1. Ujedinjene nacije

Ujedinjene nacije rade na podršci za ostvarivanje prava žena i rodne ravnopravnosti od osnivanja Odeljenja za položaj žena (kasnije Odsek za unapređenje položaja žena) 1946. godine. Ravnopravnost polova je garantovana Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima usvojenom 1948. godine. Intenzitet bavljenja pitanjima rodne ravnopravnosti pojačao se tokom UN Dekade žena 1976-1985. godine, kada je osnovan Međunarodni institut UN za istraživanje i obuku za unapređenje položaja žena (*International Research and Training Institute for the Advancement of Women* – INSTRAW). INSTRAW se 2011. godine spojio sa Odsekom za unapređenje položaja žena u organizaciju pod nazivom UN Women – Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena, sa mandatom da podržava rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena i devojčica, kao i zadatkom da ubrza napredovanje ka rodnoj ravnopravnosti u saradnji sa državama članicama UN, kao i sa organizacijama civilnog društva i ostalim relevantnim akterima.⁴³ Činjenica da je osnovan poseban entitet koji u svom fokusu ima rodnu ravnopravnost pokazuje globalno prepoznatu važnost te teme.

Najvažniji ugovori pod okriljem Ujedinjenih nacija koji se odnose na ljudska prava žena poslednjih decenija 20. veka jesu CEDAW i Pekinška deklaracija sa Platformom za akciju.

CEDAW je usvojena na Generalnoj skupštini Ujedinjenih nacija 18. decembra 1979. godine, kao prvi sveobuhvatni međunarodno priznati dokument o pravima žena. Konvencija predstavlja poziv državama potpisnicama da preduzmu odgovarajuće mere za eliminaciju diskriminacije nad ženama od strane pojedinaca, institucija ili preduzeća na socijalnom, kulturnom, ekonomskom, političkom i građanskom ili bilo kojem drugom polju života. U svojim opštim preporukama Konvencija je ukazala na potrebu obuke koja se odnosi na rodna pitanja i preporučila državama koje su pristupile konvenciji da usvoje kodekse ponašanja za oružane snage kao deo preventivnog pristupa, odnosno nulte tolerancije prema rodno zasnovanom nasilju i trgovini ljudima, uključujući i situacije kada su ova dela počinili državni akteri i mirovnjaci.

43 Više o UN Women dostupno je na službenom sajtu www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women

Na Četvrtoj svetskoj konferenciji o ženama, septembra 1995. godine, usvojene su Pekinška deklaracija i Platforma za akciju. Osnovni smisao Pekinške deklaracije je „unapređivanje „ciljeva jednakosti, razvoja mira u korist svih žena u svetu i u interesu čovečanstva u celini“ (Pekinška deklaracija, 1995). Platforma za akciju se bavi pre svega otklanjanjem prepreka za ravnopravno učešće žena u ekonomskom, kulturnom i političkom životu, u procesima donošenja odluka u svim sferama od značaja za društvo. Ukratko, bavi se otklanjanjem prepreka za ostvarivanje jednakih prava žena i muškaraca u privatnom i javnom životu. Strateški zadaci Platforme fokusirani su, između ostalog, na: zaštitu ženskih ljudskih prava, eliminaciju nasilja nad ženama, zaštitu žena u područjima pod oružanim sukobima, podršku ženama da osvoje položaje odlučivanja, kao i na razvijanje mehanizama za poboljšanje položaja žena,

Ni CEDAW, ni Pekinška deklaracija, kao ni Međunarodni krivični sud⁴⁴, nisu uključili „dovoljno široko prepoznavanje i bolje razumevanje uticaja oružanih sukoba na žene“⁴⁵. Stoga je bio je potreban međunarodni dokument koji će obezbediti zaštitu i osnaživanje žena u oblasti bezbednosti. Važnost uloge žena i rodne perspektive u bezbednosnim pitanjima prepoznata u svetu i kodifikovana usvajanjem RSBUN 1325 Žene, mir i bezbednost. Rezolucija je usvojena 31. oktobra 2000. godine. Njenim usvajanjem su prošireni napori UN učinjeni tokom devedesetih godina prošlog veka na širem priznavanju ljudskih prava žena u kontekstu bezbednosti.

44 Međunarodni krivični sud je nezavisna međunarodna institucija. Osnovan je Rimskim statutom u julu 1998. godine, koji je stupio na snagu 1.jula 2002. godine. Sud procesuirá i kažnjava počinioce najtežih zločina od interesa za međunarodnu zajednicu – genocid, ratni zločini, zločini protiv čovečnosti, većina kojih je regulisana kroz instrumente međunarodnog humanitarnog prava.

45 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

3.1.1. Agenda Žene, mir i bezbednost

Rezolucije iz agende Žene, mir i bezbednost zahtevaju zaštitu žena i devojčica, ali i muškaraca i dečaka koji mogu da budu izloženi nasilju u konfliktnim i postkonfliktnim društvima. Time međunarodna zajednica potvrđuje brigu za ljudska prava svih, bez obzira na rodno opredeljenje. Primena rezolucija doprinela je sagledavanju uloge žena u konfliktnom i postkonfliktnom periodu, ali i u oružanim snagama. Primena agende Žene, mir i bezbednost pokazala je takođe i značaj učešća žena u mirovnim misijama u trećim zemljama. Istovremeno, bezbednosne potrebe savremenog doba zahtevaju da žene postanu deo snaga za pomoć stanovništvu i unutar granica svojih država u podršci civilnim strukturama kao odgovor na kompleksne bezbednosne izazove, rizike i pretnje koje karakterišu 21. vek.

RSBUN 1325 je u prvi plan istakla zaštitu žena u svim konfliktnim i postkonfliktnim situacijama, ali je istovremeno zahtevala i veću zastupljenost i učešće žena u upravljanju pitanjima mira i bezbednosti. Rezolucija je naglasila važnost punog i ravnopravnog učešća žena u sprečavanju i rešavanju sukoba i naporima na izgradnji mira, oporavku i obnovi, pozivajući sve uključene strane da povećaju učešće žena i promovišu rodnu ravnopravnost u svim oblastima. Takođe je prepoznala potrebu za uključivanjem rodne perspektive u mirovne operacije i važnost specijalizovanog obrazovanja za celokupno mirovno osoblje o zaštiti, potrebama i ljudskim pravima žena i dece u konfliktnim situacijama.⁴⁶ Savet bezbednosti je pozvao generalnog sekretara da se postara da terenske operacije uključuju rodnu komponentu, kao i da proširi ulogu i doprinos žena, između ostalog, i u ulozi vojnog posmatračkog osoblja i štabnih oficira. U narednim srodnim rezolucijama, Savet bezbednosti se nadovezao na ove oblasti i nadogrudio ih, baveći se uglavnom pitanjima tri stuba prevencija, zaštita, učešće, od četiri (oporavak) na koje se odnosi Rezolucija.

46 Vojne institucije u svetu imale su svoje izazove. U godinama koje su prethodnile usvajanju RSBUN 1325 vodile su se rasprave na visokom nivou fokusirane na sprečavanje nedoličnog ponašanja – poput seksualnog iskorišćavanja i zlostavljanja u misijama ili seksualnog uznemiravanja u vojnim redovima.

S/RES/1820 (2008)	Zaštita žena od seksualnog nasilja u konfliktu; nulta tolerancija prema seksualnom zlostavljanju i iskorišćavanju u slučaju da su počinitelji pripadnici/ce Odeljenja za mirovne operacije UN-a.
S/RES/1888 (2009)	Osnivanje Kancelarije specijalnog predstavnika generalnog sekretara u vezi sa seksualnim nasiljem u konfliktima; pokretanje inicijative u kojoj učestvuje više organizacija – „Akcija Ujedinjenih nacija protiv seksualnog nasilja u konfliktima.“
S/RES/1889 (2009)	Potreba za povećanjem učešća žena u upravljanju mirom i bezbednošću na svim nivoima; izrada globalnih indikatora kako bi se pratilo sprovođenje RSBUN 1325.
S/RES/1960 (2010)	Razvoj praćenja seksualnog nasilja u konfliktima, analiza i načini izveštavanja; integrisanje pitanja žena, mira i bezbednosti u misije na terenu pored uloga rodnih savetnika.
S/RES/2106 (2013)	Dovođenje u pitanje nekažnjivosti i nepostojanja odgovornosti za slučajeve seksualnog nasilja u konfliktima. Prepoznaje se da su muškarci i dečaci takođe mete seksualnog nasilja u sukobima.
S/RES/2122 (2013)	Potreba kontinuirane primene RSBUN 1325 i nacionalnih akcionih planova, kao i unapređenje koordinacije, praćenja i procene planova. Podsećanje na ulogu UN Women u pružanju informacija i saveta o učešću žena u upravljanju mirom i bezbednošću. Ova rezolucija predviđa reviziju sprovođenja RSBUN 1325 na visokom nivou planiranu za 2015. g.
S/RES/2242 (2015)	Integrisanje pitanja žena, mira i bezbednosti u sve politike svih zemalja članica UN; uspostavljanje neformalne ekspertske grupe o pitanjima žena, mira i bezbednosti; razmatranje tog pitanja tokom zasedanja komiteta koji izriču sankcije; veze između pitanja žena, mira i bezbednosti sa borbom protiv terorizma i ekstremizma.
S/RES/2467 (2019)	Jačanje mehanizama krivičnog gonjenja/kažnjavanja slučajeva seksualnog nasilja u konfliktima; otvaranje mogućnosti za kažnjavanje počinitelja; isticanje pristupa sa fokusom na žrtvu; pozivanje na obezbeđivanje oštete preživelim.
S/RES/2493 (2019)	Pozivanje država članica da unapređuju prava žena; podsticanje stvaranja bezbednog radnog okruženja za one koji unapređuju prava žena; pozivanje na punu primenu svih prethodnih rezolucija o ženama, miru i bezbednosti.
S/RES/2538 (2020)	Pozivanje država članica, Sekretarijata UN i regionalnih organizacija da unaprede učešće žena u mirovnim misijama, na svim nivoima i pozicijama i da obezbede bezbednu sredinu; sprečavanje svih oblika seksualnog zlostavljanja u misijama.

Tabela 1: Ključne odredbe rezolucija o ženama, miru i bezbednosti (rezolucija pridruženih RSBUN 1325)⁴⁷

Rezolucije Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija o ženama, miru i bezbednosti sadrže i zahteve u vezi sa aktivnostima koje treba preduzeti u sistemu UN i sistemske apele državama članicama da sprovedu aktivnosti na osiguravanju rodne ravnopravnosti, osnaživanju i učešću žena i na prevenciji seksualnog i rodno zasnovanog nasilja. Sprovedenje tih rezolucija SB UN dovelo je do promena u praksama i u državama članicama i unutar UN. Pri uspostavljanju mirovnih operacija, Savet bezbednosti se uvek poziva na rezolucije o ženama, miru i bezbednosti, kao što to čini kada su u pitanju rezolucije o deci (RSBUN 1261 i 1314) ili zaštiti civila u oružanim sukobima (RSBUN 1265 i 1296).

RSBUN 2272⁴⁸ o seksualnom nasilju i RSBUN 2331⁴⁹ o održavanju međunarodnog mira i bezbednosti ne pripadaju agendi Žene, mir, bezbednost, ali se odnose na teme koje su od značaja za agendu. RSBUN 2272 podržava odluku generalnog sekretara o repatrijaciji određene vojne ili policijske jedinice kada postoje verodostojni dokazi široko rasprostranjene ili sistemske seksualne eksploatacije i zlostavljanja od strane te jedinice i zahteva od generalnog sekretara da odmah i trajno primeni ovu odluku. RSBUN 2331 ukazuje na potrebu sprečavanja, ali i kažnjavanja onih koji se bave trgovinom ljudima, posebno u kontekstu oružanih sukoba.

Obeležavanje 20 godina od usvajanja RSBUN 1325 u oktobru 2020. godine bio je povod za brojne ocene dostignutih rezultata kao i ukazivanja na neispunjeno, propušteno ili nedovoljno učinjeno.

Postoje ocene koje su date iz sistema UN, ali i drugih međunarodnih organizacija, organizacija civilnog društva ili istraživačkih ustanova – da su učinjeni izvesni pomaci u realizaciji agende Žene, mir, bezbednost. Međutim, uporedo sa tim idu i kritike trenutnog stanja u realizaciji ciljeva agende.

47 [NCGM](#), takođe videti Kirby P, Shepherd L J. Reintroducing women, peace and security, International Affairs, 92: 2. 2016) 249–254, str. 25 u publikaciji Sprovedenje agende Žene, mir, bezbednost u regionu OEBS-a, Misija OEBS-a u Srbiji, 2020.

48 Dostupno na: conduct.unmissions.org/sites/default/files/n1606925.pdf

49 Dostupno na: www.un.org/securitycouncil/s/res/2331-%282016%29

Činjenica je da su vojni izdaci u svetu porasli za 2,6%. Generalni sekretar UN u izveštaju za 2021. godinu zatražio je da se ti izdaci smanje, a da se poveća ulaganje u izgradnju mira, obrazovanje, zdravstvo i druge javne programe.⁵⁰ Sukobi i stradanja ljudi koji sve više uključuju i stradanje civila, pre svega žena i dece, i dalje su sveprisutni na raznim meridijanima.

Žene nisu dobile svoje mesto kao liderke u svojim sopstvenim mirovnim i političkim procesima, ni kao učesnice u mirovnim snagama. Žena nema „za stolom“ u traženju održivog mira u većini sukoba. Prema bazi podataka o mirovnim sporazumima Univerziteta u Edinburgu⁵¹ od 1990. do 2019. godine samo 20% globalnih mirovnih sporazuma je uključivalo ženska prava.⁵² Žene su učestvovala u oko 10% mirovnih sporazuma koji su potpisani od 1990. do 2014. godine, odnosno u periodu koji obuhvata i važenje RSBUN 1325 .

S druge strane, broj žena u mirovnim misijama je i dalje nizak. U misijama UN nalazi se 5,9% žena trupama, a dok je 15% žena kao vojnih eksperata/posmatrača i štabnih oficira. Taj broj je porastao u julu 2021. godine na 18%. U operacijama i misijama Evropske unije nalazi se 6% žena. Najveći procenat je u operacijama OEBS-a u kojima je 25% u vojnim delovima misije, a 30% u civilnim.

Da bi se povećao broj žena u misijama, Odeljenje za mirovne operacije Sekretarijata UN usvojilo Strategiju za paritet rodova u uniformama za period 2018-2028⁵³. Strategija navodi aktivnosti u oblasti regrutovanja i obuke žena kako bi povećala broj žena pre svega u trupi, ali i kao vojnih posmatrača i štabnih oficira.

U pojedinim kritikama onoga što je do sada učinjeno na implementaciji agende Žene, mir, bezbednost pojavljuje se i stav da su sadržaji rezolucija suviše usmereni na seksualno nasilje, a da drugi aspekti zaštite žena u periodu konflikta i postkonflikta nisu našli prostor u agendi. S druge strane, zbog činjenice da se

50 Navedeno prema www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-peace-security

51 Navedeno prema www.cmi.no/publications/7269-un-security-council-resolution-1325-peacebuild-ing-in-africa-20-years-after-its-adoption

52 Ilustrativno je da je u Africi taj broj veći i da su ženska prava pomenuta u čak 35% mirovnih sporazuma.

53 [Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028, DPKO.](#)

poziv na nultu toleranciju seksualnog nasilja ponavlja u većem broju rezolucija i da postoje odluke generalnog sekretara UN o povlačenju onih snaga koje su dokazano to prenebregle, pokazuju da (pojedinih slučajeva) seksualnog zlostavljanja ima i unutar mirovnih snaga, ali i prema populaciji koja treba da dobije zaštitu i podršku od tih snaga.

3.1.2. Rezolucije UN o obuci i obrazovanju

Pripadnici mirovnih misija mogu da doprinesu primeni odredbi rezolucija SB UN samo ukoliko imaju znanja da te odredbe primene. Organizovanje povremenih specijalizovanih kurseva o rodnoj perspektivi je jedan od načina za upoznavanje pitanja roda u misijama i operacijama. Ali, postavlja se pitanje da li su takvi kursevi dovoljni da bi žene i muškarci u vojnim operacijama ili misijama mogli da realizuju ciljeve zaštite žena u konfliktnim ili postkonfliktnim društvima ili je potrebno integrisanje rodne perspektive u celokupno obrazovanje i obuku.

Uključivanje žena u mirovne operacije predstavlja proširivanje mogućnosti obavljanja zadataka i aktivnosti misije i korišćenja različitih iskustava. Međutim, očekivanja da žene, samo zato što su žene, moraju da imaju takva znanja nije realno. Jer, da bi stekli znanje o rodnim pitanjima potrebno je da i pripadnici i pripadnice prođu kroz školovanje za vojnu profesiju.

Obuka i obrazovanje su među najvažnijim ciljevima Rodne strategije za budućnost Odeljenja za mirovne operacije UN. Odeljenje daje konkretne preporuke za obuku i obrazovanje o rodnoj perspektivi u globalu, kao i za obuku pre upućivanja kontingenta i specijalizovane programe tokom misije. Obuka obrađuje koncept roda, ponašanje i disciplinu, seksualno nasilje u sukobima i zaštitu civila. Seksualno nasilje je obuhvaćeno temom zaštite civila, dok rodna perspektiva ima i zasebnu komponentu. Iako je obuka pre upućivanja obavezna, države koje upućuju oružane snage odlučuju koliko će vremena biti posvećeno svakom od elemenata koji se obrađuje, pa se tako rodnoj perspektivi ne posveti uvek dovoljno vremena ili pažnje.⁵⁴

54 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

U rezolucijama Saveta bezbednosti o ženama, miru i bezbednosti nalaze se takođe konkretne odredbe o obuci i obrazovanju. RSBUN 1325 ukazuje na značaj specijalizovane obuke o zaštiti, potrebama i ljudskim pravima žena i dece u konfliktnim situacijama za celokupno mirovno osoblje. Takođe, zahteva od generalnog sekretara da se obezbede smernice i materijali za obuku za države članice koje će uključiti u vojnu i policijsku obuku, ali i za UN kako bi ih integrisale u svoju obuku za civilno mirovno osoblje. Rezolucija poziva države članice da povećaju finansijsku i logističku podršku za ove obuke.

Rezolucije Žene, mir, bezbednost, kao pravni instrumenti, prepoznale su značaj obrazovanja i obuke kojima bi se unapredilo delotvorno pružanje bezbednosnih i pravosudnih usluga, ali i kojima bi se stvorila bezbedna radna sredina, sprečila diskriminacija i kršenje ljudskih prava. Zato su u svojim odredbama pozivale na obrazovanje i obuku, kao uslove za punu implementaciju njihovih odredbi i stvaranje boljeg sveta. Mnoge međunarodne organizacije ugradile su standarde agende Žene, mir i bezbednost i garantovale njihovu primenu posebno u vojnim i mirovnim misijama.

**S/RES/1325
(2000)**

U preambuli se pominje specijalizovana obuka za celokupno mirovno osoblje o zaštiti žena i dece i njihovim ljudskim pravima. Rezolucija zahteva od generalnog sekretara UN obezbeđivanje odgovarajućih smernica i materijala za obuku i za države članice koje će se uključiti u vojnu i policijsku preduputnu obuku, kao i za UN kako bi ih integrisale u svoju obuku.

**S/RES/1820
(2008)**

Zahteva od svih strana učesnica u oružanom sukobu da preduzmu mere za sprečavanje seksualnog nasilja, poput obuke trupa o kategoričnoj zabrani svih oblika seksualnog nasilja nad civilima, razotkrivanja predrasuda koje podstiču seksualno nasilje i poštovanja principa komandne odgovornosti u ovoj oblasti.

Zahteva od UN izradu odgovarajućih programa obuke za celokupno mirovno i bezbednosno osoblje kako bi im se pomoglo da bolje sprečavaju, prepoznaju i odgovaraju na seksualno nasilje i druge oblike nasilja nad civilnim stanovništvom.

**S/RES/1888
(2009)**

Podstiče države članice da rasporede veći broj ženskog vojnog i policijskog osoblja u mirovne misije i da se postaraju da celokupno osoblje prođe odgovarajuću obuku za izvršavanje svojih dužnosti.

Zahteva od generalnog sekretara UN da pruži tehničku podršku, uključujući smernice za zemlje koje učestvuju sa svojim vojnim i policijskim snagama za njihovu preduputnu obuku o politici nulte tolerancije prema seksualnoj eksploataciji i zlostavljanju.

S/RES/1889 (2009)	Poziva generalnog sekretara da izradi strategiju, uključujući odgovarajuću obuku, za povećanje učešća žena u političkim misijama i misijama UN za izgradnju i održavanje mira.
S/RES/1960 (2010)	Podstiče države članice da koriste novoizrađeni materijal UN zasnovan na scenarijima za obuku mirovnih snaga o borbi protiv seksualnog nasilja.
S/RES/2106 (2013)	Poziva generalnog sekretara da osigura sveobuhvatnu obuku iz redne perspektive za svo mirovno i civilno osoblje. Poziva da preduputne obuke i obuke tokom misija fokusirane na odgovor na seksualno i rodno zasnovano nasilje uzmu u obzir posebne potrebe dece. Naglašava da adekvatan trening treba pružiti svima koji učestvuju u političkim misijama i misijama UN za izgradnju i održavanje mira.
S/RES/2122 (2013)	Poziva zemlje koje šalju trupe da osiguraju adekvatnu obuku o rodnoj perspektivi za vojno osoblje i policiju. Poziva relevantne entitete UN da obezbede odgovarajuće smernice i treninge, posebno tokom preduputnih obuka, naročito vezano za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog nasilja.
S/RES/2242 (2015)	Uz duboku zabrinutost zbog optužbi za seksualnu eksploataciju i zlostavljanje, poziva zemlje koje učestvuju sa svojim vojnim i policijskim snagama da obezbede robusnu preduputnu obuku o seksualnoj eksploataciji i zlostavljanju, kao i da vrše provere svog mirovnog osoblja.
S/RES/2467 (2019)	Poziva na obuku pre raspoređivanja i na obuku u misiji vojnih i policijskih kontingenata o seksualnom i rodno zasnovanom nasilju i podstiče integraciju tih obuka u procenu spremnosti trupa za učešće u misijama.
S/RES/2493 (2019)	Snažno reafirmiše potrebu zaštite u konfliktnim i postkonfliktnim društvima i učešće žena u izgradnji mira i bezbednosti. Ne bavi se obrazovanjem i obukom, ali podseća na obavezu implementacije svih prethodnih rezolucija i posebno pominje RSBUN 2242.
S/RES/2538 (2020)	Zahteva povećanje zastupljenosti žena u mirovnim operacijama. Poziva zemlje koje šalju vojne ili policijske trupe u operacije i misije da sprovedu adekvatnu obuku da bi mogli da se nose sa odgovornostima. Poziva Sekretarijat UN da obezbedi i ažurira potrebne vodiče i materijale za obuku. Podržava saradnju država u razmeni iskustava i dobre prakse.

Tabela 2: Obuka i obrazovanje u rezolucijama Žene, mir i bezbednost⁵⁵

55 Tabela preuzeta iz PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016 (prevod na BCMS - UNDP SEESAC 2020), uz kraćenja originalnog teksta i dodatak kratkih opisa za rezolucije S/RES 2467(2019), S/RES 2493 (2019) i S/RES 2538 (2020)

Sve četiri zemlje su upućivale i dalje upućuju svoje predstavnike/ce na treninge za instruktore/ke za rodnu ravnopravnost (Gender Training of Trainers - GToT) koje organizuje Nordijski centar za rod u vojnim operacijama (NCGM) u Švedskoj, PSOTC u Bosni i Hercegovini, kao i RACVIAC u Hrvatskoj.

Regionalni treninzi instruktora/ki za rodnu ravnopravnost, organizuju se takođe u okviru projekta *Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbednosti na Zapadnom Balkanu* u bliskoj saradnji sa MO koja učestvuju u regionalnom projektu, NCGM i UNDP SEESAC-om. Dvonedeljni kurs je akreditovan od strane NATO-a i omogućava predstavnicima MO i oružanih snaga (OS) da integrišu rodnu perspektivu u obuke i obrazovanje za pripadnike/ce komandi, jedinica i ustanova MO i OS, radi dodatnog osposobljavanja za dodeljene misije i zadatke.

Prvi takav Regionalni kurs za obuku instruktora/ki za rodnu ravnopravnost održan je za predstavnike/ce MO i OS zemalja na Zapadnom Balkanu u PSOTC-u u Sarajevu 2014. godine, dok je drugi GToT održan u Centru za mirovne operacije (CMO) u Beogradu 2015. godine. Prvi i drugi GToT omogućili su uspostavljanje regionalne mreže instruktora/ki za rodnu ravnopravnost u MO i OS zemalja Zapadnog Balkana.⁵⁶

3.1.3. Konvergencija mirovnih i razvojnih aspekata ljudskih prava

RSBUN 1325 usmerena je na zaštitu žena u konfliktnim i postkonfliktnim društvima, ali je zadatak zaštite upućen, pre svega, mirovnim snagama Ujedinjenih nacija i drugih organizacija. U prvi plan su stavljene aktivnosti i odgovornost „svojih snaga“, odnosno država koje učestvuju sa nacionalnim kontingentima u mirovnim operacijama.

Godine 2000, kada je doneta RSBUN 1325, usvojeni su i Milenijumski ciljevi održivog razvoja koji su bili fokusirani na najveće probleme u svetu – siromaštvo, glad, smrtnost kod dece i majki, neravnopravan pristup obrazovanju itd. Milenijumski ciljevi su bili usmereni na zemlje u razvoju. Ciljevi održivog razvoja (COR) sadržani u Agendi 2030 dogovoreni su 2015. godine i zamenili su

56 Treći GToT je održan u Skoplju krajem maja i početkom juna 2022. godine. Detaljnije navedeno u opisu dobre prakse u delu poglavlja 4.2.

ciljeve Milenijumskog razvoja.⁵⁷ Proširen je ne samo broj ciljeva – od 8 na 17 – već i usmerenost ciljeva na sve države, od najsiromašnijih zemalja u razvoju do najrazvijenijih zemalja, zato što je globalna saradnja neophodna da bi se ciljevi održivog razvoja ostvarili.

Agenda 2030 jača podršku za rodnu ravnopravnost u poređenju sa Milenijumskim ciljevima razvoja kroz uključivanje COR 5 koji je fokusiran na rodnu ravnopravnost, ali i utvrđujući da postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena i devojčica doprinosi napretku preostalih 16 ciljeva. Agenda 2030 naglašava da: „postizanje punog ljudskog potencijala i održivog razvoja nije moguće ako se jednoj polovini čovečanstva i dalje uskraćuju puna ljudska prava i mogućnosti”.⁵⁸ COR 5 je posvećen unapređenju rodne ravnopravnosti i osnaživanju žena. Uključuje 9 podciljeva čije praćenje omogućuje 14 indikatora. Sve zemlje članice UN podnose periodične izveštaje o napretku u ostvarivanju COR, uključujući napredak ka ostvarenju COR 5 kroz merljiv napredak na osnovu postavljenih indikatora.

U Agendi 2030 COR 16 je fokusiran na mir i vladavinu prava i jake institucije. COR 5 naglašava da rodna ravnopravnost nije samo osnovno ljudsko pravo, već i neophodna osnova za miran, prosperitetan i održiv svet. Time je rodna ravnopravnost i podrška ženama u bezbednosnim situacijama po prvi put sagledana holistički, kroz mirovni i razvojni aspekt koji se uzajamno podržavaju.

Ujedinjene nacije su jasno preduzele aktivnosti na realizaciji svoje agende Žene, mir, bezbednost. Odeljenje UN za mirovne operacije (*Department of Peacekeeping Operations* - DPKO), odgovorno za planiranje i upravljanje mirovnim operacijama UN, izradilo je Politiku o rodnoj ravnopravnosti u mirovnim operacijama UN. Od 2006. godine DPKO redovno revidira i ažurira taj dokument. Pored toga pripremljena je i Rodna strategija za budućnost koja naglašava vezu između žena, mira i bezbednosti i reafirmiše posvećenost dva odeljenja UN - za mirovne operacije i terensku podršku - da efikasno rade na svim nivoima kako bi unapredili i dostigli integraciju rodne perspektive u mirovnim operacijama. Strategija takođe nudi alate koji pomažu vojnom osoblju da bolje podrži i zaštiti žene i devojčice na lokacijama na kojima su raspoređene mirovne misije⁵⁹.

57 Ciljevi održivog razvoja su usvojeni u septembru 2015. godine.

58 Preuzeto sa: www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/Policy-Brief-2030-Agenda_1.pdf

59 [DPKO/DFS, "Gender forward looking strategy \(2014–2018\)", United Nations, 2014.](#)

3.2. Evropska unija

Evropska unija (EU), kao pravno lice čije države članice prepuštaju deo svog suvereniteta institucijama organizacije, ima razvijen političko-pravni okvir u dve oblasti od značajna za temu uvođenja rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuku: zaštita ljudskih prava, a posebno rodne ravnopravnosti. Značaj političkog i pravnog okvira EU za temu studije proističe iz činjenice da su sve zemlje Zapadnog Balkana kao svoj strateški cilj postavile ulazak u EU.

U dokumentima na kojima je zasnovana Evropska unija isticane su vrednosti kao što su poštovanje ljudskog dostojanstva, slobode, demokratije, jednakosti, vladavina prava i poštovanje ljudskih prava, uključujući prava pripadnika manjina, kao i pluralizam, zabrana diskriminacije, tolerancija, pravda, solidarnost i jednakost žena i muškaraca kao vrednosti koje su zajedničke državama članicama⁶⁰. Standardi o ljudskim pravima vremenom su integrisani u politiku i u pravni sistem EU. Jedan od takvih dokumenata je [Povelja EU o osnovnim pravima](#)⁶¹, koja je stupila na snagu uz Lisabonski ugovor iz 2007. godine. Povelja objedinjuje najvažnije lične slobode i prava, koje proističu iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, a koje danas uživaju građani EU, u pravno obavezujući dokument. Oblast koju je EU značajno proširila u ovom dokumentu je ravnopravno postupanje i zaštita od diskriminacije čime je dala značajan okvir za antidiskriminaciono pravo u okviru pravnih tekovina EU i proširila obim prava u odnosu na Evropsku konvenciju o ljudskim pravima. Poglavlje IV Povelje odnosi se na ravnopravnost i zabranu diskriminacije. Garantuje se jednakost svih pred zakonom (II-20), propisuje se opšta zabrana diskriminacije (II-21) dok se u članu II-23 navodi da će "jednakost muškaraca i žena biti obezbeđena u svim oblastima, uključujući rad, zaposlenje i zaradu".

Rodna ravnopravnost spada u ključne vrednosti EU. Prema Indeksu rodne jednakosti za 2021. godinu koji objavljuje Evropski institut za rodnu ravnopravnost (*European Institute for Gender Equality* - EIGE), EU ima 68 od mogućih 100 poena, što ukazuje da rodna jednakost još nije dosegnuta, te su zbog toga potrebne mere u raznim

60 European Union, "Consolidated version of the Treaty on European Union", Official Journal of the European Union, 26th October 2012, EU Doc. C 326/01

61 [Povelja EU o osnovnim pravima - EU Charter on fundamental rights](#).

oblastima, što uključuje i oblast naučnih istraživanja i inovacija, kao i visokoškolske ustanove u kojima još uvek nisu ravnopravno zastupljene žene na najvišim akademskim pozicijama i u upravnim odmorima istraživačkih institucija, a posebno u domenu nauke, tehnologije, inženjerske struke i matematike. Rodna analiza još uvek nije integrisana u područje istraživanja i inovacija, što rezultira rodno neutralnim sadržajem, koji može da dovede do neravnopravnog tretmana određenih tema ili neravnopravnosti između žena i muškaraca u raznim oblastima. Evropska komisija smatra rodnu ravnopravnost važnom polugom za stvaranje pravednog društva koje ne diskriminiše na osnovu roda ili na osnovu bilo kojeg drugog ličnog svojstva.

Evropska unija je još 1996. godine istakla potrebu stvaranja ravnopravnih mogućnosti za žene i muškarce u institucijama i telima EU. Jedna od najznačajnijih političkih odluka u oblasti rodne ravnopravnosti poslednjih godina jeste *Strategija za rodnu ravnopravnost 2020-2025*⁶² koju je usvojila Evropska komisija. Cilj strategije je „dostizanje rodne ravnopravnosti u zemljama Evropske Unije, u kojoj su rodno zasnovano nasilje, polna diskriminacija ili strukturalne nejednakosti između muškaraca i žena stvar prošlosti”. Priznajući u preambuli Strategije da nejednakosti i dalje postoje, Evropska komisija je istakla da je ostvaren značajan napredak u rodnoj ravnopravnosti tokom poslednjih decenija kao rezultat zakona o jednakom tretmanu, integraciji rodne perspektive u sve politike i specifičnih mera za unapređenje položaja žena. Strategija naglašava da broj žena na tržištu rada i napredak u obezbeđivanju boljeg obrazovanja i obuka devojčica i žena imaju ohrabrujući trend, mada priznaje da su žene i dalje više zastupljene u slabije plaćenim sektorima⁶³ i nedovoljno zastupljene na pozicijama za donošenje odluka.

Razvoj pravnih tekovina EU koje se odnose na rodnu ravnopravnost (*Gender Equality Acquis*)⁶⁴ bio je postepen, a prve odredbe su se odnosile na princip

62 Dostupno na: ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

63 Problem raskoraka u učešću žena i muškaraca u poslovima koji se bave digitalnim tehnologijama (eng. gender digital gap), a koji su bolje plaćeni evidentan je i u najrazvijenijim zemljama sveta. U zemljama u razvoju taj problem je na nivou (ne)mogućnosti da devojčice i žene pristupe i koriste internet. Problemom se intenzivno bave tela UN iz oblasti ljudskih prava, kao i mnogi drugi entiteti u okviru UN, uključujući UNDP.

64 Pravne tekovine EU kojima se usklađuje nacionalno zakonodavstvo država kandidata, a koje se odnose i na rodnu ravnopravnost, obuhvataju sve ugovore, uredbe, direktive, smernice, kao i presude Evropskog suda pravde. Za više detalja pogledati u [Burri S, Prechal S. EU Gender Equality Law, European Communities: Luxembourg, 2008.](#)

iste plate za isti rad koji se pominje u ugovoru o uspostavljanju Evropske ekonomske zajednice (EEZ) 1957. godine.⁶⁵ Pravne tekovine koje se odnose na rodnu ravnopravnost dužne su da primenjuju sve države članice, odnosno da ih transponuju u svoje pravne sisteme, a takođe postepeno to treba da učine i druge države izvan Evropske unije koje teže priključenju EU, a među njima i zemlje Zapadnog Balkana. EU aktivno promovise rodnu ravnopravnost kroz finansiranje programa, a indikatori za monitoring su precizirani u *EU Akcionom planu: Ambiciozna agenda za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u spoljnim aktivnostima za period 2021-2025*.⁶⁶ Tematski ishod br. 6 fokusiran je na smanjenje dispariteta prilikom upisa napredovanja i zadržavanja kadrova na svim nivoima obrazovanja, a jedan od indikatora se odnosi na sadržaj kurikuluma koji treba da budu oslobođeni rodnih stereotipa. Takođe postoji indikator koji se odnosi na broj nastavnog osoblja koje je prošlo kurseve o rodnoj perspektivi, kao i procenat žena na rukovodećim pozicijama u obrazovnim institucijama u javnom sektoru.⁶⁷

PRIMER: Evropski institut za rodnu ravnopravnost (*European Institute for Gender Equality – EIGE*) je razvio vodič koji daje detaljno objašnjenje koraka za implementaciju mera za postizanje rodne ravnopravnosti. Vodič je posebno namenjen organizacijama koje se bave naučnim istraživanjima, univerzitetima i ostalim javnim ustanovama koje se bave istraživanjem i inovacijama, kao i finansiranjem istraživanja. [Vodič za rodnu jednakost na polju visokog obrazovanja i naučnih istraživanja](#)⁶⁸ (*GEAR - Gender Equality in Academia and Research*) daje praktične savete kako razviti Plan za rodnu ravnopravnost (*GEP – Gender Equality Plan*) da bi se obezbedila rodna ravnopravnost u samoj instituciji, a onda, posledično, i u načinu na koji se obrazovanje i istraživanje u naučnim i visokoobrazovnim institucijama sprovodi.

65 U cilju praćenja primene pravnih tekovina koje se odnose na rodnu ravnopravnost, Evropska komisija naručuje izveštaje koji daju pregled primene i problema u primeni EU pravnih normi. Za više detalja pogledati izveštaj: Timmer A, Senden L. Gender Equality Law in Europe – [How are EU rules transposed into national law in 2018? Publications Office of the European Union: Luxembourg, 2019](#). (Izveštaj pripremljen za Evropsku komisiju).

66 Dostupno na: womensnetwork.org/wp-content/uploads/2021/05/CLIP-Consultation_CSOs_Serbian.pdf

67 Zajedničko uputstvo koje sadrži ciljeve i indikatore dopunjava Komunikaciju Evropskog parlamenta i Evropske komisije u sklopu [3. Plana za promociju rodne ravnopravnosti, Brisel, 2020](#).

Još jedna oblast od značaja za zemlje Zapadnog Balkana jeste angažovanje u većem broju vojnih i civilnih misija EU. Trasirajući svoj put do članstva u EU zemlje Zapadnog Balkana su angažovane u nekim misijama EU. Zajednička bezbednosna i odbrambena politika Evropske unije - ZBOP deo je Zajedničke spoljne i bezbednosne politike EU. Uspostavljena je u cilju afirmacije uloge EU kao važnog globalnog faktora. Evropska unija ima značajne civilno-vojne resurse za upravljanje krizama, prevenciju konflikata i održavanje međunarodnog mira i bezbednosti. ZBOP je integralni deo sveobuhvatnog pristupa EU upravljanju krizama koji, pored civilnih i vojnih kapaciteta, uključuje i političke, diplomatske, pravne, razvojne, trgovinske i ekonomske instrumente. Ovako širok spektar instrumenata i sredstava neophodnih za efikasno upravljanje krizama, stavlja EU u jedinstvenu poziciju u odnosu na ostale međunarodne aktere.⁶⁹

U odgovoru na nove bezbednosne izazove i pretnje, EU dalje razvija i jača ZBOP. Osnove za taj razvoj postavila je *Globalna strategija EU za spoljnu i bezbednosnu politiku* iz juna 2016⁷⁰. Konkretnija razrada usledila je usvajanjem Plana implementacije u oblasti bezbednosti i odbrane, kojim su kao strateški prioriteti postavljeni: odgovor na eksterne konflikte i krize, izgradnja kapaciteta partnera i zaštita EU i njenih građana i građanki.

Kako bi ZBOP dobila mehanizam za obuku i obrazovanje, 2005. godine je osnovan Evropski koledž za odbranu i bezbednost (*European Security and Defence College - ESDC*) kao mreža postojećih obrazovnih ustanova koja nudi kurseve za zaposlene u diplomatiji, policiji i odbrambenom sektoru. Učešće država članica EU je na dobrovoljnoj bazi, ali svaku državu članicu u mreži predstavlja najmanje jedna

68 Vodič je dizajniran u sklopu uputstava za finansiranje naučnih istraživanja [Horizon 2020](#), uz napomenu da su kroz međunarodnu saradnju sredstva dostupna i zemljama koje su u procesu pridruživanja EU i do sada su ta sredstva koristile sve četiri zemlje obuhvaćene ovom studijom - Bosna i Hercegovina, Crna Gora, Srbija i Severna Makedonija. Primena principa rodne ravnopravnosti kako je opisano u GEAR vodiču se odnosi se na sve institucije koje koriste sredstva iz fonda, iako se nalaze u zemljama koje nisu članice EU.

69 www.mfa.gov.rs/lat/spoljna-politika/bezbednosna-politika/zajednicka-bezbednosna-i-odbrambena-politika-eu

70 Za više informacija o dometima strategije pogledati: [Novaković I, Perkućin J. Od globalne strategije za spoljnu i bezbednosnu politiku EU ka ZBOP sa velikim O. ISAC, Friedrich Ebert Stiftung: Beograd, 2017.](#)

institucija.⁷¹ Politika obuka u ZBOP zasniva se na principu integriranja ljudskih prava i rodne perspektive kao dela evropske bezbednosne kulture. EU takođe podržava obuke koje sprovode države članice, kroz razvoj modula za obuku i elemenata obuke u skladu sa minimalnim standardima. Takvi moduli i standardi postoje, na primer, u oblastima ljudskih prava, rodne perspektive i dečije zaštite.⁷² Standardi u oblasti ljudskih prava i roda su različiti za svaku misiju, ali se kao minimum traži: 1. razumevanje ljudskih prava, rodne perspektive i uloge misije; 2. uključivanje u izveštavanje pitanja ljudskih prava i rodnog aspekta; 3. netolerancija za namerna ili nenamerna kršenja ljudskih prava od strane pripadnika misije, nedolično ponašanje, seksualnu eksploataciju ili zloupotrebu.⁷³

Evropska unija sve više preuzima i značajne vojne i civilne misije u državama članicama NATO ili zemljama u kojima je NATO ranije bio angažovan, tako da su zakonodavstvo i politika EU značajni za realizaciju misija.⁷⁴ Složenost tih situacija i činjenica da se od pripadnika i pripadnica misija očekuje da budu uključeni u održavanje i izgradnju mira, znači da je potrebno znanje kako bi se integrisala rodna perspektiva.

Odmah posle donošenja RSBUN 1325, u novembru 2000. godine Evropski parlament je doneo *Rezoluciju o rodnim aspektima rešavanja sukoba i izgradnje mira*, što je bio prvi zvanični dokument koji je pozivao na aktivniju ulogu i posvećenost Evropske komisije i država članica rodnoj ravnopravnosti u spoljnoj politici i međunarodnim odnosima.⁷⁵ Primena RSBUN 1325, ali i pratećih rezolucija dobila je u većini članica EU nacionalne akcione planove (NAP) koji su bili okrenuti ka spoljnom angažovanju u konfliktima i podršci postkonfliktnim društvima. Prvi takav nacionalni akcioni plan izradila je Danska. 2005 godine.

71 [European Union External Action, "ESDC network"](#).

72 *Ibid.*

73 Više videti na: eas.europa.eu/archives/docs/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/pdf/handbook/handbook_csdp_2_aufilage-revised.pdf

74 Do decembra 2020. u okviru ZBOP-a pokrenuto je 38 operacija za upravljanje krizama, od kojih je u tom momentu bilo 17 aktivnih - 6 vojnih operacija i 11 civilnih misija. Te operacije, pored očuvanja mira, prevencije konflikata i jačanja međunarodne bezbednosti usmerene su i na podršku vladavini prava i borbu protiv krijumčarenja ljudi i piratstva.

75 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

Sve aktuelne misije i operacije ZBOP imaju imenovane kontakt osobe za ljudska prava i/ili kontakt osobe ili savetnike/savetnice za rodnu ravnopravnost. Taj sistem je uveden kako bi se osiguralo da se politike i znanja EU pretaču u operativne smernice, da se pitanja žena, mira i bezbednosti sistematski uključe u sve strategije misija ZBOP (planiranje, sprovođenje i nadzor), kao i da se pomogne osoblju u misijama i operacijama u svakodnevnom radu na rodnim pitanjima.

U sklopu napora da unapredi rodnu ravnopravnost, EU je uspostavila funkciju glavne savetnice/ glavnog savetnika Evropske službe za spoljne poslove za rodnu perspektivu i sprovođenje RSBUN 1325. Zadatak savetnice/savetnika je interakcija sa međunarodnim, regionalnim i nacionalnim akterima EU o politikama i aktivnostima vezanim za rodnu perspektivu i žene, mir i bezbednost, kao i koordinacija integrisanja rodne perspektive u EU. Pored toga, imenovana osoba se bavi i povećanjem vidljivosti rodne perspektive u spoljnim poslovima EU i saraduje sa relevantnim službama i agencijama UN.⁷⁶

Evropska unija nije sprovodila obuku iz agende Žene, mir i bezbednost pre upućivanja u neku svoju operaciju ili misiju za vojno i civilno osoblje, jer je obaveza zemlje koja upućuje oružane snage bila da obezbedi obuku o rodu i rodnoj ravnopravnosti. Većina učesnika operacija i misija u svojim zemljama ili kroz obuke Ujedinjenih nacija ili NATO (članice EU su i članice NATO ili PzM)⁷⁷ prolazila je kroz obuke o rodnoj perspektivi pre odlaska u misiju. Međutim, posle sveobuhvatne analize koja je trajala od 2016. godine do februara 2020, a koju je vodila Španska kancelarija za rodna pitanja u operacijama, utvrđene su manjkavosti u obuci pre upućivanja i izostanak obuke u samim misijama, pa je utvrđeno da bi kurseve, koji obuhvataju norme o rodu u ZBOP-u, trebalo prilagoditi zoni operacija i usmeriti ih ka praktičnom rešavanju problema. Kurikulumi tri kursa o rodu, koji se realizuju od 2020. godine, namenjeni su rodnim savetnicima/savetnicama i osobama za kontakt, zatim komandnom osoblju i zvaničnima i na kraju oficirima od nivoa komandira vodova koji nemaju zadatke direktno povezane sa rodom.⁷⁸

76 European External Action, "ESDC Network"

77 U trenutku zaključenja prikupljanja podataka za Studiju polaznog stanja, na kraju decembra 2021. godine, od 27 zemalja EU pet nisu članice NATO (Austrija, Finska, Kipar, Malta, Švedska), ali su sve, sem Kipra, članice PzM.

78 EEAS – [Evropska služba za vanjske poslove \(European External Action Service\)](#).

Pored ovih specijalističkih kurseva o rodu, teme o rodnoj perspektivi su integrisane u kurikulume drugih kurseva u okviru ZBOP-a, kao što su obuka za štabne oficire na operativnom i taktičkom nivou, zatim za diplomatski i novopridošli kadar i predstavnike/ce država članica koje rade u oblasti ZBOP, kao i napredni kurs koji je namenjen za komandante i civilne rukovodioce operacija/misija.

U državama Evropske unije pored obuke o rodnoj ravnopravnosti, koja je neophodna za upućivanje u vojne operacije i misije, ostvaruje se značajna aktivnost uvođenja rodne perspektive u obrazovanje u vojnim obrazovnim ustanovama.

Budući da svaka država u EU sprovedi svoj sopstveni program obrazovanja, evropske institucije igraju samo ulogu podrške, uvažavajući specifičnosti obrazovnih sistema svojih članica. Nude se forumi za saradnju između zemalja i podstiče se unapređivanje koherentnosti u obrazovnim politikama. Evropska komisija finansira različite inicijative da bi podržala obrazovanje u Evropi, od priznavanja kvalifikacija između zemalja do predstavljanja uspešnih priča.⁷⁹

U vojnom obrazovanju, koje se ostvaruje na vojnim univerzitetima i akademijama za oficire ili podoficirskim akademijama i kursovima, rodna ravnopravnost se sagledava, pre svega, kroz povećanje zastupljenosti žena. Vojni univerziteti/akademije u Evropi imaju jednake kriterijume za upis žena i muškaraca, uz, uglavnom, različite norme za fizičku proveru, da bi se time obezbedile jednake mogućnosti za prijem. Primenjuje se nekotni prijem žena u vojnoobrazovne institucije bez restrikcija u izboru smerova (rodova i službi). Broj devojaka je različit u vojnim akademijama, ali se kreće oko 15%.

Vojne akademije realizuju sadržaje o rodnim pitanjima za kadete/kadetkinje u okviru pojedinih predmeta kao što su, na primer, Liderstvo (bugarski univerzitet i austrijska akademija), ali i predmeta Fizička kultura, Kultura (austrijska akademija) Osnove vojne formacije, Logistika i Pravo (španska akademija). Pojedini vojni univerziteti organizuju i različite seminare, kurseve i konferencije o rodnim pitanjima (npr. španski univerzitet) ili temu roda uključuju na karijerna

79 Više informacija na: ec.europa.eu/info/policies/education-and-training_en

usavršavanja. Među visokoobrazovnim institucijama u Evropskoj uniji ima i vojnih univerziteta ili akademija koje za sada nemaju posebne sadržaje o rodnim pitanjima u svojim kurikulumima (poljski Vojni tehnički univerzitet ili Francuska vazduhoplovna akademija).⁸⁰

Vojni univerziteti i akademije u EU pokrenuli su nekoliko inicijativa za saradnju među kojima je najznačajnija Evropska inicijativa za razmenu mladih oficira/oficirki⁸¹, koja predstavlja vojni Erasmus⁸² i koja pored razmene oficira podržava i razmenu profesora/profesorki i instruktora/instruktorke. Vojnoobrazovne institucije osnovala su i Međunarodni vojni akademski forum i Mrežu evropskih eksperata za obrazovanje.

80 Podaci prema članku [Atanasova-Krasteva N., Gender Equality Education in the European Military Universities, European Initiative for the Exchange of the Military Young Officers, Vasil Levski National Military University, Veliko Tarnovo: 2019.](#)

81 Evropska inicijativa za razmenu mladih oficira/oficirke. Više informacija na: www.emilyo.eu

82 Erasmus od 1987, a kasnije [Erasmus plus](#) su programi razmene studenata Evropske unije, odnosno Evropske komisije, a namenjeni mobilnosti studenata država članica.

3.3. Savet Evrope

Savet Evrope, kao organizacija posvećena zaštiti ljudskih prava, demokratiji i vladavini prava, usvojila je veći broj dokumenata i instrumenata koji se odnose na rod i garantuju rodnu ravnopravnost,⁸³, a od značaja su i za temu rodne perspektive u sistemu odbrane.

Godine 1950. doneta je *Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda*, kojom se garantuju građanska i politička prava, uključujući pravo na život, pravo na slobodu i bezbednost i zabranjuje diskriminaciju po polu, rasi, boji kože, jeziku, religiji, političkom ili drugom uverenju, nacionalnom ili društvenom poreklu, povezanosti sa nacionalnom manjinom, imovnom stanju, rođenju ili drugom statusu. Budući da se zabrana diskriminacije odnosi na prava garantovana konvencijom, 2000. godine usvojen je Protokol br. 12 uz Konvenciju, kojim je propisana opšta zabrana diskriminacije, proširena i na prava koja su garantovana nacionalnim zakonodavstvima.

Konvencija Saveta Evrope o borbi protiv trgovine ljudima iz 2005. godine naglašava da je trgovina ljudima povezana sa rodom, zbog čega je neophodno uključivanje rodne perspektive u oblast koja sankcioniše trgovinu ljudima.

Konvencija Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici – Istanbulska konvencija iz 2011. godine utvrđuje obavezujuće standarde za zaštitu od nasilja prema ženama i nasilja u porodici. Doneta je sa ciljem uspostavljanja nulte tolerancije na nasilje nad ženama i nasilje u porodici, delotvornog suzbijanja svih oblika diskriminacije nad ženama i promocije suštinske ravnopravnosti između žena i muškaraca. Nasilje prema ženama označeno je kao kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije žena. Utvrđena je obaveza država članica da obezbede primenu konvencije bez diskriminacije po bilo kom osnovu (član 4). U domenu prevencije, obaveza je država članica da rade na promeni društvenih i kulturnih obrazaca sa ciljem iskorenjivanja predrasuda, običaja, tradicije i drugih praksi koje se zasnivaju na ideji inferiornosti žena i

83 Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana. SEESAC, Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021

muškaraca, da utiču na podizanje svesti javnosti i obezbede odgovarajuće obuke zaposlenih u vezi sa sprečavanjem i otkrivanjem nasilja, potrebama i pravima žrtava i sprečavanjem sekundarne viktimizacije (čl. 12. i 15).

Revidirana evropska socijalna povelja iz 1996. godine predstavlja temeljni dokument Saveta Evrope na području socijalnih prava. 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.

U okrilju Saveta Evrope donete 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 iskorišćavanja; 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 urodnjavanju u obrazovanju*⁸⁴; 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 audiovizuelnom sektoru, Preporuka R(2019)1 o sprečavanju i suzbijanju seksizma i dr.

Savet Evrope se danas bavi i novim bezbednosnim izazovima u Evropi kao što su sajber kriminal ili pitanja migranata.

84 Ova preporuka je značajna jer se bavi pitanjima vezanim za rodnu ravnopravnost u procesu obrazovanja, od politika obrazovanja i učešća žena na svim nivoima obrazovanja i u svojstvu učenica i u svojstvu onih koje obučavaju i odlučuju. Više detalja je navedeno u publikaciji „[Rodno osviještena politika u obrazovanju](#)“.

3.4. Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju

U svom sveobuhvatnom konceptu bezbednosti, Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju (OEBS) prepoznaje da je rodna ravnopravnost od suštinske važnosti za mir, održivu demokratiju i ekonomski razvoj i stoga se obavezao da integriše rodnu ravnopravnost u politike i prakse u samoj organizaciji i u njenim misijama. Organizacija, uglavnom kroz odluke Ministarskog saveta, poslednje dve decenije deluje prema različitim oblastima društvenog života članica u ostvarivanju koncepta rodne ravnopravnosti. U oblasti javnog života podržavaju se, pre svega, nediskriminatorne društvene politike i zakoni, a u sklopu toga se povećava učešće žena u političkim telima i u izbornom procesu. U oblasti ekonomije i zaštite životne sredine organizacija se zalaže za jednaka prava i mogućnosti muškaraca i žena kao kamen temeljac za izgradnju prosperitetnih i kohezivnih društava i promoviše rodno odgovorne socio-ekonomske i ekološke politike.

OEBS naglašava da podržava primenu rezolucija u sklopu agende Žene, mir, bezbednost. Organizacija takođe deluje kako bi se obezbedilo da mirovni sporazumi i bezbednosne mere održavaju različite perspektive i štite ljudska prava i muškaraca i žena. Podržava adekvatno učešće žena u mirovnim naporima i bezbednosnim institucijama, jer se time unapređuje njihova efikasnost. Takođe zalaže se za prevenciju i borbu protiv nasilja nad ženama, svuda i na svakom mestu, uključujući samu organizaciju i njene misije.⁸⁵

Zemlje članice OEBS-a pokazale su svoju posvećenost rodnoj ravnopravnosti u Povelji o evropskoj bezbednosti iz 1999. godine.⁸⁶ U dokumentu (st. 23 i 24) izražena je namera da rodna ravnopravnost postane sastavni deo politika, kako na državnom nivou, tako i unutar organizacije⁸⁷.

85 Više informacija na: www.osce.org/gender-equality

86 Sve četiri zemlje su članice OEBS-a.

87 www.osce.org/files/f/documents/4/2/17502.pdf

Posle usvajanja RSBUN 1325, OEBS je 2004. godine pripremio Akcioni plan za unapređenje rodne jednakosti⁸⁸ koji se primenjuje u 57 zemalja članica organizacije. Akcionim planom prihvata se da je potpuno i ravnopravno učešće žena i muškaraca ključno za postizanje ciljeva OEBS-a, a to su mir, prosperitet i stabilnost. Akcioni plan dodeljuje dužnosti i zadatke OEBS-u i državama učesnicama i naglašava da se pristup rodnoj ravnopravnosti zasniva na tri stuba: integrisanje rodne perspektive u sve OEBS-ove politike, programe i aktivnosti; razvoj profesionalne, rodno osetljive upravljačke kulture i radnog okruženja i promovisanje prava, interesa i pitanja koja se tiču žena u državama učesnicama; i pružanje podrške državama u njihovim naporima na ostvarivanju rodne ravnopravnosti.

Zajedno sa državama učesnicama i lokalnim partnerima, OEBS ima različite inicijative i programe usmerene na osnaživanje žena i povećanje lokalnih kapaciteta za rodna pitanja. Najvažniju podršku organizacija daje izradi nacionalnih akcionih planova za primenu RSBUN 1325 u zemljama članicama. U tom smislu OEBS organizuje sastanke i radionice i pruža stručnu pomoć za formulisane nacionalnih akcionih planova.

Na implementaciji OEBS-ove posvećenosti rodnoj ravnopravnosti angažovani su Program Sekretarijata za rodna pitanja, Kancelarija za demokratske institucije i ljudska prava i sve druge izvršne strukture OEBS-a.⁸⁹ Program Sekretarijata obezbeđuje izvršnim strukturama i zemljama učesnicama ekspertizu, operativne alate i materijale za obuku, kao i seminare za edukatore, potrebne da bi se u potpunosti posvetili temi rodne ravnopravnosti. Organizuje događaje, aktivnosti i radi projekte u vezi s rodnom ravnopravnošću. Program takođe obezbeđuje podršku radu na rodnoj ravnopravnosti u institucijama OEBS-a i operacijama na terenu.⁹⁰

88 [Action Plan for the Promotion of Gender Equality, OSCE, Decision No. MC.DEC/14/04.7, Sofia 2004.](#)

89 Dostupno na: www.osce.org/gender-equality

90 Dostupno na: www.osce.org/secretariat/gender

OEBS je osnovao i Odeljenje za rodnu perspektivu kao deo Kancelarije generalnog sekretara OEBS. Zaduženo je za integrisanje rodne perspektive u politike i programe; savetuje relevantna tela o primeni i praćenju OEBS-ovog Akcionog plana za promovisanje rodne ravnopravnosti i direktno pomaže terenskim operacijama, institutima OEBS-a i odeljenjima Sekretarijata. Odeljenje za rodnu perspektivu takođe izrađuje alate i materijale za zaposlene i države učesnice, organizuje diskusije, sastanke i kurseve za integrisanje rodne perspektive. Svaka terenska operacija, institut i odeljenje imaju kontakt osobu za rodnu perspektivu.

U cilju praćenja ostvarivanja primene Akcionog plana organizuju se konferencije i podnose godišnji izveštaji o napretku u oblasti rodne ravnopravnosti. Treća konferencija OEBS-a o rodnoj ravnopravnosti održana je u hibridnom formatu u oktobru 2020. godine, a organizator i predsedavajući je bila Albanija.

3.5. NATO i Partnerstvo za mir

Žene su postale vidljive u alijansi još 1961. godine, kada je održana prva NATO Konferencija žena sa višim oficirskim činovima u Alijansi. Aktivnosti koje se odnose na rodnu perspektivu intenzivnije su počele da se ostvaruju posle 1976. godine, kada je osnovan Odbor za žene u NATO snagama, danas poznat po imenom NATO Komitet za rodne perspektive.⁹¹ Odbor ima nadležnost da savetuje Vojni komitet o rodnim politikama za oružane snage država članica NATO.

NATO aktivno radi na agendi Žene, mir i bezbednost od 2004. godine. Članice NATO su odgovorile na RSBUN 1325 usvajanjem svoje prve Politike o pitanjima roda 2007. godine. Dokument se revidira svake dve godine. Na desetogodišnjicu usvajanja RSBUN 1325, na Lisabonskom samitu 2010. godine, NATO je usvojio Akcioni plan za sprovođenje RSBUN 1325 i srodnih rezolucija u operacijama i misijama koje predvodi Alijansa.

Na samitu 2018. godine šefovi država i vlada odobrili su ažuriranu agendu Žene, mir i bezbednost i istovremeno, revidirani Akcioni plan.⁹² Naglašavajući da integracija roda i uključivanje ženskih glasova u sve aspekte rada NATO-a predstavlja suštinski faktor uspeha mira i bezbednosti, novousvojena politika gradi se na konceptu 3 I: 1: integracija – rodna ravnopravnost se smatra sastavnim delom NATO politika, programa i projekata i efikasnim praksama se u njih uvodi; 2: inkluzivnost – promovisanje povećane zastupljenosti žena širom NATO-a i u nacionalnim snagama radi povećanja operativne efikasnosti i uspeha i 3: integritet kao povećavanje odgovornosti sa namerom da se podiže svest i poboljša implementacija Agende Žene, mir i bezbednost u skladu sa međunarodnim okvirima.

U predstavljanju svoje politike prema pitanjima žena, mira i bezbednosti NATO prepoznaje nesrazmeran uticaj koji sukob ima na žene i devojčice, vitalnu ulogu koju žene imaju u stvaranju i održanju mira i bezbednosti i važnost uključivanja rodne perspektive u sve aktivnosti u kojima je Alijansa angažovana. Zato

91 [NATO Committee on Gender Perspectives, Handbook for Delegates, NATO, 2012](#)

92 Dostupno na: www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm

NATO integriše rodnu perspektivu u tri ključna zadatka: kolektivnu odbranu, upravljanje krizama i kooperativnu bezbednost, kao i u svoje političke i vojne strukture (komandne i strukture snaga).

Rodna ravnopravnost je takođe važan fokus saradnje NATO-a sa drugim međunarodnim organizacijama – posebno sa Afričkom unijom, Evropskom unijom, Organizacijom za evropsku bezbednost i saradnju i Ujedinjenim nacijama - kao i saradnje sa civilnim društvom. NATO-ov savetodavni panel za civilno društvo pruža platformu organizacijama civilnog društva da se angažuju sa NATO-om kako bi oblikovale politiku i praksu.

Od 2012. godine postoji specijalna predstavnica/specijalni predstavnik generalnog sekretara NATO-a za žene, mir i bezbednost u sedištu NATO-a. Uloga specijalne predstavnice je promovisanje agende Žene, mir i bezbednost na svim nivoima u politikama i aktivnostima NATO, između ostalog kroz jačanje i promovisanje sprovođenja RSBUN 1325 i srodnih rezolucija.

Politika za sprovođenje RSBUN 1325 i srodnih rezolucija⁹³, koju je NATO usvojio 2014, naglasila je da su obrazovanje, obuka i vežbe, uz javnu diplomatiju i politiku ljudskih resursa, tri sveobuhvatna sredstva koja mogu doprineti sprovođenju RSBUN 1325 i srodnih rezolucija. To znači da doprinos izabranog kadra, dobro obučenog, obrazovanog i uvežbanog, kao i aktivnosti javne diplomatije – usmerene na pojedince u državama operacija i misije - može da unapredi sprovođenje agende Žene, mir i bezbednost. Politika sadrži posebne obaveze za izradu odgovarajućih programa obrazovanja i obuke o rodnoj perspektivi, integrisanje rodne perspektive u postojeće programe i vežbe i uključivanje obrazovanja i obuke o rodnim aspektima u sve reformske napore u bezbednosnim i odbrambenim institucijama.

93 NATO, [“NATO/EAPC policy for the implementation of UNSCR 1325 on women, peace and security and related resolutions”](#), April, 2014.

U Politici i Akcionom planu NATO Saveta Evroatlantskog partnerstva (*Euro-Atlantic Partnership Council - EAPC*)⁹⁴ iz 2018. godine⁹⁵ naglašava se i da će NATO zemljama, koje to traže, obezbediti savete i preporuke za razvoj adekvatnog obrazovanja, programa obuke i alate u skladu sa principima rodne perspektive, kao i savete o metodama za integrisanje rodni perspektiva u vežbe i programe koji su u skladu sa relevantnim NATO politikama, pravilima i procedurama uključujući Politiku obrazovanja, obuke, vežbi i vrednovanja (*Education, Training, Exercise, Evaluation - ETEE*). Kao metoda obuke, Akcioni plan po prvi put navodi i mentorstvo⁹⁶ za lidere/liderke i zvaničnike/zvaničnice oružanih snaga.

Akcioni plan, koji je revidiran u oktobru 2021. godine, podvukao je značaj institucionalnih tela (rodni savetnici/ce, savetnici/ce za agendu Žene, mir i bezbednost, kontakt osobe) za unapređenje rodne ravnopravnosti. Plan takođe zahteva integraciju rodne perspektive u rad svih NATO struktura. Potencira se saradnja NATO i partnera na implementaciji agende Žene, mir i bezbednost, ali i davanje doprinosa u saradnji sa spoljnim faktorom, kao što su međunarodne organizacije ili organizacije civilnog društva koje se bave pravima žena. Kao ishode obrazovanja, obuke i vežbi Akcioni plan navodi: „osobe u NATO razumeju i sposobne su da integrišu rodnu perspektivu u sve što NATO radi“⁹⁷. Zato se traži da se kroz alate i mehanizme poveća znanje i razumevanje značaja agende za NATO i da, pored tematskih kurseva posvećenih agendi Žene, mir i bezbednost, sadržaji budu prisutni i na drugim kursevima. Pojedinačni, intenzivan, tematski kurs o rodnoj ravnopravnosti ne može da promeni ili unapredi stavove o potrebi rodne perspektive, ako su stereotipi i predrasude o ženama u uniformi ili ljudskim pravima žena podržani kroz kurikulum drugih kurseva.

94 EAPC – Euro-Atlantic Partnership Council – Savet evroatlantskog partnerstva je multilateralni forum za dijalog i konsultacije o političkim i bezbednosnim pitanjima između NATO i partnera. Takođe, služi i kao politički okvir za bilateralne odnose koji se razvijaju između NATO i zemalja koje učestvuju u Partnerstvu za mir.

95 [NATO/EAPC, Women, Peace and Security, Policy and Action Plan, 2018.](#)

96 Ponekad se umesto pojma mentorstvo koristi i pojam „koučing“ koji je direktno preuzet iz engleskog jezika. Valja napomenuti da su u engleskom jeziku značenja te dve reči različita, dok se u zemljama Zapadnog Balkana najčešće koriste kao sinonimi.

97 www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_187485.htm

Jedan od ključnih dokumenata NATO o rodnoj perspektivi je Dvojna strateška komandna direktiva 40-1 koja integriše zahteve RSBUN 1325 i rodnu perspektivu u komandnu strukturu NATO. Direktiva, pored ostalog, detaljno navodi kako bi rodnu perspektivu trebalo uključiti u postojeće politike i okvire obrazovanja i obuke. U drugoj reviziji dokumenta, iz 2017. godine, četvrto poglavlje je posvećeno obrazovanju i obuci. Direktiva ukazuje da su obrazovanje i obuka povezani sa specifičnim akcijama tokom mira i sa Procesom sveobuhvatnog planiranja operacija NATO, ali da se podržava i odgovornost država da u obrazovanje i obuku uključe rodnu perspektivu. Direktiva zato naglašava da se najveći efekat dobija ako se rodna pitanja unesu u početne oblike obrazovanja i obuke i nastave kroz kurseve na različitim nivoima, kako bi se postiglo učenje tokom života i transformativno učenje⁹⁸. Države koje šalju svoje trupe u operacije NATO imaju odgovornost za rodnu obuku, ali Direktiva ističe da će obuka pre upućivanja, obuka na terenu ili individualna obuka o rodu uključiti aktivnosti koje treba da potvrde da je tema poznata vojnim i civilnim licima.⁹⁹

Strateška komanda za operacije i transformaciju napravila je NATO Plan za obuku i obrazovanje o rodnoj perspektivi u vojnim operacijama. Cilj Plana jeste da se opiše i prikaže prilagodljiv i fleksibilan NATO sistem za obrazovanje i obuku. Ovaj sistem nastoji da standardizuje i uskladi aktivnosti obrazovanja i obuke na svim nivoima vojnih struktura NATO i olakša saradnju sa partnerima, uključujući razmenu informacija i mogućnosti za obuku. Željeni krajnji ishod NATO Plana za obuku i obrazovanje o rodnoj perspektivi u vojnim operacijama jeste uspostavljanje mehanizma za obuku sa ciljem da se osoblje obuči i obrazuje o rodnoj perspektivi u svim vojnim operacijama NATO kako bi se zaštitila ljudska prava, sigurnost i bezbednost muškaraca, žena, dečaka i devojčica.¹⁰⁰

98 [Transformativno učenje](#) omogućava postepenu izmenu verovanja, stavova, mišljenja koje je zasnovano na novim znanjima usvojenim kroz aktivno učešće u procesu učenja, a ne na jednosmernoj transmisiji znanja.

99 NATO Dvojna strateška komandna direktiva 40-1 ([Bi-Strategic Command Directive - Bi-SCD 40-1](#)), Rev.2 (2017).

100 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

NCGM, koji je u sastavu Međunarodnog centra Oružanih snaga Švedske, imenovan je 2013. godine za rukovodeći organ za organizovanje obuke za (terenske) savetnike/savetnice za rodnu perspektivu. NCGM izrađuje i organizuje kurseve o rodnoj perspektivi u skladu sa operativnim zahtevima NATO i utvrđuje standarde obuke koje moraju poštovati svi kursevi rodnog programa NATO. Pored toga, njegovi kursevi za terenskog savetnika/savetnicu za rodnu perspektivu i za obuku osoba koje drže obuke, kao i seminar za ključne leaderske osobe za rodnu perspektivu, akreditovani su kao NATO kursevi i otvoreni su za učesnike i učesnice širom sveta.¹⁰¹ Rodni instruktori/ke su zaduženi za razvijanje programa za obuke i držanje obuka, kao i implementaciju aktivnosti u vezi sa podizanjem svesti o rodnoj ravnopravnosti u svojim institucijama i prepoznati su kao efikasan mehanizam za podizanje svesti o rodnoj ravnopravnosti u vojskama na Zapadnom Balkanu i šire.

U skladu sa NATO Planom za obuku i obrazovanje o rodnoj perspektivi, Analizom potreba za treningom sprovedenom u maju 2013. godine, kao i u skladu sa Dvojnomo strateškom komandnom direktivom 40-1 i RSBUN 1325, rodna perspektiva treba da bude integrisana u NATO komandne i vojne strukture u svim fazama aktivnosti NATO.

Kurs o rodnoj ravnopravnosti u operacijama podrške miru (OPM) "*Utility of Gender in Peace Support operations*" je razvijen sa ciljem uvećanja razumevanja rodne perspektive u sektoru bezbednosti, sa posebnim fokusom na operacije podrške miru. Cilj je da se poveća razumevanje na koji način treba komunicirati sa ženama na terenu tokom mirovnih operacija i kako im pružiti adekvatnu zaštitu. Kurs je dizajniran u skladu sa NATO sistemskim pristupom treninzima (*Systematic Approach to Training - SAT*).¹⁰²

101 Dostupno na: www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/ncgm-folder-2015-04-16.pdf

102 Kurs se sprovodi u Centru za obuku za operacije podrške miru – PSOTC u Butmiru i ima NATO akreditaciju od 17. jula 2014. godine. Ciljna publika za kurs su vojni oficiri, pododirci, policija, civilna lica i student/kinje univerziteta.

NATO Saveznička komanda za transformaciju takođe ima kurseve u vezi sa rodnom perspektivom na svojoj zajedničkoj platformi za učenje na daljinu.¹⁰³ Postoje i početni kursevi koji predstavljaju koncept rodne perspektive u vojsci i napredniji kursevi namenjeni savetnicima/savetnicama ili kontakt osobama za rodnu perspektivu. Iako su ovi kursevi dostupni celokupnom NATO osoblju i partnerima i mogu se pohađati na *ad hoc* osnovi, oni se takođe mogu koristiti i kao preduslov za nastavu u učinioci. Jedan od kurseva, „Unapređenje operativne efikasnosti putem integrisanja rodne perspektive“ bio je obavezan deo obuka deklariranih jedinica u misiji NATO „Odlučna podrška“ u Avganistanu, u kojoj su učestvovali i pripadnici/ce Oružanih snaga BiH.

Konzorcijum akademija odbrane i instituta za studije bezbednosti Partnerstva na miru¹⁰⁴, koji je formiran 1998 godine, integrisao je rod u svoje aktivnosti od 2012. godine. Konzorcijum kroz Program za unapređenje obrazovnog procesa u oblasti odbrane (*Defence Education Enhancement Programme - DEEP*) članicama PzM pruža podršku i pomoć u pripremi kurikuluma za sve nivoe školovanja na akademijama (za oficire ili podoficire), podršku u razmeni studenata i nastavnog osoblja, kao i druge oblike saradnje u oblasti vojnog obrazovanja.

103 NATO zajednička [platforma za napredno distributivno učenje](#).

104 Konzorcijum okuplja oko 800 institucija iz 59 zemalja - [Partnership for Peace Consortium of Defence Academy and Security Studies Institutes](#).

4. PREGLED VOJNOG OBRAZOVANJA I OBUKA U SISTEMIMA ODBRANE ZEMALJA ZAPADNOG BALKANA

Obrazovanje i obuka¹⁰⁵ u sistemima odbrane imaju poseban značaj za svaku državu, kao i za njihove oružane snage, jer je to proces kojim pripadnici/ce oružanih snaga stvaraju i unapređuju svoja znanja i sposobnosti za obavljanje svojih dužnosti u okviru sistema odbrane. Priroda vojnih poslova je specifična i bitno različita u odnosu na druge oblasti, tako da se sticanje znanja, veština i sveukupnih kompetencija profesionalnih vojnih lica organizuje i realizuje u posebnim vojnoobrazovnim ustanovama ili centrima za obuku oružanih snaga. Obrazovanje i obuka za oružane snage su oblasti koje su normativno regulisane. U tu oblast se usmeravaju značajni finansijski, organizacioni i kadrovski resursi.

Najvažniji cilj obrazovanja i obuke u oružanim snagama jeste izgradnja profesionalnih oficira/ki, podoficira/ki ili vojnika/vojnikinja spremnih za savremene bezbednosne izazove. Decenijama, pa čak i vekovima, vojno obrazovanje i obuka su imali kao osnovni cilj stvaranje vojno osposobljenih pripadnika/ca oružanih snaga koji mogu da adekvatno odgovore izazovima oružane borbe. Danas je sadržaj obrazovanja i obuke raznorodniji u pogledu ciljeva, tema i realizacije obrazovnog procesa, jer su bezbednosni izazovi drugačiji, a samim tim se i uloga oružanih snaga menja i reformiše.¹⁰⁶ Promenu paradigme izazvala je pojava koncepta ljudske bezbednosti koji dobija podjednak značaj uz tradicionalno poimanje koncepta državne bezbednosti. Bezbednosni izazovi u 21. veku se više ne svode na oružane sukobe na klasičnom bojištu. Primitan je značajan porast hibridnih oblika ratovanja i raznih oblika asimetričnih pretnji, kao što su terorizam, organizovani kriminal, ali i prirodne i industrijske katastrofe velikih razmera koje “ne prepoznaju” državne granice. Uz funkcije prevencije, odvracanja i zaštite, važno mesto dobijaju međunarodne vojne operacije i mirovne misije.¹⁰⁷

105 Obrazovanje podrazumeva sticanje novih i proširenje postojećih znanja iz primenjenih nauka, dok se obuka odnosi na sticanje novih praktičnih znanja i veština potrebnih za rad, rukovođenje, upravljanje i organizaciono ponašanje prema utvrđenim pravilima politike i standardima oružanih snaga.

106 Više o reformi sektora bezbednosti, i u okviru toga, reformi sektora odbrane, pogledati u poglavlju br. 2 Regionalne studije polaznog stanja.

107 Zemlje Zapadnog Balkana se nalaze u različitim fazama procesa pridruživanja Evropskoj uniji. Važno je napomenuti da je Lisabonski ugovor doneo novine u Zajedničku odbrambenu i bezbednosnu politiku EU. Stvorene su stabilne institucije, nove misije, uspostavljena je Evropska odbrambena agencija i otvorena mogućnost jače saradnje svih država koje su zainteresovane za saradnju na planu bezbednosti.

4.1. Savremeno vojno obrazovanje i obuka

Vojnoobrazovane institucije su među najstarijim obrazovanim institucijama u svetu. Njihov cilj je stvaranje vojno osposobljenog kadra spremnog za izazove vojnog poziva. U dve od četiri zemlje Zapadnog Balkana obuhvaćene ovom studijom postoje vojne akademije (Republika Severna Makedonija i Republika Srbija¹⁰⁸, dok u druge dve države (Bosna i Hercegovina i Crna Gora) postoje centri za obuku i osposobljavanje vojnih lica koji obrazuju podoficire/ke i oficire/ke ili pripremaju polaznike/ce za prijem u profesionalnu vojnu službu i dalje usavršavanje u oružanim snagama.

Poslednjih decenija značajno su promenjeni sistemi profesionalnog vojnog obrazovanja, a ta promena nije zaobišla ni zemlje Zapadnog Balkana. Kurikulumi su usmereni ne samo na vojno-aplikativne predmete - kao što su komandovanje, taktika, operatika ili strategija - već i na veliki broj opšteobrazovnih i teorijsko-metodoloških predmeta. Oficiri i oficirke koji izlaze iz sistema školovanja sa diplomom vojne akademije ili univerziteta odbrane tokom školovanja usvajaju specifične stavove, vrednosti i profesionalnu etiku, što ima značajan uticaj na vojnu sposobnost i na civilno-vojne odnose¹⁰⁹. Vojne akademije su postale deo visokoobrazovnog sistema svojih država, jer studijske programe procenjuju i akredituju ministarstva prosvete, odnosno civilne strukture, kao što je slučaj i sa Vojnom akademijom u Republici Severnoj Makedoniji i visokoškolskim jedinicama Univerziteta odbrane u Republici Srbiji. Uz uniformisana lica, nastavno osoblje čine civilna lica, muškarci i žene. Pored karijernog usavršavanja neophodnog za napredovanje na dužnosti oficira/ke, sve češće se ostvaruje školovanje i usavršavanje na akademskim studijama drugog i trećeg stepena u zemlji i inostranstvu, što uključuje i komandno štabno i generalštabno usavršavanje na koje se upućuju oficiri/ke u cilju karijernog napredovanja i ostvarivanja mogućnosti za dobijanje najviših činova.

108 U Republici Severnoj Makedoniji postoji Vojna akademija „General Mihailo Apostolski“, a u Republici Srbiji Univerzitet odbrane.

109 Dostupno na: cordis.europa.eu/article/id/151042-europeanisation-of-military-training-and-education

Mnoge vojne akademije otvaraju svoja vrata za sticanje diploma i civilnim licima. S druge strane, profesije koje se ne školuju na vojnim akademijama, a potrebne su oružanim snagama, posle sticanja diplome na civilnim univerzitetima postaju profesionalna vojna lica uz dodatno vojno osposobljavanje. Deo potrebnog kadra u sistemu odbrane čine i civilna lica sa različitim nivoima obrazovanja na radu u vojsci.

Zbog promena u oblasti očuvanja bezbednosti, i vojna obuka se menja. Osim kurikuluma koji su širi po sadržaju, vojno obrazovanje se menja i po načinima realizacije i postignutim ishodima. Pored toga, kroz kurseve, seminare, radionice ili druge oblike nastavnog organizovanja – obuke su postale obavezne u sklopu koncepta celoživotnog učenja i predstavljaju uslov za izgradnju perspektivne karijere u oružanim snagama.

Vojne vežbe su poseban oblik aktivnosti oružanih snaga koji omogućava sticanje posebnih sposobnosti, veština i znanja profesionalnih pripadnika. Savremene vežbe o upotrebi vojnih efektivna, primeni modernih tehnologija i širokom angažovanju snaga postaju sve značajnije za unapređenje sposobnosti profesionalnih vojnih lica. Vežbe su i neizostavni deo obuke za deklarisanu snagu za međunarodne misije i operacije.

4.2. Vojno obrazovanje i obuka o rodnim pitanjima

Bosna i Hercegovina, Crna Gora, Republika Severna Makedonija i Republika Srbija unele su u svoje ustave, zakonske akte i strategijska dokumenta odredbe koje se odnose na jednaka prava i nediskriminaciju. Takve norme su proistekle iz usvojenih međunarodnih sporazuma,¹¹⁰ kao i iz procesa demokratskog razvoja. Ravnopravnost žena i muškaraca je zagarantovana ustavom. Sve četiri zemlje imaju usvojene zakone o rodnoj ravnopravnosti i o zabrani diskriminacije. Takođe, imaju i strategije koje uobličavaju politike i akcije za ostvarenje rodne ravnopravnosti u društvu i različitim oblastima kao što su ekonomija, socijalna politika, zdravstvo ili obrazovanje.

Rodno odgovorno obrazovanje može da se sagleda kao jedno od najvažnijih uslova za izgradnju društva zasnovanog na ljudskim pravima i socijalnoj pravdi. To zahteva uvođenje rodne perspektive u sve nivoe i aspekte obrazovanja, kao što su povećanje rodne osetljivosti obrazovanih planova i programa i nastavnog materijala, usklađivanje obrazovanog procesa, kao i unapređenje rodnih kompetencija nastavnog osoblja”.

U zakonima i/ili strategijama koji se odnose na sistem odbrane zemalja regiona rodna ravnopravnost je integrisana. Posebno značajna za regionalne države bila je realizacija sprovođenja RSBUN 1325 kroz nacionalne akcione planove koji su primenjeni, pre svega, na urođnjavanje sektora bezbednosti i oružanih snaga.¹¹¹

Uvođenje rodne perspektive u normativne okvire imalo je za sistem odbrane dva aspekta. S jedne strane trebalo je rod kao kategoriju uvesti i urediti u zakonima i podzakonskim aktima sistema odbrane i oružanih snaga. S druge strane, bilo je potrebno analizirati normativne akte i izmeniti norme koje nisu obezbeđivale ili su onemogućavale rodnu ravnopravnost.

110 Međunarodni okvir za integraciju rodne perspektive dat je u poglavlju br. 3.

111 Više informacija o Akcionim planovima za implementaciju RSBUN 1325 u četiri zemlje obuhvaćene Regionalnom studijom polaznog stanja dato je u poglavlju br. 2.

Danas, normativni akti u sistemu odbrane u zemljama Zapadnog Balkana ne sadrže diskriminatorne stavove ili različite mogućnosti za žene i muškarce. Nediskriminacija se kao norma često izražava kroz sledeći stav: izrazi koji se koriste u dokumentu, a imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod.

U dokumentima koji se tiču mogućnosti i kriterijuma za školovanje, obuku, stručno osposobljavanje i usavršavanje ili zapošljavanje eksplicitno se ističe da su isti za muškarce i žene. Moguće je razlikovanje kriterijuma za upis na obrazovne institucije ili prijem u profesionalnu službu koji se odnose na proveru fizičkih sposobnosti i koji poštuju biološke razlike pa se primenjuju različite norme.

Zajedničko sistemima odbrane zemalja Zapadnog Balkana jeste prepoznavanje potrebe uvođenja rodnih pitanja u sistem vojnog obrazovanja i obuke. Takvo obrazovanje i obuka postali su u oružanim snagama aktivnosti kojima se doprinosi poštovanju ljudskih prava, stvaranju radne sredine bez diskriminacije, ali i povećavanju efikasnosti vojnih operacija i misija. Uvođenje rodnih pitanja ima različite sadržaje i oblike u zavisnosti od sistema obrazovanja i obuke u oružanim snagama, kao i definisanih ishoda učenja. Bosna i Hercegovina i Crna Gora šalju kadete i kadetkinje u inostranstvo, a sistemi tih država u većini slučajeva podržavaju rodnu ravnopravnost i imaju uključenu rodnu perspektivu u obrazovanje, iako takav kriterijum nije uključen u uslove za slanje u određene vojnoobrazovne institucije u inostranstvo.

Uvođenje rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuku zemalja Zapadnog Balkana realizovalo se pre svega kroz jednaku dostupnost vojnog obrazovanja ženama i muškarcima. To je omogućeno ulaskom devojaka i žena u sistem vojnog obrazovanja i obuke (školovanje žena na vojnim akademijama, prijem žena u profesionalnu vojsku i podoficirski kadar) što je dovelo do značajnog povećanja broja žena kao profesionalnih vojnih lica. Procenat žena u uniformi u svim zemljama povećan u poslednjoj deceniji.

Po istraživanju sprovedenom u 2019. godini u Bosni i Hercegovini žene su činile 6,5% profesionalnih vojnika lica, u Crnoj Gori bilo ih je 6,2%, Severnoj Makedoniji 9,5% i u Srbiji 8,7%.¹¹²

Dobro obrazovane i obučene pripadnice oružanih snaga postale su kompetentne da se nađu na rukovodećim ili komandnim pozicijama u oružanim snagama i sistemu odbrane. Iako je vertikalna pokretljivost u poslednjih osam godina vidna, žene još uvek zauzimaju uglavnom rukovodeće pozicije neunformisanih lica u Ministarstvu odbrane, a manje su na komandnim pozicijama u oružanim snagama.¹¹³ Činjenica je da su za takve pozicije potrebni viši činovi, koje žene ulaskom u oružane snage pre desetak godina, objektivno nisu mogle ni da steknu. Sticanjem prvog čina oficira žene se uglavnom nalaze na dužnostima komandira voda. U poslednje dve godine na usavršavanjima, osnovnog/prvog nivoa, koja zatim omogućavaju sticanje višeg čina i zauzimanje komandnih pozicija, nalaze se i žene. Tako je, na primer, na Osnovnom komandno-štabnom kursu u Vojski Srbije u 2019/2020 bilo pet žena, jer u povećan broj žena u činu kapetana i mogućnost da se one nađu među izabranim oficirima na prvom stepenu usavršavanja. Takođe, učešće žena u mirovnim misijama UN, EU ili NATO¹¹⁴ u zemljama regiona povećano je tokom poslednje decenije, jer je broj žena u jedinicama veći. Primenjene su, takođe, i mere za motivisanje žena za odlazak u misije.

Pored povećanja zastupljenosti žena u obrazovnim institucijama uvođenje rodne perspektive u obrazovanje i obuku u oružanim snagama imalo je i drugi vid – unošenje sadržaja koji podržavaju rod, rodna pitanja, rodnu ravnopravnost u kurikulumu predmeta u srednjem i visokom obrazovanju, kao i u obukama/kursevima usmerenim na sve pripadnike i zaposlene u oružanim snagama, bez obzira na formacijsko mesto. Pri tome je bilo bitno da se organizuje obuka koja se ne tiče samo žena, već se odnosi na rod i obuhvata i muškarce i pojam muškosti. To je sve moglo da doprinese promeni organizacione kulture i sagledavanju značaja rodne ravnopravnosti u oružanim snagama.

112 [Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skopje, Beograd, 2021.](#)

113 *Ibid.*

114 Srbija ne učestvuje u misijama NATO.

Nacionalni akcioni planovi za primenu RSBUN 1325 posvećuju značajan deo svojih aktivnosti edukaciji. U njima se navode ciljevi, aktivnosti, nosioci, kao i indikatori koji treba da pokažu dokle se stiglo u integraciji rodne perspektive i koliko je edukacija doprinela stvaranju rodno osetljive sredine.

Uključivanje rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuku imalo je uticaj na integraciju rodne perspektive u oružane snage i na druge načine. Bilo je potrebno da se “edukuju edukatori” – osobe koje bi trebalo da u procesu obrazovanja i obuke predstavljaju teme iz oblasti rodnih pitanja i da kod pripadnika/pripadnice oružanih snaga utiču na izgradnju svesti o značaju rodnih pitanja. U svim zemljama regiona obučeni su određeni brojevi instruktora/instruktorke - nosilaca obuke, pa i obrazovanja. Obuka instruktora/instruktorke realizovala se kroz regionalnu saradnju, ali i uz inostranu podršku u procesu obuke i njenom finansiranju. Treba napomenuti da nastavni kadar u vojno obrazovnim ustanovama nije imao posebnu obuku za uvođenje rodne perspektive u svoje predmete, već je to činio na osnovu poznavanja pojmova svoje oblasti.¹¹⁵

115 Na osnovu preporuka Regionalne studije polaznog stanja biće planirani dalji koraci na integraciji rodne perspektive u nastavne sadržaje.

Povećanje broja certifikovanih instruktora/ki

Treninzi za rodne instruktore/ke se najčešće organizuju onda kada je potrebno određenu temu institucionalizovati, kada je potrebno senzibilisati ili obučiti veći broj zaposlenih tj. onda kada rodnu perspektivu i nova znanja treba integrisati u sistem. Trening trenera za rodnu ravnopravnost (Gender Training of Trainers – GToT) obezbeđuje proizvođenje profesionalnog kadra unutar sistema u značajan resurs koji je po završetku treninga spreman da primenjuje nova iskustva i nove veštine u svom radnom okruženju, i prenosi novo znanje i perspektivu svojim kolegama i kolegicama u sistemu odbrane.

Rodni instruktori/ke su u sistemu odbrane zaduženi za razvijanje programa za obuke i držanje obuka o rodnoj perspektivi u oružanim snagama, kao i implementaciju aktivnosti u vezi sa podizanjem svesti o rodnoj ravnopravnosti u svojim institucijama i prepoznati su kao efikasan mehanizam za podizanje svesti o rodnoj ravnopravnosti u vojskama na Zapadnom Balkanu i šire. U proteklim godinama su certifikovani rodni instruktori/ke imali prilike da svoja znanja i iskustva prenesu oružanim snagama zemalja Afrike (Gana, Nigerija, Ruanda, Uganda), kao i Velike Britanije i Moldavije.

GToT su već u dva navrata (2014. i 2015. godine) prošli polaznici i polaznice iz sve četiri zemlje Zapadnog Balkana. Ministarstva odbrane četiri zemlje regiona su u više navrata izrazila potrebu da povećaju broj rodni instruktora/ki. GToT se organizuje u formi dvonedeljog kursa koji je akreditovan od strane NATO-a i omogućava predstavnicima MO i OS da efikasno i efektivno integrišu rodnu perspektivu u obuke i obrazovanje za trupe, jedinice i oficire u vojsci, kao i u obuke za međunarodne mirovne misije.

Imajući u vidu potrebe MO i OS četiri zemlje, UNDP SEESAC je u partnerstvu sa NCGM i predstavnicima MO zemlje domaćina organizovao GToT u periodu od 25. maja do 03. juna 2022. godine u Skoplju, Severna Makedonija.

Četiri ministarstva odbrane su nominovala učesnike/ce za GToT, ali su takođe nominovali i svoje najkvalifikovanije rodne instruktore/ke da drže predavanja, od kojih su neki bili zaduženi da preuzmu uloge lidera/ki sindikata. MO Severne Makedonije je u svojstvu domaćina nominovalo i direktorku kursa, potpukovnicu i iskusnu rodnu instruktorku. GToT je uspešno završilo svih 17 polaznika iz sva četiri sistema odbrane, od kojih 11 žena i šest muškaraca.

Koliko će instruktori/ke biti uspešni u realizaciji obuka u sistemu i proizvođenju promena, zavisi pre svega od toga kakva podrška će im biti pružena: da li postoji osoba koja koordinira rad tima, ko organizuje dalje obuke, ko priprema materijale, da li instruktori/ke imaju prilike da se sastaju, kako na nacionalnom tako i na regionalnom nivou da bi se uzajamno podržali i razmenili iskustva, kao se organizuju trenerski parovi i sl.

Imajući u vidu te potrebe, pored interne podrške koju instruktori/ke dobijaju unutar svojih sistema, UNDP SEESAC je pružio ekspertsku podršku u vidu formiranja Regionalne mreže rodni instruktora/ki, u okviru koje organizuje obuke i sastanke kako na nivou zemalja, tako i na regionalnom nivou, u skladu sa potrebama koje definišu MO i OS za svoje rodne instruktore/ke.

Dok se GToT uz podršku NCGM organizuje i u drugim centrima u regionu, posebnost regionalne saradnje uz podršku UNDP SEESAC je Regionalna mreža koja pruža mogućnost za razmenu iskustava i znanja, uz redovno učešće rodni instruktora/ki u istraživanjima i gostovanjima na treninzima unutar regiona.

Rodna pitanja i rodna ravnopravnosti u oblasti obrazovanja i obuke bili su takođe u nekim zemljama i predmet naučnih istraživanja, kao i, uglavnom regionalnih, stručno-naučnih konferencija.

U tom smislu, Regionalna studija polaznog stanja o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke, treba da analizira postojeće stanje i postignuća u integrisanju rodne perspektive u sistem obrazovanja, da prikaže različita rešenja kroz primere dobre prakse, kao i da uključi preporuke za dalje unapređenje tog procesa.

4.3. Normativni, strategijski i doktrinarni nivo vojnog obrazovanja u četiri zemlje

Značaj vojnog obrazovanja za sistem odbrane potvrđuje se kroz pojedinačne odredbe relevantnih zakona u BiH, Crnoj Gori, Severnoj Makedoniji i Srbiji, kao i u pojedinim stratejskim dokumentima četiri zemlje¹¹⁶. Obrazovanje i obuka u oružanim snagama pravno su regulisane zakonima i podzakonskim aktima tih zemalja.

Vojno obrazovanje i obuka, kao i profesionalno usavršavanje predstavljaju tri načina sticanja kompetentnosti profesionalnih vojnih lica. Ministarstva odbrane i oružane snage zemalja Zapadnog Balkana posvećuju veliku pažnju ljudskim resursima kao najvažnijem aspektu sistema odbrane. Pri tome su ministarstva odbrane i oružane snage osavremenile pristup karijeri svojih pripadnika/ca. Obrazovanje i obuka, kao i karijerno usavršavanje, predstavljaju osnove za savremeno shvatanje doživotnog učenja i vođenja u karijeri. Na taj način se stvara mogućnost da svaki pripadnik/ca dobije formacijsko mesto u organizaciji koje odgovara njegovim/njenim znanjima, te da napreduje u karijeri u skladu sa sposobnostima i zaslugama, bez obzira na pol.

Vojno obrazovanje za prvi oficirski čin ostvaruje se u vojnoobrazovnim ustanovama u zemlji (Severna Makedonija i Srbija) ili u inostranstvu (Bosna i Hercegovina i Crna Gora). Severna Makedonija i Srbija, pored Zakona o vojsci/odbrani uređuju vojno školovanje i Zakonom o vojnoj akademiji¹¹⁷, odnosno Zakonom o vojnom obrazovanju¹¹⁸. Bosna i Hercegovina i Crna Gora¹¹⁹ u zakonima o odbrani i/ili

116 Severna Makedonija i Srbija imaju Zakon o vojnoj akademiji i Zakon o vojnom obrazovanju, dok Bosna i Hercegovina i Crna Gora pitanja obrazovanja i obuka rešavaju Zakonom o oružanim snagama.

117 Zakon o Vojnoj akademiji (Službeni glasnik Republike Makedonije br. 83/2009). [Izvorno: Zakon za Voena akademija \(Služben vesnik na Republika Makedonija br.83/2009\)](#).

118 Zakon o vojnom obrazovanju, [Službeni glasnik Republike Srbije, 36/2018](#), Zakon o visokom obrazovanju, [Službeni glasnik Republike Makedonije](#), br. 35/2008; 103/2008; 26/2009; 83/2009; 99/2009; 115/2010; 17/2011; 51/2011; 123/2012; 15/2013; 24/2013; 41/2014; 116/2014; 130/2014; 10/2015; 20/2015; 98/2015; 145/2015; 154/2015 i 30/2016), Zakon o visokom obrazovanju Republike Srbije. Službeni glasnik Republike Srbije, br.88/2017, 73/2018-dr zakon, 67/2019,6/2020-dr zakoni, 11/2021-autentično tumačenje, 67/2021 i 67/2021-dr zakoni

119 Zakon o Vojski Crne Gore („[Službeni list Crne Gore](#)“, broj 51/2017 i 34/2019).

oružanim snagama¹²⁰ uređuju pitanje obrazovanja i obuke. Bosna i Hercegovina i Crna Gora u najvišim zakonskim aktima o oružanim snagama određuju da se profesionalna vojna lica školuju u inostranstvu, a da se usavršavanje realizuje u obrazovnim ustanovama/centrima za obuku u zemlji i/ili inostranstvu. Osim toga, Ministarstvo odbrane Bosne i Hercegovine, na osnovu Zakona o službi u Oružanim snagama BiH i Pravilnika o prijemu u vojnu službu u cilju popune upražnjenih formacijskih mjesta u Oružanim snagama BiH, raspisuje i javni konkurs za popunjavanje formacijskih mjesta početnog čina oficira, podoficira i vojnika te provodi Osnovnu vojnu obuku na kojoj se stiču znanja i vještine neophodne za obavljanje početnih formacijskih dužnosti navedenih kategorija.

Pored zakona, vojnom obrazovanju i obuci posvećene su opšte odredbe u strategijama odbrane, strategijskom pregledu odbrane, strategiji o ljudskim resursima u sistemu odbrane ili, kao što je to u Severnoj Makedoniji, u Strategiji o obrazovanju i obuci u odbrani. Sva ta dokumenta trebalo bi da sadrže rodnu perspektivu, a detaljnije će se tom temom baviti poglavlja od 5-8 koja daju detaljan prikaz sistema vojnog obrazovanja i obuke za svaku od zemalja.

Obuka je težišni mirnodopski zadatak oružanih snaga koji je u nadležnosti najvišeg stručnog i štabnog organizacionog dela sistema odbrane - Generalštaba/ Zajedničkog štaba, što se neposredno potvrđuje doktrinom i pravnim aktima. Doktrine obuke definišu opšta opredeljenja o obuci, organizovanju, pripremama i realizaciji različitih oblika obuke, dok se aktima, u nadležnosti generalštabova, odnosno komandi za obuku uređuju teme, opredeljen broj časova i način realizacije obuka za vojno osposobljavanje. Odredbe u doktrinama obuke se pretaču u niže akte, pa se obuka realizuje prema planovima, programima i smernicama koje donose komande ili jedinice vojske. Ni jedna od doktrina ne pominje rodnu ravnopravnost.

120 Zakon o službi u OSBiH, ([Službeni list BiH](#)* br. 88/05) sa dopunama i i izmenama

PRIMER: Postoje zemlje koje su integrisale princip rodne ravnopravnosti u svoju vojnu doktrinu, kao što je to npr. Švedska. Takav pristup obezbeđuje da se, po hijerarhiji dokumenata kojima se rukovodi sistem odbrane, rodna ravnopravnost kao princip integriše u ostale aspekte sistema odbrane.

Bitan deo regulisanja obrazovanja i obuke predstavljaju pravilnici, uputstva i drugi akti o postupku i prijemu na različite nivoe profesionalne službe, školovanja, upućivanje na usavršavanje ili na obrazovanje i obuku u inostranstvu i slično. U narednim poglavljima koji predstavljaju obrazovanje i/ili obuku u zemljama Zapadnog Balkana predstaviće se koji od normativnih dokumenata sadrži neki od aspekata rodne perspektive – od osnovnih pojmova o rodu i rodnim pitanjima, zaštiti od diskriminacije, preko rodno odgovornog budžetiranja do upotrebe rodno osetljivog jezika.

Obuka u zemljama Zapadnog Balkana realizuje se kroz različito definisane vrste obuka. U zavisnosti od broja i ranga pripadnika oružanih snaga koji podležu obuci, ali i postojanju određenih vidova i rodova oružanih snaga, različito su opredeljeni centri za osnovnu obuku, centri za obuku ili usavršavanje podoficira/ki ili oficira/ki, kao i specijalizovani centri. U okviru centara trebalo bi da se realizuje i obuka o rodnoj ravnopravnosti.

Saradnja sa organizacijama čija je integracija rodne perspektive u rad i obuku predstavljena u poglavlju 3, značajno doprinosi obuci o rodu i rodnim pitanjima i u oružanim snagama zemalja regiona.

Neke od zemalja regiona uspostavljaju centre u kojima se realizuju obuke i za pripadnike stranih armija. Na primer, u BiH obuke organizuje Centar za obuku za operacije podrške miru / *Peace Support Operations Training Center (PSOTC)*, u Srbiji Centar za mirovne operacije (CMO, u Severnoj Makedoniji - Regionalni centar za obuku za odnose s javnošću u sistemu odbrane (RCOJ).

4.4. Sistem vojnog obrazovanja u zemljama sa vojnoškolskim ustanovama

Vojno obrazovanje u Republici Severnoj Makedoniji i Republici Srbiji određeno je, pre svega, postojanjem vojnoobrazovnih ustanova – Vojne akademije u Skoplju i Univerziteta odbrane u Beogradu. Postojanje tih institucija omogućava školovanje učenika, kadeta, studenata, slušalaca i usavršavanja oficira i civilnih lica po sopstvenim nastavnim i studijskim programima i kurikulumima. Vojne visokoškolske ustanove u Skoplju i Beogradu organizuju i master/magistarske, specijalističke i doktorske studije za pripadnike oružanih snaga i civilna lica.

Severna Makedonija i Srbija, međutim, upućuju svoje kandidate na školovanje i u inostrane institucije. Kadeti koji su završili inostrane akademije uvode se u prve oficirske činove po završetku strane akademiju, ali uz dodatnu obuku i usavršavanje. Vojne obrazovne ustanove su u isto vreme i primaoci inostranih studenata na različite nivoe vojnog obrazovanja.

Vojna akademija u Skoplju, koja je pridruženi član državnog Univerziteta “Goce Delčev” u Štipu, školuje oficire rodova Kopnene vojske i Vazduhoplovstva i oficire službi ABHO (Centar atomsko-biološko-hemijske odbrane), telekomunikacija, kao i kriznog menadžmenta, zaštite i spasavanja. U Severnoj Makedoniji obrazovanje, obuka i usavršavanje se odnose na kategorije oficira, podoficira i profesionalnih vojnika. Podela procesa obrazovanja i obuke je izvršena na tri nivoa. Osnovni nivo čine školovanje na Vojnoj akademiji i osnovni kurs za oficire, osnovni prijemni kurs za podoficire i profesionalne vojnike. Srednji nivo su kursevi i obuke za niže komandne dužnosti, a napredni za školovanje i obuke za komandno-štabne dužnosti, odnosno stručno-specijalistička obuka za liderske dužnosti.

Univerzitet odbrane u Beogradu školuje učenike, kadete, studente, slušaocce i polaznike prema akreditovanim studijskim programima, usvojenim nastavnim planovima i programima, odnosno programima karijernog usavršavanja. Pored kadeta/kinja koji se školuju za dužnosti oficira rodova Kopnene vojske i Ratnog vazduhoplovstva i protivvazduhoplovne odbrane, školujuse kadeti/kinje i učenici/e, uključujući polaznike/ce iz inostranstva. Medicinski fakultet Vojnomedicinske akademije, školuje lekare/ke za potrebe vojnih i civilnih zdravstvenih ustanova.

Vojna akademiju u Skoplju i organizacione jedinice Univerziteta odbrane u Beogradu su i naučnoistraživačke ustanove tako da one primenjuju i zakone o naučnoistraživačkoj delatnosti jer je školovanje na visokim vojnobrazovanim institucijama deo obrazovanog sistema u državi. Akreditacija studijskih programa i druge akademske prerogative realizuju se na osnovu zakona o visokom obrazovanju te dve zemlje. Vojna akademija u Skoplju i organizacione jedinice Univerziteta odbrane u Beogradu su i naučnoistraživačke ustanove tako da one primenjuju i zakone o naučnoistraživačkoj delatnosti.¹²¹

4.4.1. Republika Severna Makedonija

Republika Severna Makedonija zasniva svoj sistem obrazovanja i obuke na odredbama relevantnih zakona i na pojedinim strategijama. Odredbe koje se odnose na obrazovanje i odbranu sadržane su u Zakonu o odbrani¹²² Zakonu o službi u Armiji¹²³, Zakonu o Vojnoj akademiji ¹²⁴, kao i Zakonu o visokom obrazovanju, Zakonu o naučnoistraživačkoj delatnosti.

Strategija obrazovanja i obuke¹²⁵ u oblasti odbrane jeste jedinstven dokument u državama regiona koji uređuje sve aspekte procesa edukacije. Strategija definiše da sistem obrazovanja i obuke u oblasti odbrane obuhvata celokupno obrazovanje tokom karijere zaposlenih u sistemu odbrane i da se zasniva na tri stuba: institucionalna edukacija, obuka na radnom mestu i samostalno

121 [Zakon o naučnoistraživačkoj delatnosti Republike Makedonije](#) (Službeni glasnik Republike Makedonije br. 46/2008, 103/2008, 24/2011, 80/2012, 24/2013, 147/2013, 41/2014, 145/2015, 154/2015, 30/2016 i 53/2016) – izvorno: Zakon za naučno-istraživački dejnosti (Služben vesnik na Republika Makedonija br. 46/2008, 103/2008, 24/2011, 80/2012, 24/2013, 147/2013, 41/2014, 145/2015, 154/2015, 30/2016 i 53/2016) i Zakon o naučnoistraživačkoj delatnosti Republike Severne Makedonije (Službeni glasnik Republike Severne Makedonije br. 257/20 i br.163/21) - Služben vesnik na Republika Severna Makedonija br.257/20 i br.163/21; [Zakon o naučnoistraživačkoj delatnosti Republike Srbije](#), Službeni glasnik Republike Srbije, br 110/2005, 50/2006 – ispr. 18/2010 u 112/2015

122 Službeni glasnik Republike Makedonije ([Služben vesnik na Republika Makedonija](#)) br. 42/2001, 5/2003, 58/2006, 110/2008, 51/11, 151/11, 215/15 i Službeni glasnik Republike Severne Makedonije ([Služben vesnik na Republika Severna Makedonija](#)) br. 42/20.

123 Službeni glasnik Republike Severne Makedonije ([Služben vesnik na Republika Makedonija](#)) br. 36/10, 23/11, 47/11, 148/11, 55/12, 29/14, 33/15, 193/15, 71/16, 101/19, 275/19, 14/20.

124 Službeni glasnik Republike Severne Makedonije (Služben vesnik na Republika Makedonija) br.83/2009, dostupno na: [dejure.mk/zakon/zakon-za-voenata-akademija](#)

125 Dostupno na: [mod.gov.mk/inc/uploads/2021/06/Strategija-za-obrazovanie-i-obuka-1.pdf](#)

učenje. Međutim, Strategija ne prepoznaje rodnu perspektivu u tom procesu. Strategija ljudskih resursa¹²⁶, koju je pripremila Ministarstvo rada i socijalne politike Republike Severne Makedonije, a usvojila Vlada, ističe, pak, da je među kriterijumima za karijerno vođenje i rodna zastupljenost.

Vojna akademija u Skoplju integrisala je rodnu perspektivu u svoju aktivnost i to kroz povećanje broja kadetkinja – broj upisanih kadetkinja u školskoj 2020/2021 godini iznosio je 48%, dok je diplomiranih kadetkinja u 2020. bilo 24%. Predmeti kao što su Vojna psihologija, Sociologija, Vojna istorija, a od 2021/2021 godine i predmet Ljudska prava imaju sadržaje koji se odnose na rodnu ravnopravnost.

Obuka u Armiji Severne Makedonije realizuje se kroz veći broj centara za obuku. Najveći i najznačajniji je Centar za individualnu obuku koji pruža osnovnu obuku za podoficire, profesionalne vojnike i vojnike na dobrovoljnom služenju roka. Pored tog centra postoje i centri za specijalističko-stručnu obuku, kao što su centri za strane jezike, medicinsku obuku i za uzgoj i dresuru pasa. U Skoplju je, u podršku Ministarstva odbrane Švajcarske, osnovan RCOJ.

Ministarstvo odbrane izdalo je u 2019. godini Katalog kurseva za kadrove u odbrani¹²⁷ koji sadrži sve kurseve koji se realizuju u okviru obuke na različitim nivoima i u različitim organizacionim strukturama.

4.4.2. Republika Srbija

Prema Zakonu o Vojski (čl.18)¹²⁸ za obrazovanje je nadležno Ministarstvo odbrane. Ministar odbrane donosi planove školovanja, usavršavanja i stipendiranja za potrebe Ministarstva odbrane i Vojske Srbije, upućuje na školovanje i usavršavanje profesionalne pripadnike/ce Vojske Srbije i donosi akta o prijemu pripadnika/ca stranih oružanih snaga u vojnoobrazovne institucije. Generalštab, odnosno načelnik Generalštaba, donosi planove obuke i usavršavanja profesionalnih vojnih lica i lica u rezervnom sastavu.

126 Dostupno na: mvr.gov.mk

127 Republika Severna Makedonija, Ministarstvo odbrane, [Katalog kurseva za zaposlene u odbrani, 2019.](#)

128 Službeni glasnik Republike Srbije, br. 116 od 11. decembra 2007, br. 88 od 28. oktobra 2009., br. 101 od 29. decembra 2010. dr.zakon, br. 10 od 29. januara 2015., br. 88 od 23. oktobra 2015. - US, br. 36 od 10. maja 2018., br. 94 od 27. decembra 2019., br. 74 od 23. jula 2021. godine.

Zakon o vojnom obrazovanju¹²⁹ definiše da vojno obrazovanje obuhvata školovanje, usavršavanje i vojno stručno osposobljavanje za potrebe odbrane zemlje i Vojske Srbije. Školovanje se odnosi na srednje i visoko obrazovanje koje realizuju vojnoškolske ustanove. Usavršavanje podrazumeva sve oblike obrazovanja tokom života profesionalnih pripadnika/ca Vojske Srbije i državnih službenika/ca koje realizuju vojnoškolske ustanove, kao i jedinice i ustanove Ministarstva odbrane i Vojske Srbije. Vojno stručno osposobljavanje su programi obuke za rezervne oficire/ke Vojske.

Na Univerzitetu odbrane i u jedinicama i ustanovama Ministarstva odbrane i Vojske Srbije organizuju se i izvode posebni program usavršavanja profesionalnih pripadnika/ca Vojske Srbije i državnih službenika/ca. Programi se realizuju u skladu sa planovima školovanja i usavršavanja profesionalnih pripadnika/ca Vojske Srbije i državnih službenika u Ministarstvu odbrane i Planom obuke i usavršavanja profesionalnih vojnih lica i lica u rezervnom sastavu, a traju najduže jednu školsku godinu. Oblike usavršavanja i bliže uslove, način i postupak realizacije ovih programa uređuje ministar odbrane.¹³⁰

Od početka prijema žena u Vojnu akademiju 2007. godine, Vojnu gimnaziju od 2014. godine i reaktiviranjem Srednje stručne vojne škole 2015. godine broj upisanih žena je u stalnom porastu. U školskoj 2019/2020 i 2020/2021 na sve studijske programe Vojne akademije upisano je 37, odnosno 38% devojaka. Taj broj je veći kada je u pitanju Vojna gimnazija u kojoj je u 2020/2021 godini upisano 57% devojaka, dok je u Srednjoj školi, koja školuje podoficire, taj procenat 46%. Druga visokoškolska institucija u okviru Univerziteta odbrane – Medicinski fakultet Vojnomedicinske akademije školuje svake školske godine više od 60% žena. U sastavu Univerziteta odbrane u Beogradu je Škola nacionalne odbrane koja je posvećena usavršavanjima oficira iz zemlje i inostranstva.

129 [Službeni glasnik Republike Srbije br. 36/2018.](#)

130 Zakon o vojnom obrazovanju, Službeni glasnik Republike Srbije 36/2018

Prvi nivo je Osnovni komandno-štabni kurs, drugi Komandno-štabno usavršavanje, treći Generalštabni kurs, dok je četvrti nivo usavršavanja Visoke studije bezbednosti i odbrane namenjena liderima u oružanim snagama, kao i liderima u upravljanju odbranom i bezbednošću (parlamentarci, članovi Vlade i visoki predstavnici ministarstava sile).

Na Vojnoj akademiji predmeti Sociologija, Vojna etika, Upravljanje ljudskim resursima, kao i Pravo odbrane i međunarodno humanitarno pravo imaju u svoje kurikulume uključene sadržaje o rodu i rodnoj ravnopravnosti. U Vojnoj gimnaziji i Srednjoj stručnoj vojnoj školi istovetni sadržaji se izučavaju kroz opšteobrazovne (Psihologija, odnosno Ustav i pravo građana), izborne (Građansko vaspitanje) i opšte vojne nastavne predmete (Vojno pravo i propisi, odnosno Moral vojske).

4.5. Sistem vojnog obrazovanja u zemljama koje šalju svoje kadete i kadetkinje na školovanje u inostranstvo

Zajednički imenitelj za vojno obrazovanje u Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori jeste školovanje kadeta i kadetkinja, kao i većine oficira i oficirki za prve oficirske činove u inostranim vojnim akademijama. Prednost takvog školovanja je upoznavanje sa organizacijom i delatnošću stranih armija, a određeni nedostatak je nemogućnost uticaja na kurikulume, odnosno znanja i sposobnosti koje će steći kadet/kadetkinja u odnosu na ona koja su potrebna oficirima oružanih snaga države. Zato je potrebna i određena obuka u zemlji po završetku školovanja u inostranstvu.

Pored Zakona o odbrani BiH koji određuje nadležnosti Ministarstva odbrane, ministra i Oružanih snaga i u oblasti obrazovanja i obuke, Bosna i Hercegovina ima više podzakonskih akata kojima se detaljno uređuje školovanje, usavršavanje i obuka. Pored školovanja za prve oficirske činove u inostranstvu, profesionalna vojna lica se upućuju u inostranstvo i na pojedine nivoe usavršavanja. Obuka se, međutim, izvodi (uglavnom) u Bosni i Hercegovini s obzirom na razvijene centre za obuku.

Kao članica NATO, Vojska Crne Gore (VCG) obuku potpuno usmerava na dostizanje NATO ciljeva i osposobljavanje snaga koje se upućuju u međunarodne misije, operacije i druge međunarodne aktivnosti,¹³¹ tako da se obuka pojedinaca i jedinica za učešće u međunarodnim snagama realizuje i u inostranstvu. U zemlji, u Centru za obuku Vojske Crne Gore izvodi se osnovna vojnička obuka, napredni vojnički kurs, osnovni podoficirski kurs, osnovni kurs za oficire obrazovane na civilnim fakultetima, napredni podoficirski kurs, liderski podoficirski kurs i obuka za misije.

131 Strategijski pregled odbrane Crne Gore.

Usavršavanjem u inostranstvu obuhvaćeni su oficiri za operativno-strategijski nivo, komandno-štabno usavršavanje, kao i podoficiri višeg čina. Pripadnici vojske se upućuju i na karijerne kurseve po IMET – Međunarodno vojno obrazovanje i obuka (*International Military Education and Training*) programu i kurseve engleskog jezika u dužem trajanju na vojnim institucijama i ratnim školama u inostranstvu. Usavršavanje profesionalnog kadra za komandne pozicije vrši se na inostranim vojno-obrazovnim institucijama (usavršavanje komandno-štabnog nivoa i usavršavanje operativno-strategijskog nivoa) a za potrebe upravljanja politikama i programima (u funkciji potreba i razvoja Ministarstva i Vojske) na fakultetima u Crnoj Gori i Bosni i Hercegovini (studijski programi magistra i doktora nauka, u oblasti specijalnosti koja je određena).¹³²

4.5.1. Bosna i Hercegovina

Bosna i Hercegovina nema uspostavljenu instituciju srednje vojne škole niti vojne akademije. Prema Zakonu o službi u Oružanim snagama Bosne i Hercegovine (OSBiH)¹³³ uređeno je da se za potrebe profesionalne vojne službe u OSBiH i popune formacijskih mesta, na školovanje upućuju oficiri/ke, kadeti/kinje i učenici/ce u inostrane obrazovane ustanove, te da se u cilju popune upražnjenih formacijskih mjesta u Oružanim snagama BiH raspisuje javni konkurs za popunjavanje formacijskih mjesta početnog čina oficira, podoficira i vojnika, koji osnovnu vojnu obuku za početnu formacijsku dužnost obavljaju u BiH. Istim zakonom je regulisano da Ministarstvo odbrane BiH može da stipendira učenike/ce srednjih škola i studente/kinje fakulteta u državi, čija zanimanja su potrebna za popunu OS.¹³⁴

132 Zakon o Vojski Crne Gore predviđa kao uslov za unapređenje u viši čin između ostalog i odgovarajuće usavršavanje na vojnim i civilnim studijskim programima.

133 Zakon o službi u OSBiH, ([Službeni glasnik BiH" br. 88/05](#)) sa dopunama i i izmenama

134 Osim školovanja u BiH i u ovoj oblasti se dodjeljuje određeni broj stipendija za studije u inostranstvu.

Na osnovu Pravilnika o školovanju i usavršavanju u MO i OSBiH i Pravilnika o profesionalnom razvoju i upravljanju karijerom ministar donosi i Politiku vojne obuke i edukacije, koja predstavlja osnovu za sistem upravljanja vojnom obukom i edukacijom koji je u nadležnosti načelnika Zajedničkog štaba OSBiH. Smernicama za obuku i Glavnim planom obuke OSBiH (trogodišnji ciklus planiranja) načelnik Zajedničkog štaba reguliše sve aspekte obuke OSBiH u nastupajućoj godini. Dalja razrada i realizacija je u nadležnosti Komande za obuku i doktrinu i na nižim sastavima.

Pravilnikom o školovanju i usavršavanju profesionalnih vojnih lica¹³⁵ reguliše se njihovo školovanje i usavršavanje, vrste školovanja i usavršavanja, utvrđivanje i planiranje potreba za školovanjem i usavršavanjem, procedure izbora i upućivanja kandidata/kinja, izveštavanje i evidencija, nadležnosti i odgovornosti i stručno obrazovanje profesionalnih vojnih lica. Školovanje i usavršavanje profesionalnih vojnih lica može da se ostvari fakultetima, kao i na drugim oblicima školovanja. To se odnosi na mogućnost da profesionalna vojna lica budu upućena na diplomatske ili na posleddiplomske studije. U Pravilniku se navodi odrednica da se izrazi koji su dati u jednom gramatičkom rodu odnose i na muškarce i na žene. Školovanje i usavršavanje može da se ostvari u zemlji i u inostranstvu.

Pravilnikom o profesionalnom razvoju i upravljanju karijerom definiše se profesionalni razvoj i upravljanje karijerom profesionalnih vojnih lica u toku vršenja vojne službe u MO i OSBiH.

Obuka i usavršavanja vojnih lica definisana je Doktrinom obuke OSBiH. Ciklus obuke počinje sa stupanjem u profesionalnu vojnu službu i traje do završetka službe odnosno do penzioniranja. Obuka priprema pojedince, jedinice, štabove i njihove vođe za izvođenje operacija punog spektra bilo gdje i bilo kada unutar spektra sukoba. Ovo trajno učenje se javlja u sve tri oblasti: institucionalnoj obuci, operativnoj obuci i samorazvoju i uključuje vlastitu procjenu.¹³⁶ U OSBiH postoje šest centara za obuku: Centar za osnovnu obuku, Centar za profesionalni razvoj, Centar za borbenu obuku, borbene simulacije, Centar za razminiranje

135 [Službeni glasnik BiH, \(broj 33/19\).](#)

136 Doktrinarna publikacija: [OTP 7-0 „Doktrina obuke Oružanih snaga Bosne i Hercegovine“, Komanda za obuku i doktrinu, 2015.](#)

i eksplozivna ubojna sredstava i Centar za obuku za operacije podrške miru (PSOTC), koji je NATO partnerski centar za obuku i edukaciju, kao regionalni centar za obuku.¹³⁷

Politika rodne ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane i Oružanim snagama Bosne i Hercegovine doneta je 2019. godine. Dokumentom je definisana obaveza da se teme iz oblasti rodne ravnopravnosti uvrste u planove i programe obuka. Donošenjem Politike MO i OSBiH su i formalno potvrdile integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuku, koja je *de facto* postojala u dužem periodu.

Obuka iz oblasti rodnih pitanja se izvodi u centrima za obuku, komandama i jedinicama oružanih snaga. Obuka obuhvata sva profesionalna vojna lica, a izvodi se na svim nivoima. Prema standardnim operativnim procedurama rodne ravnopravnosti komandanti na svim organizacijsko-formacijskim nivoima na predlog kontakt osobe za rodna pitanja planiraju i realizuju obuku iz te oblasti. Sadržaj i način realizacije obuke o rodu dat je u Priručniku o radu i rodnim pitanjima, a OSBiH imaju 15 sertifikovanih instruktora i instruktorki za obuku oružanih snaga, od toga dvije instruktorke u MO i trinaest instruktora/ki u OSBiH¹³⁸.

Značaj koji OS Bosne i Hercegovine pridaju rodnoj obuci pokazan je i formiranjem Tima za integraciju rodne ravnopravnosti u obuku i vojne vježbe OSBiH (jul 2019. godine) sa osnovnim zadatkom analize programa i planova obuke iz perspektive rodne ravnopravnosti. Cilja rada Tima bila je namjera da se izvrši izmjena planova i programa obuke. Formiranje Tima je bio dio Dinamičkog plana i aktivnosti proisteklih iz konferencije mreže načelnika Generalštabova Žene, mir i bezbjednost (*Women, Peace and Security Chiefs of Defence Network - WPS*

137 Centar za obuku za operacije podrške miru (PSOTC) osnovan je 2003. godine uz podršku međunarodnih partnera, a 2013. godine u potpunosti je integriran u strukturu OSBiH, te je i nakon ove integracije zadržao svoj međunarodni karakter sa istim ciljem i misijom. Osnovna misija Centra jeste edukacija i obuka za operacije podrške miru, što je bitan segment ukupnih napora države Bosne i Hercegovine u domenu globalne sigurnosti i očuvanja mira u svijetu. PSOTC ima NATO akreditaciju koja je obnovljena u prvoj polovini 2022. godine.

138 Taj broj je u junu 2022. poslije GToT-a održanog u Skoplju povećan za još dvoje instruktora.

CHODS Network)¹³⁹ čiji je domaćin bilo Ministarstvo odbrane BiH u martu 2019. godine. U februaru 2021. godine Tim je usvojio Prijedlog za implementaciju i standardizaciju obuke u oblasti rodne ravnopravnosti na svim nivoima obuke u Ministarstvu odbrane i Oružanim snagama BiH. Oružane snage BiH, kao i pripadnici/ce OS iz ostalih zemalja mogu da pohađaju kurs „*Utility of Gender in Peace Support Operations*“ koji se redovno predaje u PSOTC.

4.5.2. Crna Gora

Crna Gora nema institucije vojne akademije niti srednje vojne škole. Popuna profesionalnim oficirskim kadrom u Vojci primarno se vrši kroz obrazovanje kadeta/kinja na inostranim vojnim akademijama. Podoficiri/ke, kao i dio oficirskog kadra (koji posjeduje znanja potrebna za funkcionisanje vojne organizacije) uključuju zvanja inženjera, ljekara, ekonomista, pravnika, IT stručnjaka – informacione tehnologije (*Information Technology*). Znanja, vještine i kompetencije za vršenje službe u Vojsci stiču se u Centru za obuku. U tom smislu postoje bilateralni ugovori sa nizom zemalja: Sjedinjene Američke Države, Republika Hrvatska, Republika Grčka, Republika Severna Makedonija, Velika Britanija, Republika Austrija i Republika Italija. Po završetku obrazovanja kadet/kinja, odnosno stipendista/kinja se prima u službu u Vojsci nakon čega se upućuje na obuku za početnu dužnost. oficira u Centar za obuku u Crnoj Gori. Dugoročni plan razvoja odbrane¹⁴⁰ predviđa obezbjeđivanje oficirskog kadra određenih profesija i prijemom iz građanstva i stipendiranjem na fakultetima u Crnoj Gori ili proizvođenjem iz drugih kategorija profesionalnih vojnih lica sa visokim obrazovanjem. Pribavljanje podoficirskog kadra vrši se proizvođenjem iz kategorije vojnika/vojnkinja po ugovoru, a vojničkog kadra kroz izbor lica za prijem u službu putem oglašavanja i iz redova lica koja su služila dobrovoljni vojni rok. U oglasima za prijem u službu koristi se rodno senzitivni jezik, odnosno ističe se da se primaju vojnici/vojnkinje u svojstvu vojnika po ugovoru.

139 [Mreža](#) podržava napore oko 40 zemalja članica da primene agendu Žene, mir, bezbednost i doprinosi izgradnji kapaciteta za povećane mogućnosti žena na lokalnom, državnom i regionalnom nivou. Bosna i Hercegovina je jedina zemlja od četiri zemlje Zapadnog Balkana obuhvaćenih Regionalnom studijom polaznog stanja koja je članica mreže.

140 [Dugoročni plan razvoja Crne Gore](#).

Crna Gora posebnu pažnju usmerava na privlačenje, zadržavanje, ali i razvoj i vođenje u karijeri. Strategijski pregled odbrane, 2018 godina¹⁴¹ daje smernice za profesionalni razvoj kadra koji se zasniva na kontinuiranom usavršavanju i usmeravanju individualnog karijernog razvoja. Obrazovanje i usavršavanje kadra vrši se u skladu sa potrebama službe po principu „obrazovanje/usavršavanje-naredna dužnost”. U okviru stanja koje postoji u oblasti ljudskih resursa napominje se da je procenat žena u sastavu Vojske (2018) godine bio 9,88%. Dokumentom je definisano je i da će se pružati stalna podrška ženama da se usavršavaju i razvijaju svoje karijere i obezbijediće im se otvorenost i dostupnost svih, pa i vodećih pozicija.

Prema Zakonu o VCG Ministarstvo odbrane donosi planove upravljanja ljudskim resursima, među kojima je i oblast usavršavanja. Usavršavanje profesionalnog kadra – oficira/ki i podoficira/ki sa višim činovima realizuje se u vojno-obrazovnim ustanovama u inostranstvu i na visokim obrazovnim ustanovama u zemlji (magistarske i doktorske studije).

U Strategiji upravljanja ljudskim resursima u MO i VCG utvrđena je Politika obrazovanja usavršavanja i obuke, čija je osnova razvoj ljudskih resursa, kroz plansko osposobljavanje, usmeravanje i usklađivanje znanja, sposobnosti i veština zaposlenih sa aktuelnim i budućim zahtevima Ministarstva odbrane i Vojske.

Na akademijama u inostranstvu u 2020/2021. godini školuje se 28% devojaka. Karakteristično je da se u selekciji kandidata za upis primenjuje određena mera afirmativne akcije – u selekciji kandidata za upis, kao jedan od dopunskih kriterijuma, metodologijom za sprovođenje javnog oglasa propisano je da u slučaju da dva ili više kandidata, koji su aplicirali na istu vojnu akademiju imaju isti broj ukupnih bodova, prednost će imati kandidat/kinja manje zastupljenog pola. Slično se predviđa i u procesu izbora kandidata za prijem i usavršavanje u službi u Vojsci, vodi se računa o srazmernoj zastupljenosti pripadnika manjinskih naroda kao i o rodno balansiranoj zastupljenosti. U procesu selekcije kandidata za usavršavanje, metodološki je predviđeno da u slučaju kada imaju dva ili više kandidata različitog pola, koji su aplicirali na isto mjesto, a pri tome imaju isti broj ukupnih bodova, prednost se daje kandidatu/kinji manje zastupljenog

141 [Strategijski pregled odbrane](#)

polu. Dugoročni plan razvoja odbrane navodi potrebu aktivne promocije vojne profesije sa ciljem njenog približavanja mlađoj ženskoj populaciji i većeg prijema u VCG.

Obuka o rodnim pitanjima izvodi se prema Instrukciji za obuku koju izrađuje Generalštab, a izvodi se jednom godišnje. Takođe su teme roda i integralni dio planova i programa kurseva i obuka u koje se realizuju u Centru za obuku. U toku jedne kalendarske godine oko 300 profesionalnih vojnih lica na različitim obukama upozna se sa temom rodne ravnopravnosti. Zaključno sa krajem decembra 2021. u MO i VCG obučeno je 11 rodnih instruktora/ki.¹⁴²

U Ministrastvu odbrane i Vojsci Crne Gore realizuje se, u okviru projekta „Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbednosti u zemljama Zapadnog Balkana“ uz podršku UNDP SEESAC-a program *“Mentorstvo za rodnu ravnopravnost”* (*Gender Coach Program*) za donosioce odluka, odnosno lica iz kategorije visokog rukovodnog i komandnog kadra.

142 U junu 2022. taj broj je povećan na 17, jer je svih šest polaznika i polaznica uspješno završilo GToT u Skoplju.

4.6. Finansiranje vojnog obrazovanja i obuke

Finansiranje potreba i aktivnosti vojnog obrazovanja i obuke, najvećim delom se obezbeđuje iz budžeta u okviru sredstava koji su opredeljena ministarstvima odbrane kao direktnim budžetskim korisnicima. Države u regionu imaju sistemske zakone koji uređuju planiranje, pripremu, donošenje i izvršenje budžeta¹⁴³, a direktna sredstva se zakonima (Zakon o budžetu institucija Bosne i Hercegovine i međunarodnih obaveza Bosne i Hercegovine; Zakon o budžetu Crne Gore, Zakon o izvršenju budžeta Republike Severne Makedonije, Zakon o budžetu Republike Srbije) utvrđuju za svaku godinu. Ministarstva odbrane, kao i drugi organi državne uprave, pripremaju predlog budžeta, a nakon usvajanja zakona o budžetu postaju korisnici opredeljenih sredstava po određenim pozicijama.

Vojnoobrazovne institucije mogu da obezbede znatno manji procenat sredstava i iz drugih izvora kao što su pružanje usluga edukacije – školovanje osoba iz inostranstva, lica iz građanstva, istraživanje i razvoj i slično.

Pozicije za obrazovanje i obuku u okviru sredstava ministarstava odbrane mogu da budu iskazane različito. Na primer, Crna Gora, koja školuje ili usavršava profesionalna vojna lica u inostranstvu na osnovu bilateralnih ugovora i snosi deo troškova, ne iskazuje u Zakonu o budžetu za 2021 pojedinačno te troškove, ali ima posebno opredeljena sredstva za obuku i vežbe. U Zakonu o budžetu Republike Srbije za pojedinu godinu, nisu direktno iskazani troškovi za obuku, ali postoji posebna pozicija za *Unapređenje stanja u oblasti vojnog obrazovanja i naučnoistraživačke delatnosti*¹⁴⁴

143 Zakon o finansiranju institucija BiH (Službeni glasnik 61/04); Zakon o budžetu i fiskalnoj odgovornosti Sl.i list CG 20/2014, 56/2014, 70/2017, 4/2018 –oduka US (Ustavni sud) i 55/2018, Zakon za budžeti Republike Severne Makedonije (primenjuje se od 1.1.2023.godine), kao i Zakon o budžetskom sistemu Republike Srbije (Službeni glasnik Republike Srbije br. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 – ispr. 108/2013, 142/2014, 68/2015 – dr.zakon, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019 i 149/2020).

144 Zakon o vojnom obrazovanju Republike Srbije uređuje finansiranje vojno-školskih ustanova, a osnovan je i Budžetski fond za potrebe vonoj obrazovanja i vojne naučnoistraživačke delatnosti.

Deo prihoda za obrazovanje i obuku vojne obrazovane institucije mogu da ostvare iz donacija. Bilateralnim sporazumima za školovanje u inostranstvu omogućeno je školovanje određenog broja pripadnika oružanih snaga iz zemalja regiona, za koje država pošiljalac snosi samo manji deo troškova.

Kada je u pitanju finansiranje u oblasti obuke o rodnom pitanjima iz donacija, kao primer može da se navede finansiranje obuke instruktora/ki za rodne treninge u NCGM-u za koje države Zapadnog Balkana nisu snosile troškove.

4.6.1. Uloga rodno odgovornog budžetiranja u oružanim snagama i vojnom obrazovanju

Rodno odgovoran budžet jeste budžet koji je namenjen svima – ženama i muškarcima, devojčicama i dečacima – jer obezbeđuje rodno ravnopravnu distribuciju resursa i doprinosi jednakim mogućnostima za sve.¹⁴⁵

62 Rodno odgovorno budžetiranje (ROB) predstavlja inovativni alat javne politike kojim se procenjuje uticaj politika i budžeta iz rodne perspektive i osigurava da oni ne produbljuju rodnu neravnopravnost, već doprinose ravnopravnijem društvu za žene i muškarce. Takav budžet određuje gde su potrebe muškaraca i žena iste, a gde se razlikuju. Tamo gde se razlikuju i alokacija budžeta će biti različita¹⁴⁶.

Pretpostavka za alokaciju budžeta jeste rodna analiza kojom se sagledava koje efekte ima preraspodela sredstava na živote žena i muškaraca, uzimajući u obzir pol, ali i druge socio-ekonomske i ostale važne karakteristike (stepen obrazovanja, godine starosti, zdravstveno stanje, etničku pripadnost i drugo) koji osobu ili grupu stavljaju u potencijalno neravnopravan položaj. Na taj način u procesu ROB mogu da se prepoznaju i otklone neravnopravnosti koje nastaju kao posledica “rodno neutralnog” planiranja.

145 Dostupno na: oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620429/qt-guide-gender-responsive-budgeting-280218-en.pdf

146 Više o ROB videti u [Božanić D, Ileš M, Branković Đundić M. Ka rodno odgovornom programskom budžetu – priručnik za uvođenje rodnog budžetiranja u programsku strukturu budžeta. Novi Sad, 2015.](#)

Rodno odgovorno budžetiranje daje doprinos unapređenju rodne ravnopravnosti u vojnom obrazovanju. Rodna analiza budžeta za vojno obrazovanje omogućava da se identifikuju aktivnosti i potrebe koje mogu da obezbede ravnomernu raspodelu sredstava za potrebe dečaka i devojčica, žena i muškaraca ili, kada je to potrebno, afirmativne mere da bi se omogućilo manje zastupljenom polu, a to su žene, da ostvare neka svoja prava ili zadovolje svoje potrebe.

Rodno odgovorno budžetiranje su kao princip uvele Severna Makedonija i Srbija, a postoji iskazana namera za pripremu i uvođenje ROB-a u sistem budžeta u Crnoj Gori i Bosni i Hercegovini.

U cilju implementacije člana 5. Zakona o jednakim mogućnostima¹⁴⁷ u Republici Severnoj Makedoniji je još 2012. godine pripremljena Strategija za uvođenje rodno odgovornog budžetiranja u Vladi Republike Makedonije¹⁴⁸. Strategiju je pripremlilo Ministarstvo rada i socijalne politike kao deo projekta UN Women “Unapređenje rodno odgovorne politike u jugoistočnoj Evropi”. Dve godine kasnije uvedena je i Metodologija o rodno odgovornom budžetiranju u organima državne uprave¹⁴⁹. Ministarstvo odbrane Severne Makedonije aktivno sprovodi Strategiju i Metodologiju za jedan izabrani program u Vojnoj akademiji. U tom kontekstu urađena je Rodno-budžetska izjava za period 2018-2020.godina. Izjava je obuhvatila analizu rodno relevantnih pitanja u oblasti Programa VA, predlog aktivnosti, očekivane rezultate i opis praktičnih koraka za postizanje rezultata koji će obezbediti bolje mogućnosti za žene i muškarce (kadete/kinje) u implementaciji Programa i pokazati kako će postizanje tih rezultata da pomogne unapređenju jednakosti, iskazano preko izlaznih indikatora i alokacije budžetskih sredstava.

147 U članu 5. Zakona o jednakim mogućnostima žena i muškarca Republici Severnoj Makedoniji, ističe se, da je jedna od osnovnih mera sistemsko uključivanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u procesu stvaranja, sprovođenja i praćenja politika i budžeta u posebnim društvenim oblastima, uključujući i obavljanje funkcija i nadležnosti subjekata javnog i privatnog sektora.

148 mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/strategija_budzet_mkd.pdf

149 view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mtsp.gov.mk%2Fcontent%2Fword%2Fmetodologija.doc&wdOrigin=BROWSELINK

Primenom rodno odgovornog budžetiranja ostvaren je porast prijavljenih devojaka 20%, zadržavanje dostignutog procenata upisanih, poboljšanje smeštajnih kapaciteta, senzitiviziran je nastavni kadar u Akademiji i Centru za obuku kadete/kinje obukom nastavnog kadra i instruktora/ki u Centru, ostvarena je jednaka distribucija na sve vojne rodove (bez favorizovanja određenog roda), veća zastupljenost rodne teme u obrazovanju u medijima, uključivanje rodne perspektive pri izboru nastavnog kadra i ravnomernija polna zastupljenost u radnim telima i komisijama Vojne akademije.

Vlada Republike Srbije zvanično je uvela ROB 2015. godine, usvajanjem Zakona o budžetskom sistemu¹⁵⁰, kada je promovisanje rodne ravnopravnosti prepoznato kao jedan od budžetskih ciljeva (član 4). Nove odredbe tog Zakona uvele su ROB kao obavezu u toku planiranja i izvršenja budžeta, čime je najavljeno i njegovo postepeno uvođenje od 2016. do 2020. godine. Amandmanima na Zakon o budžetskom sistemu usvojenim u decembru 2016. godine dodatno je unapređena implementacija ROB-a, kroz uvođenje obaveznog izveštavanja o uticaju budžetskih programa na poboljšanje rodne ravnopravnosti u okviru Godišnjeg budžetskog izveštaja (član 79). Osim toga, informacije o rodno odgovornim ciljevima i indikatorima postale su sastavni deo informacija o programu (član 28).¹⁵¹

Sredstva iz budžetskih pozicija za posebne potrebe školovanja žena ili muškaraca izdvajana su i pre uvođenja rodno odgovornog budžetiranja 2016. godine. Od prve godine upisa žena na Vojnu akademiju 2007 godine, kao i osnivanja Medicinskog fakulteta VMA (Vojno-medicinska akademija) 2009. godine (na kome je u 2019/20 bilo 65% žena, a u narednoj školskoj godini čak 68%) obezbeđeni su smeštajni kapaciteti za žene i različita finansijska davanja za njihove potrebe. Takođe, bila su izdvajana sredstva za promociju vojnog školstva što je dovodilo do povećanog interesovanja za upis osoba oba pola u srednje vojne škole, Vojnu akademiju i Medicinski fakultet Vojnomedicinske akademije.

150 Kao četvrti cilj budžetskog procesa navodi se postizanje alokacijske efikasnosti koja podrazumeva raspoređivanje sredstava budžeta sa ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti. www.paragraf.rs/propisi_download/zakon_o_budzetskom_sistemu.pdf

151 [Rodno odgovorno budžetiranje, UNW, ROB \(GRB\) – Rodno odgovorno budžetiranje \(Gender Responsive Budgeting\)](#), Hadžiahmetović A, Đurić-Kuzmanović T, Klatzer E, Risteska M. Rodno odgovorno budžetiranje – [Udžbenik za univerzitete. IKD "UNIVERSITY PRESS – MAGISTRAT": Sarajevo.](#)

Uvođenje ROB omogućilo je da Univerzitet odbrane izvrši alokaciju određenih budžetskih sredstava za obezbeđenje boljih smeštajnih kapaciteta za žene i muškarce, povećanje znanja i svesti o rodnim pitanjima (obuke kadeta i kadetkinja, zajedničke obuke zaposlenih) kao i da planira zadovoljenje određenih potreba zaposlenih na Univerzitetu za unapređenjem znanja (kursevi), očuvanjem zdravlja (preventivni pregledi) i nagrađivanje žena koja rade pod otežanim uslovima i teže fizičke poslove boravkom u objektima za odmor.

Crna Gora planira uvođenje rodno odgovornog budžetiranja u državi. U Akcionom planu nacrta Strategije rodne ravnopravnosti Crne Gore (mart 2021) godine planiraju se finansijski troškovi za realizaciju Plana, koji posredno predstavljaju rodno odgovorno budžetiranje.

U Bosni i Hercegovini, na inicijativu Agencije za rodnu ravnopravnost BiH, Ministarstva za ljudska prava i izbeglice BiH i entitetskih gender centara, Ministarstvo finansija i trezora BiH i entitetska ministarstva finansija su uveli komponentu ravnopravnosti polova u instrukcije za budžetske korisnike. Međutim, institucije iz sektora bezbednosti, kao ni većina ostalih institucija u BiH, još uvek ne primjenjuju rodno odgovorno budžetiranje. Problem je u nepostojanju razvijenih kapaciteta i znanja u primeni, ali i činjenice da programsko budžetiranje, kao nužan preduslov, nije u potpunosti zaživjelo.¹⁵²

152 Završni izvještaj o provedbi akcionog plana za implementaciju UN Rezolucije 1325 „Žene, mir i sigurnost“ u Bosni i Hercegovini 2014-2017, Vijeće Ministara, 2018.

5. BOSNA I HERCEGOVINA – PREGLED POLAZNOG STANJA

5.1. Normativni okvir

Pravni okvir Bosne i Hercegovine uspostavlja normativnu osnovu za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Rodna ravnopravnost i zabrana diskriminacije, uključujući zabranu diskriminacije na osnovu rodne pripadnosti, garantovana je Ustavom, kao najvišim pravnim aktom države. *Ustav Bosne i Hercegovine* (Aneks IV Općeg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini i “Službeni 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 spol, 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).

Osim Ustava, rodna ravnopravnost je zagarantovana nizom usvojenih javnih politika, zakona i podzakonskih akata koji su usklađeni sa međunarodnopravnim okvirom koji se odnosi na rodnu ravnopravnost i zabranu rodno zasnovane diskriminacije. Bosna i Hercegovina je potpisnica brojnih međunarodnih konvencija, protokola i ugovora koji artikuliraju načela zabrane rodne diskriminacije.¹⁵³ Ratificirala je Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije (CEDAW) kao i Fakultativni protokol iz 1999.godine¹⁵⁴, RVSUN 1325, Konvenciju Savjeta Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istambulska konvencija), a postignuća u ostvarivanju napretka u odnosu na ciljeve postavljene Pekinškom deklaracijom i platformom za akciju predstavila je u izveštaju povodom obilježavanja 25 godina od usvajanja Pekinške deklaracije.¹⁵⁵

153 Osobnost pravnog sistema BiH u pogledu zaštite ljudskih prava je da su pojedini međunarodni instrumenti iz korpusa međunarodnih ljudskih prava, što uključuje i ravnopravnost spolova, dio Ustava Bosne i Hercegovine i sadržani su u Aneksu I Ustava BiH.

154 Bosna i Hercegovina je usvojila CEDAW sukcesijom 1. septembra 1993. i podnosi periodične izveštaje CEDAW komitetu koji uključuje 23 nezavisna eksperta/kinje i razmatra izveštaje država koje su pristupile konvenciji i daje preporuke državama na osnovu tih izvještaja. Tokom 2019. godine CEDAW komitet je razmotrio Šesti periodični izvještaj koji je podnijela BiH. Fakultativni protokol iz 1999 BiH je potpisala u septembru 2000. godine, a ratifikovala u septembru 2002. godine.

155 Pekinška deklaracija i Platforma za akciju, usvojena na Četvrtoj UN-ovoj svjetskoj konferenciji o ženama septembra 1995. godine, predlaže konkretne ciljeve koje treba poduzeti za postizanje ravnopravnosti spolova. Potpisivanjem ovih dokumenata BiH je preuzela obavezu donošenja nacionalnog plana za poboljšanje položaja žena (Gender akcioni plan – GAP). [Izveštaj povodom 25 godina od usvajanja Pekinške deklaracije i Platforme za akciju koji je podnijela BiH.](#)

Bosna i Hercegovina je posvećena ostvarivanju Agende Ujedinjenih nacija za održivi razvoj do 2030. godine (Agenda 2030) i podnosi dobrovoljne izveštaje o napretku u ostvarivanju COR, što uključuje i izvještavanje o napretku u ostvarivanju COR br. 5 koji se odnosi na postizanje rodne ravnopravnosti.¹⁵⁶

U nastavku teksta se navode ključne politike i zakoni koji se odnose na rodnu ravnopravnost u Bosni i Hercegovini, zatim normativni okvir koji se odnosi na rodnu ravnopravnost u sistemu odbrane Bosne i Hercegovine, da bi na kraju fokus bio stavljen na normativni okvir koji reguliše obrazovanje i obuku u sistemu odbrane Bosne i Hercegovine. Međunarodnopravne norme koje je Bosna i Hercegovina inkorporirala u svoje zakonodavstvo, kao i domaće politike i zakoni koji se odnose na rodnu ravnopravnost i zabranu diskriminacije relevantni su i u domenu vojnog obrazovanja i obuke.

5.1.1. Javne politike i opšta normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost¹⁵⁷

Bosna i Hercegovina je 2018. godine usvojila **Treći 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. *Gender akcionim planom (GAP-om) za period 2018-2022.* utvrđeni su ciljevi, programi i mjere za ostvarivanje ravnopravnosti spolova 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 spolova, te jačanje saradnje i partnerstva. Na ovaj način jasnije su definirane obaveze institucionalnih mehanizama za ravnopravnost spolova, kao i obaveze i odgovornosti resornih ministarstava u svakoj prioritetnoj oblasti.¹⁵⁸

156 U ovom poglavlju se navode samo ključne strategije i zakoni koji se odnose na ravnopravnost spolova. Postoji čitav niz međunarodnopravnih dokumenata na čiju primjenu se BiH obavezala kao članica UN, kao i država koja je u procesu pristupanja EU i radi u pravcu dobijanja statusa zemlje kandidata. Svi pravni instrumenti su navedeni u Aneksu Ustava BiH.

157 U ovom dijelu teksta je dat reduciran spisak javnih politika i zakona, koji sadrže smjernice i obaveze iz domena rodne ravnopravnosti, a posebno iz domena ravnopravnosti u oblasti obrazovanja.

158 Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana. SEESAC, Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021

Strateški cilj GAP-a br. 1, tačka 1.4. bavi se oblastima obrazovanja, nauke, kulture i sporta. U procjeni stanja navodi se da ne postoji diskriminacija po spolu što se tiče zakonskih propisa, ali također se navodi da su još uvijek „ograničene su mogućnosti napredovanja za djevojčice i žene i pristup pozicijama za koje su potrebne visoke kvalifikacije, prije svega zbog stereotipa koji se odnose na muška/ženska zanimanja i pitanja usklađivanja profesionalnog i porodičnog života”, kao i da “udžbenici u Bosni i Hercegovini još uvijek sadrže rodne stereotipe o muškarcima, ženama i njihovim društvenim ulogama”. Identificiran je niz mjera za postizanje ravnopravnosti spolova u datoj oblasti, a prva od navedenih mjera je “identificiranje prioriteta zakona, strategija, akcionih planova, programa i drugih akata u oblasti obrazovanja, nauke, kulture i sporta, s ciljem uvođenja i primjene međunarodnih i domaćih standarda za ravnopravnost spolova u ovim oblastima.” Tačka 1.7 – “Rod i sigurnost” odnosi se na procjenu stanja u odnosu na sprovođenje RVSUN 1325 i propisuje mjere za dalje unapređenje stanja u periodu 2018.-2022. godine, a prva u nizu relevantnih mjera se odnosi na “identificiranje prioriteta zakona, strategija, akcionih planova, programa i drugih akata u oblasti odbrane i sigurnosti, s ciljem uvođenja i primjene međunarodnih i domaćih standarda za ravnopravnost spolova u ovim oblastima”.

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine usvojilo je ***Treći Akcioni plan za implementaciju RVSUN 1325 “Žene, mir i sigurnost” u Bosni i Hercegovini za period 2018-2022. - AP (Akcioni plan)*** (“Službeni glasnik BiH, br. 1/2019; AP UNSCR 1325).¹⁵⁹ Prethodno su uspješno provedeni akcioni planovi za period 2010-2013. i za period 2014-2017.¹⁶⁰ Tokom provedbe drugog AP većina nadležnih institucija je usvojila princip da se svi zakoni, podzakonski akti, strategije, politike i programi, iz njihove nadležnosti, usklađuju sa domaćim

159 Generalni sekretar UN-a donio je direktivu (S/PRST/2008/39) u oktobru 2008. o provođenju i izvještavanju o primjeni RVSUN 1325 kojom se države obavezuju na izradu akcionih planova za primjenu RVSUN-a 1325.

160 BiH je izradila Završni izvještaj o primjeni RVSUN 1325 za period 2014-2017.godine u kome se navodi niz postignuća, između ostalog, u oblasti uključivanja obuka o rodnoj ravnopravnosti u redovne programe obuka u sektorima odbrane i sigurnosti, uz napomenu da je potrebno da institucije uložie više napora za unaprijeđenje i veće učešće žena u obukama za stručno usavršavanje. U Završnom izvještaju se također navodi: „Povećanje učešća žena u sektorima odbrane i sigurnosti, uključujući i učešće u donošenju odluka je dugoročan proces. Zbog specifičnosti ovih sektora u kojima tradicionalno dominantniju ulogu i zastupljenost imaju muškarci, nije moguće očekivati brz napredak. Potrebno kontinuirano raditi na osiguranju preduslova kako bi se ostvarila ravnopravna zastupljenost u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova BiH“. Za detaljnije informacije pogledati: [Završni-izvještaj_AP-UNSCR_2014-2017.pdf](#)

i međunarodnim standardima za ravnopravnost spolova. Treći Akcioni plan sadrži tri strateška cilja, u okviru kojih su utvrđeni srednjoročni ciljevi, očekivani rezultati i aktivnosti. Ključni institucionalni mehanizam za praćenje provođenja akcionih planova za primjenu RVSUN 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 iz augusta 2019. godine i u njemu je zastupljeno, pored ostalih državnih institucija, i Ministarstvo odbrane („Službeni glasnik BiH”, br. 60/2019).¹⁶¹ Važno je napomenuti da je Ministarstvo odbrane BiH još 2011. god. donijelo Odluku kojom se sve organizacione jedinice obavezuju na realizaciju mjera iz AP za sprovođenje RVSUN 1325.¹⁶²

Zakon o ravnopravnosti spolova („Službeni glasnik BiH”, br. 16/2003) usvojen je na sjednici Parlamentarne skupštine BiH 2003. godine. To je sistemski zakon koji ima za cilj postizanje ravnopravnosti spolova u BiH. Zakon uređuje, promovira i štiti ravnopravnost spolova te garantira jednake mogućnosti svim građankama i građanima i zabranjuje diskriminaciju zasnovanu na spolu. Izmjenama i dopunama Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH” br.102/09), redefinisane su odredbe Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini i usklađeni su sa međunarodnim standardima i direktivama iz ove oblasti, sa ciljem efikasnije primjene zakona u praksi. Prečišćeni integralni tekst je utvrđen je u martu 2010. godine, sa utvrđenim rokom od šest mjeseci za uklađivanje sa odredbama zakona.

161 Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana. SEESAC, Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021

162 Kako se navodi u Završnom izvještaju o primjeni RVSUN 1325 za period 2014-2017.godine, BiH se smatra primjerom dobre prakse. Naime, na Akademiji nacionalnih akcionih planova (NAP akademiji) održanoj u Vašingtonu, na Univerzitetu Georgetown (2014.god.), te NAP akademiji u Beču (2016.god.), na kojima je učestvovalo preko 20 zemalja, BiH je istaknuta kao primjer dobre prakse u kreiranju AP za implementaciju RVSUN 1325. Agencija za ravnopravnost spolova je 2016. i 2017. god., na poziv vlada zemalja Finske, Moldavije i Albanije direktno učestvovala u izradi nacionalnih akcionih planova ovih zemalja.

Dio četvrti Zakona o ravnopravnosti spolova se odnosi na obrazovanje. Član 10. Navodi jednako pravo na pristup obrazovanju bez obzira na spol i zabranjuje diskriminaciju zasnovanu na spolu u svim situacijama, od uslova prijema, do uslova za stvaranje karijere, stručno usavršavanje i sticanje diploma. Član 11. propisuje obavezu nadležnih vlasti, obrazovnih institucija i drugih pravnih osoba da obezbijede da planovi, program i metodologije osiguraju uspostavu obrazovnog sistema koji će “garantirati eliminaciju nastavnih programa koji sadrže stereotipnu društvenu ulogu muškarca i žene, a koji za posljedicu imaju diskriminaciju i nejednakost spolovax”. Član 11. također nalaže da sadržaji koji promoviraju jednakost spolova treba da budu sastavni dio nastavnog programa za sve nivoe obrazovanja.

Zakon o ravnopravnosti spolova obavezuje sva državna tijela na svim nivoima organizacije vlasti da osiguraju i promoviraju ravnopravnu zastupljenost spolova u upravljanju, procesu odlučivanja i predstavljanju.¹⁶³ Ovim zakonom se propisuje obaveza izvršnih organa i organa uprave na svim nivoima da uspostave institucionalne mehanizme za ravnopravnost spolova.¹⁶⁴

Zakon o zabrani diskriminacije (Službeni glasnik BiH 59/09) i **Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije** (Službeni glasnik BiH 66/16) uspostavili su pravni mehanizam za sprečavanje diskriminacije, koji sadrži sveobuhvatne antidiskriminacijske norme i predstavlja opći okvir za zaštitu ljudskih prava. Član 2. Zakona navodi, između ostalog, zabranu diskriminacije na osnovu spola i propisuje da se “zabrana diskriminacije primjenjuje se na sva javna tijela te na sve fizičke ili pravne osobe i u javnom i u privatnom sektoru, u svim područjima, kakve su naročito: zaposlenje, članstvo u profesionalnim udrugama, obrazovanje, obuka” itd.¹⁶⁵

163 Više informacija na veb-sajtu: arsbih.gov.ba/project/zakon-o-ravnopravnosti-spolova-u-bih

164 Za više informacija o institucionalnim mehanizmima za sprovođenje rodne ravnopravnosti i sprečavanje rodno zasnovane diskriminacije u Bosni i Hercegovini pogledati Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana. SEESAC, Sarajevo, Podgorica, Skopje, Beograd, 2021, poglavlje 2.6.

165 Dostupno na: www.mhrr.gov.ba/PDF/LjudskaPrava/default.aspx?id=726&langTag=bs-BA

5.1.2. Normativna akta koja uređuju vojno obrazovanje i obuke

Zakon o obrani BiH definira nadležnosti komandanta Komande za podršku OSBiH, a koje imaju uticaj na funkcionisanje vojno-obrazovnog sistema, te među ostalim nadležnostima, odgovora i za:

- Pružanje podrške Operativnoj Komandi Oružanih snaga na temelju zapovijedi načelnika Zajedničkoga štaba;
- Utvrđivanje potreba za obukom Oružanih snaga, izrađivanje Nacrta doktrine obuke te organiziranje izvođenja individualne obuke¹⁶⁶.

Politika obuke i vojne edukacije Oružanih snaga Bosne i Hercegovine zamjenjuje sve ranije uspostavljene dokumente koji obuhvataju elemente politike obuke i vojne edukacije, te Smjernice za obuku Oružanih snaga Bosne i Hercegovine. Politika je temeljni dokument Sistema upravljanja obukom Oružanih snaga Bosne i Hercegovine.

Zajednički štab Oružanih snaga Bosne i Hercegovine razvija Sustav za upravljanje obukom i vojnom edukacijom u Oružanim snagama Bosne i Hercegovine koji treba da:

- Pruže podršku obuci u središtima za temeljnu i borbenu obuku, borbene simulacije, profesionalni razvoj, operacije potpore miru, lokalnim područjima za obuku, te tokom vježbi, razmještanja i operacija Oružanih snaga Bosne i Hercegovine,
- Osiguraju najbolju kombinaciju integriranih resursa za obuku, uključujući poligone za bojevo gađanje, područja za manevar, simulacije, pomagala i uređaje,
- Osiguraju doktrinarnu publikacije za obuku i vojnu edukaciju koje će usmjeravati zapovjedni kadar u procesu razvoja programa obuke,
- Osiguraju primjenu novih tehnologija i drugih raspoloživih mogućnosti u planiranju i realizaciji obuke,
- Propišu restrikcije za obuku u cilju poštivanja sigurnosnog aspekta, zaštite

¹⁶⁶ U ovom kontekstu pod pojam individualna obuka spada institucionalna obuka koja se provodi u nekom od središta za institucionalnu obuku ZOiD-a, kao i obuka koja se provodi u drugim jedinicama i komandama OSBiH a pod nadzorom ZOiD.

- okoline i uštede na troškovima obuke,
- Osiguraju sustav koji zapovjednom kadru omogućuje da na svim razinama odredi postignutu spremnost nakon realizacije obuke,
 - Osiguraju primjenu NATO standarda i NATO kompatibilnog programa obuke za profesionalni razvoj oficira, podoficira i vojnika na svim razinama.

Sistem za upravljanje obukom i vojnom edukacijom se sastoji od:

- planiranja obuke i vojne edukacije,
- konstituiranja i upravljanja kapacitetima za realizaciju obuke i vojne edukacije,
- izvođenja obuke i vojne edukacije,
- standardizacije obuke i vojne edukacije,
- analize, ocjenjivanja i izvještavanja o rezultatima obuke i vojne edukacije.

Pravilnikom o školovanju i usavršavanju PVO¹⁶⁷ (Protivvazduhoplovna odbrana) regulira se školovanje i usavršavanje profesionalnih vojnih osoba, vrste školovanja i usavršavanja, utvrđivanje i planiranje potreba za školovanjem i usavršavanjem, procedure izbora i upućivanja kandidata, izvještavanje i evidencija, nadležnosti i odgovornosti i stručno obrazovanje profesionalnih vojnih osoba.

Pravilnikom o profesionalnom razvoju i upravljanju karijerom PVO u MO i OSBiH¹⁶⁸ definira školovanje i usavršavanje kroz:

- Školovanje i usavršavanje oficira sastoji se od karijerne, funkcionalne, specijalističke, i opće edukacije, sukladno Pravilniku o školovanju, stručnoj izobrazbi i usavršavanju za potrebe Ministarstva obrane i Oružanih snaga Bosne i Hercegovine. (Vrste školovanja i usavršavanja oficira pojedinih karijernih skupina definisane su propisima iz članka 32. Pravilnika o sistemu klasifikacije vojnih lica u MO BiH i OSBiH.)
- Školovanje i usavršavanje podoficira sastoji se od karijerne, funkcionalne,

167 Ministarstvo obrane BiH, Pravilnik o školovanju i usavršavanju profesionalnih vojnih lica, 2019

168 Ministarstvo obrane BiH, Pravilnik o profesionalnom razvoju i upravljanju karijerom djelatnih vojnih osoba u MO i OSBiH, 2016.

specijalističke, jezičke i opće edukacije. (Vrste školovanja i usavršavanja podoficira pojedinih karijernih skupina definisane su Naredbom o utvrđivanju vrsta i razina vojne i civilne izobrazbe i edukacije djelatnih vojnih osoba u MO i OSBiH.)

Pravilnik o sistemu klasifikacije vojnih lica u MO i OSBiH definiše:¹⁶⁹

I. Obrazovanje, kao faktor u klasificiranju vojnih lica, je odgovarajuće školska sprema regulisana zakonom i propisima koji regulišu oblast obrazovanja.

Tri su forme obrazovanja:

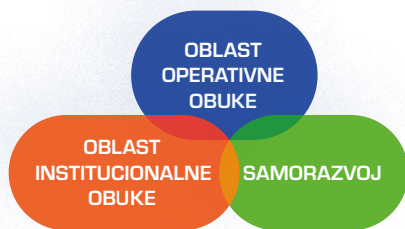
- civilno školovanje u obrazovnim ustanovama u skladu sa zakonu i propisima,
- vojno školovanje u skladu sa sporazumima, zakonima i propisima i
- usavršavanje.

II. Obuka, kao faktor u klasificiranju vojnih lica, je vojna ili civilna obuka u određenoj oblasti.

Obuka iz ovog člana se uzima u obzir kada je sprovedena od strane institucija ili ustanova u skladu sa zakonom i propisima, te je za istu izdat odgovarajući dokument koji potvrđuje uspješan završetak obuke.

¹⁶⁹ Ministarstvo obrane BiH, Pravilnik o sistemu klasificiranja vojnih osoba u Ministarstvu obrane i Oružanim snagama BiH, 2019.

Doktrina obuke OSBiH prepoznata je kao osnovni dokument na nivou OSBiH koji uspostavlja sistem upravljanja obukom u OSBiH i definiše obuku kroz tri oblasti: institucionalna, operativna i oblast samorazvoja.



Oblasti vojne obuke u OSBiH

Oblast institucionalne obuke je područje na koje se odnosi implementiranje Direktive. Doktrina obuke za institucionalnu obuku definiše sljedeće:

Oblast institucionalne obuke i edukacije OSBiH koji prvenstveno obuhvata centre za obuku koje vrše osnovnu obuku, a nakon toga pružaju i stručnu vojnu edukaciju za vojnike, vođe i civilne osobe na službi u oružanim snagama.

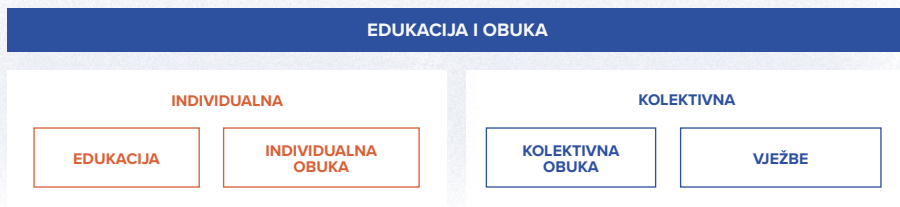
Oblast institucionalne obuke obuhvata institucionalni sistem obuke i izobrazbe, koji prvenstveno podrazumijeva centre za obuku i edukaciju Zapovjedništva za obuku i doktrinu.

Oblast institucionalne obuke sastoji se od četiri glavne komponente:

- A** Osnovna vojnička obuka;
- B** Karijerno usavršavanje;
- C** Funkcionalna obuka;
- D** Podrška obuci u jedinicama.

Oblast institucionalne obuke, prema zahtjevu i dostupnosti, osigurava sredstva za obuku koja pomažu zapovjednicima i drugim vođama obučavane svojih jedinica. Ova sredstva uključuju sljedeće: strategije obuke kombiniranih rodova, pakete potpore obuci, mobilne timove za obuku, tečajeve na lokacijama postrojbi i kurseve u obliku naprednog distribuiranog učenja.

NATO Bi-SCD 075-007 spektar obuke definiše kroz edukaciju i obuku kako je to prikazano na slici.



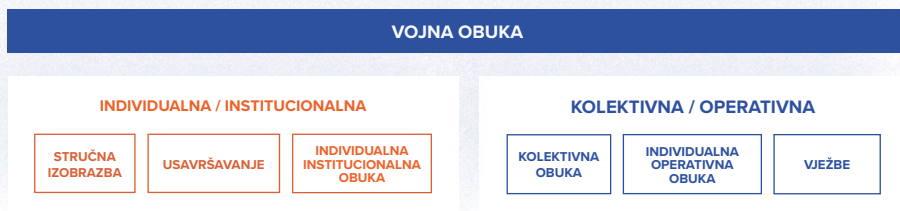
NATO spektar obuke

Prethodna zakonska i podzakonska akta definišu kategorije i potkategorije vojne obuke uz određene pojmovne razlike.

Da bi se približile kategorije i potkategorije vojne obuke OSBiH sa podjelom obuke u NATO-u, slika prikazuje podjelu vojne obuke u OSBiH uvažavajući i kombinirajući trenutna zakonska i podzakonska rješenja.

Instrukcija se isključivo odnosi na oblast individualne institucionalne obuke bez obzira o kojoj se potkategoriji institucionalne obuke radi. Zbog različitih pojmovnih određenja u ovoj instrukciji termin institucionalna obuka će se primjenjivati bilo da se radi o stručnoj izobrazbi, usavršavanju ili individualnoj institucionalnoj obuci (E&IT - Obrazovanje i individualni trening (Education and Individual Training)).

Oblast operativne kolektivne obuke definisana je detaljnije doktrinarnom publikacijom Obuka u OSBiH i Vježbe u OS. Rodna perspektiva se uključuje u vojne vježbe kroz Vježbu Dinamički odgovor 22-05.



Podjela vojne obuke u OSBiH

5.2. Proces budžetiranja za vojno obrazovanje i obuke

Na osnovu člana 13. i 15. Zakona o odbrani Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, broj 88/05), članova 5. i 6. Zakona o finansiranju institucija Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, broj: br. 61/04, 49/09, 42/12, 87/12 i 32/13), Koncepta i procedura za sistem planiranja, programiranja, budžetiranja i izvršenja budžeta (SPPBI) MO BiH, broj: 12-16-1-5836/08 od 21.10.2008.godine, ministar odbrane BiH donosi Smjernice za pripremu i izradu budžetskog zahtjeva.

Tako je Smjernicama za pripremu i izradu budžetskog zahtjeva za 2022. godinu MO BiH broj: 12-16-1-1603-1/21 od 16.06.2021. godine skrenuta pažnja da u skladu sa planiranim projektima treba posebno iskazati projekte iz domena rodne ravnopravnosti i, gdje je moguće, prikazati troškovne projekcije iz kojih je vidljiva rodnoravnopravna zastupljenost na projektima i aktivnostima. S tim u vezi OSBiH do sada nisu imale projekte iz domena rodne ravnopravnosti niti su posebno prikazivane troškovne projekcije po istom kroz programe u nadležnosti OSBiH.

Trenutno Budžet MO i OSBiH ima četiri programa koji se takmiče za sredstva i čija je namjera da naprave OSBiH sposobnim za misiju. To su sljedeći programi:

1. „**Vojna odbrana**“ (u nadležnosti OSBiH)
2. „**Operacije kolektivne sigurnosti**“ (u nadležnosti OSBiH)
3. „**Međunarodna saradnja**“ (u nadležnosti MO BiH)
4. „**Administracija**“ (u nadležnosti MO BiH)

Činjenica je da se rodno odgovornog budžetiranja (ROB) trenutno ne primjenjuje u OSBiH, iz razloga nepostojanja rodno odgovornog budžetskog dokumenta po kojem bi se dale detaljne smjernice. Uz dodatne napore i stručnu pomoć moguće je razviti isto kroz postojeće programe u nadležnosti OSBiH, s tim da je neophodno prije svega stvoriti preduslove i izvršiti analize vezane za pokazatelje zastupljenosti spolova po svim aktivnostima prilikom planiranja budžetskih sredstava.

Resursi za provedbu aktivnosti edukacije i individualnih treninga (E&IT)

- a. Planiranje resursa za provedbu aktivnosti E&IT je odgovornost Komande za obuku i doktrinu (KOiD) odnosno njegovih središta za provedbu institucionalne obuke.
- b. Sve potrebe za provedbu E&IT-a se iskazuju kroz plan potreba, a isti se temelji na informacijama prikupljenim iz:
 - 1. Plana institucionalne obuke,
 - 2. Rasporeda institucionalne obuke,
 - 3. Dokumenta za kontrolu tečaja (Course Control Document III - CCD III) za svaki tečaj.
- c. Prije izrade godišnjeg plana potreba OSBiH i njihovih podređenih zapovjedništava i postrojbi, Zapovjedništvo za upravljanje personalom (ZUP) / Zapovjedništvo za potporu (ZP) OSBiH osigurati će neophodne ulaze vezane za buduće potrebe za E&IT aktivnosti, kako bi se izbjeglo neplansko pristupanje provedbi E&IT aktivnosti i sve potrebe blagovremeno potraživale kroz Plan potreba za obukom.
- d. Kroz sustav logističke potpore, organizacijske cjeline OSBiH će osigurati neophodne resurse, a informaciju o osiguranju istih dostaviti Zapovjedništvu za obuku i doktrinu (ZOID) odnosno njegovim središtima odgovornim za provedbu aktivnosti E&IT-a, ne kasnije od šest tjedana prije početka aktivnosti za kompletnu aktivnosti.
- e. Ukoliko središte odgovorno za provedbu odobrene institucionalne obuke ne dobije potvrdu o osiguranju potrebitih resursa za aktivnost, predlaže prolongiranje termina provedbe, odnosno predlaže njeno neprovođenje ukoliko je to moguće.
- f. U slučaju vanrednih potreba za institucionalnom obukom ili u slučajevima kada središta za provedbu institucionalne obuke nisu imala blagovremene informacije neophodne za planiranje potreba, resurse će osigurati razina koja je zapovjedila provedbu institucionalne obuke preraspodjelom, uključivanjem pričuve ili nekim drugim načinom.

5.3. Procedure za razvijanje, mijenjanje i ažuriranje nastavnih sadržaja u vojnom obrazovanju i obukama

OSBiH a vezano za procedure razvijanja, izmjene ili ažuriranja nastavnih sadržaja u vojnom obrazovanju su implementirale primjenu NATO Direktive 75-7 „Bi SC Directive for Education and Individual Training“ (Direktiva strateških komandi NATO za edukaciju i individualnu obuku), koja jasno definiše procese razvoja novih te ažuriranja već postojećih edukacija profesionalnih vojnih lica u OSBiH. Direktiva je bazirana na NATO SAT (sistemski pristup obuci) modelu koji daje smjernice za analizu, dizajniranje, razvoj, ocjenjivanje i vrednovanje kurseva profesionalnog razvoja. Komanda obuke i doktrine OSBiH je fokalna tačka za razvoj ili ažuriranje Planova i programa svih institucionalnih edukacija u OSBiH. Eventualne potrebe za izmjenama i dopunama Planova i programa obuke uključujući i obuku iz rodne ravnopravnosti i srodnih tema predlagači trebaju pravovremeno (najkasnije 6 mjeseci prije kursa) dostaviti KOiD na propisanim obrascima. KOiD će razmotriti prijedloge i, ukoliko je svrsishodno i opravdano, uvrstiti ih u ažurirani Plan i program obuke. Sve planove i programe institucionalnih edukacija odobrena Komandant Komande za podršku (KP) OSBiH.

Načelno planovi i smjernice obuke u OSBiH se izrađuju prema slijedećem:

- Zajednički štab (ZŠ) OSBiH izdaje godišnje Smjernice obuke Načelnika ZŠOSBiH, Trogodišnji Glavni plan obuke i godišnji Kalendar glavnih događaja obuke.
- Operativna komanda i KP OSBiH izdaju potčinjenim komandama godišnje smjernice i godišnji plan obuke sa kalendarom glavnih događaja obuke.
- Jedinice nivoa brigade izdaju potčinjenim godišnje smjernice za obuku i godišnji plan obuke sa kalendarom glavnih događaja obuke.
- Bataljoni izrađuju Smjernice i kvartalni plan obuke.
- Čete izrađuju sedmične planove obuke.

Imajući u vidu reference koje su definisane zakonskim i doktrinarnim okvirima, Tim za integrisanje rodne ravnopravnosti u obuku i vojne vježbe OSBiH, je koristeći Priručnik o rodu i rodnim pitanjima¹⁷⁰, kao referentni materijal u smislu poimanja istog kao Programa obuke za sadržaje rodne ravnopravnosti, pristupio izradi Prijedloga za implementaciju i standardizaciju obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti na svim nivoima komandovanja i kontrole u MO BiH i OSBiH.¹⁷¹

170 Priručnik Rod i rodna pitanja je ažuriran krajem 2021. godine.

171 Poslije održane Konferencije o obuci OSBiH u 2021, Prijedlog je postao Program obuke za integrisanje rodne ravnopravnosti u obuku i vježbe OSBiH.

U skladu sa Doktrinom obuke OSBiH koja kaže da vojnici i civilna lica na službi u OSBiH počinju obuku na dan stupanja u OSBiH i da ona traje sve do njihovog penzionisanja ili završetka vojne službe, i javlja se u sve tri oblasti: institucionalnoj obuci, operativnoj obuci i samorazvoju, prijedlog tima je koncipiran u skladu sa prilogima izvještaja.

Programom za integrisanje rodne ravnopravnosti u obuku i vojne vježbe OSBiH – Institucionalna obuka, definisani su sadržaji rodne ravnopravnosti koji su od 01.01.2022. godine integrirani u planove i programe institucionalne obuke koja se provodi na nivou MO BiH i OSBiH.

U tabeli je dat zbirni pregled broja tema i nastavnih časova koje će sa pripadnicima/cama OSBiH bile obrađene tokom institucionalne obuke.

REKAPITULACIJA INSTITUCIONALNE OBUKE							
R/B	KATEGORIJA	TREKUTNO	NS	ZNANJE (Predavanje)	PRIJEDLOG	NS	ZNANJE (Predavanje)
1	civilna lica, vojnici, podoficiri, oficiri	39 kurseva	60		39 kurseva	90	
Σ	UKUPNO:		60			90	

Naredna tabela predstavlja prikaz broja časova, vezanih za rodnu ravnopravnost, po vrstama institucionalne obuke koje će državni službenici i uposlenici u MO i lica na službi u OSBiH pohađati tokom cijele karijere.

Rod i rodna ravnopravnost - INSTITUCIONALNA OBUKA - broj NS tokom karijere										
R/B	KATEGORIJA	OSNOVNA VOJNA OBUKA	KARIJERNA OBUKA	FUNKCIONA. OBUKA	SPECIJALIS. OBUKA	OSTALE VRSTE	UKUPNO:	KURSEVI IZ ŠIROKOG SIGUR. SPEK.	PREDUPUTNA OBUKA U COOPM	UKUPNO:
1	civilna lica	/	/	/	/	/	0	27	/	27
2	vojnici	3	/	/	/	/	3	/	/	3
3	podoficiri	2	3	3	/	3	11	27	22	60
4	oficiri	5	6	3	1	9	24	27	22	73
5	podoficiri i oficiri specijalističkih službi	3	6	3	1	9	22	27	22	71
Σ	UKUPNO:	13	15	9	2	21	60			

Programom za integrisanje rodne ravnopravnosti u obuku i vojne vježbe OSBiH – Operativna obuka, definisani su sadržaji rodne ravnopravnosti koji su od 01.01.2022. godine integrisani u dokumenta koja regulišu sistem upravljanja obukom OSBiH. U tabeli je dat pregled broja tema i nastavnih časova koji će sa pripadnicima OSBiH biti obrađeni na strategijskom, operativnom i taktičkom nivou.

REKAPITULACIJA OPERATIVNE OBUKE							
R/B	KATEGORIJA	TREKUTNO	NS	ZNANJE (Predavanje)	PRIJEDLOG	NS	ZNANJE (Predavanje)
1	civilna lica, vojnici, podoficiri, oficiri	Obuka realizovana na osnovu naređenja Komandanta a po preporuci kontakt osoba za rodnu ravnopravnost. (ista nije stanadrizovana)			27 tema	45	
Σ	UKUPNO:					45	

Na kraju slijedi i tabela u kojoj je dat zbirni prikaz broja časova koje će pripadnici/ce OSBiH pohađati tokom karijere, a vezano za sadržaje o rodne ravnopravnosti u obuci i vojnim vježbama OSBiH. Prijedlog se odnosi na sve pripadnike/ce OSBiH.

Rod i rodna ravnopravnost - OBUKA TOKOM KARIJERE												
R/B	KATEGORIJA	OSNOVNA VOJNA OBUKA	KARIJER. OBUKA	FUNKCI. OBUKA	SPECIJ. OBUKA	OSTALE VRSTE	UKUPNO: (INSTITUC. OBUKA)	OPER. OBUKA	UKUPNO: (INSTITU. + OPERAT)	OSTALO		UKUPNO: (INSTITUC. + OPERAT. + OSTALO)
										KURSEVI IZ SIR. SIGURN. SPEKTR.	PREDUP. OBUKA U COOPM	
1	civilna lica	/	/	/	/	/	0	45	45	27	/	72
2	vojnici	3	/	/	/	/	3	45	48	/	/	48
3	podoficiri	2	3	3	/	3	11	45	59	27	22	108
4	oficiri	5	6	3	1	9	24	45	78	27	22	127
5	podoficiri i oficiri specijalističkih službi	3	6	3	1	9	22	45	76	27	22	125

5.4. Odjeli i službe koje se bave rodnom ravnopravnošću

U unutrašnjoj organizaciji MO i OSBiH nema odjela i službi čija je osnovna nadležnost rodna ravnopravnost. Međutim, u OSBiH, u Kancelariji za podršku Načelnika Zajedničkog štaba Oružanih snaga Bosne i Hercegovine, početkom 2020. godine je uspostavljeno formacijsko mjesto: savjetnica Načelnika Zajedničkog štaba (NZŠ) za rodnu ravnopravnost.

Ovim poslovima, sa aspekta OS u MO BiH, primarno se bave Sektor za upravljanje personalom MO BiH i Generalni inspektorat MO BiH, te imenovane osobe u MO BiH i OSBiH.

Primarna odgovornost savjetnice NZŠ za rodnu ravnopravnost u OSBiH je davanje smjernica i savjeta Načelniku ZŠOSBiH o tome kako rodnu ravnopravnost integrisati u operacije i misije, analizu kriza i sukoba, koncepte, doktrinu, postupke te obrazovanje i obuku, posebno u pogledu poštovanja i implementacije Rezolucije 1325 Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda i srodnih rezolucija o ravnopravnosti, miru i sigurnosti. Samo neke od ostalih dužnosti i odgovornosti su da pruža analize i strateške savjete NZŠOSBiH o unapređenju rodne ravnopravnosti, pokreće aktuelna rodna pitanja i mogućnosti za uključivanje žena PVL (profesionalna vojna lica) u aktivnosti obuke i operacija OSBiH. Također ima koordinacijsku ulogu podržavajući NZŠOSBiH, u razvoju i provođenju programa za podršku međunarodnim i nacionalnim obavezama o rodnoj ravnopravnosti u Oružanim snagama BiH. Uz podršku kontakt osoba za rodnu ravnopravnost i rodni instruktora/ica, radi na unapređenju unutrašnjih sposobnosti u sveobuhvatnom uključivanju rodne ravnopravnosti u OSBiH.

U suštini koncept rada u oblasti rodne ravnopravnosti prožet je kroz OJ MO BiH i OSBiH na način da postoji formacijsko mjesto savjetika/ce za rodnu ravnopravnost, ali i kontakt osobe za rodna pitanja na svim nivoima.

U OSBiH su imenovane kontakt osobe za rodna pitanja kroz cijelu strukturu OSBiH do nivoa bataljona, odnosno jedinice istog ili višeg ranga, čiji je zadatak pružanje podrške nadređenim starješinama u praćenju, analizi stanja, izvještavanju i predlaganju aktivnosti na poboljšanju stanja u oblasti rodne ravnopravnosti. Ukupan broj tih osoba je 138.

Istovremeno su imenovani i zamjenice/i kontakt osoba (po dva zamjenika), koje kontakt osoba informiše o svim bitnim stvarima iz domena rodne ravnopravnosti i s kojima saraduje po pitanjima za koje je zadužena, u cilju osiguranja kontinuiteta u radu.

Aktivnosti u vezi rodne ravnopravnosti sve osobe imenovane za rodna pitanja obavljaju u okviru svojih redovnih poslova, a same te aktivnosti nisu planirane niti sistematizacijom MO niti knjigama lične formacije. Odlukom je regulisano obavljanje poslova u MO BiH, a Standardno-operativnim procedurama za kontakt osobe za pitanja rodne ravnopravnosti imenovane u OSBiH regulirano je da, pored svoje redovne dužnosti, obavljaju i poslove u vezi rodne ravnopravnosti. U MO je planirana izrada novog Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji kojim bi se u opisu posla za radno mjesto predvidjela i obaveza realizacije poslova iz oblasti rodne ravnopravnosti.

PRIMJER DOBRE PRAKSE:

Uspostavljanje Mreže kontakt osoba za rodnu ravnopravnost u OSBiH, koja je intenzivirala promociju i implementaciju Rezolucije 1325 u OSBiH, započeo je 2013. godine u okviru redovne saradnje s NATO Štabom Sarajevo. Kroz niz održanih radionica uspostavljena je Mreža kontakt osoba i identifikovana je, između ostalog, i potreba za izradom Standardnih operativnih procedura (SOP-a) za kontakt osobe za rodna pitanja.

Osnova za izradu ovog SOPa je bila NATO Bi-strateška direktiva o integraciji Rezolucije 1325 i rodnih perspektiva u komandnu strukturu NATO-a iz 2012. godine koja je u tom momentu predstavljala najbolji primjer definisanja obaveza savjetnika/ca i kontakt osoba za rodna pitanja.

Izrada SOP-a i uspostavljanje Mreže je zaista ogroman uspjeh OSBiH s obzirom da je to bila prva Mreža takve vrste uspostavljena unutar vojnih i drugih sigurnosnih institucija u BiH i regiji. U prilog toj činjenici svjedoči i radionica koja je organizovana 2015. godine kako bi se iskustva OSBiH kontakt osoba

prenijela Ministarstvu sigurnosti BiH u svrhu uspostavljanja slične mreže unutar Ministarstva sigurnosti i relevantnih sigurnosnih Agencija na nivou BiH. Također, obaveze koje se navode kao primjer promocije Rezolucije 1325 u OS unutar Mreže načelnika štabova uključuju formiranje upravo ovakvih mreža, što je primjer dobrih praksi OSBiH koji je očito primjećen u međunarodnom kontekstu.

Standardne operativne procedure rodne ravnopravnosti u OSBiH su donesene 2018. godine. SOP uspostavlja nadležnosti i odgovornosti ZŠ OS, Operativne komande OSBiH, Komande za podršku OSBiH, te brigada, jedinica na nivou brigade i jedinica na nivou bataljona.

SOP, osim obaveze obuke i savjetovanja, sadrži i odredbu da kontakt osobe obavještavaju načelnika ili komandanta o „mogućoj povredi propisa iz oblasti rodne ravnopravnosti“, te da se u relevantnim disciplinskim postupcima „obavezno angažuje i kontakt osoba“¹⁷².

Iako i u drugim zemljama oružane snage koriste ovakve mehanizme, ovakva odredba stavlja kontakt osobe u nepovoljan položaj i potencijalno im dodjeljuje zadatke za koje nisu prošli odgovarajuću obuku. Sistem prijavljivanja povrede vojne discipline u OS je već uspostavljen kroz lanac komandovanja i Generalni inspektorat. U slučaju primjene ovih odredbi, i u slučaju da se kontakt osobe angažuju u disciplinskom postupku, potrebno je obezbijediti strukturiranu obuku za kontakt osobe za rodna pitanja.¹⁷³

172 SOP rodne ravnopravnosti u OSBiH, Poglavlje II, Nadležnosti i organizaciona struktura i funkcije OSBiH u oblasti rodne ravnopravnosti.

173 Bastick M. Rod i žalbeni mehanizmi: [priručnik za oružane snage i institucije ombudsmena \(Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions\)](#), DCAF: Geneva, 2015.

Ovaj koncept djelovanja u oblasti rodne ravnopravnosti putem kontakt osoba, uspostavljen je u OSBiH, kao prvi takve vrste pokazao se veoma efikasnim i isti je prezentiran i poslužio je drugim sigurnosnim službama u BiH za jačanje njihovih kapaciteta u implementaciji rezolucije 1325. U tu svrhu OSBiH su donijele i SOP koji uređuje njihov rad i djelovanje, isti je također dokument koji je prvo donesen u OSBiH i potom prepoznat za model dobre prakse u zemlji i regionu.

Imenovani/e savjetnici/e i kontakt osobe za rodna pitanja formacijski moraju biti raspoređeni/e na pozicijama s direktnim pristupom donosiocima odluka, bilo u Ministarstvu, Zajedničkom Štabu ili brigadama. Tendencija je da se kontakt osobe imenuju u sektorima za personal ili civilno-vojnu saradnju, što najčešće nije u skladu s potrebom da savjetnici i kontakt osobe imaju direktan pristup donosiocima odluka.

5.5. Pregled svih vrsta obrazovanja i obuka u BiH

Sistemski pristup obuci obuhvata nastavne aktivnosti za pripadnike OSBiH koje omogućuju stjecanje znanja, vještina i stavova za izvršavanje dodijeljenih dužnosti na temelju kojih se informacije mogu pravilno protumačiti i prosuđivati.

Tri oblasti obuke upotpunjuju jedna drugu, pružajući tako sinergijski sustav obuke i školovanja. Njihova integracija je od ključne važnosti za obuku vojnika, civilnih osoba na službi u OSBiH i organizacija. Takav vid integracije je posebno bitan za razvoj operativnih vojnih snaga koje mogu uspješno sprovesti operacije punog spektra u kratkom roku u bilo kojem dijelu spektra operacija. To su: Institucionalna obuka, Operativna obuka i Samorazvoj.

Institucionalna obuka

Institucionalna obuka je glavna komponenta izgradnje spremnosti. Oblast institucionalne obuke osigurava početnu vojnu obuku i profesionalni razvoj vojnih osoba. Institucionalna obuka u sklopu OSBiH se realizira u središtima za obuku ZOiD, čime se osiguravaju osnovne vještine i znanja koja su potrebna za izvršenje operativnih zadataka i napredovanje u službi. Središta za obuku ZOiD obučavaju i osposobljavaju vojnike i vođe u posebnim vojnim vještinama, ratnim zadacima, borbenim drilovima i individualnim vještinama. Iste se poboljšavaju i proširuju kroz rad na operativnim zadacima te kroz samorazvoj. Institucionalna obuka također pruža funkcionalnu obuku i potporu oblasti operativne obuke. Vođe i pojedinci savladavaju osnove svoje profesije tijekom institucionalne obuke. Ovo omogućuje postrojbama da se fokusiraju na kolektivnu obuku, dok istovremeno održavaju i poboljšavaju individualne vještine i znanja. Oblast institucionalne obuke podržava vojne osobe tijekom njihove karijere, a što je ključno za podizanje borbene spremnosti postrojbe. Oblast institucionalne obuke daje okvir za razvoj sposobnosti kritičkog razmišljanja i prepoznavanja izazova operacija punog spektra. Rodovska edukacija osigurava osnovno razumijevanje kako njihov rod, a i drugi rodovi međusobno djeluju. OSBiH sustavno osposobljavaju vojne i civilne osobe, te pripremaju postrojbe za izvršenje svojih misija. Obuka i usavršavanje postaju progresivno napredniji tijekom karijere pojedinca. Institucionalna obuka formira i nadograđuje osnove za operativnu obuku u postrojbama.

Oblast institucionalne obuke sastoji se od četiri glavne kategorije:

- Osnovna vojna obuka;
- Karijerno usavršavanje;
- Funkcionalno usavršavanje;
- Potpora obuci u postrojbama.

Određivanje u koju kategoriju spada određena institucionalna obuka provodi ZS OSBiH, a na prijedlog ZP OSBiH i isto je jedan od elementa produkta analize potreba za treningom (*Training Requirements Analysis* - TRA).

Osnovna vojna obuka: Osnovna vojna obuka se realizira sa kandidatima za prijem u profesionalnu vojnu službu u kategoriji vojnika, podoficira i oficira. Na osnovnoj vojnoj obuci kandidat stiče osnovna znanja i vještine neophodne za obavljanje početnih formacijskih dužnosti navedenih kategorija.

Karijerno usavršavanje: Karijerno usavršavanje podoficira i oficira u OSBiH je usavršavanje koje direktno utiče na napredak u karijeri i izvodi se u Centru za profesionalni razvoj (CPR) KOiD-e ili u inostranstvu i za cilj ima da osposobi podoficire i oficire za obavljanje dužnosti sa višim nivoom odgovornosti. Ovo usavršavanje je uslov za razvoj karijere.

Karijerna usavršavanja oficira su:

- a. obuka za štabne oficire,
- b. komandno-štabni kurs,
- c. usavršavanje na školama komandno-štabnog nivoa, i
- d. usavršavanje na školama operativno-strategijskog nivoa

Karijerni oblici usavršavanja podoficira su:

- a. Osnovni nivo na kojem se vrši osposobljavanje za dužnosti do nivoa komandira odjeljenja i podoficira u štabovima do nivoa bataljona, za koje je predviđen formacijski čin zaključno sa OR-6.
- b. Napredni nivo na kojem se vrši osposobljavanje za dužnosti podoficira vodova, podoficira četa i štabnih podoficira nivoa bataljon/brigada, za koje je predviđen formacijski čin zaključno sa OR-8.

- c. Visoki nivo na kojem se vrši osposobljavanje za dužnosti glavnih podoficira komandi i štabnih podoficira brigade i više, za koje je predviđen formacijski čin OR-9.

Funkcionalno usavršavanje je usavršavanje i obuka kojom se stiču znanja potrebna za obavljanje određene funkcionalne dužnosti, a realizuje se na svim nivoima, te ostale edukacije na kojima se vrši osposobljavanje određenih funkcionalnih dužnosti i izvodi se u CPR KOiD-e ili u inostranstvu.

Funkcionalni oblici usavršavanja oficira su:

- a. Kurs komandanata nivoa brigade ili više (OF-4/OF-5)
- d. Kurs komandanata jedinice nivoa bataljona/skvadrona (OF-3/OF-4)
- e. Kurs komandira jedinice nivoa čete/baterije (OF-1 do OF-3)
- f. Kurs komandira jedinice nivoa voda (OF-1 Potporučnik/OF-1)
- g. Ostale funkcionalne edukacije

Funkcionalni oblici usavršavanja podoficira su:

- a. Kurs za podoficirske dužnosti u timu/posadi, na kojem se vrši osposobljavanje za funkcionalne dužnosti komandira tima/posade,
- b. Kurs za podoficirske dužnosti u odjeljenju, na kojem se vrši osposobljavanje za funkcionalne dužnosti komandira odjeljenja,
- c. Kurs za podoficirske dužnosti u vodu, na kojem se vrši osposobljavanje za funkcionalne dužnosti podoficira voda,
- d. Kurs za podoficirske dužnosti u četi/bateriji, na kojem se vrši osposobljavanje za funkcionalne dužnosti podoficira čete/baterije,
- e. Kurs za podoficirske dužnosti u bataljonu, na kojem se vrši osposobljavanje za funkcionalne dužnosti glavnog podoficira bataljona,
- f. Kurs za podoficirske dužnosti u brigadi i više, na kojem se vrši osposobljavanje za funkcionalne dužnosti glavnog podoficira brigade i više.

Potpora obuci u jedinici: Obuka za operacije punog spektra zahtijeva blisku povezanost u oblasti institucionalne obuke sa oblasti operativne obuke. Oblast institucionalne obuke daje puno više od obuke i edukacije; tu se podučava i razvija vojna doktrina. Doktrina uspostavlja okvir za sve što OS čine. Ona daje osnovu

uspostavljanju standarda za izvršenje zadataka i misije. Oblast institucionalne obuke je širok izvor koji postoji kao podrška oblasti operativne obuke.

Upravljanje institucionalnom obukom

Sukladno Zakonu o obrani BiH (čl. 29) zapovjednik Zapovjedništva za potporu OSBiH je odgovoran za utvrđivanje potreba za obukom Oružanih snaga, izrađivanje Nacrta doktrine obuke te organiziranje izvođenja individualne obuke.

Zapovjedništvo za potporu OSBiH upravlja institucionalnom obukom preko svojih organizacionih cjelina zapovjedništava i podređenih zapovjedništava i postrojbi. U iznalaženju rješenja i njihovoj provedbi, oslanja se na kapacitete ZOiD-a kao ustrojbene cjeline OSBiH odgovorne za provedbu institucionalne obuke. ZP OSBiH uz pomoć ZS OSBiH osigurava centraliziranu koordinaciju i decentraliziranu provedbu aktivnosti institucionalne obuke.

Upravljanje institucionalnom obukom provodi se kroz tri međusobno povezane faze: planiranje, provedba i vrednovanje.

Plan potreba za institucionalnom obukom za vojne osobe

Obveza izrade Prijedloga plana potreba za institucionalnom obukom za vojne osobe proizlazi iz Pravilnika o školovanju i usavršavanju u MO i OSBiH. Plan potreba pokriva period od jedne godine (kalendarska godina +2) i nadogradnja je Dugoročnog plana institucionalne obuke.

Plan potreba, u pravilu, sadrži:

- ciljeve, vrste i oblik obuke,
- mogućnosti realiziranja,
- sudionike (ciljna skupina),
- izvođače (središte za institucionalnu obuku sa mogućnostima provedbe),
- određivanje prioriteta,
- rokove izvedbi (kalendar događaja obuke za narednu godinu),
- finansijska sredstva potrebna za realizaciju (neophodni ključni resursi).

ZUP na osnovu uvida u bazu podataka i ostvarene koordinacije sa zapovjedništvima i postrojbama OSBiH sačinjava „Prijedlog potreba za institucionalnom obukom OSBiH, a ZOiD nakon izvršene koordinacije sa ZUP u ZP linijom zapovijedanja dostavlja prijedlog o mogućnostima realizacije navedene institucionalne obuke. Prijedloge dostavljaju najkasnije do 01. lipnja i iste dostaviti ZŠOSBiH koji će u formi „Plana potreba-isti dostaviti MO BiH najkasnije do 01. srpnja za narednu godinu (kalendarska godina +2).

Katalog institucionalnih kurseva (KIK)

Katalog institucionalnih kurseva omogućava svim pripadnicima OSBiH uvid u kurseve koji se provode ili se mogu provoditi u nekom od središta ZOiD-a. KIK OSBiH se ažurira po potrebi odnosno uvođenjem novog kursa ili prestanka provedbe postojećeg. ZOiD sa svojim središtima je odgovoran za ažuriranje KIK-a OSBiH. KIK OSBiH je dostupan preko interne vojne mreže na stranici ZOiD-a. Kroz KIK, pripadnici OS moraju dobiti informacije o preduvjetima za tečaj, razini osposobljenosti koju tečaj podrazumijeva po završetku, specifičnostima i zahtjevima tečaja (cilj tečaja, ciljeve učenja, ciljna skupina za tečaj, mjesto provedbe, neophodne resurse, dužinu trajanja, i slično), te vrednovanju unutar sustava profesionalnog razvoja pripadnika OSBiH. Obzirom da je svaki tečaj naložen od strane ZS OSBiH i odobren od strane ZP OSBiH, ZOiD je razina koja provodi promjene KIK-a, te u istome osigurava neophodne informacije.

Prezentiranje izmjena u KIK-a je sastavni dio konferencije.

Smjernice za napredno distribuirano učenje

Sistem za upravljanje učenjem (*Learning management system - LMS*) nalazi se na internoj mreži OSBiH i omogućava provedbu naprednog distribuiranog učenja (*Advanced distributed learning - ADL*). Za razvoj ADL sadržaja koriste se iste procedure i postupci kao za razvoj rezidentnih tečajeva.

ZOiD je odgovoran za održavanje LMS-a kao i za razvoj ADL sadržaja. ADL sadržaji sastavni su dio kataloga mogućnosti za obrazovanje i obuku (*Education and Training Opportunities Catalogue - ETOC*) OSBiH. Na Godišnjoj konferenciji o institucionalnoj obuci (GKIO) se razmatraju mogućnosti primjene i unaprjeđenja ADL-a.

Operativna obuka:

Operativna obuka gradi se na temeljima individualnih vještina naučenih u središtima za obuku ZOiD. Vođe postrojbi uvode nove vještine koje su potrebne za vojničke specijalnosti. Pored toga, vojnici i vojnkinje usavršavaju kolektivne zadatke koje daju potporu temeljnim zadacima misije postrojbe. U postrojbama, pojedinci i pojedinke se obučavaju da dostignu standarde individualnih i kolektivnih zadataka - prvo sa svojom postrojbom, a zatim kao integrirana komponenta tima kombiniranih rodova, koja može sudjelovati u združenoj akciji.

Samorazvoj:

Samorazvoj je jednako važan kao i druga institucionalna obuka. On omogućava pojedincima/ pojedinkama da prošire svoja znanja i iskustva i da dopune obuku u oblastima institucionalne i operativne obuke. Samorazvoj može poboljšati vještine potrebne za trenutnu poziciju ili pomoći u pripremi pojedinih osoba za buduće pozicije. To može značiti razliku između uspjeha i neuspjeha.

Osoblje MO i OSBiH koji su prošli rodne obuke

Rodne obuke je prošao ključni personal MO BiH tj. rukovodioci OJ MO BiH te skoro svi državni službenici i dio zaposlenika.

Do 2020. godine u MO i OSBiH trenutno se nalazi 15 instruktora/ica (6M i 9Ž):

- 6 instruktora obuku završilo u RACVIAC-u
- 5 instruktora obuku završilo u PSOTC /NCGM
- 4 instruktora obuku završilo u CMO¹⁷⁴

MO BiH – 1 (Ž), ZŠOSBiH – 2 (M), OK OSBiH – 5 (2M, 3Ž), KP OSBiH – 7 (2M, 5Ž)

Obuka je izvođena u ZŠOSBiH i na nižim nivoima. Teme koje su bile zastupljene su raznolike i nestandardizovane: od rezolucije 1325, ostalih normativnih akata u BiH, MO i OSBiH, te u zavisnosti od instruktora, potreba jedinica i mišljenja

174 Ovom broju treba dodati još dvije osobe koje su završile GToT u Skoplju i pridružili se mreži instruktora u junu 2022. godine.

komandanata, birane su teme (npr rod, spol, stereotipi i predrasude, prevencija seksualnog nasilja i slično). Teme nisu bile unificirane na svim nioima i jedinicama. Ovdje se radi o obuci koja je realizovana mimo godišnjeg plana obuke i obuka za koje postoje planovi.

PRIMJER DOBRE PRAKSE:

U martu 2022. godine završen je proces rada na priručniku „Rod i rodna pitanja“ koji je prije svega namijenjen instruktorima/kama u sistemu odbrane da bi se standardizovali sadržaji i strukturirala predavanja o rodnoj perspektivi. Priručnik je sačinila grupa instruktora/ki sa iskustvom rada u sistemu. Sadržaj je bogat i detaljan, a uključuje informacije o međunarodnom normativnom okviru, relevantnom zakonskom okviru u BiH, kao i primjere predavanja i slajdova koje instruktori/ke mogu koristiti.

PSOTC¹⁷⁵ svake godine izvodi NATO akreditovani Kurs o rodnoj ravnopravnosti u OPM. Cilj kursa je pružiti polaznicima razumijevanje rodne perspektive u sigurnosnom sektoru i operacijama podrške miru, kao i prevenciji seksualnog nasilja u sukobu. Trajanje kursa: 1 sedmica, 32 nastavna časa.

Obuke u PSOTC	U centru		Mobilni trening tim		Preduputna obuka (PDT)		Ukupno:	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
2019	333	96	167	18	88	10	588	124
2020	13	6	/	/	71	4	84	10
2021	192	38	32	12	21	0	245	50
Ukupno:	538	140	199	30	180	14	917	184

175 Sve informacije vezane za kurseve koji se izvode u PSOTC-u i način apliciranja dostupni su na: psotc.org

Kursevi koji se izvode u PSOTC su akreditovani od strane NATO, UN i Univerziteta u Sarajevu. Postojeći sadržaji vezani za implementaciju rodne ravnopravnosti na kursovima u PSOTC ispunjavaju zahtjevane norme i standarde po osnovu akreditacije.

Na sve kurseve koje se izvode u PSOTC, zemljama regiona se šalje pozivno pismo u kojem se ljubazno pozivaju da imenuju predstavnike/ce svojih Oružanih snaga ili Ministarstva obrane kako bi iskoristili prednost i prijavili se za kurs. Troškovi kursa za jednog studenta/kinju iz zemalja regiona su subvencionirani kroz PSOTC. To uključuje: putne troškove do/iz Sarajeva, naknadu za tečaj, lokalni prijevoz, troškove smještaja i obroka. Dnevnice ostaju u nadležnosti tijela koje šalje.

U periodu 2019-2021 godina na kursovima u PSOTC je učestvovalo 15 polaznika (10 muškaraca i 5 žena) iz zemalja regiona i to 12 iz Sjeverne Makedonije, 2 iz Crne Gore i 1 iz Srbije.

U skladu sa Dinamičkim planom Faza II, 2021. godine je za pripadnike bataljonske grupe lake pješadije i instruktore iz KOiD održan je Orjentacijski kurs: Ljudska sigurnost u saradnji sa Ambasdom Ujedinjenog Kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske u BiH.

5.6. Ishodi Rodne Analize OSBiH sa fokusom na vojno obrazovanje i obuke

PRIMJER DOBRE PRAKSE:

Rodna analiza OSBiH (Gender Audit) koja je provedena 2019. godine je analizirala sve programe obuke i edukacije koji se izvode u OSBiH i predložila konkretne mjere za integrisanje rodne perspektive u nastavne programe. Preporuke Rodne analize OSBiH su pretočene u Dinamički plan, čija je treća faza primjene završena u oktobru 2021. godine. Za implementaciju preporuka bio je zadužen I Tim za integrisanje rodne ravnopravnosti u obuku i vojne vježbe, kojeg predvodi Gen Maj Jerkić, Zamjenik Načelnika ZŠOSBiH za Operacije.

Preporuke se odnose na integrisanje rodne perspektive u formalnu vojnu edukaciju i obuku, specijalističku obuku, te potrebu za uspostavljanjem interne mentorske mreže OSBiH.

Planirane aktivnosti i rokovi izvršenja navedeni u Dinamičkom planu III:

Br.	AKTIVNOST	ROK
05.	Teme iz PSOTC Kurasa o rodnoj ravnopravnosti u operacijama podrške miru integrisati u preduputnu obuku	31.03.2022. godine
06.	Obezbijediti kontinuirano obrazovanje i certifikaciju instruktora za rodna pitanja do nivoa jedinica i komandi ranga brigade o pitanjima rodne ravnopravnosti	Stalan zadatak
14.	Obezbijediti strukturisanu kontinuiranu obuku za sve Kontakt osobe za rodna pitanja	31.03.2022. godine
17.	Obezbijediti obrazovanje i obuku psihologa OSBiH, kao i drugih osoba određenih za rad s mogućim žrtvama seksualnog uznemiravanja ili zlostavljanja u OSBiH	Prvu obuku realizirati do 31.12.2021. godine Stalan zadatak
18.	Nastaviti strukturisano obrazovanje svih inspektora u GI i sistemu inspektora u OSBiH o pitanjima ravnopravnosti spolova, prevencije diskriminacije i seksualnog uznemiravanja ili zlostavljanja u OSBiH	Najmanje jedanput godišnje Stalan zadatak
20.	Uspostavljati mehanizme mentorstva između mladih i starijih pripadnika OSBiH kako bi imale mogućnost razmjene iskustava, međusobne komunikacije i eventualno komunikacije s komandnim kadrom	Događaje obuke organizirati najmanje jedanput godišnje na nivou komandi i jedinica ranga brigade i više
21.	Pitanja pravilnog razumijevanja maskuliniteta i ravnopravnosti spolova ugraditi u programe obuke kako bi se afirmisale pozitivne vrijednosti istog te spječio bilo kakav oblik diskriminacije	Stalan zadatak
25.	OSBiH će samostalno i/ili u saradnji s državnim institucijama, partnerskim zemljama i organizacijama nastaviti organizovati, razvijati i izvoditi obuku pripadnika OSBiH po pitanjima rodne ravnopravnosti, kao i obuku i certifikaciju instruktora/ki iz oblasti rodne ravnopravnosti	Stalan zadatak
26.	Izvršiti predloženu dogradnju sadržaja iz perspektive ravnopravnosti spolova za potrebe dopune programa i planova obuke, kao i druge dokumentacije koja se odnosi na obuku i vježbe u OSBiH;	31.03.2022. godine

5.7. Procesi i planovi za edukaciju edukatora i edukatorki o rodnoj perspektivi

Obuka kandidata za vojnika, podoficira i oficira realizuje se od Centra za osnovnu obuku do CPR, a vrši se i u samim jedinicama gdje se završava specijalistička obuka. Detalje planova obuke i uvrštenih tema nadležnost J-3.

Kada se radi o kursovima GToT ili sličnim van BiH na osnovu pozivnih pisama, uslova, prijedloga jedinica vrši se selekcija u ZŠ i predlaže ka MO i zavisi od zastupljenosti instruktora po jedinicama, spola, čina i slično.¹⁷⁶

5.7.1. Uloga certifikovanih rodni instruktora i instruktorki

Rodni instruktori/ke imaju ključnu ulogu u podizanju svijesti o rodnoj ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane BiH i Oružanim snagama BiH jer primjenom različitih metodologija daju doprinos u kreiranju nastavnih sadržaja te u izvođenju obuke za potrebe odbrambenog sistema BiH, ali i šire.

Unutar odbrambenog sistema rodni instruktori/ke su angažirani u izvođenju obuka u centrima za obuku OSBiH, kao i na drugim lokacijama zavisno od koncepta obuke ali i od vrste obuke i strukture polaznika. Na nacionalnom nivou izvode obuke na teme sadržane u planovima obuke (Glavni plan obuke OSBiH i Glavni plan obuke Komandi i Jedinica OSBiH), te planovima i programa Instrukcija kurseva u koje su uključene i teme iz oblasti rodne ravnopravnosti. Najznačajniji doprinos daju kroz angažman u PSOTC-u.

Teme iz oblasti rodne ravnopravnosti uključene i u osnovnu vojnu obuku kandidata za prijem u vojnu službu, kao i pripadnika koji se upućuju u mirovne misije.

176 Na osnovu pozivnih pisama organizatora ovog vida edukacije te zahtjevanih uslova u vezi profila kandidata/kinja koji se mogu uputiti na obuku, od jedinica OSBiH priupljaju se prijedlozi kandidata/kinja i po istim ZŠ vrši selekciju, te ih predlaže MO BiH na nominiranje/ selekciju i upućivanje na obuku.

Njihov rad se evaluira kroz analizu evaluacijskih obrazaca koje popunjavaju polaznici obuka, a isti je standardiziran i čini sastavni dio Priručnika o rodu i rodnim pitanjima. Evaluacija njihovog rada mjerljiva je kroz stavove polaznika o razumijevanju obrađenih sadržaja na teme iz oblasti rodne ravnopravnosti. Frekvencija u izvođenju obuka kroz institucionalnu obuku na godišnjem nivou kreće se do 39 kurseva odnosno do 90 nastavnih sati, shodno planovima obuke.

Rodni instruktori/ke imaju ključnu ulogu u kontinuiranom podizanju svijesti o rodnoj ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane BiH i Oružanim snagama BiH. Pored planiranja i izvođenja tematskih sadržaja na obukama, rodni instruktori bivaju angažirani u različitim projektima lokalnog, regionalnog i međunarodnog karaktera dajući značajan stručni i edukativni doprinos.

PRIMJER DOBRE PRAKSE:

MO i OSBiH su zatražile logističku podršku UNDP SEESAC tima za izvođenje obuke iz rodne perspektive za komandni kadar. Obuka je planirana u drugoj polovini 2022. godine, a ima za cilj da se senzitivišu nosioci visokih činova u OS tako što će se upoznati sa konceptom integracije rodne perspektive i pravnim osnovama rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije. Program obuke su osmislili i sprovešće je rodni instruktori i instruktorke iz sistema odbrane BiH.

Tim za izradu sveobuhvatne rodne analize u OSBiH pokrenuo je inicijativu za formiranje baze Trenera rodne ravnopravnosti MOBiH i OSBiH s ciljem redovnog ažuriranja lista Trenera rodne ravnopravnosti MOBiH i OSBiH koja bi bila dostupna OSBiH radi planiranja buduće obuke, odnosno blagovremenog angažovanja u procesima edukacije i znavljanja certifikovanih trenera za rodnu ravnopravnost u OSBiH.

5.8. Ključni akteri za integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke

Iako na državnom nivou nije rađena analiza koja bi eksplicitno prikazala ključne aktere relevantne za integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuku, iskustveno se ipak izdvajaju neke vladine i nevladine organizacije koje u stručnom i materijalnom segment mogu dati značajan doprinos. Pa tako od međunarodnih institucija i organizacija bivaju prepoznati Ambasada Kraljevine Norveške, Ambasada Ujedinjenog kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske u BiH, NATO štab u Sarajevu, OEBS (OSCE) – Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju (Organization for Security and Cooperation in) i UNDP kroz značajnu podršku izvođenju obuke i opremanju / osavremenjavanju lokacija na kojim se izvodi obuka, te osiguranju uslova života i rada ali i spremnosti za osiguranje ekspertne pomoći u dijelu planiranja i izvođenja obuka i izrade različitih studija i drugih materijala.

U ključne aktere spada i dio akademske zajednice tj. Univerziteti koji mogu biti od koristi u edukativnim, istraživačkim i naučnim projektima, te nevladine organizacije koje djeluju u BiH poput naučnih i istraživačkih centara koji mogu dati doprinos u izradi studija i drugih materijala.

6. CRNA GORA

– PREGLED POLAZNOG STANJA

6.1. Normativni okvir

Pravni i institucionalni okvir politika rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti u Crnoj Gori predstavlja osnovu za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Rodnu ravnopravnost promovišu i štite Ustav Crne Gore, javne politike i strategije koje definišu pravce djelovanja, prioritete i obaveze organa javne vlasti i institucija ustanovljene sa ciljem da prate, promovišu i unapređuju ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim sferama javnog i političkog života, kao i čitav niz zakonskih i drugih propisa. Država Crna Gora se, nakon obnove nezavisnosti i preuzimanja odgovornosti za međunarodne odnose, obavezala na poštovanje principa međunarodnog prava i obaveza o sukcesiji. Svi mehanizmi neophodni za djelotvorno provođenje politike rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti moraju biti usklađeni sa međunarodnopravnim okvirom koji se odnosi na rodnu ravnopravnost i zabranu rodno zasnovane diskriminacije.

Pregled međunarodnih obaveza Crne Gore u oblasti rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije po osnovu pola, rodnog identiteta, promjene pola, seksualne orijentacije i/ili interseksualnih karakteristika obuhvata niz nacionalnih i međunarodnih akata. Međunarodni pravni okvir obuhvata sljedeće:¹⁷⁷ Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena - CEDAW (1979), Konvenciju Savjeta Evrope o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici - Istanbulsku konvenciju (2011), Pekinšku deklaraciju i Platformu za akciju (1995), Rezoluciju Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – “Žene, mir i bezbjednost” (2000), Povelju o osnovnim slobodama u Evropskoj uniji (2007), Mapu puta Evropske komisije za jednakost žena i muškaraca, Strategiju EU za rodnu ravnopravnost 2021-2025, Evropski pakt za ravnopravnost polova 2011-2020, Evropsku povelju o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou (2006), Rezoluciju Evropskog parlamenta o pravima interpolnih osoba (2018), Rezoluciju Parlamentarne skupštine Savjeta Evrope 2191 o promociji ljudskih prava i eliminaciji diskriminacije prema interpolnim osobama

¹⁷⁷ U tekstu se pominju samo međunarodnopravni dokumenti koji su direktno vezani za rodnu ravnopravnost i prava žena, kao i prava rodno drugačije određenih osoba. Crna Gora je kroz prihvatanje obaveza koja proističu iz sukcesije prihvatila i niz drugih važnih dokumenata kao što je Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948) Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1996), koji takođe uključuju odredbe o ravnopravnosti žena i muškaraca, kao i čitav niz drugih dokumenata koji su relevantni, ali za potrebe ove studije nije neophodno da se detaljno nabrajaju.

(2017). U međunarodnopravni okvir spada i Rezolucija Parlamentarne skupštine Savjeta Evrope 2048 (2015): Diskriminacija trans osoba u Evropi, kao i LGBTI Strategija Evropske unije 2020-2024.¹⁷⁸ Naposljetku, brojne druge međunarodne regulative direktno ili indirektno regulišu oblast rodne ravnopravnosti poput dokumenata i preporuka Međunarodne organizacije rada, OEBS-a i dr.

Crna Gora je posvećena ostvarenju Agende 2030 (Ciljevi održivog razvoja UN do 2030. godine), što podrazumijeva i doprinos ostvarenju cilja br.5 koji se odnosi na rodnu ravnopravnost, odnosno osnaženje svih žena i djevojaka, kao i cilja br. 16 koji se odnosi na pristup pravdi i promoviranje miroljubivih i održivih društava, te izgradnju efikasnih, odgovornih i uključivih institucija na svim nivoima.

Dakle, ratifikacijom brojnih međunarodnih ugovora i konvencija, država se obavezala da će sprovoditi međunarodne standarde u ovoj oblasti i raditi na poboljšanju uslova za ravnopravno učešće muškaraca, žena i osoba drugačijeg polnog i rodnog identiteta u svim sferama života. Proces pristupanja Evropskoj uniji, kao i koraci koji se preduzimaju ka postizanju Ciljeva održivog razvoja, dodatno su osnažili ove politike.

U nastavku teksta se navode ključne politike i zakoni koji se odnose na rodnu ravnopravnost uopšte, a potom i normativi okvir koji se odnosi na rodnu ravnopravnost u sistemu odbrane Crne Gore, kao i normativni okvir koji reguliše obrazovanje i obuku u sistemu odbrane.

¹⁷⁸ LGBTI - Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex, odnosno osobe lezbijske, gej, biseksualne, trans i interseks orijentacije.

6.1.1. Javne politike i opšta normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost

Crna Gora je uspostavila sveobuhvatan zakonodavni okvir za sprovođenje rodne ravnopravnosti i stvorila osnov za promociju i zaštitu ženskih ljudskih prava i ljudskih prava osoba drugačijih polnih i rodnih identiteta.

U okviru javnih politika, odnosno strateških planskih dokumenata, pitanje rodne ravnopravnosti je regulisano usvajanjem Ustava, donošenjem Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti 2021 – 2025 i nizom strateških dokumenata i akcionih planova, kao i niza zakona od kojih je najvažnije napomenuti Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom¹⁷⁹, kao i Zakon o radu.

Ustav Crne Gore¹⁸⁰ zabranjuje svaku neposrednu ili posrednu diskriminaciju po bilo kom osnovu i propisuje da se neće smatrati diskriminacijom uvođenje posebnih propisa i mjera koje su usmjerene 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 žena i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti (član 18). Takođe, Ustav propisuje zabranu izazivanja ili podsticanja mržnje po bilo kom osnovu (član 7). Nadalje, Ustavom je propisano da Crna Gora jamči i štiti prava i slobode (član 6), da su svi pre zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo (član 17), da svako ima pravo na jednaku zaštitu svojih prava i sloboda (član 19).

179 Ovaj zakon je važno napomenuti jer u članovima 2 i 19 pominje diskriminaciju na osnovu rodne pripadnosti, odnosno zabranjuje tzv. intersekcionalnu diskriminaciju gdje se osoba diskriminiše na osnovu više karakteristika, odnosno ličnih svojstava. O intersekcionalnoj diskriminaciji vidjeti Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana. SEESAC, Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021

180 "Službeni list Crne Gore", br. 1/2007 i 38/2013 - Amandmani I-VI

Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021 - 2025 je strateški dokument kojim se uspostavlja okvir za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori. Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021 -2025. usklađena je sa krovnim strateškim dokumentima Crne Gore, obavezama koje bi država trebala da ispuni u procesu pregovora za članstvo u EU, kao i sa Ciljevima održivog razvoja.¹⁸¹

Crna Gora je 2017. godine usvojila **treći Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori (PAPRR)** za period 2017-2021. PAPRR je razvojni dokument za implementaciju politike rodne ravnopravnosti, kojim je definisano sedam strateških ciljeva. Jedan od ciljeva koji je posebno važno pomenuti odnosi se na uvođenje rodno osjetljivog obrazovanja na svim nivoima obrazovanja.¹⁸²

Ministarstvo odbrane i Vojska Crne Gore prepoznati su u području djelovanja na rodnu ravnopravnost u procesu odlučivanja u političkom i javnom životu, a u okviru strateškog cilja: ravnopravno učešće žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja, vezanim za ostvarivanje cilja: implementacija RSBUN 1325 - Žene, mir i bezbjednost.

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, 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 vezano za poglavlje 31 – Vanjska, sigurnosna i odbrambena politika.

181 Slično je i sa Strategijom za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana, kao i Akcionim planom za zaštitu od diskriminacije osoba sa invaliditetom, gdje se kroz ranije pomenute Operativne ciljeve žene i osobe drugačijih polnih i rodnih identiteta prepoznaju kao posebna kategorija u okviru ciljnih grupa. Obje strategije su usmjerene na ravnopravnije učešće osoba u svim područjima javnog, političkog i ekonomskog života, pa se samim tim odnose i na sektor odbrane.

182 Sedam strateških ciljeva uključuje:

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. Povećanje zaposlenosti žena i uklanjanje svih oblika diskriminacije žena na tržištu rada
4. Unapređenje dostupne rodno osjetljive zdravstvene zaštite
5. Suzbijanje svih oblika rodno zasnovanog nasilja, nasilja nad ženama i nasilja u porodici, te unapređenje položaja i zaštite prava žrtava svih oblika rodno zasnovanog nasilja
6. Suzbijanje rodnih stereotipa i uvođenje politike rodne ravnopravnosti u medije, kulturu i sport
7. Ravnopravno učešće žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja.

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, 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, Policijske akademije i Ministarstva odbrane. Međuresorska radna grupa nadležna je da predlaže, prati i izvještava o provođenju aktivnosti.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti¹⁸³ je donijet godinu dana nakon proglašenja nezavisnosti Crne Gore, nekoliko mjeseci nakon parafiranja Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju EU i neposredno prije usvajanja Ustava nezavisne Crne Gore. Ustavni osnov za donošenje Zakona o rodnoj ravnopravnosti je sadržan u članu 12 tač. 3 i 4 i članu 15 tada važećeg Ustava Republike Crne Gore, kojima je bilo propisano da se zakonom, u skladu sa Ustavom, uređuju načini ostvarivanja prava i sloboda. Navodi se da su građani/ke slobodni/e i jednaki/e, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo i da su svi/e pred zakonom jednaki/e. Donošenjem novog Ustava Crne Gore¹⁸⁴ dat je još jači osnov za uvođenje i uređivanje rodne ravnopravnosti, kao i mehanizama za postizanje rodne ravnopravnosti. S tim u vezi je i ustavno načelo zabrane svake neposredne ili posredne diskriminacije po bilo kojem osnovu.

Cilj donošenja Zakona o rodnoj ravnopravnosti zakona nije samo eliminacija diskriminacije žena, već stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima života, na čemu insistiraju savremena međunarodnopravna dokumenta, kao i međunarodno prihvaćena praksa.

183 Službeni list Republike Crne Gore “, br. 46/07 i “Službeni list Crne Gore “, br. 73/2010, 40/2011 i 35/2015

184 Novi Ustav je usvojila Ustavotvorna skupština Republike Crne Gore, na trećoj sjednici drugog redovnog zasijedanja u 2007. godini, dana 19. oktobra 2007. godine, a proglašen je 22. oktobra 2007. godine

Zakon je podijeljen u pet cjelina, koje pokrivaju cilj i definicije, obaveze državnih organa, uključujući nacionalne mehanizme, koji su odgovorni za promovisanje rodne ravnopravnosti. Posebno poglavlje definiše ulogu i metode rada zaposlenog/e u nacionalnom mehanizmu koji/a će se baviti pojedinačnim žalbama. Konačno, postoji poglavlje o kaznenim odredbama i prelaznim i završnim odredbama. Zakonom o rodnoj ravnopravnosti je prvi put u zakonodavstvu Crne Gore promovisana rodna ravnopravnost kao jedna od osnovnih vrijednosti pravnog sistema i utvrđena izričita zabrana diskriminacije po osnovu pola. Za sprovođenje ovog zakona nadležno je Ministarstvo za ljudska i manjinska prava.

Zakon o zabrani diskriminacije¹⁸⁵ propisuje 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. Mjere 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.

Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom¹⁸⁶ je precizno definisao diskriminaciju, neposrednu i posrednu, kao i segregaciju, uznemiravanje, mobing, zaštitu od viktimizacije, te posebne oblike diskriminacije. Takođe, kao institucionalni mehanizam za prevenciju i zaštitu diskriminacije određen je Zaštitnik ljudskih prava i sloboda.

Zakonom o radu¹⁸⁷ zabranjuje se neposredna ili posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, invaliditet, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo (član 5).

185 "Službeni list Crne Gore" br. 046/10, 040/11, 018/14 i 042/17 (ZZD Crne Gore)

186 "Službeni list Crne Gore" br. 35/2015 i 44/2015 -ispr.

187 "Službeni list Crne Gore" br 49/08 i 26/09

6.1.2. Normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost u sektoru odbrane

Normativni okvir koji se primjenjuje na vojno obrazovanje i obuke oslanja se na sljedeća strateška i zakonska dokumenta:

1. Strategiju odbrane Crne Gore,¹⁸⁸
2. Strategijski pregled odbrane Crne Gore,¹⁸⁹
3. Dugoročni plan razvoja odbrane (DPRO) 2019-2028,¹⁹⁰
4. Strategiju upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore,
5. Zakon o Vojsci Crne Gore¹⁹¹ i podzakonske akte koji regulišu oblast usavršavanja lica u službi u Vojsci Crne Gore.

Strategijom odbrane Crne Gore definisana je vizija razvoja Vojske Crne Gore kao profesionalne, efikasne, finansijski održive, interoperabilne i moderno opremljene Vojske, koja će biti osposobljena za ispunjenje misija i zadataka, kako na unutrašnjem, tako i na poljnom planu. Osposobljavanje Vojske, u dimenziji ljudskih resursa, realizuje se kroz kontinuirano usavršavanje i obuku njenih pripadnika, radi praćenja i dostizanja savremenih standarda profesionalnosti i interoperabilnosti. Osposobljenost ljudskih resursa značajno će se unaprijediti kroz mehanizme međunarodne saradnje, stvarajući uslove za zajedničke aktivnosti i djelovanje.

U Strategijskom pregledu odbrane (SPO) su date smjernice za profesionalni razvoj kadra koji se zasniva na kontinuiranom usavršavanju i usmjeravanju individualnog karijernog razvoja, u skladu sa principima meritornosti i jednakih mogućnosti. Obrazovanje, usavršavanje i obuka kadra vrši se planski, radi održavanja sposobnosti za uspješno vršenje postojećih i narednih dužnosti, u skladu sa potrebama službe, pojedinačnim rezultatima rada i profesionalnim kompetencijama.

188 Preuzeto sa: www.gov.me/dokumenta/08cb12b5-395e-4047-a1cd-ff884683b9e3

189 Preuzeto sa: www.gov.me/dokumenta/70540913-cb57-47a3-a4fa-efce3456ecc2

190 Preuzeto sa: www.gov.me/dokumenta/19190b9e-dd26-4c76-b99b-34e41bb38c2e

191 Dostupno na: www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-vojsci-crne-gore.html

Obrazovanje i usavršavanje kadra vrši se u skladu sa potrebama službe po principu „obrazovanje/usavršavanje-naredna dužnost“. Prednost za obrazovanje i usavršavanje imaju oficiri koji se planiraju na liderske dužnosti, a koji će se upućivati na usavršavanja komandno-štabnog i operativno-strategijskog nivoa. Ovim dokumentom definisano je i da će se pružati stalna podrška ženama da se usavršavaju i razvijaju svoje karijere i obezbijediće im se otvorenost i dostupnost svih, pa i vodećih pozicija.

Pored Zakona o Vojsci Crne Gore i u Dugoročnom planu razvoja odbrane definisano je da se pribavljanje oficirskog kadra vrši:

- prijemom lica u službu u Vojsci, nakon završetka vojne akademije;
- prijemom lica u službu u Vojsci iz građanstva, sa završenim visokim obrazovanjem;
- stipendiranjem na fakultetima u Crnoj Gori i inostranstvu;
- proizvođenjem iz kategorije vojnika po ugovoru, podoficira i civilnih lica, sa završenim visokim obrazovanjem;
- prijemom državnih službenika u službu u Vojsci.

Članom 5 Zakona o Vojsci Crne Gore propisano je da su lica u službi u Vojsci profesionalna vojna lica i civilna lica u službi u Vojsci.¹⁹² Prijem u službu u Vojsci može se vršiti prijemom lica u službu u Vojsci Crne Gore iz građanstva, i prijemom državnih službenika zaposlenih u Ministarstvu odbrane. Kada je riječ o prijemu civilnih lica u službu u Vojsci, kriterijumi se razlikuju u odnosu na prijem profesionalnih vojnih lica, i ogledaju se u činjenici da oni koji se primaju u službu u Vojsci ne prolaze fizičku provjeru. Kada je riječ o rodnoj perspektivi, svi javni i interni oglasi podliježu rodno-senzitivnom jeziku, a uslovi za prijem muškaraca i žena su istovjetni (osim u slučaju prijema profesionalnih vojnih lica – kada je fizička norma koju žene moraju da zadovolje niža u odnosu na onu koju moraju ispuniti muškarci). Takođe, sastavni dio metodologija za sprovođenje internih i javnih oglasa je i afirmativna akcija koja se ogleda u tome da ukoliko dva kandidata imaju isti rezultat, prednost se daje kandidatu manje zastupljenog pola.

¹⁹² U Vojsci Crne Gore postoje sljedeće kategorije zaposlenih osoba: oficiri, podoficiri, vojnici po ugovoru i civilna lica. Lica zaposlena u MO su državni službenici i namještenici.

Pribavljanje podoficirskog kadra vrši se dominantno proizvođenjem iz kategorije vojnika po ugovoru, a izuzetno prijemom lica iz građanstva, putem javnog oglašavanja. Dok se pribavljanje vojničkog kadra vrši kroz izbor lica za prijem u službu u Vojsci po ugovoru putem javnog oglašavanja i iz redova lica koja su služila dobrovoljni vojni rok.

DPRO navodi potrebu aktivne promocije vojne profesije sa ciljem njenog približavanja mlađoj ženskoj populaciji. Promocija se vrši se u cilju sistematičnog i sveobuhvatnog načina razvijanja i podizanja svijesti kod ove ciljne grupe u pogledu njihovog informisanja o mogućnostima i benefitima koje Ministarstvo i Vojska konstantno pružaju, kako bi se obezbijedilo privlačenje nedostajuće strukture kadra.

U dugoročnom planu razvoja odbrane 2019-2028, u dijelu koji se odnosi na pribavljanje kadra navedeno je da dostupnost deficitarnih kadrova može biti izazov u budućem periodu, pa je iz tog razloga neophodno analizirati i pratiti dinamiku demografskih, ekonomskih i socijalnih kretanja. Dalje se navodi da će se kroz kvalitetne i savremene mehanizme promocije svih prednosti vojne profesije, posebno među mlađom populacijom, nastaviti sa privlačenjem i obezbjeđenjem nedostajućeg kadra. Takođe, selekcija i izbor kadra za popunu formacijskih/radnih mjesta vršiće se u skladu sa principima jednake dostupnosti, meritornosti, transparentnosti i integriteta. Mehanizmi za selekciju kandidata kontinuirano će se unaprjeđivati.

Strategijskim pregledom odbrane Crne Gore u daljem tekstu definisano je da efekti demografskih kretanja pojačavaju već postojeću konkurenciju za kvalifikovanom radnom snagom, pa je rana identifikacija nedostataka kadra u kritičnim oblastima, kao što su informacione tehnologije, tehničko-tehnološke i medicinske oblasti, neophodna, posebno u cilju razvijanja pravovremenih mjera za njihovo obezbjeđivanje. Tako se definiše da će se, u skladu sa analizama demografskih trendova koji utiču na dostupnost potrebnih kadrova, kontinuirano razvijati promotivni mehanizmi za njihovo privlačenje i jačanje pozicije Ministarstva i Vojske kao konkurentnih poslodavca. Promovisanje vojnog poziva treba da se prilagodi novim trendovima i da prati nove pristupe u ovoj oblasti.

U Strategiji upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu i Vojsci, u okviru *Politike pribavljanja i zapošljavanja najkompetentnijih kandidata*, navedene su preporuke da će se privlačenje najboljih kandidata ostvarivati kroz kvalitetno informisanje i promovisanje Ministarstva, odnosno Vojske, kao primamljivog poslodavca, čime će se uticati na pospješivanje pozitivne percepcije i bolje razumijevanja vojnog poziva i svih njegovih prednosti. Afirmacija Vojske, kao organizacije u kojoj zaposleni mogu graditi uspješnu karijeru kroz stalno investiranje u njihovo stručno usavršavanje, razvoj i napredovanje, kako bi maksimalno ostvarili svoj profesionalni potencijal, jedan je od ključnih elemenata za privlačenje i zadržavanje kvalitetnih kadrova.

Ovaj dokument definiše da će se planiranje usavršavanja kadra vršiti u skladu sa potrebama službe kao i projekcijama pojedinačnog karijernog razvoja. Uslov za upućivanje na usavršavanje komandno-štabnog ili operativno strategijskog nivoa su kriterijumi dužnosti na koju se lice planira, odnosno na koju će biti postavljeno. Sistem karijernog vođenja polazi prvenstveno od potreba službe i obuhvata jasne i transparentne putanje karijernog razvoja zaposlenih, koje imaju za cilj dostizanje željene profesionalne strukture. Kriterijumi ovog sistema se odnose na identifikovanje potencijala i sposobnosti zaposlenih, rezultata rada, procjene njihovog profesionalnog razvoja, upoznavanja sa svim mogućnostima karijernog razvoja i njegovo praćenje. Usavršavanje profesionalnog kadra za komandne pozicije vršiće se na inostranim vojno-obrazovnim institucijama, a za potrebe upravljanja politikama i programima na fakultetima u Crnoj Gori. Unaprjeđenju znanja engleskog jezika i dalje će se posvećivati posebna pažnja, a sve u cilju proširivanja baze profesionalnog vojnog kadra koji poznaje engleski jezik po NATO standardu „STANAG 6001”.

U pomenutoj Strategiji dalje se navodi da će se u cilju stvaranja uslova za ravnopravno napredovanje žena u Vojsci i povećanja broja žena na komandnim dužnostima, obezbijediti veća dostupnost svih vidova usavršavanja i dodatnih obuka, koje su preduslov za uspješan profesionalni i karijerni razvoj.

U Strategiji upravljanja ljudskim resursima u MO i VCG utvrđena je Politika obrazovanja usavršavanja i obuke, čija je osnova razvoj ljudskih resursa, kroz plansko osposobljavanje, usmjeravanje i usklađivanje znanja, sposobnosti i vještina zaposlenih sa aktuelnim i budućim zahtjevima Ministarstva odbrane i Vojske.

Plan usavršavanja lica u službi u Vojsci Crne Gore donosi se početkom svake godine za tekuću godinu u skladu sa realnim i projektovanim potrebama službe. Struktura Plana je utvrđena na osnovu procesa predviđenih Metodologijom za izradu planova upravljanja ljudskim resursima koja ima za cilj obezbjeđenje primjene jednakih standarda i procedura pripreme, izrade i praćenja realizacije planova.

Aktivna promocija vojne profesije, između ostalog, sa ciljem njenog približavanja mlađoj ženskoj populaciji, se vrši kroz sledeće aktivnosti:

- Medijske i druge promocije Ministarstva odbrane i Vojske Crne Gore, sa posebnim osvrtom na aktivnosti, misije i usavršavanja na koje se upućuju pripadnice Vojske. Navedeno je potpomognuto redovnim ažuriranjem veb sadržaja „Žene u sistemu odbrane”.¹⁹³

193 Dostupno na na zvaničnoj internet stranici MO Crne Gore: www.gov.me/clanak/zene-u-sistemu-odbrane

NEKI OD PRIMJERA DOBRE PRAKSE:

- učešće oficirki Vojske Crne Gore na obuci o zagovaranju rodne ravnopravnosti; obuci za komunikacione vještine oficirki Vojske Crne Gore;
- kreiranje posebnog banera „Žene u Vojsci Crne Gore“, te kreiranje i distribucija pamfleta o ženama u Vojsci Crne Gore;
- realizacija projekata: „Građanski sat“, Sajmovi po opštinama, „Budi dio nas“ – koja za primarni cilj ima promociju vojnog poziva i Vojske. Na svim navedeni aktivnostima, predstavljeno je više punktova od kojih je jedan uvijek posvećen ženama u sistemu. Prilikom realizacije projekta „Građanskog sata“, koji je podrazumijevao formu razgovora sa građanima, jedna od predmetnih tema, kojima se posvećivala značajna pažnja, uvijek se odnosila na žene u Vojsci;
- realizacija projekta „Ljetnji vojni kamp“ – odvija se u više faza. Prva faza, koja je ujedno i promotivnog karaktera, odnosi se na obilasku srednjih škola na teritoriji Crne Gore, gdje istovremeno pokušavamo mladim ljudima približiti značaj vojne profesije i projekat „Ljetnji vojni kamp“. U navedenoj promociji uvijek učestvuju oficir i oficirka zajedno. Takođe, prilikom selekcije učesnika „Ljetnjeg vojnog kampa“, vodi se računa o rodnoj zastupljenosti lica oba pola, a sam projekat i njegovo dvonedjeljno trajanje, uključuju angažovanje oficirki, podoficirki i vojnkinja Vojske Crne Gore. Polaznici kampa imaju priliku da se upoznaju i sa radom žena u sistemu odbrane;
- obrazovanje kadetkinja na vojnim akademijama – prilikom promocije uvijek se vodi računa o isticanju mogućnosti za žene da se obrazuju na vojnim akademijama, te na činjenicu da će se u procesu selekcije, u slučaju jednakih bodova na rang listi, prednost dati kandidatu manje zastupljenog pola (ženi).

Tokom 2019. godine, 13 pripadnica Ministarstva odbrane i Vojske Crne Gore su učestvovala na sledećim aktivnostima u inostranstvu: Regionalna PR Konferencija u organizaciji MO Republike Srbije i ambasade Velike Britanije u Beogradu, onlajn kurs upravljanja potencijalima ljudskim resursima u organizaciji SAD, kurs „Upravljanju odbranom u širem kontekstu“ u Šrivenhemu, Velika Britanija, radionicu „Rod i sigurnost“ u Sarajevu, BiH, seminar o preduzetništvu mladih za Crnu Goru, kurs engleskog jezika u Kvebeku, Kanada, NATO kurs za

pravne savjetnike/ce u Oberamergau (Savezna Republika Njemačka), obuku po pitanju skladišta municije i rada u laboratoriji za kontrolu stabilnosti baruta u Austriji, seminar „Oružane snage u demokratiji“ u Berlinu, „Orijentacioni kurs“ u Holandiji, dok je 39 pripadnica Ministarstva odbrane i Vojske Crne Gore pohađalo različite vidove usavršavanja u zemlji: stručno-specijalističku obuku, radionicu „Standardi javnog konsultovanja“, obuku „Istraživanje tržišta planiranja javnih nabavki“, obuku „Planiranje i obavljanje pojedinačne revizije“, obuku o podizanju svijesti zaposlenih o sajber prijetnjama, obuka „Integritet u javnoj upravi i sprovođenje planova integriteta“, kurseve engleskog, francuskog i italijanskog jezika.

Tokom 2020. godine, četiri pripadnice Vojske Crne Gore su učestvovala na sledećim aktivnostima u inostranstvu: obuku „NATO aktivnosti pojačanog prisustva“ u Sloveniji, specijalizaciju iz oblasti kardiologije u R. Srbiji, specijalizaciju iz oblasti medicine rada u Bosni i Hercegovini, kurs „Benefiti implementacije rodne perspektive u mirovne misije, Sarajevo, Bosna i Hercegovina, dok je 55 pripadnica Ministarstva odbrane i Vojske Crne Gore učestvovalo na aktivnostima u zemlji: stručno specijalističke buke, onlajn buke za planiranje i izvještavanje, osnovni kurs za ispitivanje hemijske stabilnosti baruta, obuku za rukovanje na sistemu za upravljanje situacijom na bojištu, kurs oficirki u službi u Ministarstvu i Vojsci Crne Gore obrazovanih na civilnim fakultetima, obuku za učešće u misijama.

Tokom 2021. godine jedna pripadnica Vojske završila je NATO akreditovanu obuku za rodne savjetnike – *Gender Advisor Course* u organizaciji NCGM-a, zatim kurs „Benefiti implementacije rodne perspektive u mirovnim operacijama“, u organizaciji PSOTC. U sklopu projekta sa UNDP SEESAC-om realizovan je niz obuka za oficirke iz sastava Vojske i Ministarstva, a jedna oficirka i jedna državna službenica završile su NATO akreditovanu obuku za rodne trenere koju su organizovali RACVIAC i NCGM.

Odredbama Zakona o Vojsci Crne Gore propisano je da Ministarstvo donosi planove upravljanja ljudskim resursima, među kojima je identifikovana i oblast usavršavanja.¹⁹⁴ Ovim planom su objedinjene aktivnosti u oblasti usavršavanja

194 Postoji jedan plan za sve kategorije lica u službi, a nosilac je MO Crne Gore.

lica u službi u Vojsci radi sistemskog pristupa realizaciji aktivnosti, u skladu sa potrebama Ministarstva i Vojske, i utvrđena dinamika, vrsta, struktura i broj lica koja se upućuju na usavršavanje i obuke. U okviru ovog plana, pod usavršavanjem se smatra: usavršavanje operativno-strategijskog nivoa, komandno-štabno usavršavanje, podoficirsko usavršavanje, karijerni kursevi po International Military Education and Training (IMET)¹⁹⁵ programu i kursevi engleskog jezika u dužem trajanju, na vojnim institucijama i ratnim školama u inostranstvu.

Finansiranje programa vojnog obrazovanja i obuka se vrši iz budžeta država u kojim se obrazuju kadeti, dok se dio sredstava za navedenu svrhu izdvaja iz budžeta države. Imajući u vidu da Crna Gora nema vojno obrazovanje implementirano kroz sistem obrazovanja, Ministarstvo odbrane upućuje kadete i katetkinje na obrazovanje na vojne akademije u partnerskim i savezničkim državama, koje organizuju i finansiraju obrazovanje crnogorskih kadeta, dok određene troškove pokriva i MO Crne Gore.

Zakon o Budžetu je, za sada, jedini obavezujući akt za sve potrošačke jedinice, pa i za ovo ministarstvo, kojim je predviđena obaveza organa da sprovedu rodno budžetiranje. Kad su u pitanju strateška dokumenta, Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti navodi definiciju za Rodno odgovorno budžetiranje (ROB) koje predstavlja inovativni alat javne politike kojim se procjenjuje uticaj politika i budžeta iz rodne perspektive i osigurava da oni ne produbljuju rodnu neravnopravnost, već da doprinose ravnopravnijem društvu za žene i muškarce. ROB ima za cilj da zatvori „jaz u implementaciji“ koji postoji u zemljama u kojima su usvojeni zakoni i politike za unapređenje rodne ravnopravnosti, ali se u praksi ne sprovode u potpunosti.

S obzirom da rodno odgovorno budžetiranje predstavlja inovativni alat javne politike kojim se doprinosi ravnopravnijem društvu za žene i muškarce, njegova implementacija je planirana u narednom periodu, kroz planirane aktivnosti iz Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti i mjere 1.6 gdje je navedeno da se planira “Uvesti rodno odgovorno budžetiranje u sistem upravljanja javnim finansijama”, a da se prvi koraci očekuju u 2022.godine. Međutim u našem sistemu se još uvijek ne primjenjuje.

¹⁹⁵ IMET ima za cilj: obuku budućih lidera/ki; uspostavljanje saradnje sa američkom vojskom; poboljšanje interoperabilnosti i sposobnosti za zajednički rad; unaprijeđenje profesionalnog vojnog obrazovanja i pružanje podrške u obuci engleskog jezika.

Crna Gora podržava razvoj bilateralne i multilateralne odbrambene saradnje, naročito sa zemljama regiona i drugim demokratskim državama. U tom smislu, Crna Gora aktivno učestvuje i doprinosi saradnji u okviru regionalnih i drugih inicijativa čiji je cilj unapređenje bezbjednosti, stabilnosti i prosperiteta. Planovi bilateralne saradnje potpisani su sa zemljama u kojima obrazujemo kadete: Republikom Austrijom, Republikom Grčkom, Republikom Italijom, Republikom Hrvatskom i Republikom Sjevernom Makedonijom. Također se svake godine potpisuje Plan bilateralne saradnje sa Velikom Britanijom koji obuhvata karijerna usavršavanja pripadnika Ministarstva odbrane i Vojske Crne Gore kao i druge kurseve engleskog jezika.

Vojne akademije kojima Crna Gora trenutno obrazuje kadete/kinje su sljedeće:

- Republika Austrija: Terezijanska vojna akademija u Bečkom Novom Mjestu,
- Republika Grčka: Vazduhoplovna vojna akademija, Pomorska vojna akademija Vojna akademija kopnene vojske u Atini,
- Republika Italija: Vazduhoplovna vojna akademija (Pocuoli), Pomorska vojna akademija (Livorno) i Vojna akademija kopnene vojske (Modena/Torino),
- Republika Hrvatska: Vojna akademija "Dr. Franjo Tuđman" u Zagrebu i Splitu,
- Republika Sjeverna Makedonija: Vojna akademija "General Mihailo Apostolski" u Skoplju,
- Sjedinjene Američke Države: Vojna akademija u West Point-u i Pomorska vojna akademija u Annapolis-u.

Crnogorski kadeti/kinje se obrazuju na vojnim akademijama West Point i Annapolis u Sjedinjenim Američkim Državama. Ministarstvo odbrane ne obrazuje kadete/kinje u Velikoj Britaniji, ali se u Veliku Britaniju upućuju mlađi oficiri ili oficirke koji su u službu u Vojsci primljeni iz građanstva.

Plan bilateralne saradnje sa Sjedinjenim Američkim Državama se ne potpisuje već se aktivnosti realizuju na osnovu saradnje sa Kancelarijom za odbrambenu saradnju Sjedinjenih Američkih Država (*Office of Defence Cooperation* – ODC) u Podgorici.

Planovi bilateralne saradnje sa drugim državama saveznacama i partnerima se usaglašavaju na godišnjem nivou, a sami planovi usavršavanja lica u službi u Vojski Crne Gore se donose početkom svake godine za tekuću godinu i obuhvataju analizu stepena realizacije Plana iz prethodne godine, što podrazumijeva sagledavanje realizovanih usavršavanja, kao i usavršavanja koja su u toku. Istovremeno, Plan obuhvata pregled planiranih usavršavanja (usavršavanja koja su ponuđena od strane savezničkih i partnerskih zemalja u okviru bilateralne saradnje, odnosno usavršavanja iz oblasti za kojima je Generalštab Vojske Crne Gore utvrdio potrebu). Broj lica koja se upućuju na usavršavanje zavisi od potreba službe i broja ponuđenih mjesta od strane saveznika, odnosno partnera.

Broj kadeta/kinja upućenih na školovanje u periodu od 2019 do 2021. godine:

	GRČKA		ITALIJA		HRVATSKA		S. MAKEDONIJA		AUSTRIJA		SAD		UKUPNO	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
2019	4	/	/	/	1	1	/	2	/	1	/	/	5	4
2020	6	/	1	1	3	2	5	3	1	/	2	/	18	6
2021	2	1	1	/	1	/	1	/	/	1	1	/	6	2
UKUPNO	13		3		8		11		3		3		41	

U okviru vojno obrazovne saradnje sa NATO Alijansom, MO Crne Gore ima uspješnu saradnju sa NATO odbrambenim koledžom (NATO Defence College), NATO školom u Oberamergau (NATO School Oberamergau) i NATO agencijom za komunikacije i informacije (NATO Communication and Information Agency), gdje su pripadnici/ce VCG učestvovali na kursovima tokom 2019, 2020 i 2021 godine.

Izbor kadeta/kinja za obrazovanje na vojnim akademijama u inostranstvu propisan je članom 49, stav 1, Zakona o Vojsci Crne Gore, na osnovu koga ministar/ka odbrane donosi rješenje o obrazovanju Komisije za sprovođenje javnog oglasa za izbor¹⁹⁶ kadeta/tkinje, kao i odredbama Pravilnika o načinu prijema lica u službu u Vojsci Crne Gore i rezervni sastav Vojske i načinu izbora kadeta/kinja. Ne postoji pravilnik o načinu formiranja komisija, ali uvijek se vodi računa da u komisiji budu zastupljeni predstavnici/e oba pola. Procenat zastupljenosti žena u novoformiranih komisija u 2021. godini se kreće od 20 do 60%, a jedna od mjera predviđena AP za primjenu RSBUN 1325 da se u sastave selekcionih komisija MO imenuje minimum jedna žena.

Prilikom same selekcije, kao jedan od dopunskih kriterijuma, metodologijom za sprovođenje javnog oglasa propisano je da u slučaju da dva ili više kandidata, koji su aplicirali na istu vojnu akademiju imaju isti broj ukupnih bodova, prednost će imati kandidat/kinja manje zastupljenog pola.¹⁹⁷

196 U 2019. i 2020. godini komisija za izbor kadeta i stipendista brojala je 3 člana/ice, od 2021. sve selekzione komisije broje po 5 članova/ica.

197 U praksi se do sada nije desilo da se ovo pravilo primijeni. Što se same provjere tiče jedina razlika je što su kriteriji za provjeru fizičkih sposobnosti blaži za žene nego za muškarce.

6.2. Pregled institucionalnih mehanizama za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti

U Ministarstvu odbrane ne postoji odsjek ili služba koja se bavi isključivo rodnim pitanjima. Poslove iz domena rodne ravnopravnosti iz nadležnosti Ministarstva obavlja kordinator/ka za rodna pitanja. Obaveza ovog lica je da predlaže mjere za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti, priprema i podnosi periodične i godišnje izvještaje u vezi pitanja rodne ravnopravnosti. Poslovi iz ove oblasti uključeni su u opis poslova za još dva mjesta samostalnih savjetnika/ca u Ministarstvu odbrane. Sva prethodno navedena lica osim poslova iz oblasti rodne ravnopravnosti obavljaju i druge poslove propisane aktom o sistematizaciji Ministarstva odbrane. U Vojsci Crne Gore je po prvi put, u oktobru 2020. godine, uvedeno je formacijsko mjesto savjetnika/ce načelnika Generalštaba za rodna pitanja. Opis dužnosti ovog formacijskog mjesta podrazumijeva obavljanje poslova koji se isključivo tiču rodne ravnopravnosti, a koji, između ostalog, obuhvataju pružanje savjeta u vezi sa integracijom rodne perspektive i implementacijom bezbjednosnih dimenzija RSBUN 1325 i rodnih politika kroz procese planiranja, izvještavanje i daje procjene o napretku u implementaciji RSBUN 1325, informisanje načelnika Generalštaba (NGŠ) i donosilaca odluka o rodnim aktivnostima, planovima i procjenama i predlaganje mjera za unaprjeđenje.

U sistemu takođe postoje i rodni instruktori koji su prošli NATO odobrene obuke koje je razvio NCGM, a organizovali su ih UNDP SEESAC i RACVIAC pod stručnom supervizijom NCGM.

6.3. Vrste vojnog obrazovanja i obuka u sistemu odbrane Crne Gore

Pribavljanje profesionalnog kadra u Vojsci Crne Gore zasniva se na realnoj procjeni i planiranju potreba za privlačenje odgovarajućih obrazovnih profila u cilju obezbjeđenja optimalne brojne, starosne i kvalifikacione strukture zaposlenih.

Oficiri / oficirke

Popuna profesionalnim oficirskim kadrom, u Vojsci Crne Gore, primarno se vrši kroz obrazovanje kadeta na inostranim vojnim akademijama.

Nastavni programi po kojima se obrazuju crnogorski kadeti, na vojnim akademijama u inostranstvu, u nadležnosti su obrazovnih institucija i oružanih snaga koje su organizatori školovanja. Što se tiče tema iz oblasti rodne ravnopravnosti i rodne perspektive, na američkim vojnim akademijama one nijesu u okviru standardnog nastavnog programa, odnosno ne postoji predmet koji se isključivo bavi tom tematikom. Međutim, u toku akademske godine organizuju se brojne radionice i vannastavne aktivnosti koje su obaveznog karaktera, a na kojima se diskutuje o rodnoj perspektivi. Na Terezijanskoj vojnoj akademiji kadeti nemaju posebno dizajnirane predmete, odnosno predavanja o rodnoj ravnopravnosti ili rodnoj perspektivi. Ali, imajući u vidu da je tema prepoznata kao značajna, predavačima na Terezijanskoj akademiji je data instrukcija da je obavezno integrišu gdje god je moguće. Dok, sa studijskim programima Vojne Akademije u Skoplju, zastupljene su teme iz ove oblasti u sklopu predmeta sociologija, vojna psihologija, ljudska prava i vojna istorija.

Popuna sa specifičnim obrazovnim profilima koji su potrebni za funkcionisanje vojne organizacije (inženjeri, ljekari, ekonomisti, pravnici, IT stručnjaci), koje nije moguće pribaviti na drugi način, vrši se iz prijemom građanstva putem javnog oglasa.¹⁹⁸ Takođe popuna specifičnih obrazovnih profila može se vršiti

¹⁹⁸ U samom oglasu se ne navodi da će, ukoliko posjeduje iste kvalifikacije, posao biti ponuđen osobi manje zastupljenog pola. Pravilo afirmativne akcije, odnosno mogućnosti prijema osobe manje zastupljenog pola sa odgovarajućim kvalifikacijama je propisano Metodologijom za izbor kandidata/kinja. Isto važi za sve oglase.

i transferom iz internih izvora proizvođenjem u oficirski kadar lica iz kategorije vojnika po ugovoru, podoficira i civilnih lica, kao i državnih službenika koji su završili odgovarajuće visoko obrazovanje.

Ministarstvo, na osnovu javnog oglasa može stipendirati državljane Crne Gore koji su upisali ili pohađaju osnovne studije i koji nijesu u službi u Vojsci, zbog potreba prijema u službu u Vojsci. Za stipendistu može biti izabrano lice, uslove u pogledu godina života i uspjeha, odnosno prosječne ocjene tokom obrazovanja.

Lica koja su primljena u profesionalnu službu u kategoriji oficira, koja nisu završila vojnu akademiju, upućuju se neposredno nakon prijema u službu na Osnovni oficirski kurs gdje stiču neophodna znanja i vještine za vršenje oficirskih dužnosti u Vojsci. Na ovom kursu obrađuju se i teme iz oblasti rodne ravnopravnosti u cilju informisanja polaznika. Međutim, u narednom periodu, plan je da obuka iz rodne ravnopravnosti dobije status obaveznog predmeta uz evaluaciju usvojenog znanja za svakog polaznika, koja se trenutno ne vrši.

Napomena: Prethodno navedeno važi i za podoficirske i vojničke kurseve.

Osnovni oficirski kurs (za lica koja su obrazovana na civilnim fakultetima) realizuje se u Centru za obuku, po program obuke koji je u nadležnosti Generalštaba Vojske Crne Gore.

Podoficiri/ podoficirke

Popuna profesionalnim podoficirskim kadrom vrši se dominantno proizvođenjem iz kategorije (najboljih) vojnika po ugovoru. Izuzetno, popuna podoficirskog kadra može se vršiti i putem neposrednog prijema iz građanstva putem javnog oglasa (načelno za specifične poslove).

Uslov za proizvođenje u početni podoficirski čin predstavlja uspješan završetak Osnovnog podoficirskog kursa. Isti se realizuje u Centru za obuku po programu obuke koji je u nadležnosti Generalštaba Vojske Crne Gore.

Vojnici/ vojnkinje po ugovoru

Popuna profesionalnim vojničkim kadrom vrši se isključivo putem javnog oglasa, neposrednim prijemom iz građanstva. Nakon prijema u profesionalnu vojnu službu vojnici se upućuju na osnovnu obuku vojnika koja se realizuje u Centru za obuku po programu obuke koji je u nadležnosti Generalštaba Vojske Crne Gore. Teme iz oblasti rodne ravnopravnosti se obrađuju u cilju informisanja polaznika/ polaznica, kao što je to slučaj prilikom obuka za oficire/ke.

Profesionalni razvoj

Profesionalni razvoj profesionalnih vojnih lica (oficira, podoficira i vojnika po ugovoru) zasniva se na kontinuiranom usavršavanju i usmjeravanju individualnog karijernog razvoja, u skladu sa principima meritornosti i jednakih mogućnosti.

Obrazovanje, usavršavanje i obuka kadra vrši se planski, radi održavanja sposobnosti za uspješno vršenje postojećih i narednih dužnosti, u skladu sa potrebama službe, pojedinačnim rezultatima rada i profesionalnim kompetencijama. Imajući to u vidu kod izbora osoblja za obrazovanje i usavršavanje primjenjuje se princip „obrazovanje/usavršavanje-naredna dužnost“.

Sticanje novih znanja, vještina i sposobnosti za vršenje komandnih dužnosti zahtijeva postupnost, odnosno redosljed od nižeg ka višim nivoima usavršavanja, koji su međusobno povezani i koji se nadograđuju, a koji su isključivo u funkciji te dužnosti.

Oficiri / oficirke

Oficirski kadar po završetku vojne akademije karijerno se usavršava u inostranstvu u vojnim školama komandno-štabnog nivoa (srednji karijerni nivo) i operativno-strategijskog nivoa (visoki karijerni nivo). Prednost za obrazovanje i usavršavanje na ovim vidovima profesionalnog usavršavanja imaju oficiri koji se planiraju za vođenje na liderskim formacijskim dužnostima.

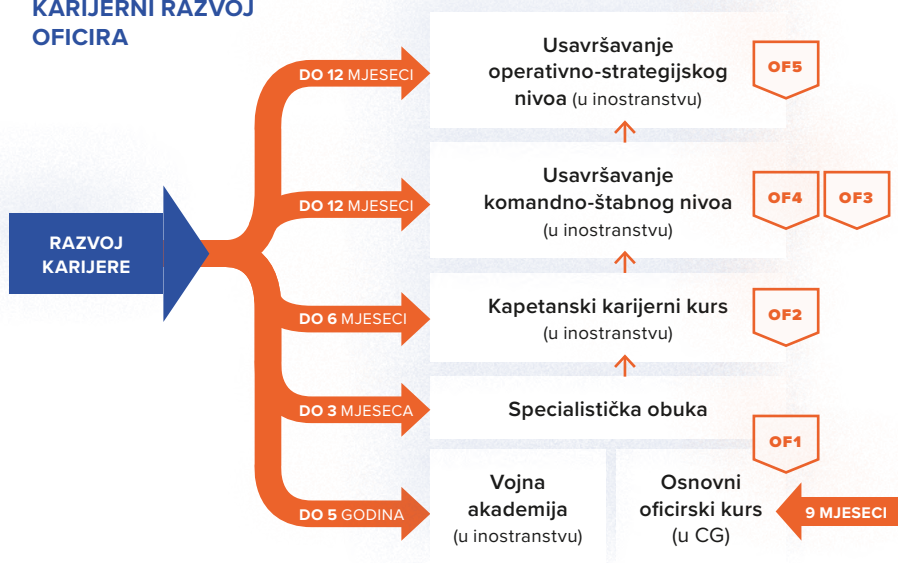
Oficirski kadar koji posjeduje specifična znanja potrebna za funkcionisanje vojne organizacije (inženjeri, ljekari, ekonomisti, pravnici, IT stručnjaci) karijerno se usavršava na magistarskim i doktorskim studijama u zemlji i inostranstvu.

Nastavni programi po kojima se usavršava oficirski kadar u nadležnosti je obrazovnih institucija koje su organizatori školovanja.

SPO – Strategijski pregled odbrane, definiše sljedeće: Obrazovanje i usavršavanje kadra vršiće se u skladu sa potrebama službe po principu „obrazovanje/usavršavanje-naredna dužnost“. Prednost za obrazovanje i usavršavanje imaju oficiri/ke koji se planiraju na liderske dužnosti, koji će se upućivati na usavršavanja komandno-štabnog i operativno-strategijskog nivoa. Personal za potrebe upravljanja politikama i programima obrazovaće se na magistarskim i doktorskim studijama. Pružaće se stalna podrška ženama da se usavršavaju i razvijaju svoje karijere i obezbijediti otvorenost i dostupnost svih, pa i vodećih pozicija.

MO Crne Gore za sada ne prikuplja informacije da li su i u kojoj mjeri teme roda prisutne na karijernim usavršavanjima.

KARIJERNI RAZVOJ OFICIRA



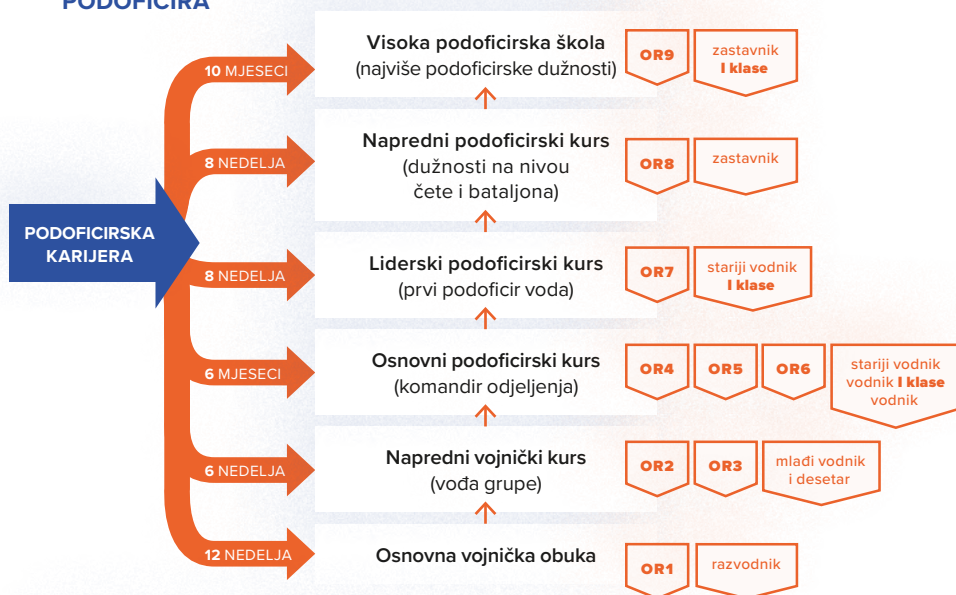
Podoficiri/ podoficirke

Podoficirski kadar se tokom karijere postepeno usavršava na odgovarajućim vidovima usavršavanja za preuzimanje dužnosti na nivou voda (Liderski podoficirski kurs), na nivou čete i bataljona (Napredni podoficirski kurs) te za najviše podoficirske dužnosti (Visoka podoficirska škola).

Svi vidovi usavršavanja podoficirskog kadra počevši od Osnovnog podoficirskog kursa preko Liderskog podoficirskog kursa do Naprednog podoficirskog kursa realizuju se u Centru za obuku, po programima obuke koji su u nadležnosti Generalštaba Vojske Crne Gore.

Usavršavanja na Visokoj podoficirskoj školi organizuje se u inostranstvu u partnerskim zemljama po njihovim nastavnim programima.

KARIJERNI RAZVOJ PODOFICIRA



Svi vidovi karijerne obuke izvode se u Centru za obuku VCG (osim Visoke podoficirske škole)

Vojnici i vojnkinje po ugovoru

Vojnici/kinje po ugovoru se tokom službe u Vojski usavršavaju na radnom odnosno formacijskom mjestu. Najbolji od njih dobijaju priliku da se kroz proces selekcije izbere za usavršavanje na Naprednom vojničkom kursu koji predstavlja neophodan korak za nastavak usavršavanja na Osnovnom podoficirskom kursu i prelazak u podoficirski kor.

Napredni vojnički kurs i Osnovni podoficirski kurs realizuju se u Centru za obuku, po programima obuke koji su u nadležnosti Generalštaba Vojske Crne Gore.

KONCEPT PROFESIONALNOG RAZVOJA VOJNIČKOG KADRA



Važno je napomenuti da Ministarstvo odbrane i Vojska Crne Gore pružaju jednake šanse za žene i muškarce prilikom zapošljavanja i građenja karijere u Vojski. Prilikom izbora kandidata za prijem i usavršavanje u službi u Vojski, vodi se računa o rodno balansiranoj zastupljenosti.

U procesu selekcije kandidata za usavršavanje, metodološki je predviđeno da u slučaju kada dva ili više kandidata različitog pola, koji su aplicirali na isto mjesto, imaju isti broj ukupnih bodova, prednost će imati kandidat/kinja manje zastupljenog pola.

6.3.1. Programi obuke za profesionalno osposobljavanje i usavršavanje osoba na pozicijama oficira, podoficira i vojnika po ugovoru

Centar za obuku predstavlja namjensku jedinicu Vojske Crne Gore gdje se vrši profesionalno osposobljavanje dijela oficirskog kao i osposobljavanje i usavršavanje podoficirskog i vojničkog kadra. Svi vidovi profesionalnog osposobljavanja i usavršavanja (kursevi) izvode se po odgovarajućim odobrenim programima obuke. Donošenje programa obuke u nadležnosti je Generalštaba Vojske Crne Gore. Na osnovu iskazanih potreba, inicijativu za izmjenu i dopunu programa obuke može da pokrene jedinica koja sprovodi obuku. Potreba za vršenje izmjena i dopuna programa obuke ustanovljava se na sastanku na kojem učestvuju predstavnici jedinice koja je sprovela obuku (Centar za obuku), predstavnici jedinica iz čijeg sastava su lica koja su pohađala obuku kao i nosioci planiranja (predstavnici Generalštaba Vojske Crne Gore).

Naime procedura nalaže da se neposredno nakon završetka kursa, obaviti finalni sastanak/analiza na kojoj se evaluiraju rezultati rada polaznika kursa te se razmatraju stečena iskustva na polju organizacije i realizacije kursa. U izvještaju sa sprovedene analize može se konstatovati potreba za izmjenu konkretnog programa obuke uz prateće predloge za unapređenje sadržaja istog. Nakon konstatovanja potrebe za vršenje izmjena i dopuna programa obuke, jedinica koja izvodi obuku upućuje predlog Generalštabu VCG za izmjenu i dopunu programa obuke. Odjeljenje za obuku J-7 Generalštaba potom započinje proceduru koja može rezultirati donošenjem inoviranog programa obuke. U proteklom periodu nije bilo bitnih izmjena planova i programa u vezi sa integracijom rodne perspektive, ali planiraju se u narednom periodu sa ciljem standardizacije i pridavanja veće važnosti ovoj temi.

6.3.2. Pregled prakse integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke

Teme iz oblasti rodne ravnopravnosti definišu se Instrukcijom za obuku koju izrađuje Generalštab, a izvode se jednom godišnje u svim jedinicama VCG u trajanju od 2 školska časa. Instrukcijom za obuku VCG za 2021. godinu definisane su tri teme i to: Tema 1 – Nacionalni i međunarodni okvir za implementaciju

rodne ravnopravnosti i rodne perspektive u Vojsci, sa posebnim akcentom na NATO Bi-SCD 40-1 i RSBUN 1325, Tema 2 – Unapređenje operativne efikasnosti vojnih operacija putem implementacije rodne perspektive i Tema 3 – Rodna ravnopravnost sa posebnim osvrtom na seksualno nasilje i nasilje nad ženama. Ove teme su takođe i integralni dio planova i programa obuka i kurseva koji se realizuju u Centru za obuku, a tipično se realizuju metodom prezentacije teorijskog dijela, zajedničkim proučavanjem slučajeva (case study) i diskusijama za vrijeme ili na kraju prezentacije.¹⁹⁹.

Tokom **2019.** godine realizovana je obuka za ukupno **352** lica u službi u Vojsci, i to:²⁰⁰

OFICIRI	PODOFICIRI	VOJNICI	VOJNICI (dobrovoljno služenje)	CIVILNA LICA
25	72	193	58	4
UKUPNO:		352		

Tokom **2020.** godine realizovana je obuka za ukupno **347** lica u službi u Vojsci, i to:

OFICIRI	PODOFICIRI	VOJNICI	VOJNICI (dobrovoljno služenje)	CIVILNA LICA
39	35	183	86	4
UKUPNO:		347		

Tokom **2021.** godine, obuka je realizovana za ukupno **432** lica u službi u Vojsci, i to:

- Obuka za lica na komandnim dužnostima na temu: Implementacija rodne ravnopravnosti u VCG – uznemiravanje kao oblik diskriminacije

¹⁹⁹ Tri teme navedene u prethodnoj rečenici iste su za sve obuke u VCG i uvijek se planiraju za dva nastavna časa u skladu sa Instrukcijama za obuku VCG.

²⁰⁰ Evidencija lica koja su pohađala obuke vođena je samo po kategoriji lica (oficiri, podoficiri, vojnici, civilna lica), a od 2021. podaci se razvrstavaju i po polu.

OFICIRI		PODOFICIRI		CIVILNA LICA	
Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
47	13	62	1	/	1
UKUPNO:		124			

► Redovna obuka u skladu sa Instrukcijom za obuku VCG:

OFICIRI		PODOFICIRI		VOJNICI		CIVILNA LICA	
M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
34	15	76	28	124	18	4	9
UKUPNO:		308					

Navedene obuke dominantno su realizovane od strane sertifikovanih rodni instruktora/ki, dok je nekoliko obuka realizovano od strane predsjednice Odbora za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore.²⁰¹

U VCG i MO trenutno postoji 16 sertifikovanih rodni instruktora/ki (8 muškaraca i 8 žena) koji izvode obuke u jedinicama i organizacionim cjelinama VCG i MO, u skladu sa relevantnim dokumentima.²⁰² Sticanjem sertifikata rodni instruktora/ke pripadnici/e VCG i MO automatski postaju uključeni u aktivnosti koje se sprovode u cilju implementacije rodne perspektive u VCG i MO, težišno kad je u pitanju obuka o rodnoj osvješćenosti i nacionalnom i međunarodnom pravnom okviru koji se odnosi na zakonske obaveze primjenjivanja načela rodne ravnopravnosti, kao i o značaju integrisanja rodne perspektive u oružane snage, kako u cilju zaštite ljudskih prava, tako i u cilju povećanja operativne efikasnosti. Takođe, pojedini rodni instruktori/ke angažovani su na aktivnostima koje se realizuju u cilju poboljšanja i uspješnije implementacije rodne ravnopravnosti u

201 Trenutno ne postoji provjera naučenog sadržaja, ali je planiramo da se u narednom periodu uvrsti i taj bitan segment.

202 Od ukupnog broja, 7 instruktora/ki je završilo obuku koju organizuju RACVIAC i NCGM, dva instruktora u PSOTC, BiH (NCGM i UNDP SEESAC), a dva u u CMO, Republika Srbija (NCGM i UNDP SEESAC). Taj broj je u junu 2022. povećan za još 5 instruktora/ki, koji su uspješno završili GToT u Skoplju.

sistem odbrane. Na primjer, aktivno su učestvovali u organizaciji i realizaciji dva istraživanja sprovedena u VCG (Istraživanje o zadovoljstvu poslom i Istraživanje o vrijednostima), sa posebnim akcentom na rodni aspekt.

Od posebnog značaja je i iskustvo rodni instruktora VCG koji su učestvovali u realizaciji obuka za edukatore rodne perspektive i van države, a posebno, kao najveći uspjeh i ponos u kadrovskom domenu je angažovanje majorice, rodne instruktorka VCG na poziciji rodne savjetnice (*Gender Advisor - GENAD*) u Vrhovnoj komandi savezničkih snaga za Evropu (*Supreme Headquarters Allied Powers Europe - SHAPE*), u Monsu u Belgiji. Potrebno je naglasiti da je imenovana angažovana kao rodna savjetnica i kao neko ko se istakao u procesima integracije rodne perspektive u sistemu odbrane Crne Gore i edukovanjem edukatora o rodnoj perspektivi i van granica Crne Gore, po svojim izuzetnim ličnim i profesionalnim sposobnostima, koje su prepoznate i vrednovane od strane NATO komande kao ključne za doprinos implementaciji rodne perspektive.

Trenutno nedostaje evaluacija rada rodni instruktora/ki koja nije propisana ni jednim dokumentom. Sve sprovedene obuke, radnje i zalaganja kad je u pitanju implementacija obuke o rodnoj ravnopravnosti smatraju se podrazumijevanim nakon sticanja sertifikata rodnog instruktora/ki i kao dodatna dužnost, pored redovnih zadataka koje ima svako od lica koje se bavi navedenom temom.

Pored inicijalne obuke za rodne instruktore/ke – Gender Training of Trainers (GToT) i sticanja iskustva kroz učešće na projektima i seminarima, stav rodni instruktora/ki ja da nedostaju dodatne obuke i usavršavanja u cilju poboljšanja kvaliteta izvođenja, kao i ažuriranja sadržaja obuka.

Planovi za promjene i poboljšanja odnose se na formalizovanje i prepoznavanje rodni instruktora/ki u sistemu kroz opisivanje njihovih zadataka i zaduženja, evaluaciju njihovog rada, praćenje angažovanja.

Takođe, angažovanje instruktora/ki u cilju standardizacije i periodičnog ažuriranja sadržaja obuka, odnosno prezentacija, koji bi, uzimajući u obzir i njihovo prethodno iskustvo nakon realizovanja mnogobrojnih obuka, mogli sačiniti materijal koji bi bio dostupan svim rodnim instruktorima/kama, po različitim temama, te time olakšao i unificirao sprovođenje obuka.

PRIMJER DOBRE PRAKSE:

Izrada Priručnika za obuke iz oblasti rodne perspektive

Rad na Priručniku je odličan primjer dobre prakse u okviru MO. Riječ je o dokumentu koji izrađuju rodni treneri Ministarstva odbrane i Vojske Crne Gore, a koji za cilj ima unifikaciju materijala koji će biti predmet budućih obuka o rodnoj ravnopravnosti. Istovremeno, ovaj Priručnik će poslužiti i za integraciju rodne perspektive u sve druge obuke, jer svim predavačima pruža neophodna znanja iz oblasti rodne ravnopravnosti, a koja, između ostalog, mogu činiti sastavni dio njihovih predavanja.

Sa ciljem da se na jasan i efikasan način održi kontinuitet procesa ostvarivanja demokratskih principa i poštovanja osnovnih ljudskih prava unutar odbrambenog sistema, da se njeguje nediskriminatorno radno okruženje i da se u tom duhu razvijaju rodno osvješćeni pripadnici/ce MO i VCG, prepoznata je potreba da se obuke za zaposlene u sistemu odbrane, iz oblasti rodne ravnopravnosti, standardizuju. Kako bi odgovorili na ovu potrebu, instruktori/ke za rodnu ravnopravnost MO i VCG inicirali su kreiranje Priručnika, kao univerzalnog i funkcionalnog alata za edukovanje pripadnika/ca o ovoj važnoj oblasti.

- U periodu od oktobra 2021. do oktobra 2022. devet sertifikovanih instruktora/ki iz MO i VCG, kroz rad u manjim grupama i konsultativne sastanke, uz stručnu i administrativno tehničku pomoć Kancelarije UNDP SEESAC, izradili su Priručnik za standardizaciju obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti u MO i VCG.
- Na prvom konsultativnom sastanku u novembru 2021. godine postignut je dogovor svih instruktora/ki uključenih u proces izrade Priručnika o osnovnoj namjeni priručnika; definirana je ciljna grupa za koju se Priručnik piše kao i ciljna grupa za koju su obuke u Priručniku namijenjene; dogovoren je okvirni sadržaj Priručnika kao i njegova forma. Dogovoreni su takođe i dalji koraci, način i dinamika za izradu Priručnika.

- Drugi sastanak juna 2022. godine održan je sa ciljem razmatranja pojedinačnih poglavlja prvog nacrtu Priručnika, kako bi rodni instruktori/ke imali priliku da daju komentare i sugestije o tome koje dodatne informacije treba uključiti u poglavlja, kao i koje su sugestije za izmjene i dopune inicijalnog teksta Priručnika.
- Rad na pisanju Priručnika trajao je između dva sastanka a finaliziran je poslije konsultacija i dogovora postignutih na drugom sastanku.
- Svi instruktori/ke koji su zaslužni za izradu Priručnika završili su NATO sertifikovanu obuku za instruktore/ke za rodnu ravnopravnost i dio su regionalne mreže koju čine instruktori/ke iz Ministarstava odbrane i oružanih snaga zemalja Zapadnog Balkana, učesnica UNDP SEESAC regionalnog projekta. Svoja znanja i iskustva iz sprovedenih obuka unutar sistema, kao i realizovanih aktivnosti usmjerenih ka podizanju svijesti zaposlenih o značaju rodne ravnopravnosti, instruktori/ke su inkorporirali u sadržaj Priručnika.

Jedan od bitnih planova kad je u pitanju poboljšanje, odnosi se na periodične sastanke rodni instruktora/ki na kojima bi se radilo na analizi urađenog, predlozima za dalja poboljšanja, razmjena iskustava, dobrih praksi i slično. Takođe, neophodno je obučiti više rodni instruktora/ki, kako bi na kraju svaka jedinica imala bar jednog rodni instruktora/ku.²⁰³ U cilju veće motivacije ljudstva za aktivno učešće i shvatanje značaja integracije rodne perspektive u oružane snage, veoma je važno organizovati posebne obuke i seminare za komandni i rukovodni kadar VCG i MO, u cilju pružanja suštinske podrške rodni instruktora/kama prilikom realizacije obuka i ostalih aktivnosti. Pored toga što je za potrebe kontinuirane obuke neophodan i dovoljan broj rodni instruktora/ki, od velike važnosti je zainteresovanost oficira i oficirki viših činova za pohađanje i sprovođenje obuke o rodnoj ravnopravnosti. Time bi obezbjedili i kadar koji bi izvodio obuke za komandante, načelnike odjeljenja i odjeka u Generalštabu VCG i rukovodeći kadar iz MO, te je navedeno prepoznato kao jedan od ključni planova kad je u pitanju integracija rodne perspektive u VCG i MO.

²⁰³ Kao jedan od izazova koje treba riješiti u budućnosti, jeste prepoznavanje rada i zalaganja rodni instruktora/ki koje je od ključne važnosti za integraciju rodne perspektive u sistem odbrane.

Proces edukacije donosioca odluka i osoblja sa najvišim činovima

Program Mentorstvo za rodnu ravnopravnost je inovativni pristup za unapređenje rodne odgovornosti institucija u okviru sistema odbrane kroz povećanje stručnosti i posvećenosti lidera/ki na rukovodećim pozicijama u ovim institucijama. Ovaj program omogućava učesnicima i učesnicama da postanu nosioci promena i lideri u integrisanju rodne ravnopravnosti u oblastima kojima se bave.

Mentorstvo za rodnu ravnopravnost je zasnovano na rezultatima sličnog programa koji se sprovodi u Oružanim snagama Švedske od 2007. godine, koji je omogućio razvoj kapaciteta visoko pozicioniranih oficira za uključivanje rodne ravnopravnosti u sistem odbrane. Program se realizuje kroz redovne sastanke i konsultacije visoko pozicioniranog oficira/ki i mentora/ki za rodnu ravnopravnost. Na sastancima se razgovara o unapred dogovorenim temama iz oblasti rodne ravnopravnosti, sa ciljem da se unaprede znanja o rodnoj ravnopravnosti i sagledaju praktični načini za uključivanje rodne perspektive u kreiranje politika.

Rukovodeći se takvim modelom mentorstva, Ministarstvo odbrane Crne Gore je u partnerstvu sa UNDP SEESAC do kraja 2021. godine uspešno implementiralo program Mentorstva za rodnu ravnopravnost (Gender Coach Program) sa četiri osobe iz rodova visokog rukovodnog i komandnog kadra u MO i VCG. Rezultati su pokazali da su osobe koje su učestvovalе u Programu imale i nastavljaju da imaju izuzetno važnu ulogu u unapređenju rodne ravnopravnosti unutar svojih institucija kroz razvoj institucionalnih kapaciteta, povećanje znanja, odgovornosti i svijesti o značaju rodne ravnopravnosti. Iz tog razloga je MO nastavilo program tokom 2021. godine, a učesnici su bili v.d. direktora Direktorata za ljudske resurse i zamjenik načelnika Generalštaba VCG. Jedan od rezultata programa je i izrađen plan aktivnosti za podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti u VCG, koji je učesnik Programa razvio tokom rada sa mentorkom.

Ovaj vid obuke ogleda se u održavanju redovnih sastanaka i konsultacija između eksperta/kinje za rodna pitanja i predstavnika ovog kadra, a sve u cilju podizanja svijesti o rodnoj ravnopravnosti kao i pružanju praktičnih savjeta o uključivanju rodne perspektive u kreiranje politika i svakodnevnih rad.

6.4. Ključni akteri za integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke

Uprava za kadrove doprinosi integraciji rodne perspektive u oblasti koje se tiču obuke i usavršavanja lica u službi u Vojski i državnih službenika kroz organizovanje različitih vidova obuka koje mogu da pohađaju svi pripadnici Ministarstva odbrane i Vojske Crne Gore, a to su:

- Rodna ravnopravnost
- Rezolucija 1325 – Žene, mir i bezbjednost
- Upotreba rodno-senzitivnog jezika u poslovno-administrativnoj komunikaciji
- Zabrana diskriminacije
- Sistem i zaštita ljudskih prava u Crnoj Gori.

Donatori koji podržavaju programe rodne perspektive u MO i VCG:

Ministarstvo odbrane i Vojska Crne Gore najznačajniju saradnju imaju sa UNDP SEESAC u sklopu projekta „*Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbjednosti na Zapadnom Balkanu*”. U ovom projektu aktivno učestvuju ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Republike Sjeverne Makedonije i Srbije, a trenutno je u toku realizacija druge faze.²⁰⁴

Prva faza projekta se realizovala od 2012. do 2016, dok druga faza projekta je otpočela u 2019. godini i planirano je da traje do kraja 2022. godine. U toku prve faze projekta, najznačajnije aktivnosti su se odnosile na: učešće predstavnika ovog ministarstva u regionalnom istraživanju koje je rezultiralo usvajanjem prve regionalne studije o položaju žena u oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana. Kroz realizaciju ovog projekta, Ministarstvo i Vojska ojačali su interne mehanizme za implementaciju politike rodne ravnopravnosti, obučeno je šest pripadnika Vojske Crne Gore koji su postali instruktori ta rodna pitanja, od čega su njih dvoje postali članovi Regionalne platforme za reformu sektora

²⁰⁴ Ministarstvo odbrane i Vojska Crne Gore nisu imali donatore koji su podržavali programe rodne perspektive, posebno koji se tiču uvođenja rodne perspektive u obuke, u periodu 2019 - 2020. godine, osim kroz saradnju sa UNDP SEESAC.

bezbjednosti koja je jedinstvena baza više od 50 stručnjaka iz vlada država Jugoistočne Evrope, uspostavljena 2015. godine. Takođe, implementacijom ovog projekta, visoki oficiri, oficirke i državni službenici Ministarstva i Vojske su pohađali specifične obuke kojom prilikom su stekli posebna znanja i vještine, a što je umnogome doprinijelo unaprjeđenju njihovog profesionalnog razvoja. Ovaj projekat je omogućio i sanaciju, odnosno adaptaciju određenog broja sanitarnih objekata u kasarni „Milovan Šaranović” u cilju poboljšanja uslova života i rada žena u Vojsci.

U sklopu druge faze, potrebno je istaći par važnih aktivnosti koje su se realizovale ili su u fazi realizacije i to: na nacionalnom nivou- istraživanja, na regionalnom nivou- učešće u izradi „Priručnika o sprječavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana“ i u drugoj studiji „Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana“, kao i formiranje regionalne radne grupe koja se bavi obrazovanjem i obukom.

Trenutno je u fazi realizacija takozvanih malih projekata koji podrazumijevaju seriju obuka za pripadnike Vojske i zaposlene u Ministarstvu, a koje se sprovode u skladu sa iskazanim potrebama. Jedan vid ovih obuka bio je namijenjen oficirkama VCG i one su imale priliku da pohađaju niz aktivnosti u zemlji i inostranstvu. Realizovana je i obuka za selekzione komisije sa ciljem je da se članovi novoformiranih selekcionih komisija upoznaju detaljno sa pitanjima jednakih mogućnosti i rodne ravnopravnosti u svim selekcionim procesima, a u planu je i realizacija obuka za lica koja se bave izradom planova i programa obuka u VCG.

7. SEVERNA MAKEDONIJA – PREGLED POLAZNOG STANJA

7.1. Normativni okvir

Pravni okvir Republike Severne Makedonije uspostavlja normativnu osnovu za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u svim oblastima i na svim nivoima. Rodna ravnopravnost i zabrana rodno zasnovane diskriminacije garantovana je Ustavom, kao najvišim pravnim aktom države.²⁰⁵ Član 9 Ustava navodi, između ostalog, da su svi građani ravnopravni bez obzira na pol. Rodna ravnopravnost je garantovana nizom usvojenih javnih politika, zakona i podzakonskih akata koji su usklađeni sa međunarodnopravnim okvirom koji se odnosi na rodnu ravnopravnost i zabranu rodno zasnovane diskriminacije. Republika Severna Makedonija je pristupila svim ključnim međunarodnim konvencijama uključujući Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije i pripadajući Fakultativni protokol (CEDAW)²⁰⁶, Pekinšku deklaraciju i platformu za akciju²⁰⁷, RSBUN 1325²⁰⁸, kao i Konvenciju Saveta Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija)²⁰⁹. Republika Severna Makedonija je posvećena ostvarivanju Agende Ujedinjenih nacija za održivi razvoj do 2030. godine (Agenda 2030) i podnosi dobrovoljne izveštaje o napretku u ostvarivanju COR.

U nastavku teksta se navode ključne politike i zakoni koji se odnose na rodnu ravnopravnost na nacionalnom nivou, a potom i normativni okvir koji se odnosi na rodnu ravnopravnost u sistemu odbrane Republike Severne Makedonije, kao i normativni okvir koji reguliše obrazovanje i obuku u sistemu odbrane. Iako rodna ravnopravnost nije pomenuta eksplicitno u mnogim dokumentima koji čine normativni okvir, međunarodnopravne norme koje je Republika Severna Makedonija inkorporirala u svoj normativni okvir, kao i domaće politike i zakoni koje se odnose na rodnu ravnopravnost i zabranu diskriminacije relevantni su u domenu vojnog obrazovanja i obuke.

205 Tekst Ustava na [makedonskom](#) i tekst na engleskom jeziku dostupni su na [vebsajtu Skupštine Republike Severne Makedonije](#).

206 Severna Makedonija je ratifikovala CEDAW i pripadajući Fakultativni protokol 1994. godine (obaveza preuzeta sukcesijom).

207 Potpisana 1995., obaveze preuzete sukcesijom.

208 Prvi NAP je usvojen 2013. godine za period 2013-2015.

209 Republika Severna Makedonija je postala potpisnica Istanbulske konvencije 2011. a ratifikacijom je Konvenciju stupila na snagu 2018. godine. Takođe je usvojen i Nacionalni plan za implementaciju Istanbulske konvencije za period 2018-2023. godine.

7.1.1. Javne politike i opšta normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost

Strategija za rodnu jednakost 2013-2020 (Službeni glasnik Republike Severne Makedonije br.27/2013) je osnovni strateški dokument Republike Severne Makedonije koji uspostavlja sveobuhvatan okvir za dalje aktivnosti usmerene na unapređivanje rodne jednakosti i osnaživanje žena, što uključuje i domen obrazovanja.

Zakon o jednakim mogućnostima žena i muškaraca²¹⁰ (Zakon o jednakim mogućnostima žena i muškaraca “Službeni glasnik Republike Makedonije” br. 6/2012. i Zakon o izmenama i dopunama Zakona o jednakim mogućnostima žena i muškaraca “Službeni glasnik Republike Makedonije” br. 166/2014);

Ovim zakonom uređuje se uspostavljanje jednakih mogućnosti i jednakog tretmana žena i muškaraca, osnovne i posebne mere za uspostavljanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce, prava i obaveze subjekata odgovornih za obezbeđivanje ravnopravnih mogućnosti za žene i muškarce, postupak za utvrđivanje nejednakog tretmana žena i muškaraca, kao i prava i dužnosti pravnog zastupnika.

Ovim zakonom se regulišu pitanja čiji su interes jednake mogućnosti za žene i muškarce iz više područja, među kojima su obrazovanje i stručno usavršavanje, kao i odbrana i bezbednost.

Zakon o visokom obrazovanju²¹¹ (Službeni glasnik Republike Makedonije br. 82/2018. i Službeni glasnik Republike Severne Makedonije br. 178/21) -U skladu sa članom 149. stav 3. Zakona o visokom obrazovanju, Univerzitet, odnosno samostalna visoka stručna škola utvrđuje postupak izbora kandidata za upis na način koji garantuje jednak tretman svih kandidata bez obzira na rasu, boju kože, pol, rodnu pripadnost, jezik, religiju, političko ili socijalno poreklo, imovinu, rođenje, društveni status, invaliditet, seksualnu orijentaciju i uzrast.

210 Dostupno na: www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017

211 Dostupno na: www.ukim.edu.mk

Zakon o naučnoistraživačkoj delatnosti (Službeni glasnik Republike Makedonije br. 46/2008, 103/2008, 24/2011, 80/2012, 24/2013, 147/2013, 41/2014, 145/2015, 154/2015, 30/2016 i 53/2016 i Službeni glasnik Republike Severne Makedonije br. 257/20 i 163/21).

Zakon o administrativnim službenicima²¹² (Službeni glasnik Republike Makedonije 27/14, 199/14, 48/15, 134/15, 5/16, 142/16, 11/18 i Službeni glasnik Republike Severne Makedonije br. 275/19 i 14/20).

Predmet ovog zakona su status, klasifikacija, zapošljavanje, unapređenje, stručno usavršavanje i osposobljavanje, merenje učinka i druga pitanja vezana za zapošljavanje administrativnog osoblja. Zakon sadrži odredbe za stručno usavršavanje administrativnog osoblja. Naime, administrativni službenik ima pravo i obavezu tokom godine da se stručno osposobljava na osnovu individualnog plana o stručnom usavršavanju, kao i dužnost prenošenja stečenog znanja drugim administrativnim službenicima.

Plan za poboljšanje deo je sistema upravljanja efektom administrativnog službenika i on predviđa obuke, koje mogu biti generičke u svrhu stručnog usavršavanja administrativnih službenika shodno okviru opštih kompetencija ili specijalizovane - radi stručnog usavršavanja u odnosu na posebne kompetencije. Obuke se organizuju u učionici ili putem internet pristupa elektronskom sistemu za upravljanje obukama sa radnog mesta administrativnog službenika.

Zakon o radu²¹³

Ovaj zakon je rodno osetljiv i sadrži odredbe o zaštiti od diskriminacije. U skladu sa čl. 6, poslodavac ne sme stavljati u neravnotežan položaj tražioca posla ili zaposlenog zbog rasnog ili etničkog porekla, boje kože, pola, uzrasta, zdravstvenog stanja, odnosno invaliditeta, verskih, političkih ili drugih ubeđenja, članstva u sindikatu, nacionalnog ili socijalnog porekla, porodičnog statusa, imovinskog stanja, rodne orijentacije ili zbog drugih ličnih okolnosti.- Ženama i muškarcima

212 Dostupno na: aa.mk

213 ([Službeni glasnik Republike Makedonije br. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18](#) i [Službeni glasnik Republike Severne Makedonije br. 110/19 i 267/20](#)).

mora da se obezbede jednake mogućnosti i jednak tretman u odnosu na:

1. pristup zapošljavanju, uključujući napredovanje i stručnu i profesionalnu obuku na radnom mestu;
2. uslove rada;
3. jednaku platu za jednak rad;
4. profesionalne šeme o socijalnom osiguranju;
5. odsustvo sa posla;
6. radno vreme; i
7. otkaz ugovora o radu.

Istovremeno, ovaj zakon sadrži odredbe koje se odnose na obrazovanje radnika, regulisano čl. 15 koji glasi: Zaposleni ima pravo i dužnost kontinuisanog obrazovanja, daljeg školovanja i osposobljavanje u skladu sa potrebama procesa rada, u cilju održavanja, odnosno unapređenja sposobnosti za rad na radnom mestu, kao i očuvanje radnog mesta.

Drugi nacionalni akcioni plan (NAP) Republike Severne Makedonije za implementaciju RSBUN 1325 2020-2025, Strateški okvir (2020)²¹⁴ i Operativni plan 2020-2025 Ministarstva odbrane za implementaciju Drugog nacionalnog akcionog plana (2021).²¹⁵

Priprema Drugog NAP-a za implementaciju RSBUN 1325 i srodnih rezolucija je još jedan veliki rezultat opredeljenosti ka ujedinjenju nacionalne vizije za implementaciju rodne perspektive i postizanju rodne ravnopravnosti, ali i odgovor na izazove koji proizlaze iz globalnih obaveza potvrđenih godinama unazad.

214 Dostupno na: www.mod.gov.mk

215 Dostupno na: www.mod.gov.mk

Drugi NAP karakteriše sveobuhvatnost, postavljanjem konkretnih strateških ciljeva: 1. Liderstvo, 2. Uključenost, 3. Facilitacija, 4. Zaštita i 5. Komunikacija, obrazovanje i obuka, u kojem su planirane i konkretne aktivnosti vezane za obrazovanje i obuku. U cilju postizanja efektivne, odgovorne i održive komunikacije, obrazovanje i obuka o rodnim pitanjima u svim sferama društvenog života, integrisana je i usaglašena sa strateškim ciljevima od 1-4.

Ministarstvo odbrane je 2020. godine preuzelo koordinaciju za process izrade i implementacije Drugog NAP-a, kao i procese monitoringa, evaluacije i izveštavanja o implementaciji Drugog NAPA.

Imajući u vidu da je Republika Severna Makedonija članica NATO-a, drugi NAP je usklađen sa politikom NATO-a i Akcionim planom za žene, mir i bezbednost, rukovodeći se pritom principima integracije, inkluzivnosti i integriteta.

U 2020. godini, sve uključene zainteresovane strane ili institucije izradile su i individualne operativne planove za period 2020. - 2025., a ujedno i Operativni plan Ministarstva odbrane za period 2020-2025.

U Ministarstvu odbrane uspostavljeno je telo za koordinaciju, praćenje i evaluaciju (TKMiE) kao primarni nacionalni operativni mehanizam za obezbeđivanje efikasne i transparentne realizacije Drugog NAP-a. Telo je formirano u januaru 2021. godine Rešenjem ministarke odbrane, a u novembru 2021. je preimenovano u Radnu grupu za koordinaciju, monitoring i evaluaciju implementacije Drugog NAP-a za implementaciju RSBUN 1325 (2020-2025).

7.1.2. Normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost u sektoru odbrane

Obrazovanje i obuka u Ministarstvu i Vojsci organizuju se i sprovode u skladu sa odredbama više zakona i podzakonskih akata, kao i drugih dokumenata na nacionalnom i institucionalnom nivou.

Zakonska i podzakonska regulativa na institucionalnom nivou:

Zakon o odbrani²¹⁶

Shodno Zakonu o odbrani, Ministarstvo odbrane:

- donosi godišnji plan obrazovanja i stručnog osposobljavanja i usavršavanja lica na službi u Vojsci i zaposlenih u Ministarstvu, kao i izvod iz razvojnog plana o obučavanju;
- organizuje i sprovodi obuku za odbranu;
- izrađuje nastavne planove i programe za obuku u odbrani;
- organizuje rad Centra za obuku u odbrani;
- donosi propise koji se odnose na obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje lica na službi u Vojsci i druge propise koji se odnose na vršenje službe u Armiji;
- donosi propise koji se odnose na stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih u Ministarstvu odbrane.

U skladu sa članom 25, Generalštab Vojske predlaže Ministarstvu odbrane:

- plan vežbovni aktivnosti Armije;
- plan o obrazovanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju lica na službi u Vojsci;
- lica na dužnosti u Vojsci za obrazovanje i stručno osposobljavanje i usavršavanje.

216 [Službeni glasnik Republike Makedonije br. 42/2001, 5/2003, 58/2006, 110/2008, 51/11, 151/11 i 215/15](#) i [Službeni glasnik Republike Severne Makedonije br. 42/20.](#)

U skladu sa izmenama i dopunama Zakona o odbrani iz 2020. godine, uvedeni su novi članovi koji regulišu primenu rodne perspektive, i to član 21-a: „Svi državni organi, u vršenju svojih nadležnosti u oblasti odbrane, dužni su da vode računa o adekvatnoj i pravičnoj zastupljenosti pripadnika zajednica i da vode brigu o rodnoj perspektivi” i član 26, tačka8-a: „Brine o adekvatnoj i ravnopravnoj zastupljenosti pripadnika zajednica i vodi računa o rodnoj perspektivi.“

Zakon o službi u Armiji²¹⁷

U Zakonu o službi u Armiji ugrađeni su novi članovi koji regulišu implementaciju rodne perspektive: član 1-a, stav 1: „Zakon ima rodno odgovoran pristup i podjednako je primenjiv na žene i muškarce koji služe u Armiji“, stav 2: „Svi termini koji se koriste u zakonu u muškom rodu podrazumevaju iste pojmove u ženskom rodu, kao i član 13-a, stav 1: „Lica nadležna za izdavanje naredbi iz člana 13. ovog zakona, dužna su da se staraju o adekvatnoj i pravičnoj zastupljenosti pripadnika zajednica“ i stav 2: „Lica nadležna za izdavanje naredbi iz člana 13. ovog zakona, sprovodiće rodnu perspektivu.”

Odredbama ovog zakona u članovima 212 do 214 regulisano je upućivanje na školovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje i specijalizacija za potrebe službe.

Naime, Ministarstvo, na osnovu iskazanih potreba Armije, može slati vojno i civilno osoblje na službu u Armiju na školovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje i specijalizaciju u više vojne škole i fakultete u zemlji ili inostranstvu.

Zakon o Vojnoj akademiji²¹⁸

Ovim zakonom se osniva Vojna akademija kao visokoškolska i naučnoistraživačka ustanova za obuku kadrova za potrebe Ministarstva odbrane i Vojske, upravljanje kriznim situacijama i zaštite i spašavanja.

217 [Službeni glasnik Republike Makedonije br. 36/10, br. 23/11, br. 47/11, br. 148/11, br. 55/12, br.29 / 14, br. 33 / 15, br. 193 / 15, br. 71 / 16, br.101/19, br.275/19 i br.14/20.](#)

218 [Službeni glasnik Republike Makedonije br. 83/2009.](#)

Prema članu 8, Akademija se bavi visokoškolskim i naučnoistraživačkim radom u oblasti odbrane kao šire naučne oblasti društvenih nauka, posebno u oblasti vojnih i vojnotehničkih nauka, kriznog upravljanja i zaštite i spašavanja. Akademija obavlja i primenjenu stručnu delatnost. Na Akademiji se realizuju studije prvog, drugog i trećeg ciklusa studija i strukovne studije. Akademija takođe vrši stručno osposobljavanje i usavršavanje lica sa završenim prvim ciklusom studija za potrebe Vojske. Na Akademiji se mogu organizovati različiti programi stručnog usavršavanja.

Zakon sadrži opšte odredbe, a član 5. naglašava da se na Akademiju na odgovarajući način primenjuju odredbe Zakona o visokom obrazovanju i Zakona o naučnoistraživačkoj delatnosti, osim ako Zakonom o Vojnoj akademiji nije drugačije uređeno.

Statut Vojne akademije²¹⁹

U skladu sa članom 23. Statuta Vojne akademije, autonomija Akademije se ne može narušiti obavljanjem obrazovno-vaspitnih i drugih poslova kojima se ugrožavaju prava pripadnika akademske zajednice u cilju diskriminacije čoveka i građanina, a koja se odnose na pol, rasu, boju kože, nacionalnu i etničku pripadnost, društveno poreklo, politička i verska uverenja i pripadnost, imovinski i društveni status.

Kolektivni ugovor Ministarstva odbrane²²⁰

U skladu sa čl. 112, zaposleni ima pravo i dužnost kontinuisanog obrazovanja, školovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe Ministarstva, u skladu sa procesom rada, radi održavanja ili unapređenja sposobnosti zaposlenog za rad na radnom mestu, kao i za očuvanje radnog mesta.

219 Službeni glasnik Republike Makedonije br. 137/2011 od 04.10.2011

220 [Službeni glasnik Republike Severne Makedonije br. 238/2019](#).

Strateški pregled odbrane (2018.)²²¹

Promovisanje rodne jednakosti je važno pitanje za odbranu, a procenat žena u Vojsci je u skladu sa prosečnim brojkama za zemlje članice NATO-a. U cilju poboljšanja integracije obuke i obrazovanja u odbrani razvijaju se bliže veze između svih entiteta u Ministarstvu i Armiji.

U delu o ljudskim resursima, daje se pregled promovisanja rodne jednakosti kao važno pitanje za odbranu, naglašavajući rodno razvrstane podatke o ženama u Armiji koje su kompatibilne sa prosečnim brojkama za zemlje članice NATO-a. Ovaj dokument ujedno sadrži i poseban deo koji se odnosi na obrazovanje i obuku i planirane aktivnosti i mere kojima je cilj bolji kvalitet obrazovnih odbrambenih institucija, posebno Vojne akademije.

Dugoročni plan razvoja odbrambenih sposobnosti (DPROS) 2019–2028;²²²

DPROS je osnovni dokument koji projektuje razvoj odbrambenih i vojnih sposobnosti oružanih snaga i Ministarstva odbrane za period od 10 godina.

Jedan od dugoročnih ciljeva razvoja odbrambenih sposobnosti za period 2019-2028 je izgradnja savremenog sistema obuke i edukacije kadrova u odbrani zasnovanog na kompetencijama, integritetu i potrebama, usmerenog na organizovanje, pripremu i obuku snaga i sposobnosti za doprinos NATO-ovoj kolektivnoj odbrani, upravljanju krizama i kooperativnoj bezbednosti, kao i operacijama pod vodstvom EU i UN-a;

Prema Poglavlju VIII DPROS-a: Obrazovanje, obuka i vežbe:

Sistem obrazovanja i obuke u oblasti odbrane obuhvata celokupno obrazovanje i obuku tokom karijere zaposlenih u sektoru odbrane. U okviru ovog sistema, kroz različite oblike obrazovanja i obuke, obezbeđuje se institucionalno i kontinuisano stručno učenje, sticanje novih znanja, veština i sposobnosti za obavljanje misija i zadataka i ostvarivanje funkcija Ministarstva i Vojske.

221 Dostupno na: www.mod.gov.mk

222 Dostupno na: www.mod.gov.mk

Shodno tome, Cilj 38. odražava princip rodne zastupljenosti u domenu odbrane: „Uključivanje rodno principa i rodne perspektive u odbranu je u skladu sa strateškim opredeljenjem Vlade kao i strateškim ciljevima Nacionalnog plana akcije za rodnu jednakost i Nacionalnog plana akcije za implementaciju RSBUN 1325.“

To podrazumeva uključivanje rodno principa u sve delove procesa rada, prilikom planiranja i upravljanja ljudskim resursima. U cilju uspešnog ostvarivanja ovog cilja planirane su sledeće aktivnosti:

- utvrdiće se projektovani ciljevi rodne zastupljenosti za narednih 10 godina;
- biće sprovedeno rodno senzitivisanje svih zaposlenih, sa posebnim naglaskom na starešinskom kadru i na rukovodećem i komandnom kadru u Vojsci;
- biće uključena rodna perspektiva u obrazovanje, obuke i razvoj kadrova u Ministarstvu i Armiji, kao i u programe obrazovanja na Vojnoj akademiji;
- unaprediće se rodna obuka u sklopu preduputne obuke za učešće u misijama u inostranstvu;
- biće razvijen program za povećanje broja žena koje ispunjavaju utvrđene kriterijume za rukovodeće i komandne dužnosti i preduzimanje mera za uključivanje većeg broja žena u vojne misije u inostranstvu;
- radiće se dugoročne projekcije integracije žena u strukturu Armije bez ograničenja.

Rodni princip će biti ugrađen u sve strateške i planske dokumente Ministarstva i Armije. S tim u vezi, rodna perspektiva će biti podržana odgovarajućim budžetom predviđenim za njeno sprovođenje.

Strategija o upravljanju ljudskim resursima (2019)²²³

Prema strategiji, sistem obrazovanja i obuke odgovoran je za razvoj veština i kompetencija svakog pojedinca/ke. Razvoj svake veštine i kompetencije prati utvrđenu hijerarhiju i međuzavisnost između kompetencija odbrane. Ciljano i postepeno sticanje veština i kompetencija obezbeđuje svrsishodnost i dugotrajnost stečenog praktičnog znanja.

223 Dostupno na: www.mod.gov.mk

Jedna od osnovnih vrednosti koja karakteriše profesionalnost ljudskih resursa u odbrani je transparentnost procesa na radu. Transparentnost procesa obezbeđuje jednake mogućnosti za odabir i raspoređivanje i napredovanje kadrova.

Učinak i potencijal osoblja dva su osnovna kriterijuma za karijerno vođenje. Ravnopravna etnička i rodna zastupljenost, u skladu sa društveno prihvaćenim normama i standardima, sekundarni je kriterijum koji pruža multikulturalni društveni odraz odbrane. Postojeće procedure i kriterijume za evaluaciju, napredovanje i zapošljavanje potrebno je nadograditi i uskladiti kako bi se obezbedile jednake mogućnosti i karijerno vođenje;

Transparentnost procesa – poznavanje procesa i dostupnost istih svim zaposlenima, kao i njihovo uključivanje u sprovođenje Strategije u cilju izgradnje poverenja u sistem.

Jednakost – svi procesi za upravljanje ljudskim resursima su dizajnirani tako da daju jednake mogućnosti za nadogradnju, usavršavanje, selekciju, postavljanje i napredovanje na poslu u sklopu hijerarhije u domenu odbrane, kao i ravnopravne etničke i rodne zastupljenosti, u skladu sa društveno prihvaćenim normama i standardima. Etnička i rodna pripadnost, sama po sebi, ne može da bude garancija za napredak u karijeri, ukoliko nema potrebnih rezultata rada, kao i odgovarajućih kompetencija.

Strategija obrazovanja i obuke_(2006)²²⁴:

Prema Strategiji o obrazovanju i obuci, sistem obrazovanja i obuke u oblasti odbrane obuhvata celokupno obrazovanje tokom karijere zaposlenih u sistemu odbrane.

224 Dostupno na: www.mod.gov.mk

U okviru ovog sistema obezbeđuje se kontinuisano stručno obrazovanje, počevši od početnog - ulaznog nivoa svih kategorija osoblja, sticanja početnih (oficirskih/podoficirskih činova, kvalifikacija za napredovanje u viši čin i prelazak sa jednog na drugi nivo (taktički, operativni i strateški), kao i profesionalna edukacija tokom profesionalnog razvoja svih kategorija zaposlenih u sistemu odbrane. Postojeća strategija o obrazovanju i obuci ne naglašava direktno rodnu dimenziju, ali pruža jednake mogućnosti obrazovanja i obuke za sve zaposlene muškarce i žene. U toku je izrada nove Strategije o obrazovanju i obuci.

Godišnji plan o školovanju, obukama, stručnom osposobljavanju i usavršavanju Ministarstva odbrane i Armije Republike Severne Makedonije.

Godišnji plan za stručno osposobljavanje i usavršavanje (SoiU): Ministarstvo odbrane priprema Plan školovanja, usavršavanja, stručnog osposobljavanja i specijalizacije administrativnih službenika u Ministarstvu odbrane i vojnih starešina raspoređenih na dužnosti u Ministarstvu odbrane i vojnog i civilnog osoblja u Vojski Republike Severne Makedonije. Ovaj dokument potpisuje ministar/ka odbrane, a njime se planiraju godišnje aktivnosti i utvrđuju smernice za razvoj ljudskih resursa u skladu sa strateškim prioritetima i ciljevima.

Na osnovu iskazanih potreba potčinjenih komandi i jedinica u Generalštabu Armije, izrađuje se Nacrt godišnjeg plana o školovanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju koji potpisuje načelnik Generalštaba Armije.

Godišnji katalog kurseva za potrebe vojnog osoblja Ministarstva odbrane. Katalog obuka je alat koji pokriva čitav niz obuka i kurseva centara za obuku u Ministarstvu i Vojski koji su dostupni našem osoblju, kao i obuke i kursevi koji su dostupni osoblju iz partnerskih zemalja. Katalog pruža opšte informacije o centrima za obuku, njihovoj misiji, obukama i ponuđenim kursevima i administrativnim detaljima.

Interni pravilnici i uputstva

Pravilnik o načinu sprovođenja postupka prijema kandidata za oficire, odnosno podoficire, profesionalne vojnike i civilna lica na službi u Armiji, koji propisuje način sprovođenja postupka prijema kandidata/kinja za oficire, odnosno podoficire, profesionalne vojnike i civilno osoblje u Armiji Republike Severne Makedonije;

Pravilnik o postupku izbora i upućivanja na školovanje, obuku, stručno osposobljavanje, usavršavanje i specijalizaciju zaposlenih za potrebe MO i Armije (2014), kojim se uređuje postupak izbora i upućivanja na obrazovanje, obuku, stručno osposobljavanje i usavršavanje i specijalizaciju zaposlenih za potrebe Ministarstva i Armije;

Pravilnik o uslovima, kriterijumima, načinu i postupku sprovođenja javnog konkursa i postupku izbora kandidata za upis na prvi ciklus studija na Vojnoj akademiji General Mihailo Apostolski -Skoplje (2020.);

Pravilnik za sprovođenje konkursa za izbor i upis kandidata sa završenim prvim ciklusom studija za stručno osposobljavanje i usavršavanje za oficirske službenike (2021)²²⁵ - ovim pravilnikom je propisano da se prilikom odabira kandidata vodi računa o adekvatnoj i pravičnoj zastupljenosti pripadnika etničkih zajednica i razvoju rodne perspektive, uz poštovanje principa stručnosti i kompetentnosti.

Pravilnik za primenu evropskog sistema prenosa kredita - Vojna akademija General Mihailo Apostolski.

Pravilnik o načinu izbora i pripreme vojnog i civilnog osoblja Armije Republike Severne Makedonije i zaposlenih u Ministarstvu odbrane, za upućivanje na dužnosti u komandnim strukturama NATO-a, diplomatskim misijama republike, komandama, štabovima i vojnim jedinicama međunarodnih organizacija van teritorije republike i na teritoriji republike (2021).

225 Dostupno na: www.mod.gov.mk

Pravilnik o organizovanju međunarodnih kurseva Regionalnog centra za odnose sa javnošću u zemlji i inostranstvu (2020.) i **Pravilnik o izmeni i dopuni Pravilnika o organizovanju međunarodnih kurseva** Regionalnog centra za odnose sa javnošću u zemlji i inostranstvu (2021).

Uputstvo za organizovanje i izvođenje rodni obuka za zaposlene u MO i Armiji (2020), predstavlja interni dokument koji podržava tekući proces izgradnje kapaciteta za integraciju rodne perspektive i obezbeđivanje rodne jednakosti, te propisuje način organizacije i sprovođenja rodne obuke od strane sertifikovanih instruktora/ki za rodnu jednakost u MO i Armiji.

Uputstvo za upravljanje obukama u Armiji - UPA – 31001/1 (2010) – Ovo uputstvo za upravljanje obukama predstavlja osnovnu doktrinu obuke u Armiji i odnosi se na sve komande i jedinice Armije. Na osnovu njega, komandanti i komandirke, u skladu sa namerama i ciljevima obuke, obezbeđuju nesmetano i neprekidno odvijanje procesa obuke, planiranja, sprovođenja, evaluacije i procene obuke o funkcionisanju ciklusa planiranja. Uz rukovođenje obukom treba da se stvore uslovi za potpuno ispunjavanje misije Armije, kao i izvršavanje misija privremenog karaktera za učešće u mirovnim i humanitarnim operacijama. Isto se odnosi podjednako na muškarce i žene uključene u proces rukovođenja obukom u Armiji.

7.2. Sistem obrazovanja i obuke u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Severne Makedonije

Sistem za obrazovanje i obuke u oblasti odbrane obuhvata celokupno obrazovanje i obuku tokom karijere zaposlenih u sistemu odbrane. U okviru ovog sistema, kroz različite oblike obrazovanja i usavršavanja, obezbeđuje se institucionalno i kontinuisano stručno sticanje novih znanja, veština i sposobnosti svih kategorija zaposlenih, za obavljanje misija i zadataka Ministarstva i Armije i ostvarivanje strateških opredjeljenja Republike Severne Makedonije.

Posedovanje odgovarajućeg nivoa obrazovanja je osnovni zahtev tokom cele karijere i mora se efikasno postići kako bi se podržala nova struktura karijere i reflektirali ključni momenti napredovanja u karijeri. Povećanje zahteva o sposobnostima osoblja u odbrani može se najefikasnije zadovoljiti omogućavanjem da obrazovanje započne na početku svake od faza razvoja karijere, kao i osiguravanjem da je to dovoljno da se zadovolje individualne potrebe tokom odgovarajuće faze u karijeri. Obuka tokom profesionalne karijere omogućava sticanje veština i primenjenih znanja potrebnih za svaki konkretan posao, ili bilo koji oblik specijalizacije. U suštini, radi se o usvajanju informacija i procedura, kroz proceduru progresivnog ponavljanja predviđenih zadataka. Kao rezultat obuke trebalo bi doći do poboljšanja veština i sposobnosti za kvalitetno obavljanje konkretnih zadataka. Obuka treba da bude progresivna i kontinuirana, te da se teži usavršavanju veština i znanja.

Sistem obrazovanja i obuke u odbrani Republike Severne Makedonije zasniva se na tri stuba, i to:

- institucionalna edukacija,
- obuka na radnom mestu, i
- samostalno učenje.

Mogućnosti i kriterijumi za školovanje, obuku, stručno osposobljavanje i usavršavanje su isti i za muškarce i za žene.

SVEOBUHVAATNA VOJNA I CIVILNA OBUKA



slika: Tri stuba Strategije za obrazovanje i obuku u odbrani

Institucionalna edukacija je prvi stub vojnog obrazovanja i uključuje sve oblike usmeravanja u okviru različitih obrazovnih institucija (vojnih i civilnih) u zemlji i inostranstvu. Tokom takve edukacije, zaposleni u sistemu odbrane se osposobljavaju za obavljanje poslova usvajanjem odgovarajućeg nivoa obrazovanja, osnovnih vrednosti, razvoja veština i sposobnosti, kao i drugih sadržaja neophodnih za obavljanje misija.

Obuka na radnom mestu je drugi stub sistema obrazovanja i obuke u odbrani, i ista se sprovodi kontinuisano tokom karijere. Kroz obuku na radnom mestu, u obavljanju zadataka i dužnosti, dodatno se produbljuje znanje i osposobljava osoblje u odbrani u cilju obučavanja zaposlenih. Odgovorni za organizaciju obuke na radnom mestu za zaposlene u određenoj organizacionoj jedinici u okviru ministarstva i Armije su komandir, komandant ili rukovodilac odgovarajuće organizacione jedinice.

Samostalno učenje je treći stub koji omogućava uravnoteženost sistema obrazovanja i obuke u odbrani, čime se zaokružuje kompletna edukacija zaposlenih u odbrani. Samostalno učenje je bitna komponenta samostalnog razvoja koja se sastoji od: individualnog učenja, istraživanja, profesionalnog proučavanja stručne literature i sticanja iskustva iz prakse.

Sistem obrazovanja i obuke u oblasti odbrane obuhvata različite oblike institucionalnog i kontinuiranog profesionalnog oblikovanja znanja, veština i sposobnosti zaposlenih u sistemu odbrane. Ovaj sistem se sastoji od obrazovanja i obuke kao svojih podsistema. Sistem obrazovanja, specijalizacije i obuke u Armiji podeljen je na kategorije, odnosno za oficire, podoficire i profesionalne vojnike.

Obrazovni sistem je podeljen na osnovni, srednji i napredni nivo obrazovanja i obuke.

Osnovni nivo obuhvata školovanje na Vojnoj akademiji i osnovni kurs za oficire, osnovni prijemni kurs za podoficire i profesionalne vojnike. **Srednji nivo** obuhvata kurseve i obuku za komandne dužnosti, dok su na **naprednom nivou** obrazovanje i obuka za komandno-štabne dužnosti, odnosno stručno-specijalističke obuke za rukovodeće dužnosti.

Stvaranje oficirskog kadra obavlja se na Vojnoj akademiji „General Mihailo Apostolski“, koja se nalazi u okviru Ministarstva odbrane.

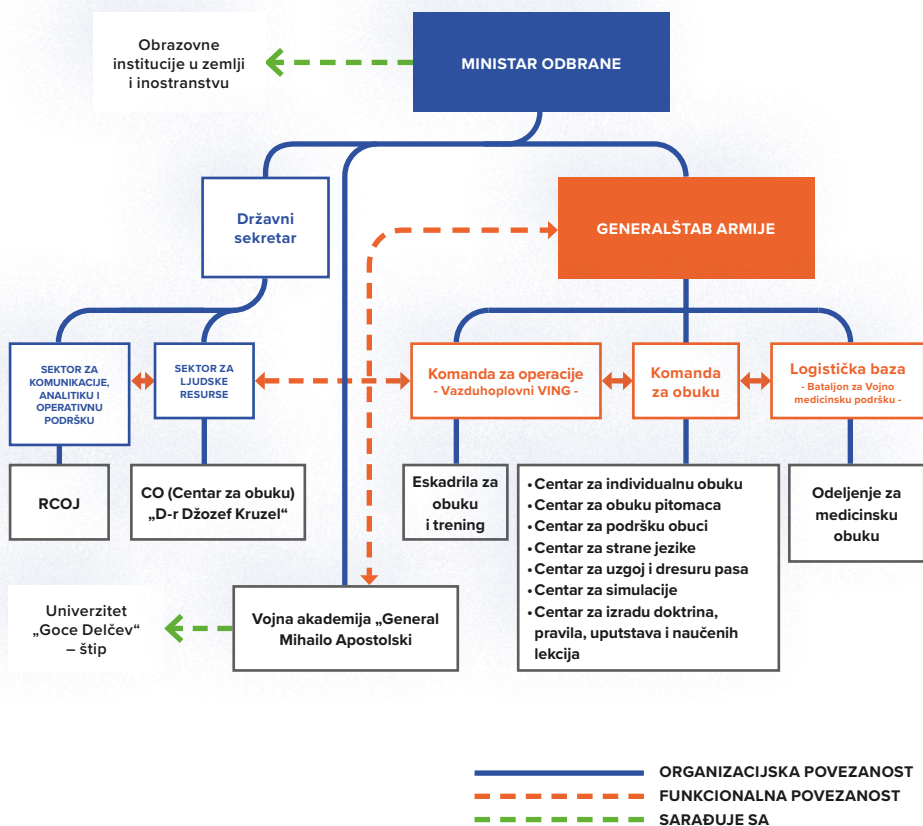
Vojna akademija „General Mihailo Apostolski“ je visokoškolska ustanova osnovana zakonom i pridruženi je član Državnog univerziteta „Goce Delčev“ u Štipu. Omogućava obrazovanje i obuku pitomaca, kandidata za oficire i oficire u skladu sa sistemom prenosa bodova i obrazovanje prvog, drugog (specijalističke i master studije) i trećeg (doktorske studije) ciklusa studija, kao i napredne kurseve za stručno i profesionalno usavršavanje (doživotno učenje).

Po završetku prvog ciklusa studija pitomci stiču 240 kredita po ECTS-u – Evropski sistem prikupljanja i prenošenja bodova (European Credit Transfer System) i priznatu univerzitetsku diplomu, što znači da nakon završetka studija pitomci dobijaju diplomu koju potpisuju dekan Vojne akademije i rektor Univerziteta „Goce Delčev“ iz Štipa, kao i dodatak diplomi koji bliže utvrđuje kvalifikaciju, kao i profesionalne mogućnosti koje se omogućene kvalifikacijom u pogledu daljeg školovanja i profesionalnog statusa.

Pored osnovnog nivoa (za stvaranje oficira), Vojna akademija radi na izvođenju kurseva i edukacija koje pripremaju oficire za više dužnosti. Za obuku oficira srednjeg ranga organizuju se kursevi za komandante vodova i oficire za štabne dužnosti na nivou bataljona. Za obuku oficira na operativnom nivou organizuje se drugi ciklus studija - specijalizacija za komandno-štabne dužnosti. Obrazovanje i osposobljavanje za komandno-štabne dužnosti realizuje se ne samo u zemlji već i u inostranstvu.

7.3. Entiteti zaduženi za obrazovanje i obuku u Ministarstvu odbrane i Armiji

ENTITETI U SISTEMU OBRAZOVANJA I OBUKE U MO I ARMJI



7.3.1. Vojna akademija "General Mihailo Apostolski" – Skoplje

Vojna akademija je visokoškolska i naučno-istraživačka ustanova za obuku kadrova za potrebe Ministarstva odbrane i Vojske, kriznog upravljanja i zaštite i spašavanja. Vojna akademija je pridruženi član Univerziteta Goce Delčev.

VA je nosilac svih nivoa obrazovanja oficirskog kora koji obezbeđuje realizaciju koncepta razvoja oficirskog kora, počevši od primarnog nivoa, preko kontinuisanog profesionalnog obrazovanja, do višeg nivoa obrazovanja. Završetkom prvog ciklusa studija pitomci stiču 240 kredita po ECTS i priznatu univerzitetsku diplomu.

Pored školovanja na prvom, drugom i trećem ciklusu studija, Vojna akademija realizuje i kurseve za stručno i profesionalno usavršavanje oficirskog kora: „Kurs za komandire vodova“, „Kurs za komandire vodova rodno-logističkih specijalnosti“, kao i „Kurs za „štabne dužnosti u bataljonu“.

U okviru svojih nadležnosti Vojna akademija:

- izrađuje planove i programe za sve nivoe školovanja oficirskog kora u saradnji sa Armijom;
- razvija i implementira model četvorogodišnjeg školovanja pitomaca – studenata;
- izrađuje i sprovodi model obrazovanja kandidata sa VSS do prvog oficirskog čina sa kursom za stručno usavršavanje i osposobljavanje oficira za službe;
- u saradnji sa Ministarstvom i Vojskom izradiće i implementirati model školovanja kandidata sa stipendijama MO od strane Univerziteta u Republici Severne Makedonije;
- obavlja naučnoistraživački rad i izrađuje projekte za potrebe Ministarstva i Armije kao podršku odabranim aktivnostima u odbrambenom sektoru i obavlja druge nadležnosti iz visokog obrazovanja predviđene zakonom;
- uspostavljanje Nacionalnog instituta za sajber bezbednost i digitalnu forenziku u skladu sa Nacionalnom strategijom o kibernetičkoj bezbednosti i Strategijom o sajber odbrani;
- uspostavljanje sistema učenja na daljinu.

Pored toga, Ministarstvo obezbeđuje i specijalizacije, stipendije za prvi ciklus studija za deficitarne kadrove za potrebe odbrane, kao i stipendije za drugi i treći ciklus studija koje se realizuju u civilnim obrazovnim ustanovama u zemlji i dodeljuju se od strane MO.

7.3.2. Ministarstvo odbrane

Centar za obuku „Dr. Džozef Kruzel“

Centar za obuku “Dr. Džozef Kruzel” predstavlja centar u kojem se izvode specijalizovane obuke (kursevi, seminari, radionice) u više oblasti i tema, u cilju unapređenja menadžerskih veština i implementacije radnih procesa, kao i usavršavanja veština i sposobnosti različitih kategorija osoblja u Ministarstvu i Vojsci, te zaposlenima u drugim organima državne uprave u sektoru bezbednosti. Centar planira i sprovodi specijalizovane obuke u nekoliko oblasti: odbrana i bezbednost, upravljanje krizama, izgradnja integriteta, psihološka priprema za učešće u misijama, finansije, međunarodno humanitarno pravo, rodna perspektiva, strateško planiranje, sajber, IT obuke i dr. Centar će takođe biti odgovoran i za sprovođenje obuke pre upućivanja za vojno osoblje, civilno osoblje i stručnjake na nacionalnom nivou koji će se upućivati u operacije za stabilizaciju i rekonstrukciju.

Regionalni centar za odnose s javnošću (RCOJ)

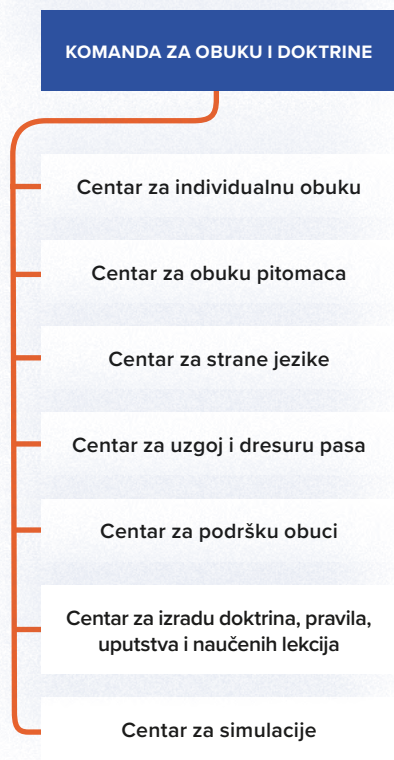
RCOJ je partnerski centar NATO-a za edukaciju i obuku od 2013. godine. RCOJ obučava osoblje za odnose s javnošću (civilno i vojno) iz Ministarstava odbrane, Vojske i drugih državnih institucija država članica NATO-a, PzM, Mediteranskog dijaloga, Istanbulske inicijative za saradnju i NATO-ovih globalnih partnera u cilju razvijanja njihovih komunikacijskih veština i tehnika i obezbeđivanja neophodna ekspertize u oblasti odnosa s javnošću, koja će im omogućiti uspešan rad s medijima u mirnodopskim i u kriznim uslovima, kao i u procesu upućivanja u mirovne operacije.

U narednom periodu RCOJ će dodatno proširiti svoje područje delovanja kroz razvoj kapaciteta za obuku u oblasti strateških komunikacija i upravljanju dezinformacijama.

7.3.3 Armija Republike Severne Makedonije

Komanda za obuku i doktrine (KOD)

STRUKTURA KOMANDE ZA OBUKU I DOKTRINE



Komanda za obuku i doktrine je zadužena za organizaciju, koordinaciju i implementaciju Individualne obuke vojnika, pitomaca, podoficira i oficira iz aktivnog i rezervnog sastava, podrška kolektivnoj obuci komandi i jedinica Armije Republike Severne Makedonije i razvoj doktrina i naučenih lekcija u Armiji Republike Severne Makedonije.

Zadaci od suštinskog značaja za misiju:

- Izrada i razvoj planova i programa za individualne obuke vojnika, pitomaca, podoficira i oficira iz aktivnog i rezervnog sastava Armije Republike Severne Makedonije;
- Realizacija osnovne vojne obuke vojnika na dobrovoljno služenje vojnog roka u Vojski, pitomaca i kandidata za oficire za službu u Vojski Republike Severne Makedonije;
- Realizacija obuke profesionalnih vojnika i podoficira i njihov kontinuiran profesionalni razvoj;
- Realizacija jezičke obuke za potrebe Ministarstva odbrane i Armije Republike Severne Makedonije;
- Uzgoj i obuka službenih pasa i obuka vođa službenih pasa;
- Podrška kolektivnim oblicima obuke i vežbi jedinica Armije Republike Severne Makedonije;
- Podrška za obuku u vodi i obuku u zimskim uslovima;
- Razvoj doktrina, pravila, smernica, priručnika i naučenih lekcija u Armiji Republike Severne Makedonije.

U okviru KOD-a funkcionišu sledeći centri za obuku:

▶ **Centar za individualnu obuku (CIO)**

Organizacija, priprema i realizacija individualne obuke vojnika i podoficira iz aktivnog i rezervnog sastava Vojske Republike Severne Makedonije.

Zadaci od suštinskog značaja za misiju:

- Realizacija naprednih kurseva za podoficire iz aktivnog i rezervnog sastava;
- Realizacija osnovnog kursa za podoficire iz aktivnog i rezervnog sastava;
- Realizacija obuke profesionalnih vojnika;
- Realizacija obuke sa vojnicima za dobrovoljno služenje vojnog roka.

▶ **Centar za obuku pitomaca (COP)**

Organizacija, priprema i realizacija posebnih oblika obuke sa pitomcima i kandidatima za oficire u Armiji Republike Severne Makedonije.

Zadaci od suštinskog značaja za misiju:

- Organizacija i realizacija individualne i opšte vojne obuke do nivoa voda sa pitomcima i kandidatima za službenike u Armiji Republike Severne Makedonije;
- Organizacija i realizacija obuke u zimskim uslovima i skijanje sa pitomcima;
- Organizacija i realizacija obuke na vodi i plivanje sa pitomcima;
- Organizacija obuke u upravljanju motornim vozilima i polaganje vozačkog ispita sa pitomcima;
- Organizacija pripravničkog staža kadeta i kandidata za oficire u službama Armije Republike Severne Makedonije;
- Organizacija stručno-specijalističke obuke za rodove (Kurs za komandire vodova) sa pitomcima;
- Organizacija i realizacija vannastavnih vaspitno-obrazovnih aktivnosti sa pitomcima i kandidatima za oficire u službama Armije Republike Severne Makedonije.

▶ **Centar za strane jezike (CSJ)**

Priprema i realizacija kurseva stranih jezika za potrebe pripadnika Ministarstva odbrane i Armije Republike Severne Makedonije.

Zadaci od suštinskog značaja za misiju:

- Realizacija kurseva stranih jezika za potrebe Ministarstva odbrane i Armije Republike Severne Makedonije;
- Izvođenje testiranja za potrebe Ministarstva odbrane i Armije Republike Severne Makedonije;
- Razvoj i implementacija kurseva za posebne namene;
- Planiranje i organizovanje seminara za unapređenje znanja profesora i instruktora.

▶ **Centar za uzgoj i dresuru pasa (CODK)**

Ovaj centar je namenjen za uzgoj i dresuru pasa za razne namene, kao i obuku instruktora i vojnika za vodiče službenih pasa za potrebe Armije Republike Severne Makedonije.

Zadaci od suštinskog značaja za misiju:

- Uzgoj, reprodukcija, nega i ishrana službenih pasa;
- Izvođenje dresure kod službenih pasa za različite namene (čuvari, zaštitni i psi za specijalne namene);
- Stručno usavršavanje i obuka instruktora - vodiči službenih pasa za različite namene;
- Vršenje redresure službenih pasa iz jedinica Armije Republike Severne Makedonije;
- Obuka vojnika - vodiča službenih pasa.

▶ **Centar za podršku obuci (CPO)**

Osnovna misija centra je podrška za kolektivnu obuku komandi i jedinica Armije Republike Severne Makedonije tokom realizacije planiranih taktičkih vežbi, gađanja, obuka na vodi i obuka u zimskim uslovima.

Zadaci od suštinskog značaja za misiju:

- Obezbeđivanje uslova za realizaciju planiranih vežbi i gađanja na AP „Krivolak“ i poligonu za gađanje „Petrovec“;
- Podrška individualnoj i kolektivnoj obuci jedinica Armije Republike Severne Makedonije u Kampu za obuku na vodi;
- Podrška individualnoj i kolektivnoj obuci jedinica Armije Republike Severne Makedonije u Kampu za obuku u zimskim uslovima.

▶ **Centar za izradu doktrina, pravila, uputstava i naučenih lekcija (CIDPUNL)**

Upravljanje sistemom za razvoj doktrina i naučenih lekcija i razvoj doktrina, pravila, smernica, priručnika i drugih publikacija u Armiji Republike Severne Makedonije.

Zadaci od suštinskog značaja za misiju:

- Razvoj sistema doktrina;
- Razvoj sistema za naučene lekcije;
- Koordinacija izrade doktrina, pravila, smernica, priručnika i naučenih lekcija;
- Štampanje i distribucija doktrina, pravila, smernica, priručnika i naučenih lekcija;
- Razvoj koncepata za razvoj i upotrebu Armije Republike Severne Makedonije;
- Razvoj koncepata za razvoj rodova i službi u Armiji Republike Severne Makedonije;
- Vođenje jedinstvene evidencije (registra) objavljenih publikacija;
- Elektronsko upravljanje datotekama i veb-stranica doktrina i naučenih lekcija;
- Saradnja sa srodnim institucijama u Republici Severnoj Makedoniji i u inostranstvu.

▶ **Centar za simulacije (CS)**

Organizacija, koordinacija, implementacija i upravljanje simulacijskim vežbama u Armiji Republike Severne Makedonije do nivoa brigade:

- Korišćenje i održavanje infrastrukture za simulacijske vežbe;
- Učešće u planiranju simulacijskih vežbi;
- Obuka korisnika Centra za simulacije;
- Priprema baze podataka za potrebe simulacijskih vežbi;
- Razvoj kompjuterski potpomognutih simulacijskih vežbi;
- Čuvanje datoteke za podršku simulacijskim vežbama;
- Tehnička analiza realizacije simulacijskih vežbi;
- Vođenje jedinstvene evidencije za razvoj simulacijskih vežbi;
- Elektronsko upravljanje fajlovima i veb stranicama iz Centra za simulacije;
- Saradnja sa srodnim institucijama u Republici Severnoj Makedoniji i u inostranstvu.

LOGISTIČKA BAZA

▶ Odeljenje za medicinsku obuku

Odeljenje za medicinsku obuku je deo Bataljona za medicinsku podršku, koji je deo logističke baze i ima za cilj da obavlja medicinsku obuku za pripadnike Armije, pripadnike drugih državnih institucija u Republici, kao i za potrebe NATO-a i partnerskih zemalja.

Ova jedinica realizuje sledeće obuke:

- Obuka za hitnu medicinsku pomoć i samopomoć;
- Obuka spasioca;
- Obuka medicinskih timova;
- Obuka instruktora;
- Obuka i trening medicinskog osoblja u Armiji.

OPERATIVNA KOMANDA

▶ Eskadrila za obuku i trening (EOT)

Eskadrila za obuku i trening (EOT) sprovodi obuku, preobuku i trenažu pilota za potrebe Armije Republike Severne Makedonije i Ministarstva odbrane i daje vazduhoplovnu podršku jedinicama Armije i nacionalnim subjektima u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa u ograničenim razmerima.

7.4. Odeljenja i službe zadužene za rodnu jednakost u sistemu odbrane

Prema Zakonu o jednakim mogućnostima žena i muškaraca (Službeni glasnik Republike Makedonije br. 6/12, 30/13, 166/14 i 150/15), Ministarka odbrane donela je Odluku (2017) o imenovanju Koordinatorke i zamenice koordinatorke za jednake mogućnosti žena i muškaraca u Ministarstvu odbrane. One imaju zakonsku obavezu da koordinišu aktivnosti iz nadležnosti državnih organa za uspostavljanje jednakih mogućnosti i da daju predloge za unapređenje i promovisanje jednakih mogućnosti u okviru Ministarstva i Armije, prate aktivnosti i izrađuju godišnje izveštaje o postignutom napretku.

Članica iz Ministarstva odbrane imenovana je u Međuresornu konsultativno-savetodavnu grupu za jednake mogućnosti žena i muškaraca, osnovanu Odlukom Vlade Republike Makedonije (2017).

Odlukom ministra odbrane (2021) formirana je Radna grupa za koordinaciju, praćenje i procenu sprovođenja Drugog NAP-a o implementaciji RSBUN 1325, strateški okvir 2020-2025, osnovan Odlukom ministarke odbrane (2021.).

U Kabinetu Načelnika Generalštaba Armije Republike Severne Makedonije formacijski je postavljena žena – Oficirka za rodnu jednakost (2019. godine), koja je zadužena za savetovanje u oblasti rodne jednakosti i zaštite od uznemiravanja na radnom mestu. Ona koordiniše i saraduje sa rodnim instruktorima/kama, rodnim predstavnicima/cama i rodnim medijatorima/kama u Armiji Republike Severne Makedonije.

Takođe, Odlukom Ministarke odbrane (2019) imenovano je ovlašćeno lice i njegov zamenik za zaštitu od uznemiravanja na radu i formirana je mreža od ukupno 36 rodnih predstavnica/ka u Ministarstvu i Armiji. Ovlašćeno lice ima ovlašćenje da prima zahteve za zaštitu od uznemiravanja i da sprovodi interni postupak, da pruža stručnu pomoć i savete zaposlenima u Ministarstvu i Armiji.

Rodni predstavnici su kontakt osobe kojima se možete obratiti za savete i pomoć u slučaju uznemiravanja na radnom mestu. Oni daju mišljenja i savete rukovodnom i komandnom osoblju u ovoj oblasti, a rade i na promovisanju rodne jednakosti.

U Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Severne Makedonije postoji grupa NATO sertifikiranih instruktora/ki za rodna pitanja, ukupno 21 osoba, zaduženih za podizanje rodne svesti kroz sprovođenje rodnih obuka u Ministarstvu i Armiji.

7.5. Studijski programi i integracija rodne perspektive

Na Vojnoj akademiji studijske programe pripremaju svi profesori u skladu sa standardizovanom metodologijom i jedinstvenom procedurom akreditacije. Naime, akreditacija studijskih programa za prvi, drugi i treći ciklus studija dobija se nakon završetka nekoliko faza, odnosno pripreme studijskih programa, dobijanja saglasnosti za iste od ministra/ministarke odbrane, usvajanja studijskih programa od strane Naučno-nastavnog saveta VA i Senata Univerziteta „Goce Delčev“, i konačno dobijanje saglasnosti Vlade i akreditacije od strane Akredicionog odbora Agencije za kvalitet visokog obrazovanja u Republici Severnoj Makedoniji.

Na Vojnoj akademiji rodna perspektiva je uključena u predmete Sociologija, Vojna psihologija i Vojna istorija, koji kroz tematske *sadržaje* nastavnog plana koriste informacije u ovoj oblasti u cilju podizanja svesti o rodnim aspektima vojne profesije među pitomcima kao budućim oficirima i njihovoj ulozi u promovisanju tih vrednosti i njihovoj primeni u praksi.

Sociologija - izvodi se 2 časa nedeljno u drugoj školskoj godini, gde se tokom nastave posebna pažnja poklanja društvenoj nejednakosti, rodnoj ravnopravnosti u porodici i različitim segmentima društva, diskriminaciji pripadnika LGBTI zajednice, stratifikaciji, mobilnosti i devijantnom društvenom ponašanju sa osvrtom na sociološke aspekte ovih fenomena na bezbednost. Rodna perspektiva je sastavni element u ovim temama i obrađuje se kroz predavanja u obliku diskusije, pitanja i odgovora, kao i izradom seminarskih radova na ovu problematiku. U okviru tema i sadržaja predmeta, rodna perspektiva zauzima do 10% sa tendencijom povećanja ovog procenta tokom trajanja akreditacije aktuelnog studijskog programa za prvi ciklus studija na VA.

Vojna psihologija - izvodi se 2+1 časa nedeljno u II školskoj godini. U toku aktivnosti nastave i vežbi sprovode se aktivnosti u skladu sa temom koja se razrađuje. U skladu sa mogućnostima koje program dozvoljava, uvedena je posebna tema - tema 11: Moral, etika, organizaciona kultura, jednakost, nediskriminacija, gde su zastupljeni sadržaji: promovisanje ravnopravnosti i

poštovanje ljudskih prava, rodne jednakosti i nenasilja. Na vežbama se obrađuju teme iz oblasti rodne jednakosti, a kadeti/kinje pripremaju seminarske radove, projekte, ankete i sprovode istraživanja.

Vojna istorija - izvodi se 2+1 časa nedeljno u II školskoj godini; sadržaji su uključeni u predavanja i vežbe za istaknute žene i muškarce u međunarodnoj i nacionalnoj istoriji, sa posebnim akcentom na žene koje su simboli feminizma i ekonomske i političke moći žena. Isto tako, razrađuju se i primeri istaknutih žena koje svojom hrabrošću i požrtvovanošću simbolizuju borbu za poštovanje građanskih prava, ali i ravnopravno učešće žena i muškaraca za vreme ratnih zbivanja (naročito u Drugom svetskom ratu). Teme borbe za jednaka prava žena kroz istoriju razrađuju se kroz video prezentacije i analizu dokumenata.

Istovremeno, rodna obuka je integrisana planiranjem rodni obuka u Godišnji kalendar specijalizovanih obuka Ministarstva odbrane. Naime, planiraju se obuke za različite kategorije osoblja u Ministarstvu odbrane koje se sprovode angažovanjem instruktora/ki za rodna pitanja, kao i eksternih predavača/ica i stručnjaka/kinja i kroz podršku međunarodnih organizacija. Ministarstvo odbrane planira i sprovodi obuke o rodni pitanjima u kontinuitetu od 2013. godine.

PRIMER DOBRE PRAKSE:

Edukacija nastavnog kadra Vojne akademije u oblasti rodne perspektive

U okviru projekta „*Jačanje regionalne saradnje za integraciju rodni pitanja u reformi sektora bezbednosti na Zapadnom Balkanu*“ i u skladu sa Dinamičkim planom za male projekte Ministarstva odbrane koji bi se realizovali uz podršku UNDP SEESAC, planirana je realizacija seminara na temu „Integracija rodne perspektive“ namenjenog nastavnom kadru Vojne akademije „General Mihajlo Apostolski“ u Skoplju.

Svrha seminara je senzibilizacija nastavnog kadra Vojne akademije iz oblasti rodne ravnopravnosti, sa ciljem ujednačavanja razumevanja svih učesnika i učesnica o potrebi uključivanja rodne perspektive u obrazovanje i obuku u sektoru odbrane.

U periodu februar 2021. – septembar 2021. obavljene su obimne pripreme aktivnosti. Pripreme aktivnosti su započele onlajn sastankom između predstavnika/ca Ministarstva odbrane Republike Severne Makedonije i Vojne akademije sa timom UNDP SEESAC. Svrha sastanka je bila planiranje organizacije seminara, kao i sadržaja i strukture seminara: preciziran je broj učesnika i dogovorena preliminarna dinamika realizacije. Zaključeno je da će biti potrebno da seminar bude održan za više grupa, da bi kroz njega prošli svi redovni, vanredni i gostujući profesori i profesorke Vojne akademije.

Napravljen je dogovor se izvrši detaljna procena nivoa znanja i potreba za obukom svih učesnika, da bi se time omogućio proces planiranja tema i sadržaja utemeljen na informacijama. U tu svrhu je koncipiran Upitnik za procenu potreba za treningom. Upitnik je upućen svim potencijalnim polaznicima i polaznicama, a na njega je u zadatom roku odgovorilo više od 50% profesora i profesorki. Napravljena je anonimizirana analiza odgovora, koja je dala uvid u različite potrebe budućih polaznika i polaznica seminara.

Na osnovu analize Upitnika za procenu potreba za treningom je dogovoren program jednodnevnog seminara počevši od definicija roda i pola, osnovnih činjenica o stanju rodne ravnopravnosti i rodno zasnovanoj diskriminaciji, do reforme sektora bezbednosti i važnosti rodne perspektive u tom kontekstu. U sadržaj seminara je uključena i vežba na osnovu primera iz prakse, koja treba da posluži boljem razumevanju potrebe za uključivanjem rodne perspektive u sve oblasti vojnog obrazovanja.

Očekivani rezultati seminara:

- Upoznavanje nastavnog kadra Vojne akademije sa vrednostima i prednostima promovisanja i uspostavljanja rodne ravnopravnosti i značaj rodne ravnopravnosti za buduće generacije oficira.
- Podizanje i jačanje svesti o uvođenju tema rodne ravnopravnosti u okviru nastavnog plana i programa, posebno, ali ne isključivo, u domenu društvenih nauka.

Tekući studijski programi na Vojnoj akademiji su akreditovani u 2017. godini, tako da sa akademskom 2021/2022. godinom počinje četvrta godina njihove realizacije. Rodna perspektiva biće integrisana u jedan deo predmeta sa sledećom akreditacijom koja je planirana da se sprovede u 2022/2023. godini.

Komanda za obuku i doktrine je tokom 2021. godine preduzela mere i aktivnosti i ažurirala sve planove i programe za realizaciju kurseva uvrštavanjem sadržaja i tema iz rodne perspektive.

Rodna perspektiva je integrisana u obuku kandidata za vojnike, osnovnu borbenu obuku vojnika za dobrovoljno služenje vojnog roka, obuku profesionalnih vojnika, obuku za podoficire, kao i u specijalističku obuku shodno rodu i službama u Armiji.

7.5.1. Procesi i planovi za obrazovanje o rodnoj perspektivi

Planiranje obrazovanja i obuke vrši se u Ministarstvu odbrane, Generalštabu Armije i Vojnoj akademiji. Ovde se definišu ciljevi i zadaci i realizuje se i kontroliše realizacija edukacije i obuke.

Shodno Godišnjem planu za rad, Ministarstvo odbrane priprema Plan školovanja, obuke, stručnog osposobljavanja (VOiU) i specijalizacije službenika Ministarstva odbrane i Vojske (administrativnih službenika u Ministarstvo odbrane i vojne starešine raspoređene na dužnosti u Ministarstvu odbrane i vojno i civilno osoblje na službi u Vojsci Republike Severne Makedonije).

Planom se sistematski, stručno i planski uređuje obrazovanje, obuka, stručno osposobljavanje i specijalizacija osoblja Ministarstva i Vojske.

Plan je adekvatno dimenzioniran i proporcionalno koncipiran tako da obuhvati sve subjekte u sistemu obrazovanja i obuke u Ministarstvu odbrane i Vojsci Republike Severne Makedonije izradom njihovih predlog planova obrazovanja, stručnog osposobljavanja i razvoja koji su usaglašeni i predstavljaju sastavni deo istog.

U skladu sa funkcionalnim i stručnim potrebama i prioritetima, Služba za ljudske resurse upravlja sistemom obrazovanja i obuke tako što definiše prioritete i koordiniše potrebe svih organizacionih jedinica.

Planiranje edukacije, obuke i SOiU zasniva se na detaljnoj i suštinskoj analizi prethodno realizovanih obuka u zemlji i inostranstvu i potreba iskazanih od strane organizacionih jedinica u Ministarstvu odbrane i Vojsci, na osnovu čega izrađuje se Godišnji plan školovanja, obuka, stručnog osposobljavanja, usavršavanja i specijalizacije administrativnih službenika u Ministarstvu odbrane i vojnih starešina raspoređenih na dužnosti u Ministarstvu odbrane i vojnog i civilnog osoblja u službi Armije Republike Severne Makedonije koji odobrava ministar/ka odbrane. Ovim dokumentom Ministarstvo odbrane i Vojska Republike Severne Makedonije planiraju svoje godišnje aktivnosti i utvrđuju smernice za razvoj ljudskih resursa. U procesi iskazivanja potreba za pojedinim vrstama obrazovanja, obuke, stručnog osposobljavanja, specijalizacije i usavršavanja u zemlji i inostranstvu, uključene su sve organizacione jedinice Ministarstva odbrane i Armije, i to još u procesu planiranja.

U skladu sa Smernicama za planiranje, programiranje, budžetiranje i izvršenje (PPBI), tokom meseca aprila, nosilac Programa za personal i obrazovanje – Sektor za ljudske resurse - zakazuje sastanak za planiranje Programa. Njegova svrha je definisanje godišnjih planova i programa iz oblasti obrazovanja i usavršavanja za narednu godinu, sa svim uključenim organizacionim jedinicama, kako bi se razgovaralo o eventualno otkrivenim uočenim problemima i potrebama za njihovim unapređenjem, kao i davanje i usaglašavanje konkretnih preporuka i smernica za izradu Godišnjeg plana školovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih u Ministarstvu odbrane i Armiji.

Godišnji plan uključuje:

Planove za obrazovanje, obuku, stručno osposobljavanje i razvoj u zemlji: Vojna akademija „General Mihailo Apostolski“ – Skoplje; Regionalni centar za odnose sa javnošću; Centar za obuku „Dr Džozef Kruzel“; edukacija, obuke i specijalizacije u spoljnim institucijama u zemlji; Komanda za obuku; Eskadrila za obuku pilota; Odeljenje za medicinsku obuku Armije; Centar za strane jezike.

Planove školovanja, obuka, stručnog osposobljavanja i usavršavanja i specijalizacije u inostranstvu: proces planiranja SOiU u inostranstvu je profesionalan i sveobuhvatan proces koji uključuje sve subjekte iz Ministarstva odbrane, Vojske, spoljnih i domaćih institucija iz oblasti odbrane, kao i relevantne međunarodne NATO centre za obuku i predstavnike NATO prijateljskih zemalja. Većina obuka su u kontekstu aktivnosti i odgovornosti NATO-a, namenjene osoblju koje je planirano da implementira ili učestvuje u međunarodnim aktivnostima NATO-a. Pored toga, planirane su obuke i u kontekstu Zajedničke bezbednosno odbrambene politike EU (ZBOP).

Plan za SOiU se sprovodi poštujući principe transparentnosti, etničke i rodne ravnopravnosti, kao i pozitivne zakone i podzakonske akte koji regulišu oblast obrazovanja i obuke u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Severne Makedonije.

Obuke iz oblasti rodne perspektive integrisane su u deo godišnjih planova, a kao polazište uzeti su u obzir Operativni plan za implementaciju Drugog NAP-a Republike Severne Makedonije za Rezoluciju 1325, prvenstveno aktivnosti predviđene Strateškim ciljem 5 - Koordinacija, edukacija i obuka. Realizacija rodni obuka ostvaruje se realizacijom obuka iz ove oblasti u skladu sa godišnjim kalendarom specijalističkih obuka koje se organizuju u trening centru „Dr. Džozef Kruzel“. Neke od obuka su planirane bilateralno i regionalno i u saradnji sa određenim Centrima za obuku.

Istovremeno, Ministarstvo odbrane kontinuirano organizuje i sprovodi obuke o rodnoj ravnopravnosti, počevši od 2013. godine. Takođe, osoblje Ministarstva odbrane aktivno učestvuje u obukama iz oblasti rodne perspektive i prevencije i zaštite od diskriminacije koje organizuje Ministarstvo rada i socijalne politike ili druge međunarodne organizacije i organizacije civilnog društva. Obuke iz rodne perspektive su deo preduputne obuke za personal MO i Armije koji se upućuje u međunarodne operacije.

J-7 / Generalštab Armije godišnje organizuje dve konferencije za obuku: konferenciju posvećenu planiranju (u martu) i završnu konferenciju (u novembru) na kojima potčinjene komande i jedinice Armije iskazuju potrebe za obukom.

Na osnovu iskazanih potreba i usaglašavanja sa završne konferencije izrađuje se godišnji Plan-kalendar obuke koji predstavlja osnovu za dalje planiranje i realizaciju aktivnosti.

7.6. Rodna obuka osoblja koje sprovodi vojno obrazovanje i obuku

Aktivnosti u oblasti rodne perspektive obuhvataju i osoblje Vojne akademije; naime, s obzirom da je u periodu 2018-2020. godine Program – Vojna akademija bio praćen sa stanovišta rodne odgovornosti, u radnoj grupi za implementaciju ROB-a bila je i članica iz Vojne akademije.

Istovremeno, među sertifikovanim instruktorima/kama za rodna pitanja - troje su sa Vojne akademije. Profesorka Vojne akademije za predmet Vojna psihologija, predmet koji sadrži teme iz rodne perspektive, je ujedno i sertifikovani trener za rodnu jednakost, dok je profesorka predmeta Istorija, koji obuhvata i teme iz rodne perspektive, zamenik koordinator/ka za jednake mogućnosti žena i muškaraca u Ministarstvu odbrane.

Među nominovanim rodnim predstavnicima – dve rodne predstavnice su sa Vojne akademije, i one su položile NATO sertifikovane elektronske kurseve ADL169 (Poboljšanje operativne efikasnosti u integraciji rodne perspektive) i ADL 171 (Kurs o rodnim predstavnicima).

U okviru saradnje sa UNDP SEESAC planirana je obuka „Implementacija rodne perspektive“ namenjena nastavnom osoblju VA, čija je realizacija tokom 2021. bila odložena zbog pandemije i dogovorena je za 2022. godinu.

U periodu 2019-2021. neki od instruktora/ki za rodna pitanja iz Ministarstva odbrane i Armije učestvovali su u sledećim aktivnostima:

- Kurs „*Gender Training of Trainers Course*“ (GTotT), septembar 2021, RACVIAC, Republika Hrvatska - tri polaznika je steklo NATO sertifikat trenera za rodna pitanja a jedna instruktorka za rodna pitanja iz MO je bila angažovana u ulozi sindikat liderke.

- Senior Leader Seminar + Gender Focal Point Training, učešće instruktorka za rodna pitanja i lidera sindikata, mart 2020., Kišinjev, Moldavija.

- (Onlajn) Konferencija povodom 20. godišnjice RSBUN 1325 - O ženama, miru i bezbednosti - od očekivanja do stvarnosti - učešće instruktorka za rodna pitanja kao panelistkinje, novembar 2020. u organizaciji RACVIAC-a;
- (Onlajn) Inkluzija i jednake mogućnosti za žene sa invaliditetom u sektoru odbrane, decembar 2020, u organizaciji UN Women - učešće instruktorka za rodna pitanja kao panelistkinje;
- (Onlajn) Kurs o integraciji žena i rodne perspektive u oružanim snagama, 2021. - učestvovala instruktorka za rodna pitanja, u organizaciji Kanadske vojske;

7.6.1. Uloga rodni instruktora i instruktorki u sistemu odbrane

Ministarstvo odbrane planira, organizuje i sprovodi obuku o rodnoj ravnopravnosti kao aktivnost za izgradnju kapaciteta koja ima za cilj da omogući polaznicima da shvate različite uloge i potrebe žena i muškaraca u društvu, da ospore strukture diskriminatornog ponašanja i društveno konstruisanih nejednakosti, stečenim znanjem da doprinesu integraciji rodne perspektive u Ministarstvu odbrane i Vojsci, ali pre svega da podignu i ojačaju rodnu svest.

U skladu sa NATO Bi-SCD 40-1, rodna obuka je nacionalna odgovornost vojnih snaga i kroz nju je potrebno osigurati da se ova tema odnosi i na vojno i na civilno osoblje.

Za zaposlene u Ministarstvu i Vojsci sprovode se rodne obuke u skladu sa godišnjim planovima Ministarstva, odnosno Vojske, kao: opšta (osnovna rodna obuka) i specijalizovana (rodne obuke za lica koja se upućuju u mirovne i humanitarne misije van zemlje, briefing nakon njihovog povratka iz misije i drugo).

Obuke o rodnoj ravnopravnosti sprovode instruktori/ke za rodna pitanja iz Ministarstva i Vojske, koji poseduju sertifikat o uspešno položenom završnom ispitu obuke za rodne instruktore u vojsci po standardima NATO-a.

Ministarstvo i Vojska imaju grupu od 21 NATO sertifikovanih instruktora/ki za rodna pitanja, od kojih su 14 žena i 7 muškaraca, a proces njihove sertifikacije započeo je 2013. godine. Instruktori/kei za rodna pitanja su obučeni u okviru regionalnog projekta UNDP SEESAC i u okviru bilateralne saradnje sa RACVIAC-om, kao i sa NCGM-om. Obuka za rodne instruktore/ke se realizirala uz podršku NCGM i UNDP SEESAC.²²⁶

Instruktori/ke za rodna pitanja, osim što su uključeni u izvođenje rodne obuke za osoblje u Ministarstvu i Vojsci, takođe daju veliki doprinos u organizovanju i sprovođenju rodne obuke za oružane snage iz drugih zemalja.

Prema Uputstvu za način organizovanja i sprovođenja rodni obuka za zaposlene u Ministarstvu odbrane i Vojsci Republike Severne Makedonije, nakon svake sprovedene rodne obuke, Sektor za ljudske resurse ocenjuje uspešnost rodne obuke putem evaluacijskog upitnika.

Evaluacija se vrši u sledećim segmentima:

- evaluacija rodne obuke,
- evaluacija instruktora/ki, i
- evaluacija transfera znanja.

Instruktori/ke za rodna pitanja, pored izvođenja edukacija o rodnim pitanjima, aktivno su uključeni i u druge aktivnosti u oblasti rodne jednakosti u Ministarstvu i Vojsci. Neki od njih su članovi/ce Radne grupe za koordinaciju, monitoring i evaluaciju implementacije Drugog nacionalnog akcionog plana za implementaciju RSBUN-a 1325 - Žene, mir i bezbednost 2020-2025, i uključeni su u sprovođenje aktivnosti iz Operativnog plana Ministarstva odbrane za implementaciju Drugog NAP-a.

²²⁶ Navedenom broju treba dodati još četiri osobe koje su završile GToT u junu 2022. u Skoplju, tako da je ukupan sa presekom stanja u junu 2022. godine 25 instruktora/ki.

Istovremeno, neki od rodni instruktora/ki su angažovani na izradi strateških dokumenata u oblasti rodne jednakosti, kao i dokumenata koji direktno regulišu određene segmente rodne jednakosti i zaštitu od diskriminacije i svih oblika uznemiravanja na radnom mestu.

UNDP SEESAC je podržao uspostavljanje regionalne mreže instruktora/ki za rodna pitanja sa Zapadnog Balkana. U okviru regionalne mreže se organizuju godišnji regionalni sastanci koji omogućavaju razmenu iskustava, naučenih lekcija, razmenu dobrih praksi i ideja za buduće rodne obuke u Ministarstvima odbrane i oružanim snagama zapadnog Balkana.

Iz dosadašnje prakse proteklih godina, nameće se potreba da se preciziraju način njihovog angažovanja, ulaganja za dodatno angažovanje, mogućnosti dodatnog usavršavanja u određenoj oblasti i vremenski okvir do kojeg su u obavezi da sprovedu rodne obuke, što bi bili motivacioni elementi već sertifikovanih i budućih instruktora/ki za rodna pitanja.

U skladu sa novostvorenim uslovima za održavanje obuka (zbog mera zaštite od COVID-19) i približavanjem realizaciji e-obuka, potrebno je što pre kreirati module e-obuka i unaprediti veštine instruktora/ki za rodna pitanja u cilju implementacije onlajn obuka.

7.6.2. Osoblje u Ministarstvu odbrane i Armiji koje je prošlo obuke u periodu 2019.-2021.

Tabela ispod prikazuje rodno razvrstane podatke za poslednje tri godine (2019-2021):

- osoblje koje je u poslednje tri godine učestvovalo na obukama, seminarima i radionicama u zemlji i inostranstvu, uzimajući u obzir uticaj na organizaciju i učešće obuka iz oblasti rodne jednakosti zbog stanja i mera zaštite od pandemije prouzrokovane virusom COVID-19. koja je bila najizraženija 2020 godine;
- pripremna obuka za osoblje koje je planirano i upućuje se u misije;
- pripadnici Ministarstva odbrane i Armije koji su zauzvrat učestvovali na sastancima, konferencijama ili diskusijama iz oblasti rodne perspektive.

U ovom kontekstu, treba istaći uticaj koji su imale stanje i mere zaštite od pandemije COVID-19 u delu organizovanja i učešća u obukama, između ostalih, i iz oblasti rodne jednakosti i rodne perspektive, što je bilo posebno izraženo tokom 2020.godine.

Rodno razvrstani podaci o učesnicima rodni obuka, radionica i seminara u zemlji i inostranstvu											
INSTITUCIJA		GENERALŠTAB ARMIJE					MINISTARSTVO ODBRANE				UKUP:
Godina realizacije aktivnosti	Kategorija učesnika (oficiri, podoficiri, profesionalni vojnici, civilna lica, muškarci i žene)	Oficiri	Podoficiri	Profesionalni vojnici	Civilna lica	Ukupno GŠ (Generalštab)	Administrativni službenici	Oficiri	Podoficiri	Ukupno MO	Ukupno MO i GŠ
2021	muškarci	123	328	1552	94	2097	13	11	0	24	2121
	žene	62	104	154	44	364	38	10	1	49	413
	UKUPNO:	185	432	1706	138	2461	51	21	1	73	2534
2020	muškarci	5	15	22	5	47	2	1	0	3	50
	žene	3	9	11	1	24	10	1	0	11	35
	UKUPNO:	8	24	33	6	71	12	2	0	14	85
2019	muškarci	25	3	0	0	28	60	8	4	72	100
	žene	30	7	0	10	47	107	34	4	145	192
	UKUPNO:	55	10	0	10	75	167	42	8	217	292

U Obukama za rodnu jednakost i implementaciju rodne perspektive predstavljene su teme:

- Zakon o jednakim mogućnostima – implementacija koncepta;
- Zakon o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije – implementacija koncepta;
- Rodna jednakost i mirovne misije;
- Seksualno nasilje u uslovima rata i mira;
- Postignuti rezultati na polju rodne integracije u MO i Armiji.

1. Osnovna obuka o rodnim pitanjima pokriva oblasti kao što su:

- Rodni pojmovi i definicije,
- Zakon o jednakim mogućnostima muškaraca i žena,
- Zakon o sprečavanju zaštiti od diskriminacije,
- Međunarodni pravni okvir i mehanizmi delovanja (sa naglaskom na Rezoluciju 1325 Saveta bezbednosti UN-a),
- Rodna perspektiva u vojnim operacijama i krizama,
- Seksualno nasilje u ratu i miru.

2. Obuka visokih rukovodnih pozicija uključuje oblasti kao što su:

- Rodni pojmovi i definicije,
- Nacionalni pravni okvir,
- Međunarodni pravni okvir i mehanizmi delovanja (sa naglaskom na RSBUN 1325),
- Rodna perspektiva u vojnim operacijama i krizama,
- Seksualno nasilje u ratu i miru,
- Ostvareni rezultati u MO i Vojsci,
- Rodni pristup u misijama / praksi, iskustva i naučene lekcije

3. Rodna obuka pre upućivanja u misije van zemlje uključuje sledeće oblasti:

- Rodni pojmovi i definicije,
- RSBUN 1325
- Rodna perspektiva u vojnim operacijama i krizama,
- Seksualno nasilje u ratu i miru,
- Naučene lekcije.

Tokom 2019., 2020. i 2021. godine, sprovedena je preduputna sa osobljem koje je planirano i upućuje se u misije. Sprovedena je rodna obuka u kojoj su 5,45% od ukupnog broja polaznika bile žene, odnosno procentualno po godinama:

Procenat žena koje su prošle obuku pre upućivanja u misiju	2019	2020	2021
UKUPNO:	8,25 %	1,8 %	6,56 %

Rodno razvrstani podaci o učesnicima na sastancima, diskusijama i konferencijama iz oblasti rodne perspektive u zemlji i inostranstvu

INSTITUCIJA		GENERALŠTAB ARMIJE					MINISTARSTVO ODBRANE				UKUP:
Godina realizacije aktivnosti	Kategorija učesnika (oficiri, podoficiri, profesionalni vojnici, civilna lica, muškarci i žene)	Oficiri	Podoficiri	Profesionalni vojnici	Civilna lica	Ukupno GŠ (Generalštab)	Administrativni službenici	Oficiri	Podoficiri	Ukupno MO	Ukupno MO i GŠ
2021	muškarci	5	0	0	0	5	0	2	1	3	8
	žene	13	3	2	2	20	13	9	1	23	43
	UKUPNO:	18	3	2	2	25	13	11	2	26	51
2020	muškarci	2	0	0	0	2	0	5	0	5	7
	žene	5	1	0	2	8	11	6	0	17	25
	UKUPNO:	7	1	0	2	10	11	11	0	22	32
2019	muškarci	11	0	0	0	11	0	2	7	9	20
	žene	14	9	0	9	32	3	34	4	41	73
	UKUPNO:	25	9	0	9	43	3	36	11	50	93

7.6.3. Proces edukacije donosioca odluka i zaposlenih sa najvišim rangom

U cilju postizanja integracije rodne perspektive i rodne jednakosti neophodni su kolektivni, organizacioni i programski naponi koji uključuju sve zaposlene na svim nivoima. Neophodno je snažno, predano i odgovorno rukovodstvo koje inicira, usmerava i prati integraciju rodne perspektive, postavlja dosledno visoke standarde i prepoznaje implikacije i unutrašnje i spoljne dimenzije rodne jednakosti, između ostalog i u oblasti odbrane.

Rukovodstvo treba da pokrene i podrži sveobuhvatne mere transformacije institucije, uključujući i kroz razvoj strategija i politika, iskorenjivanje diskriminatorne prakse i sprovođenje sveobuhvatne obuke osoblja o rodnoj jednakosti. Liderstvo treba da inspiriše i doprinosi kroz svoje javne izjave i aktivnosti za bolje razumevanje rodne perspektive u instituciji.

Imajući u vidu navedeno, Ministarstvo odbrane intenzivno radi na ugrađivanju rodne perspektive u procese rada, što je jedna od preuzetih obaveza Ministarstva i Armije. To podrazumeva integraciju rodne perspektive u svakoj od faza izgradnje, usvajanja, implementacije, praćenja i evaluacije politika – sa posebnim naglaskom na promovisanju i unapređivanju jednakih mogućnosti žena i muškaraca.

Ističući značaj ovog pitanja, u decembru 2018. godine, ministarka odbrane je dala instrukcije da nosioci programa i podprograma uključe rodnu perspektivu na svim nivoima procesa planiranja i budžetiranja u Ministarstvu i Armiji.

U Kalendaru specijalizovanih obuka Ministarstva predviđene su obuke iz oblasti rodne jednakosti i rodne perspektive, namenjene jačanju posebnih kompetencija rukovodnog i komandnog kadra.

Planirane su obuke za rukovodni i komandni kadar na sledeće teme:

- Podrška ženama liderima u odbrani,
- Implementacija rodne perspektive u odbrambenim politikama i praksi,
- Rodna perspektiva i Drugi NAP Republike Severne Makedonije za implementaciju RSBUN 1325 (2020-2025),
- Strateško liderstvo i kreiranje politike.

Komanda za obuku i doktrine je u 2021. godini preduzela konkretne aktivnosti i mere za integraciju rodno pitanja u vojnom obrazovanju i obuci i ažurirala sve planove i programe za realizaciju kurseva iz svoje nadležnosti ugrađivanjem sadržaja (tema) iz rodne perspektive.

Istovremeno, Ministarstvo odbrane se do sada nije našlo u ulozi organizatora sprovođenja mentorstva, kao načina senzibilizacije kadrova za rukovodeća i komandna mesta, ali ističemo da kadrovi iz Ministarstva odbrane zauzimaju aktivno učešće u projektnoj aktivnosti za podsticanje profesionalnog razvoja i liderstva žena u javnom sektoru učešćem u Mentorski program “Žene za žene u javnom sektoru”. Ovu aktivnost organizovalo je Ministarstvo rada i socijalne politike i kancelarija OEBS-a u Skoplju, u periodu 2019-2021 godine. U ovom mentorskom program učestvovala su tri žene iz Ministarstva odbrane u programu za mentorke i tri žene u programu za mentoriranje.

7.7. Proces budžetiranja za vojno obrazovanje i obuke

Na osnovu odredbi Zakona o budžetu²²⁷ („Službeni glasnik Republike Makedonije“ br. 64/2005, 4/2008, 103/2008,156/2009, 95/2010, 180/2011, 171/2012, 192/2015 i 167/2016), Strateškog pregleda odbrane, Dugoročnog plana za razvoj odbrambenih sposobnosti, Srednjoročnog plana za razvoj odbrambenih sposobnosti (2019-2028), Godišnjih smernica za izradu nacrtu obračuna budžeta od strane Ministarstva finansija, Pravilnika o planiranju, programiranju, budžetiranju i izvršenju budžeta (PPBI) u Ministarstvu odbrane i realnim potrebama Ministarstva odbrane i Armije, nacrt budžetskog zahteva priprema se u tekućoj za narednu godinu.

Predlog budžetskog zahteva Ministarstva odbrane priprema se u utvrđenom iznosu finansijskih sredstava, a za finansiranje tekućih, kapitalnih i drugih rashoda MO i Armije, i to izradom prema sledećim programima:

- **Program 1** „Administracija”,
- **Program 2** „Funkcionisanje u Armiji”,
- **Program 3** „Međunarodne misije i operacije“,
- **Program 5** „Nekretnine i usluge”,
- **Program 6** „Vojna akademija”,
- **Program A** „Decentralizacija”, i
- **Program V** „Poboljšanje odbrane i bezbednosti”.

Kroz budžetiranje kao fazu u sistemu PPBI, finansiranje usvojenih programa usklađuje se sa visinom finansijskih sredstava odobrenih budžetom Ministarstva odbrane. Budžet Ministarstva predstavlja godišnji plan prihoda koji se odobrava budžetom Republike Severne Makedonije, prihoda iz sopstvenih izvora i priliva po drugim osnovama, kojima se finansiraju utvrđeni programi. Budžet Ministarstva se priprema u tekućoj godini, a realizuje se u narednoj godini i odnosi se na period od jedne fiskalne godine, koja počinje 1. januara i završava se 31. decembra u tekućoj godini.

227 Dostupno na:www.slvesnik.com.mk/Issues/6AB93026F74BA348813E5A39FE334CC.pdf

Unutar programa 1 – Administracija, uključen je podprogram 11 – Stručno osposobljavanje i usavršavanje u zemlji i inostranstvu.

Nosilac planiranja ovog podprograma je Sektor za ljudske resurse u Ministarstvu odbrane koji svake godine planira troškove školovanja, usavršavanja (kurseve, specijalizacije, postdiplomske studije, doktorske studije) i drugih vidova stručnog usavršavanja i osposobljavanja zaposlenih u Ministarstvu i Armiji.

Nosilac za Program 6 - VOJNA AKADEMIJA je Vojna akademija. U ovom programu planiraju se sredstva za školovanje kadeta kao i nastavno obrazovna sredstva, ugovorne usluge i drugo.

Logistički troškovi potrebni za školovanje kadeta i druge vrste školovanja, u saradnji sa Generalštabom Vojske, planiraju se u drugim programima.

U 2018, Ministarstvo odbrane započelo je rodno budžetiranje kroz rodno budžetsku Izjavu o rodnoj ravnopravnosti dostavljenu Ministarstvu rada i socijalne politike, kojom je predviđeno da se budžetski program 6 - Vojna akademija uključi u proces implementacije rodno odgovornog budžetiranja (2018-2020).

U okviru programa 6 - Vojna akademija, popunjava se formular za rodno budžetske inicijative u skladu sa Strategijom rodno odgovornog budžetiranja Republike Severne Makedonije (2012-2017) i Izjavom o rodnom budžetu, zbog potrebe uključivanja rodne dimenzije u planiranje budžeta.

Rodne budžetske inicijative predstavljaju deo aktivnosti budžetskih korisnika, koji u okviru budžeta planiraju aktivnosti iz rodne perspektive i dostavljaju naziv rodne inicijative kao i nacrt budžeta za realizaciju. U svim navedenim fazama budžetski Program 6 – Vojna akademija - realizuje se sredstvima iz budžeta Ministarstva odbrane.

Ministarstvo odbrane vrši kratkoročno (godišnje), srednjoročno (za period od četiri godine) i dugoročno (za period od deset godina) planiranje budžeta.

Kratkoročno godišnje planiranje je sastavni deo planiranja kojim se ostvaruje upravljanje ljudskim i materijalnim resursima i direktno povezuje planiranje sa programiranjem i izradom budžeta.

Srednjoročni plan razvoja obuhvata razradu ciljeva dugoročnog plana u konkretne potrebe od sposobnosti i kapaciteta u sledećim funkcionalnim oblastima: kadrovi, organizacija, obrazovanje i obuka, materijal, objekti i održavanje. Srednjoročni plan je za period od četiri godine i ažurira se svake druge godine, a donosi se najkasnije do kraja juna, u godini u kojoj se usvaja/ažurira.

Osnova za dugoročno planiranje u Ministarstvu su strateški planski dokumenti i odnose se na period od deset godina. Dugoročni plan za razvoj ažurira se svake četvrte godine i donosi najkasnije do kraja juna, u godini u kojoj se usvaja/ažurira. Dugoročni plan za razvoj daje projekciju odbrambenih sposobnosti i kapaciteta za period od deset godina, posebno u sledećim oblastima: odbrambena politika, odbrambene sposobnosti i kapaciteti, struktura snaga, ljudstvo, oprema, obuka, infrastruktura i finansijski resursi.

7.7.1. Rodno odgovorno budžetiranje

U cilju implementacije člana 5. Zakona o jednakim mogućnostima, Strategija za uvođenje rodno odgovornog budžetiranja u Vladi Republike Makedonije (2012-2017), kao i obaveza sadržanih u Metodologiji o rodno-odgovornom budžetiranju, Ministarstvo odbrane se odabirom Programa Vojne akademije aktivno uključilo u proces implementacije rodno odgovornog budžetiranja, za koji je pripremljena Rodno-budžetska izjava (2018-2020).

U skladu sa Strategijom o rodnoj jednakosti, koja ima za cilj promovisanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce, Ministarstvo odbrane je počelo da ugrađuje rodnu perspektivu u proces školovanja pitomaca/pitomkinja, počev od faze podsticanja interesovanja za upis na Vojnu akademiju do faze zaposlenja.

Predmetni Program se realizuje u nekoliko faza za prvi ciklus – dodiplomske studije, i to: promocija vojničke profesije, konkurs za upis pitomaca/pitomkinja, prijave prema konkursu, selekcija, prijem pitomaca/pitomkinja na studije (uz smeštaj u internat) i promovisanje u oficirski čin, tj. rad u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Severne Makedonije.

Izjava o rodnom budžetu, pripremljena 2018. godine, uključuje: analizu stanja o rodno relevantnim pitanjima u oblasti Programa, predložene intervencije, očekivane rezultate, opis praktičnih koraka za postizanje rezultata koji će pružiti bolje mogućnosti i ženama i muškarcima (pitomaca/pitomkinja) u implementaciji Programa i opis kako će postizanje tih rezultata pomoći promovisanju ravnopravnosti, praćenje kroz indikatore rezultata, kao i alokacija budžetskih sredstava.

U skladu sa rodnobudžetskom izjavom koju je pripremila Ministarstvo odbrane za period 2018-2020, predviđeni su sledeći indikatori autputa:

- povećanje procenta prijavljenih kandidata za 20%;
- zadržavanje ostvarenog procenta upisanih pitomaca/pitomkinja;
- poboljšani smeštajni kapaciteti;
- rodno senzitivni nastavni kadar Vojne akademije i kadar Centra za obuku pitomaca/pitomkinja kroz implementaciju rodne obuke i seminari za nastavni kadar i osoblje u Centru za obuku pitomaca/pitomkinja;
- podjednaka distribucija pitomaca/pitomkinja na svim vojnim rodovima u skladu sa potrebama Armije Republike Severne Makedonije;
- veća zastupljenost i promocija TV i radio emisija, biltena i kampanja;
- uključivanje rodne perspektive u izbor nastavnog kadra u Vojnoj akademiji i u Centru za obuku pitomaca/pitomkinja, kao i veća rodna zastupljenost u radnim telima i komisijama Vojne akademije.

Ostvareni rezultati, promene i uticaji, praćenje početnih stanja i indikatora koji ukazuju na promene ili postignute rezultate u vremenskom periodu od 2018 do 2020 godine

Komparativni pregled prijavljenih i primljenih kandidata/kinja u periodu 2018-2020 godina

GODINA	KANDIDATI IZ REPUBLIKE SEVERNE MAKEDONIJE					PRIMLJENE PITOMKINJE/PITOMCI IZ REPUBLIKE SEVERNE MAKEDONIJE				
	Muškarci	%	Žene	%	UKUPNO:	Muškarci	%	Žene	%	UKUPNO:
2018	69	70%	30	30%	99	22	67%	11	33%	33
2019	46	77%	14	23%	60	19	68%	09	32%	28
2020	52	67%	25	33%	77	13	52%	12	48%	25

U školskoj 2020/2021 godini, zabeležen je povećan odziv na prijave nakon raspisivanja konkursa za upis pitomaca iz Republike Severne Makedonije u odnosu na prethodnu školsku godinu. Prijavilo se ukupno 77 kandidata. Procenat prijavljenih kandidata je 67%, a za kandidatkinje 33%. U odnosu na prethodne dve godine, beleži se kontinuirani rast procenta prijavljenih kandidata u odnosu na ukupan broj svih prijavljenih, povećanje od 3% u odnosu na 2018. godinu i povećanje od 10% u odnosu na 2019. godinu.

U školskoj 2020/2021. godini, procenat primljenih pitomkinja je 48% a primljenih pitomaca 52%. U odnosu na prethodne dve godine, značajno je povećanje broja, odnosno procenta primljenih pitomkinja: povećanje od 15% u odnosu na 2018. i povećanje od 16% u odnosu na 2019. godinu.

U skladu sa postavljenim autput indikatorom – zadržavanjem već postignutog procenta upisanih pitomaca/pitomkinja (30 - 40%) - evidentno je da je isti ispunjen i premašen za 10%. U školskoj 2020/2021. godini, ostvaren je visok suodnos upisanih pitomkinja, koji iznosi 48%.

Od ukupno 29 pitomaca/pitomkinja i studenata/kinja koji su završili Vojnu akademiju 2020. godine, 24% su pitomkinje/studentkinje. Istovremeno, pitomkinje/studentkinje su zastupljene u svim vojnim rodovima, u skladu sa postavljenim autput pokazateljem za podjednaku distribuciju pitomaca/pitomkinja na sve rodove vojske, u skladu sa potrebama Armije.

Od rangiranih diplomiranih pitomaca/pitomkinja 2020. godine, jedan od troje rangiranih sa najboljim uspehom je pitomkinja.

Rodna perspektiva je uključena u zastupljenost nastavnog kadra (žene-muškarci) u radnim telima i komisijama Vojne akademije, kao i u učešću u nacionalnim i međunarodnim aktivnostima, konferencijama, seminarima, projektima i dr. U realizaciju studijskog programa sa prvog ciklusa studija na Vojnoj akademiji uključene su 3 (tri) žene profesorke u stalnom radnom odnosu, 4 (četiri) profesorke i 2 (dve) stručne saradnice kao vanredni spoljni (na određeno vreme) nastavnici.

U cilju dopune nastavnih sadržaja iz rodne perspektive, u predmetima Vojna psihologija, Sociologija, Vojna istorija, a od školske 2020/2021. godine i u predmetu Ljudska prava uvedeni su tematski sadržaji u nastavni plan i program iz ove oblasti kako bi se podigla svest o rodnim aspektima vojne profesije među pitomcima-budućim oficirima i njihovoj ulozi u promovisanju tih vrednosti i njihovom sprovođenju u praksi.

U cilju podsticanja još većeg interesovanja za studiranje na Vojnoj akademiji i informisanja srednjoškolaca o vojnoj profesiji, na sajtu Ministarstva odbrane postoji poseban podprozor „Vojna akademija“ sa sadržajima iz delatnosti Vojne akademije, kao i podprozor „Prijavi se! Budi deo naše Armije! Budi oficir!“²²⁸, koji sadrži odeljak za Vojnu akademiju koji predstavlja mogućnosti koje nudi: visokokvalitetnu edukaciju, ekskluzivnu mogućnost stipendiranja visokog obrazovanja i boravka u internat. Nakon završetka studija i sticanja oficirskog čina, obezbeđuje se posao u Armiji.

U cilju popularizacije ovog zanimanja, u prilogu je brošura sa informacijama o uslovima i mogućnostima studiranja na Vojnoj akademiji, foto galerijama i video zapisima, odnosno snimljenim porukama pitomkinja/pitomaca.

Takođe, Ministarstvo odbrane je u periodu 2018 - 2020. godine sprovodilo aktivnosti - popularizacija služenja vojnog roka u cilju privlačenja kadrova za prijem u Armiju. U okviru popularizacije vojne profesije uključena je i Vojna

228 Dostupno na: www.mod.gov.mk

akademija, odnosno podsticanje školovanja na Vojnoj akademiji. Projekat se realizuje kroz susrete, upoznavanje i promociju vojne profesije za učenice i učenike u srednjim školama širom zemlje.

U mesečnim izdanjima časopisa „Štit» postoji prostor za informisanje o svim važnijim aktivnostima Vojne akademije. Sadržaji su objavljeni i na društvenim mrežama (Facebook, Twitter) uz stalno objavljivanje važnih informacija, događaja, svečanosti i aktivnosti za Akademiju, putem fotografskih i video zapisa.

Budžetske alokacije - rodno odgovorno budžetiranje

U celokupnom procesu Vojne akademije koriste se sredstva iz budžeta Ministarstva odbrane iz različitih budžetskih podprograma, odnosno, pored Programa 6-Vojna akademija.

U periodu od 2018. do 2020. godine evidentirano je neprekidno povećanje finansijskih sredstava za program 6 - Vojna akademija. U 2019. godini zabeleženo je povećanje sredstava za ovaj program u budžetu za 27,20% u odnosu na 2018. godinu; povećanje budžeta za 18,34% u 2020. godini u odnosu na 2019. godinu; povećanje budžeta za 5% u odnosu na odobrena sredstva za 2021. godinu i povećanje od 81% u odnosu na rebalansirani budžet iz 2021. godine.

PRIMER DOBRE PRAKSE:

Rodno odgovorno budžetiranje za Program: Vojna akademija

Ministarstvo odbrane je sa izradom Rodno odgovorne budžetske izjave za Program: Vojna akademija (2018 - 2020) započelo proces rodno odgovornog budžetiranja (ROB) koji se u Republici Severnoj Makedoniji sprovodi u skladu sa Metodologijom za rodno odgovorno budžetiranje za organe državne uprave. ROB predstavlja instrument za uspešnu realizaciju obaveza koje proizilaze iz Zakona o jednakim mogućnostima žena i muškaraca. Uvođenje ROB poboljšava i transparentnost i odgovornost institucija u planiranju i trošenju sredstava i podstiče jednake mogućnosti za žene i muškarce.

Ministarstvo odbrane je u 2018. godini započelo sa rodno odgovornim pristupom u odabranom programu i praćenjem raspodele finansijskih sredstava u okviru

programa. Važno je naglasiti da ROB ne zahteva posebna budžetska izdvajanja za žene, već rodno odgovoran pristup planiranju budžetskih sredstava u okviru programa i praćenje realizacije kroz odgovarajuće indikatore uspešnosti.

Koristi od implementacije rodno odgovornog budžetiranja za navedeni Program:

- podsticaj za vođenje rodno razvrstane statistike, koja se zasniva na prethodno pripremljenoj analizi stanja (rodno razvrstani podaci o prijavljenim, primljenim i diplomiranim kadetima prvog ciklusa studija na Vojnoj akademiji). S tim u vezi, posebno se ističe visok procenat kadetkinja upisanih na Vojnu akademiju u 2020. godini, koji iznosi 48%;
- bolje razumevanje načina na koji se troše sredstva iz budžeta i uticaja politika;
- planiranje konkretnih aktivnosti i mera u cilju postizanja željenih rezultata koji su tokom tri godine praćeni kroz specifične output indikatore, odnosno evaluaciju i izveštavanje o postignutim rezultatima, koji su usmereni na integraciju rodne perspektive;
- uvođenje rodni sadržaja u neke od predmeta Vojne akademije. Naime, u 2018. godini postojali su sadržaji iz oblasti rodne ravnopravnosti u dva predmeta dok je 2021. godine rodna perspektiva uvedena u ukupno četiri predmeta. Plan je da se sledećom akreditacijom nastavnih planova i programa Vojne akademije (2022/2023) u nastavne programe uvedu dodatni sadržaji iz oblasti rodne ravnopravnosti;
- rodno prilagođena popularizacija vojne profesije, sa ciljem da se mladići i devojke upoznaju sa mogućnostima upisa na Vojnu akademiju i prednostima vojne profesije, uz napomenu da je poseban naglasak stavljen na podsticanje devojaka da se prijave i upišu na Vojnu akademiju, što je već dalo merljive rezultate;
- unapređenje smeštajnih kapaciteta, uzimajući u obzir različite potrebe kadeta/kadetkinja.

Finansijska sredstva za ovaj program obezbeđuju se iz budžeta Ministarstva odbrane. U periodu 2018-2020. godine, finansijska sredstva za program: Vojna akademija kontinuirano se povećavaju. Istekom trogodišnjeg perioda (2018-2020) na koji se odnosi Rodno odgovorna budžetska izjava, Ministarstvo odbrane i Vojna akademija nastaviće sa primenom ROB, uključujući praćenje i izveštavanje o postignutim rezultatima mera koje će se realizovati u narednim godinama.

7.8. Ključni akteri za integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke

Kao ključni akteri, pored organizacionih jedinica u Ministarstvu odbrane i Vojski zaduženih za upravljanje ljudskim resursima i planiranje obrazovanja i obuke, značajnu ulogu u unapređenju integracije rodne perspektive u obrazovanju i obuci imaju najviši autoriteti u Ministarstvu i Armiji, odnosno njihova podrška u kreiranju politika i programa u ovoj oblasti.

Ostali relevantni akteri su međunarodne organizacije koje rade na polju rodni pitanja. U skladu sa dosadašnjim iskustvima i uspostavljenom saradnjom, ističemo da je podrška Ministarstvu odbrane od strane UNDP SEESAC u realizaciji aktivnosti u okviru regionalnog projekta od velikog značaja, kao i aktivnosti koje se planiraju bilateralno u okviru malih projekata. Treba istaći i podršku Kancelarije UN Women u Skoplju, kao i misije OEBS-a, NATO kancelarije za veze, Delegacije Evropske unije, Međunarodnog republikanskog instituta (*International Republican Institute*) i Nacionalnog demokratskog instituta (*National Democratic Institute*).

Istovremeno, važna je i uspostavljena saradnja sa nekoliko organizacija civilnog društva čiji je delokrug rada rodna jednakost i rodna perspektiva.

Doprinos ovih organizacija uočen je u proteklom periodu, pre svega u primeni principa inkluzivnosti i transparentnosti u pripremi Drugog NAP-a za RSBUN 1325, proces u koji su bile aktivno uključene navedene međunarodne organizacije kao i neke od organizacija civilnog društva iz Republike Severne Makedonije.

Treba napomenuti i saradnju sa centrima PSOTC u Bosni i Hercegovini, RACVIAC u Republici Hrvatskoj, kao i sa NCGM u Švedskoj.

Istovremeno, Ministarstvo rada i socijalne politike, kao ministarstvo nadležno za nacionalnu integraciju rodne perspektive, planira i organizuje niz aktivnosti u cilju jačanja kapaciteta osoblja iz ministarstava i drugih državnih organa uprave, namenjenih koordinatorima i zamenicima koordinatora za jednake mogućnosti žena i muškaraca, kao i tematske aktivnosti i obliku obuka i radionica za stručno osoblje u pojedinim oblastima.

Visokoškolske institucije – univerziteti, spoljni eksperti i konsultanti su takođe jedan od važnih faktora u integrisanju rodne perspektive u obrazovanje i obuku u oblasti odbrane u Republici Severnoj Makedoniji.

U delu integracije rodne perspektive u obrazovanju (nastavni planovi i programi Vojne akademije), relevantni ključni akteri su: senat Univerziteta „Goce Delčev“, Vlada Republike Severne Makedonije i Odbor za akreditaciju Agencije za kvalitet visokog obrazovanja u Republici Severnoj Makedoniji.

8. SRBIJA

– PREGLED POLAZNOG STANJA

8.1. Normativni okvir

Pravni okvir Republike Srbije uspostavlja normativnu osnovu za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Rodna ravnopravnost i zabrana diskriminacije, uključujući zabranu diskriminacije na osnovu rodne pripadnosti, garantovana je Ustavom, kao najvišim pravnim aktom države (član 15 i član 21 Ustava Republike Srbije)²²⁹, kao i nizom usvojenih javnih politika, zakona i podzakonskih akata koji su usklađeni sa međunarodnopravnim okvirom koji se odnosi na rodnu ravnopravnost i zabranu rodno zasnovane diskriminacije. Republika Srbija je potpisnica ključnih međunarodnih konvencija uključujući Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije (CEDAW),²³⁰ RSBUN 1325, Konvenciju Saveta Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija)²³¹, a postignuća u ostvarivanju napretka u odnosu na ciljeve postavljene Pekinškom deklaracijom i platformom za akciju predstavila je u izveštaju povodom obeležavanja 25 godina od usvajanja Pekinške deklaracije.²³² Republika Srbija je posvećena ostvarivanju Agende Ujedinjenih nacija za održivi razvoj do 2030. godine (Agenda 2030) i podnosi dobrovoljne izveštaje o napretku u ostvarivanju COR.

U nastavku teksta se navode ključne politike i zakoni koji se odnose na rodnu ravnopravnost uopšte, a potom i normativni okvir koji se odnosi na rodnu ravnopravnost u sistemu odbrane Republike Srbije, kao i normativni okvir koji reguliše obrazovanje i obuku u sistemu odbrane. Iako rodna ravnopravnost nije pomenuta eksplicitno u mnogim dokumentima koji čine normativni okvir, međunarodnopravne norme koje je Republika Srbija inkorporirala u svoj normativni okvir, kao i domaće politike i zakoni koje se odnose na rodnu ravnopravnost i zabranu diskriminacije relevantni su u domenu vojnog obrazovanja i obuke.

229 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 98/2006.

230 Republika Srbija podnosi periodične izveštaje CEDAW komitetu koji uključuje 23 nezavisna eksperta/kinje i razmatra izveštaje država koje su pristupile konvenciji i daje preporuke državama na osnovu tih izveštaja.

231 Republika Srbija je podnela prvi izveštaj na zahtev Grupe eksperata za akciju protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (GREVIO)

232 Dostupno na: www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Serbia_en.pdf

8.1.1. Javne politike i opšta normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost

U okviru javnih politika²³³, odnosno strateških planskih dokumenata, pitanje rodne ravnopravnosti je regulisano **Nacionalnom strategijom za rodnu ravnopravnost** za period 2021 – 2030. godine.²³⁴ Strategija je multisektorska, a oslanja se na Agendu Ujedinjenih nacija za održivi razvoj do 2030. godine (Agenda 2030), kao i na relevantne dokumente Evropske unije (EU), u sklopu procesa pridruživanja EU.²³⁵ Ciljevi postavljeni u Strategiji odgovaraju ciljevima i potciljevima definisanim Agendom 2030 i u skladu su sa preporukama CEDAW komiteta.

Između ostalih, planski dokumenti koji se odnose na ekonomiju, obrazovanje i nauku i koji su relevantni za Nacionalnu strategiju rodne ravnopravnosti uključuju i Nacionalni akcioni Plan (NAP) za primenu RSBUN 1325²³⁶, Strategiju nacionalne bezbednosti (2021),²³⁷ Strategiju odbrane Republike Srbije²³⁸ (2019). Planski dokumenti koji se odnose na rodne aspekte ljudskih prava, bezbednosti i nasilja prema ženama, i političkog života su: Strategija za sprečavanje i borbu protiv rodno zasnovanog nasilja prema ženama i nasilja u porodici za period od 2021–2025. godine²³⁹. Strategija prevencije i suzbijanja trgovine ljudima, posebno ženama i decom i zaštite žrtava 2017–2022²⁴⁰ i pripadajući AP²⁴¹ (2021–

233 Dokumenti kojima se usmeravaju javne politike su strategije, programi, koncepti i akcioni planovi ([Vlada Republike Srbije, Sekretarijat za javne politike](#)).

234 [Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period 2021–2030](#), usvojena je u oktobru 2021. godine. Radnom grupom za izradu Strategije rukovodila je potpredsednica Vlade i predsednica Koordinacionog tela za rodnu ravnopravnost. U toku je i izrada predloga Akcionog plana za period 2021–2023.

235 [Evropski institut za rodnu ravnopravnost](#) pruža tehničku pomoć Srbiji pri integraciji načela rodne ravnopravnosti u njene politike na putu ka članstvu u EU. To uključuje unapređeno prikupljanje statističkih podataka o stanju rodne ravnopravnosti, a naročito podataka o rodno zasnovanom nasilju i zaštiti žrtava, u skladu sa Instanbulskom konvencijom.

236 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 53/17.

237 Dostupno na: mod.gov.rs/multimedia/file/staticki_sadrzaji/dokumenta/strategije/2021/Prilog1-Strategija NacionalneBezbednostiRS-SRP.pdf

238 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 94/19.

239 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 47/21 (rad na pripremi AP je u toku).

240 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 77/17.

241 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 77/17.

2022), Strateška procena javne bezbednosti (2021²⁴², Nacionalna strategija za sprečavanje i borbu protiv terorizma (2017–2021²⁴³, NAP za primenu RSBUN 1325²⁴⁴, Akcioni plan za poglavlje 24 – Pravda, sloboda, bezbednost²⁴⁵, Strategija nacionalne bezbednosti (2019)²⁴⁶, Strategija odbrane Republike Srbije (2019)²⁴⁷ i prateći Akcioni plan, kao i Strategija za borbu protiv visokotehničkog kriminala (2019–2023),²⁴⁸

Pitanje rodne ravnopravnosti je regulisano kroz sistemski **Zakon o rodnoj ravnopravnosti** („Službeni glasnik Republike Srbije”, broj 52/21) kojim se uređuju pojam, značenje i mere politike za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, vrste planskih akata u oblasti rodne ravnopravnosti i način izveštavanja o njihovoj realizaciji, institucionalni okvir za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, nadzor nad primenom zakona i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti. Odredbe ovog zakona ne mogu se tumačiti niti primenjivati na način kojim se ukidaju ili ograničavaju prava utvrđena drugim propisima ili ograničava ili umanjuje dostignuti nivo ljudskih prava u oblasti rodne ravnopravnosti koji proističe iz Ustava, potvrđenih međunarodnih ugovora, opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava, zakona, kao i zakonodavstva Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti (Član 2. Zakona).

Član 39. se odnosi na rodnu ravnopravnost u oblasti odbrane i bezbednosti. Organi javne vlasti i poslodavci koji obavljaju poslove u oblasti odbrane i bezbednosti dužni su da obezbeđuju primenu politika jednakih mogućnosti i unapređenja rodne ravnopravnosti i doprinose uklanjanju rodnih stereotipa prilikom ostvarivanja prava i obaveza lica oba pola u oblasti odbrane i bezbednosti. Inspektorat odbrane vrši inspekcijski nadzor primene zakona u oblasti odbrane i od značaja za odbranu i Vojsku Srbije, propisa donetih na osnovu tih zakona, planova i mera državnih organa, organizacija i Vojske Srbije,

242 [Strateska procena javne bezbednosti MUP](#)

243 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 94/17.

244 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 53/17.

245 Dostupno na: www.mup.gov.rs

246 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 94/19.

247 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 94/19.

248 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 71/18.

kao i druge poslove određene Zakonom o odbrani, u skladu sa Zakonom o odbrani i drugim zakonima i propisima koji se odnose na inspekcijski nadzor.²⁴⁹ Ministarstvo odbrane ima zakonsku obavezu izrade godišnjeg izveštaja koji se dostavlja ministarstvu nadležnom za ljudska prava do 15. januara za prethodnu godinu (u trenutku dovršavanja Regionalne studije polaznog stanja – Ministarstvo za ljudska i manjinska pitanja I društveni dijalog).

Posebno je važno naglasiti Član 37. zakona, koji reguliše oblast obrazovanja, vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja i u kom se navodi da “organi javne vlasti i poslodavci koji, u skladu sa zakonima i drugim propisima, obavljaju poslove u oblasti obrazovanja i vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja dužni su da:

1) **uključuje sadržaje rodne ravnopravnosti** prilikom donošenja planova i programa nastave i učenja, odnosno studijskih programa, prilikom utvrđivanja standarda udžbenika, nastavnih metoda i normativa školskog prostora i opreme i da u nastavne programe i materijale, na svim nivoima obrazovanja i vaspitanja isključuje rodno stereotipne, seksističke sadržaje, uključuje sadržaje vezane za rodnu ravnopravnost u cilju prevazilaženja rodnih stereotipa i predrasuda, negovanja uzajamnog poštovanja, nenasilnog razrešenja sukoba u međuljudskim odnosima, sprečavanja i suzbijanja rodno zasnovanog nasilja i poštovanja prava na lični integritet, na način prilagođen uzrastu učenika, odnosno studenta;

2) **obezbede podršku obrazovnim programima i naučnim istraživanjima koji se finansiraju iz javnih sredstava radi doprinosa u promovisanju rodne ravnopravnosti** i prevazilaženja rodnih stereotipa;

3) obezbede da sadržaji planova i programa nastave i učenja, odnosno studijskih programa i udžbenika i drugog nastavnog materijala budu takvi da **afirmišu ravnopravnost** i povećaju vidljivost osetljivih društvenih grupa i doprinos u nauci, tehnološkom razvoju, kulturi i umetnosti, **odbrani i bezbednosti**;

4) preduzimaju, u skladu sa zakonom, mere koje obuhvataju:

²⁴⁹ Inspektorat odbrane je organ uprave u sastavu MO koji obavlja inspekcijske poslove koji se odnose, između ostalog, na sprovođenje odluka i akata predsednika Republike i Vlade Republike Srbije, što se odnosi i na normativne akte koji uređuju oblast rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije.

(1) **integriranje rodne ravnopravnosti u planove i programe nastave i učenja** uključujući prepoznavanje i ohrabivanje za prijavu rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama, u okviru:

- redovnih nastavnih predmeta i vannastavnih aktivnosti,
- planiranja i organizacije različitih oblika obuke u svim obrazovnim ustanovama, centrima ili organizacijama u kojima se školuje nastavni kadar,

(2) **izmene sadržaja planova i programa nastave i učenja**, odnosno studijskih programa i udžbenika i drugog nastavnog materijala, **tako da afirmišu ravnopravnost** i povećavaju vidljivost doprinosa žena nauci, tehnološkom razvoju, kulturi i umetnosti;

(3) **korišćenje rodno osetljivog jezika**, odnosno jezika koji je u skladu sa gramatičkim rodnom, u udžbenicima i nastavnom materijalu, kao i u svedočanstvima, diplomama, klasifikacijama, zvanjima, zanimanjima i licencama, kao i u drugim oblicima obrazovno-vaspitanog rada;

(4) procenjivanje sadržaja udžbenika i drugog nastavnog materijala sa aspekta njihovog uticaja na promociju rodne ravnopravnosti;

(5) **kontinuirano stručno usavršavanje i dodatne obuke, zaposlenih u obrazovanju, kao i stručno osposobljavanje pripravnika za podsticanje rodne ravnopravnosti, prepoznavanje i zaštitu od diskriminacije kako na osnovu pola, odnosno roda**, seksualne orijentacije, polnih karakteristika, invaliditeta, rase, nacionalne pripadnosti ili etničkog porekla, tako i na osnovu drugih ličnih svojstava, povećanje osetljivosti na sadržaj nastavnog plana i programa i nastavnog materijala, ljudskih prava, diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, položaja i zaštite osoba sa invaliditetom, vršnjačkog nasilja, rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama i devojkama;

(6) preduzimanje **posebnih mera radi podsticanja uravnotežene zastupljenosti polova** pri upisu na studijske programe, programe stipendiranja, programe celoživotnog učenja, kao i za korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija;

(7) preduzimanje **posebnih mera radi aktivnog uključivanja u sistem obrazovanja** i vaspitanja lica koja su zbog svog pola, rodniih karakteristika, rodniih stereotipa, bračnog stanja, tradicije i društveno-ekonomskih uslova u povećanom riziku od napuštanja obrazovanja;

(8) donošenje i sprovođenje **posebnih mera u oblasti naučnoistraživačkog rada koje se finansiraju iz javnih sredstava radi uključivanja rodne perspektive** u sve faze izrade, vrednovanja, izbora, sprovođenja i ocenjivanja rezultata naučnoistraživačkih projekata, kao i jednakog učešća žena i muškaraca u istraživačkim timovima i telima nadležnim za vrednovanje, izbor i ocenjivanje naučnoistraživačkih projekata.

Isto tako, predmetno pitanje uređeno je i **Strategijom prevencije i zaštite od diskriminacije**²⁵⁰, kao i **Zakonom o zabrani diskriminacije**²⁵¹ kojim se uređuje opšta zabrana diskriminacije, oblici i slučajevi diskriminacije, kao i postupci zaštite od diskriminacije, s tim da se shodno članu 2. tačka 1) istog zakona pod pojmom “diskriminacija” i “diskriminatorско postupanje” označava svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), u odnosu na lica ili grupe kao i na članove njihovih porodica, ili njima bliska lica, na otvoren ili prikriven način, a koji se zasniva na rasi, boji kože, precima, državljanstvu, nacionalnoj pripadnosti ili etničkom poreklu, jeziku, verskim ili političkim ubeđenjima, polu, rodu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, polnim karakteristikama, nivou prihoda, imovnom stanju, rođenju, genetskim osobenostima, zdravstvenom stanju, invaliditetu, bračnom i porodičnom statusu, osuđivanosti, starosnom dobu, izgledu, članstvu u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama i drugim stvarnim, odnosno pretpostavljenim ličnim svojstvima.

Zakonom o radu su regulisana pitanja iz radnog odnosa, a članovi 18.-23. se odnose na zabranu diskriminacije na radnom mestu, uključujući diskriminaciju po osnovu rodne pripadnosti. Član 18 Zakona o radu navodi da je „zabranjena neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzorom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno

250 Strategija dostupna na linku: demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2013_07/t07_0182.htm

251 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 22/09, 52/21

stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.²⁵²

Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu se uređuje zabrana zlostavljanja na radu kao i mere za sprečavanje zlostavljanja i unapređenje odnosa na radu. U članu 3. navodi se da se odredbe ovog zakona primenjuju i na slučajeve seksualnog uznemiravanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.²⁵³

Strategija karijernog vođenja i usavršavanja u Republici Srbiji²⁵⁴, koja je u skladu sa usmerenjem Ministarstva odbrane (MO) i Vojske Srbije (VS) za stvaranje predvidive karijere i celoživotnog učenja, integrisana je u sistem odbrane donošenjem Odluke o utvrđivanju mera za sprovođenje Strategije 2012. godine.

8.1.2. Normativna akta koja regulišu rodnu ravnopravnost u sektoru odbrane

Zakon o odbrani („Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 116/2007, 88/2009, 88/2009 – dr. Zakon, 104/2009 – dr. Zakon, 10/2015 i 36/2018) u članu 14. precizira poslove iz delokruga MO. Tačka 31. odnosi se na „planiranje i organizovanje školovanja i usavršavanja za rad na poslovima odbrane i bezbednosti zemlje i nadzor nad radom vojnih škola u skladu sa posebnim zakonom“, a u tački 32. se navodi da u delokrug MO spada „razvoj vojnog obrazovanja i vojne naučnoistraživačke delatnosti od značaja za odbranu i VS i uređivanje načina i postupaka za njihovo usklađivanje s opštim sistemom obrazovanja i naučnoistraživačke delatnosti u Republici Srbiji pod uslovima propisanim zakonom kojim se uređuju ove delatnosti.“ Član 16. istog zakona reguliše, između ostalog, inspeksijski nadzor u oblasti odbrane i nalaže u stavu 1, tačka 8. obavezu inspeksijskog nadzora primene propisa o zabrani

252 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje

253 „Službeni glasnik Republike Srbije”, br 36/10

254 ["Službeni glasnik Republike Srbije" 16/10](#)

diskriminacije, ravnopravnosti polova i zaštiti o zlostavljanju na radu. Za poslove nadzora zadužen je Inspektorat odbrane, u skladu sa Zakonom o odbrani i drugim zakonima i propisima koji regulišu inspekcijski nadzor.

Odredbom člana 13. stav 3. **Zakona o Vojsci Srbije** („Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 116/07, 88/09, 101/10, 10/15, 88/15 - Odluka US, 36/18, 94/19, 74/21 - Odluka US) propisano je da je zabranjeno povlašćivanje ili uskraćivanje pripadnika/ca Vojske Srbije u njihovim pravima ili dužnostima, posebno zbog rasne, verske, polne ili nacionalne pripadnosti, porekla ili zbog nekog drugog ličnog svojstva. Takođe, odredbom člana 149. stav 1. tačka 5. Zakona o Vojsci Srbije („Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 116/07, 88/09, 101/10, 10/15, 88/15 - Odluka US, 36/18, 94/19, 74/21 - Odluka Ustavnog Suda) propisano je da disciplinski prestup čini svako postupanje kojim se vređa dostojanstvo podređenih, naročito s obzirom na pol, versko ubeđenje ili nacionalnu pripadnost ili kršenje prava koja im po zakonu pripadaju. Praksa je pokazala da su počinioци/ počiniteljke ovakvih pojedinačnih slučajeva teže povrede vojne discipline disciplinski gonjeni i suđeni od strane Vojno disciplinskih sudova.

Zakon o vojnoj, radnoj i materijalnoj obavezi („Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 88/09, 95/10, 36/18), u smislu uvođenja rodne ravnopravnosti, u članu 125a propisuje da se odredbe ovog zakona o izvršenju vojne, radne i materijalne obaveze jednako odnose na žene i muškarce, osim odredaba člana 4. st. 2, 5. i 8, člana 13, člana 15, člana 33. i člana 64. stav 2, koje se odnose na muškarce.

Takođe, u Ministarstvu odbrane na snazi je i Instrukcija o izboru i funkciji „osobe od poverenja” kao mehanizma rodne ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane i Vojsci Srbije („Sl. vojni list”, broj 1/18) kojom je usmereno postupanje zaposlenih u Ministarstvu odbrane i Vojsci Srbije pri izboru „osobe od poverenja” i načinu njenog rada (više o mehanizmu „osobe od poverenja” videti u poglavlju 8.3)

Kodeks časti proizlazi iz Zakona o vojsci Srbije (član 19. stav 2. tačka 8a) i donosi ga načelnik Generalštaba Vojske Srbije. Kodeksom časti su propisana opšta moralna načela vojne profesije, njene osnovne vrednosti i norme ponašanja koje se odnose na oficire, podoficire, kao i civilna lica zaposlena u vojsci. Član 2. Kodeksa navodi da „pored obaveze da postupa u skladu sa Ustavom, zakonima, vojnim propisima i normama međunarodnog humanitarnog prava, kao i opštim

društvenim i moralnim načelima, vrednostima i normama, pripadnik Vojske Srbije svoje ponašanje usklađuje sa odredbama Kodeksa časti“, koji predstavlja sastavni deo planova i programa svih nivoa osposobljavanja, školovanja i usavršavanja u VS. Oficirski, podoficirski, vojnički kodeks, kao i kodeks vojnih službenika i vojnih nameštenika propisuju visok stepen profesionalne i moralne odgovornosti i time doprinose kvalitetnijem obavljanju poslova iz domena funkcionalnih dužnosti za svaku kategoriju posebno.²⁵⁵ Godine 2019. definisana je obaveza da organizacione celine u MO i VS odrede lica iz svog sastava koja će biti ovlašćena za podnošenje zahteva za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja kao i lica za podršku kome zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju može da se obrati za savet i pružanje podrške.

8.1.3. Planski dokumenti i normativna akta koja uređuju vojno obrazovanje i obuku²⁵⁶

Normativni okvir za vojno obrazovanje i obuku u Republici Srbiji predstavlja, pre svega, **Zakon o Vojsci**²⁵⁷, koji utvrđuje nadležnosti ministra odbrane i načelnika Generalštaba na tim funkcijama. Ministar odbrane donosi planove školovanja, usavršavanja, stipendiranja za potrebe MO i VS i upućuje na školovanje i usavršavanje profesionalne pripadnike Vojske. Takođe ministar donosi akta o prijemu pripadnika/ca stranih oružanih snaga u vojnoobrazovne institucije Ministarstva odbrane radi školovanja, odnosno usavršavanja (čl 18, st.9). Načelniku Generalštaba u nadležnosti je utvrđivanje planova obuke i usavršavanja profesionalnih vojnih lica i lica u rezervnom sastavu (čl. 19, st 8).

Zakonom o vojnom obrazovanju²⁵⁸ uređuju se ciljevi i načela vojnog obrazovanja, njegove specifičnosti u odnosu na obrazovni sistem Republike Srbije, školovanje, usavršavanje i vojno stručno osposobljavanje za potrebe odbrane i Vojske Srbije, planiranje i organizovanje vojnog obrazovanja, posebni

255 Kodeksi časti su dostupni na: www.mod.gov.rs/lat/15001/kodeks-casti-15001

256 Detaljni pregled normativnog okvira koji reguliše finansiranje obrazovanja i obuke dat je u poglavlju 8.4, sa posebnim osvrtom na rodno odgovorno budžetiranje u delu poglavlja 8.6.1.

257 "Službeni glasnik Republike Srbije", br. 116 od 11. decembra 2007, 88 od 28. oktobra 2009, 101 od 29. decembra 2010 - dr. zakon, 10 od 29. januara 2015, 88 od 23. oktobra 2015 - US, 36 od 10. maja 2018, 94 od 27. decembra 2019, 74 od 23. jula 2021.

258 "Službeni glasnik Republike Srbije" 36/18

uslovi i način ostvarivanja nastavnih i studijskih programa, položaj nastavnika/ca, učenika/ca, kadeta/kinja odnosno studenata/kinja i polaznika/ca, kao i finansiranje vojnoškolskih ustanova. Zakon definiše da vojno obrazovanje obuhvata školovanje, usavršavanje i vojno stručno osposobljavanje za potrebe odbrane zemlje i Vojske Srbije. Školovanje se odnosi na srednje i visoko obrazovanje koje realizuju vojnoškolske ustanove. Usavršavanje podrazumeva sve oblike obrazovanja tokom života profesionalnih pripadnika/ca VS i državnih službenika/ca koje realizuju vojnoškolske ustanove, kao i jedinice i ustanove MO i VS. Vojno stručno osposobljavanje su programi obuke za rezervne oficire/ke Vojske.

Zakonom o vojnom obrazovanju u članu 1. navodi se da svi termini kojima su u ovom zakonu označeni položaji, profesije, odnosno zanimanja i znanja, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni muški i ženski rod lica na koja se odnose. Posebno se ističe član 42. kojim se izjednačavaju prava muških i ženskih lica u vezi porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta ili drugog lica prema kojem postoji zakonska obaveza izdržavanja, ili privremene sprečenosti za rad duže od šest meseci.

Statuti Univerziteta odbrane,²⁵⁹ Vojne akademije,²⁶⁰ Vojne gimnazije²⁶¹ i Srednje stručne vojne škole slede iz Zakona o vojnom obrazovanju²⁶².

Radi dosledne primene Zakona o vojnom obrazovanju usvojena su **četiri pravilnika** koji detaljno regulišu odredbe tog Zakona: Pravilnik o školovanju profesionalnih vojnih lica (PVL) na drugim univerzitetima u Republici Srbiji²⁶³; Pravilnik o prijemu lica iz građanstva na školovanje i usavršavanje u vojnoškolskim ustanovama i jedinicama i ustanovama MO i VS²⁶⁴; Pravilnik o uslovima i postupku upućivanja

259 [Statut Univerziteta odbrane](#)

260 [Statut Vojne akademije](#)

261 [Statut Vojne gimnazije](#)

262 [Statut Srednje stručne vojne škole](#)

263 Pravilnik o školovanju PVL na drugim univerzitetima u Republici Srbiji, „[Službeni vojni list](#)“ br. 10/19

264 Pravilnik o prijemu lica iz građanstva na školovanje i usavršavanje u vojnoškolskim ustanovama i jedinicama i ustanovama VS i MO, „[Službeni vojni list](#)“ br. 12/19

PVL na školovanje i usavršavanje u inostranstvu²⁶⁵ i Pravilnik o uslovima i postupcima školovanja i usavršavanja stranih državljana²⁶⁶. Usvojeni su takođe i pravilnici o uslovima i postupcima upućivanja PVL na programe obrazovanja i usavršavanja tokom života²⁶⁷ i o posebnim programima usavršavanja²⁶⁸. Navedeni pravilnici nemaju odredbe koje bi mogle da izazovu bilo kakvu diskriminaciju na osnovu pola, boje kože, verske pripadnosti ili bilo kog drugog ličnog svojstva. Pravilnici, takođe, koriste pravilo prema kom svi termini kojima su u ovom zakonu označeni položaji, profesije, odnosno zanimanja i zvanja izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju muški i ženski rod lica na koja se odnose.

Srednjoročni plan Ministarstva odbrane od 2022 do 2024. godine²⁶⁹ potvrđuje značaj koji Ministarstvo odbrane pridaje vojnom obrazovanju. Jedna od najznačajnijih mera plana jeste *Unapređenje stanja u oblasti vojnog obrazovanja i vojne naučnoistraživačke delatnosti* koje treba da se realizuje kroz usavršavanje zaposlenih, podizanje kvaliteta nastave i kvaliteta rada naučnoistraživačkih ustanova i nabavke opreme za obrazovanje i nauku.

Srednjoročni plan školovanja i usavršavanja kadra MO i VS od 2021. do 2025. definiše potrebe i kapacitet za školovanje i usavršavanje.

265 Pravilnik o uslovima i postupku upućivanja profesionalnih pripadnika VS na školovanje i usavršavanje u inostranstvu, „Službeni vojni list“ br. 12/19

266 Pravilnik o prijemu na školovanje i usavršavanje stranih državljana u vojnoškolskim ustanovama i jedinicama i ustanovama MO i VS, „Službeni vojni list“ br. 13/19

267 Pravilnik o uslovima i postupku upućivanja profesionalnih pripadnika vojske Srbije na programe obrazovanja tokom života, „Službeni vojni list“ br.11/19

268 Pravilnik o posebnim programima usavršavanja, „Službeni vojni list“ br.11/19

269 Dostupno na: www.mod.gov.rs

Prvi Nacionalni akcioni plan (NAP) za sprovođenje RSBUN 1325 (2010 -2015)²⁷⁰

imao je kao posebno istaknut cilj edukaciju o značaju većeg učešća žena u rešavanju pitanja koja se odnose na mir, rodnu ravnopravnost i bezbednost, a u praksi je cilj ostvarivan kao obrazovanje i obuka o rodu i rodnim pitanjima. U realizaciji tog cilja u Ministarstvu odbrane i Vojsci ostvaren je i najveći broj aktivnosti tokom realizacije NAP-a.²⁷¹

U **drugom NAP-u usvojenom za period 2017-2020**²⁷² osnovni cilj je bio unapređenje bezbednosti žena u društvu integralnom primenom RSBUN 1325 u oblastima prevencije, učestvovanja, zaštite i oporavka uz veću uključenost lokalne zajednice, tako da oblast edukacije nije posebno izdvojena. U oblasti prevencije kao mere navedene su „akreditacija programa stručnog usavršavanja za zaposlene u sistemu obrazovanja i vaspitanja, kao i akreditacija udžbenika sa sadržajima koji se odnose na primenu RSBUN 1325“ i „stvaranje jednakih mogućnosti za povećanje zastupljenosti žena na pozicijama rektora i prorektora univerziteta, dekana, prodekana, šefova katedri, nastavnika i polaznika na svim nivoima školovanja i usavršavanja u oblasti bezbednosti, gde je za nosioca aktivnosti naveden i Univerzitet odbrane u Beogradu“. Obrazovanje i obuka u rodnom pitanjima koji su bili ostvarivani u toku primene prvog NAP-a nastavili su da se realizuju i tokom perioda drugog NAP-a.

270 Dostupno na: www.seesac.org

271 Politički savet za sprovođenje NAP za primenu RSBUN 1325 - [Izveštaj o sprovođenju Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije 1325 SB UN – Žene, mir, bezbednost u Republici Srbiji 2010-2015 u 2015. godini](#)

272 NAP dostupan na: www.pravno-informacioni-sistem.rs, [zaključak Vlade Republike Srbije o usvajanju drugog NAP-a](#)

8.2. Ustanove uključene u sistem vojnog obrazovanja i obuke

Zakon o vojnom obrazovanju utvrđuje da poslove u vezi s planiranjem i oganizovanjem vojnog obrazovanja vrši Univerzitet odbrane, kao deo Ministarstva odbrane. **Univerzitet odbrane** u Beogradu je osnovan kao samostalna visokoškolska ustanova koja obavlja delatnost visokog obrazovanja realizacijom akademskih studija prvog, drugog i trećeg stepena iz više obrazovno-naučnih polja. Univerzitet odbrane u okviru delatnosti visokog obrazovanja obavlja i naučno-istraživački rad kroz osnovna, primenjena i razvojna istraživanja koja su u funkciji unapređenja i osavremenjivanja obrazovanja u sistemu odbrane.²⁷³

Vojna akademija i **Medicinski fakultet Vojnomedicinske akademije** su akreditovane visokoobrazovne ustanove u sistemu visokog obrazovanja Republike Srbije i na njih se, pored Zakona o vojnom obrazovanju, odnosi i **Zakon o visokom obrazovanju**²⁷⁴ odredbama koje se odnose na studijske programe, nastavni kadar, izbore u akademsku zvanja i drugo. Te visokoškolske ustanove su takođe i naučnoistraživačke ustanove na koje se primenjuju odredbe **Zakona o naučnoistraživačkoj delatnosti**.²⁷⁵ Prema poslednjoj reakreditaciji iz 2021. godine Vojna akademija ima sedam akreditovanih studijskih programa na osnovnim akademskim studijama, koji obrazuju oficire rodova Kopnene vojske i Ratnog vazduhoplovstva i protivvazduhoplovne odbrane, kao i oficire službi Vojske (akreditovani studijski programi su: kopnena vojska, vojnoelektronsko inženjerstvo, vojnomasinsko inženjerstvo, tehnološko inženjerstvo materijala i zaštite, logistika odbrane, vojno vazduhoplovstvo i vojnosaoobračajno inženjerstvo). Medicinski fakultet VMA izvodi akreditovane integrisane akademske studije u polju medicinskih nauka i zdravstvene specijalizacije. Vojna akademija ima akreditovane master, specijalističke i doktorske studije,

273 www.mod.gov.rs/cir/4885/univerzitet-odbrane-4885

274 [Zakon o visokom obrazovanju Republike Srbije](#). Službeni glasnik Republike Srbije, br.88/2017, 73/2018-dr zakon, 67/2019,6/2020-dr zakoni, 11/2021-autentično tumačenje, 67/2021 i 67/2021-dr. zakon. Član 4. tačka 7. Zakona o visokom obrazovanju eksplicitno navodi princip poštovanja ljudskih prava i građanskih sloboda, uključujući zabranu svih vidova diskriminacije.

275 [Službeni glasnik Republike Srbije, br. 110/2005, 50/2006 - ispr., 18/2010, 112/2015 i 49/2019 - dr. zakon](#)

dok Medicinski fakultet VMA organizuje specijalističke i doktorske akademske studije.

Kadrovi koji se ne školuju u vojnim ustanovama, a njihov visokoobrazovni rad je potreban Ministarstvu odbrane i Vojsci, primaju se sa diplomom fakulteta iz građanstva. Da bi bili primljeni u svojstvu profesionalnog vojnog lica potrebno je **vojno stručno osposobljavanje u Klasi slušalaca rezervnih oficira** (raniji naziv: Škola rezervnih oficira) u trajanju od šest meseci. Sa diplomom fakulteta iz građanstva prima se i veći broj profesionalnih pripadnika vojske u svojstvu civilnog lica.

Načelniku Vojne akademije organizaciono su potčinjene Vojna gimnazija i Srednja stručna vojna škola.

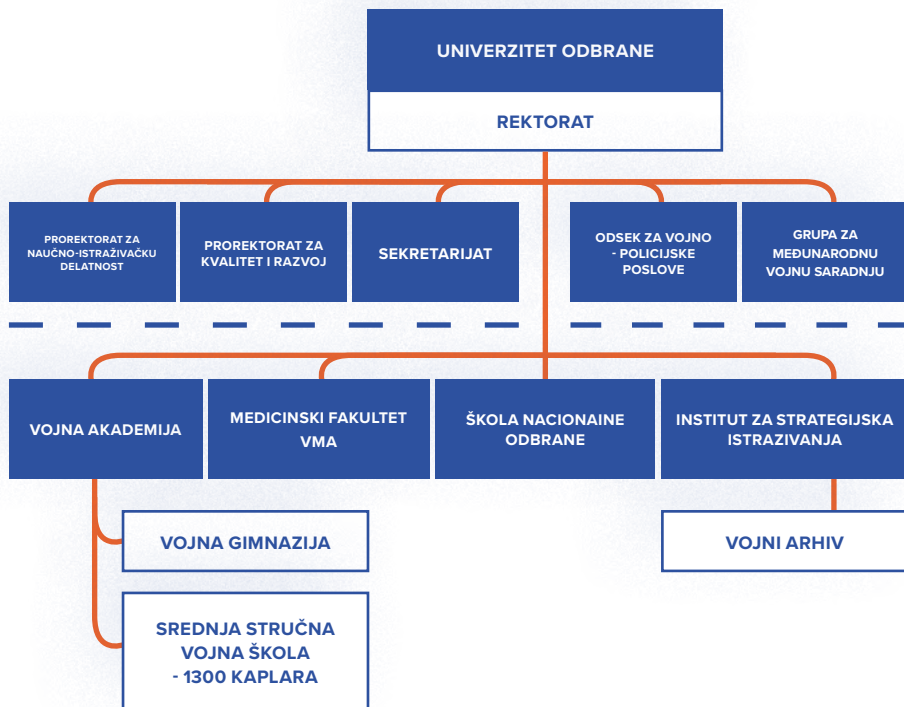
Vojna gimnazija je škola koja priprema i motiviše srednjoškolce/ke za nastavak školovanja u Vojnoj akademiji ili Medicinskom fakultetu VMA. Srednja stručna vojna škola (SSVŠ) „1300 kaplara“ obrazuje profesionalne podoficire za stručne kadrove u Vojsci Srbije.

Na dužnosti podoficira za koje Vojska iskazuje potrebu, primaju se lica koja su završila četvorogodišnju školu i dobrovoljni vojni rok ili službu u svojstvu profesionalnog vojnika. U Centru za obuku i usavršavanje podoficira u Pančevu organizuju se kursevi za kandidate za podoficire, kao i karijerni, specijalistički i namenski kursevi za usavršavanje podoficira.

Škola nacionalne odbrane, kao organizaciona jedinica Univerziteta odbrane, nosilac je posebnih programa usavršavanja oficira u sistemu odbrane Srbije: Škola ima četiri nivoa posebnih programa usavršavanja: Osnovni komandno-štabni kurs, Komandno-štabno usavršavanje, Generalštabno usavršavanje i Visoke studije bezbednosti i odbrane. Za prijem na svim nivoima školovanja ne postoje ograničenja, odnosno ravnopravan pristup imaju žene i muškarci koji ispunjavaju uslove. Tokom izvođenja nastave na svim nivoima usavršavanja posvećuje se pažnja i informisanju polaznika i polaznica o zabrani bilo kakvog oblika diskriminacije, uključujući diskriminaciju na osnovu pola.

U sastavu Univerziteta je i Institut za strategijska istraživanja kao vojna naučna ustanova koja obavlja naučnoistraživačku delatnost za potrebe odbrane na polju društvenih i humanističkih nauka u više naučnih oblasti.

GRAFIČKI PRIKAZ USTANOVA U SISTEMU VOJNOG OBRAZOVANJA



8.2.1. Centri za obuku

Centri za obuku u MO i VS su infrastrukturno opremljeni za sprovođenje raznih vidova obuke kako žena, tako i muškaraca, pripadnika/ca VS, civila iz rezervnog sastava vojske, kao i polaznika i polaznica iz zemalja regiona.

U nastavku je dat detaljniji opis centara koji služe za interne potrebe obuke pripadnika i pripadnica VS, kao i obuke polaznika i polaznica iz drugih zemalja.

Centar za mirovne operacije (CMO) je neposredno potčinjena jedinica Operativne uprave (J-3) Generalštaba Vojske Srbije namenjena za obuku, izbor, opremanje, pripremu i upućivanje pojedinaca/ki i jedinica iz Ministarstva odbrane i Vojske Srbije u multinacionalne operacije van granica Republike Srbije.²⁷⁶

CMO je punopravni član Evropske asocijacije centara za obuku za mirovne operacije (*European Association of Peacekeeping Training Centres – EAPTC*) i Međunarodne asocijacije centara za obuku za mirovne operacije (*International Association of Peacekeeping Training Centres - IAPTC*).²⁷⁷

Centar za mirovne operacije namenjen je za:

- Izbor, obuku, pripremu pojedinaca/ki i grupa i učešće u izboru, obuci i pripremama jedinica za multinacionalne operacije;
- Praćenje, koordinaciju i kontrolu rada i aktivnosti angažovanih pripadnika/ca VS u multinacionalnim operacijama van granica Republike Srbije;
- Realizaciju seminara, kurseva i radionica iz oblasti multinacionalnih operacija;
- Učešće u evaluaciji osposobljenosti jedinica za multinacionalne operacije;
- Izdavanje sertifikata o osposobljenosti za angažovanje u multinacionalnim operacijama;
- Učešće u izradi memoranduma o razumevanju, tehničkih i drugih sporazuma u vezi sa angažovanjem Vojske Srbije u multinacionalnim operacijama;
- Učešće u izradi nacrtu godišnjeg plana realizacije učešća Vojske Srbije i drugih snaga odbrane u multinacionalnim operacijama;
- Učešće u izradi normativno-pravnog okvira za učešće u multinacionalnim operacijama

276 U skladu sa čl. 2 Zakona o upotrebi Vojske Srbije i drugih snaga odbrane u multinacionalnim operacijama van granica Republike Srbije „Multinacionalne operacije van granica Republike Srbije obuhvataju misije i zadatke u očuvanju nacionalne, regionalne i globalne bezbednosti i mira u svetu, i to:

- 1) operacije očuvanja, održavanja i izgradnje mira u svetu;
- 2) operacije sprečavanja sukoba i uspostavljanja mira;
- 3) zajedničke odbrambene operacije u skladu sa propisima o odbrani;
- 4) operacije pružanja pomoći u otklanjanju posledica međunarodnog terorizma i terorističkih napada većih razmera;
- 5) učestvovanje u humanitarnim operacijama u slučaju prirodnih, tehničko-tehnoloških i ekoloških nesreća većih razmera i pružanje pomoći u kriznim situacijama.“

277 CMO je od marta 2022. godine dobio status pridruženog člana Evropskog koledža za odbranu i bezbednost (European Security and Defense College - EDSC).

- Saradnju sa međunarodnim subjektima u cilju razmene ideja i iskustava iz multinacionalnih operacija;
- Koordinaciju logističke podrške pojedinaca/ki i grupa angažovanih u multinacionalnim operacijama i učešće u organizaciji logističke podrške jedinica angažovanih u multinacionalnim operacijama.

Tokom godine kroz pripreme, obuku i kurseve Centar za mirovne operacije/OU (J-3) obučio oko osam stotina pripadnika Vojske Srbije i inostranih oružanih snaga²⁷⁸. Sa povećanjem broja angažovanih pripadnika VS u mirovnim operacijama (MnOp), kao i prihvatanjem različitih izazova učešća u MnOp, povećao se broj angažovanja pripadnica ženskog pola u MnOp i razvijale su se i sposobnosti Centra, pre svega kvalitet pripremljenosti angažovanih pripadnika/ca.

CMO tokom izrade programa obuke svih oblika usavršavanja koja realizuje, dodatnu pažnju posvećuje temama koje se tiču rodno i seksualno zasnovanog nasilja, kako u okviru kontingenta, tako i onog koje je povezano sa konfliktom u zonama angažovanja. Na primer, obuka o seksualnom iskorišćavanju i zloupotrebi se realizuje i u okviru obuke za specifične dužnosti i u okviru neposrednih priprema pred upućivanje sa svim pripadnicima MO i VS koji se upućuju u misiju, tokom izvođenja praktičnih oblika usavršavanja posebna pažnja se posvećuje rodnoj analizi posledica konflikta, a analiza konflikta se uvek vrši kroz rodnu perspektivu.

Prilikom poziva za dostavljanje kandidata/kinja Centar za mirovne operacije konstantno ističe značaj dostavljanja što većeg broja kandidata ženskog pola i sledeći tekst se nalazi u svakom takvom pozivu: „U skladu sa politikom rodne ravnopravnosti na međunarodnom i nacionalnom nivou NAP za primenu odredbi RSBUN 1325, a imajući u vidu nameru UN da u narednom periodu značajan broj dužnosti u MnOp koji popunjavaju zemlje kontributori popunjava isključivo licima ženskog pola, predlažemo da u pozivu navedete da je poželjno da što veći broj kandidata bude ženskog pola. Namera UN je da u narednom periodu oduzima mesta državama koja ne budu mogla da obezbede dovoljan broj žena u misijama i ustupa ih onim državama koje to mogu.“

278 Od toga je 15% žena.

Centar za mirovne operacije je ne samo stvorio uslove (prostorne, materijalne i ljudske) da žene nemaju nikakvih ograničenja u obuci pred upućivanje, već aktivno radi i na podizanju svesti svih učesnika MnOp iz MO i VS o značaju uvođenja rodne perspektive u sve planove, aktivnosti i zadatke na terenu.

Centar za obuku putem simulacija (COPS) Uprave za obuku i doktrinu (J-7) GŠ VS iz oblasti rodne ravnopravnosti, realizuje teme kroz realizaciju zajedničke obuke iz godišnjeg Plana obuke COPS i kroz realizaciju vežbi podržanih računarskim simulacijama. Npr. iz Plana obuke COPS za 2021. godinu, u mesecu novembru 2021. godine, realizovana je tema: “Nacionalni akcioni plan za primenu RSBUN 1325“.

Pored navedenog, Centar prilikom izvođenja vežbi podržanih računarskim simulacijama, planira i realizuje supozicije i događaje iz oblasti rodne ravnopravnosti. Obuku iz navedene oblasti COPS realizuje, prevashodno, u saradnji sa predstavnicima Crvenog krsta Srbije i Međunarodnog komiteta Crvenog krsta (MKCK). Predstavnici navedenih organizacija kroz studije slučaja upoznaju učesnike vežbi sa postupcima u raznim situacijama (postupak sa zarobljenim osobama ženskog pola u oružanom sukobu, postupak sa izbeglicama, interno raseljenim licima i migrantima, postupak sa pripadnicima Crvenog krsta i MKCK na terenu i sl.).

Centar za usavršavanje kadrova vojne policije

Centar za usavršavanje kadrova vojne policije/Uprava Vojne policije GŠ VS namenjen je za osposobljavanje pripadnika Vojne policije za izvršavanje funkcionalnih poslova i zadataka iz nadležnosti vojne policije.

Nosioci realizacije nastavnog procesa su nastavnici/ce i instruktori/ke iz Centra za usavršavanje i oficiri/ke i podoficiri/ke vojne policije koji svoje dugogodišnje iskustvo iz rada u jedinicama i organima vojne policije prenose na polaznike kurseva.

Centar je u svojoj dugogodišnjoj istoriji obučavao i veliki broj pripadnika/ca stranih armija. U proces realizacije nastavnih sadržaja Centar saraduje sa bezbednosno-obaveštajnim strukturama Ministarstva odbrane i sa ustanovama

i organima Ministarstva unutrašnjih poslova, kojima je primarni zadatak školovanje kadra za obavljanje poslova u bezbednosnom sektoru.

Polaznici/ce Centra za obuku kadrova VP su svi pripadnici/ce Vojne policije, čije formacijsko mesto u jedinici zahteva stručno specijalističku obuku vezanu za primenu ovlašćenja Vojne policije, kako muškog, tako i ženskog pola. S obzirom na specifičnosti zadataka koje realizuju pripadnici Vojne policije, posebno u postupanju prema pripadnicima MO i VS i građanima tokom primene ovlašćenja, učešće u sadržajima obuke ne razlikuje pripadnike muškog i ženskog pola, već svi ravnopravno prolaze definisane sadržaje obuke.

Osnovni podaci o centrima za obuku/usavršavanja Komande za obuku:

Komanda za obuku je operativni sastav Vojske Srbije u miru namenjen za individualnu obuku vojnika, žena i muškaraca, na dobrovoljnom služenju vojnog roka, kandidata/kinja za profesionalne vojnike i pripadnike/ce aktivne rezerve; obuku kandidata/kinja za podoficire/ke; usavršavanje kadra i kolektivnu obuku teritorijalnih jedinica. Danas se u sastavu Komande za obuku, pored centara za obuku, nalaze i teritorijalne brigade, poligoni za obuku i strelišta.

Centri za individualnu obuku vojnika na služenju vojnog roka

Centri za obuku namenjeni su za realizaciju individualne obuke vojnika na služenju vojnog roka - SVR u institucionalnom domenu i za usavršavanje profesionalnih vojnika i svih ostalih kategorija.

Centar za obuku Kopnene Vojske (KoV)

Centar za obuku Kopnene Vojske je namenjen za realizaciju individualne specijalističke obuke vojnika na SVR i drugih subjekata obučavanja za specijalnosti rodova vida KoV (pešadija, artiljerija, oklopno jedinice i inženjerija).

Centar za obuku RV i PVO

Centar za obuku RV i PVO je namenjen za realizaciju individualne specijalističke obuke vojnika na SVR i drugih subjekata obučavanja za specijalnosti vida RV

i PVO, Artiljerijsko – raketne jedinice (ARJ) za protivvazduhoplovna dejstva, službe vazdušnog osmatranja i javljanja (VOJ), kao i Vazduhoplovno tehničke službe.

Centar ABHO

Centar atomsko-biološko-hemijske odbrane (ABHO) je jedinica Komande za obuku u kojoj se realizuje individualna obuka pripadnika/ca atomsko-biološko-hemijske (ABH) službe, radi dostizanja individualnih standarda obučenosti. Ima status partnerskog centra za obrazovanje i obuku (sa NATO školom u Oberamegau). Realizuje veliki broj aktivnosti obuke i usavršavanja sa pripadnicima/cama oružanih snaga zemalja celog sveta i Organizacijom za zabranu hemijskog oružja (*Organization for Prohibition of Chemical Weapons - OPCW*).

Centar ABHO je nosilac individualne specijalističke obuke ABHO vojničkog sastava, usavršavanje pripadnika/ca Vojske Srbije u oblasti ABHO i pripadnika/ca stranih oružanih snaga i civilnih institucija i ispomoći u školovanju oficira/ki Atomsko-biološko-hemijske (ABH) službe u Vojnoj akademiji.

Centar realizuje obuku, kurseve, školovanja kadeta/kinja Vojne akademije i ostale zadatke.

Centar za obuku veze i informatike

Centar za obuku veze i informatike namenjen za realizaciju individualne specijalističke obuke vojnika na SVR i drugih subjekata obučavanja za specijalnosti službe telekomunikacija i informatike.

Centar za obuku logistike (CO Lo)

Centar za obuku logistike je namenjen za realizaciju individualne specijalističke obuke vojnika na SVR i drugih subjekata obučavanja za logističke specijalnosti (tehnička, intendantska, saobraćajna i sanitetska).

Centar za obuku pasa

Centar za obuku pasa namenjen je za uzgoj, reprodukciju i dresuru pasa i individualnu specijalističku obuku vodiča pasa.

Centar za obuku i usavršavanje podoficira (COUP) „Narednik Milunka Savić“

COUP „Narednik Milunka Savić“ je namenjen za usavršavanja kandidata za podoficire i usavršavanja podoficira kroz karijerne kurseve.

Centar za obuku jedinica za multinacionalne operacije (COJ za MnOp)

U skladu sa planiranim angažovanjem VS, kao i integracijama u međunarodne strukture, MO je uzimajući u obzir sve relevantne faktore, projektovalo bazu „Jug“ i COJ za MnOp kao perspektivnu lokaciju za budući razvoj u cilju stvaranja potrebnih uslova za obuku jedinica VS za sve tri misije, kao i obuku jedinica iz regiona za multinacionalne operacije.

COJ za MnOp je formiran 2012. godine kao unutrašnja organizaciona jedinica KoV.

COJ za MnOp je osnovna lokacija za obuku i evaluaciju jedinica planiranih za upućivanje u MnOp. Reprezentativni je centar za kolektivnu obuku jedinica, sa perspektivom da postane Regionalni Centar PzM. Posедуje najsavremenija sredstva za potrebe izvođenja obuke, učionice, pokretnih sredstava obuke koji čine COJ za MnOp jedinstvenim u regionu.

Misija Centra je da obezbedi objekte, izvođače obuke i podršku za obuku jedinica u rukovanju naoružanjem i vojnom opremom, taktikama, tehnikama i procedurama, izvođenju vežbi i evaluacija jedinica za upućivanje u MnOp.

Tipski objekat za stanovanje namenjen je za smeštaj pripadnika/ca Centra kao i delom kapaciteta za smeštaj lica koja borave u Centru. Svi objekti su savremeno opremljeni, a infrastruktura je prilagođena potrebama kako muških, tako i ženskih polaznika obuka u COJ za MnOp. Višenamenski učionički centar je namenjen za obuku u učioničkim uslovima, kao i za realizaciju različitih sastanaka i konferencija.

Simulacioni centar u okviru COJ za MnOp je namenjen za vatrenu i taktičku obuku na različitim sistemima za simulaciju kojima je COJ za MnOp opremljen, čime se postiže maksimalna ušteda resursa.

U svakoj rotaciji obučava se i određeni broj žena, u sastavu jedinica VS, koje se upućuju u MnOp. Na obuci kao i prilikom izvršavanja zadataka u MnOp žene realizuju sve postavljene zadatke kao i pripadnici muškog pola. Tokom izvođenja neposredne obuke pred upućivanje u MnOp, realizuju se teme iz Rodne ravnopravnosti koje izvode sertifikovani instruktori/ke iz sastava VS.

Po izvedenoj obuci, COJ za MnOp pruža podršku vežbi evaluacije navedenih jedinica koju realizuje jedinica koja se upućuje u multinacionalnu operaciju, a samu evaluaciju realizuje tim za evaluaciju iz sastava Generalštaba Vojke Srbije u čijem su sastavu i pripadnici COJ za MnOp.

U prethodnom periodu Centar je pružio podršku i realizaciji Kurza za obuku civila za učešće u MnOp, na kome učestvuju civilni eksperti iz različitih institucija, kako muškarci, tako i žene.

Težište obuke bilo je na podizanju sposobnosti civilnih eksperata za bezbedan boravak i rad u zoni operacije i u neprijateljskom okruženju. Od momenta dolaska u Centar, polaznici/ce su izloženi različitim događajima i supozicijama, koje simuliraju realno neprijateljsko okruženje, počev od manje stresnih incidenata, do najkomplikovanijih, kao što je talačka kriza. Tokom boravka u Centru, polaznici/ce su takođe osposobljavani za upotrebu sredstava lične zaštite, prenos podataka preko sistema komunikacija, pružanje prve pomoći, kretanje po karti, kao i za druge opštevojne zadatke. Jedna od obaveznih tema koja se obrađuje tokom ove obuke je iz oblasti rodne ravnopravnosti, odnosno primene RSBUN 1325 – Žene, mir i bezbednost.

8.3. Mehanizmi i službe zadužene za rodnu ravnopravnost u sistemu odbrane

Nacionalni akcioni plan - NAP za primenu RSBUN 1325 u Republici Srbiji (2010-2015) predvideo je formiranje institucionalnih tela za primenu RSBUN 1325 u sektoru bezbednosti, ali i mehanizama za rodnu ravnopravnost, među kojima su značajne „osobe od poverenja”, Analitička grupa za primenu RSBUN 1325, savetnik/savetnica za rodnu ravnopravnost ministra odbrane, kao i rodno odgovorno budžetiranje. U toku je izrada 3. NAP-a čiji je nosilac Ministarstvo odbrane, a u radnoj grupi učestvuju sve relevantne institucije Republike Srbije.

Na nivou Vlade Republike Srbije funkcioniše Politički savet za primenu NAP-a za sprovođenje RSBUN 1325, kao najviše političko telo sastavljeno od predstavnika/ ca različitih institucija na nivou državnih sekretara/ pomoćnika ministara, čiji je nosilac aktivnosti Ministarstvo odbrane.

Kao mehanizam NAP-a u MO i VS funkcioniše i Analitička grupa za primenu RSBUN 1325, koja se sastoji od članova i članica iz svih organizacionih jedinica, a čiji je zadatak- praćenje primene NAP-a, kao i unapređenje rodne ravnopravnosti na nivou MO i VS. Analitička grupa MO i VS je u toku 2020. Godine izvršila dve rodne analize i pripremila nacрте dva izveštaja (godišnji i polugodišnji izveštaj) o sprovođenju NAP-a u MO i VS. U novembru 2021. Godine formirana je Analitička grupa u novom sastavu.

Savetnica ministra odbrane za sprovođenje NAP za primenu RSBUN 1325 u Ministarstvu odbrane za rodnu ravnopravnost jeste mehanizam za uvođenje rodne perspektive u politike i programe organa državne uprave i lokalne samouprave, koji se stara o stvaranju potrebnih preduslova za realizaciju ciljeva NAP-a.

Savetnik/savetnica za rod u civilnim i vojnim misijama je mehanizam predviđen takođe Nacionalnim akcionim planom radi uvođenja rodne perspektive prilikom učešća nacionalnih vojnih i civilnih sastava u multinacionalnim operacijama.

Radi uspostavljanja ovog mehanizma u skladu sa međunarodnim standardima i iskustvima, u Centru su organizovani kursevi za rodne savetnike/savetnice komandanata nacionalnih kontingenata u multinacionalnim operacijama.²⁷⁹

Mehanizam “osobe od poverenja”²⁸⁰ uspostavljen je 2013. godine, a obnovljen Instrukcijom ministra odbrane o izboru i funkciji osoba od poverenja,²⁸¹ i obuhvata više stotina osoba i njihovih zamenika/zamenica izabranih tajnim glasanjem u organizacionim jednicama MO i VS. U cilju osposobljavanja izabranih osoba od poverenja, za obavljanje poslova iz njihove nadležnosti, neophodno je da pohađaju odgovarajuću obuku, što je i normativno regulisano tačkom b. Instrukcije ministra odbrane iz 2018. godine.

PRIMER DOBRE PRAKSE:

MO i VS su organizovali uz podršku UNDP SEESAC obuku osoba od poverenja

Mehanizam „osobe od poverenja“ treba da omogućiti i učini dostupnijom praktičnu pomoć zaposlenima u cilju sprečavanja diskriminacije i rodne neravnopravnosti. Tokom 2021. i 2022. godine održane su četiri obuke iz rodne perspektive za osobe koje su nominovane kao osobe od poverenja. Obučeno je ukupno 84 osobe, od toga 37 žena.

U Ministarstvu odbrane je formirana posebna organizaciona jedinica – **Kancelarija za rodnu ravnopravnost** pri Sektoru za ljudske resurse koja će se baviti afirmacijom, promovisanjem i implementacijom rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti za sve zaposlene u MO, kao i pitanjima unapređenja i integrisanja rodnog aspekta u funkciji upravljanja ljudskim resursima.

279 Pored pripadnika Ministarstva odbrane i Vojske Srbije kurseve je završio i jedan broj pripadnika/ca Ministarstva unutrašnjih poslova i osoba zaposlenih na civilnim fakultetima.

280 Mehanizam je uspostavljen radi pružanja primarne kolegijalne pomoći u sektoru bezbednosti u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije.

281 “Službeni vojni list” Republike Srbije br. 1/18.

8.4. Rodna perspektiva u vojnom obrazovanju

Uvođenje rodne perspektive u vojno obrazovanje ogleda se, pre svega, u omogućavanju dostupnosti vojnoobrazovnih ustanova i muškarcima i ženama. Ono je počelo prijemom žena na **Vojnu akademiju** 2007. godine. Do njihovog prvog oficirskog čina 2011. godine, žena oficira je bilo izuzetno malo – to su bile žene koje su sa diplomom Fakulteta opštenarodne odbrane ili Vojnotehničkog fakulteta završile vojno osposobljavanje i postale oficiri. Žene su u Vojnu gimnaziju prvi put primljene u školskoj 2014/2015 godini, a osnovni razlog za kasniji prijem u tu srednjoškolsku ustanovu bilo je nepostojanje infrastrukturnih mogućnosti za prijem žena. Srednja stručna vojna škola, koja je obnovila rad 2015. godine, upisala je u prvu generaciju osobe oba pola.

Upis na Vojnu akademiju sve do 2014. godine pratilo je određivanje kvota za žene. Kvote su u prvim godinama upisa bile pozitivne i podsticajne, jer je trebalo da promene stanje u kome na Vojnoj akademiji nije bilo žena u stanje koje obezbeđuje rodnu ravnopravnost. Kvota za minimalan procenat upisanih žena je bila 20%. S obzirom da je cilj postignu i prebačen, u međuvremenu je kvota za upis ukinuta. Nominalan broj upisanih studenata/kinja menja se svake školske godine, jer se usklađuje s kadrovskim potrebama Vojske Srbije za oficirima određenih rodova i službi, pa nominalni broj upisanih žena zavisi od ukupnog broja studenata u svakoj klasi. Pored toga, studijski programi na koje se primaju kadeti i kadetkinje ne moraju svake godine da budu isti. Praksa pokazuje da za pojedine programe postoji veće interesovanje žena, odnosno muškaraca, zbog čega procenat upisanih žena može da varira od jedne do druge školske godine.

U školskoj 2019/2020 i 2020/2021 taj procenat je iznosio je 37%, odnosno 38%. Najveći procenat žena je upisan 2018/2019 godine. U toj godini je primljeno na prvu godinu studija 42% žena. Većina njih su bile maturantkinje prve generacije koja je upisala Vojnu gimnaziju 2014/2015 godine. Njihov uspeh na prijemu za upis na Akademiju bio je bolji nego prosečni uspeh muškaraca.

Na osnovnim akademskim studijama na Vojnoj akademiji u školskoj 2021/22. godini pripadnice ženskog pola su činile 36,22% od ukupnog broja polaznika. Na master akademskim studijama bilo je upisano 18,03% žena. Doktorske akademske studije pohađa 14,58% žena.

PRIMER DOBRE PRAKSE:

Vojna akademija je tokom 2020. godine pokrenula program za informisanje pripadnika i pripadnica Romske nacionalnosti o mogućnostima upisa na Vojnu akademiju i perspektivama koje se otvaraju za one koji su zainteresovani za karijeru u vojsci. Time se pristupilo uklanjanju barijera kao i eventualne intersekcionalne diskriminacije u odnosu na žene Romkinje i omogućio im se pristup informacijama koje mogu biti od pomoći pri započinjanju karijere u vojsci.

Ženama je od početka njihovog školovanja na Univerzitetu odbrane bilo omogućeno da upišu sve smerove i studijske programe. Kriterijumi za upis su jedinstveni (prijemni iz matematike, psihološki test, lekarski pregled) osim u proveru fizičkih sposobnosti, gde se norme za muškarce i žene razlikuju, a sa ciljem obezbeđivanja jednakih mogućnosti prilikom upisa.

Medicinski fakultet Vojnomedicinske akademije od početka osnivanja 2009. godine upisuje veći procenat žena. U poslednje dve školske godine taj procenat je iznosio 65%, odnosno 68%. Takav odnos između broja studentkinja i studenata postoji i na civilnim medicinskim fakultetima.

Precizniji podaci za školsku godinu 2021/22. potvrđuju trend većeg upisa većeg broja žena na Medicinski fakultet VMA. Pregled udela kadetkinja i samofinansirajućih studentkinja iz civilstva po godinama studija:

Godina studija na Medicinskom fakultetu VMA	KADETKINJE procenat u odnosu na ukupan broj kadeta	STUDENTKINJE (civilni – samofinansirajući) – procenat u odnosu na ukupan broj samofinansirajućih studenata
I GODINA	76,92%	60%
II GODINA	76,66%	62,5%
III GODINA	60%	45%
IV GODINA	65,29%	28,57%
V GODINA	70,37%	50%
VI GODINA	61,11%	Nije bilo upisanih studentkinja ni studenata, pohađali su kadeti/kinje

Interesovanje žena za **Vojnu gimnaziju i SSVŠ** je povećano proteklih godina. Broj osoba ženskog pola prijavljenih za upis u prvi razred gimnazije je dve uzastopne godine veći nego broj osoba muškog pola, pa je u školskoj 2020/2021 upisano 57% žena u Vojnu gimnaziju, što je znatno više nego prethodne godine (sa 21, odnosno 25%). Te školske godine bilo je i znatno povećano interesovanje žena za SSVŠ i na školovanje za prvi čin podoficira - upisano je čak 46% žena. Imajući u vidu da je u podoficirskom koru znatno niži procenat žena (2,4) nego u drugom kategorijama profesionalnih vojnih lica taj procenat je značajno istači. U školskoj godini 2021/22. bilo je 27,14 osoba ženskog pola od ukupnog broja upisanih.

Na školovanju u **Školi nacionalne odbrane** postoji više nivoa školovanja. Osim Visokih studija bezbednosti na kojima žene čine 10% od ukupnog broja studenata, školovanje na ostalim nivoima uslovljeno je činovima koje polaznici imaju. Kako je školovanje žena za potrebe vojske u Republici Srbiji započelo 2007. godine, još uvek nema većeg broja žena na ovim nivoima školovanja, jer nisu dostigle odgovarajuće činove. Na Osnovnom komandno-štabnom kursu u činu poručnika ili kapetana, žene su sve više prisutne, mada je njihov broj u odnosu na ukupan broj polaznika procentualno mali. Na školovanju u 2019/2020 bilo je pet žena, a 2020/2021 dve.

U **Klasi slušalaca/slušateljki rezervnih oficira (KSRO)** žene su zastupljene od 15% do 25%. U KSRO 2021. godine bilo je 31,42% žena u odnosu na ukupan broj polaznika. Ukupan udeo žena je uslovljen njihovim interesovanjima, ali pre svega broj žena sa diplomom fakulteta iz građanstva zavisi od toga za koji rod i službu se organizuje pojedina klasa. Žene su najviše zastupljene u sanitetskoj i intendantskoj službi, dok je veoma mali broj žena u klasama koje pripremaju rezervne oficire rodova Kopnene vojske.

U toku 2020. godine, realizovana su četiri uputna roka na dobrovoljno služenje vojnog roka. Od ukupnog broja kandidata 17,33% su bile žene.²⁸²

Predstavljanje vojnoškolskih ustanova u javnosti obavlja se neposredno razgovorom sa zainteresovanim kandidatima/kinjama i organizovanjem „dana otvorenih vrata“ – posetom Akademiji i školama. Posredno, promocija se organizuje posredstvom medija (časopisa, TV), kao i kroz društvene mreže. Promocije nisu usmerene posebno na žene, ali je odziv žena prijavljenih na konkurs za upis prve godine u Akademiji značajan.

Za sagledavanje rodne perspektive u vojnom obrazovanju u pogledu zastupljenosti žena bitna su još dva parametra: procenat nastavnica i saradnica u vojnom obrazovanju i procenat žena na rukovodećim mestima u vojnoobrazovnim ustanovama.

Procenat žena nastavnika na svim oblicima i nivoima školovanja koje su u radnom odnosu u Vojnoj akademiji sa akademskim zvanjem je 18%, dok je ukupan procenat nastavnica (sa i bez akademskih zvanja: nastavnice veština – stranog jezika ili saradnika) 20%. U Vojnoj gimnaziji i Srednjoj stručnoj vojnoj školi procenat žena na nastavničkim mestima je značajno viši i iznosi 71% što je slično procentu nastavnica u srednjoškolskom obrazovanju u Republici. Medicinski fakultet VMA u 2020.

282 Podatak preuzet iz Izveštaja o sprovođenju Nacionalnog akcionog plana za primenu rezolucije 1325 Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija – [Žene, mir i bezbednost u Ministarstvu odbrane i Vojsci Srbije za 2020. godinu.](#)

Na rukovodećim i komandnim dužnostima u Vojnoj akademiji na dan 31.12.2020. nalazile su se 24 žene što je u odnosu na ukupan broj rukovodećih i komandnih dužnosti u Vojnoj akademiji predstavljalo 20,5%. Broj žena na rukovodećim i komandnim pozicijama je vidno povećan u odnosu na prethodne godine. Taj procenat je viši i u drugim organizacionim jedinicama - Medicinski fakultet VMA ili Institut za strategijska istraživanja. Procenat žena na Medicinskom fakultetu VMA koje su na rukovodećim pozicijama iznosio je u 2021./2022. školskoj godini 60%.

8.4.1. Studijski programi i integracija rodne perspektive

Važan aspekt uvođenja rodne perspektive u obrazovanje bilo je uvođenje sadržaja iz oblasti rodne ravnopravnosti u obrazovanje i obuku. Edukacija o rodnim pitanjima u Ministarstvu i Vojski imala je dva aspekta – s jedne strane bilo je neophodno „edukovanje edukatora“, odnosno grupe ljudi koji se bave pitanjima roda u sistemu odbrane Srbije, a s druge strane potrebna je bila obuka pripadnika i zaposlenih kako bi se podstakli na razgovor i debatu, ali i na usvajanje praktičnih znanja i veština o rodnim pitanjima.

Od usvajanja prvog NAP-a za primenu RSBUN 1325 teme roda i rodnih pitanja postale su posebni sadržaji nekih nastavnih predmeta ili sadržaji posebnih obuka o rodnoj perspektivi u vojnoškolskim ustanovama. Sadržaji o rodu su inkorporirani u pojedine lekcije predmeta u Vojnoj akademiji. U okviru sadržaja kao što su moral u borbi ili etika vojnog vođstva u predmetu Vojna etika govori se o ženama u ratu i ženama kao liderima. U okviru Vojne etike obrađuju se i sadržaji o zlostavljanju na osnovu rodne pripadnosti i zlostavljanju na radu. U nastavnom sadržaju iz predmeta Sociologija rod i rodna ravnopravnost su prisutni kroz sadržaje o porodici, o društvenim razlikama i nejednakosti, kao i u temama o kulturi i religiji. U okviru predmeta Upravljanje ljudskim resursima govori se o selekciji, školovanju i zapošljavanju žena, razvoju karijere žena i ženama liderima u sistemu odbrane, kao i različitim nepravilnostima u upravljanju ljudskim resursima koje mogu da uzrokuju neravnan tretman po osnovu pola. Posebno su značajne teme koje se odnose na primenu međunarodnog humanitarnog prava sa aspekta zaštite žena i devojaka od nasilja u konfliktnim i post-konfliktnim situacijama u kojima su se pripadnici Vojske Srbije nalaze kao pripadnici operacija UN. Tema o zaštiti žena i devojaka od svih oblika nasilja

u ratu i vanrednim situacijama posebno je obrađena u okviru predmeta Pravo odbrane i međunarodno humanitarno pravo.²⁸³

Sadržaji Nastavnog plana i programa Vojne gimnazije i Srednje stručne vojne škole baziraju se na Nastavnim planovima i programima, odnosno Planovima i programima nastave i učenja gimnazija i stručnih škola u Republici Srbiji uz uvažavanje specifičnosti vojnog srednjoškolskog obrazovanja. Kroz sadržaje opšteobrazovnog predmeta **Psihologija** u drugom razredu obe škole posebna pažnja se pridaje asocijalnom ponašanju, odnosno nasilju u različitim pojavnim formama (fizičko, seksualno, rodno i dr.), dok se kroz Ustav i pravo građana u četvrtom razredu Vojne gimnazije poseban osvrt daje na mesto i ulogu žena u pravnom sistemu Republike Srbije. U okviru Građanskog vaspitanja, kao izbornog predmeta u sve četiri godine školovanja, učenici izučavaju različite društvene pojave i procese, postaju svesni svojih prava i odgovornosti, senzitivisani u odnosu za potrebe pojedinca i zajednice i spremni da aktivno deluju u zajednici na način koji ravnopravno tretira sve pripadnike i pripadnice zajednice. Izučavanjem opštevojnih sadržaja Vojnih prava i propisa, odnosno Morala vojske poseban osvrt se daje u ponašanju prema prekršiocima u oblasti rodne ravnopravnosti.

283 Dostupan je i ceo niz udžbenika koji uključuju rodnu perspektivu kao što su:

- Priručnik međunarodnog humanitarnog prava u Vojsci Srbije, Prof. dr Miodrag Starčević, Medija centar „Obrana“, Beograd 2010 – Ovaj priručnik ima integrisane elemente rodne perspektive u delu „Zaštita civila u oružanim sukobima“.
- Primena međunarodnog humanitarnog prava u Vojsci Srbije – Priručnik za komandire, Prof. dr Miodrag Starčević, Medija centar „Obrana“, Beograd 2010 – Ovaj priručnik ima integrisane elemente rodne perspektive kroz obavezu primene odredbi međunarodnog humanitarnog prava, posebno u delu koji se odnosi na zaštitu civila, kao i u delu „Sanitetski objekti i zaštićene zone“.
- Praktikum za međunarodno humanitarno pravo za obuku starešina na komandnim i štabnim dužnostima, pp Marković G., pp Prlić P., major Jeina D., major mr Mavrak D., Prof. dr Knežević Predić V., Ljušić S., Hrnjaz M., Medija centar „Obrana“, Beograd, 2011 – u prilogu koji se odnosi na multinacionalne operacije nalazi se Bilten generalnog sekretara Ujedinjenih nacija koji definiše odnos UN prema odredbama međunarodnog humanitarnog prava, kao što je npr. odredba da se „žene lišene slobode smeštaju u prostorije odvojene od prostorija za smeštaj muškaraca i pod nadzorom su žena.“ Takođe se u delu Rešenje događaja u odbrambenoj operaciji navodi da, prema članu 70 Protokola I, kod raspodele pošiljaka pomoći, prioritet treba dati deci, trudnicama, ženama na porođaju, dojiljama, koje, prema IV konvenciji i navedenom protokolu treba da imaju povlašćen tretman ili posebnu zaštitu. Sadržaj koji se odnosi na postupanje civilima iz rodne perspektive se takođe navodi u džepnom kartonu za pripadnike/ce VS „Pravila ponašanja za borbe u oružanom sukobu“, kao i u publikaciji [„Odabrani dokumenti iz Međunarodnog humanitarnog prava“](#), koji je izradio brigadni general Karl Edlinger za potrebe obuke instruktora u Centru za mirovne operacije 2013. godine, gde su sve ključne odredbe navedene na srpskom i engleskom jeziku.

8.4.2. Obuka o rodnoj perspektivi

Obuka o rodnim pitanjima uvedena je kao značajna aktivnosti još u prvom Nacionalnom akcionom planu u Republike Srbije za primenu RSBUN 1325, usvojenog 2010. godine. Obuka se ostvaruje prema Instrukciji za obuku zaposlenih u Ministarstvu odbrane i Vojsci Srbije, koju priprema Uprava za obuku i doktrinu Generalštaba, a potpisuje ministar odbrane. U Instrukciji se zahteva da se u planove i programe obuke, na svim nivoima, ugrade sadržaji iz NAP-a. Navedenom Instrukcijom, kao i Direktivom za obuku u Vojsci Srbije, organizacione jedinice i sastavi MO i VS obrađuju pojedine teme o rodu, rodnoj ravnopravnosti, stereotipima i predrasudama, antidiskriminacionom okviru u Republici Srbiji, objašnjenja o sadržaju RSBUN 1325 – Žene, mir i bezbednost i upoznavanje sa sadržajem NAP-a, kao i praktične primere integrisanja rodne perspektive u svakodnevni rad u sistemu odbrane. Instrukcija može da propiše i obaveznu temu.

Za pripremu obuka realizator/ke mogu da koriste Priručnik za obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane Republike Srbije i Vojsci Srbije, zatim publikaciju „Prevenција i zaštita od diskriminacije i nasilja u Ministarstvu odbrane i Vojsci Srbije“ sa pratećim flajerom, čiji je izdavač Uprava za kadrove Sektora za ljudske resurse MO (2020.godine), kao i tematski zbornik sa međunarodnih konferencija i tematski zbornik posvećen realizaciji prvog Nacionalnog akcionog plana.²⁸⁴

Oba nacionalna akciona plana naglasila su potrebu obuke za učesnike/ učesnice mirovnih i humanitarnih misija o rodnoj ravnopravnosti, oporavku i reintegraciji žena sa iskustvom rodno zasnovanog nasilja. Tokom obuke pre upućivanja pripadnika Vojske Srbije za učešće u multinacionalnim operacijama u Centru za mirovne operacije Operativne uprave (J-3) Generalštaba Vojske Srbije, muškarci i žene prolaze obuku o rodnim sadržajima prema obuci *UN Core Pre-Deployment Training Materials*.²⁸⁵ Neke od tema, kao što su

²⁸⁴ Za pripremu obuke u narednom periodu koristiće se i Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana. SEESAC, Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021, u čijem pisanju su aktivno učestvovali predstavnici/ce MO i VS.

²⁸⁵ [UN Core Pre-Deployment Training Materials, UN Department of Peacekeeping Operations.](#)

„Prevenција seksualne eksploatacije i zlostavljanja“ i „Rodna ravnopravnost u multinacionalnim operacijama“ oslanjaju se na rodni aspekt, dok su druge teme orijentisane ka dobroj pripremi za izazove u oblastima delovanja. Takve su teme koje se tiču odgovornosti prema civilnom stanovništvu u zemlji domaćinu, posebno ženama i deci, kao i mehanizama za sprečavanje nasilja nad ženama i decom i odgovornosti u slučaju nedoličnog ponašanja mirovnih snaga u službi UN.²⁸⁶

Obuka o rodним pitanjima i rodnoj ravnopravnosti za donosiocе odluka i oficire/ke najviših činova (koji mogu da podrže uvođenje rodних pitanja u vojno obrazovanje i obuku), nije posebno ostvarivana do sada, osim u obliku predavanja za polaznike/ce četvrtog nivoa karijernog usavršavanja Visoke studije bezbednosti i odbrane.

Obuke o rodним pitanjima pokrivaju široku lepezu relevantnih tema:

- “Osoba od poverenja” kao mehanizam sprovođenja Nacionalnog akcionog plana (NAP) za primenu RSBUN 1325 Žene, mir i bezbednost;
- Delokrug rada osobe od poverenja;
- NAP za primenu RSBUN 1325 u MO i VS (rodna ravnopravnost); Institucionalni mehanizmi u sistemu odbrane za sprovođenje NAP-a za primenu RSBUN 1325;
- Pol, rod i rodna ravnopravnost;
- Rodni stereotipi, predrasude i diskriminacija;
- Porodični odnosi i usklađivanje privatnog života;
- Nasilje u porodici i porodične krize;
- Razrada odredbi Zakona o ravnopravnosti polova (rodna ravnopravnost i poštovanje pozitivnih propisa u navedenoj oblasti);
- Zlostavljanje na radu i seksualno uznemiravanje;
- Diskriminacija i antidiskriminacioni zakonski okvir Republike Srbije: Međunarodni i nacionalni pravni okvir zabrane diskriminacije – mehanizmi zaštite od diskriminacije;
- Žene i muškarci u Republici Srbiji – rod i reforma sektora bezbednosti;
- Neprilagođeni oblici ponašanja i rad sa ljudima;
- Lik i delo Milunke Savić.

²⁸⁶ Nacionalni akcioni plan za primenu RSBUN 1325 – Žene, mir, bezbednost u Republici Srbiji (2010 – 2015).

8.4.3. Uloga rodnih instruktora i instruktorki u sistemu odbrane

Prvi edukatori/ke su bili pripadnici/ce institucionalnog tela za rodnu ravnopravnost – članovi/ce Analitičke grupe za sprovođenje NAP-a za primenu RSBUN 1325 u Ministarstvu odbrane i Vojsci Srbije koji su pohađali veći broj seminara i radionica, organizovanih uz podršku međunarodnih organizacija. Time su stekli znanja i iskustva i postali predvači/ce ne samo u svojim organizacionim jedinicama, nego i u drugim o jedinicama Ministarstva i Vojske. Uz podršku UNDP SEESAC-a i NCGM-a povećan je broj sertifikovanih rodnih instruktora/ki. U MO i VS ima 18 dostupnih sertifikovanih rodnih instruktora/ki od toga 7 u MO i 11 u VS.²⁸⁷

PRIMER DOBRE PRAKSE:

U MO i VS pripremljen je 2016. godine pripremljen prvi Priručnik za obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane Republike Srbije i Vojsci Srbije. Priručnik je omogućio standardizaciju obuke i ponudio brojne autentične primere, što je značajno olakšalo izvođenje obuke. Priručnik su pripremili rodni instruktori/ke, uz podršku UNDP SEESAC, u okviru projekta „Podrška integraciji načela rodne ravnopravnosti u reformu sektora bezbednosti na Zapadnom Balkanu“. Odštampan je u tiražu od 300 primeraka.

Tematske celine koje su uključene u Priručnik uključuju:

- Definicije vezane za pol, rod i rodnu ravnopravnost
- Objašnjenje rodnih stereotipa i predrasuda
- Definicije diskriminacije, kao i opis antidiskriminacionog zakonskog okvira u Republici Srbiji
- Pregled statusa žena i muškaraca u Republici Srbiji
- Objašnjenja o rodnoj perspektivi u okviru reforme sektore bezbednosti
- Detalje o RSBUN 1325 i NAP za implementaciju RSBUN 1325

Naposletku, Priručnik daje praktične preporuke šta svaka osoba angažovana u sektoru odbrane može da uradi da unapredi rodnu ravnopravnost u MO i VS, a takođe sadrži i opšte metodološke preporuke za rodne instruktore/ke.

²⁸⁷ Broj instruktora/ki je dat sa presekom stanja do kraja juna 2022. godine.

U drugoj polovini 2022. godine sadržaj Priručnika će biti ažuriran da bi uključio nove sadržaje koji se tiču rodne perspektive u sektoru odbrane, uključujući pozitivne novine u normativnom okviru Republike Srbije, kao i napredak u samoj praksi obuka na temu rodne perspektive.

Iako su MO i VS napravili iskorak u standardizaciji obuke o rodnoj perspektivi, problem je fluktuacija kadrova i stalna potreba za proizvodnjom novih instruktora/ki. Iskustvo govori da je to problem koji nije moguće prevazići samo dodatnim obukama, već je potrebno proširiti obuke iz rodne perspektive i koristiti kadrove koji imaju relevantna znanja iako nisu certifikovani instruktori/ke. Priručnik koji je naveden kao primer dobre prakse je od ključne važnosti jer omogućava da se obuka standardizuje i da se vrši uz pomoć rodni instruktora/ki, ali i osoba koje su prošle osnovne treninge kao što su to osobe od poverenja (primer dobre prakse sa obukama za osobe od poverenja opisan je u tekstu iznad).

Rodni instruktori/ke su aktivni resurs znanja ne samo u sistemu odbrane Republike Srbije, već i u širem regionu. Umrežavanje i uzajamna podrška rodni instruktora u sistemima odbrane zemalja regiona je neophodna da bi se omogućila potpuna i održiva integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke.

8.4.4. Postupci za ažuriranje sadržaja u vojnom obrazovanju i obuci

Izrada kurikuluma predmeta na Vojnoj akademiji u nadležnosti su predmetnog nastavnika/ce koji predlažu, u okviru cilja i ishoda svog predmeta, program predavanja, vežbi i posebnih oblika nastave u akreditacionom postupku. Posebna akreditaciona komisija Akademije, a zatim veća naučne oblasti, Nastavno naučno veće i Senat Univerziteta usvajaju akreditacioni predlog pojedinog studijskog programa sa svim predmetima. Taj program dalje razmatra Komisija za akreditaciju i proveru kvaliteta (KAPK) Nacionalnog saveta za visoko obrazovanje – tela za akreditaciju svih studijskih programa u visokom akademskom i strukovnom obrazovanju Republike Srbije. Kurikulumi se akredituju na godinu dana, potom na tri godine, a zatim sledi stalna akreditacija. Nastavnik/ca može, u realizaciji svojih nastavnih obaveza, da menja oko deset

procenata sadržaja. U tom kontekstu su pojedini nastavnici/ce predmeta iz oblasti društveno-humanističkih nauka uvodili i teme iz oblasti roda, tako što su samostalno birali sadržaj o rodu koje je mogao se uključiti u predmet.

Kadeti/kadetkinje i učenici/učenice imali su u toku svog školovanja organizovane seminare o rodnim pitanjima i rodnoj ravnopravnosti u društvu i sistemu odbrane. Seminari su bili prvo organizovani uz podršku UNDP SEESAC i uz angažovanje predavača/čica van sistema odbrane, a zatim su ih realizovali instruktori/ke iz sistema. Dva seminara su organizovana i za nastavnike/ce Vojne akademije i Vojne gimnazije. Takvi seminari, međutim, nisu bili organizovani u poslednje dve školske godine zbog epidemiološke situacije i ostvarivanja dela nastave onlajn, ali se planira nastavak pomenute edukacije budući da se na taj način obezbeđuje kontinuirano podizanje svesti o neophodnosti unapređenja procesa implementacije rodne perspektive u MO i VS.

8.4.5. Naučno-istraživačka delatnost u uvođenju rodne perspektive

Poseban aspekt uvođenja rodne perspektive u obrazovanje, ali i celokupan sistem odbrane predstavlja naučnoistraživački rad o rodu i rodnim pitanjima u Ministarstvu odbrane i Vojsci Srbije. Institut za strategijska istraživanja Univerziteta odbrane realizovao je više naučnih istraživanja o rodnoj ravnopravnosti čiji su rezultati uticali na odluke o različitim aspektima uvođenja rodne perspektive u vojno obrazovanje.

8.5. Finansiranje obrazovanja i obuke u sistemu odbrane

U cilju sticanja uvida u proces finansiranja vojnog obrazovanja, isti je potrebno sagledati sa aspekta:

- normativnog okvira;
- izvora finansiranja.

Normativni okvir koji se primenjuje na finansiranje vojnog obrazovanja

Najvažniji propisi koji uređuju pitanje finansiranja vojnog obrazovanja su:

- **Zakon o vojnom obrazovanju**²⁸⁸. Odredbama članova 65-68 uređuje se finansiranje vojnoškolskih ustanova sa aspekta: dozvoljenih izvora sticanja sredstava (budžet, školarine, donacije, pružanja usluga istraživanja...); dozvoljenih načina upotrebe i autonomije u raspolaganju stečenim sredstvima (rad sa darovitim kadetima i učenicima, nabavka opreme, naučno i stručno usavršavanje zaposlenih...);
- **Zakon o budžetskom sistemu**²⁸⁹, Zakon uređuje pravila kojima podležu budžetski korisnici prilikom planiranja, pripreme, donošenja i izvršenja budžeta. Ministarstvo odbrane kao direktni budžetski korisnik je u smislu finansiranja iz budžeta, odgovorno za Univerzitet odbrane kao organizacionu jedinicu koja se bavi obrazovanjem i najveći deo potreba finansira iz sredstava odobrenih budžetom.
- **Zakon o budžetu Republike Srbije** (za svaku godinu se donosi poseban) u kome su iskazana sredstva za konkretne programske aktivnosti unutar MO i VS;

²⁸⁸ Videti deo poglavlja 8.1.3. za detaljniju informaciju o Zakonu o vojnom obrazovanju.

²⁸⁹ "Službeni glasnik Republike Srbije" br. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 - ispr., 108/2013, 142/2014, 68/2015 - dr. zakon, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019 i 149/2020;

- **Odluka o obrazovanju Budžetskog fonda za potrebe vojnog obrazovanja i vojne naučnoistraživačke delatnosti**²⁹⁰. Budžetski fond otvoren je kao evidencioni račun – indirektni budžetski korisnik, u cilju odvojenog prikazivanja prihoda/rashoda namenjenih za razvoj vojnog obrazovanja i vojne naučnoistraživačke delatnosti. Odlukom se definišu dozvoljeni izvori iz kojih se obezbeđuju sredstva za budžetski fond (prihodi od pružanja usluga istraživanja i edukacije, sredstva iz donacija i budžeta), kao i **dozvoljeni načini upotrebe sredstava fonda** (npr. podizanje kvaliteta nastave, usavršavanje zaposlenih...);
- **Pravilnik o planiranju i korišćenju sredstava iz budžetskog fonda za potrebe vojnog obrazovanja i vojne naučnoistraživačke delatnosti**²⁹¹. Pravilnik detaljnije uređuje pitanje: planiranja i upotrebe sredstava fonda; obračuna i isplate naknada nastavniciima i saradnicima za stručno angažovanje; utvrđivanje cene časa i dr;
- **Pravilnik o finansijskom planu u MO i VS**²⁹². Pravilnik bliže uređuje uslove za izradu, izradu i izmenu Finansijskog plana Ministarstva odbrane i Vojske Srbije, kao i izveštavanje o njegovom izvršenju. U smislu vojnog obrazovanja i obuke pravilnik uređuje dužnosti Univerziteta odbrane i drugih organizacionih jedinica u procesu izrade objedinjenog finansijskog plana za nivo MO i VS. Konkretno, propisuje obavezu iskazivanja potreba vojnog obrazovanja i obuke, kao i procenu finansijskih sredstava potrebnih za finansiranje iskazanih potreba.
- **Statut Univerziteta odbrane**²⁹³; Statut uređuje pitanje finansiranja vojnih visokoškolskih ustanova (članovima 63-68.) sa aspekta izvora sredstava, dozvoljenih namena i autonomije u raspolaganju sredstvima koje ostvaruje Univerzitet odbrane;
- **Pravilnik o uslovima i postupku upućivanja profesionalnih pripadnika Vojske Srbije na školovanje na drugim univerzitetima u Republici Srbiji**²⁹⁴; Pravilnik propisuje obavezu iskazivanja troškova školovanja kao i izvora finansiranja istih (članovi 12. i 15.);

290 "Službeni glasnik Republike Srbije ", br. 82/2015;

291 „Službeni vojni list“, br. 33/2020;

292 „Službeni vojni list“, br. 8/2021;

293 „Službeni vojni list“, br. 22/2020;

294 „Službeni vojni list“ br. 12/19;

- **Pravilnik o prijemu lica iz građanstva na školovanje i usavršavanje u vojnoškolskim ustanovama i jedinicama i ustanovama MO i VS**²⁹⁵. Pravilnik propisuje obavezu sagledavanja materijalnih mogućnosti za pružanje usluge edukacije licima iz građanstva, kao i obavezu iskazivanja troškova školovanja.
- **Pravilnik o uslovima i postupku upućivanja profesionalnih pripadnika Vojske Srbije na školovanje i usavršavanje u inostranstvu**²⁹⁶ Propisuje obavezu izveštavanja o finansijskim aspektima školovanja.

Izvori finansiranja vojnog obrazovanja

Najvažniji izvori finansiranja su:

- Sredstva iz budžeta;
- Školarine;
- Donacije, pokloni i zaveštanja;
- Sredstva namenjena naučnoistraživačkom i stručnom radu;
- Sredstva od učešća u projektima, pružanja usluga istraživanja, konsultantskih usluga i sl;
- Sredstva od naknada za komercijalne i druge usluge.

Sredstva iz budžeta

U pogledu finansiranja potreba vojnog obrazovanja, najveći deo sredstava obezbeđuje se iz budžeta Republike Srbije u okviru sredstava opredeljenih Ministarstvu odbrane kao direktnom budžetskom korisniku.

Obezbeđenje sredstava iz budžeta predstavlja složen, iterativni postupak, koji podleže strogim pravilima propisanim pre svega Zakonom o budžetskom sistemu. Ta pravila nalažu budžetskim korisnicima izradu finansijskih planova shodno Fiskalnoj strategiji, Uputstvu za pripremu budžeta, rokovima iz budžetskog kalendara, kao i druga ograničenja pre svega u pogledu, odnosno cilju namenskog trošenja sredstava.

295 „Službeni vojni list“ br. 12/19;

296 „Službeni vojni list“ br. 12/19;

Ministarstvo odbrane u Predlogu finansijskog plana iskazuje svoje potrebe, kao i procenjena sredstva za finansiranje istih saglasno budžetskoj klasifikaciji. Predlog finansijskog plana za nivo MO i VS, izrađuje se objedinjavanjem finansijskih planova svih organizacionih jedinica – korisnika sredstava unutar MO i VS.

Univerzitet odbrane kao korisnik sredstava i celina koja realizuje planove i programe vojnog obrazovanja, dužan je da u svom finansijskom planu iskaže potrebe i procenjena sredstva za finansiranje istih.

PRIMER: Shodno sagledanim trenutnim potrebama u odnosu na ukupan broj kadeta na školovanju i planiranim potrebama (broj kadeta koji će biti upisan u narednoj školskoj godini, odnosno onih koji će završiti školovanje), Univerzitet odbrane treba da proceni finansijska sredstva potrebna za isplatu npr. ličnih primanja kadetima. **Planirana sredstva iskazuju se shodno budžetskoj klasifikaciji na za to predviđenom kontu ekonomske klasifikacije.**

U odnosu na planiranje sredstava za obuku, važno je napomenuti da je obaveza realizacije obuka u nadležnosti svih organizacionih jedinica MO i VS, a po analogiji sa prethodnim, organizacione jedinice su dužne da, ukoliko realizacija pojedinih obuka zahteva finansijska sredstva, ista iskažu u svojim finansijskim planovima na odgovarajućem kontu.

Ukoliko određena organizaciona jedinica MO ili VS planira da tokom budžetske godine uputi na usavršavanje određeni broj lica iz svog sastava, potrebno je da procenjena finansijska sredstva (ukoliko realizacija obuke zahteva ista), iskaže na kontu 4233 „Usluge obrazovanja i usavršavanja zaposlenih“.

Finansijski planovi organizacionih jedinica MO i VS deo su objedinjenog Predloga finansijskog plana MO i VS, koji je pak, deo predloga budžeta Republike Srbije. Po konačnom usaglašavanju i usvajanju budžeta Republike Srbije, sredstva se odobravaju budžetskim korisnicima shodno odobrenim planovima i troše saglasno zakonom predviđenim namenama.

Sredstva iz ostalih izvora

Pored sredstava iz budžeta, vojno obrazovanje finansira se i iz sredstava koja prihoduje po osnovu školarina, donacija, učešća u npr. naučnoistraživačkim projektima, pružanja konsultantskih usluga i sl.

Sredstva iz drugih izvora (izuzev sredstava iz budžeta), čine sopstveni prihod vojno-školske ustanove i ista ima visok stepen autonomije u raspolaganju istima.

Visok stepen autonomije ogleda se pre svega u činjenici da vojno-školska ustanova, za najveći deo sopstvenih prihoda (uz određene izuzetke) nema obavezu transfera/vraćanja istih u budžet, već ih ukoliko npr. ostanu neutrošena na kraju budžetske godine, može zadržati i sa njima raspolagati saglasno zakonom dozvoljenim namenama i u narednom periodu.

Prihodi koje vojno-školska ustanova ostvari po osnovu specifične delatnosti kojom se bavi (prihodi od pružanja usluga edukacije licima iz drugih država ili građanstva; prihodi od ispitivanja lekova na VMA i tome slično), zadržavaju se i sa njima se slobodno raspolaže u okviru zakona. Sa druge strane, prihodi koji se ostvare od pružanja npr. usluge zakupa sportske sale na Vojnoj akademiji, plaćaju se u budžet i ne mogu se zadržavati.

Sopstveni prihodi mogu se koristiti za: rad sa darovitim kadetima i studentima; obavljanje naučnoistraživačkog i stručnog rada koji je u funkciji podizanja kvaliteta nastave; naučno i stručno usavršavanje zaposlenih; bibliotečki fond i druge namene u skladu sa zakonom.

8.5.1. Rodno odgovorno budžetiranje

Ministarstvo odbrane Republike Srbije, kao direktni budžetski korisnik, ima obavezu rodno-odgovornog budžetiranja. Rodno odgovorno budžetiranje (u daljem: ROB) predstavlja uvođenje principa rodne ravnopravnosti u budžetski proces, što podrazumeva rodnu analizu budžeta i restrukturiranje prihoda i rashoda sa ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti.

Najvažniji propisi koji normiraju predmetno pitanje u odnosu na Ministarstvo odbrane Republike Srbije su **Zakon o budžetskom sistemu** i **Pravilnik o**

finansijskom planu u MO i VS.

Počev od decembra 2015. godine, izmenama i dopunama Zakona o budžetskom sistemu, započet je proces postupnog uvođenja ROB-a u sistem planiranja i izvršenja budžeta Republike Srbije. Zakonom je predviđeno da ROB bude primenjeno u svim programima, programskim aktivnostima i projektima svih budžetskih korisnika do 2020. godine.

Zakon o budžetskom sistemu, u cilju pune primene ROB-a, samostalnim članom 16. stav 2²⁹⁷, određuje da ministar finansija, najkasnije do 31. marta, donosi godišnji Plan uvođenja ROB-a. Počev od 2016. Godine Ministarstvo finansija donosi Planove uvođenja ROB u postupcima pripreme i donošenja budžeta Republike Srbije, pri čemu je Plan za donošenja budžeta Republike Srbije za 2022. godinu donet 26. marta 2021. godine.

Na osnovu godišnjih planova Ministarstva finansija, Sektor za budžet i finansije počev od 2019. godine, izrađuje i nosiocima izrade programskih aktivnosti i projekata, kao i organizacionim celinama u MO i VS, dostavlja Instrukciju sa smernicama za uvođenje rodno odgovornog budžetiranja u postupak pripreme i donošenja budžeta za narednu budžetsku godinu. Na osnovu navedene Instrukcije i predloga konkretnih mera organizacionih celina, izrađuje se Predlog aktivnosti sa proračunom troškova za budžetsku godinu na nivou MO i VS za unapređenje rodno odgovornog budžetiranja.

Pravilnik o finansijskom planu u MO i VS, kao propis donet unutar MO i VS i usaglašen sa odredbama Zakona o budžetskom sistemu, članom 9. propisuje obavezu integrisanja ROB u procese planiranja i budžetiranja na način da se, na osnovu sprovedene rodne analize, sagledaju efekti trenutne alokacije sredstava, odnosno da se budžet restrukturira ukoliko se pokaže da trenutna raspodela ne doprinosi u planiranoj meri unapređenju rodne ravnopravnosti.

297 Pored navedenog, Zakon o budžetskom sistemu propisuje obavezu planiranja i raspoređivanja sredstava sa ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti (član 4 stav 1 tačka 4); obavezu korisnika sredstava da u obrazloženju predloga finansijskih planova iskažu rodnu analizu rashoda i izdataka (član 35. stav 2. tačka 7. i član 37. stav 2. tačka 3.).

Sušтина svega prethodno iznetog svodi se na obavezu organizacionih jedinica MO i VS da u finansijske planove uključe rodnu komponentu kroz predloge konkretnih mera/aktivnosti (sa proračunom troškova), u svrhu unapređenja rodne ravnopravnosti.

Objedinjavanjem pojedinačnih finansijskih planova organizacionih jedinica, izrađuje se Predlog finansijskog plana MO i VS u koji je integrisana rodna komponenta, kroz predlog konkretnih mera/aktivnosti, ciljeva i indikatora stepena realizacije ciljeva.

Primera radi, prilikom izrade Predloga finansijskog plana Ministarstva odbrane za 2022. godinu, sa projekcijama za 2023. i 2024. godinu, rodna komponenta u strukturi budžeta sadržana je po sledećem:

- na nivou programske aktivnosti „Funkcionisanje MO i VS” u okviru cilja 3: „Unapređena je uloga žena u MO i VS”, sa dva pripadajuća indikatora, koja obuhvataju zastupljenost žena u MO i VS i učešće žena na rukovodećim/komandnim pozicijama;
- na nivou programske aktivnosti „Multinacionalne operacije” u okviru cilja 1: „Vojska Srbije aktivno učestvuje u izgradnji i očuvanju mira u regionu i svetu”, sa indikatorom broj 2: „Učešće pripadnika MO i VS ženskog pola u mirovnim operacijama”;
- na nivou programske aktivnosti „Vojno zdravstvo” u okviru cilja 1: „Unapređen nivo zdravstvene zaštite vojnih i civilnih osiguranika”, sa pokazateljem broja obavljenih preventivnih pregleda (mamografije) u vojnozdravstvenim ustanovama zaposlenih pripadnica Vojske Srbije i Ministarstva odbrane po teritorijalnom principu;
- na nivou programske aktivnosti „Vanredne situacije” u okviru cilja 1: „Unapređenje sposobnosti za angažovanje na zadacima otklanjanja posledica elementarnih nepogoda i tehničko-tehnoloških nesreća”, sa indikatorom kojim se prati broj pripadnika Vojske Srbije ženskog pola obučenih za otklanjanje posledica elementarnih nepogoda i tehničko-tehnoloških nesreća;
- na nivou programske aktivnosti „Unapređenje stanja vojnog obrazovanja i vojne naučnoistraživačke delatnosti” u okviru cilja 1: „Rodna perspektiva je integrisana u sistem vojnog obrazovanja i vojne naučnoistraživačke

delatnosti”, sa dva pripadajuća indikatora, koja obuhvataju nastavne sadržaji o rodnim pitanjima koji su integrisani u nastavne kurikulume – definisane programe studija i karijernih usavršavanja u Vojnoj akademiji i Medicinskom fakultetu VMA, kao i zastupljenost žena na rukovodećim položajima u vojnom obrazovanju i vojnoj naučnoistraživačkoj delatnosti.

Međutim, i pored značajnih pomaka ostvarenih u dosadašnjem periodu po pitanju implementacije ROB-a u postupak planiranja i izvršenja budžeta, ne može se reći da se isti odvija bez teškoća. Navedeno se pre svega ogleda u nedovoljnoj obučenosti subjekata nosilaca ne samo finansijskog planiranja već i izrade politika u širem smislu. Iz navedenog proizlazi neophodnost dodatnog usavršavanja, odnosno razvijanja specifičnih veština, a u cilju dostizanja suštine ROB-a.

8.6. Ključni akteri za integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke

Ključni akteri, osim aktera u MO i VS uključuju i sledeće institucije koje, u skladu sa svojim mandatima, mogu da imaju uticaj na integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke. Tu spadaju sledeće institucije: Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost²⁹⁸, Kancelarija poverenice za zaštitu ravnopravnosti²⁹⁹, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, KAPK, drugi univerziteti i druge naučno-istraživačke institucije (imajući u vidu da se oficiri šalju na školovanje i na civilne fakultete).

Među ključne aktere svakako treba uvrstiti i međunarodne institucije i donatore, ne samo zbog izveštavanja o postignutom stepenu rodne ravnopravnosti (više detalja u narednom pasusu), finansijske i tehničke podrške za unapređenje rodne ravnopravnosti u sektoru odbrane, već i kao aktere koji pružaju najnovije informacije i daju podsticaj daljem unapređenju rodne ravnopravnosti, u tesnoj saradnji sa MO i VS. Tu je važno napomenuti partnerstva, kao što su partnerstva sa UNDP SEESAC, UN Women, OEBS i naglasiti da je dugoročna perspektiva od ključne važnosti za uspešnu i održivu implementaciju aktivnosti usmerenih na promociju rodne ravnopravnosti u sektoru odbrane.

298 Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost je osnovala Vlada Republike Srbije 30. oktobra 2014. godine. Ono razmatra sva pitanja u vezi rodne ravnopravnosti i koordinira rad organa državne uprave u vezi sa rodnom ravnopravnošću. Osnivanje ovog tela je značajno za proces evropskih integracija i unapređenje rodne ravnopravnosti u Srbiji (navod iz saopštenja povodom osnivanja Koordinacionog tela).

299 Nezavisan državni organ za zadatkom zaštite ravnopravnosti i sprečavanja svih oblika diskriminacije, uključujući diskriminaciju na osnovu rodne pripadnosti.

U sklopu izveštavanja o rodnim aspektima MO priprema izveštaje koje dostavlja Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, u cilju izveštavanja o implementaciji CEDAW ka nadležnoj Komisiji UN. Takođe priprema i izveštaje o primeni RSBUN 1325 koje dostavlja stalnom predstavništvu Republike Srbije pri UN i koji se dostavljaju generalnom sekretaru UN za pripremu godišnjeg izveštaja generalnog sekretara o implementaciji RSBUN 1325.³⁰⁰

MO Republike Srbije po zahtevu nadležnih institucija priprema informacije i izveštaje koji sadrže informacije o rodnim aspektima uključujući izveštaje o primeni Zakona o rodnoj ravnopravnosti.

300 [Izveštaj za 2020. godinu](#)

9. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Normativni okvir propisuje obavezu poštovanja rodne ravnopravnosti

- Sistemi odbrane u Bosni i Hercegovini, Crnoj Gori, Republici Severnoj Makedoniji i Republici Srbiji posvećeni su uvođenju rodne ravnopravnosti u vojno obrazovanje i obuke, u skladu sa obavezama koje proizlaze iz međunarodnog pravnog okvira, opšteg normativnog okvira za rodnu ravnopravnost na državnom nivou, kao i normativnog okvira koji se odnosi na obrazovanje i obuke u sistemima odbrane. Sve četiri države imaju zakone o rodnoj ravnopravnosti, strategije za postizanje rodne ravnopravnosti, planove akcije za sprovođenje Rezolucije 1325, kao i institucionalne mehanizme za sprovođenje politika i zakona koji se odnose na rodnu ravnopravnost i sprečavanje rodno zasnovane diskriminacije. Sledstveno tome, sva četiri sistema odbrane imaju institucionalna rešenja koja treba da obezbede uspostavljanje i jačanje rodne ravnopravnosti.
- ▶ **Potrebno je osigurati bolju primenu zakonskih normi, strategija za postizanje rodne ravnopravnosti, kao i planova akcija za sprovođenje Rezolucije 1325. Ukoliko je neophodno, obezbediti usvajanje podzakonskih akata da bi se stvorili uslovi za punu implementaciju svih zakonskih normi koje se odnose na rodnu ravnopravnost.**

Prikupljanje rodno razvrstanih podataka i rodna analiza

- Regionalna studija polaznog stanja obiluje podacima, ali istovremeno ukazuje na činjenicu da rodno razvrstani podaci nisu uvek lako dostupni jer u sistemima ne postoji praksa sistematskog prikupljanja rodno razvrstanih podataka. To ukazuje da treba još odlučnije nastojati da se zakonska obaveza prikupljanja rodno razvrstanih podataka implementira u potpunosti. Ovo je posebno važno za glavnu temu studije, odnosno potrebno je sistematski prikupljati podatke o održanim rodnom treninzima, broju polaznika i polaznica treninga, frekvenciji treninga, temama koje se obrađuju itd. Prikupljanje rodno razvrstanih podataka je ključno, ali je važno da se ono ne svede na puko prebrojavanje i razvrstavanje po polu, već da bude praćeno adekvatnom rodnom analizom.
- ▶ **Potrebno je sistematsko prikupljanje rodno razvrstanih podataka, kao i analiza tih podataka. Kroz regionalnu saradnju moguće je dalje unaprediti praksu prikupljanja podataka. Potrebne su obuke za poboljšanu primenu rodne analize prikupljenih podataka.**

Podrška institucionalnim mehanizmima za rodnu ravnopravnost

- Iako čvrsta opredeljenost i zakonska osnova postoji, zadaci vezani za unapređenje rodne ravnopravnosti dodati su redovnim dužnostima koje obavljaju osobe koje se nalaze na pozicijama savetnika/ca načelnika GŠ ili savetnika/ca ministara/ica odbrane. Važno je napomenuti da je takva praksa prepoznata kao problem i da su u nekim sistemima već preduzeti koraci ka formiranju ili radnih mesta sa opisom posla koji je fokusiran na rodnu ravnopravnost, ili odeljenja koji će se baviti tom tematikom. I pored postojanja opšte zakonske osnove, iskustvo pokazuje da je potrebno da se i normativni okvir prilagodi, odnosno da eksplicitnije uključi obavezu integracije rodne perspektive. Potrebno je da svaki sistem odbrane definiše koje je to mesto u normativnom okviru u koje treba uneti izmene i dopune da bi se obezbedila jasna obaveza integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke, koja već proističe iz postojećih sistemskih zakona i međunarodnopravnih obaveza.
- ▶ **Formirati opise poslova i radna mesta ili odeljenja koja se bave inkluzijom i rodnom ravnopravnošću u sistemu odbrane, uključujući integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke. Koristiti postojeća iskustva iz regiona, vodeći se potrebama i kontekstom vlastitog sistema odbrane.**

Edukacija o rodnoj perspektivi kroz rodne obuke

- Postignuto je zajedničko razumevanje u okviru sva četiri sistema o smeru promene koncepta ljudske bezbednosti kao i o načinu na koji se bezbednost razume i čuva u savremenim okolnostima. Uočeno je da se primena rodne perspektive razlikuje na strateškom, operativnom i taktičkom nivou.
- ▶ **Potrebno je koristiti tzv. dvostruki pristup obukama o rodnoj ravnopravnosti, odnosno kombinovati integrisanje rodne perspektive u nastavne programe sa treninzima koji su fokusirani na rodne teme. Rodni treninzi treba da se izvode redovno na svim nivoima i u svim organizacionim celinama na taktičkom, operativnom i strategijskom nivou.**

Ažuriranje nastavnih sadržaja i uključivanje rodne perspektive

- Sama činjenica da se pristupilo izradi Regionalne studije polaznog stanja govori o tome da sva četiri sistema odbrane prepoznaju da nije dovoljno da postoje

posebni treninzi koji se odnose na rodnu perspektivu. Jedna od osnovnih karakteristika rodnih uloga je da su one promenljive, u skladu sa izmenama društvenih okolnosti. Zato je potrebno redovno ažurirati edukativne materijale i učiniti ih dostupnima onima koji se bave vojnim obrazovanjem i obukama.³⁰¹ Sva četiri sistema odbrane imaju sistem za reviziju nastavnih sadržaja koji omogućuje da se sadržaji u manjem delu ažuriraju bez obnavljanja akreditacije, a značajnije izmene su moguće tokom obnavljanja akreditacije.

Urođnjavanje nastavnih sadržaja u vojnom obrazovanju i obuci je kompleksan proces koji zahteva planiranje kratkoročnih, srednjoročnih i dugoročnih ciljeva, uz postavljanje indikatora za praćenje procesa. Analiza već postojećih rodni sadržaja u sklopu nastave društvenih predmeta je prvi korak, a sa ambicijom da se rodna perspektiva integriše u kompletan kurikulum da se rodni stereotipi i predrasude ne bi prenosili kroz tzv. „nevidljivi kurikulum“ koji je uvek prisutan kada nema planski uvedene rodne perspektive.

- **Izvršiti rodnu analizu nastavnih sadržaja i predložiti izmene u skladu sa zaključcima analize. Potrebno je napraviti konkretne planove o postupnim izmenama sa krajnjim ciljem ažuriranja svih nastavnih sadržaja da bi se uvela rodna perspektiva tamo gde ona već nije uvedena. Izvršiti manje revizije za koje nije potrebna akreditacija na kraći rok, a značajnije revizije pripremiti pred proces akreditacije.**

Obuka o rodnoj perspektivi za celokupni kadar zaposlen u sistemima odbrane

- Iako su kontakti kroz regionalne sastanke prepoznati kao veoma važni, onlajn rad, uveden u vreme pandemije izazvane virusom COVID-19, uneo je novu dimenziju i otvorio nove mogućnosti. U domenu treninga iz rodne perspektive prepoznat je potencijal da se naprave standardizovani osnovni i napredni treninzi iz rodne perspektive koji bi bili dostupni onlajn i time omogućili veliku pokrivenost, odnosno širok dijapazon rodne senzitivizacije vojnika, podoficira, oficira, kao i civila zaposlenih u sistemu odbrane. Regionalna saradnja može da obogati i ubrza

³⁰¹ Iskustva u svetu na temu integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke su teško dostupna, a poseban je izazov naći primere regionalne saradnje sa ciljem razmene znanja i iskustva na tu temu. Da bi lakše „ušli u temu“, UNDP SEESAC je omogućio prevod priručnika *Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje* (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016) na BCMS i makedonski jezik. Priručnik je podeljen članovima i članicama Regionalne radne grupe u pripreмноj fazi rada, a postoji dovoljan broj primeraka da bi bio dostupan nastavnom osoblju.

koncipiranje onlajn kursa koji bi mogao da se koristi za sve sisteme uz neophodna prilagođavanja. Pogotovo se to odnosi na bazni opšti kurs iz rodne perspektive koji bi trebalo da prođu svi pripadnici i pripadnice sistema.

- ▶ Treba raditi i na senzitivizaciji celokupnih oružanih snaga i svih zaposlenih u sistemu odbrane, kako onih koji nose uniformu, tako i civilnih lica. U tu svrhu, treba koncipirati onlajn osnovni kurs koji bi koristili sistemi odbrane u sve četiri države koristeći regionalnu mrežu instruktora/ki kao resurs regionalnog znanja i iskustva i koji bi bio obavezujući za sve pripadnike/ce oružanih snaga i sve državne službenike/ce ministarstava odbrane.

Standardizacija obuka i jačanje kapaciteta instruktorskog kadra

- ▶ Sva četiri sistema odbrane imaju interne kapacitete u vidu certificiranih rodnih instruktora/ki, ali je potrebno stalno obnavljanje jer postoji fluktuacija osoblja u sistemu. Učinjeni su prvi koraci ka sistematizaciji postojećih znanja o rodnoj perspektivi u sistemima odbrane, i sva četiri sistema imaju priručnike za rodne instruktore/ke, ili su u procesu planiranja izrade, u toku izrade, odnosno ažuriranja postojećih priručnika. Dragocena je regionalna razmena u tom pogledu, jer svaki od priručnika ima svoje specifičnosti, što obogaćuje postojeća znanja na regionalnom nivou. Potreban je dovoljan broj i stalan, planski angažman rodnih instruktora/ki da bi se postojeći kapaciteti održavali i koristili u potpunosti.
- ▶ Ojačati kapacitete kako rodnih instruktora/ki (u smislu povećanja njihovog broja, kontinuiranog ulaganja u njihovo znanje, standardizacije sadržaja koji prenose zaposlenima, kao i frekvencije predavanja), tako i celokupnog nastavnog kadra u sistemima u kojima postoje vojne srednje škole i vojne akademije, da bi bila omogućena smisljena integracija rodne perspektive.

Programi rodnog mentorstva za komandni i rukovodeći kadar

- Aktivna podrška rukovodstva i komandnog kadra je već prisutna, ali treba da bude još jača da bi se rodna perspektiva integrisala u vojno obrazovanje i obuke. Postoje planovi za rodnu senzitivizaciju donosilaca odluka i osoba na najvišim komandnim pozicijama, a već je u toku nekoliko mentorskih programa fokusiranih na rodnu ravnopravnost i prepoznavanje rodno zasnovane diskriminacije, namenjenih osobama na rukovodećim pozicijama u sistemima odbrane. Sistemi vojnog obrazovanja i obuke su različiti u zemljama koje poseduju vojne akademije,

u odnosu na one koje šalju kadete na školovanje u inostranstvo. Bez obzira na to, na nivou treninga iz rodne perspektive, posebno rodnog treninga komandnog kadra i programa mentorstva za osobe na rukovodećim pozicijama, postoje vredna iskustva koja su relevantna za sve sisteme odbrane.

- ▶ **Nastaviti i ojačati programe mentorstva uz izgradnju internih kapaciteta za mentorske programe iz rodne perspektive namenjene rukovodećim i komandnim kadrovima u ministarstvima odbrane i oružanim snagama.**

Regionalna saradnja pruža dodatnu vrednost kroz razmenu znanja i iskustva

- ▶ Regionalna studija polaznog stanja je rezultat strukturisanog konsultativnog procesa, gde se još jednom pokazalo da je posebno vredno kad se učesnici i učesnice radne grupe nađu zajedno na jednom mestu, odvojeni od dnevnih zadataka i potpuno posvećeni temi. Kombinovanje konsultacija na nivou individualnih sistema odbrane sa sastancima regionalne Radne grupe se pokazalo kao najbolja kombinacija. Zajednički rad na prethodnim regionalnim publikacijama, kao i na Regionalnoj studiji polaznog stanja, pokazao je vrednost regionalnog pristupa i njegovu unikatnost u globalnim okvirima. Zato je dokumentovanje procesa i deljenje iskustva ključno, jer su se ovakvim regionalnim pristupima sistemi odbrane pozicionirali kao globalno važni akteri koji mogu da prenesu svoja iskustva drugim regionima.
- ▶ **Nastaviti regionalnu saradnju fokusiranu na integraciju rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke, sa fokusom na izradu detaljnog plana integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke i praćenje primene plana. Dokumentirati zajednički rad kroz zapisnike, evaluacije i primere iz prakse zbog razmene iskustava sa drugim regionima.**

10. ZAVRŠNE NAPOMENE

Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke može izgledati kao veoma kompleksan, pa i nemoguć zadatak imajući u vidu ukorenjenost rodni režima i stereotipa, rodne predrasude, i često neosveščene diskriminatorne stavove kako u društvu, tako i u oružanim snagama. Ipak, ova *Regionalna studija polaznog stanja* predstavlja dokaz spremnosti sistema odbrane zemalja Zapadnog Balkana da zajedno zakorače na malo ispitano teritoriju, gde su konkretna pozitivna iskustva integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke još uvek retka. To se ne odnosi samo na region Zapadnog Balkana, već i na druge regione u svetu. Teško su dostupne informacije koje se odnose na sistematsko uključivanje rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke u drugim zemljama, a ne postoje „recepti“ koji bi mogli da se iskoriste, uz neophodno prilagođavanje kontekstu.

Nije prvi put da četiri sistema odbrane rade zajedno na temama vezanim za rodnu ravnopravnost u okviru projekta „*Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbednosti u zemljama Zapadnog Balkana*“. Zajedničkim naporima su urađene dve regionalne studije o položaju žena u oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana i po prvi put omogućena komparacija plauzibilnih podataka dobijenih korišćenjem uporedive metodologije. Krajem 2021. godine objavljen je i *Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje*, koji predstavlja značajan proboj u odnosu na ovu važnu i osetljivu temu. Nije preterano reći da su sistemi odbrane u regionu Zapadnog Balkana primer iniciranja pozitivnih promena u oblasti rodne ravnopravnosti kroz regionalna istraživanja koja u saradnji sprovode.

Zajednički rad i korišćenje akumuliranog znanja i iskustva obogaćenog regionalnom razmenom i saradnjom bio je iniciran i vođen od strane kompetentnih predstavnika i predstavnica ministarstava odbrane i oružanih snaga, uz podršku UNDP SEESAC tima.

Ulaskom u temu integracije rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke otvara se još jedno važno poglavlje, ključno za održive i trajne promene u sistemu odbrane usmerene na uspostavljanje rodne ravnopravnosti u skladu sa postojećim normativnim okvirima sve četiri zemlje, kao i relevantnim međunarodnopravnim okvirom.

Zrelost pristupa ogleda se u odluci da se krene od prikupljanja podataka o polaznom stanju, da bi na osnovu sveobuhvatnog uvida u raznolikosti i sličnosti normativnog okvira i praksi u zemljama regiona Zapadnog Balkana bilo moguće planirati dalje korake.

Promene u kompleksnim sistemima nisu brze i linearne, tim pre su pouzdani polazni podaci i dobro strukturisane pripreme za uvođenje inovacija od suštinskog značaja. Bogatstvo postojećih dobrih praksi daje solidnu osnovu za planiranje akcija, a regionalna Radna grupa se potrudila da dobre prakse prikaže u sklopu Regionalne studije polaznog stanja.

U regionu postoji bogatstvo postojećih dobrih praksi koje mogu da posluže kao začetak institucionalizacije urodnjavanja u domenu vojnog obrazovanja i obuka. Raznolikost dobrih praksi od zemlje do zemlje daje puni smisao regionalnoj saradnji i razmeni znanja, jer je skup dobrih praksi mnogo više od pojedinačnih primera i otvara vrata inovativnom razmišljanju i uvođenju novih praksi koje donose rezultate. Svaka od zemalja ima šta da ponudi – od iskustva rodne revizije celog sistema odbrane, do specijalno osmišljenih treninga za osoblje komisija koje se bave nastavnim sadržajima, planiranja rodnog senzitivisanja za celokupni kadar Vojne akademije, rodnog budžetiranja i formiranja odeljenja koje će se baviti jednakim mogućnostima i rodnom ravnopravnošću.

Čvrsta opredeljenost za regionalnu saradnju u domenu jačanja rodne ravnopravnosti u sistemima odbrane učvršćena je potpisivanjem zajedničke Deklaracije u Budvi decembra 2021. godine. To je, pored dosadašnjih rezultata zajedničkog rada, garancija da integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke neće ostati na ovom regionalnom pregledu polaznog stanja. Regionalna saradnja će nastaviti da služi kao rasadnik novih znanja i akcelerator procesa usmerenih na uvođenje rodne ravnopravnosti, kao važnog elementa reforme sistema odbrane. Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke je najvažniji korak na tom putu jer omogućava da nove generacije tokom školovanja razumeju šta su vrednosti i obaveze koje se odnose na punu primenu rodne ravnopravnosti u sistemu odbrane. Uvjereni smo da će, u duhu potpisane [Ministarske deklaracije](#), Regionalna studija polaznog stanja doprineti boljoj integraciji žena u sisteme odbrane četiri zemlje Zapadnog Balkana kroz povećanje rodne osveštenosti i odgovarajuća prilagođavanja nastavnih planova i programa za vojno obrazovanje i obuke.

REČNIK POJMOVA

Afirmativne mere - zakonske i druge mere koje se preduzimaju u korist društvenih grupa koje se faktički nalaze u nejednakom položaju u odnosu na ostale ljude, kako bi grupe koje nisu u jednakom položaju dostigle punu ravnopravnost. Afirmativne mere su privremenog karaktera, a uz pomoć njih se ispravljaju posledice dugogodišnje sistemske diskriminacije i ubrzava proces ostvarivanja suštinske ravnopravnosti. Zbog toga pravljenje razlike u korist grupe koja je istorijski u nejednakom položaju, kao što su to žene u sistemu odbrane, ne predstavlja diskriminaciju.³⁰²

Agenda Žene, mir, bezbednost – međunarodni politički okvir zasnovan na istorijskoj rezoluciji Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija (RSBUN) 1325 koja je usvojena 2000. godine i usmerena na sistematsko uvođenje rodne perspektive u sistem odbrane i uključivanje žena u mirovne procese i primenu mirovnih sporazuma. Srodne rezolucije RSBUN 1325 uključuju: RSBUN 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2272(2016), 2467 (2019), 2493 (2019), 2538 (2020).

Andragogija – Nauka i veština koja se primenjuje u obrazovnim procesima za odrasle i koja se, zbog specifičnosti načina učenja odraslih, razlikuje od pedagogije, koja je usmerena na metode koje se koriste za obučavanje dece i mladih.³⁰³

Diskriminacija zasnovana na rodu – Diskriminacija zasnovana na rodu ili polu nastaje usled interakcije između polova (kao bioloških karakteristika žena i muškaraca) i njihovih socijalno izgrađenih identiteta, atributa i uloga u društvu. Diskriminacija prema ženama se odnosi na bilo kakvo pravljenje razlike, isključivanje ili ograničavanje koje ima za cilj ili posledicu umanjivanje

302 [Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021](#)

303 Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016)

ili poništavanje uvažavanja, dobiti ili doprinosa žena, nezavisno od njihovog bračnog statusa, a na osnovu kršenja principa ravnopravnosti muškaraca i žena, ljudskih prava i sloboda, u političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili bilo kom drugom polju.³⁰⁴ Diskriminacija može biti direktna (neposredna) ili indirektna (posredna), počinjena namerno ili iz neznanja, ali je u svim oblicima neprihvatljiva i zakonom zabranjena.³⁰⁵

Dvostruki pristup rodnoj ravnopravnosti - Dvostruki pristup se odnosi na komplementarnost strategija uvođenja rodne perspektive - orodnjavanja (eng. – *gender mainstreaming*), sa ciljanim politikama i merama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, uključujući i afirmativne mere. Nekada se naziva i “strategijom paralelnih putanja” (engl. *twin-track strategy*).³⁰⁶

Evaluacija – sistematsko utvrđivanje ishoda procesa obrazovanja ili obuke koje se zasniva na jasnim kriterijumima za procenu da li su, i u kojoj meri, postignuti predviđeni ishodi učenja.³⁰⁷

Formalna rodna ravnopravnost - Formalna rodna ravnopravnost, koja se naziva i *de iure* rodna ravnopravnost, znači da ustav i/ili domaći zakoni osiguravaju principe ravnopravnosti žena i muškaraca, jednakog priznavanja i uživanja i ostvarivanja svih ljudskih prava i osnovnih sloboda, kao i mere koje omogućavaju jednak tretman žena i muškaraca i jednake mogućnosti za njih na političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom, domaćem ili bilo kom drugom polju.³⁰⁸

304 EIGE Rečnik rodni pojmova ([EIGE - Gender Equality Glossary and Thesaurus](#))

305 Za više informacija o rodno zasnovanoj diskriminaciji pogledati Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i slostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemanja Zapadnog Balkana. Sarajevo, Podgorica, Skopje, Beograd, SEESAC 2021.

306 Ibid.

307 Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016)

308 Ibid.

Interni žalbeni mehanizmi - Prilikom uklanjanja prepreka za puno učešće žena u oružanim snagama, ključni prioritet mora biti sprečavanje rodno zasnovane diskriminacije, uznemiravanja, maltretiranja i zlostavljanja – drugim riječima, mora se osigurati da cjelokupno osoblje, muškarci i žene, služe u okruženju koje je zdravo, sigurno, u kojem postoji poštovanje i koje podržava njihova ljudska prava. Efektivni i pouzdani žalbeni mehanizmi su ključna komponenta takvog okruženja. Ključna pitanja za žalbene mehanizme su: Kakve vrste žalbi podnosi žensko i muško osoblje? Da li se sve žalbe istražuju na fer i efektivan način? Da li se podnositeljima žalbi daje podrška i zaštita od odmazde? U kojoj mjeri je podnositeljima žalbi osigurana povjerljivost? Ukoliko je došlo do protupravne radnje, da li se provode sankcije i vrše sistemske promjene? Da li su raspoređenom osoblju dostupni žalbeni mehanizmi? Na koji način se vodi žalbena evidencija? Kako se vrši nadzor nad samim žalbenim mehanizmima?³⁰⁹

Indirektna rodna diskriminacija - Indirektna diskriminacija se dešava kada bi naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa dovela osobe jednog pola u posebno nepovoljan položaj u poređenju sa osobama drugog pola, osim ako ta odredba, kriterijum ili praksa objektivno opravdavaju legitimni cilj dok su sredstva za postizanje tog cilja prikladna i neophodna.³¹⁰

Institucionalni kapacitet za uvođenje rodne perspektive - Institucionalni kapacitet za uključivanje rodnih pitanja odnosi se na potencijal institucije da ispuni svoje obaveze o rodnom uključivanju i sposobnost identifikovanja i rešavanja problema povezanih sa sprovođenjem istog.³¹¹

Institucionalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost - Organi zaduženi za promociju rodne ravnopravnosti i podršku uključivanja rodne ravnopravnosti u opšte politike u svim oblastima. Obično se sastoje od centralnog vladinog tela upotpunjenog međuresornom koordinacionom strukturom za rodnu

309 Bastick, M. Rod i žalbeni mehanizmi: priručnik za oružane snage i institucije ombudsmena (Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions), Geneva: DCAF, 2015.

310 Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021

311 Ibid.

ravnopravnost i kontakt osobama ili centrima odgovornim za uključivanje rodne ravnopravnosti u ministarstvima.³¹²

Integracija rodne perspektive, urođnjavanje (*Gender mainstreaming*) – Proces procene uticaja na žene i muškarce koji proizlaze iz svake akcije, zakona, politika ili programa u svim oblastima i na svim nivoima. Urođnjavanje je strategija koja obezbeđuje da se brige i iskustva I muškaraca i žena uključe i postanu integralna dimenzija planiranja, implementacije, praćenja i procene politika i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim oblastima sa ciljem da dobrobiti ravnopravno uživaju i žene i muškarce, te da se ne perpetuiraju nejednakosti. Krajnji cilj je postizanje rodne jednakosti.” (ECOSOC – Ekonomsko-socijalni Savjet (Economic and Social Council) definicija 1997/2 koja je prihvaćena kao definicija koja se koristi unutar UN sistema (Ujedinjene nacije)³¹³

Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje – strategija postizanja rodne ravnopravnosti kroz procenu uticaja svake planirane aktivnosti na žene i muškarce, uz razumevanje kako se ti uticaji razlikuju, uključujući uticaj zakona, društvenih politika i programa u svim oblastima i na svim nivoima. Cilj je da se pitanja i iskustva žena i muškaraca razmatraju u izradi, sprovođenju, praćenju i proceni politika i programa. S obzirom da se ova regionalna studija bavi vojnim obrazovanjem i obukama, potrebno je razumeti uticaj zakona, politika i programa vojnog obrazovanja i obuka na svim nivoima na žene i muškarce, kao i uključenost rodne perspektive u obrazovne programe i predmete.

Izgradnja kapaciteta za rodnu ravnopravnost - Izgradnja kapaciteta u oblasti rodne ravnopravnosti odnosi se na izgradnju ili jačanje znanja, veština i sposobnosti pojedinih osoba, institucija, grupa ili organizacija da obavljaju poslove, rešavaju probleme, postavljaju i ostvaruju ciljeve u oblasti rodne ravnopravnosti na održiv i transformativan način.³¹⁴

312 Ibid.

313 Preuzeto sa: www.un.org/womenwatch

314 Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021

Kursevi – obrazovne jedinice u okviru kurikuluma koje se bave određenom tematikom ili disciplinom u određenom vremenskom periodu, odnosno sa jasnim početkom i završetkom kursa.³¹⁵

Kurikulum – plan obrazovanja koji predstavlja strukturisani niz očekivanih ishoda učenja, obično organizovan kao celina, odnosno kombinacija ili niz kurseva srodnih po tematici.³¹⁶

Ljudska bezbednost – Koncept ljudske bezbednosti se prvi put pominje 1994. u izveštaju o humanom razvoju naslovljenom “Nove dimenzije ljudske bezbednosti” (UNDP, 1994). Taj izveštaj je uveo nov pojam bezbednosti koja izjednačava pojam bezbednosti sa bezbednošću ljudi, a ne teritorija, kao i sa konceptom ljudskog razvoja, a ne naoružavanja kao garanta bezbednosti.³¹⁷

Mentorstvo – Zaštićena interakcija koja omogućava učenje i eksperimentisanje, kao i da lični potencijal i nove veštine cvetaju kroz proces u kom jedna osoba, mentor/ka, podržava karijerni razvoj druge osobe, pod mentorstvom, izvan uobičajenog odnosa nadređeni-podređeni.³¹⁸

Metode učenja – sve intervencije koje se svesno preduzimaju kako bi se podržao proces učenja pojedinačnih osoba, timova, a ponekad i celokupnih organizacija.³¹⁹

Nevidljive barijere - U odnosu na rodnu ravnopravnost, nevidljive barijere se odnose na stavove i osnovne tradicionalne pretpostavke, norme i vrednosti koje sprečavaju osnaživanje/puno učešće žena u društvu.³²⁰

315 Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016)

316 Ibid.

317 Dostupno na: undp.org/content/human-development-report-1994

318 Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016)

319 Ibid.

320 Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021

Nevidljivi kurikulum – neizgovorene norme, vrednosti i verovanja koja se prenose učenicima i učenicama kroz osnovnu strukturu obrazovanja i nastavne sadržaje koji se nude. Ukoliko su nastavni sadržaji prividno rodno neutralni, to implicira da postoji skriveni kurikulum, odnosno da se kroz obrazovne sadržaje prenose rodni stereotipi i impliciraju određene uloge i mogućnosti muškaraca i žena.³²¹

Nasilje prema ženama u konfliktnim situacijama – Nasilje koje disproportionalno pogađa osobe ženskog pola tokom oružanog sukoba, u rasponu od fizičkog, seksualnog do psihološkog nasilja koje su mogu da počine i državni i nedržavni akteri. Ovi oblici nasilja uključuju ubistva, mučenje i druga okrutna, neljudska ili ponižavajuća postupanja ili kažnjavanja, otmice, sakaćenje, prisilno vrbovanje žena boraca, silovanje, seksualno ropstvo, seksualno iskorišćavanje, nestanak i prisilno zatvaranje žena, prisilni brak, prisilnu prostituciju, prisilni pobačaj, prinudnu trudnoću i prisilnu sterilizaciju.³²²

Obrazovni ishodi – nastavni sadržaj koji osoba koja uči treba da zna i da primeni po završenom kursu ili lekciji. Pristup zasnovan na ishodima je fokusiran na to da učenici/učenicke kroz proveru znanja mogu da demonstriraju da su ostvarili željene obrazovne ishode, a tome je prilagođen i proces procene znanja.³²³

Obuka – proces podučavanja koji je usmeren na sticanje definisanog seta veština koje se odnose na određene funkcije ili aktivnosti.³²⁴

Obuka o rodnoj perspektivi - Obuka o rodnoj perspektivi je širok koncept koji obuhvata raznorodna obrazovna sredstva ili procese, koji imaju za cilj da sve osobe, a posebno osobe na mestima odlučivanja i one koje kreiraju društvene politike obuče o temama vezanim za rodnu ravnopravnost da bi kroz proces obuke izgradile svoje kompetencije i mogle da promovišu ciljeve rodne ravnopravnosti u svom radu na svim nivoima.³²⁵

321 Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016)

322 EIGE Rečnik rodnih pojmova (EIGE - Gender Equality Glossary and Thesaurus)

323 Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016)

324 Ibid.

325 EIGE Rečnik rodnih pojmova (EIGE - Gender Equality Glossary and Thesaurus) - modifikovana definicija

Operativni nivo – komandni nivo na kome se planiraju, vode i održavaju kampanje i veće operacije radi postizanja strateških ciljeva u zonama ili oblastima vojnog delovanja.³²⁶

Pol – pojam kojim se označavaju biološke razlike između muškaraca i žena. Žene su nosioci xx, a muškarci xy para hromozoma i imaju različite uloge u procesu reprodukcije. Razlike između muškaraca i žena su univerzalne, očigledne i nepromenljive, postoje u svim društvima i u svim vremenima bez obzira na uslove života, socijalni status, etničko ili rasno poreklo.³²⁷

Posebni programi usavršavanja - Posebni programi usavršavanja predstavljaju oblik usavršavanja koji se organizuje radi osposobljavanja i neposredne pripreme profesionalnih pripadnika/ca oružanih snaga i državnih službenika/ca za obavljanje viših komandnih i štabnih dužnosti i obavljanje poslova bezbednosti i odbrane. Postoje četiri nivoa programa usavršavanja, s tim da neke od zemalja* nemaju četvrti nivo već se takvo školovanje odvija u inostranstvu. Programi usavršavanja su različiti u svakoj od zemalja.

Rod – društveno uslovljene i definisane uloge, ponašanja, aktivnosti i karakteristike koje određeno društvo smatra karakterističnim za žene i za muškarce. Stavovi i ponašanja koje određeno društvo nameće ženama i muškarcima su naučeni kroz socijalizaciju i promenjivi u vremenu i prostoru. Pojmovi „rod“ i „pol“ se često izjednačavaju, ali oni nisu sinonimi jer je pol biološki, a rod socijalno uslovljen i ima širok raspon varijacija u zavisnosti od vremenskog perioda, socio-ekonomskih uslova i razlikuje se između kultura.³²⁸

Rodna analiza – razumevanje razlika u uslovima, potrebama, zastupljenosti, pravu pristupa resursima, kontroli sredstava, moći odlučivanja itd. koji postoje između žena i muškaraca. Razlike se zasnivaju na rodnom ulogama i uvek postoje, jer nijedna aktivnost ili situacija nije rodno neutralna.³²⁹

326 Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016)

327 Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021

328 Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021

329 Ibid.

Rodna dimenzija - Razmatranje rodne dimenzije podrazumeva razmatranje načina na koji se razlikuju situacije, potrebe i izazovi sa kojima se suočavaju žene i muškarci (i devojčice i dečaci), s ciljem uklanjanja i izbegavanja nejednakog položaja, kao i promovisanje rodne ravnopravnosti u okviru određenih politika, programa ili aktivnosti. Rodna dimenzija se ponekad naziva „rodna perspektiva“.³³⁰

Rodni identitet - odnosi se na lično shvatanje sopstvene rodne pripadnosti, koja može, ali ne mora da se podudara sa biološki determinisanim polom, odnosno polno zadatom rodnom ulogom. Rodni identitet je doživljaj koji osoba ima o sopstvenom telu, što ispoljava ponašanjem, odećom, govorom, gestikulacijom i sl. Najveći broj ljudi se rodno identifikuje 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 podelu, što može da rezultira i korekcijom tela uz pomoć hormonskih terapija i hirurškim putem, da bi se polna pripadnost uskladila sa rodnim identitetom osobe.³³¹

Rodni instruktori/ke u sistemu odbrane - Instruktori/ke za rodnu ravnopravnost su sertifikovani treneri/ce za rodnu ravnopravnost i vrše obuke pripadnika/ca Ministarstva i Vojske po različitim pitanjima rodne ravnopravnosti. Instruktori/ke su prošli obuku po NATO – Severno-atlantski savez (North Atlantic Treaty Organization) akreditovanom programu čije sprovođenje nadzire Nordijski centar za rod u vojnim operacijama (Nordic Centre for Gender in the Military - NCGM) u Švedskoj.³³²

Rodna jednakost – *gender equity (eng.)* – tretman žena i muškaraca u skladu sa vrednostima koja promovišu i štite ljudska prava, 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.³³³

330 EIGE Rečnik rodnih pojmova (EIGE - Gender Equality Glossary and Thesaurus)

331 Ibid.

332 Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skopje, Beograd, 2021

333 Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skopje, Beograd, 2021

Rodne norme - Rodne norme su standardi i očekivanja kojima se žene i muškarci uglavnom prilagođavaju, u opsegu koji definiše određeno društvo, kulturu i zajednicu u tom trenutku.³³⁴

Rodno odgovorno budžetiranje – Rodno odgovorno budžetiranje je primena urođnjavanja u budžetskom procesu. Podrazumeva rodno zasnovanu procenu budžeta, uključujući rodnu perspektivu na svim nivoima budžetskog procesa i restrukturiranje prihoda i rashoda u cilju napretka ka rodnoj ravnopravnosti.³³⁵

Rodno odgovorna institucionalna transformacija – Proces koji ima za cilj integrisanje rodne ravnopravnosti u redovna pravila, postupke i praksu institucije. Uspešna primena rodne perspective dovodi do transformacije institucije, što takođe utiče na organizacionu kulturu.³³⁶

Rodne predrasude – uporno održavani stavovi o pripadnicima ili pripadnicama određene društvene grupe koji se ne zasnivaju na dokazima ili iskustvu, već predstavljaju neutemeljeno i neargumentovano mišljenje koje se zasniva na uopštavanju i otporno je na promenu³³⁷.

334 EIGE Rečnik rodnih pojmova (EIGE - Gender Equality Glossary and Thesaurus)

335 [Council of Europe, 2009](#)

336 EIGE *Rečnik rodnih pojmova* (EIGE - Gender Equality Glossary and Thesaurus)

337 Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021

Rodna ravnopravnost – *gender equality (eng.)* – ravnopravno učešće osoba oba pola u svim oblastima društvenog i privatnog života, kao i obezbeđivanje jednakih mogućnosti za ostvarivanje prava i jednaku korist od ostvarenih rezultata da bi se obezbedio njihov ravnopravan položaj osoba oba pola. Kao pravni princip, rodna ravnopravnost promoviše puno učešće žena i muškaraca u društvu.³³⁸

Rodni režimi - Rodni režimi su „relativno strukturirani odnosi između muškaraca i žena, muškosti i ženskosti, u institucionalnom i vaninstitucionalnom okruženju, na nivou diskursa i na nivou praksi. Ova strukturacija je opredmećena u različitim rodnim ulogama, različitim rodnim identitetima i različitim rodnim reprezentacijama“.³³⁹

Rodni stereotipi - šematski, uprošćeni i teško promenjivi pogledi i odnosi prema nekoj grupi, koje odlikuje netrpeljivost.³⁴⁰

Rodne uloge – skup karakteristika, načina ponašanja, stavova, aktivnosti, normi, obaveza i očekivanja koje neko društvo dodeljuje i zahteva od osoba s obzirom na njihov pol. Rodna pravila se usvajaju u procesu socijalizacije, primarno u porodici, a prenose i održavaju putem obrazovanja, medija, društvenih običaja, religije, kulture, umetnosti i dr. Takvo naučeno ponašanje sačinjava rodni identitet i određuje rodne uloge koje su u određenom vremenskom periodu i u određenoj kulturi prihvaćene u porodici i društvu.³⁴¹

338 Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021

339 Blagojević M. Žene i muškarci u Srbiji 1990-2000: urođnjavanje cene haosa. Beograd, 2002

340 Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skoplje, Beograd, 2021

341 EIGE Rečnik rodnih pojmova (EIGE - Gender Equality Glossary and Thesaurus)

Rodno obrazovanje - Neophodan deo kurikuluma na svim nivoima obrazovanja, koji bi devojkama i dečacima, ženama i muškarcima omogućio da razumeju kako konstrukcije muškosti i ženskosti i modeli za dodeljivanje društvenih uloga - koji oblikuju naša društva - utiču na njihov život, veze, životne izbore, putanje karijere, itd.³⁴²

Rodno zasnovano nasilje - rodno zasnovano nasilje kao potkategorija nasilja odlikuje se širokim spektrom nasilnih praksi. U Konvenciji UN-a o eliminaciji svih oblika nasilja prema ženama (CEDAW – 1993 (Convention on Elimination of All Forms of Violence Against Women) definiše se kao „bilo koje delo rodno zasnovanog nasilja koje rezultira ili je verovatno da će rezultirati fizičkom, seksualnom ili psihološkom povredom ili patnjom žena, uključujući i pretnje takvim delima, prisilu ili proizvoljno lišavanje slobode, bez obzira da li se dešava u javnom ili privatnom životu.³⁴³

Savetnici/ca za rodnu perspektivu – osoba iz redova osoblja koja izveštava direktno komandujućoj osobi i pruža podršku kako bi se osiguralo da planiranje, izvršenje i evaluacija pravilno integrišu rodnu perspektivu u vojno obrazovanje i obuke. To treba da bude uloga sa punim radnim vremenom koja zahteva adekvatno obrazovanje, obuku i iskustvo.

Strateški nivo – komandni nivo na kome građani jedne države ili grupe država utvrđuju državne ili internacionalne bezbednosne ciljeve (regionalne, globalne) i raspoređuje državne resurse, uključujući vojne resurse, radi ostvarivanja utvrđenih ciljeva.³⁴⁴

342 EIGE Rečnik rodnih pojmova (EIGE - Gender Equality Glossary and Thesaurus)

343 Preuzeto sa: [United Nations Definition of Violence Against Women – Center for Relationship Abuse Awareness & Action \(stoprelationshipabuse.org\)](https://www.stoprelationshipabuse.org/)

344 Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016)

Taktički nivo – komandni nivo na kome se aktivnosti, bitke i angažmani planiraju i izvršavaju kako bi se postigli vojni ciljevi dodeljeni taktičkim formacijama ili jedinicama.³⁴⁵

Transformativno učenje – učenje kroz kritičko promišljanje sopstvenih iskustava, pretpostavki, uverenja, usvojenih vrednosti, osećanja i mentalnih perspektiva kako bi se kroz takvo kritičko promišljanje usvojila nova ili revidirana tumačenja – takav pristup učenju je često povezan sa učenjem odraslih.³⁴⁶

Vojno obrazovanje – proces koji se preduzima sa ciljem da se unapredi znanje pojedinačnih osoba i da se razviju njihove intelektualne i kognitivne sposobnosti. Vojno obrazovanje obuhvata školovanje, usavršavanje i vojno stručno obrazovanje za potrebe oružanih snaga.

345 Ibid.

346 Preuzeto sa: www.scindeks.ceon.rs

LITERATURA

Action Plan for the Promotion of Gender Equality. Decision No. MC.DEC/14/04.7. OSCE: Sofia, 2004.

Dostupno na: www.osce.org/files/f/documents/7/d/23295.pdf

Akcioni plan za implementaciju UNSCR 1325 Žene, mir i sigurnost u Bosni i Hercegovini za period 2018-2022

Dostupno na: www.peacewomen.org/sites/default/files/180718_Prijedlog-AP-UNSCR-1325_2018-2022-u-BiH.pdf

Akcioni plan za primjenu Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti Ujedinjnih nacija Žene, mir, bezbjednost u Crnoj Gori (2017-2018) i (2019-2020),

Dostupno na: www.gov.me/dokumenta/cac99749-4aaf-497f-a012-f393ef6eb5a0

Atanasova-Krasteva N. *Gender Equality Education in the European Military Universities, European Initiative for the Exchange of the Military Young Officers*, Vasil Levski National Military University, Veliko Tarnovo: 2019

Dostupno na: www.emilyo.eu/sites/default/files/Gell%20LoD%201-7/BG%20NDU%202019%2005%2020%20ARTICLE%20Atanasova%20Gender%20Education.pdf

Bastick M. *Rod i žalbeni mehanizmi: priručnik za oružane snage i institucije ombudsmena (Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions)*. DCAF: Geneva, 2015.

Dostupno na: www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF-Handbook-Gender-and-Complaints-Mechanisms_Bosnian_0.pdf

Bastick M. *Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces*. DCAF, OSCE, OSCE/ ODIHR: Geneva, 2014

Dostupno na: www.osce.org/files/f/documents/0/6/118325.pdf

Božanić D, Ileš M, Branković Đundić M. *Ka rodno odgovornom programskom budžetu – priručnik za uvođenje rodno budžetiranja u programsku strukturu budžeta*. Pokrajinski sekretarijat za privredu, zapošljavanje i ravnopravnost polova: Novi Sad, 2015.

Dostupno na: www.skgo.org/storage/app/media/uploaded-files/ka-rodno-odgovornom-programskom-budzetu.pdf

Burri S, Prechal S. *EU Gender Equality Law*. European Communities: Luxembourg, 2008

Dostupno na: EU Gender Equality Law - European Commission 2008.pdf

Canadian Defence Academy. *Generic Officer Professional Military Education – Reference Curriculum*. Kingston, 2011 (update 2018)

Dostupno na: www.nato.int/cps/en/natohq/topics_123844.htm

Canadian Defence Academy. *Non-Commissioned Officer Professional Military Education – Reference Curriculum*. Kingston, 2013

Dostupno na: www.nato.int/cps/en/natohq/topics_118000.htm

CWINF Guidance for NATO gender mainstreaming

Dostupno na: www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/SBD-cwinf-guidance.pdf

DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. „*Odbrana i rod*“, u Priručniku *Rod i bezbednost (Defence and Gender in Gender and Security Toolkit)*. DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women: Geneva, 2019

Dostupno na: www.seesac.org/Translated-Publications

DPKO/DFS. *Gender forward looking strategy (2014–2018)*. United Nations: New York, 2014

Dostupno na: peacekeeping.un.org/sites/default/files/dpko-dfs-gender-strategy.pdf

Ekvall A. *Norms on Gender Equality and Violent Conflict, E-International Relations*. 10 juni, 2013

Dostupno na: www.e-ir.info/2013/06/10/norms-on-gender-equality-and-violent-conflict

European Initiative for the Exchange of Military Young Officer

Dostupno na: www.emilyo.eu

European Institute for Gender Equality (EIGE)

Dostupno na: eige.europa.eu/thesaurus/overview

EU Gender Action Plan III. *An ambitious agenda for gender equality and women's empowerment in EU external action*. European Union: Brussels, 2020

Dostupno na: international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2021-01/join-2020-17-final_en.pdf

European Union External Action "ESDC network",

Dostupno na: eas.europa.eu/archives/docs/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/pdf/handbook/handbook_csdp_2_aufgabe-revised.pdf

European Union *Consolidated version of the Treaty on European Union*. Official Journal of the European Union, 26th October 2012, EU Doc. C 326/01

Dostupno na: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:FULL:EN:PDF

Gender Equality Policy. UN OHCHR, 2011

Dostupno na: www2.ohchr.org/english/issues/women/docs/genderequalitypolicy_september2011.pdf

Gender Equality Strategy 2020-2025. European Union, 2022

Dostupno na: ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

Gya G. *The Importance of Gender in ESDP*. European Security Review No.34, 2007

Dostupno na: www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/170/170707/170707isisgender_en.pdf

Hadžiahmetović A, Đurić-Kuzmanović T, Klatzer E, Risteska M. *Rodno odgovorno budžetiranje – Udžbenik za univerzitete*. IKD “UNIVERSITY PRESS – MAGISTRAT”: Sarajevo, 2013

Dostupno na: eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2010/GRB%20Textbook_BHS.pdf

Handbook - European External Action Service

Dostupno na: www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/19-03241%20CSDP%20Buch_WEB.pdf

Human Rights of Armed Forces Personnel – Compendium of Standards, Good Practices and Recommendations. OSCE/ODIHR, DCAF: Geneva, 2021 Dostupno na: www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/HR_ArmedForces_Compendium.pdf

Kleppe T T. *Gender Training for Security Sector Personnel – good practices and lessons learned*. Gender and Security Sector Reform Toolkit. Eds. Megan Bastick and Kristin Valasek. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008 Dostupno na: www.osce.org/files/f/documents/8/4/30736.pdf

Kirby P, Shepherd L J. *Reintroducing women, peace and security*. International Affairs, 92: 2. 2016) 249–254

Dostupno na: [Reintroducing women, peace and security \(peacewomen.org\)](http://www.peacewomen.org)

Myrntinen H, Shepherd L J, Wright H. *Sprovođenje agende žene, mir i bezbednost u regionu OEBS-a*. OEBS i Centar za žene mir i bezbednost Londonske škole za ekonomiju i političke nauke. Misija OEBS u Srbiji: 2020

Dostupno na: www.osce.org/files/f/documents/7/0/471363.pdf

Nacionalni [akcioni plan](#) za primenu Rezolucije 1325 u Republici Srbiji,

Dostupno na: www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/Policy-Brief-A-SSG-Approach-to-WPS.pdf

NATO Committee on gender perspectives. *Handbook for delegates*. Version 2010, 7;

NATO Topic, Women, Peace, Security

Dostupno na: www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm

NATO/EAPC policy for the implementation of UNSCR 1325 on women, peace and security and related resolutions. NATO: 2014

Dostupno na: www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm?selectedLocale=en

NATO/EAPC Women, Peace and Security, Policy and Action Plan. NATO: 2018

Dostupno na: www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf

NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1, Rev.2 (2017);

Dostupno na: www.nato.int/issues/women_nato/2017/Bi-SCD_40-1_2Rev.pdf

Novaković I, Perkučin J. *Od globalne strategije za spoljnu i bezbednosnu politiku EU ka ZBOP sa velikim O*. ISAC, Friedrich Ebert Stiftung: Beograd, 2017

Dostupno na: www.isac-fund.org/wp-content/uploads/2017/11/Od-Globalne-strategije-za-ZSBP-EU-ka-ZBOP-sa-velikim-O.pdf

O'Reilly M. *Inclusive Security and Peaceful Societies: Exploring the Evidence*, PRISM, 2016, Vol.6, No1

Dostupno na: www.inclusivesecurity.org/publication/inclusive-security-and-peaceful-societies-exploring-the-evidence/

Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana. ur. Balon B., SEESAC, 2014

Dostupno na: www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/Position-of-Women-in-the-Armed-Forces.pdf

Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skopje, Beograd, 2021,

Dostupno na: www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/Position-of-Women-in-the-Armed-Forces-BiH.pdf

Politika rodne ravnopravnosti u MO BiH i Oružanim snagama BiH, oktobar 2019 godine

Dostupno na: www.nato.int/cps/en/natohq/topics_132726.htm

Povelja Evropske Unije o temeljnim pravima (Charter on fundamental rights EU)

Dostupno na: www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=povelja+evropske+unije+o+temeljnim+pravima

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

Integracija rodne perspektive u vojno obrazovanje, (prevod na dostupan na BCMS i makedonskom jeziku)

Dostupno na: www.seesac.org/f/docs/Translated-Publications/DCAF-TGMHandbook-EN_Kosovo-disclaimer.pdf

Rečnik rodnih pojmova (Gender Equality Glossary and Thesaurus). European Institute for Gender Equality (EIGE)

Dostupno na: eige.europa.eu/thesaurus?lang=sr

Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana. SEESAC: Sarajevo, Podgorica, Skopje, Beograd, 2021

Dostupno na: www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/UNDP---Gender-Equality-in-the-Military---Handbook-BIH.pdf

Senden L, Timmer A. *Gender equality law in Europe : how are EU rules transposed into national law in 2018?* European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers. Publications Office: 2019

Dostupno na: op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9b101483-3a44-11e9-8d04-01aa75ed71a1

SSR Backgrounder, *Gender Equality and Security Sector Reform - Mainstreaming gender equality in security provision, management and oversight*. DCAF: Geneva, 2016

Dostupno na: www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_BG_5_Gender%20Equality%20and%20SSR.11.15.pdf

Third OSCE Gender Equality Review Conference;

Dostupno na: www.osce.org/chairmanship/467145

Timmer A, Senden L. *Gender Equality Law in Europe – How are EU rules transposed into national law in 2018?* Publications Office of the European Union: Luxembourg, 2019

Dostupno na: op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9b101483-3a44-11e9-8d04-01aa75ed71a1

Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028, DPKO: New York, 2018

Dostupno na: peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf

UN Core Pre-Deployment Training Materials, DPKO: New York, 2017:

Dostupno na: research.un.org/revisedcptm2017

Zajednička bezbednosna i odbrambena politika EU

Dostupno na: www.eeas.europa.eu/eeas/common-foreign-and-security-policy-cfsp-common-security-and-defence-policy-csdp-western_en

Women, Peace, Security, Republic of North Macedonia,

Dostupno na: www.globalwps.org/data/MKD/files/2020-2025.pdf

www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_2009_09/20090924_Bi-SC_DIRECTIVE_40-1.pdf

Izdavač:

UNDP SEESAC

Za izdavača:

Bojana Balon

Urednica:

Bojana Balon

Dizajn i prelom:

Ivan Ćulafić

Štampa:

Bigraf Plus, Beograd

Tiraž:

100 kopija

Mesto i godina izdavanja:

Beograd, 2022

ISBN 978-86-7728-358-2

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Narodna biblioteka Srbije, Beograd

305-055:355.233(497-15)

INTEGRACIJA rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke sistema odbrane zemalja Zapadnog Balkana : studija polaznog stanja / [urednica Bojana Balon]. - Beograd : UNDP SEESAC, 2022 (Beograd : Bigraf plus). - 304 str. : ilustr. ; 21 cm

Kor. nasl. - Tiraž 100. - Napomene i bibliografske reference uz tekst.
- Bibliografija: str. 297-303.

ISBN 978-86-7728-358-2

a) Родна равноправност -- Војно образовање -- Западни Балкан

COBISS.SR-ID 80555785

Finansirali:



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



MINISTRY
OF FOREIGN
AND EUROPEAN AFFAIRS
OF THE SLOVAK REPUBLIC