

PISARNICA
MINISTARSTVA ODBRANE

Primljeno	17.11.2023
Ore let	
06-039/23-7586/7	



CRNA GORA
MINISTARSTVO ODBRANE



**STRATEGIJA IMPLEMENTACIJE REZOLUCIJE
SAVJETA BEZBJEDNOSTI UJEDINJENIH NACIJA 1325
- ŽENE, MIR I BEZBJEDNOST I NJOJ PRATEĆIH
REZOLUCIJA ZA PERIOD 2024-2027 SA AKCIONIM
PLANOM ZA 2024-2025. GODINU**



Podgorica, novembar 2023. godine

SADRŽAJ:

1. UVODNI DIO	4
1.1. Svrha donošenja strateškog dokumenta.....	4
1.2. Usklađenost sa krovnim strateškim dokumentima i srodnim sektorskim strategijama.....	5
1.3. Usklađenost sa međunarodnim obavezama.....	8
1.3.1. Ujedinjene nacije (UN).....	8
1.3.2. Evropska Unija (EU).....	10
1.3.3. NATO dokumenta koja se odnose na rodnu ravnopravnost.....	11
1.3.4. OEBS dokumenta koja se odnose na rodnu ravnopravnost.....	11
2. ANALIZA STANJA	13
2.1. Analiza dostignuća Akcionog plana za primjenu R SBUN 1325 za period 2019-2022. godina.....	14
2.1.1. Osvrt na nalaz evaluacije prethodnog strateškog dokumenta.....	17
2.2. Zastupljenost žena u ukupnoj strukturi zaposlenih i na pozicijama odlučivanja.....	17
2.3. Zastupljenost žena u međunarodnim misijama, operacijama i vježbama i pri vojno-diplomatskim i diplomatskim predstavništvima.....	21
2.4. Zastupljenost žena na obrazovanju na vojnim akademijama i Policijskoj akademiji.....	22
2.5. Interni mehanizmi sprovođenja politike rodne ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti.....	24
2.6. Mehanizmi za prevenciju i zaštitu od seksualnog zlostavljanja i uznemiravanja u institucijama bezbjednosti.....	25
2.7. Sistem sprovođenja obuka o rodnoj ravnopravnosti u sektoru bezbjednosti.....	26
2.8. SWOT analiza.....	27
2.9. Drvo problema.....	29
2.10. Uloga domaćih i međunarodnih relevantnih aktera.....	30
3. STRATEŠKI CILJ I OPERATIVNI CILJEVI	31
3.1. Operativni cilj br.1 - Unaprijediti institucionalne kapacitete za sprovođenje ciljeva R SBUN 1325 povećanjem i osposobljavanjem mehanizama za rodnu ravnopravnost.....	32
3.2. Operativni cilj br.2 - Povećati zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti, a posebno na pozicijama donošenja odluka i u aktivnostima koje se odnose na učešće u vojno-diplomatskim, diplomatskim predstavništvima, mirovnim misijama i operacijama kroz obezbjeđivanje jednakih mogućnosti.....	33
3.3. Operativni cilj br.3 - Povećati svijest o značaju zaštite žena i djevojčica u konfliktnim i postkonfliktnim zonama kroz organizovanje obuka na ovu temu.....	34
3.4. Operativni cilj br. 4 - Jačati integraciju rodne perspektive kroz programe obrazovanja i obuke.....	35
3.5. Operativni cilj br.5 - Podizati svijest o značaju prevencije i zaštite žena od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, kroz adekvatno informisanje i upravljanje eventualnim slučajevima.....	36
3.6. Operativni cilj br. 6 - Specifične potrebe žena i djevojčica zadovoljene u vanrednim okolnostima, kroz osvješćivanje relevantnih aktera i specifične programe podrške ženama i djevojčicama u vanrednim okolnostima.....	37
3.7. Operativni cilj br. 7 - Unaprijediti proces informisanja o R SBUN 1325 ka široj javnosti, kroz objavljivanje izvještaja, informacija, publikacija i ostvarivanja saradnje sa medijima.....	37
4. MEHANIZMI KOORDINACIJE, PRAĆENJA I EVALUACIJE PRIMJENE STRATEGIJE	38
5. PREDLOG BUDŽETA ZA REALIZACIJU AKTIVNOSTI IZ AP ZA R SBUN 1325 (2024-2025)	39
6. AKCIONI PLAN ZA IMPLEMENTACIJU CILJEVA STRATEGIJE R SBUN 1325 (2024-2025)	40

Lista skraćenica:

MO	Ministarstvo odbrane
VCG	Vojska Crne Gore
MUP	Ministarstvo unutrašnjih poslova
UP	Uprava policije
ANB	Agencija za nacionalnu bezbjednost
UIKS	Uprava za izvršenje krivičnih sankcija
UPIC	Uprava prihoda i carina
NATO	Sjeveroatlantski savez
EAPC	Euro-atlantski partnerski Savjet
EU	Evropska unija
UN	Ujedinjene nacije
SAD	Sjedinjene Američke Države
PA	Policijska akademija
MLJMP	Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava
MVP	Ministarstvo vanjskih poslova
ULJR	Uprava za ljudske resurse
MPR	Ministarstvo prosvjete
MRSS	Ministarstvo rada i socijalnog staranja
MF	Ministarstvo finansija
UCG	Univerzitet Crne Gore
OEBS	Organizacija za evropsku sigurnost i saradnju
NVO	Nevladine organizacije
UNDP	Razvojni program Ujedinjenih nacija
CIDS	Centar za integritet u sektoru odbrane Kraljevine Norveške
SEESAC	Centar za kontrolu naoružanja za Jugoistočnu Evropu
SEDM	Inicijativa ministara odbrane Jugoistočne Evrope
DCAF	Ženevski centar za upravljanje bezbjednosnim sektorom
AP za R	Akcioni plan za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija
SBUN 1325	1325 – Žene, mir i bezbjednost
MRG	Međuresorska radna grupa
ZBOP	Zajednička bezbjednosna i odbrambena politika
SULJR	Strategija upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore 2023-2027
GENAD	Rodni savjetnici/e
GFP	Kontakt osobe za rodnu ravnopravnost
NSRR	Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025
NSOR	Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine
DPRO	Dugoročni plan razvoja odbrane 2019-2028
SPO	Strategijski pregled odbrane

1. UVODNI DIO

Rezolucija Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 - Žene, mir i bezbjednost (u daljem tekstu: R SBUN 1325), usvojena 31. oktobra 2000. godine, naglašava značajnu ulogu žena u sprječavanju sukoba,



1. Učešće



2. Zaštita



3. Prevencija



4. Pomoć i oporavak

mirovnim pregovorima, izgradnji i očuvanju mira, humanitarnim odgovorima i postkonfliktnoj obnovi. Dodatno, ističe i važnost ravnopravnog učešća i potpunog uključivanja žena u svim procesima na održavanju i promociji mira i bezbjednosti.

Ova rezolucija, pored toga što poziva aktere da uključe rodnu perspektivu u sve segmente postizanja njenih ciljeva, poziva i strane u sukobu da preduzmu neophodne mjere u cilju zaštite žena i djevojčica od rodno-zasnovanog nasilja, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u oružanim sukobima.

Na ovom fonu, ljudska prava, mir, bezbjednost i održivi razvoj moraju biti ključni fokus u razvijanju rodne ravnopravnosti, bezbjednosti i humanitarnih pomoći. U tom pogledu, jedan od prioriteta u razvijanju agende „Žene, mir i bezbjednost“ predstavlja i potreba dostizanja ženskih ljudskih prava i uspostavljanje rodne ravnopravnosti u cilju izgradnje mira i stabilnog društva.

Prikaz br.1¹

1.1. Svrha donošenja strateškog dokumenta

Implementirajući obaveze koje proističu iz članstva Crne Gore u međunarodnim organizacijama, prije svega kao država članica UN, Ministarstvo odbrane (u daljem tekstu: MO) je, do sada, donijelo dva dokumenta za primjenu ciljeva R SBUN 1325, i to: prvi koji je usvojen 2017. godine, sa rokom važenja od dvije godine, i drugi koji je usvojen 2019. godine sa rokom važenja od četiri godine. U cilju implementacije drugog AP-a, donijeta su dva dvogodišnja programa sprovođenja, prvi u septembru 2019. godine, sa rokom važenja 2019-2020. godina i drugi u septembru 2021. godine, koji je pokrivaio period 2021-2022. godina.

Sagledavajući dosadašnju primjenu dokumenta koji je za cilj imao implementaciju ciljeva R SBUN, a uzimajući u obzir da je riječ o rezoluciji čiji se ciljevi prvenstveno odnose na sektor bezbjednosti, odnosno implementaciju politike rodne ravnopravnosti u ovim institucijama, neminovno je da postoji potreba donošenja Strategije implementacije Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija – Žene, mir i bezbjednosti i njoj pratećih rezolucija 2024-2027. godina, sa Akcionim planom za period 2024-2025. godina (u daljem tekstu: Strategija)². Ovo iz razloga što će se na taj način doprinijeti kontinuitetu u sprovođenju principa jednakih mogućnosti u sektoru bezbjednosti.

¹ Četiri glavna stuba Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija.

² Metodologijom razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata se predviđa da se strateški dokument kojima se kreiraju politike usvajaju na period manji ne od četiri godine, a prate ga akcioni planovi koji jasno definišu aktivnosti čije sprovođenje doprinosi realizaciji strateških i operativnih ciljeva. Iz tog razloga, umjesto dosadašnjih akcionih planova, koji su sadržali programe sprovođenja, ovaj dokument je nazvan Strategijom, koja će se, shodno Metodologiji, sprovođiti akcionim planovima.

S druge strane, treba istaći da je Crna Gora, članica UN, OEBS i NATO Alijanse, što dodatno obavezuje na sprovođenje ovog dokumenta. Njegovom implementacijom na nacionalnom nivou, kao što je to bio i slučaj sa prethodna dva, nastojeće se unaprijediti stanje u oblasti rodne ravnopravnosti u sektorima bezbjednosti, a prvenstveno u segmentima povećanja broja žena, kako u ukupnoj zastupljenosti u institucijama, tako i učešću u humanitarnim i mirovnim misijama. Pored navedenog radiće se na poboljšanju oblasti koje su prepoznate kao one ka kojima treba djelovati.

Nadalje, treba imati u vidu da je ova rezolucija jedna od najznačajnijih u oblasti mira i bezbjednosti, a koja tangira pitanja rodne ravnopravnosti. Iz tog razloga, a shodno preporuci Generalnog sekretara UN, države članice UN, izrađuju i usvajaju nacionalne akcione planove za primjenu R SBUN 1325.

U krajnjem, Programom rada Vlade Crne Gore za 2023. godinu, u sklopu cilja koji se odnosi na unaprjeđenje poštovanja ljudskih i manjinskih prava, rodnu ravnopravnost i prava lica sa invaliditetom i eliminacija svih oblika diskriminacije, predviđena je aktivnost izrade Strategije za primjenu R SBUN 1325 – Žene, mir i bezbjednost i njoj pratećih rezolucija sa dvogodišnjim programom sprovođenja.

1.2. Usklađenost sa krovnim strateškim dokumentima i srodnim sektorskim strategijama

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, čitav niz zakonskih i drugih propisa, kao i 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.

Strategijom odbrane Crne Gore³ definisana je vizija razvoja Vojske (u daljem tekstu: VCG) 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 spoljnom planu. U tom smislu, sve države koje teže da modernizuju oružane snage nastoje i da pokažu njihovu različitost odnosno jednake mogućnosti za sve, pa i za žensku populaciju. U ovom pogledu, treba istaći da je dokazano da diverzifikovane oružane snage bolje reflektuju sopstvena društva kojima služe, doprinose efikasnijem ispunjavanju misija i zadataka i garantuju bolja radna okruženja za sve zaposlene.

Strategija nacionalne bezbjednosti Crne Gore⁴ je najvažniji strateški dokument kojim se utvrđuje bezbjednosna politika Crne Gore i definišu mehanizmi i instrumenti za ostvarivanje i zaštitu nacionalnih bezbjednosnih interesa od kojih se ističu jačanje kohezije i efikasnosti unutar NATO-a i doprinos međunarodnoj stabilnosti kroz aktivno učešće u misijama EU i međunarodnim mirovnim misijama i operacijama UN, što su i prioritete komplementarni propisanim u sklopu R SBUN 1325.

Dugoročnim planom razvoja odbrane 2019-2028⁵ prepoznata je potreba kontinuiranog preduzimanja mjera i aktivnosti na povećanju broja žena, kroz prijem u službu u VCG i obrazovanjem na vojnim akademijama. Nadalje, DPRO navodi potrebu aktivne promocije vojne profesije sa ciljem njenog približavanja mlađoj ženskoj populaciji. Promocija se vrši u cilju sistematičnog i sveobuhvatnog načina razvijanja i podizanja svijesti kod ove ciljne grupe u pogledu njihovog informisanja o mogućnostima i benefitima koje MO i VCG konstantno pružaju, kako bi se obezbijedilo privlačenje nedostajuće strukture kadra.

³ <https://www.gov.me/dokumenta/08cb12b5-395e-4047-a1cd-ff884683b9e3>

⁴ <https://www.gov.me/dokumenta/c297159a-fd26-44e0-adb1-06d0f5bdc5d0>

⁵ <https://www.gov.me/dokumenta/19190b9e-dd26-4c76-b99b-34e41bb38c2e>

Strategijski pregled odbrane⁶ definiše da će MO u kontinuitetu nastaviti da pruža jednake šanse za žene i muškarce za zapošljavanje i razvoj karijere u VCG. Definiše se potreba pružanja stalne podrške ženama da se usavršavaju i razvijaju svoje karijere i obezbijedi otvorenost i dostupnost svih, pa i vodećih pozicija.

Strategija upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore 2023-2027. godine prepoznaje potrebu potpunijeg integrisanja rodne ravnopravnosti i rodne perspektive u sektor odbrane. Integrisanje i žena i muškaraca i njihovo ravnopravno učešće neophodno je kako bi sektor odbrane iskoristio potencijal ukupnih ljudskih resursa države, promovisao društvo u kome djeluje i tako efikasnije odgovorio savremenim izazovima i bezbjednosnim potrebama muškaraca i žena, dječaka i djevojčica.

Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine⁷ – bazira se na deset elemenata vizije održivog razvoja Crne Gore do 2030. godine, koje se odnose na činjenicu da Crna Gora bude država vladavine prava, u kojoj se poštuje dostojanstvo svakog pojedinca, u kojoj nema diskriminacije ni po kom osnovu i u kojoj svi, bez obzira na različitosti imaju priliku i podršku za punu realizaciju svog ljudskog potencijala. U okviru ovog dokumenta, definisan je strateški cilj „Stimulisati aktivan odnos ključnih aktera prema održivosti razvoja“ u sklopu kojeg su definisane podmjere: „Eliminisati sve oblike nasilja nad svim ženama i djevojčicama u javnim i privatnim sferama, uključujući i trgovinu ljudima i seksualne i druge vrste iskorišćavanja“, kao i mjeru „Eliminisati rodnu diskriminaciju“ u okviru koje se definiše podmjera „Svuda eliminisati sve oblike diskriminacije protiv žena i djevojčica, kao i usvojiti i ojačati odgovarajuće politike i važeće zakone za promovisanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje svih žena i djevojčica na svim nivoima“, što predstavlja i principe, kojima će se, između ostalih, voditi i ova strategija.

Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti (2021-2025)⁸ afirmiše jedinstvenu viziju „*Za društvo u kojem sve žene i muškarci i osobe drugačijih polnih i rodnih identiteta imaju jednake mogućnosti da doprinesu održivom razvoju Crne Gore i da jednako uživaju u njegovim dobrobitima*“. Uzimajući to u obzir definisan je i glavni strateški cilj koji se odnosi na dostizanje višeg nivoa rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, što će se, između ostalog, doprinijeti i implementacijom Strategije koja tangira ciljeve R SBUN 1325, u bezbjednosnom sektoru.

Strategija za borbu protiv trgovine ljudima (2019-2024)⁹ definiše viziju ostvarivanja pravednog, humanog, rodno senzibilisanog i osnaženog društva koje štiti ljude od svih oblika trgovine ljudima. S druge strane, misija ove strategije usmjerena je ka tome da je Crna Gora posvećena održavanju transparentnih, odgovornih i proaktivnih inicijativa protiv trgovine ljudima u skladu sa međunarodnim standardima ljudskih prava.

Strategija upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije (2019-2024)¹⁰ definiše da je osnovni cilj uspostavljanje sistema u kome kompetentni policijski službenici profesionalno i odgovorno obavljaju poslove očuvanja bezbjednosti pojedinaca, zajednice i države, koga karakteriše kontinuirani rast povjerenja građana u rad policije. Takođe kroz akcione planove koji su do sada doneseni za implementaciju ove strategije planirane su aktivnosti usmjerene na poboljšanje stanja u oblasti rodne ravnopravnosti odnosno povećanje broja policijskih službenica u Upravi policije.

Detaljniji prikaz usklađenosti ciljeva Strategije sa ciljevima, principima i prioritetima krovnih strateških i srodnih sektorskih strategija, predstavljen je u tabeli ispod.

⁶ <https://www.gov.me/dokumenta/70540913-cb57-47a3-a4fa-efce3456ecc2>

⁷ <https://www.gov.me/dokumenta/67dc487e-097d-41d2-8fd5-7827a19a1f5a>

⁸ <https://www.gov.me/dokumenta/26b0c8cc-3890-426e-a275-a29e1ff69648>

⁹ <https://www.gov.me/dokumenta/ffaddb5a-c40e-4ab2-ad5d-3606cfca4a97>

¹⁰ <https://www.gov.me/dokumenta/2c05c605-1915-4324-922e-f0a814e54e59>

Tabela br.1 – Usklađenost ciljeva Strategije sa krovnim i srodnim strateškim dokumentima

Strateški dokument	Ciljevi/principi/prioriteti koji targetiraju oblast rodne ravnopravnosti	Usklađenost sa ciljevima/principima/prioritetima Strategije
Strategija odbrane Crne Gore	Definisana je vizija razvoja VCG kao profesionalne, efikasne, finansijski održive, interoperabilne i moderno opremljene VCG, koja će biti osposobljena za ispunjavanje misija i zadataka, kako na unutrašnjem, tako i na spoljnom planu.	Operativnim ciljem br. 2 koji se odnosi na povećanje zastupljenosti žena u sektoru bezbjednosti, a posebno na pozicijama donošenja odluka i u aktivnostima koje se odnose na učešće u vojno-diplomatskim, diplomatskim predstavništvima, mirovnim misijama i operacijama, kontinuirano će se preduzimati aktivnosti na obezbjeđivanju jednakih mogućnosti, čime će se doprinijeti izgradnji diverzifikovanih i interoperabilnih oružanih snaga.
Strategija nacionalne bezbjednosti	Jačanje kohezije i efikasnosti unutar NATO. Doprinos međunarodnoj stabilnosti kroz aktivno učešće u misijama EU i međunarodnim mirovnim misijama i operacijama UN.	S obzirom da je ova strategija usmjerena ka ostvarivanju ciljeva R SBUN 1325, koji se između ostalog odnose i na obaveze prema NATO Alijansi i učešću žena u mirovnim misijama pod okriljem EU i UN, daće se doprinos u ostvarivanju nacionalnih prioriteta i ciljeva definisanih Strategijom nacionalne bezbjednosti.
Dugoročni plan razvoja odbrane (DPRO) 2019-2028	Potreba kontinuiranog preduzimanja mjera i aktivnosti na povećanju broja žena, kroz prijem u službu u VCG i obrazovanjem na vojnim akademijama. DPRO navodi potrebu aktivne promocije vojne profesije sa ciljem njenog približavanja mlađoj ženskoj populaciji.	Sprovedenjem aktivnosti u sklopu operativnih ciljeva br.1 i 2, kojim će se preduzimati mjere na jačanju institucionalnih kapaciteta u pogledu uspješnije primjene rodne ravnopravnosti, kao i na povećanju zastupljenosti žena u svim segmentima rada, kroz kontinuiranu promociju vojnog poziva kao jednako dostupnog za oba pola, u krajnjem će se doprinijeti ispunjavanju prioriteta definisanih DPRO-om.
Strategija upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore	Integrirati rodnu ravnopravnost i rodnu perspektivu u sektor odbrane.	Glavni strateški i s njim u vezi definisani operativni ciljevi, teže krajnjem rezultatu unaprjeđenja položaja žena, u bezbjednosnim institucijama, s posebnim fokusom na sektor odbrane. Dakle, riječ je o dokumentu čijom će se primjenom doprinijeti efikasnijoj integraciji rodne perspektive u sektoru odbrane, i u krajnjem uticati na ispunjavanje cilja definisanog SULJR.
Strategijski pregled odbrane (SPO)	Jednake šanse za žene i muškarce za zapošljavanje i razvoj karijere u VCG.	Implementacijom aktivnosti iz operativnog cilja br. 2 koje će se, između ostalog, odnositi na povećanje zastupljenosti žena na pozicijama donošenja odluka, učešće u mirovnim misijama, postavljenjem na vojno diplomatske dužnosti, kontinuiranim obezbjeđivanjem jednakih mogućnosti, doprinijeće se principu meritornosti u zapošljavanju i razvoju karijere u VCG.
Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine	Eliminisati sve oblike nasilja nad svim ženama i djevojčicama u javnim i privatnim sferama, uključujući i trgovinu ljudima i seksualne i druge vrste iskorišćavanja.	Preduzimanjem aktivnosti definisanih u sklopu operativnog cilja br. 5, odnosno podizanjem svijesti o značaju prevencije i zaštite žena od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u sklopu institucija bezbjednosti, kao dijela državne

	<p>Eliminisati rodnu diskriminaciju u okviru koje se definiše podmjera „Svuda eliminisati sve oblike diskriminacije protiv žena i djevojčica, kao i usvojiti i ojačati odgovarajuće politike i važeće zakone za promovisanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje svih žena i djevojčica na svim nivoima“</p>	<p>uprave, uticaće se na poboljšanje ovog segmenta i na nacionalnom nivou, što će se u krajnjem i reflektovati na doprinos u ostvarenju cilja definisanog NSOR.</p>
<p>Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025</p>	<p>Glavni strateški cilj: dostizanje višeg nivoa rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori.</p>	<p>Kako je riječ o dokumentu čijom se implementacijom nastoji poboljšati i unaprijediti položaj žena u institucijama bezbjednosti, a s obzirom da ove institucije djeluju u sklopu državne uprave, tako će se dati doprinos u ostvarenju glavnog strateškog cilja NSRR na nivou države.</p>
<p>Strategija za borbu protiv trgovine ljudima 2019-2024</p>	<p>Definisan je strateški cilj koji se odnosi na unaprjeđenje efikasnosti i funkcionalnosti sistema radi prevencije, identifikacije, zaštite, pomoći i praćenja žrtava trgovine ljudima sa posebnim fokusom na djecu.</p>	<p>Operativnim ciljevima br. 3 i 6 ove strategije detaljnije se razrađuju aktivnosti na prepoznavanju specifičnih potreba žena i djevojčica prvenstveno u vanrednim okolnostima, između ostalog i u pogledu zaštite ovih kategorija koje su prepoznate kao ranjive kada je u pitanju trgovina ljudima.</p>
<p>Strategija upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije (2019-2024)</p>	<p>Definisan je strateški cilj koji se odnosi na uspostavljanje sistema u kome kompetentni policijski službenici profesionalno i odgovorno obavljaju poslove očuvanja bezbjednosti pojedinca, zajednice i države, koga karakteriše kontinuirani rast povjerenja građana u rad policije.</p>	<p>Ciljevi postavljeni Strategijom upravljanja ljudskim resursima u UP su komplementarni ciljevima Strategije za primjenu R SBUN 1325 iz razloga što procenat žena u ovom sektoru bilježi trend rasta, te stoga one čine značajan dio strukture kojom se upravlja unutar UP. Konkretnije, operativni ciljevi u dijelu planiranja ljudskih resursa u policiji, zadržavanja službenika/ca, povećanja njihove motivacije i jačanja njihovih kapaciteta, su usklađeni sa operativnim ciljevima br. 2, 4 i 5 Strategije za primjenu R SBUN 1325, pogotovo u oblasti povećanja zastupljenosti žena, integraciju rodne perspektive kroz usavršavanje i prevenciju i zaštitu od diskriminacije, što doprinosi njihovom većem zadržavanju u UP.</p>

1.3. Usklađenost sa međunarodnim obavezama

Kada govorimo o međunarodnim obavezama, potrebno je imati u vidu da je Crna Gora zemlja članica Ujedinjenih nacija, Savjeta Evrope, u procesu je pristupanja Evropskoj Uniji, a ono što je posebno značajno za sektor odbrane i članica NATO saveza. Samim tim, Crna Gora i njen sektor odbrane treba da primjenjuju sve preuzete međunarodne obaveze u okviru ova četiri navedena međunarodna entiteta, a koje se, između ostalih, odnose i na oblast rodne ravnopravnosti.

1.3.1. Ujedinjene nacije (UN)

Dokumentima UN promovišu se principi ravnopravnosti muškaraca i žena i zabrana diskriminacije po osnovu pola i utvrđuju konkretne obaveze država članica UN, u cilju realizacije tih principa. Ženska ljudska prava i jednako učešće u svim segmentima javnog života, uključujući i oružane snage i mirovne procese, garantuje se UN **Konvencijom o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena**. Takođe, jednaka

zastupljenost žena u prevenciji i rješavanju oružanih sukoba i kriza na svim nivoima, a posebno na pozicijama donošenja odluka, predstavlja jednu od preporuka u **Pekinskoj deklaraciji i Platformi za akciju**.

Jedan od najznačajnih dokumenata koji se odnosi i na rodnu ravnopravnost, svakako predstavlja **Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima** čije je glavno usmjerenje da države članice UN podrže prava svih ljudi, bez obzira na njihove različitosti. Vodeći se time, posebno se ističe da poštovanje različitosti treba da bude zajednički standard u cilju preduzimanja mjera da svaki pojedinac i institucija društva, učenjem, vaspitavanjem i djelovanjem doprinesu poštovanju univerzalnih prava i sloboda, kao i da progresivnim unutrašnjim i međunarodnim mjerama obezbijedi njihovo opšte i stvarno priznanje i poštovanje među narodima samih država članica.¹¹

UN Agenda održivog razvoja 2030 - Kao zemlja članica UN, Crna Gora je u potpunosti posvećena ostvarenju ciljeva održivog razvoja Ujedinjenih nacija do 2030. godine, što podrazumijeva i doprinos ostvarenju cilja br.5 koji se odnosi na rodnu ravnopravnost, odnosno osnaživanje svih žena i djevojaka, kao i cilja br.16 koji se odnosi na pristup pravdi i promovisanju miroljubivih i održivih društava, te izgradnju efikasnih, odgovornih i uključivih institucija na svim nivoima.¹²

Posebno treba istaći da je R SBUN 1325 donešena od strane Ujedinjenih nacija, kao i da je u cilju njene uspješnije implementacije usvojeno još 10 rezolucija, na čije će se principe, ovaj strateški dokument i oslanjati, a čiji je kratki opis ključnih ciljeva predstavljen u Tabeli br. 2:

Tabela br.2 – Ključni ciljevi UN rezolucija¹³

UN rezolucije	Ključni ciljevi:
R SBUN 1820 (2008)	Ovom rezolucijom tretira se pitanje seksualnog nasilja u konfliktnim i post-konfliktnim situacijama. Seksualno nasilje povezano sa sukobom prepoznaje kao taktiku rata i navodi da silovanje i drugi oblici seksualnog nasilja mogu sami po sebi predstavljati ratni zločin, zločin protiv čovječnosti ili biti dovedeni u vezu sa genocidom.
R SBUN 1888 (2009)	Definiše konkretne mjere za primjenu prethodne rezolucije, posebno se fokusirajući na zaštitu žena i djevojčica od seksualnog nasilja u oružanim sukobima. Zahtijeva imenovanje specijalnog predstavnika generalnog sekretara, kao i formiranje ekspertskih timova, koji bi djelovali u okviru UN na terenu.
R SBUN 1889 (2009)	Stavlja akcenat na zaštitu žena i djevojčica u post-konfliktnim situacijama. Poziva na preduzimanje dodatnih mjera za povećanje učešća žena u svim fazama: rješavanju sukoba, post-konfliktnom planiranju i izgradnji mira, uključujući donošenje političkih i ekonomskih odluka.
R SBUN 1960 (2010)	Fokusira se na okončavanje nekažnjavanja počinitelja seksualnog nasilja i uspostavljanja sistema monitoringa, analize i izvještavanja u tom pogledu.
R SBUN 2106 (2013)	Ukazuje na spor napredak u primjeni važnih aspekata R SBUN 1960 i poziva na preduzimanje djelotvornih mjera u procesuiranju i reagovanju na slučajeve seksualnog nasilja, što bi znatno doprinijelo održavanju međunarodnog mira i sigurnosti. <i>Prepoznaje da muškarci i dječaci također mogu biti žrtve seksualnog nasilja povezanog sa sukobom.</i>
R SBUN 2122 (2013)	Poziva na kontinuiranu primjenu R SBUN 1325 i nacionalnih akcionih planova, te unapređenje sistema koordinacije, monitoringa i evaluacije. Povezuje osnaživanje žena i rodnu ravnopravnost sa održavanjem mira i bezbjednosti. Stavlja akcenat na žensko liderstvo i veće učešće žena u praćenju napretka u rješavanju konflikata i očuvanju mira.
R SBUN 2242 (2015)	Učešće žena posmatra kao centralnu komponentu za rješavanje izazova u globalnom kontekstu, uključujući i porast nasilnog ekstremizma, klimatskih promjena i velikog broja

¹¹ https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/cnr.pdf.

¹² Crna Gora je 2022. godine usvojila Drugi dobrovoljni nacionalni izvještaj o postizanju ciljeva održivog razvoja u kome se vidi napredak u odnosu na svih 17 ciljeva ([predlog-drugog-dobrovoljnog-nacionalnog-izvjestaja-crna-gora-i-ciljevi-odrzivog-razvoja-2016-2021-godine.pdf](#))

¹³ Priručnik o standardizaciji obuka iz oblasti roda i rodne ravnopravnosti u Vojsci Crne Gore, 2023. godina

- izbjeglica. Takođe se navodi važnost uključivanja rodne analize i rodne ekspertize u svim fazama planiranja misija u UN operacijama.
- R SBUN 2272 (2016) Zahtijeva od generalnog sekretara UN da zamijeni sve vojne i/ili policijske jedinice država čiji je personal predmet optužbi za seksualnu eksploataciju i zlostavljanje a koje nijesu na odgovarajući način istažene i/ili počinioci nijesu pozvani na odgovornost.
- R SBUN 2467 (2019) Naglašava značaj eliminacije seksualnog nasilja iz konflikata kao i vezu između učešća i zaštite žena. Upućuje na pojave seksualnog nasilja nad muškarcima i dječacima. Stavlja fokus na dokumentovanje seksualnog nasilja u sukobu usvajanjem pristupa usmjerenog na žrtvu.
- R SBUN 2493 (2019) Fokusira se na učešće žena, ulogu civilnog društva i povećanu implementaciju i finansiranje Agende Žene mir i bezbjednost.
- R SBUN 2538 (2020) Specifično je usmjerena na ulogu žena u sklopu mirovnih snaga. Neki od glavnih elemenata rezolucije odnose se na potrebu povećanja broja žena, kako civila, tako i žena vojnih lica u misijama. Ističe se da je uključivanje žena od ključne važnosti za efikasnost mirovnih operacija.

1.3.2. Evropska Unija (EU)

Jedan od najznačajnijih dokumenata u oblasti rodne ravnopravnosti koju je usvojila Evropska komisija, jeste *Strategija za rodnu ravnopravnost 2020-2025*¹⁴. Cilj strategije je „*dostizanje rodne ravnopravnosti u zemljama EU, u kojoj su rodno zasnovano nasilje, polna diskriminacija ili strukturalne nejednakosti između muškaraca i žena stvar prošlosti*”. Pravne tekovine koje se odnose na rodnu ravnopravnost dužne su da primjenjuju sve države članice, odnosno da ih inkorporiraju u svoje pravne sisteme, a takođe postepeno to treba da učine i druge države van Evropske unije, prvenstveno one koje teže priključenju ovoj organizaciji, među kojima je i Crna Gora.

U odgovoru na nove bezbjednosne izazove i prijetnje, EU nastavlja da razvija i jača Zajedničku bezbjednosnu i odbrambenu politiku, kao i da sve više preuzima i značajne vojne i civilne misije u državama članicama NATO ili zemljama u kojima je NATO ranije bio angažovan, čime zakonodavstvo i politike EU postaju veoma značajne za realizaciju mirovnih i humanitarnih misija.

Evropska unija u okviru Zajedničke bezbjednosne i odbrambene politike od budućih članica traži usklađivanje sa pravilima koja postoje u ovoj oblasti. Sadržina, koncept i logika ovih pravila zasniva se, između ostalog, i na političkim kriterijumima koji podrazumijevaju da je obaveza svake od budućih članica EU poštovanje evropskih vrijednosti, u koje svakako treba ubrojati i zabranu diskriminacije. Tako je pitanje položaja žena u uniformi vezano za opšte pravilo o nediskriminisanju i, naravno, ima svoje značajno mjesto i u sektoru bezbjednosti. U ovom segmentu ne postoji standard EU, ali se zato kao veoma važno pitanje preporučuje primjena R SBUN 1325, što je značajno u kontekstu pregovora o pristupanju Crne Gore Evropskoj uniji, *Poglavlje 31 – Vanjska, bezbjednosna i odbrambena politika*.

Ono što je može biti od posebnog značaja za ovu strategiju, jeste činjenica da aktuelne misije i operacije u sklopu Zajedničke bezbjednosne i odbrambene politike imaju imenovane kontakt osobe za ljudska prava i/ili kontakt osobe ili savjetnike/ce za rodnu ravnopravnost. Taj sistem je uveden kako bi se osiguralo da se politike i znanja EU pretaču u operativne smjernice, da se pitanja žena, mira i bezbednosti obuhvaćena R SBUN 1325 i pripadajućim rezolucijama sistematski uključe u sve misije Zajedničke bezbjednosne i odbrambene politike, kao i da se pomogne personalu u misijama i operacijama prilikom njihovog svakodnevnog rada na rodnim pitanjima. U cilju unaprjeđenja rodne ravnopravnosti, EU je uspostavila funkciju glavne savjetnice/glavnog savjetnika Evropske službe za spoljne poslove za rodnu perspektivu i sprovođenje R SBUN 1325.

¹⁴ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

1.3.3. NATO dokumenta koja se odnose na rodnu ravnopravnost

Kao članica NATO, Crna Gora i njen sektor bezbjednosti su obavezni da primjenjuju sva dokumenta i smjernice NATO koje se odnose na rodnu ravnopravnost. U tom pogledu, posebno treba istaći **NATO Bi-Stratešku komandnu direktivu (BI-SCD 40-01)** čiji je cilj davanje jasnih smjernica za implementaciju R SBUN 1325 i njoj pratećih rezolucija, kao i NATO/EAPC Politike i Agende Žene, mir, bezbjednost. Implementacija pomenutih dokumenata, odnosno rodne perspektive treba da bude sprovedena kroz sva tri ključna zadatka Alijanse, a to su: kolektivna odbrana, kooperativna bezbjednost i upravljanje krizama na svim nivoima (taktičkom, operativnom i strateškom). Direktiva prepoznaje važnost integracije rodne perspektive i navodi da su za implementaciju odgovorni komandanti odnosno starješine, koji se za savjet i podršku oslanjaju na rodne savjetnike/ce (GENAD¹⁵) i kontakt osobe za rodnu ravnopravnost (GFP¹⁶).

NATO Politika prevencije i odgovora na seksualnu eksploataciju i zloupotrebu - NATO ima pristup nulte tolerancije prema svim djelima seksualnog iskorišćavanja i zlostavljanja. Ovom politikom seksualno iskorišćavanje i zlostavljanje obuhvata svaku stvarnu ili pokušanu zloupotrebu pozicije ranjivosti, neravnoteže moći ili povjerenja u seksualne svrhe, uključujući novčano, društveno ili političko profitiranje. Dokument definiše obavezu održavanja preduputnih obuka na temu seksualne eksploatacije i zloupotrebe, za sve one koji se upućuju u neku od mirovnih misija, što je veoma značajno za pripadnike/ce VCG koji se planiraju za upućivanje u misije. Takođe, navodi obavezu reagovanja, odnosno prijavljivanja svih incidenata ove vrste na propisan način.

NATO politika za prevenciju, upravljanje i zaštitu od uznemiravanja i diskriminacije na radnom mjestu – Cilj ove politike je da se promovise radno okruženje koje podržava fer tretman, povjerenje i poštovanje između zaposlenih, nultu toleranciju i zaštitu od nedozvoljenog ponašanja. Politikom se postavljaju proaktivne mjere kako bi se održavala odgovarajuća radna klima i prevenirali razni oblici diskriminacije, maltretiranja i zlostavljanja, naglašavaju se obaveze i odgovornosti osoblja u primjeni ove politike, podržavaju se zaposleni u prijavljivanju ovih slučajeva i uspostavljaju odgovarajuće procedure u adresiranju i odgovoru na žalbe povodom uznemiravanja i diskriminacije. Ovaj dokument je od važnosti za sve zaposlene civile u NATO, povremeno osoblje i konsultante.

NATO Politika o prevenciji i reagovanju na seksualno nasilje u konfliktu - Cilj ove politike je obezbjeđivanje djelotvorne prevencije i adekvatnog odgovora na pojave seksualnog nasilja u konfliktu u svim NATO misijama, operacijama i aktivnostima pod mandatom Savjeta bezbjednosti u okviru svoje nadležnosti i mandata, a u skladu s međunarodnim pravom. Ova politika odnosi se na raspoređeni personal, civilni i vojni, u sklopu NATO misija, operacija i aktivnost pod mandatom Savjeta bezbjednosti i primjenjuje se u svim fazama planiranja istih. Kao i prethodni, i ovaj dokument definiše obavezu održavanja preduputne obuke kao i obuke za vrijeme misije na temu seksualnog nasilja u konfliktu, što tangira pripadnike/ce VCG koji se upućuju u mirovne ili humanitarne misije.

1.3.4. OEBS dokumenta koja se odnose na rodnu ravnopravnost

Jedan od najvažnijih dokumenata OEBS-a se odnosi na Akcioni plan za promociju rodne ravnopravnosti iz 2004. godine¹⁷. Pored podrške OEBS, državama članicama, među kojima je i Crna Gora, od 2006. godine, preporučuje se da: razvijaju politike koje efikasno promovišu rodnu ravnopravnost; uspostavljaju i jačaju rodne mehanizme; u potpunosti primjenjuju međunarodne standarde, posebno one koji se odnose na preduzimanje nediskriminatorskih mjera ka ženama i djevojčicama; usklađivanje sa CEDAW konvencijom; obezbjeđivanje sigurnog okruženja koje omogućava jednaku zaštitu uz preduzimanje aktivnosti za

¹⁵ Gender Advisors

¹⁶ Gender Focal Point

¹⁷ OSCE Action Plan for the promotion of gender equality, 2004

eliminaciju svih oblika nasilja nad ženama, uključujući i trgovinu ljudima; korišćenje kros-dimenzionalne politike i strategije rodne ravnopravnosti, korišćenje rodne analize i mehanizme izvještavanja, kako bi se ispitao uticaj rodni politika i strategija.

Detaljniji prikaz usklađenosti ciljeva Strategije sa ciljevima, principima i prioritetima u sklopu međunarodnih dokumenata, predstavljen je u tabeli ispod.

Tabela br.3 – Usklađenost ciljeva Strategije sa međunarodnim obavezama

Međunarodni dokumenti/obaveze	Ciljevi/principi/prioriteti koji targetiraju oblast rodne ravnopravnosti	Usklađenost sa ciljevima/principima/prioritetima Strategije
UN Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena	Ženska ljudska prava i jednako učešće u svim segmentima javnog života, uključujući i oružane snage i mirovne procese.	Ciljevi Strategije su komplementarni opštim pravcima djelovanja usmjerenim ka ostvarenju jednakih prava, omogućavanju principa meritornosti i eliminisanja svih oblika diskriminacije i neželjenih ponašanja u institucijama bezbjednosti, s posebnim fokusom na VCG.
Pekinška deklaracija i Platforma za akciju	Jednaka zastupljenost žena u prevenciji i rješavanju oružanih sukoba i kriza na svim nivoima, a posebno na pozicijama donošenja odluka.	Operativnim ciljem br.2 nastojaće se povećati zastupljenost pripadnica u mirovnim misijama i na pozicijama donošenja odluka.
Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima	Države članice UN imaju obavezu da podrže prava svih ljudi, bez obzira na njihove različitosti.	Kroz sve operativne ciljeve promovišu se jednaka prava i poštovanje različitosti.
UN Agenda održivog razvoja 2030	Cilj br.5 - koji se odnosi na rodnu ravnopravnost, odnosno osnaživanje svih žena i djevojaka. Cilj br. 16 koji se odnosi na pristup pravdi i promovisanju miroljubivih i održivih društava, te izgradnju efikasnih, odgovornih i uključivih institucija na svim nivoima.	Operativni ciljevi Strategije su usmjereni ka potpunoj integraciji rodne perspektive u institucijama bezbjednosti, što će se u krajnjem reflektovati i na državu u cjelini. Posebno se ističe usklađenost sa operativnim ciljem br.2 koji se odnosi na povećanje zastupljenosti žena na svim nivoima.
EU Strategija rodne ravnopravnosti 2020-2025	Glavni cilj: „Dostizanje rodne ravnopravnosti u zemljama EU, u kojoj su rodno zasnovano nasilje, polna diskriminacija ili strukturalne nejednakosti između muškaraca i žena stvar prošlosti”	Glavni strateški i s njim u vezi operativni ciljevi usmjereni su na potpuno integrisanje rodne ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti obezbjeđivanjem jednakih mogućnosti, prevencijom, zaštitom i reagovanjem na sve oblike neželjenih ponašanja, podizanjem svijesti kroz programe obrazovanja i obuke i tome sl.
Poglavlje 31 – Vanjska, bezbjednosna i odbrambena politika	U kontekstu pristupanja Crne Gore EU, preporučuje se primjena R SBUN 1325.	Uzimajući u obzir da je riječ o dokumentu čija je osnovna svrha primjena ciljeva R SBUN 1325 u Crnoj Gori, kroz ispunjavanje svih operativnih ciljeva, direktno će se uticati na doprinos u ispunjavanju obaveza u kontekstu pristupanja naše države EU.
NATO Bi-Strateška komandna direktiva (BI-SCD 40-01)	Ističe se važnost integracije rodne perspektive i navodi da su za implementaciju odgovorni komandanti odnosno starješine, koji se za savjet i podršku oslanjaju na rodne savjetnike/ce (GENAD) i kontakt osobe za rodnu ravnopravnost (GFP).	Ispunjavanjem operativnog cilja br.1 nastojaće se povećavanju i osposobljavanju rodni mehanizmama u sektoru bezbjednosti (rodni savjetnici, instruktori za rodnu ravnopravnost, kontakt osobe) i doprinijeće se ostvarenju prioriteta iz NATO direktive.

NATO Politika prevencije i odgovora na seksualnu eksploataciju i zloupotrebu	Pristup nulte tolerancije na sve oblike seksualnog zlostavljanja i iskorišćavanja. Obaveza održavanja preduputnih obuka na ovu temu.	Ispunjavanjem operativnog cilja br.5 koji se odnosi na podizanje svijesti o značaju prevencije i zaštite žena od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, pružice se doprinos na ostvarenju pristupa nulte tolerancije na sve oblike seksualnog zlostavljanja i iskorišćavanja.
NATO Politika o prevenciji i reagovanju na seksualno nasilje u konfliktu	Djelotvorna prevencija i pružanje adekvatnog odgovora na pojave seksualnog nasilja u konfliktu u svim NATO misijama, operacijama i aktivnostima pod mandatom Savjeta bezbjednosti. Obaveza održavanja preduputnih obuka na ovu temu.	Realizacijom aktivnosti u sklopu operativnog cilja br.3 kontinuirano će se sprovoditi mjere na podizanju svijesti (organizovanjem obuka), prvenstveno učesnika/ca u mirovnim i humanitarnim misijama, o značaju zaštite žena i djevojčica u konfliktnim i postkonfliktnim zonama.
NATO politika za prevenciju, upravljanje i zaštitu od uznemiravanja i diskriminacije na radnom mjestu	Upostavljanje odgovarajućih procedura, podrška, prevencija i zaštita zaposlenih od svih oblika diskriminacije i uznemiravanja na radnom mjestu.	Realizacijom aktivnosti u sklopu operativnog cilja br.5, preduzimaće se mjere na informisanju pripadnika/ca u vezi prijave, prevencije i sankcionisanja svih neželjenih ponašanja na radnom mjestu, čime će se dati doprinos u ispunjavanju prioriteta iz predmetne NATO politike.
OEBS Akcioni plan za promociju rodne ravnopravnosti 2004	Razvoj politika i strategija, uspostavljanje i jačanje rodni mehanizama, primjena međunarodnih standarda, eliminisanje diskriminacije, nasilja i sprječavanje trgovine ljudima, sprovođenje rodni analiza i uticaja rodni politika i strategija.	Implementacijom aktivnosti u sklopu operativnog cilja br.1 koji se odnosi na jačanje institucionalnih mehanizama za uspješniju integraciju politike rodne ravnopravnosti u sektoru bezbjednosti uticaće se na ispunjavanje prioriteta definisanih OEBS-ovim planom. Takođe, realizacijom defnisanih aktivnosti u sklopu operativnog cilja br. 5, doprinijeće se podizanju svijesti o značaju prevencije i zaštite žena od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja.

2. ANALIZA STANJA

U ovom poglavlju napravljen je pregled postojeće situacije u oblasti rodne ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti i identifikovani su nedostaci u ovim sektorima, koji su nadalje predstavljali osnovu za predlaganje strateških i operativnih ciljeva Strategije. Analiza je izrađena na osnovu nekoliko srodnih metodoloških pristupa: prikupljanjem podataka o realizaciji mjera iz prethodnih dokumenata za primjenu R SBUN 1325, iz izvještaja organizacija civilnog društva i međunarodnih organizacija¹⁸, nalaza evaluacije prethodnog strateškog dokumenta, anketiranjem članova/ica MRG i analizom internih dokumenata iz sektora odbrane. Upitnik za anketu se sastojao od oblasti koje procjenjuju prioritete koji su neophodni, a koji bi bili sastavni dio novog strateškog dokumenta, prijedloga zajedničkih aktivnosti na primjeni R SBUN, dosadašnjih izazova i preduzetih mjera, sistema finansiranja i izvještavanja. Treba istaći da je za potrebe izrade ovog dokumenta, obrazovana Međuresorska radna grupa koju čini 25 članova/ica iz državnih organa, akademske zajednice i nevladinog sektora, od čega 23 ženskog i dva muškog pola. Primjetno je da je veoma mali broj muškaraca uključen u rad MRG, odnosno samo 8% od ukupnog broja članova/ica, iako se kontinuirano ohrabruje njihovo učešće. Međutim, ovo je problem na nacionalnom nivou, pa iz tog razloga ni ovdje stanje ne može biti drugačije, posebno ukoliko uzmemo u obzir činjenicu da je većina

¹⁸ Kancelarija UNDP u Crnoj Gori, Primjena agende „Žene, mir, bezbjednost” u Crnoj Gori, dostignuća i preporuke.

institucija koje imaju koordinatorke/ke za rodnu ravnopravnost, na te pozicije imenovala osobe ženskog pola, što sa sobom povlači i njihovo delegiranje u radnim grupama koje se bave ovom tematikom.

U sklopu ovog segmenta, korišćene su i analize i izvještaji koje izrađuje organizaciona jedinica nadležna za ljudske resurse u MO. Najzad, na osnovu svega navedenog, urađena je i SWOT analiza koja je, prepoznala trenutne slabosti i nedostatke kao i prednosti i mogućnosti unaprjeđenja stanja u ovoj oblasti, a na osnovu SWOT analize i tzv. „drvo problema“.

Prvenstveno, treba poći od dosadašnje strukture izrade ovog dokumenta, pa je tako primjetno da se načini integrisanja agende Žene, mir i bezbjednost razlikuju od države do države, ali većina njih nacionalne politike i prioritete definiše na osnovu četiri „stuba“ R SBUN 1325 – učešće, zaštita, sprječavanje, pomoć i oporavak. Sa druge strane postoje i države, među kojima je i Crna Gora, čiji nacionalni planovi ne sadrže sva četiri „stuba“ R SBUN 1325. Ukoliko se osvrnemo na prethodna dva nacionalna akciona plana za primjenu R SBUN 1325, evidentno je da je postojao nedostatak jednog od četiri glavna stuba R SBUN 1325 odnosno – pomoć i oporavak. Do uviđanja ovog nedostatka dovode podaci o primjeni R SBUN 1325 u kontekstu vanrednih okolnosti, poput pandemije virusa korona u Crnoj Gori i regionu. Borba za suzbijanje pandemije virusa korona i dugo traganje za globalnim odgovorom ukazuje na to da i najrazvijenije zemlje moraju kontinuirano unaprjeđivati politike i programe za smanjenje rizika od prirodnih i drugih katastrofa i ublažavanja njihovih posljedica. Istovremeno, savremeni kontekst pomenute pandemije praktično nam je ukazao na važnost uključivanja ovog segmenta, o čemu se vodilo računa u postavljanju strateških i operativnih ciljeva u novom strateškom dokumentu za primjenu ciljeva R SBUN 1325.

Koncept međuresorske radne grupe, uključuje većinu institucija na državnom nivou, međutim, kontinuirane kadrovske promjene uslovile su nekonzistentnosti u izvještavanjima, pri čemu u prethodnim godinama, pojedine institucije nijesu dostavljale izvještaje iz okvira svojih nadležnosti. S tim u vezi, evidentna je potreba da sastav radne grupe bude iz redova onih koji se u svojim institucijama bave pitanjima rodne ravnopravnosti. Na ovaj način će se uticati na efikasniju realizaciju definisanih aktivnosti, posebno uzimajući u obzir, da bi sve institucije imale tačno određene nadležnosti u implementaciji.

S druge strane, kada je riječ o procedurama, treba istaći da se, na osnovu javnog poziva¹⁹ bira predstavnik/ca nevladinog sektora koji/a će biti član/ica Međuresorske radne grupe. Međutim, kroz čitav akcioni plan, odnosno kao realizator konkretnih planiranih aktivnosti, ovaj sektor se javlja u veoma malom procentu u odnosu na doprinos koji može dati. Naime, organizacije civilnog društva pojavljuju se najčešće ne kao glavni nosioci već kao partneri u realizaciji pojedinih aktivnosti, tačnije aktivnosti koje se realizuju na inicijativu organizacija civilnog društva u saradnji sa državnim organima. Ipak, prema dostupnim podacima, možemo zaključiti da se u prethodnim godinama bilježi nezainteresovanost ovog sektora za rad u Međuresorskoj radnoj grupi koja se bavi pitanjima R SBUN 1325. Ovo se potkrepljuje podacima da se na raspisane javne pozive (kijih je u 2022. godini bilo tri) prijavila samo jedna nevladina organizacija.

2.1. Analiza dostignuća Akcionog plana za primjenu R SBUN 1325 za period 2019-2022. godina

Tokom četvorogodišnjeg sprovođenja prethodnog dokumenta na primjeni R SBUN 1325 čija je implementacija rezultirala preduzimanjem brojnih aktivnosti, primjetan je značajan napredak. Neka od ključnih dostignuća u prethodnom periodu odnose se na:

- ✓ povećan procenat žena u strukturi profesionalnih vojnih lica, čija je zastupljenost u 2022. godini 10,54%. Navedeno je rezultiralo i tome da je povećan i ukupni procenat žena u VCG, uzimajući u

¹⁹ Uredba o izboru predstavnika nevladinih organizacija u radna tijela organa državne uprave i sprovođenju javne rasprave u pripremi zakona i strategija ("Službeni list Crne Gore", br. 41/18).

obzir civilna lica, pa je taj procenat 15,56%. Kada je riječ o drugim institucijama bezbjednosti u Crnoj Gori, zastupljenost žena na kraju 2022. godine bilo je 36% u ANB, UIKS 25%, MUP 60%, UP 13% (MUP/UP – 30%), UPiC 53,2%, a u MO 55,9%;

- ✓ značajno povećanje interesovanja žena za učešće u međunarodnim misijama i operacijama (28 pripadnika/ca MO i VCG). Poseban uspjeh predstavlja činjenica da su, tokom sprovođenja ovog dokumenta, pripadnice VCG učestvovala u svim misijama u kojima su učestvovali i pripadnici VCG i to: misiji RS Avganistan, ATALANTA Somalija, MINURSO Zapadna Sahara i NATO misiji na Kosovu (službenica MO). Pripadnice UP učestvovala su u misiji na Kipru, od četvero upućenih pripadnika, tri su bile žene (75%);
- ✓ obezbjeđivanjem dostupnosti mnogobrojnih obuka ojačani su kapaciteti institucija za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti, pa je tako, pored koordinatorke i službenice iz MO, u VCG imenovana savjetnica načelnika Generalštaba za rodna pitanja, povećan broj rodni trenera/ica (15), kao i imenovano devetoro kontakt osoba za poslove rodne ravnopravnosti u jedinicama VCG. S druge strane, i ostale institucije imaju rodne mehanizme za uspješnu implementaciju politike rodne ravnopravnosti, pa su tako u ANB-u imenovane „osobe od povjerenja” koji/e su između ostalog zaduženi/e i za poslove rodne ravnopravnosti, u MUP/UP postoji četvero trenera/ica za oblast rodne ravnopravnosti, dok su u UP imenovane 22 „osobe od povjerenja“ (10 muškog i 12 ženskog pola);
- ✓ u cilju preduzimanja zajedničkih aktivnosti na implementaciji politika rodne ravnopravnosti, odnosno razmjeni najboljih praksi i iskustava između bezbjednosnih institucija, kao i pružanju podrške ka preduzimanju mjera na unaprjeđenju položaja žena u svim institucijama pojedinačno, formiran je *Radni tim za umrežavanje žena u bezbjednosnom sektoru*, kojeg čine predstavnice MO/VCG, MUP/UP i ANB;
- ✓ u sastavu članova svih selekcionih komisija formiranih u 2021. i 2022. godini, u MO imenovana je najmanje po jedna žena. Tako je formirano osam komisija u kojima se udio žena kreće od 20% do 60%. Takođe, u selekcionim komisijama koje formira UljR imenovana je makar jedna žena;
- ✓ potpisana je zajednička deklaracija ministara odbrane zemalja regiona u 2021. godini, kojom se ministarstva obavezuju da sprovedu politike rodne ravnopravnosti u sektorima odbrane i ostvaruju regionalnu saradnju po tom pitanju, a posebno u dijelu upravljanja ljudskim resursima;
- ✓ realizovana je obuka svih članova selekcionih komisija u MO, na temu jednakih mogućnosti, u cilju podizanja svijesti o rodnoj ravnopravnosti;
- ✓ povećan procenat žena na rukovodećim pozicijama u MO, sa 43,24% na 56,76%, i PA sa 47% na 52%;
- ✓ povećan broj žena na komandnim dužnostima u VCG, sa 12 na 32 žene;
- ✓ donijete Smjernice za rodno senzitivno izvještavanje kojim se institucije usmjeravaju da rodno-senzitivno izvještavaju na godišnjem nivou o zapošljavanju, zastupljenosti na pozicijama odlučivanja, učešću u misijama i diplomatsko-konzularnim predstavništvima i obukama, doprinijelo se povećanju broja institucija koje vode računa o rodno senzitivnim podacima, prilikom dostavljanja izvještaja iz svojih nadležnosti, što je u krajnjem i zakonska obaveza;
- ✓ od 2022. godine, u MO je uvedena praksa izrade godišnjih rodni analiza, u dijelu upravljanja ljudskim resursima;
- ✓ intenzivna kampanja pod nazivom “Za više žena u policiji”, koju je UP sprovela, uz podršku Misije OEBS u Crnoj Gori, neposredno prije upisa na PA, rezultirala je da je u 2021. godini, bilo 38,8% upisanih žena na PA, bez primjene kvota, što je predstavljalo najveći broj upisanih žena, od kada akademija postoji;
- ✓ anketiranjem se došlo do podataka da su u ANB preduzete mjere na uspostavljanju normativnog okvira za punu implementaciju R SBUN, kroz donošenje Akcionog plana o mjerama i aktivnostima na integrisanju pitanja rodne ravnopravnosti, Pravilnika o poštovanju principa rodne ravnopravnosti i zabrani diskriminacije u ANB i Etičkog kodeksa službenika ANB;
- ✓ sprovođenjem promotivnih aktivnosti, odnosno kontinuiranih kampanji u vidu predavanja u srednjim školama u Crnoj Gori, promocije vojnog poziva na trgovima, danima otvorenih vrata u

jedinicama VCG, doprinijelo se da 28,6%, od ukupno upućenih lica na obrazovanje na nekoj od prestižnih inostranih vojnih akademija u 2022. godini, budu žene. Ukupan procenat žena među kadetima je 25,45%;

- ✓ ojačana je saradnja unutar MRG što je u velikoj mjeri doprinijelo boljoj komunikaciji i efikasnijem rješavanju tekućih pitanja, osnaživanju međuresorske saradnje u pogledu praćenja i primjene AP za R SBUN 1325 i pratećih rezolucija, kao i organizaciji i preduzimanju inicijativa, u pogledu sprovođenja planiranih aktivnosti;
- ✓ realizovano je oko 30 međunarodnih aktivnosti koje su za temu imale rodnu perspektivu i primjenu R SBUN 1325;
- ✓ u saradnji sa UNDP SEESAC, izrađena je Brošura o nacionalnom akcionom planu za primjenu R SBUN 1325 i Vodič za sprječavanje diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u Vojsci Crne Gore;
- ✓ intenzivirana je saradnja uključenih strana u sprovođenju ovog akcionog plana sa međunarodnim organizacijama i inicijativama NATO, UNDP SEESAC, OEBS, SEDM, CIDS, DCAF;
- ✓ oficirka VCG pokrivala poziciju rodne savjetnice u NATO komandnoj strukturi SHAPE do 2022. godine, odnosno prvu poziciju države u NATO komandnoj strukturi;
- ✓ organizovale su se obuke u VCG za sve kategorije kadra, i kroz saradnju sa drugim organima, uključujući i obuku vojnika/inja na dobrovoljnom služenju vojnog roka i u okviru priprema za misije (žene u ratnim i poratnim situacijama i u operacijama podrške miru, protiv nasilja nad ženama i djecom, specifične potrebe lokalnih žena, kao i obuke iz oblasti ljudskih prava, međunarodnog humanitarnog prava, rodno zasnovanog nasilja, kulture, tradicije, opasnosti, o potrebama lokalnog stanovništva i o trgovini ljudima);
- ✓ PA sprovodi interne obuke i seminare (postupanje sa ranjivim grupama, prevencija torture, protokol o postupanju u slučajevima nasilja u porodici, protokol o trgovini ljudima);
- ✓ kako bi se obezbijedio dovoljan nivo informisanosti MUP, odnosno Odjeljenje za borbu protiv trgovine ljudima, u koordinaciji i saradnji sa ostalim institucijama i organizacijama, sprovodilo je aktivnosti koje su imale za cilj informisanje šire javnosti o svim aspektima fenomena trgovina ljudima. U kontinuitetu se sprovodila kampanja „Zaustavimo trgovinu ljudima“, koja podrazumijeva emitovanje TV spota „Stop trgovini ljudima“, kojim se ujedno promoviše i nacionalna SOS antitrafiking linija. U okviru projekta koji Terres de Hommes realizuje u Crnoj Gori i zemljama regiona, izrađen je TV spot koji je distribuiran medijskim kućama na emitovanje, kojim se javnosti bližim čine informacije o oblicima eksploatacije kojima su žrtve trgovine ljudima izložene, sa posebnim osvrtom na prisilne i ugovorene brakove i ekonomsko iskorišćavanje djece. Pored navedenog, prezentovana je i web aplikacija za identifikaciju žrtava trgovine ljudima i rad na predloženim indikatorima za različite oblike eksploatacije;
- ✓ rodna statistika na državnom nivou (u okviru koje je prikazano i stanje u sektoru bezbjednosti) je publikovana od strane MONSTAT-a, dva puta u toku sprovođenja ovog dokumenta;
- ✓ realizovana je prva zajednička obuka institucija bezbjednosti iz domena primjene Rezolucije SBUN 1325, što predstavlja jedinstven primjer saradnje ovih institucija po pitanju rodne ravnopravnosti;
- ✓ uz podršku UNDP SEESAC, realizovana je zajednička obuka na temu zaštite žena i djevojaka u konfliktnim zonama za predstavnike institucija bezbjednosti;
- ✓ ostvarena saradnja sa akademskom zajednicom, na način što se uključila predstavica Univerziteta Crne Gore u radu MRG, koja je takođe učestvovala i u svojstvu predavača na zajednički organizovanoj obuci, od strane MRG;
- ✓ usvojene Smjernice za izvještavanje o implementaciji aktivnosti iz Programa sprovođenja Akcionog plana za primjenu Rezolucije SBUN 1325, na nacionalnom nivou;
- ✓ izrađena Regionalna studija o položaju žena u ministarstvima odbrane i oružanim snagama država Zapadnog Balkana u saradnji sa UNDP SEESAC;
- ✓ izrađen Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana u saradnji sa UNDP SEESAC;

- ✓ izrađena Regionalna studija polaznog stanja o integraciji rodne perspektive u vojno obrazovanje i obuke sektora odbrane zemalja Zapadnog Balkana u saradnji sa UNDP SEESAC;
- ✓ usvojen interni Priručnik o standardizaciji obuka iz oblasti roda i rodne ravnopravnosti u VCG uz podršku UNDP SEESAC-a.

2.1.1. Osvrt na nalaz evaluacije prethodnog strateškog dokumenta

U cilju efikasnijeg sagledavanja stanja na kraju sprovođenja prethodnog strateškog dokumenta, a shodno Metodologiji razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata, sprovedena je evaluacija primjene ciljeva R SBUN 1325, i to kroz tri faze: pripremnu fazu, sprovođenje evaluacije, sačinjavanje i komuniciranje nalaza evaluacije.

Pripremna faza inicirana je zahtjevom Direkciji za strateško planiranje odbrane, Direktorata za politiku odbrane, sa ciljem da uspostavi evaluacioni tim (ili lice) koje će sprovesti evaluaciju realizacije AP za R SBUN 1325. Direkcija za strateško planiranje odbrane, kao organizaciona jedinica MO, koja nije učestvovala u izradi i implementaciji predmetnog strateškog dokumenta, je, u saradnji sa relevantnim instancama, definišući opseg evaluacije, a slijedeći kriterijume evaluacije, uspostavila evaluacionu mapu puta, odnosno evaluaciju sprovedla kombinovanom metodom. To je podrazumijevalo prikupljanje i desk-analizu strateških dokumenata, izvještaja i ostalih akata koje su od značaja za sprovođenje evaluacije i izradu nalaza evaluacije. Takođe, obavljani su razgovori sa ključnim akterima/nosiocima aktivnosti iz predmetnog plana, težeći da različiti akteri/nosioci aktivnosti odgovore na istovjetna pitanja.

Kako prethodni dokument nije rađen u skladu sa Vladinom Metodologijom razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata, što je u izvještavanjima predstavljalo značajan izazov, glavna preporuka iz nalaza evaluacije odnosila se na potrebu usklađivanja ovog dokumenta sa pomenutom metodologijom, što je u ovom slučaju i ispoštovano.

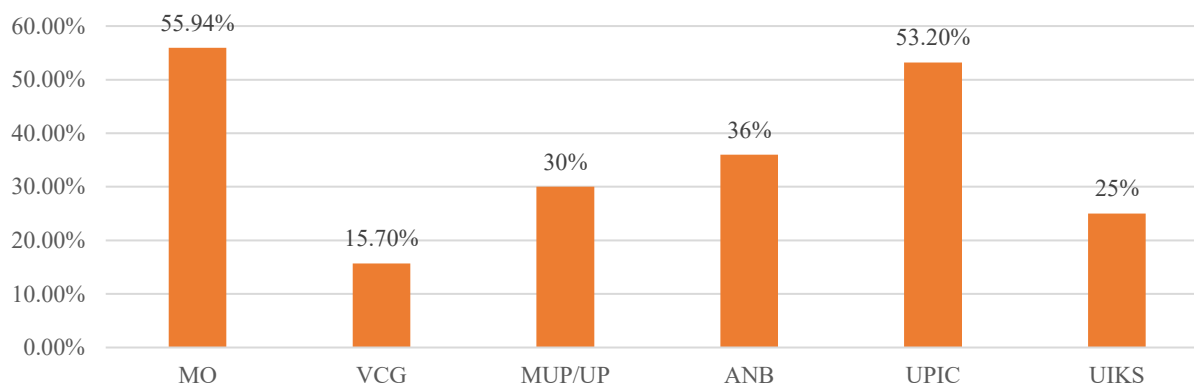
Takođe, nalazi evaluacije su pokazali da je potrebno veće uključivanje ljudskih i finansijskih resursa za adekvatno pozicioniranje poslova koje će značajnije u sistemu bezbjednosti promovisati i podsticati značaj primjene R SBUN 1325. Isto tako, konstatuje se da postoji potreba animiranja nevladinih organizacija koje se bave pravima žena u cilju njihovog aktivnijeg uključivanja u rad MRG u narednom periodu, što će se u krajnjem postići većom medijskom promocijom značaja ciljeva ove rezolucije.

2.2. Zastupljenost žena u ukupnoj strukturi zaposlenih i na pozicijama odlučivanja

Inkorporiranjem rodne ravnopravnosti u sve sfere funkcionisanja bezbjednosnih sektora, oni postaju snažniji i prilagođeniji savremenim bezbjednosnim izazovima i prijetnjama. Uzimajući u obzir da su institucije sektora bezbjednosti one koje moraju da odgovore na potrebe svih građana/ki, to se neminovno javlja težnja ka uključivanjem ženske populacije u rad ovih institucija. Ovo posebno ukoliko se osvrnemo na činjenicu da vanredne situacije na različite načine utiču na muškarce, žene, dječake i djevojčice, što uzrokuje potrebu za različitim pristupom ovim kategorijama stanovništva, u slučaju oružanih sukoba ili velikih prirodnih katastrofa.

Analiziranjem podataka o zastupljenosti žena u bezbjednosnim institucijama, može se zaključiti da je primjetan značajan rast procenta u sektoru bezbjednosti.

Grafik br.1 – Prikaz zastupljenosti žena u institucijama sektora bezbjednosti u 2022. godini.



S druge strane, kao što se može primijetiti, iz Grafika br.1, u MO, više od polovine zaposlenih čine žene što neminovno ukazuje na značajnu zastupljenost, ali može i ukazivati na činjenicu da žene čine polovinu kadra koji se bavi administrativnim poslovima. Kada govorimo o VCG, u ukupnoj strukturi pripadnika, pripadnice su zastupljene u procentu od 15,7%.

Ukoliko posmatramo zastupljenost pojedinačnih kategorija kadra unutar ukupne strukture VCG (oficiri/ke, podoficiri/ke, vojnici/kinje po ugovoru i civilna lica), najzastupljeniji su podoficiri/ke i vojnici/kinje po ugovoru. Istovremeno, udio žena u ukupnoj strukturi prelazi 15%, dok žena profesionalnih vojnih lica ima nešto više od 10%. Ukoliko analiziramo procentualni odnos broja muškaraca i žena unutar svake pojedinačne kategorije kadra, primjetićemo da su žene najviše zastupljene u kategoriji civilnih lica u službi u VCG (47,1%), dok ih među profesionalnim vojnim licima najviše ima unutar oficirskog kadra (16,97%). Ovdje je važno istaći činjenicu da se oficirski kadar, u najvećem dijelu, dobija završetkom obrazovanja na inostranim vojnim akademijama, putem stipendiranja na univerzitetima u zemlji i inostranstvu ili prijemom iz građanstva. Sa druge strane, unutar podoficirskog kadra (koji se regrutuje iz kategorije vojničkog, a u rijetkim slučajevima i prijemom iz građanstva, putem javnih oglasa), u procentualnom smislu, žena ima najmanje, nešto preko 5%, što može ukazivati na manji procenat proizvodnja vojnkinja po ugovoru u podoficirke, na šta je potrebno obratiti posebnu pažnju, pogotovo ako uzmemo u obzir da je riječ o tzv. internoj regrutaciji, odnosno kretanjima kadra unutar službe u VCG.

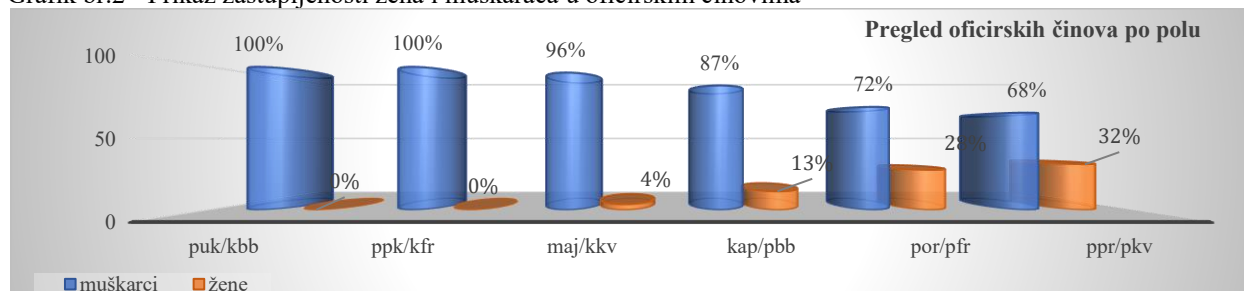
Tabela br.4 – Procentualni prikaz zastupljenosti žena u pojedinačnim kategorijama kadra

Kategorija kadra	Čin	Procentualni odnos između žena i muškaraca			
		% po činovima		% po kategoriji kadra	
		M	Ž	M	Ž
Generali/ce	brigadni general/ka – komodor/ka	100	0	100	0
	general/ka-majorka- kontraadmiral/ka	0			
	general/ka-potpukovnik - viceadmiral	0			
	general/ka-pukovnik/ca – admiral/ka	0			
Oficiri/ke	potporučnik/ca – poručnik/ca korvete	68	32		
	poručnik/ca – poručnik/ca fregate	72	28		
	kapetan/ica – poručnik/ca bojnog broda	87	13	83.03	16.97
	majorka – kapetan/ica korvete	96	4		
	potpukovnik/ca – kapetan/ica fregate	100	0		
	pukovnik/ca – kapetan/ica bojnog broda	100	0		
Podoficiri/ke	vodnik/ca	93	7		

	<i>vodnik/ca I klase</i>	78	22		
	<i>stariji/a vodnik/ca</i>	95	5	94.79	5.21
	<i>stariji/a vodnik/ca I klase</i>	99	1		
	<i>zastavnik/ca</i>	98	2		
	<i>zastavnik/ca I klase</i>	100	0		
<i>Vojnici/kinje</i>	<i>razvodnik/ca</i>	83	17		
<i>po ugovoru</i>	<i>desetar/ka</i>	84	16	86	13.90
	<i>mlađi/a vodnik/ca</i>	94	6		
<i>Civilna lica</i>		53	47	52.90	47.10

Iz tabelarnog prikaza uočavamo da je, posmatrajući distribuciju žena po kategorijama kadra, u kategoriji oficirskog kadra žena najviše u činu potporučnice/poručnice korvete i poručnice/poručnice fregate, dok ih je najmanje u činu majorice/kapetanice korvete. ***Uočava se da trenutno u VCG nema oficirki sa višim činom od čina majorice, što znači da će tek u predstojećim godinama, uzimajući u obzir kriterijume za karijerno napredovanje, neka od žena profesionalnih vojnih lica biti proizvedena u čin potpukovnice/kapetanice fregate i pukovnice/kapetanice bojnog broda.*** Ukoliko se osvrnemo na vojnički i podoficirski kadar, primjetno je da je zastupljenost žena takođe najveća na nižim nivoima ovih struktura.

Grafik br.2 - Prikaz zastupljenosti žena i muškaraca u oficirskim činovima



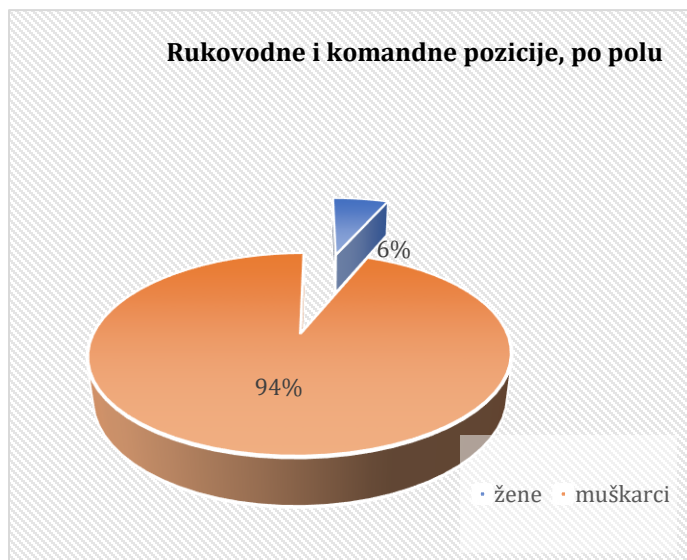
Iz tabelarnog prikaza koji slijedi uočavamo da je u svim jedinicama žena najviše u kategoriji civilnih lica, što ukazuje na potrebu većeg prijema profesionalnih vojnih lica ženskog pola. Istovremeno, tabelarni pregled je prikazan po principu semafora, gdje su crvenom bojom naznačena polja u kojima je postotak žena nepostojeći ili je na zabrinjavajućem nivou, dok su zelenom bojom naznačene oblasti u kojima imamo adekvatnu zastupljenost žena. U svim ostalim poljima, procenat žena je na nivou koji upućuje na dalju potrebu njihovog angažovanja, ali stanje nije alarmantno.

Tabela br.5 – Zastupljenost žena u jedinicama VCG

Kategorija kadra	Oficir/ka			Podoficir/ka			Vojnik/inja po ugovora			Civilno lice		
	U	M	Ž	U	M	Ž	U	M	Ž	U	M	Ž
Generalštab VCG	100	92.86	7.14	100	90.91	9.09	0	0	0	100	31.43	68.57
1. Pješadijski bataljon	100	93.33	6.67	100	90.60	9.40	100	84.58	15.42	100	57.14	42.86
2. Pješadijski bataljon "R"	100	100	0	100	100	0	100	100	0	100	50	50
3. Pješadijski bataljon "R"	100	100	0	100	100	0	100	83.33	16.67	0	0	0
Mješoviti artiljerijski divizion „R“	100	100	0	100	100	0	100	100	0	0	0	0
Vazduhoplovstvo VCG	100	85	15	100	96.87	3.13	100	93.10	6.90	100	30	70
Mornarica VCG	100	96.77	3.23	100	98.17	1.83	100	86.36	13.64	100	38.46	61.54
Bataljon za borbenu podršku	100	85.19	14.81	100	95.80	4.2	100	81.44	18.56	100	40	60
Bataljon za podršku	100	68.75	31.25	100	96.23	3.77	100	86.15	13.85	100	63.81	36.19
Centar za obuku	100	47.06	52.94	100	88.46	11.54	100	92.86	7.14	100	40	60
Vojno-medicinski centar	100	50	50	100	60	40	100	50	50	100	26.67	73.33
Četa za vezu i elektronsko ratovanje	100	77.78	22.22	100	94.74	5.26	100	95.65	4.35	100	93.10	6.90

Kada govorimo o stanju zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja u VCG, od ukupnog broja rukovodnog i komandnog kadra, žene čine 6%, među kojima je najviše onih u kategoriji oficirki i podoficirki u službi u VCG. Sa druge strane, u odnosu na ukupan broj žena u VCG, 10% njih je na ovim pozicijama.

Grafik br.3 – Rukovodne i komandne pozicije u VCG, po polu



Iako se može zaključiti da je procenat žena na rukovodnim i komandnim pozicijama veći nego u prethodnim godinama, ipak treba posvetiti veću pažnju intenziviranju aktivnosti na kontinuiranom obezbjeđivanju dostupnosti pripadnicama oružanih snaga svih vidova usavršavanja i dodatnih obuka, koje su preduslov za uspješan profesionalni i karijerni razvoj. Na ovaj način, odnosno kontinuiranim profesionalnim razvojem, ujedno će i doprinijeti povećanju broja žena na komandnim dužnostima i pozicijama donošenja odluka, a iskustva pokazuju da se žene kao donositeljke odluka, nalaze na poziciji da utiču na unaprjeđenje javnih politika u svim domenima, a posebno u oblasti rodne ravnopravnosti.

Analiza vremena provedenog u činu, za žene i muškarce u VCG, pokazala je da nema diskriminacije po osnovu pola, kada je riječ o unaprjeđivanju pripadnica VCG. Tim prije, što je vrijeme provedeno u činu samo jedan od kriterijuma za unaprjeđivanje lica u službi u VCG. Tako, podatak da svega 8,13% od ukupno zastupljenih žena u VCG, provodi u činu duže vremena nego što to Zakon propisuje, ukazuje na povoljniju situaciju, u odnosu na muškarce oficire i podoficire. Međutim, ovo može biti i posljedica toga što je

podoficirki trenutno u strukturi podoficirskog kadra svega 5,35%, pa njihova distribucija u činovima, kao ni zadržavanje nije toliko uočljivo, niti problematično.

Ukoliko se osvrnemo na druge institucije, primjetno je da u MUP-u više od većine zaposlenih čine žene odnosno 60%, dok u UP imamo 13% pripadnica. Iako je taj procenat veći nego u prethodnim godinama (npr. 2019. godine je iznosio 10%), ipak nije na zadovoljavajućem nivou, posebno ukoliko uzmemo u obzir činjenicu da je značajno manji od evropskog prosjeka, koji se kreće do 30%.²⁰

Prema statističkim podacima, ukoliko posmatramo zastupljenost žena u okviru policijskih zvanja, zaključuje se da je najviše žena u zvanju policajac/ka (29,8% od ukupnog broja ove kategorije), i stariji policajac/ka (28,6% od ukupnog broja ovog zvanja), dok ih je, s druge strane, najmanje u kategoriji starijih policijskih narednika/ca (6,3%) i glavnih policijskih inspektora/ki (8,1%).

Tabela br.6 – Zastupljenost žena u odnosu na muškarce u strukturi policijskih zvanja²¹

<i>Policijska zvanja</i>	<i>Ukupno</i>	<i>Muškarci</i>	<i>Žene</i>	<i>Muškarci</i> <i>%</i>	<i>Žene</i> <i>%</i>
<i>Glavni/a policijski/a inspektor/ka</i>	99	91	8	91,9	8,1
<i>Viši/a policijski/a inspektor/ka I klase</i>	171	145	26	84,8	15,2
<i>Viši/a policijski/a inspektor/ka</i>	187	134	53	71,7	28,3
<i>Samostalni/a policijski/a inspektor/ka</i>	190	151	39	79,5	20,5
<i>Policijski/a inspektor/ka I klase</i>	125	109	16	87,2	12,8
<i>Policijski/a inspektor/ka</i>	91	72	19	79,1	20,9
<i>Mladi/a policijski/a inspektor/ka</i>	284	225	59	79,2	20,8
<i>Stariji/a policijski/a narednik/ca I klase</i>	47	41	6	87,2	12,8
<i>Stariji/a policijski/a narednik/ca</i>	16	15	1	93,7	6,3
<i>Policijski/a narednik/ca</i>	65	54	11	83,1	16,9
<i>Stariji/a policajac/ka I klase</i>	2 540	2 353	187	92,6	7,4
<i>Stariji/a policajac/ka</i>	21	15	6	71,4	28,6
<i>Policajac/ka</i>	342	240	102	70,2	29,8

2.3. Zastupljenost žena u međunarodnim misijama, operacijama i vježbama i pri vojno-diplomatskim i diplomatskim predstavništvima

U okviru Stalnog predstavništva Crne Gore pri NATO u Kraljevini Belgiji, MO ima sistematizovana tri radna mjesta, čiji opisi poslova se odnose na pitanja iz domena odbrambene politike, te direktnom saradnjom sa NATO Alijansom. Pored toga, sistematizovano je šest mjesta izaslanika/ca odbrane (u Sjedinjenim Američkim Državama, Ujedinjenom Kraljevstvu Velike Britanije i Sjeverne Irske, Saveznoj Republici Njemačkoj, Republici Austriji, Republici Sloveniji i Republici Hrvatskoj), jedno mjesto pomoćnika izaslanika u Sjedinjenim Američkim Državama i jedno mjesto zamjenika/ce vojnog predstavnika/ce (Republika Austrija). **Ono što se notifikuje kao manjkavost jeste činjenica da u 2022. godini na ovim pozicijama, nije bilo žena.**

Tabela br.7 – Zastupljenost žena pri vojno-diplomatskim predstavništvima

	<i>Vojno-diplomatska predstavništva</i>					
	<i>Sistematizovano</i>	<i>Popunjeno</i>	<i>M</i>	<i>%</i>	<i>Ž</i>	<i>%</i>
<i>Brisel</i>	3	3	3	100	0	0
<i>Šef/ica predstavništva</i>	1	1	1	100	0	0
<i>Savjetnici/e za odbranu</i>	2	2	2	100	0	0
<i>Izaslanici/ce odbrane</i>	6	5	5	100	0	0
<i>Pomoćnik/ca izaslanika/ce odbrane</i>	1	0	0	0	0	0

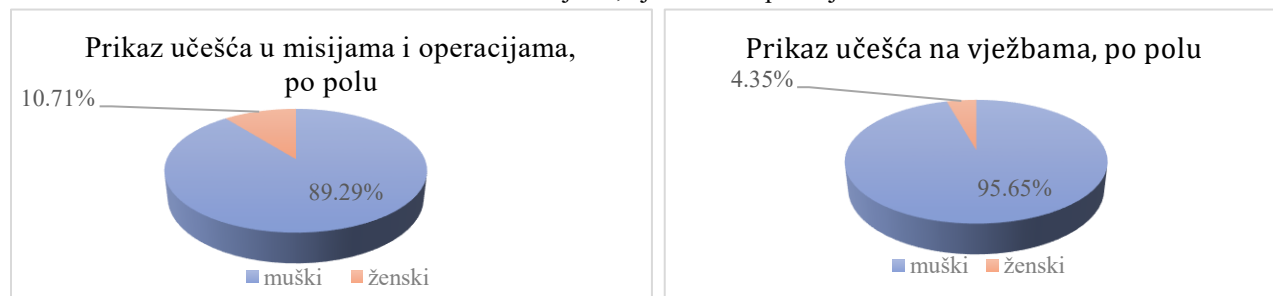
²⁰ Strategija upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije za period 2019-2024. godine

²¹ Izvor: Uprava za statistiku, publikacija „Žene i muškarci u Crnoj Gori“, 2022. godina

Takođe, prema dostupnim podacima, možemo zaključiti da na NATO štabnim i komandnim pozicijama, u polaznoj godini (2022), nije bila nijedna žena, za razliku od 2021. godine kada su, od ukupnog broja lica koja su se nalazila na NATO štabnim i komandnim pozicijama, žene činile 7,69% kadra, unutar kategorije oficirki.

S druge strane, situacija je nešto bolja kada je riječ o angažovanju pripadnika/ca Vojske u misijama, operacijama i vježbama, odnosno primjetan je uspješniji trend zastupljenosti žena. Tako je u misijama i operacijama u 2022. godini, bilo angažovano šest žena, što čini 10,71% od ukupnog broja angažovanih lica, dok je na vojnim vježbama bilo angažovano 14 žena, odnosno 4,35%. Ukoliko uporedimo sa prethodnim godinama, procenat učešća žena u misijama i operacijama je povećan sa 9,09% na 10,71%, a na vježbama sa 1,4% na 4,35%, što je važan iskorak. **Međutim, iako je riječ o povećanju u odnosu na prethodni period, potrebno je uložiti dodatne napore na većem motivisanju žena za prijavljivanje i u krajnjem učešće u misijama i operacijama.**

Grafik br.4 – Prikaz učešća žena i muškaraca u misijama, vježbama i operacijama



Kada govorimo o diplomatskim predstavništvima situacija je znatno povoljnija, što potvrđuju i procenti zastupljenosti žena u MVP, ali i na pozicijama ekspertske-rukovodnog i visoko-rukovodnog kadra, kao i šefica diplomatsko konzularnih predstavništava.

Tabela br.8 - Diplomatsko konzularna predstavništva²²

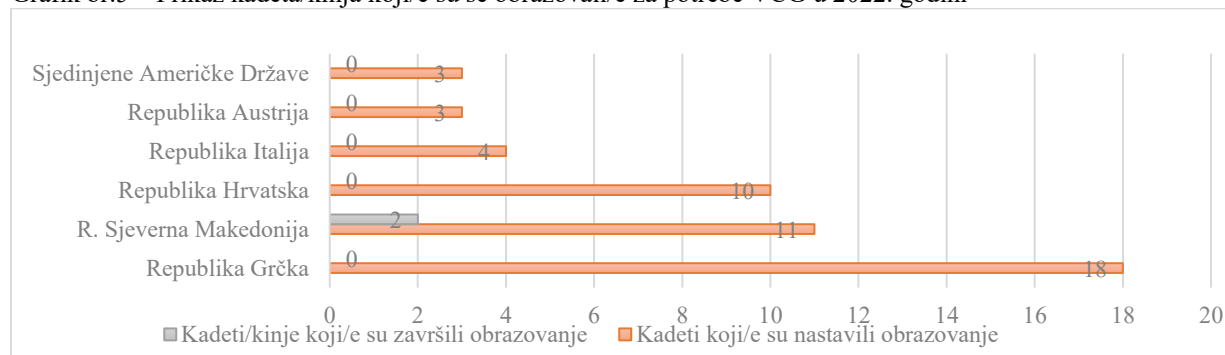
	Ukupno:	Žene	Muškarci	Žene%	Muškarci%
Ambasador/ka	35	13	22	37,1	62,9
Ministar savjetnik/ca	21	10	11	47,6	52,4
I savjetnik/ca	31	24	7	77,4	22,6
Savjetnik/ca	17	8	9	47,1	52,9
I sekretar/ka	30	23	7	76,7	23,3
II sekretar/ka	32	24	8	75	25
III sekretar/ka	21	8	13	38,1	61,9
Generalni/a konzul/ka	3	2	1	66,7	33,3
Konzul/ka	3	2	1	66,7	33,3
Vice konzul/ka	3	2	1	66,7	33,3
Ukupno	196	116	80	59,2	40,8

2.4. Zastupljenost žena na obrazovanju na vojnim akademijama i Policijskoj akademiji

²² Izvor: Uprava za statistiku, publikacija „Žene i muškarci u Crnoj Gori”, 2022. godina

Ukoliko se osvrnemo na selekcion proces za izbor kadeta/kinja za obrazovanje na inostranim vojnim akademijama, treba istaći da su se u toku 2022. godine, crnogorski kadeti/kinje obrazovali/e u Sjedinjenim Američkim Državama, Republici Austriji, Republici Italiji, Republici Hrvatskoj, Republici Sjevernoj Makedoniji i Republici Grčkoj.

Grafik br.5 – Prikaz kadeta/kinja koji/e su se obrazovali/e za potrebe VCG u 2022. godini



U odnosu broja zainteresovanih muškaraca i žena za obrazovanje na inostranim vojnim akademijama u 2022. godini, primjetno je da je značajno veći stepen interesovanja kod muškaraca. Oko 20% žena se prijavilo na objavljene oglase. Istovremeno, od broja izabranih lica, odnosno lica koja su upućena na inostrane vojne akademije i koja su dobila status kadeta, kadetkinje čine 28,57%.

U prethodnoj godini, žene su najviše bile zainteresovane za obrazovanje u Republici Sjevernoj Makedoniji i Republici Hrvatskoj, dok kod njih nije postojalo interesovanje za obrazovanje na akademijama u Republici Austriji, Republici Italiji i Republici Grčkoj. ***Uzimajući to u obzir, u narednom periodu, potrebno je razviti konkretnije mjere i aktivnosti koje bi doprinjele motivisanju ženske populacije za prijavljivanje na obrazovanje na ove tri akademije.***

Tabela br.9 – Broj kandidata/kinja prijavljenih i odabranih za obrazovanje na vojnim akademijama, u 2022.godini

	Broj prijavljenih kandidata/kinja i odabranih kadeta/kinja u 2022. godini									
	Prijavljeno	M	%	Ž	%	Primljeno	M	%	Ž	%
Sve VA	27	21	77.78	6	22.22	7	5	71.43	2	28.57
R. Austrija	3	1	33.33	2	66.67	1	1	100	0	0
R. Grčka	3	3	100	0	0	1	1	100	0	0
R. Hrvatska	6	5	83.34	1	16.6	2	1	50	1	50
R. Italija	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R. Sjeverna Makedonija	9	7	77.78	2	22.22	2	1	50	1	50
Sjedinjene Američke Države	6	5	83.34	1	16.66	1	1	100	0	0

U cilju prijema većeg broja žena na obrazovanje na Policijskoj akademiji u Danilovgradu, UP je unazad tri godine realizovala kampanju “Za više žena u policiji” koja je, između ostalog, podrazumijevala obilaskе maturanata/kinja i razgovore sa njima u svim srednjim školama, dane otvorenih vrata, dane sa policijom, gostovanje na TV programima, video i štampane promotivne materijale.

S tim u vezi, u 2022. godini od ukupno 232 kandidata/kinja koji su prošli proces selekcije upisano je 60 kandidata/kinja, od čega 38 muškog pola (63,3%) i 22 ili 36,7% ženskog pola što predstavlja značajan uspjeh.²³

2.5. Interni mehanizmi sprovođenja politike rodne ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti

Implementacijom aktivnosti iz prethodnog akcionog plana za primjenu R SBUN 1325, u cilju preduzimanja zajedničkih aktivnosti na ostvarenju politike rodne ravnopravnosti, odnosno razmjeni najboljih praksi i iskustava između bezbjednosnih institucija, kao i pružanju podrške ka preduzimanju mjera na unaprjeđenju položaja žena u svim institucijama pojedinačno, formiran je Radni tim za umrežavanje žena u bezbjednosnom sektoru, kojeg čine predstavnice MO/VCG, MUP, UP i ANB.

Prvobitna ideja obrazovanja ovog tima, svakako predstavlja odličan primjer umrežavanja osoba koje se bave rodnom ravnopravnošću u institucijama bezbjednosti, međutim, od svog formiranja (2020. godine), ovaj tim je održao samo dva sastanka, koji nijesu rezultirali sprovođenjem nekih značajnijih aktivnosti. Kako bi se ispunila svrha postojanja ovog tima, potrebno je, u narednom periodu, intenzivirati aktivnosti, organizovanjem većeg broja sastanaka, odnosno realizacijom zajedničkih aktivnosti (npr. organizovanje obuka, predavanja, seminara uz podršku instruktora za rodnu ravnopravnost u VCG, i slično).

Ukoliko se osvrnemo na interne mehanizme primjećujemo da je najveći broj imenovanih osoba u MO i VCG, kao i UP. Tako je u MO određena koordinatorka za poslove rodne ravnopravnosti, službenica za pitanja rodne ravnopravnosti MO, rodna savjetnica načelnika Generalštaba, 15 rodnih trenera i devetero kontakt osoba za poslove rodne ravnopravnosti u jedinicama VCG (pet ženskog i četiri muškog pola). Posebno treba istaći da se, samo rodna savjetnica načelnika Generalštaba bavi isključivo pitanjima rodne ravnopravnosti, dok drugim mehanizmima to nije glavni opis posla, što definitivno može uticati na manju posvećenost ovoj temi usljed obima primarnog posla koji/e obavljaju.

Kada je riječ o internim mehanizmima u UP, treba istaći da je po posebno urađenom programu obuke za policijske službenike/ce obučeni tim trenera/ica, koji održava obuke u svim odjeljenjima bezbjednosti u Crnoj Gori, a koje su prvenstveno usmjerene na upoznavanje policijskih službenika/ca o ulozi i značaju žena u sektoru bezbjednosti, strateškim dokumentima, zakonodavnom i institucionalnom okviru. Takođe, imenovane su 22 "osobe od povjerenja" (10 muškog i 12 ženskog pola), kao jedan od antidiskriminacionih i promotivnih mehanizama za predmetnu oblast. U cilju osnaživanja osoba od povjerenja, svake godine se organizuju obuke, uz podršku Misije OEBS u Crnoj Gori. Pored navedenog u UP je imenovana i koordinatorka za poslove rodne ravnopravnosti, koja predmetne poslove obavlja pored redovnih zadataka.

S druge strane, i ostale institucije imaju rodne mehanizme za uspješnu implementaciju politike rodne ravnopravnosti, pa su tako u ANB-u imenovane „osobe od povjerenja” koje su, između ostalog, zadužene i za poslove rodne ravnopravnosti, dok je takođe formirana i Radna grupa koja je zadužena za realizaciju aktivnosti vezanih za primjenu Akcionog plana i osobe od povjerenja. U okviru MUP-a postoji četvoro trenera/ica za oblast rodne ravnopravnosti, a takođe treba istaći da MUP ima Plan aktivnosti za povećanje policijskih službenica, kao interni dokument koji sadrži mjere za unaprjeđenje stanja u predmetnoj oblasti, za čiju realizaciju su zaduženi rukovodioci nadležnih organizacionih jedinica koji izvještaj o realizovanim mjerama dostavljaju koordinatorki za rodnu ravnopravnost.

Ono što se primjećuje jeste da pojedine institucije bezbjednosti, tačnije UPIC i UIKS nemaju imenovane osobe za pitanja rodne ravnopravnosti, pa tako ne postoji čak ni podatak da u UPIC i UIKS ima koordinatorka/ki za poslove rodne ravnopravnosti, što predstavlja obavezu, i treba imati u vidu u narednom periodu. Takođe, u MVP ne postoji koordinatorka/ka za pitanja rodne ravnopravnosti, već kontakt osoba koja

²³ Odluka o prijemu kandidata/kinja XVI generacije polaznika/ca koji će se školovati po Obrazovnom programu policajac/ka od 22. decembra 2022. godine.

istovremeno obavlja i druge poslove iz djelokruga nadležnosti organizacione jedinice u kojoj je raspoređena.

2.6. Mehanizmi za prevenciju i zaštitu od seksualnog zlostavljanja i uznemiravanja u institucijama bezbjednosti

Različite studije izrađene u prethodnim godinama, nesumnjivo potvrđuju činjenicu da diverzifikovani timovi postižu bolje rezultate, imaju širi raspon vještina i iskustvo potrebno za suočavanje sa izazovima sve složenijih i promjenljivih odbrambenih okruženja. Međutim, određena istraživanja pokazuju da i dalje postoje prepreke za potpuno, aktivno i značajno učešće žena u sektorima bezbjednosti. Uzimajući to u obzir, posebno treba voditi računa da se neke od ovih prepreka, ne mogu lako prepoznati, kao što je to slučaj i sa suočavanjem pripadnica sa seksualnim uznemiravanjem i zlostavljanjem. Podatak da je u EU čak 55% žena izjavilo da je doživjelo neki vid seksualnog uznemiravanja, neminovno ukazuje na konstantnu potrebu preduzimanja aktivnosti na podizanju svijesti o tome šta se podrazumijeva pod seksualnim uznemiravanjem i zlostavljanjem.



Slika br.1²⁴

Seksualno uznemiravanje tradicionalno se smatralo „ženskom temom“, što je podrazumijevalo da su žene, najčešće, mete napadača. Prema određenim istraživanjima, stopa seksualnog uznemiravanja kod osoba ženskog pola jeste veća u odnosu na prevalencu za muški rod, te se navodi da 50% žena doživi neku vrstu seksualnog uznemiravanja u toku radnog vijeka, međutim, taj procenat nije zanemarujući ni za muškarce, iz razloga što se pokazalo da se kreće od 15 do 40%.

Bez obzira na činjenicu da postoji niz zakonskih i strateških dokumenata koja se bave pitanjima seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, praksa pokazuje da malo koji pojedinac zna svoja prava i obaveze u ovom pogledu. Imajući to u vidu, treba raditi na osvješćivanju zaposlenih, prije svega, o tome koja ponašanja se mogu smatrati seksualnim uznemiravanjem i zlostavljanjem. Kao dobar primjer preduzimanja aktivnosti u ovom pogledu, treba istaći da je VCG, u saradnji sa UNDP SEESAC, izradila interni Vodič za sprječavanje diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, koji je podijeljen svim pripadnicima/cama VCG u jedinicama u formi brošure, a koji može poslužiti kao osnova drugim institucijama za izradu sličnih publikacija.

U okviru brošura koje su podijeljene jedinicama VCG, jasno je navedena proceduralna zaštita u okviru VCG, kao i načini obraćanja u slučajevima neželjenih ponašanja na radnom mjestu, kao što je to dato na slici br.2.

Slika br.2²⁵ – Načini obraćanja u VCG u slučaju prijave seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja

²⁴ Izvod iz EU Strategije rodne ravnopravnosti

²⁵ Vodič za sprječavanje diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u Vojsci Crne Gore

Proceduralna zaštita u okviru Vojske	Način obraćanja
neformalni postupak uz pomoć kontakt osoba u Vojski	podaci o kontakt osobama nalaze se na oglasnim tablama u svim jedinicama Vojske
postupak posredovanja	podaci o posredniku nalaze se na zvaničnom web sajtu MO i oglasnim tablama u jedinicama VCG
disciplinski postupak	prijava se podnosi preko lanca komandovanja ili pretpostavljenom u jedinici uz posredstvo kontakt osobe
inspekcijski nadzor	dopis se dostavlja preko lanca komandovanja, lično na arhivu MO ili posredstvom poštanskog operatora, sa naznakom: za Odjeljenje za poslove inspekcijskog nadzora, Ministarstvo odbrane (Ulica Jovana Tomaševića broj 29, 81000 Podgorica)

Međutim, dostupni podaci pokazuju da je relativno mali broj prijavljenih slučajeva za seksualno uzemiravanje, u svim institucijama bezbjednosti, što ne isključuje mogućnost da se ono dešava. Ovakav pristup može ukazivati na strah od prijavljivanja usljed osjećaja da neće biti zaštićeni ili na nedovoljno razvijenu svijest o ovoj temi, odnosno neprepoznavanje ponašanja kao nedozvoljenog. Ipak, u VCG je u 2022. godini prijavljen jedan slučaj ove vrste uznemiravanja, dok su, nakon određivanja „osoba od povjerenja“ u UP prijavljena dva slučaja uznemiravanja policijskih službenica, što ukazuje da su u sistemu prepoznate uloge i značaj koji ima ovaj mehanizam, a koji treba u većoj mjeri promovisati u narednom periodu.

U ovom smislu, treba voditi računa da starješine bude te koje će sa „vrha“ poslati poruku o postojanju nulte tolerancije na sve vidove nedozvoljenog ponašanja na radnom mjestu, kojima se krši dostojanstvo i ugled pojedinaca/ki, kao i da će svako takvo ponašanje biti najstrožije kažnjavano.

2.7. Sistem sprovođenja obuka o rodnoj ravnopravnosti u sektoru bezbjednosti

U pogledu znanja i vještina zaposlenih, u institucijama sektora bezbjednosti i odbrane, može se konstatovati da je visok procenat svijesti o važnosti rodne ravnopravnosti. Na ovaj procenat uticao je veliki broj obuka realizovanih od strane, uglavnom, međunarodnih organizacija. Ipak, osim opšte svijesti o značaju rodne ravnopravnosti, kada se posmatra poseban, odnosno rodni aspekt u različitim sferama života i rada tu se stepen informisanosti i znanja smanjuje. Takav je slučaj i sa primjenom R SBUN 1325, odnosno uočava se **da je razmjena znanja, iskustava i praksi u oblasti primjene akcionih planova za implementaciju ove rezolucije veoma niska na nacionalnom nivou.**²⁶ Ova aktivnost uglavnom se realizuje preko stalnih predstavnika/ca Crne Gore u međunarodnim organizacijama koji/e se bave temama iz agende Žene, mir i bezbjednost. Takođe, treba istaći da je veoma mali broj događaja i projekata koje realizuju sami nosioci aktivnosti sa ciljem razmjene znanja, iskustava i praksi o primjeni R SBUN 1325.

Istraživanje koje je sproveo Ipsos Strategic Marketing, a koje se tiče učešća žena u bezbjednosnim institucijama u Crnoj Gori, u kontekstu primjene R SBUN 1325, kojima su ciljna grupa bili zaposleni u MO i MUP, potvrđuje da je relativno mali procenat lica u sektoru bezbjednosti upoznat sa ovom rezolucijom. Tako je na pitanje u kojoj mjeri su upoznati sa R SBUN 1325, 32% ispitanika navelo da nikada nijesu čuli za nju, 42% da su upoznati ali ne znaju njenu sadržinu, dok samo 16% njih zna i može drugima prenijeti njen značaj.

Ipak, u 2022. godini, MO je započelo aktivnosti na organizovanju obuka o primjeni R SBUN 1325 u Crnoj Gori, sprovođenjem zajedničke obuke za institucije bezbjednosti, međutim, kako je organizovana samo

²⁶ Kancelarija UNDP u Crnoj Gori, Primjena agende „Žene, mir, bezbjednost“ u Crnoj Gori, dostignuća i preporuke.

jedna obuka na temu, to se ne može smatrati zadovoljavajućim učinkom, pa je s tim u vezi potrebno poboljšati internu komunikaciju, u smislu upoznavanja svih zaposlenih o ciljevima R SBUN 1325.

Interno istraživanje koje je sproveo MO o procjenama kvaliteta dosadašnjih obuka i potreba za novim obukama ukazuje na: posjedovanje odgovarajućeg stepena svijesti o važnosti sprovođenja obuka po pitanju rodne ravnopravnosti (od strane 79% ispitanika/ca); da se preko 60% ispitanika/ca do sada nije obučavalo po pitanju rodne ravnopravnosti; kvalitet dosadašnjih obuka, sadržaj i predavači/ce su visoko ocijenjeni (preko 80% ispitanika/ca dijeli navedeno mišljenje); mišljenja su podijeljena između tradicionalnog i modernijih i interaktivnijih načina izvođenja obuka; nešto više od polovine ispitanika/ca (56,3%) je motivisano za obučavanje po pitanju rodne ravnopravnosti, dok 38% nije; izdvajaju se potrebe za obučavanjem, posebno na teme: *Seksualno uznemiravanje i zlostavljanje; Rodno zasnovana diskriminacija; Rodna ravnopravnost u međunarodnim misijama i operacijama i Sertifikovane obuke za rodne trenere*, a pogotovo na temu: *Zaštita žena i djevojaka u konfliktnim zonama*; 52,2% od ukupnog broja ispitanika/ca bi preporučio/la obuku iz oblasti rodne ravnopravnosti svojim kolegama/inicama. Ono što se može zaključiti, na osnovu odgovora na otvorena pitanja je da najviše ispitanika/ca smatra da treba organizovati više interaktivnih obuka po pitanju rodne ravnopravnosti, uz veće učešće pripadnika/ca na istim. U narednom periodu, treba djelovati u tom pravcu, posebno imajući u vidu neophodnost uključivanja svih struktura, a pogotovo i komandnog kadra koji se bavi, a ujedno je i odgovoran za stvaranje kvalitetne organizacione klime, koja promovise jednaka prava i mogućnosti.

2.8. SWOT analiza

Na osnovu svega navedenog, izrađena je SWOT analiza, kojom su prepoznate prednosti, mogućnosti, slabosti i nedostaci u implementaciji R SBUN 1325, a na čemu se i baziralo definisanje strateškog i operativnih ciljeva, i u sklopu toga aktivnosti.

Tabela br.10 – SWOT analiza

SNAGE	SLABOSTI	MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<p>Naučene lekcije kroz implementaciju dva strateška dokumenta za primjenu R SBUN 1325</p> <p>Dobra komunikacija između institucija bezbjednosti i drugih uključenih strana, u sprovođenju NAP-a</p> <p>Značajan broj imenovanih internih mehanizama za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti</p>	<p>Izostanak četvrtog stuba R SBUN 1325: pomoć i oporavak</p> <p>Nemogućnost adekvatnog planiranja finansijskih sredstava i izvještavanja o njihovom trošenju</p> <p>Učestale kadrovske promjene koje mogu uticati na različite nivoe podrške za implementaciju politike rodne ravnopravnosti</p> <p>Nezastupljenost žena u visokim oficirskim činovima, vojno-diplomatskim predstavništvima, nedovoljna zastupljenost u svim jedinicama VCG i u strukturi podoficirskog kadra</p>	<p>Dobre međunarodne prakse i saradnja, uz poseban fokus na razmjenu iskustava u specifičnoj oblasti</p> <p>Povećanje broja žena u sektoru bezbjednosti</p> <p>Standardizacija obuka i unaprijeđena dosadašnja praksa sprovođenja individualnih i zajedničkih obuka</p> <p>Obuke usmjerene ka specifičnim ciljnim grupama (rukovodnom/rukovodećem i komandnom kadru)</p> <p>Jačanje kadrovskih kapaciteta u cilju povećanja procenta žena u bezbjednosnom sektoru i na</p>	<p>Nedovoljno obezbjeđivanje budžetskih sredstava</p> <p>Vanredne okolnosti</p>

	<p>Slab odziv NVO za učešće u izradi i praćenju sprovođenja R SBUN 1325</p> <p>Nedovoljna promocija ciljeva R SBUN 1325 ka široj javnosti i nedovoljna medijska zastupljenost</p> <p>Neuključivanje lokalnih samouprava²⁷</p> <p>Nedosljedna primjena strateških dokumenata</p> <p>Nedovoljna posvećenost rukovodnog kadra</p> <p>Nedovoljno razvijena svijest svih zaposlenih o ulozi i značaju žena u sektoru bezbjednosti</p> <p>Neusklađenost podataka prilikom izvještavanja</p> <p>Nedovoljna primjena rodno odgovornog budžetiranja u sektoru bezbjednosti.</p>	<p>rukovodnim/rukovodećim pozicijama unutar istog</p> <p>Određivanje zaposlenih koji se isključivo bave pitanjima rodne ravnopravnosti, bez dodatnih dužnosti, prije svega u institucijama bezbjednosti.</p> <p>Aдекватna primjena kadrovske politike doprinosi stvaranju uslova za balansiranjem zastupljenosti žena u bezbjednosnom sektoru i unutar njega, na rukovodnim/rukovodećim pozicijama</p> <p>Iskustvo i praksa u sprovođenju kampanja i promocija</p> <p>Iskustvo u učešću u međunarodnim misijama i vježbama</p> <p>Usvojene smjernice/pravilnici/vodiči za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja</p> <p>Donacije međunarodnih organizacija</p> <p>Saradnja sa akademskom zajednicom</p> <p>Edukacija i saradnja sa medijima u vezi predmetne oblasti</p>	
--	---	---	--

²⁷ 2020. godine, informisani smo od strane Zajednice opština da nemaju intenciju da se uključuju u primjenu R SBUN 1325, iz razloga što smatraju da je ovo pitanje institucija bezbjednosti i da imaju svoje planove za primjenu politike rodne ravnopravnosti.

2.9. Drvo problema

Uzimajući u obzir prepoznate slabosti u okviru SWOT analize, radi boljeg identifikovanja strateškog odnosno operativnih ciljeva, korišćena je i metoda tzv. "drvo problema". U suštini, identifikovani ključni problemi odnosno slabosti iz SWOT analize, za posljedice imaju nedekvatnu primjenu R SBUN 1325 u praksi. Takođe, vrijedi napomenuti da, operativni ciljevi koji su koncipirani na osnovu analize stanja, a koji služe za rješavanje prepoznatih problema, daće doprinos i u ostvarivanju ključnog strateškog cilja ovog dokumenta. U gornjem dijelu prikaza ispod, predstavljene su posljedice ključnog problema koje su u suštini slabosti iz SWOT analize, dok su u donjem dijelu navedeni uzroci i poduzroci navedenih posljedica.

Izostanak četvrtog stuba R SBUN 1325 u prethodnim strateškim dokumentima

Nezastupljenost žena u visokim oficirskim činovima, vojno-diplomatskim predstavništvima, nedovoljna zastupljenost u svim jedinicama VCG i u strukturi podoficirskog kadra

Nedovoljna promocija ciljeva R SBUN 1325 ka široj javnosti i nedovoljna medijska zastupljenost

Nedovoljno razvijena svijest svih zaposlenih o ulozi i značaju žena u sektoru bezbjednosti što može biti i posljedica nedovoljne posvećenosti rukovodnog kadra

Neadekvatan položaj žena i djevojčica u svim segmentima primjene R SBUN 1325

Davanje prednosti prvim stubovima R SBUN 1325:

-neadekvatno razumijevanje potrebe za uključivanjem četvrtog stuba R SBUN 1325 od strane uključenih nosilaca;

- nedovoljno zalaganje uključenih strana za izradu i praćenje sprovođenja prethodnih strateških dokumenata iz ove oblasti.

Naknadno uključivanje žena u službu u VCG:

-opstanak stereotipa da je vojna profesija namijenjena muškarcima;
-nepostojanje adekvatnog razumijevanja o značaju i ulozi pripadnika/ca VCG u društvu.

Nedovoljna zastupljenost žena u svim jedinicama

-nedostatak posebnih promotivnih aktivnosti koje su usmjerene na popunu jedinica koje bilježe slabiju zastupljenost žena.

Nedovoljna zastupljenost žena u strukturi podoficirskog kadra

-nedovoljna motivisanost i informisanost vojnkinja za karijerno napredovanje;
- neadekvatno karijerno vođenje i usmjeravanje.

Neadekvatno eksterno promovisanje R SBUN 1325:

-neprepoznavanje značaja R SBUN od strane medija;

-nedovoljna interna i eksterna promocija od strane svih uključenih nosilaca;

-nedovoljna interna i eksterna iskomuniciranost značaja sprovedenih aktivnosti.

Davanje prioriteta drugim segmentima u radu:

-primarni posao visoko rukovodnog kadra ne uključuje oblast rodne ravnopravnosti.

Izjednačavanje teme rodne ravnopravnosti sa licima kojima je to u opisu posla:

-neupućivanje lica koja se ne bave rodnom ravnopravnošću na obuke/seminare o ovoj temi i sl.

Nedovoljan broj sertifikovanih rodnih trenera/ica u odnosu na broj zaposlenih:

-nemogućnost organizovanja većeg broja obuka za zaposlene u MO i pripadnike/ce VCG;
-nedostatak kontinuiteta i obuke po aktuelnim segmentima vezanih za rodnu ravnopravnost.

2.10. Uloga domaćih i međunarodnih relevantnih aktera

Procjena zainteresovanih strana izvršena je na osnovu direktnog uticaja koje sprovođenje ovog dokumenta ima na njih, s posebnim osvrtom na nacionalni i međunarodni nivo.

U tom smislu, na nacionalnom nivou najznačajniji **interes** prepoznaje se za MO i VCG, na čije će se zaposlene ovaj dokument primjenjivati, kao i za druge institucije bezbjednosti (MUP/UP, ANB, UIKS i UPIC) s obzirom da je riječ o institucijama prema čijim zaposlenima su u najvećoj mjeri usmjerene definisane aktivnosti koje se odnose na efikasniju primjenu politike rodne ravnopravnosti. S druge strane, srednji interes bilježe druge institucije koje su uključene u sprovođenje ovog dokumenta, odnosno čiji su zaposleni članovi/ice MRG, i to: Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, MVP, MLJMP, ULJR, MPR, MRSS, UCG, MF i PA, a koji će predstavljati partnere u realizaciji definisanih aktivnosti.

Ključni međunarodni partneri odnosno zainteresovane strane u kontekstu sprovođenja Strategije su: UN, NATO, OEBS, EU i dr. Ovo iz razloga što prema NATO, OEBS-u i EU, MO i VCG odnosno država Crna Gora ima obavezu godišnjeg izvještavanja o napretku u implementaciji ciljeva R SBUN. S druge strane, ova rezolucija je donesena od strane UN, i predstavnici ove organizacije kontinuirano pozivaju na njenu češću primjenu u praksi. Bez obzira što je interesna sfera građana/ki na nižem ka srednjem nivou, ona ipak postoji, iz razloga što će se implementacijom ovog dokumenta uticati na privlačenja građana/ki za vojničku i policijsku profesiju, čime će se doprinijeti povećanju zastupljenosti žena u ovim zanimanjima. Ne manje važno je napomenuti i indirektan uticaj koji diverzifikovan i efikasniji sistem bezbjednosti može imati na građane/ke obezbjeđujući kvalitetan sistem odbrane, bezbjednosti i zaštite, pa samim tim i interes građana/ki postoji u određenoj mjeri i u ovom dijelu.

Kada govorimo o **uticaju** zainteresovanih snaga, MO i VCG su glavni akteri u sprovođenju ovog strateškog dokumenta, što povlači sa sobom visok stepen odgovornosti u realizaciji planskih aktivnosti, dok se takođe, veliki uticaj procjenjuje i za institucije bezbjednosti od čijeg će stepena angažovanja zavisti realizacija većine planiranih aktivnosti. Druge institucije uključene u rad MRG imaju srednji uticaj, iz razloga što su neke od njih prepoznate kao partneri u realizaciji određenih aktivnosti, pa će se, na osnovu njihove posvećenosti uticati na to da li će neke aktivnosti biti realizovane pravovremeno.

Uticaj određenih međunarodnih organizacija na sprovođenje ovog dokumenta može biti srednji do mali, iz razloga što određene međunarodne organizacije mogu uticati na sprovođenje aktivnosti predviđenih Akcionim planom. S druge strane, srednji uticaj će imati građani, odnosno konkretno građanke, od čije će motivisanosti zavisiti broj prijavljenih i primljenih u službu u VCG, obrazovanje na vojnim akademijama i Policijskoj akademiji, kao i u drugim institucijama, a od čega će zavisiti i uspješnost indikatora koji se odnose na povećanje zastupljenosti žena.

Tabela br.11 – Analiza zainteresovanih strana u odnosu na strateški dokument

Zainteresovana strana	Odnos (relacija) prema strateškom dokumentu	Interes (ocjena od 1 do 5)	Uticaj/snaga (ocjena od 1 do 5)
MO i VCG (donosioci/teljke odluka, predlagači/ce odluka, zaposleni u MO i pripadnici/e VCG)	Uzimajući u obzir da su MO i VCG na nacionalnom nivou prepoznati kao nosioci u implementaciji ciljeva R SBUN, najveći interes u odnosu na donošenje ove strategije je upravo za ove institucije, posebno imajući u vidu da se propisane aktivnosti odnose na zaposlene u MO i pripadnike/ce VCG. Takođe, MO i VCG predstavljaju ključne subjekte u sprovođenju ovog strateškog dokumenta, što povlači sa sobom visok stepen odgovornosti u realizaciji planskih aktivnosti, odnosno imaju najveći uticaj na implementaciju ove strategije.	5	5

Druge institucije sektora bezbjednosti (MUP/UP, ANB, UIKS, UPIC)	Strategijom su definisane aktivnosti koje direktno utiču na poboljšanje stanja u oblasti rodne ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti, pa je iz tog razloga i interes ovih strana veliki. S druge strane, od njihove angažovanosti će zavistiti uspjeh u implementaciji definisanih aktivnosti, pa je identifikovan i veliki uticaj na sprovođenje ovog dokumenta.	5	5
Druge institucije čiji su predstavnici/ce članovi/ce MRG	Za druge uključene subjekte u MRG će značiti usklađivanje nadležnosti po pitanju rodne ravnopravnosti i R SBUN 1325, kao i razmjena najboljih rješenja kroz intenzivnu međuresorsku saradnju. Ove institucije imaju srednji uticaj, iz razloga što su neke od njih prepoznate kao partneri u realizaciji određenih aktivnosti, pa će se, na osnovu njihove posvećenosti uticati na to da li će neke aktivnosti biti realizovane pravovremeno i u potpunosti.	3	3
Međunarodne organizacije odnosno UN, NATO, EU, OEBS	Međunarodne organizacije (UN, NATO, EU, OEBS) imaće interes u smislu ispunjavanja obaveza iz smjernica, direktiva i politika, a posebno imajući u vidu da je cilj ovih organizacija da što više država članica u svojim državama sprovodi agendu "Žene, mir i bezbjednost". Uticaj određenih međunarodnih organizacija na sprovođenje ovog dokumenta može biti srednji do mali, iz razloga što određene međunarodne organizacije mogu uticati na sprovođenje aktivnosti predviđenih Akcionim planom.	3	2
Građani/ke	Bez obzira što je interesna sfera građana/ki na srednjem nivou, ona ipak postoji, iz razloga što će se implementacijom ovog dokumenta uticati na privlačenja građana/ki za vojničku i policijsku profesiju, čime će se uticati na povećanje zastupljenosti žena u ovim zanimanjima, a od čega će zavistiti i uspješnost indikatora koji se odnose na povećanje zastupljenosti žena, a samim tim i isporučivanje adekvatnih "usluga" ka ovoj ciljnoj grupi, od strane institucija bezbjednosti, kroz ispunjavanje njihovih misija i zadataka.	3	3

3. STRATEŠKI CILJ I OPERATIVNI CILJEVI

Osnovni strateški cilj koji se planira postići ovim dokumentom jeste: *Unaprijediti položaj žena i djevojčica u svim procesima koji vode održavanju i promociji mira i bezbjednosti.*

Navedeni strateški cilj ostvariće se ispunjavanjem sljedećih operativnih ciljeva:

- 1) Unaprijediti institucionalne kapacitete za sprovođenje ciljeva R SBUN 1325 povećanjem i osposobljavanjem mehanizama za rodnu ravnopravnost;
- 2) Povećati zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti, a posebno na pozicijama donošenja odluka i u aktivnostima koje se odnose na učesće u vojno-diplomatskim, diplomatskim predstavništvima, mirovnim misijama i operacijama kroz obezbjeđivanje jednakih mogućnosti;
- 3) Povećati svijest o značaju zaštite žena i djevojčica u konfliktnim i postkonfliktnim zonama kroz organizovanje obuka na ovu temu;
- 4) Jačati integraciju rodne perspektive kroz programe obrazovanja i obuke;
- 5) Podizati svijest o značaju prevencije i zaštite žena od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja kroz adekvatno informisanje i upravljanje eventualnim slučajevima;

- 6) Specifične potrebe žena i djevojčica zadovoljene u vanrednim okolnostima, kroz osvještavanje relevantnih aktera i specifične programe podrške ženama i djevojčicama u vanrednim okolnostima;
- 7) Unaprijediti proces informisanja o R SBUN 13325 ka široj javnosti, kroz objavljivanje izvještaja, informacija, publikacija i ostvarivanja saradnje sa medijima.

3.1. Operativni cilj br.1 - Unaprijediti institucionalne kapacitete za sprovođenje ciljeva R SBUN 1325 povećanjem i osposobljavanjem mehanizama za rodnu ravnopravnost

Uzimajući u obzir da je u analizi stanja navedeno, a što je potkrijepljeno i višegodišnjim izvještavanjem, evidentno je da je, u prethodnim godinama, postojao problem u funkcionisanju mehanizama za realizaciju aktivnosti u sklopu implementacije dokumenta za primjenu R SBUN 1325, posebno u pogledu izvještavanja. S tim u vezi, javlja se potreba da sastav radne grupe bude iz redova onih koji se u svojim institucijama bave pitanjima rodne ravnopravnosti. Na ovaj način bi se doprinijelo efikasnijoj realizaciji dokumenta, posebno uzimajući u obzir, da bi sve institucije imale tačno određene nadležnosti u implementaciji, što bi olakšalo i samo izvještavanje o realizaciji definisanih aktivnosti.

S druge strane, na institucionalnim nivoima, potrebno je povećati broj internih mehanizama (obezbjedivanjem obuka – obučavanjem za ove dužnosti) za uspješniju implementaciju politike rodne ravnopravnosti, prvenstveno imajući u vidu potrebu organizovanja obuka, pa je s tim u vezi, potrebno povećati broj rodnih instruktora/ki. Ukoliko se osvrnemo na činjenicu da pojedine institucije nemaju imenovane osobe za ova pitanja, potrebno ih je u što kraćem roku imenovati. Pored toga, neophodno je obezbijediti podršku i po mogućnosti novčanu stimulaciju, u slučaju da mehanizmima nije u opisu posla bavljenje rodnom ravnopravnošću. Pod podrškom u ovom smislu se misli na odgovarajuću organizaciju posla, adekvatno angažovanje svih obučanih mehanizama i podršku pretpostavljenih.

Djelovanje mehanizama je veoma važno radi stvaranja kontinuiteta potkrijepljenog sa odgovarajućim iskustvom i znanjem što posebno dolazi do izražaja u izvanrednim okolnostima, poput organizacionih i kadrovskih promjena unutar državnih uprava. Pored toga, angažovani su na: preduzimanju mjera koje dovode do uspješnih procesa, bilo da je riječ o iniciranjima organizacionih promjena ili kroz usklađivanje strateških i zakonskih dokumenata s aspekta rodnih perspektiva, sprovođenju istraživanja i analiza, ažuriranju politika, kreiranju planova, aktivnosti i mjera na unapređivanju rodne ravnopravnosti. Pritom, uloga rodnih mehanizama je važna i za inkorporiranje rodne ravnopravnosti u svim procesima, počev od ljudskih resursa, preko obuke, finansija, logistike, obavještajnih poslova i slično. Na taj način se doprinosi da se ovi procesi posmatraju kao rodno senzitivni, ne samo u nacionalnim, već i u međunarodnim okvirima. Važnost djelovanja mehanizama, posebno rodnih savjetnika/ca je njihova uloga u održavanju međunarodnog mira i bezbjednosti, tim prije što se njihovim angažovanjem obezbjeđuje neophodna ekspertiza i uključivanje rodnih pitanja u svim aktivnostima u okviru misija i operacija, pri čemu se potrebe i prioritete žena i djevojčica u ratom pogođenim područjima i postkonfliktnim situacijama, uzimaju u obzir, promovišući njihova prava i participaciju i obezbjeđujući njihovu zaštitu od seksualnog i rodno zasnovanog nasilja.

Kada je riječ o institucionalnim mehanizmima, veoma je važno osvještavanje visoko rukovodnog, ekspertske rukovodnog, rukovodnog i komandnog kadra, posebno u institucijama bezbjednosti, kako bi se pružila nedvosmislena podrška cjelokupnom funkcionisanju ove oblasti i kako bi se pitanja rodne ravnopravnosti, s osvrtnom na R SBUN 1325 primjenjivala ka i od strane svih zaposlenih u njihovim organizacionim jedinicama.

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj internih mehanizama (rodnih instruktora/ki, kontakt osoba, osoba od povjerenja i sl.) za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti	MO/VCG: 28 MUP/UP: 27 ANB: 2 UPIC: 0	MO/VCG: 30 MUP/UP: 29 ANB: 3 UPIC: 1	MO/VCG: 32 MUP/UP: 31 ANB: 4 UPIC: 3

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj rukovodnog i komandnog kadra koji su prošli obuke na temu R SBUN 1325 u sektoru bezbjednosti	MO/VCG: 2 MUP/UP: 2 UPIC: 2	MO/VCG: 10 MUP/UP: 10 UPIC: 4	MO/VCG: 15 MUP/UP: 15 UPIC: 10

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj sistematizovanih radnih/formacijskih mjesta koji se bave pitanjima rodne ravnopravnosti u sektoru bezbjednosti	13	17	25

3.2. Operativni cilj br.2 - Povećati zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti, a posebno na pozicijama donošenja odluka i u aktivnostima koje se odnose na učešće u vojno-diplomatskim, diplomatskim predstavništvima, mirovnim misijama i operacijama kroz obezbjeđivanje jednakih mogućnosti

Rodna ravnopravnost u sektoru bezbjednosti je posebno važna u kontekstu činjenice da je učešće žena i muškaraca u kreiranju bezbjednosnih mjera i politika i donošenju odluka prioritet. S druge strane, novi strateški i operativni zahtjevi, kao i promjene u konceptu bezbjednosti navode oružane snage širom svijeta da revidiraju kriterijume za regrutovanje kandidata kako bi u svoj sastav privukle i muškarce i žene sa specijalizovanim znanjima i vještinama. Sa novim izazovima nije mudro zanemariti 50% populacije koja je vrijedan potencijal za regrutovanje. Isto tako, treba voditi računa da žene i muškarci, mladići i djevojke, dječaci i djevojčice imaju različite bezbjednosne potrebe i prioritete.

Rezultati pokazuju da participacija žena u svim segmentima rada u crnogorskim institucijama bezbjednosti, iako unaprijeđena u odnosu na prethodni period, ipak ima relativno spor napredak, kao i izražene nejednakosti, posebno ukoliko uporedimo sa prosječnim stanjem u zemljama EU, ka čijem članstvu Crna Gora teži. Iz tog razloga, a u kontekstu ispunjavanja svih obaveza u implementaciji politike rodne ravnopravnosti i dostizanju međunarodnih standarda, aktivnosti na povećanju učešća žena, treba da budu kontinuirani zadatak.

Bez obzira na gore navedeno, institucije sektora bezbjednosti, posebno treba da imaju u vidu, prilikom prijema, kao i postavljanja na komandne i rukovodne dužnosti, da kvalitet pojedinca/ke treba da bude glavni kriterijum za napredovanje. Tako je prilikom raspisivanja oglasa za prijem u službu u VCG, obrazovanje na vojnim akademijama i slično, potrebno promovisati princip jednakih mogućnosti, sa posebnim ohrabrivanjem žena da postanu dio ovih poziva. Uzimajući u obzir da se vojni i policijski pozivi tradicionalno posmatraju kao muški, poseban akcenat treba da bude na ove institucije, naravno ne zanemarujući potrebe drugih. Da bi žene u ovom sektoru zauzele pozicije predlaganja/donošenja odluka, potrebno je afirmisati njihov karijerni razvoj, usavršavanje i sticanje posebnih vještina i znanja i kroz učešće u mirovnim misijama, operacijama i vježbama. Na taj način, kao dobri *role modeli* mogu predstavljati uzor drugima u sektoru, što bi povratno uticalo i na njihovu brojnost, a takođe i na senzibilnije postupanje i donošenje odluka. Nemjerljiv je i njihov doprinos i učešće u vojno-diplomatskim i diplomatskim predstavništvima, jer na taj način imaju direktan uticaj na sprovođenje, aktivno participiranje i predlaganje adekvatnih državičkih odluka.

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Procenat zastupljenosti žena u bezbjednosnim institucijama	MO: 55,94% VCG: 10,54% MUP: 60% UP: 13% ANB: 36%	MO: 56% VCG: 11,5% MUP: 61% UP: 14% ANB: 38%	MO: 56,5% VCG: 13,5% MUP: 62% UP: 15% ANB: 40%

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Procenat zastupljenosti žena na pozicijama donošenja odluka u bezbjednosnim institucijama	MO: 56,76% VCG: 6% UP: 0 ANB: 19,5%	MO: 57% VCG: 6,5% UP: 1% ANB: 21%	MO: 57,5% VCG: 7% UP: 2% ANB: 24%

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj žena u misijama, operacijama i vježbama	MO/VCG: 6 UP: 3	MO/VCG: 8 UP: 4	MO/VCG: 9 UP: 5

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj žena u diplomatskim i vojno diplomatskim predstavništvima	MO: 0 MVP: 51,63%	MO: 1 MVP: 52,13%	MO: 2 MVP: 52,63%

3.3. Operativni cilj br.3 - Povećati svijest o značaju zaštite žena i djevojčica u konfliktnim i postkonfliktnim zonama kroz organizovanje obuka na ovu temu

Žene i muškarci kao društveni akteri, imaju veoma značajne, ali u pojedinim segmentima i različite uloge u društvu, a samim tim i drugačije potrebe i interese. Ovo posebno dolazi do izražaja tokom oružanih sukoba kada prijetnja od nasilja postaje ekstremno visoka i kada se javljaju strah i nesigurnost, uništavaju domovi i gube porodice. U ovom kontekstu, posebno treba istaći da žene pa i djevojčice, u konfliktnim situacijama, uglavnom postaju žrtve seksualnih delikata, što je, nažalost, postalo jedno od glavnih oružja rata. Iz tog razloga, potrebno je raditi na povećanju svijesti pripadnika i pripadnica koji se upućuju u misije, da je jedan od njihovih zadataka, da u konfliktima pogođenim područjima, poseban naglasak bude zaštita ovih kategorija stanovništva. Treba istaći i da sve doktrine i politike UN pozivaju na nultu toleranciju kada je u pitanju nasilje u mirovnim operacijama.

S druge strane, u konfliktnim situacijama, javlja se i poseban izazov da žene i djevojčice nemaju jednaku dostupnost resursima, shodno njihovim specifičnim potrebama, a posebno ukoliko se nalaze u zajedničkim područjima. Ne treba zaboraviti ni podatak da je praksa pokazala da se u konfliktnim zonama javlja i iskorišćavanje žena i djevojčica koje se koriste kao „sredstvo“ prenošenja informacija učesnicima u konfliktu, što predstavlja dodatni rizik po njihovu, ionako ugroženu bezbjednost.

U cilju podizanja svijesti o značaju ove teme, kao jedan od segmenata na kojem treba kontinuirano raditi, u svakom slučaju jeste organizovanje obuka u cilju razmjene iskustava pripadnika i pripadnica koji su učestvovali u misijama.

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj zajedničkih obuka institucija bezbjednosti na temu zaštite žena i djevojaka u konfliktnim zonama	1	3	5

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj lica koja su pohađala obuke na temu zaštite žena i djevojaka u konfliktnim zonama	17	25	35

3.4. Operativni cilj br. 4 - Jačati integraciju rodne perspektive kroz programe obrazovanja i obuke

Redovnim i kvalitetnim edukacijama i obukama se podiže nivo svijesti o značaju uvođenja rodne perspektive u institucije bezbjednosti, a samim tim se utiče i na kreiranje radnog okruženja gdje pripadnici/ce sektora bezbjednosti svakodnevno doprinose njegovanju međuljudskih odnosa zasnovanih na poštovanju i povjerenju, u kojem se prihvataju raznolikosti i cijene doprinosi svih pripadnika/ca bezbjednosnog sektora. Takvim obukama se kreira održiva pozitivna promjena i šalje jasna poruka da svaki oblik vrijeđanja dostojanstva lica ili diskriminatornog ponašanja po bilo kom osnovu (sa posebnim naglaskom na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje) predstavlja kršenje ljudskih prava, ključnih vrijednosti i same suštine profesionalne službe u oružanim snagama.

Neke društvene sredine više insistiraju na velikoj razlici rodni uloga, pa su norme povezane sa polom u takvim društvima znatno strožije i restriktivnije, dok u drugim društvenim sredinama postoji veća ravnopravnost rodni uloga. Iz tog razloga, prilikom razmatranja rodni pitanja, od velike je važnosti društveni i kulturni kontekst, jer poznavanje konteksta znači razumijevanje normi koje oblikuju društveno ponašanje i rodne uloge. Ovo je posebno značajno za pripadnike/ce VCG koji odlaze u misije, jer je razumijevanje rodni uloga i normi naroda zemalja u koje pripadnici/ce VCG odlaze od ključnog značaja za uspjeh misije, a posebno za upravljanje rizicima tokom izvođenja misije.

Doprinos podizanju svijesti o značaju rodne ravnopravnosti, može dati unapređenje obuka po pitanju rodne ravnopravnosti, putem prezentacije, distribucije i primjene Priručnika za standardizaciju obuka iz oblasti roda i rodne ravnopravnosti, i online programa obuke o rodni pitanjima čija izrada je u toku u saradnji sa UNDP SEESAC-om. Ovo iz razloga, što su Priručnikom i online programom obuhvaćene šire teme koje mogu poslužiti kao dobar primjer i drugim institucijama uključenim u radu MRG. Pritom, upravljanje sopstvenim vremenom za zaposlene širom državnih institucija, može biti od koristi prilikom obučavanja, pa je potrebno sagledati dijeljenje kreiranog programa ka drugim organima.

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj lica koja su prošla obuke o rodnoj ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti	250	300	400

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj tema iz Priručnika uvrštenih u Instrukciju za obuke VCG	2	10	15

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj organa koji su primijenili teme iz Priručnika osim MO koji je direktno učestvovao u njegovoj izradi	0	6	10

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj zaposlenih koji su pohađali online program kreiran u saradnji MO i UNDP SEESAC-a	0	200	400

3.5. Operativni cilj br.5 - Podizati svijest o značaju prevencije i zaštite žena od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, kroz adekvatno informisanje i upravljanje eventualnim slučajevima

Uprkos tome što u svim institucijama bezbjednosti, u teoriji, postoje razna zakonska i strateška dokumenta koja se bave pitanjima seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, relativno mali broj prijavljenih slučajeva u praksi ne ide u prilog pretpostavci da su zaposleni u dovoljnoj mjeri osviješćeni po pitanju upoznavanja sa ovim vrstama neželjenih ponašanja. Iz tog razloga, a u cilju djelotvornog suzbijanja i sprječavanja rodno zasnovane diskriminacije, i stvaranja sigurnog i podsticajnog okruženja, potrebno je kontinuirano preduzimati mjere na podizanju svijesti o problemu rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja.

U tom smislu, prvenstveno je potrebno raditi na promjeni obrazaca ponašanja zaposlenih koji su zasnovani na stereotipima i predrasudama o ženama i muškarcima, kao i razvijanju odgovornosti, odnosno djelotvornom procesuiranju u slučajevima rodne diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, što se u praksi pokazalo kao glavno sredstvo sprječavanja potencijalnih slučajeva svih neželjenih oblika ponašanja. Ono o čemu posebno treba voditi računa jeste zaštita lica od svih oblika viktimizacije nakon prijavljivanja rodno zasnovane diskriminacije.

S obzirom da je analiza pokazala, da ne postoje odgovarajuće procedure u vezi prevencije i reagovanja na seksualnu eksploataciju i zlostavljanje u misijama (od strane angažovanih trupa, odnosno personala, prema eksternim licima, odnosno lokalnom stanovništvu) potrebno je razmotriti uspostavljanje odgovarajućih mehanizama i inkorporiranje ovih tema u sistem planiranja na operativnom nivou.

Najznačajniju ulogu i odgovornost u sprječavanju rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja svakako ima rukovodni i komandni kadar. Komandanti jedinica su dužni da svojim odnosom i ponašanjem prema podređenima manifestuju privrženost principu rodne ravnopravnosti i demonstriraju profesionalno ponašanje koje predstavlja model ponašanja koje se od svih zaposlenih i pripadnika/ca institucija bezbjednosti očekuje. To podrazumijeva prepoznavanje i javnu osudu izražavanja rodni i drugih stereotipa i predrasuda, praćenje stanja u međuljudskim odnosima i preduzimanje mjera u cilju suzbijanja diskriminatorских ponašanja zasnovanih na rodni i drugim stereotipima i predrasudama, ohrabrivanje žrtava da prijave diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje i dr.

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Povećanje procenta organizovanih obuka na temu zabrane diskriminacije, seksualnog zlostavljanja i iskorišćavanja u institucijama bezbjednosti	Ne postoji ustrojena evidencija na zadate teme	5% obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti organizovano u institucijama bezbjednosti obuhvataju teme diskriminacije i seksualnog zlostavljanja i iskorišćavanja	10% obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti organizovano u institucijama bezbjednosti obuhvataju teme diskriminacije i seksualnog zlostavljanja i iskorišćavanja

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj organizovanih internih kampanja za podizanje svijesti među zaposlenima o nedozvoljenim ponašanjima (okrugli stolovi, saopštenja, brošure i sl.)	MO/VCG: 1 MUP/UP: 1	MO/VCG: 5 MUP/UP: 2	MO/VCG: 10 MUP/UP: 2

3.6. Operativni cilj br. 6 - Specifične potrebe žena i djevojčica zadovoljene u vanrednim okolnostima, kroz osvješćivanje relevantnih aktera i specifične programe podrške ženama i djevojčicama u vanrednim okolnostima

Nedostatak u sprovođenju prethodnih akcionih planova za primjenu R SBUN 1325 se ogleda u izostavljanju pomoći i oporavka, kao jednom od postulata navedene rezolucije, što je prethodno i naznačeno. Studije²⁸ pokazuju da su žene, u vanrednim okolnostima²⁹, više ranjivije, te stoga njihove potrebe moraju biti integrisane u planove i strategije koje upravljaju tim situacijama. Kao noviji primjeri mogu poslužiti nalazi istraživanja³⁰ da je pandemija virusa Covid19 drugačije uticala na žene i muškarce, pri čemu se ističe da su se žene više suočavale sa ekonomskim, psihološkim i socijalnim izazovima. Inkorporiranje rodne ravnopravnosti u smanjenju nastalih okolnosti i promocija svijesti o rodnoj ravnopravnosti pomažu u saniranju posljedica nastalih situacija, rodnim analizama u upravljanju istim i smanjenju rizika po ugroženu populaciju. Međunarodna strategija za smanjenje rizika Ujedinjenih nacija³¹, pokazuje da integrisanje rodne ravnopravnosti u smanjenju rizika predstavlja paralelan, ali povezan proces sa politikama i aktivnostima održivog razvoja, pri čemu preporučuju da rodna ravnopravnost, razvoj, upravljanje okruženjem i smanjenje rizika treba da budu zastupljene u praksi. Ovo je posebno od značaja ako imamo u vidu treću misiju VCG³² (pružanje podrške civilnim institucijama i stanovništvu prilikom suprotstavljanja različitim vrstama izazova, rizika i prijetnji nevojne prirode), kao i zadatke MUP za djelovanje u vanrednim situacijama.

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj obuka na temu zaštite stanovništva u slučaju vanrednih situacija, s posebnim osvrtom na uticaj vanrednih okolnosti na žene i djevojčice	0	1	2

3.7. Operativni cilj br. 7 - Unaprijediti proces informisanja o R SBUN 1325 ka široj javnosti, kroz objavljivanje izvještaja, informacija, publikacija i ostvarivanja saradnje sa medijima

Kako su izvještaji i istraživanja ukazali, bilježi se manja informisanost šire javnosti o R SBUN 1325. MO je na svojoj internet stranici, linku: Žene u sistemu odbrane, redovno objavljivao izvještaje i informacije o sprovođenju rodne ravnopravnosti i R SBUN 1325, koje su često preuzimale i druge institucije, kada je riječ o zajedničkim aktivnostima. Pored toga, u promotivnim kampanjama i aktivnostima (sajmovi na trgovima, u tržnim centrima, posjete školama i sl), prezentovane su poruke koje su u vezi sprovođenja R

²⁸ Ginige, K. N., Amaratunga, Dilanthi and Haigh, Richard (2008) Gender mainstreaming in disaster reduction: Why and how?

²⁹ Prema Zakonu o odbrani ("Službeni list Republike Crne Gore", br. 047/07 od 07.08.2007, "Službeni list Crne Gore", br. 86/09, 88/09, 25/10, 40/11, 14/12, 02/17, 46/19 i 74/20) vanredno stanje se definiše kao situacija kada na teritoriji ili dijelu teritorije Crne Gore nastanu velike prirodne nepogode, tehničko-tehnološke ili ekološke nesreće, epidemije, veće narušavanje javnog reda i mira ili ugrožavanje ili pokušaj rušenja ustavnog poretka;

³⁰ L. Carli (2020) Women, Gender equality and COVID-19

³¹ International Strategy for Disaster Reduction, (2002) Gender mainstreaming in disaster reduction, Geneva: UN/ISDR.

³² Strategijski pregled odbrane Crne Gore, 2018

SBUN 1325, bilo da je riječ o zapošljavanju žena ili njihovom karijernom napredovanju i učešću u misijama. Kao ključni mehanizam koji nije zaživio u praksi, u većoj mjeri, osim u slučajevima obilježavanja određenih datuma, poput Dana žena ili tokom gostovanja u emisijama, prilikom promocija javnih oglasa za obrazovanje na vojnim akademijama, Policijskoj akademiji ili prijem u službu u VCG kada su učestvovala i pripadnice ovih institucija, šaljući jasnu poruku o jednakim mogućnostima jesu mediji, koji treba u narednom periodu da predstavljaju jednog od ključnih partnera za ostvarivanje ovog cilja. Kako su društvene mreže zauzele primat u informisanju, potrebno je jačati i promociju R SBUN 1325 na istim.

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj objava (izvještaja), na web sajtovima institucija sektora bezbjednosti iz oblasti rodne ravnopravnosti	10	15	20

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Kreirana posebna web stranica za promociju i informisanje o R SBUN 1325	Ne postoji posebna web stranica	Projektni zadatak za izradu web stranice je urađen	Web stranica je funkcionalna

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Prelazna vrijednost (2025)	Ciljna vrijednost (2027)
Broj prenesenih medijskih objava u vezi primjene R SBUN 1325	0	5	10

4. MEHANIZMI KOORDINACIJE, PRAĆENJA I EVALUACIJE PRIMJENE STRATEGIJE

Koordinaciju, praćenje i izvještavanje o primjeni ove strategije sprovodiće MRG uz koordinaciju zaposlenih u MO koji se bave pitanjima rodne ravnopravnosti. Sistem praćenja ovog procesa zasnivaće se na redovnom prikupljanju i analizi podataka, kao i izradi redovnih godišnjih izvještaja o stanju i ostvarenom napretku od strane organizacione jedinice nadležne za ljudske resurse u MO, koja će biti odgovorna i za izradu završnog izvještaja o sprovođenju Strategije.

Nosioci aktivnosti, koji su navedeni u Akcionom planu za sprovođenje Strategije za period 2024-2025. i akcionim planom koji će biti naknadno usvojen, o statusu realizacije aktivnosti će izvještavati MO krajem decembra za tekuću godinu.

Prilikom izvještavanja o sprovođenju aktivnosti, nosioci aktivnosti su dužni da posebno vode računa o:

- statusu realizacije aktivnosti, vodeći se postavljenim indikatorima rezultata za svaku aktivnost pojedinačno, uz jasno navođenje da li je aktivnost realizovana, djelimično realizovana ili nije realizovana;
- ukoliko je aktivnost djelimično realizovana, potrebno je navesti razloge njene djelimične realizacije, kao i informaciju kada se očekuje njena potpuna realizacija;
- u slučaju da aktivnost nije realizovana, potrebno je navesti razloge za to, kao i definisati novi rok za njenu realizaciju;
- ključnim izazovima sa kojima su se susreli u slučaju djelimične realizacije, odnosno nemogućnosti realizacije aktivnosti;
- planiranim i utrošenim finansijskim sredstvima pri čemu je potrebno naglasiti izvore finansiranja (budžet, donatorska sredstva), uz kratko obrazloženje o razlozima za većom ili manjom utrošenom

sumom od planirane, a ukoliko aktivnost nije zahtijevala izdvajanje finansijskih sredstava, nosioci su dužni da to naglase prilikom izvještavanja i

- preporukama za efikasniju realizaciju aktivnosti iz okvira svoje nadležnosti.

Evaluacija Strategije biće izvršena po isteku perioda na koji je donesena. Za njenu evaluaciju biće zadužena organizaciona jedinica MO koja nije učestvovala u njenoj izradi i sprovođenju ili vanjski eksperti. Nalazi evaluacije biće sastavni dio Završnog izvještaja o sprovođenju Strategije i uzeće se u obzir prilikom narednog ciklusa planiranja javnih politika koje se odnose na ovu oblast.

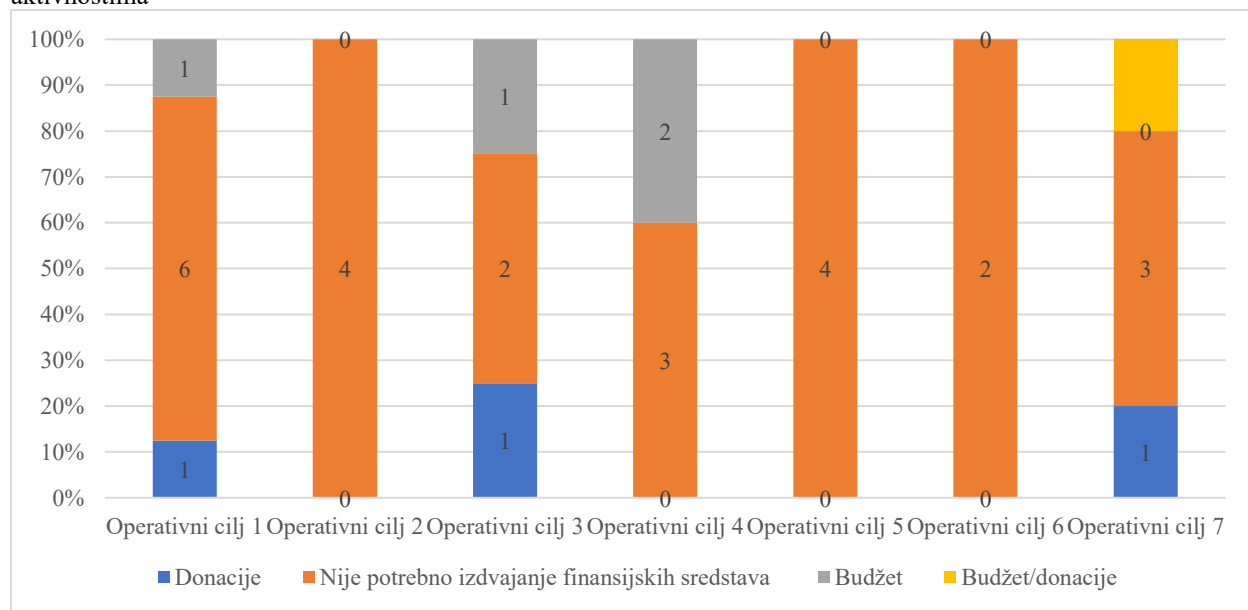
Godišnji izvještaji i Završni izvještaj biće dostupni na zvaničnoj internet stranici MO.

5. PREDLOG BUDŽETA ZA REALIZACIJU AKTIVNOSTI IZ AP ZA R SBUN 1325 (2024-2025)

Akcionim planom za sprovođenje Strategije 2024-2025. godine, predviđene su 32 aktivnosti u sklopu sedam operativnih ciljeva. Od ukupnog broja aktivnosti, za dvije su predviđena sredstva isključivo iz donatorskih izvora sa određenim iznosima, za jednu donatorsku aktivnost bez procjene troškova, dok za jednu aktivnost je pored izdvajanja budžetskih sredstava predviđeno i učešće donatora.

Za 24 aktivnosti nije potrebno izdvajanje sredstava, dok je za četiri aktivnosti u okviru AP predviđeno izdvajanje isključivo budžetskih sredstava.

Grafik br. 4 – Prikaz potrebe za izdvajanjem finansijskih sredstava, u okviru pojedinačnih operativnih ciljeva, po aktivnostima



Predlog budžetskih sredstava je prikazan u Tabeli br. 12, po operativnim ciljevima za sprovođenje AP, do 2025. godine. Naime, riječ je o inicijalnoj procjeni troškova, za period 2024-2025. godinu, dok će definitivni iznos biti utvrđen nakon donošenja zakona o budžetu za navedene godine.

Tabela br.12: Prikaz planiranih budžetskih/donatorskih sredstava po operativnim ciljevima za sprovođenje AP

Operativni cilj	Budžet CG	Donacije
OP 1: Unaprijediti institucionalne kapacitete za sprovođenje ciljeva R SBUN 1325 povećanjem i osposobljavanjem mehanizama za rodnu ravnopravnost	1,510.00 €	5,000.00€
OP 2: Povećati zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti, a posebno na pozicijama donošenja odluka i u aktivnostima koje se odnose na učesće u vojno-diplomatskim, diplomatskim predstavništvima, mirovnim misijama i operacijama kontinuiranim obezbjeđivanjem jednakih mogućnosti	0€	/
OP 3: Povećati svijest o značaju zaštite žena i djevojaka u konfliktnim i postkonfliktnim zonama kontinuiranim organizovanjem obuka na ovu temu	1,000.00€	/
OP 4: Jačati integraciju rodne perspektive kroz programe obrazovanja i obuke	2,100.00€	/
OP 5: Podizati svijest o značaju prevencije i zaštite žena od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, kroz adekvatno informisanje i upravljanje eventualnim slučajevima	0€	/
OP 6: Podizati svijest o značaju prevencije i zaštite žena od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, kroz adekvatno informisanje i upravljanje eventualnim slučajevima	0€	/
OP 7: Unaprijediti proces informisanja o R SBUN 13325 ka široj javnosti, kroz objavljivanje izvještaja, informacija, publikacija i ostvarivanja saradnje sa medijima	2,200.00€	5,000.00€
UKUPNO:	6,810.00€	10,000.00€

Dakle, ukupan iznos planiranih finansijskih sredstava za dvogodišnji period je 16,810.00€ od čega 10,000.00€ iz donacija, a 6,810.00€ izdvajanja iz budžeta. Treba istaći da je za donatorska sredstva izvršena okvirna procjena iznosa, koji će u konačnom zavistiti od donatora, koji će se odrediti tokom sprovođenja AP.

Na sljedećoj tabeli prikazana su planirana finansijska sredstva, po godinama i operativnim ciljevima, ali samo za aktivnosti čija implementacija zavisi od obezbijedenih sredstava u okviru budžeta. Kako se može uočiti, više je sredstava planirano za 2025. godinu.

Tabela br.13: Prikaz budžetskih sredstava po godinama sprovođenja AP i operativnim ciljevima

Operativni ciljevi	2024.	2025.	Ukupno po ciljevima
1.	755,00€	755,00€	1,510.00€
2.	0	0	0
3.	500,00€	500,00€	1,000.00€
4.	800,00€	1,300.00€	2,100.00€
5.	0	0	0
6.	0	0	0
7.	0	2,200.00€	2,200.00€
Ukupno po godinama	2,055.00€	4,755.00€	6,810.00€

Incijalno je planirano da za kompletan period važenja Strategije, bude izdvojeno iz budžeta minimalno 13.620,00 eura, od čega za 2024-2025. godinu 6.810,00 eura, a za 2026-2027. godinu biće namijenjen minimalno isti iznos. Međutim, za sve godine sprovođenja Strategije, od značaja je podrška svih struktura da se navedena sredstva uključe u godišnje budžete i da postoji doza fleksibilnosti, za eventualno veće iznose sprovođenja akcionih planova. U podršci obezbjeđivanju sredstava, važnu ulogu će imati komunikacija ove Strategije i značaja sprovođenja datih aktivnosti, što je razrađeno i u ovom dokumentu.

6. AKCIONI PLAN ZA IMPLEMENTACIJU CILJEVA STRATEGIJE R SBUN 1325 (2024-2025)

STRATEŠKI CILJ	Unaprijediti položaj žena i djevojčica u svim procesima koji vode održavanju i promociji mira i bezbjednosti		
Operativni cilj 1	Unaprijediti institucionalne kapacitete za sprovođenje ciljeva R SBUN 1325 povećanjem i osposobljavanjem mehanizama za rodnu ravnopravnost		
Opis indikatora učinka	Početna vrijednost (2022)	Ciljna vrijednost na polovini sprovođenja (2025)	Ciljna vrijednost na kraju sprovođenja (2027)
Broj internih mehanizama (rodnih instruktora/ki, kontakt osoba, osoba od povjerenja i sl.) za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti	MO/VCG: 28 MUP/UP: 27 ANB: 2 UPIC: 0	MO/VCG: 30 MUP/UP: 29 ANB: 3 UPIC: 1	MO/VCG: 32 MUP/UP: 31 ANB: 4 UPIC: 3
Broj rukovodnog i komandnog kadra koji su prošli obuke na temu R SBUN 1325 u sektoru bezbjednosti	MO/VCG: 2 MUP/UP: 2 UPIC: 2	MO/VCG: 10 MUP/UP: 10 UPIC: 4	MO/VCG: 15 MUP/UP: 15 UPIC: 10
Broj sistematizovanih radnih/formacijskih mjesta koji se bave pitanjima rodne ravnopravnosti u sektoru bezbjednosti	13	17	25

R.br.	Aktivnost koja utiče na realizaciju operativnog cilja 1	Indikator rezultata	Nadležne institucije		Datum početka	Planirani datum završetka	Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
			Nosilac odgovornosti i izvještavanja	Institucije partneri u sprovođenju				
1.1.	Obezbijediti obuku za instruktore za rodnu ravnopravnost	-Broj obuka; -Broj rodnih instruktora/ki.	MO/VCG	/	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	1,510.00€ ³³	Budžet
1.2.	Formiranje Mreže rodnih mehanizama u MO i VCG	-Mreža formirana; -Broj lica uključenih u mrežu (podijeljeno po polu).	MO/VCG	/	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.	0€	

³³ Iznos je planiran za izdvajanja u dvogodišnjem periodu (755,00€ za 2024. i 755,00€ za 2025. godinu)

1.3.	Praćenje aktivnosti Radnog tima za umrežavanje žena u bezbjednosnom sektoru	-Broj zajedničkih aktivnosti; -Broj sastanaka; -Broj učesnika/ca (podijeljeno po polu).	MO/VCG	ANB MUP/UP	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	0€
1.4.	Imenovati i obučiti rodne mehanizme u UIKS i UPIC	-Broj imenovanih rodni mehanizama (podijeljeno po polu); - Broj obuka.	UPIC/UIKS	ULJR	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.	0€
1.5.	Povećati broj sistematizovanih radnih/formacijskih mjesta, odnosno poslova u okviru postojećih radnih mjesta, koja se bave pitanjima rodne ravnopravnosti u sektoru bezbjednosti	-Broj sistematizovanih radnih/formacijskih mjesta koja se bave pitanjima rodne ravnopravnosti po institucijama bezbjednosti; -Broj popunjenih radnih/formacijskih mjesta	MO/VCG MUP/UP ANB	ULJR	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	0€
1.6.	Organizovanje sastanka sa predstavnicima akademske zajednice u cilju dogovora o saradnji na primjeni ciljeva R SBUN 1325	-Sastanak održan; -Broj učesnika/ca sastanka; -Dogovorena konkretna saradnja.	MRG	UCG	I kvartal 2024.	II kvartal 2024.	0€
1.7.	Održavanje redovnih sastanaka sa rukovodiocima bezbjednosnih institucija (uz uključivanje rukovodnih i komandnog kadra), u cilju njihovog informisanja o implementaciji aktivnosti u vezi primjene R SBUN 1325	-Broj sastanaka; -Broj dobijenih sugestija.	MO/VCG MUP/UP ANB	/	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	0€

1.8.	Izrada analize orodnjenosti strateških i zakonskih dokumenata iz bezbjednosti	-Analiza izrađena; -Date preporuke za unaprjeđenje ove oblasti.	MO/VCG	II kvartal 2024.	IV kvartal 2024.	5,000.00€ ³⁴	Donacije
------	---	--	--------	------------------	------------------	-------------------------	----------

Operativni cilj 2	Povećati zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti, a posebno na pozicijama donošenja odluka i u aktivnostima koje se odnose na učešće u vojno-diplomatskim, diplomatskim predstavništvima, mirovnim misijama i operacijama kroz obezbjeđivanje jednakih mogućnosti		
Opis indikatora učinka	Početna vrijednost (2022)	Ciljna vrijednost na polovini sprovođenja (2025)	Ciljna vrijednost na kraju sprovođenja (2027)
Procenat zastupljenosti žena u bezbjednosnim institucijama	MO: 55,94% VCG: 10,54% MUP: 60% UP: 13% ANB: 36%	MO: 56% VCG: 11,5% MUP: 61% UP: 14% ANB: 38%	MO: 56,5% VCG: 13,5% MUP: 62% UP: 15% ANB: 40%
Procenat zastupljenosti žena na pozicijama donošenja odluka u bezbjednosnim institucijama	MO: 56,76% VCG: 6% UP: 0 ANB: 19,5%	MO: 57% VCG: 6,5% UP: 1% ANB: 21%	MO: 57,5% VCG: 7% UP: 2% ANB: 24%
Broj žena u misijama, operacijama i vježbama	MO/VCG: 6 UP: 3	MO/VCG: 8 UP: 4	MO/VCG: 9 UP: 5
Broj žena u diplomatskim i vojno diplomatskim predstavništvima	MO: 0 MVP: 51,63%	MO: 1 MVP: 52,13%	MO: 2 MVP: 52,63%

³⁴ Riječ je o okvirnoj procjeni troškova za realizaciju ove aktivnosti, konačni utrošak sredstava će zavisi od donatora.

R.br.	Aktivnost koja utiče na realizaciju operativnog cilja 2	Indikator rezultata	Nadležne institucije		Datum početka	Planirani datum završetka	Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
			Nosilac odgovornosti i izvještavanja	Institucije partneri u sprovođenju				
2.1.	Obezbijediti veće učešće žena u koordinacionim tijelima zaduženim za odlučivanje o pitanjima odbrane i bezbjednosti	-Broj žena u koordinacionim tijelima (izraženo apsolutnim brojem i procentualno)	MO/VCG MUP/UP ANB UIKS UPIC	/	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	0€	
2.2.	Redovno ažuriranje i unaprijeđenje baza podataka razvrstanih po polu o zastupljenosti u institucijama bezbjednosti (uključujući razvrstavanje po pozicijama i činovima, profesionalnom angažmanu i učešću u donošenju odluka, učešću u stručnom usavršavanju i specijalističkim obukama, nagrađivanju i dr.)	-Dostupni podaci o zastupljenosti žena u pojedinačnim činovima, pozicijama profesionalnom angažmanu i učešću u donošenju odluka, učešću u stručnom usavršavanju i specijalističkim obukama, nagrađivanju i dr.	MO/VCG	MUP/UP ANB UIKS UPIC	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	0€	
2.3.	Povećati broj žena u humanitarnim i mirovnim misijama obezbjeđivanjem većeg broja prijavljenih kvalitetnih kandidatkinja	-Broj prijavljenih žena -Broj primljenih žena	MO/VCG MUP/UP	/	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	0€	
2.4.	Povećati zastupljenost žena na svim nivoima odlučivanja na nacionalnom, regionalnom i međunarodnom nivou	-Broj žena u vojno diplomatskim misijama -Broj žena ambasadorki -Broj žena na komandnim, rukovodnim odnosno rukovodećim dužnostima	MO/VCG MUP/UP MVP	/	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	0€	

Operativni cilj 3	Povećati svijest o značaju zaštite žena i djevojčica u konfliktnim i postkonfliktnim zonama kroz organizovanje obuka na ovu temu		
Opis indikatora učinka	Početna vrijednost (2022)	Ciljna vrijednost na polovini sprovođenja (2025)	Ciljna vrijednost na kraju sprovođenja (2027)
Broj zajedničkih obuka institucija bezbjednosti na temu zaštite žena i djevojaka u konfliktnim zonama	1	3	5
Broj lica koja su pohađala obuke na temu zaštite žena i djevojaka u konfliktnim zonama	17	25	35

R.br.	Aktivnost koja utiče na realizaciju operativnog cilja 3	Indikator rezultata	Nadležne institucije		Datum početka	Planirani datum završetka	Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
			Nosilac odgovornosti i izvještavanja	Institucije partneri u sprovođenju				
3.1.	Organizovati zajedničke obuke zaposlenih u institucijama bezbjednosti na temu zaštite žena i djevojčica od rodno zasnovanog nasilja, seksualnog nasilja povezanog sa oružanim konfliktima, seksualne eksploatacije i zlostavljanja	-Broj obuka; -Broj učesnika/ca.	MO/VCG	MUP/UP ANB UPIC UIKS	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	1.000,00€ ³⁵	Budžet
3.2.	Informisanje javnosti o značaju učešća pripadnica VCG i UP u međunarodnim humanitarnim i mirovnim misijama kroz objave, promotivne spotove i sl.	-Broj objava; -Broj pregleda; -Broj pripadnica aktera spotova.	MO/VCG	MUP/UP	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	0€	
3.3.	Sprovoditi kampanje specifično targetirane ka ženama koje se ubrajaju u ranjive grupe o upoznavanju sa fenomenom trgovine ljudima	-Broj kampanja	MUP/UP	/	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	/	Donacije

³⁵ Iznos planiranih sredstava je za dvogodišnji period (2024. godina – 500,00€ i 2025. godina – 500,00€)

3.4.	Organizovanje preduputnih obuka o podizanju svijesti o pružanju pomoći ka oporavku lokalnim ženama i djevojkama u konfliktnim i postkonfliktnim zonama čija su prava povrijeđena	-Broj obuka; -Broj učesnika/ca.	MO/VCG	MUP/UP	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	0€
------	--	------------------------------------	--------	--------	-----------------	------------------	----

Operativni cilj 4	Jačati integraciju rodne perspektive kroz programe obrazovanja i obuke		
Opis indikatora učinka	Početna vrijednost (2022)	Ciljna vrijednost na polovini sprovođenja (2025)	Ciljna vrijednost na kraju sprovođenja (2027)
Broj lica koja su prošla obuke o rodnoj ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti	250	300	400
Broj tema iz Priručnika uvrštenih u Instrukciju za obuke VCG	2	10	15
Broj organa koji su primijenili teme iz Priručnika osim MO koji je direktno učestvovao u njegovoj izradi	0	6	10
Broj zaposlenih koji su pohađali online program kreiran u saradnji MO i UNDP SEESAC-a	0	200	400

R.br.	Aktivnost koja utiče na realizaciju operativnog cilja 4	Indikator rezultata	Nadležne institucije		Datum početka	Planirani datum završetka	Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
			Nosilac odgovornosti i izvještavanja	Institucije partneri u sprovođenju				
4.1.	Organizovati obuku za pripadnike/ce sektora bezbjednosti koji nisu uključeni u rad MRG o ciljevima R SBUN 1325	-Broj obuka -Broj učesnika/ca	MO/VCG	MUP/UP ANB UIKS UPIC PA	I kvartal 2025.	IV kvartal 2025.	500,00€	Budžet

4.2.	Obuka rukovodilaca i zaposlenih u drugim državnim institucijama o ciljevima R SBUN 1325	-Broj obuka; -Broj rukovodilaca koji su prošli obuku (podijeljeno po polu); -Broj zaposlenih (po polu).	ULJR	/	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	1,600.00€ ³⁶	Budžet
4.3.	Organizovati panel diskusiju na temu „Značaj učešća žena u izgradnji mira i bezbjednosti“	-Panel diskusija organizovana; -Broj panelista (podijeljeno po polu); -Broj učesnika/ca.	UCG	MO/VCG MUP/UP	III kvartal 2024.	IV kvartal 2024.	0€	
4.4.	Upotreba Priručnika o standardizaciji obuka iz oblasti roda i rodne ravnopravnosti	-Broj zajedničkih aktivnosti; -Broj učesnika/ca na zajedničkim aktivnostima; -Broj pojedinačnih aktivnosti po organima; -Broj učesnika/ca pojedinačnih aktivnosti po organima.	MO/VCG	MUP/UP ANB UIKS UPIC ULJR	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	0€	
4.5.	Upotreba online programa obuke za rodnu ravnopravnost	- Broj zaposlenih koji su pohađali online program obuke.	MO/VCG	MUP/UP ANB UIKS UPIC ULJR	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	0€	

³⁶ Iznos je planiran za realizaciju aktivnosti u dvogodišnjem periodu (800,00€ za 2024. godinu, i 800.00€ za 2025. godinu)

Operativni cilj 5	Podizati svijest o značaju prevencije i zaštite žena od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, kroz adekvatno informisanje i upravljanje eventualnim slučajevima		
Opis indikatora učinka	Početna vrijednost (2022)	Ciljna vrijednost na polovini sprovođenja (2025)	Ciljna vrijednost na kraju sprovođenja (2027)
Povećanje procenta organizovanih obuka na temu zabrane diskriminacije, seksualnog zlostavljanja i iskorišćavanja u institucijama bezbjednosti	Ne postoji ustrojena evidencija na zadate teme	5% obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti organizovano u institucijama bezbjednosti obuhvataju teme diskriminacije i seksualnog zlostavljanja i iskorišćavanja	10% obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti organizovano u institucijama bezbjednosti obuhvataju teme diskriminacije i seksualnog zlostavljanja i iskorišćavanja
Broj organizovanih internih kampanja za podizanje svijesti među zaposlenima o nedozvoljenim ponašanjima (okrugli stolovi, saopštenja, brošure i sl.)	MO/VCG:1 MUP/UP: 1	MO/VCG: 5 MUP/UP: 2	MO/VCG: 10 MUP/UP: 2

R.br.	Aktivnost koja utiče na realizaciju operativnog cilja 5	Indikator rezultata	Nadležne institucije		Datum početka	Planirani datum završetka	Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
			Nosilac odgovornosti i izvještavanja	Institucije partneri u sprovođenju				
5.1.	Uspostavljanje mehanizama djelotvorne zaštite žena i muškaraca u sektoru bezbjednosti od svih oblika nasilja i diskriminacije	-Broj prijavljenih i riješenih slučajeva; -Broj i vrsta izrečenih mjera.	MO/VCG MUP/UP ANB UIKS UPIC	/	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	0€	
5.2.	Sprovesti anketu o stepenu informisanja zaposlenih o procedurama prijave neželjenih ponašanja	-Broj anketiranih; -Broj lica koja su upoznata sa procedurama; -Broj lica koja nijesu upoznata sa procedurama.	MO/VCG MUP/UP ANB	/	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.	0€	

5.3.	Sprovesti obuke i kampanje koje imaju za cilj prevenciju neželjenog ponašanja	-Broj obuka; -Broj polaznika/ca; -Broj kampanja i promotivnih aktivnosti.	MLJMP MO/VCG NVO	MUP/UP ANB UIKS UPIC MRG	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.		Od Zaštitnika tražiti podršku za jednog od predavača
5.4.	Uključiti prevenciju i odgovor na seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u operativno planiranje	-Izrađen vodič/SOP koji je usklađen sa ostalim dokumentima koja se daju pripadnicima prije upućivanja u misijama (smart card).	MO/VCG	/	I kvartal 2024.	III kvartal 2024.	0€	

Operativni cilj 6 Specifične potrebe žena i djevojčica zadovoljene u vanrednim okolnostima, kroz osvješćivanje relevantnih aktera i specifične programe podrške ženama i djevojčicama u vanrednim okolnostima

Opis indikatora učinka	Početna vrijednost (2022)	Ciljna vrijednost na polovini sprovođenja (2025)	Ciljna vrijednost na kraju sprovođenja (2027)
------------------------	---------------------------	--	---

Broj obuka na temu zaštite stanovništva u slučaju vanrednih situacija, s posebnim osvrtom na uticaj vanrednih okolnosti na žene i djevojčice

0

1

2

R.br.	Aktivnost koja utiče na realizaciju operativnog cilja 6	Indikator rezultata	Nadležne institucije		Datum početka	Planirani datum završetka	Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
			Nosilac odgovornosti i izvještavanja	Institucije partneri u sprovođenju				
6.1.	Organizovati obuke za zaposlene u institucijama bezbjednosti o značaju zaštite ranjivih kategorija stanovništva u vanrednim situacijama	- Broj polaznika/ca (iskazano po polu); - Realizovana evaluacija obuke i definisane preporuke za veće angažovanje nosilaca u	MUP/UP MO/VCG	ANB UIKS UPIC MRG	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.	0€	

6.2.	Povećati procenat žena u koordinacionim tijelima koja se bave pružanjem pomoći u vanrednim situacijama	Broj žena u koordinacionim tijelima koje se bave pružanjem pomoći	MUP/UP	MO/VCG	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.	0€
		spvođenju četvrtog stuba R SBUN 1325.					

Operativni cilj 7	Unaprijediti proces informisanja o R SBUN 13325 ka široj javnosti, kroz objavljivanje izvještaja, informacija, publikacija i ostvarivanja saradnje sa medijima		
Opis indikatora učinka	Početna vrijednost (2022)	Ciljna vrijednost na polovini sprovođenja (2025)	Ciljna vrijednost na kraju sprovođenja (2027)
Broj objava (izvještaja), na web sajtovima institucija sektora bezbjednosti iz oblasti rodne ravnopravnosti	10	15	20
Kreirana posebna web stranica za promociju i informisanje o R SBUN 1325	Ne postoji posebna web stranica	Projektni zadatak za izradu web stranice je urađen	Web stranica je funkcionalna
Broj prenesenih medijskih objava u vezi primjene R SBUN 1325	0	5	10

R.br.	Aktivnost koja utiče na realizaciju operativnog cilja 7	Indikator rezultata	Nadležne institucije		Datum početka	Planirani datum završetka	Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
			Nosilac odgovornosti i izvještavanja	Institucije partneri u sprovođenju				
7.1.	Informisati javnost o primjeni R SBUN 1325	-Broj objavljenih informacija; - Objavljeni izvještaji o sprovođenju Strategije.	MRG	Mediji	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.	0€	

7.2.	Izraditi projektni zadatak za web stranicu o primjeni R SBUN 1325	-Izrađen projektni zadatak.	MRG		I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.	5,000.00€ ³⁷	Donacije
7.3.	Organizovati obuku na temu R SBUN za predstavnike/ce institucija bezbjednosti koji nijesu uključeni direktno u sprovođenje R SBUN 1325	-Broj obuka; -Broj polaznika/ca.	MRG		I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.	0€	
7.4.	Organizovati sastanak sa medijima radi uspostavljanja saradnje i bolje komunikacije R SBUN 1325	-Broj sastanaka; -Broj emisija/ reportaža/ informacija u vezi R SBUN 1325.	MRG	Mediji	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.	0€	
7.5.	Organizovati međunarodnu (ili regionalnu) konferenciju za promociju pitanja od važnosti u vezi R SBUN 1325	-Broj učesnika/ca.	MRG	Mediji UNDP/NATO	I kvartal 2025.	IV kvartal 2025.	2,200.00 € /	Budžet Donacije

³⁷ Riječ je o okvirnoj procjeni troškova za realizaciju ove aktivnosti, konačni utrošak sredstava će zavistiti od donatora.

Spisak literature, publikacija, strateških i zakonskih dokumenata

1. Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493 i 2538;
2. Strategija odbrane Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 37/19);
3. Strategija nacionalne bezbjednosti Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 85/18);
4. Dugoročni plan razvoja odbrane 2019-2023, 2018. godina;
5. Strateški pregled odbrane Crne Gore, 2018. godina;
6. Strategija upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore 2023-2027. godine, jun 2023. godina;
7. Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine, jul 2016. godine;
8. Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti (2021-2025), jul 2021. godine;
9. Strategija za borbu protiv trgovine ljudima (2019-2024), februar 2019. godine;
10. Strategija upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije (2019-2024), oktobar 2018. godine;
11. UN Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, decembar 1979;
12. Pekinška deklaracija i Platforma za akciju, 1995. godine;
13. Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, 1948. godina;
14. UN Agenda održivog razvoja 2030, 2015. godina;
15. EU Strategija za rodnu ravnopravnost 2020-2025;
16. NATO Strateška komandna direktiva (BI-SCD 40-01), 2017. godina;
17. NATO politika o ženama, miru i bezbjednosti, 2007. godina;
18. NATO Politika prevencije i odgovora na seksualnu eksploataciju i zloupotrebu, 2019. godina;
19. NATO Politika za prevenciju, upravljanje i zaštitu od uznemiravanja i diskriminacije na radnom mjestu;
20. NATO Politika o prevenciji i reagovanju na seksualno nasilje u konfliktu, 2021. godina;
21. OEBS Akcioni plan za promociju rodne ravnopravnosti, 2004. godina;
22. Kancelarija UNDP u Crnoj Gori, Primjena agende „Žene, mir, bezbjednost” u Crnoj Gori, dostignuća i preporuke, 2021 godina;
23. Uredba o izboru predstavnika nevladinih organizacija u radna tijela organa državne uprave i sprovođenju javne rasprave u pripremi zakona i strategija ("Službeni list Crne Gore", br. 41/18);
24. Uprava za statistiku, publikacija „Žene i muškarci u Crnoj Gori“, 2022. godina;
25. Vodič za sprječavanje diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u Vojsci Crne Gore, 2023. godina;
26. Priručnik o standardizaciji obuka iz oblasti roda i rodne ravnopravnosti u Vojsci Crne Gore, 2023. godina;
27. Zakon o odbrani ("Službeni list Republike Crne Gore", br. 47/07, "Službeni list Crne Gore", br. 86/09, 88/09, 25/10, 40/11, 14/12, 02/17, 46/19, 74/20);
28. Zakon o Vojsci Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 51/17)
29. Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Službeni list Republike Crne Gore", br. 46/07, "Službeni list Crne Gore", br. 73/10, 35/15);
30. L. Carli (2020) Women, Gender equality and COVID-19;
31. International Strategy for Disaster Reduction, (2002) Gender mainstreaming in disaster reduction, Geneva: UN/ISDR;
32. Ginige, K. N., Amaratunga, Dilanthi and Haigh, Richard (2008) Gender mainstreaming in disaster reduction: Why and how?