



Crna Gora
MINISTARSTVO ODBRANE
Ul. Jovana Tomaševića br. 29
81000 Podgorica

Broj: OGOM-039/26-2426 / 9
30-04-2026



CRNA GORA
VLADA CRNE GORE
MINISTARSTVO ODBRANE



**AKCIONI PLAN ZA
SPROVOĐENJE
STRATEGIJE
IMPLEMENTACIJE
REZOLUCIJE SAVJETA
BEZBJEDNOSTI
UJEDINJENIH NACIJA 1325 –
ŽENE, MIR I BEZBJEDNOST
I NJOJ PRATEĆIH
REZOLUCIJA (2024-2027) ZA
PERIOD 2026-2027. GODINA**

Podgorica, maj 2026. godine

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
UC	Uprava carina
NATO	Sjeveroatlanski savez
UN	Ujedinjene nacije
PA	Polijska akademija
MLJMP	Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava
MVP	Ministarstvo vanjskih poslova
ULJR	Uprava za ljudske resurse
FPN	Fakultet političkih nauka
UCG	Univerzitet Crne Gore
OEBS	Organizacija za evropsku sigurnost i saradnju
NVO	Nevladine organizacije
UNDP	Razvojni program Ujedinjenih nacija
SEESAC	Centar za kontrolu malokalibarskog i lakog naoružanja za jugoistočnu i istočnu Evropu
AP za R	Akcionni plan za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – Žene,
SBUN 1325	mir i bezbjednost
MRG	Međuresorska radna grupa
PVL	Profesionalna vojna lica

SADRŽAJ:

1. UVODNI DIO.....	3-4
1.1. Ključna dostignuća u implementaciji Akcionog plana za period 2024-2025.....	4-9
1.2. Izazovi u implementaciji Akcionog plana za period 2024-2025.....	9-10
1.3. Predlog budžeta za realizaciju aktivnosti iz AP za R SBUN 1325 (2026-2027).....	11-13
2. AKCIONI PLAN ZA IMPLEMENTACIJU CILJEVA STRATEGIJE R SBUN 1325 (2026-2027).....	14-23

1. UVODNI DIO

Usvajanjem Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – Žene, mir i bezbjednost (u daljem tekstu: R SBUN 1325) i njoj pratećih rezolucija, učinjen je historijski iskorak u razumijevanju i redefinisaniu koncepta bezbjednosti na globalnom nivou. Po prvi put u okviru jednog obavezujućeg međunarodnog dokumenta jasno je prepoznata nesrazmjera između stvarnog položaja žena i njihove potencijalne, ali nedovoljno iskorišćene uloge u procesima prevencije sukoba, izgradnje mira i postkonfliktnog oporavka. Rezolucija je istovremeno ukazala na specifične i nesrazmjerne posljedice koje oružani sukobi imaju na žene i djevojčice, naglašavajući potrebu njihovog aktivnog i ravnopravnog učešća u svim fazama odlučivanja u oblasti mira i bezbjednosti. Kao država članica UN-a, Crna Gora je preuzela odgovornost da principe i ciljeve R SBUN 1325 i njoj pratećih rezolucija pretoči u nacionalni okvir kroz donošenje i sprovođenje odgovarajućeg akcionog plana. Donošenje ovog dokumenta ne predstavlja samo ispunjavanje međunarodne obaveze, već i potvrdu opredijeljenosti države da unaprijedi rodnu ravnopravnost, ojača institucionalne kapacitete i osigura sistemsku zaštitu žena i djevojčica u svim bezbjednosnim izazovima.

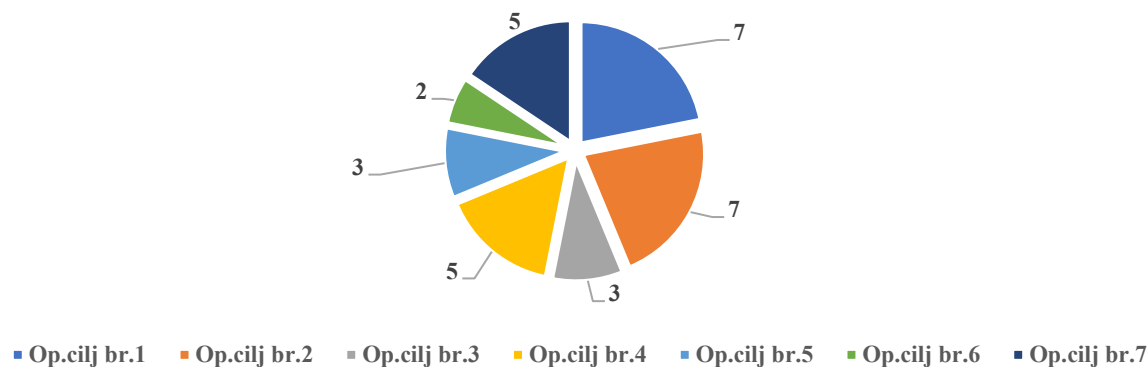
Sagledavajući dosadašnju primjenu dokumenta koji je za cilj imao implementaciju ciljeva R SBUN, a uzimajući u obzir da je riječ o rezoluciji čiji se ciljevi prvenstveno odnose na sektor bezbjednosti, odnosno implementaciju politike rodne ravnopravnosti u ovim institucijama, Zaključkom broj: 08-039/23-5289-2 od 1. decembra 2023. godine, Vlada Crne Gore donijela je Strategiju implementacije Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – Žene, mir i bezbjednost i njoj pratećih rezolucija za period 2024-2027. godine (u daljem tekstu: Strategija), sa Akcionim planom za 2024-2025. godinu. Strategijom je koncipiran **strateški cilj: Unaprijediti položaj žena i djevojčica u svim procesima koji vode održavanju i promociji mira i bezbjednosti**, za čije je postizanje definisano **sedam operativnih ciljeva**. Izvještaj o realizaciji aktivnosti Vlada je, Zaključkom broj: 11-011/25-1187/3 od 17. aprila 2025. godine, usvojila za 2024. godinu, dok je izvještaj za 2025. godinu, pripremljen zajedno sa ovim akcionim planom, a na čije se rezultate isti i oslanja.



Prikaz strateškog i operativnih ciljeva predviđenih Strategijom.

Ukupan broj aktivnosti koje su predviđene novim Akcionim planom je 30.

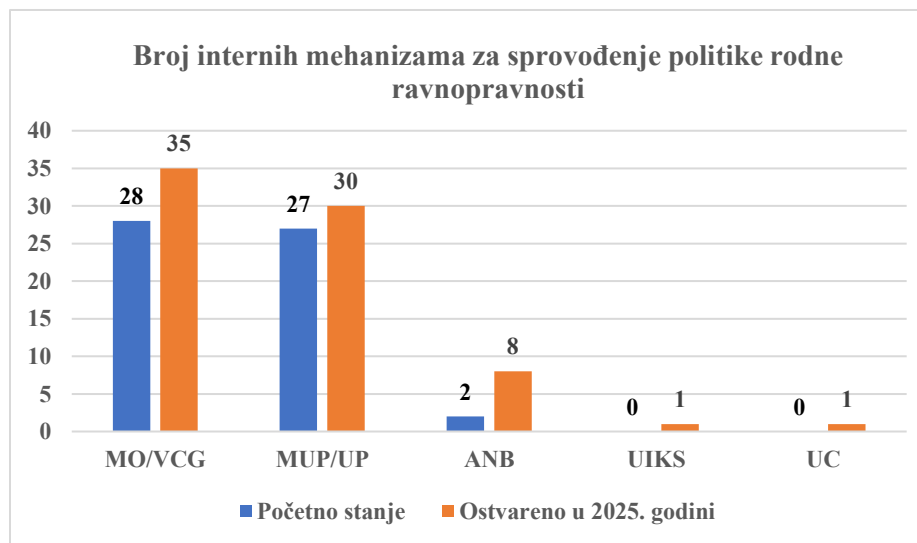
Broj aktivnosti u sklopu operativnih ciljeva



Grafik br.1 – Prikaz broja aktivnosti u sklopu operativnih ciljeva

1.1. Ključna dostignuća u implementaciji Akcionog plana za period 2024-2025. godine

Zajedničkom saradnjom institucija bezbjednosnog sektora sa drugim relevantnim državnim organima i međunarodnim partnerima, u posmatranom periodu sertifikovani su rodni treneri/ice, čime se uticalo na dodatno jačanje internih mehanizama za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti u okviru ovih institucija. Tako je, u MO i VCG angažovano 35 osoba koje se bave ovim pitanjima, u MUP/UP 30, dok u ANB osam. Poseban uspjeh predstavlja činjenica da se u institucijama u kojima rodni treneri/ice prethodno nijesu postojali, bilježi pozitivan trend, odnosno uspostavljeni su i osnaženi institucionalni kapaciteti po ovom pitanju (UC i UIKS), čime je obezbijedena sistemska osnova za planiranje, praćenje i evaluaciju mjera rodne ravnopravnosti, uz jasno definisane nadležnosti i odgovornosti unutar ovih institucija.



Grafik br.2- Uporedni prikaz broja internih mehanizama

Dodatno, obrazovanjem Mreže internih mehanizama u MO i VCG i Radnog tima za umrežavanje žena u bezbjednosnom sektoru, uspostavljeni su institucionalni okviri za unapređenje međuresorske koordinacije i efikasniju razmjenu informacija, kako unutar sektora odbrane, tako i između ostalih institucija bezbjednosti, i stvorena osnova za planiranje većeg broja zajedničkih aktivnosti koji će za cilj imati poboljšanje položaja žena u ovim institucijama.

Uvođenjem rodne ravnopravnosti u opise poslova u okviru akata o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, uticalo se na povećanje broja radnih mjesta koja se direktno bave pitanjima rodne ravnopravnosti, čime je posao vezan za radno mjesto, a ne za osobu koja je raspoređena na istom. Posebno je pohvalno da su u odnosu na prethodni izvještajni period, UC i ANB u okviru svojih akata o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji uvrstili u određenom broju radnih mjesta da, između ostalih, obavljaju i poslove iz oblasti rodne ravnopravnosti, što bilježi rastući trend u odnosu na indikator učinka u sklopu operativnog cilja, pa su tako trenutno sistematizovana 22 radna/formacijska mjesta kojima se, između ostalog, bave i pitanjima rodne ravnopravnosti u sektoru bezbjednosti, a to je skoro za 50% više u odnosu na početnu godinu, kada ih je bilo 13.

Kontinuiranim preduzimanjem aktivnosti na obezbjeđivanju jednakih mogućnosti u svim aspektima upravljanja ljudskim resursima (zapošljavanjem/prijemom, dostupnosti obukama i usavršavanjima i slično), uticalo se na povećanje procenta žena u određenim institucijama u odnosu na početnu vrijednost, prvenstveno u onima koje važe za tradicionalno muške profesije, pa tako u VCG u strukturi profesionalnih vojnih lica trenutno imamo 11,92% pripadnica, dok je u ukupnoj strukturi odnosno sa ženama civilnim licima taj procenat veći odnosno 16,74%. S druge strane, preduzimanjem aktivnosti na promociji policijske profesije, doprinijelo se povećanju procenta žena, koji je na kraju izvještajnog perioda 17,66%. Podsticanjem inkluzivnosti i podizanjem svijesti o značaju učešća žena na rukovodnim i komandnim pozicijama internim kampanjama, rezultiralo je da na ovim pozicijama u VCG procentualna zastupljenost žena 11,63%, što predstavlja najveći procenat do sada, koji je srazmjeran njihovoj ukupnoj zastupljenosti i skoro tri puta veći trend povećanja u odnosu na početnu vrijednost (6%).

Period	Procenat zastupljenosti žena u strukturi PVL u VCG	Procenat zastupljenosti žena policijskih službenica u UP
Početno stanje (2022)	10,54%	13%
Ostvareni procenat na kraju 2025. godine	11,92%	17,66%

Tabela br.1 – Uporedni procentualni prikaz zastupljenosti žena u VCG i UP

Imajući u vidu da u prethodnom periodu nije bilo žena u vojno diplomatskim predstavništvima, značajno je istaći da se u ovom segmentu bilježi napredak u odnosu na početno stanje, pa je tako trenutno jedna žena na poziciji zamjenice vojnog atašea u Sjedinjenim Američkim Državama. Pored navedenog, značajno je istaći da je, u ovom periodu, Vojska Crne Gore dobila i prvu ženu u potpukovničkom činu.

Obezbjediavanjem specijalizovanih obuka, kontinuiranim informisanjem komandnog kadra, kao i brojnim kampanjama i podsticajima određenih međunarodnih organizacija, prvenstveno Ujedinjenih nacija koje za specifične misije traže isključivo pripadnice (Zapadna Sahara), uticalo se da na kraju 2025. godine, imamo najveći broj žena upućenih u neku od humanitarnih ili mirovnih misija, odnosno 12.

Sprovođenjem obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti u izvještajnom periodu, institucije bezbjednosti značajno su doprinijele unapređenju rodne svijesti, kao i sistemskom prevazilaženju rodnih stereotipa i predrasuda među svim kategorijama zaposlenih. Poseban doprinos ostvarivanju operativnog cilja ogleda se u činjenici da je broj lica koja su pohađala obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti uvećan četiri puta u odnosu na početno stanje, čime je osnažen institucionalni kapacitet za integrisanje rodne perspektive u svakodnevni rad. Ovo se potkrepljuje podacima da je ukupno 1015 lica iz MUP/UP, MO/VCG i ANB-a u dvogodišnjem periodu pohađalo neku od obuka na teme iz oblasti rodne ravnopravnosti, uključujući prevenciju i suzbijanje nasilja nad ženama i nasilja u porodici, borbu protiv rodno zasnovanog nasilja, kao i opšte teme rodne ravnopravnosti. Dosljednom primjenom Priručnika o standardizaciji obuka iz oblasti roda i rodne ravnopravnosti, kao i integrisanjem ovih tema u Instrukciju za obuku Vojske Crne Gore, dodatno je osnažen sistem obuke i osigurana ujednačenost u pristupu.

Razvijanjem regionalnog online osnovnog kursa o rodnoj ravnopravnosti, u okviru projekta sa UNDP SEESAC-om, MO i VCG su doprinijeli unapređenju dostupnosti i fleksibilnosti obuka, u skladu sa savremenim trendovima. Ovakav pristup omogućio je zaposlenima da pohađaju obuku u vremenu koje im najviše odgovara, čime su uklonjene određene organizacione i logističke barijere. U izvještajnom periodu, ukupno 315 zaposlenih u Ministarstvu odbrane, pripadnika/ca VCG, zaposlenih u Ministarstvu ljudskih i manjinskih prava i Ministarstvu unutrašnjih poslova, kao i pripadnika Uprave policije, pohađalo je predmetni kurs, od čega 78 žena (24,76%) i 237 muškaraca (75,24%). Posebno se izdvaja podatak da je 207 službenika/ca MUP/UP pohađalo ovu obuku, od čega 165 muškaraca (79,7%) i 42 žene (20,3%). Dodatno, link za online kurs proslijeđen je svim zaposlenima u UIKS-u kao i kontakt osobi koja se bavi obukama u UC-u, čime je dodatno proširen obuhvat ciljne grupe.

Uspostavljena je saradnja sa Univerzitetom Crne Gore, pa su tako organizovani sastanci, posebno sa Fakultetom političkih nauka, koji su rezultirali dogovorom za realizaciju zajedničkih aktivnosti koje su planirane u narednom periodu. Ove aktivnosti, koje će se sprovesti u narednom dvogodišnjem periodu, doprinijeće ostvarivanju operativnog cilja kroz jačanje međuinstitucionalne saradnje, unapređenje znanja i vidljivosti rodne perspektive u sektoru bezbjednosti, kao i kroz povezivanje akademske zajednice i institucija bezbjednosti. U posmatranom periodu takođe je dogovoreno potpisivanje Memoranduma o saradnji između Fakulteta političkih nauka i Ministarstva odbrane, koji će, između ostalog, obuhvatiti i oblast rodne ravnopravnosti, čime se obezbjeđuje dugoročna i održiva saradnja u ovoj oblasti. Izrađena je i Analiza orodnjenosti strateških i zakonskih dokumenata iz oblasti odbrane, koja je rezultirala definisanjem ključnih preporuka koje su dostavljene donosiocima/teljicama odluka, na dalje postupanje.

Nalazima istraživanja koje je, u izvještajnom periodu sprovedeno u MO/VCG, ANB i UP sa ciljem dobijanja informacija da li su i kojoj mjeri zaposleni u ovim institucijama upoznati sa procedurama prijave neželjenih ponašanja u radnom okruženju, formulisane su preporuke koje će uticati na dalju optimizaciju obuka i informisanja zaposlenih. Treba istaći da su u većini institucija uspostavljeni mehanizmi zaštite po ovom pitanju, koji uključuju formalne i neformalne procedure prijave diskriminacije, uznemiravanja i drugih oblika neželjenog ponašanja. Definisanjem procedura doprinijelo se stvaranju transparentnog sistema, što je od esencijalne važnosti za održavanje povjerenja unutar institucija i povećanje odgovornosti institucija prema svojim zaposlenima. Vodič za prevenciju diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja i brošura sa sažetim pregledom postupaka za reagovanje, koji su podijeljeni pripadnicima VCG, pružaju jasne instrukcije o tome kako prepoznati i postupiti u slučaju takvih incidenata. Po uzoru na prethodno pomenuti vodič u VCG, izrađen je i Vodič za sprječavanje i postupanje u slučajevima diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i mobinga u UP, kojim će se nastojati uticati na zaposlene u UP da se u većoj mjeri upoznaju šta to predstavlja neželjeno ponašanje u radnom okruženju, kao i procedurama pravovremenog reagovanja na isto.

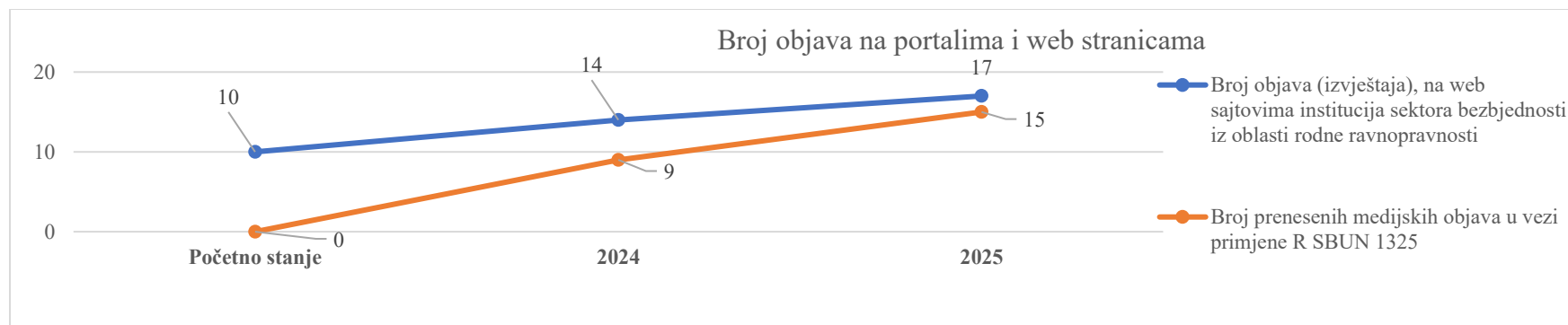
Kao jednu od značajnih aktivnosti, treba istaći i izradu smart kartica koje sadrže informacije o integraciji rodne perspektive u operativno planiranje čime će se doprinijeti boljoj informisanosti i praktičnom pristupu rodnoj ravnopravnosti u ovom aspektu, a što je u skladu sa NATO politikama u ovoj oblasti.

Preduzimanjem aktivnosti na povećanju procenta žena u koordinacionim tijelima koja se bave pružanjem pomoći u vanrednim situacijama (taj procenat se u posmatranom periodu kretao od 22 do 33%) ostvariće se značajan uticaj na efikasnost i ravnotežu odgovora na krizne situacije, posebno ukoliko imamo u vidu da žene često imaju specifične potrebe koje mogu biti zanemarene ako nijesu adekvatno predstavljene u odlučujućim tijelima.

Organizacija regionalne konferencije na temu: „Održivi uticaj Rezolucije SBUN 1325 i njoj pratećih rezolucija: Ispitivanje dugoročnih efekata sprovođenja Rezolucije 1325 i razmatranje načina da se osigura njena trajna relevantnost i efikasnost“, uticala je da u izvještajnoj godini, veliki broj štampanih i digitalnih medija, prenesu informaciju o održavanju iste, pa se tako bilježi trend rasta indikatora koji se odnosi na broj prenesenih medijskih objava u vezi primjene R SBUN 1325, kojih je bilo 15, što je više čak i od postavljene krajnje vrijednosti indikatora učinka. Konferencija, koju je otvorio ministar odbrane, okupila je visoke prestavnike/ce ministarstava odbrane zemalja Zapadnog Balkana, međunarodnih organizacija (NATO, OEBS, UNDP SEESAC) kao i nacionalnih institucija koje su neposredno uključene u implementaciju ciljeva Rezolucije SBUN 1325. Ukupan broj učesnika/ca ove konferencije bio je 59 od čega 36 ženskog (61%) i 23 muškog pola (39%).

Kreiranjem posebnog linka za promociju pripadnica VCG u sklopu sajta budivojnik.me, uticalo se i na veću informisanost o ciljevima R SBUN 1325 i politikama rodne ravnopravnosti u sektoru odbrane među mlađom populacijom.

Dodatno, a kako bi se šira javnost u većoj mjeri upoznala sa značajem učešća i iskustvima žena koje su participirale u nekoj od mirovnih misija, na nacionalnim i lokalnim TV stanicama gostovale su pripadnice VCG koje su bile komandantice misija u Letoniji, dok su njihove izjave objavljivanje i na portalima i društvenim mrežama. Isto tako, pripadnice MUP-a i UP-a gostovale su u tematskim emisijama o ženama u policiji. Kako bi se pripadnici koji se upućuju u misije detaljnije upoznali o njihovoj ključnoj ulozi u zaštiti žena i djevojčica odnosno prevenciji nasilja, zaštiti ljudskih prava i osnaživanju žena, prije njihovog upućivanja, i u posmatranim godinama, realizovane su obavezne obuke na ovu temu.



Grafik br.3 – Broj objava na portalima i web stranicama u vezi R SBUN 1325

Poseban pozitivni trend bilježi i redovno ažuriranje kadrovskih baza u smislu dostupnosti rodno disagregiranih podataka, veće informisanje o ciljevima R SBUN 1325 ka ukupnoj javnosti, promovisanje uspješnih pripadnika u policijskim i vojničkim profesijama, kao i povećanje broja žena u ukupnom procentu, na pozicijama donošenja odluka, u misijama i u koordinacionim tijelima, posebno u onim profesijama, koje su tradicionalno bile dominantno muške.

Na osnovu svega navedenog, možemo zaključiti da je, za dvogodišnji period sprovođenja ovog dokumenta, napravljen značajan napredak, posebno u pogledu: integracije rodne perspektive u operativno planiranje, sprovođenja obuka, kako interno tako i u sklopu međusektorske saradnje kao i saradnji sa međunarodnim organizacijama na veliki broj tema sa fokusom na rodnu ravnopravnost (zabrana diskriminacije, prevencija seksualnog uznemiravanja i drugih oblika neželjenih ponašanja, sprječavanje, prepoznavanje i reagovanje u slučajevima trgovine ljudima i slično, zaštita žena i djevojčica u konfliktnim i postkonfliktnim zonama i slično). Izrađena je i Analiza orodnjenosti strateških i zakonskih dokumenata iz oblasti odbrane, i formulisane preporuke u skladu sa tim, sprovedena kampanja za zaštitu ranjivih kategorija stanovništva u slučaju elementarnih nepogoda, ojačani interni mehanizama za uspješniju realizaciju politike rodne ravnopravnosti, obrazovani su radni timovi u cilju umrežavanja mehanizama koji se u institucijama bezbjednosti bave poslovima rodne ravnopravnosti, ojačana je i saradnja sa akademskom zajednicom i tome slično.

1.2. Izazovi u implementaciji Akcionog plana za period 2024-2025. godine

Bez obzira na činjenicu da je realizovan niz aktivnosti, ipak treba istaći da postoje određeni izazovi koji su u ovom periodu imali uticaja na ne/realizaciju određenih aktivnosti. Tako, iako rodni treneri sprovode niz aktivnosti, poslovi rodne ravnopravnosti često nijesu njihov primarni već dodatni posao, što je možda uticalo na smanjenu posvećenost po ovom pitanju. Takođe, preopterećenost primarnim poslom, utiče na to da rodni instruktori nijesu u mogućnosti vršiti veći broj obuka, što može biti jedna od prepreka za ostvarivanje postavljenih ciljnih vrijednosti u sklopu indikatora učinka. Istovremeno, prepoznata je potreba za dodatnom nadogradnjom znanja već obučanih rodni mehanizama, s obzirom na to da se obuke često svode isključivo na osposobljavanje za ulogu rodni instruktora i instruktorki, od kojih se potom očekuje realizacija edukativnih aktivnosti. Takođe, uočava se da angažovanost ovih lica nije ujednačena, zbog čega je prilikom planiranja budućih aktivnosti neophodno razmotriti sprovođenje evaluacije kako bi se dobio realan uvid u stepen njihove uključenosti, te u skladu s tim predložile adekvatne motivacione mjere.

Nezavisno od toga što je zastupljenost žena u određenim institucijama, koje su tradicionalno smatrane muškim profesijama (vojnička i policijska), i dalje relativno zadovoljavajuća, posebno u pogledu njihovog učešća kako u ukupnoj strukturi, tako i na komandnim i rukovodnim dužnostima, ne smije se zanemariti činjenica, da su već sada evidentni izazovi koji mogu uticati na dalji napredak u postizanju željenih ciljeva. Naime, primjetno je da je jedan od ključnih izazova sve veći odliv kadra, bez obzira na pol, pa ukoliko ovaj trend ne bude zaustavljen, može doći do značajnog smanjenja zastupljenosti žena. Pored toga, nedovoljna zainteresovanost za upis na vojne akademije postaje jedan od izazova, koji se već odražava na broj novih kadrova, uključujući i pripadnice koje ulaze u vojnu službu. Ovakav trend, ukoliko se nastavi, može dodatno smanjiti procenat žena koje postaju pripadnice VCG, kao i one koje se nalaze na nekoj od komandnih dužnosti, imajući u vidu da su kadeti/kinje, nakon završenog obrazovanja, u velikoj mjeri angažovani na odgovornim komandnim pozicijama.

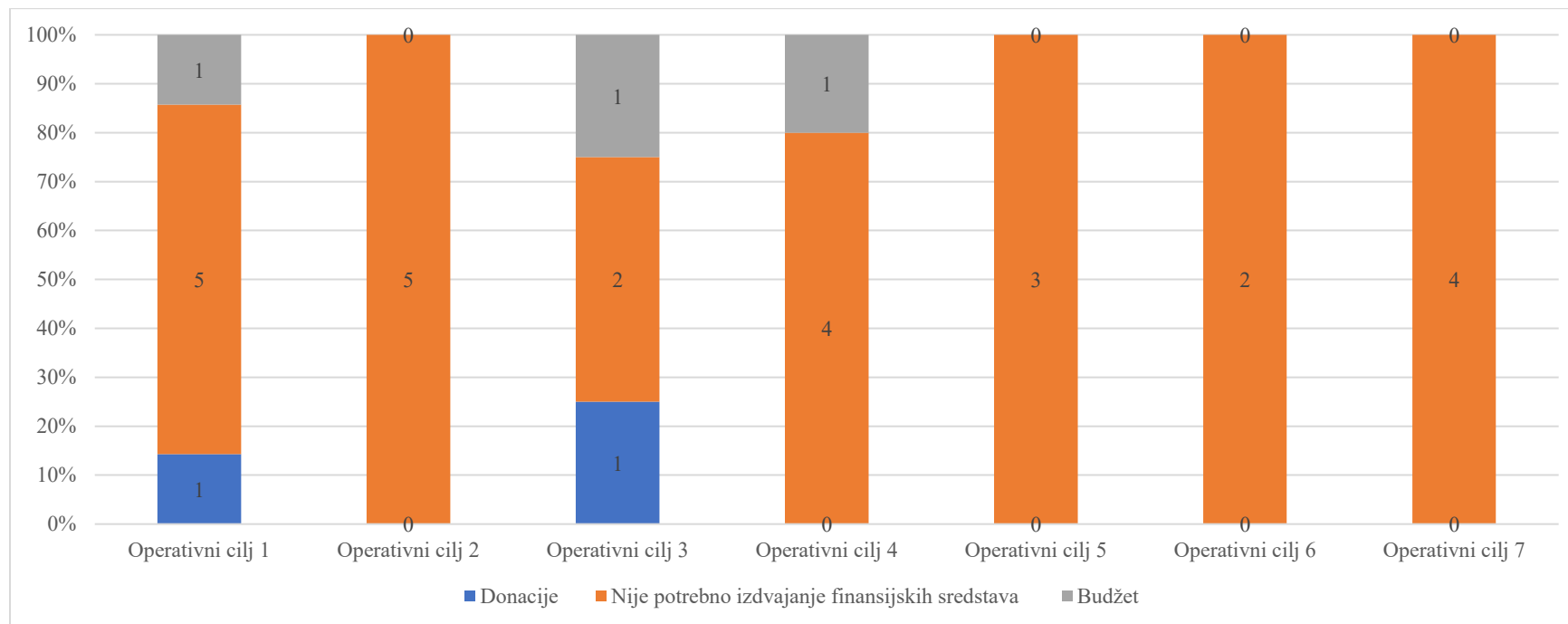
Uprkos evidentnom napretku odnosno činjenici da je značajan broj institucija u prethodnom periodu preduzeo različite aktivnosti u cilju organizacije obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti, kao i da se kontinuirano razvijaju novi i fleksibilniji modeli za unapređenje dostupnosti ovih obuka (uključujući online platforme, izradu priručnika i drugih pratećih alata), neophodno je posvetiti dodatnu pažnju identifikaciji potencijalnih prepreka koje mogu otežati ili usporiti potpuno ostvarenje definisanog operativnog cilja i pratećih indikatora. Poseban akcenat potrebno je staviti na evaluaciju sprovedenih obuka, imajući u vidu da trenutno nijesu dostupni podaci o njihovom stvarnom uticaju na znanja, stavove i prakse polaznika/ca, što otežava procjenu njihove efektivnosti i dugoročnih efekata.

Iako je u ovom periodu bio veoma mali broj, odnosno u određenim institucijama uopšte nema prijava za diskriminaciju ili uznemiravanje, treba imati u vidu da to ne znači nužno da se ono ne dešava. Iz tog razloga poseban naglasak treba staviti na važnost ohrabrivanja zaposlenih da prijave slučajeve koji možda nijesu vidljivi ili nijesu zvanično prijavljeni, a koji mogu biti duboko ukorijenjeni u kulturi organizacije, te je nužno stvoriti atmosferu u kojoj se osjeća sigurnost za prijavu, bez straha od odmazde, osvete ili tome slično. Ono što se i dalje primjećuje kao izazov jeste da bez obzira što se veliki broj objava/saopštenja objavljuje na zvaničnim internet stranicama ili društvenim mrežama pojedinih institucija bezbjednosti, ipak veoma rijetko se dešava da ove informacije nađu svoje mjesto na TV stanicama. Iz tog razloga, u narednom ciklusu planiranja treba voditi računa i o ovom segmentu u promociji ciljeva R SBUN 1325.

Svi ovi prepoznati izazovi, nastojeće se prevazići u sklopu definisanih aktivnosti za naredni dvogodišnji period (2026-2027).

1.3. Predlog budžeta za realizaciju aktivnosti iz AP za R SBUN 1325 (2026-2027)

Akcionim planom za sprovođenje Strategije 2026-2027. godine, predviđeno je 30 aktivnosti u sklopu sedam operativnih ciljeva. Od ukupnog broja aktivnosti, za dvije su predviđena sredstva iz donacija, za četiri je predviđeno izdvajanje iz budžetskih sredstava, dok za 24 nije potrebno izdvajanje sredstava.



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

Predlog budžetskih sredstava je prikazan u Tabeli ispod, po operativnim ciljevima za sprovođenje AP-a, do 2027. godine. Naime, riječ je o inicijalnoj procjeni troškova, za period 2026-2027. godinu, dok će definitivan iznos biti utvrđen nakon donošenja zakona o budžetu za navedene godine.

Tabela br.2 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 €	2,000.00€
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	1.600,00€	/
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	0€	0€
UKUPNO:	4,110.00€	2,000.00€

Dakle, ukupan iznos planiranih finansijskih sredstava za dvogodišnji period je 6.110.00€ od čega su 2,000.00€ predviđene iz donacija dok 4.110,00€ izdvajanja iz budžeta. Treba istaći da je za donatorska sredstva izvršena okvirna procjena iznosa, koji će u konačnom zavisiti 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, podjednaki iznos je planiran i za 2026. i za 2027. godinu.

Tabela br.3: Prikaz budžetskih sredstava po godinama sprovođenja AP i operativnim ciljevima.

Operativni ciljevi	2026.	2027.	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€	800,00€	1.600,00€
5.	0	0	0
6.	0	0	0
7.	0	0	0
Ukupno po godinama	2.055,00€	2.055,00€	4,110.00€

2. AKCIONI PLAN ZA IMPLEMENTACIJU CILJEVA STRATEGIJE R SBUN 1325 (2026-2027)

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	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	1,510.00€ ¹	Budžet
1.2.	Izvršiti evaluaciju funkcionalnosti rada postojećih insitucionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost u sektoru odbrane anketiranjem ovih mehanizama	-Izrađen izvještaj sa preporukama; -Identifikovani nedostaci i predložene mjere za unaprjeđenje.	MO/VCG MUP/UP	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2026.	0€	

¹ Iznos je planiran za izdvajanja u dvogodišnjem periodu (755,00€ za 2026. i 755,00€ za 2027.godinu)

1.3.	Praćenje rada Mreže rodnih mehanizama u MO i VCG	-Broj sastanaka; -Broj aktivnosti realizovanih u skladu sa zaključcima sa sastanaka.	MO/VCG	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	
1.4.	Praćenje aktivnosti Radnog tima za umrežavanje žena u bezbjednosnom sektoru	-Broj sastanaka; -Broj učesnika/ca; -Broj zajedničkih aktivnosti.	MO/VCG	ANB MUP/UP	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	
1.5.	Izrada internog pravila/smjernica za postupanje rodnih mehanizama u sektoru bezbjednosti	-Smjernice izradene; -Svi mehanizmi upoznati sa njima.	MO/VCG MUP/UP	Međunarodne organizacije	II kvartal 2026.	IV kvartal 2026.	2.000,00€	Donacije
1.6.	Organizovanje okruglog stola sa predstavnicima akademske zajednice u cilju dobijanja inputa za uspješniju primjenu R SBUN 1325	-Sastanak održan; -Broj učesnika/ca sastanka; -Dogovorena konkretna saradnja.	UCG MO/VCG	FPN MVP	IV kvartal 2027.	IV kvartal 2027.	0€	
1.7.	Održavanje redovnih sastanaka sa rukovodiocima/teljama bezbjednosnih institucija (uz uključivanje rukovodnog 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	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	

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%

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.	Povećati broj 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	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	
2.2.	Redovno ažuriranje i unapređenje 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 UC	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	
2.3.	Povećati broj žena u humanitarnim i mirovnim misijama obezbjeđivanjem većeg broja prijavljenih kvalitetnih kandidatkinja	-Broj pripadnica VCG upućenih u mirovne misije; -Procenat pripadnica UP upućenih u mirovne misije 50% od ukupnog broja upućenih lica.	MO/VCG MUP/UP	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	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	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€
2.5.	Izrada ciljane komunikacione kampanje (video priče o ženama u sektoru bezbjednosti, njihovim uspješnim karijerama i sl.)	-Broj kampanja; -Broj objava.	MO/VCG MUP/UP PA	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	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 za zaposlene u sektoru bezbjednosti o	-Broj obuka; -Broj učesnika/ca.	MO/VCG MUP/UP ANB	MVP NVO	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	1.000,00€ ²	Budžet

² Iznos planiranih sredstava je za dvogodišnji period (2026. godina – 500,00€ i 2027. godina – 500,00€)

	ciljevima R SBUN 1325 i njoj pratećih rezolucija		UC UIKS					
3.2.	Informisanje javnosti o značaju učešća pripadnica VCG u međunarodnim humanitarnim i mirovnim misijama kroz objave, promotivne spotove i sl.	-Broj objava; -Broj pregleda; -Broj pripadnica aktera spotova.	MO/VCG	MUP/UP	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	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	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	/	Donacije
3.4.	Organizovati panel diskusiju na temu: „Značaj učešća žena u izgradnji mira i bezbjednosti“	Broj učesnika/ca	UCG FPN	MO/VCG MUP/UP	II kvartal 2026.	III kvartal 2026.	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.	Obuka rukovodilaca/teljki i zaposlenih u drugim državnim institucijama o ciljevima R SBUN 1325 i rodnoj ravnopravnosti	-Broj obuka; -Broj rukovodilaca koji su prošli obuku (podijeljeno po polu); -Broj zaposlenih (po polu).	ULJR	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	1,600.00€ ³	Budžet
4.2.	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 UC ULJR	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	
4.3.	Upotreba online programa obuke za rodnu ravnopravnost	Broj zaposlenih koji su pohađali online program obuke.	MO/VCG	MUP/UP ANB UIKS UC ULJR	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	
4.4.	Organizovati predavanja na teme rodne ravnopravnosti za zaposlene u MO i pripadnike/ce VCG	-Broj obuka; -Broj učesnika/ca.	UCG FPN	MO/VCG	II kvartal 2026.	IV kvartal 2026.	0€	
4.5.	Obezbijediti obuke za rodne instruktore/ke u institucijama bezbjednosti u cilju nadogradnje njihovog znanja u ovoj oblasti	-Broj obuka; -Broj učesnika/ca.	MO/VCG MUP/UP ANB		II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	

³ Iznos je planiran za realizaciju aktivnosti u dvogodišnjem periodu (800,00€ za 2026. godinu, i 800.00€ za 2027. 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 UC	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	
5.2.	Jačanje internih kapaciteta odnosno zaposlenih koji se bave borbom protiv seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u sektoru bezbjednosti	Broj imenovanih mehanizama	MO/VCG MUP/UP ANB UIKS UC	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	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 UC ULJR	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	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 obuku za zaposlene u institucijama bezbjednosti na temu značaja zaštite ranjivih kategorija stanovništva u vanrednim okolnostima	-Broj polaznika/ca (iskazano po polu); - Realizovana evaluacija obuke i definisane preporuke za veće angažovanje nosilaca u sprovođenju četvrtog stuba R SBUN 1325	MO/VCG MUP (Direktorat za zaštitu i spašavanje)	UP ANB	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	/
6.2.	Sprovesti obuke za pripadnike/ce VCG o značaju rodno osjetljivog pristupa među lokalnim stanovništvom u međunarodnim misijama i operacijama	Broj polaznika/ca (iskazano po polu);	MO/VCG	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	/

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.	Informisanje javnosti o sprovođenju Strategije	-Broj objavljenih informacija; -Objavljeni izvještaji o sprovođenju Strategije.	MO/VCG MRG	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	
7.2.	Redovno ažuriranje sajta budivojnik.me odnosno linka „Žene u sistemu odbrane“ informacijama o sprovođenju aktivnosti iz R SBUN 1325	Broj postavljenih informacija	MO/VCG	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	
7.3.	Kreirati link „Budi dio našeg tima u policiji“	Link kreiran i funkcionalan	MUP/UP	/	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€	

7.4.	Obezbijediti gostovanja pripadnika Vojske i Uprave policije u medijskim sadržajima u cilju promovisanja značaja njihovih uloga u ovim sistemima	-Broj pripadnika koje su učestvovala - Broj emisija/ reportaža/ informacija	MO/VCG MUP/UP	Mediji	II kvartal 2026.	IV kvartal 2027.	0€
------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	------------------	--------	------------------	------------------	----

MINISTAR
Dragan Krapović