



**CRNA GORA
MINISTARSTVO ODBRANE**



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

Broj: 06011-039/25-MR/25

01-04-2025

**Godišnji izvještaj o realizaciji aktivnosti iz Akcionog plana (2024-2025) za
primjenu Strategije implementacije Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih
nacija 1325 – Žene, mir i bezbjednost i njoj pratećih rezolucija (2024-2027) za
2024. godinu**

Podgorica, april 2025. godine

SADRŽAJ:

1. UVODNI DIO.....	3
1.1. Stepen realizacije aktivnosti	4
1.2. Ključna dostignuća.....	6
1.3. Izazovi u sprovođenju aktivnosti.....	9
1.4. Finansijska sredstva za realizaciju aktivnosti.....	10
2. INFORMACIJA O NAPRETKU U POSTIZANJU OPERATIVNIH CILJEVA.....	12
3. TABELARNI PRIKAZ AKTIVNOSTI.....	23
4. PREPORUKE ZA NAREDNE FAZE SPROVOĐENJA STRATEŠKOG DOKUMENTA.....	58
4.1. Opšte preporuke	58
4.2. Preporuke po operativnim ciljevima i nosiocima	58

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 ¹	Uprava carina
NATO	Sjeveroatlanski savez
EU	Evropska unija
UN	Ujedinjene nacije
PA	Policijska akademija
MLJMP	Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava
MVP	Ministarstvo vanjskih poslova
ULJR	Uprava za ljudske resurse
MPNI	Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija
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
SEESAC	Centar za kontrolu naoružanja za Jugoistočnu Evropu
SEPCA	Mreža direktora policija Sjeverno-istočne Evrope
FRONTEX	Agencija za evropsku graničnu i obalsku stražu
IOM	Međunarodna organizacija za migracije
DCAF	Ženevski centar za upravljanje bezbjednosnim sektorom
AP za R	Akcionni plan za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija
SBUN 1325	1325 – Žene, mir i bezbjednost
MRG	Međuresorska radna grupa

¹ Kako je izvršena reorganizacija Uprave prihoda i carina na način što su se formirale dvije nove uprave pod nazivom Uprava carina i Poreska uprava, tako će se u ovom izvještaju koristiti skraćenica UC umjesto UPIC koja je navedena u strateškom dokumentu za primjenu ciljeva R SBUN 1325.

1. UVODNI DIO

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, sa Akcionim planom za 2024-2025. godinu, kojom 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, i to:

- 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 učešće 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.

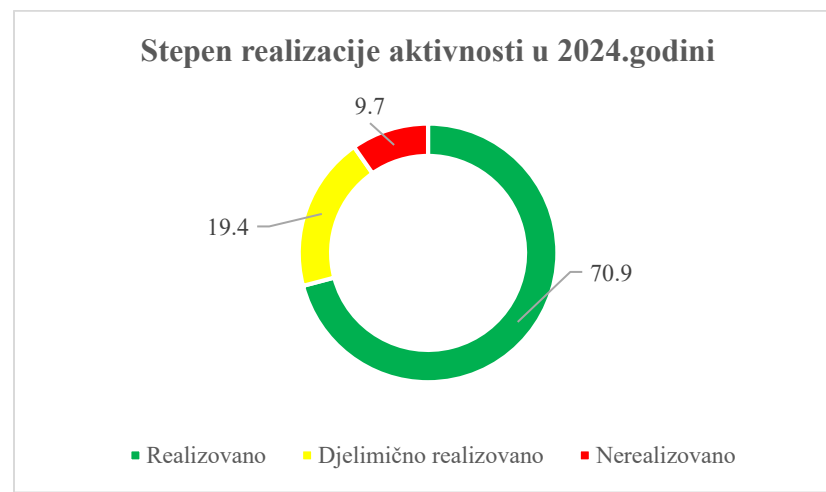
S ciljem praćenja realizacije Akcionog plana u 2024. godini, a u skladu sa Uredbom o postupku izrade, usklađivanja i praćenja sprovođenja strateških dokumenata („Službeni list Crne Gore“, br. 54/18) i Metodologijom razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata, Ministarstvo odbrane (u daljem tekstu: MO) je pripremio Godišnji izvještaj o realizaciji aktivnosti iz Akcionog plana (2024-2025) za primjenu Strategije implementacije Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – Žene, mir i bezbjednost i njoj pratećih rezolucija (2024-2027) za 2024. godinu (u daljem tekstu: Godišnji izvještaj).

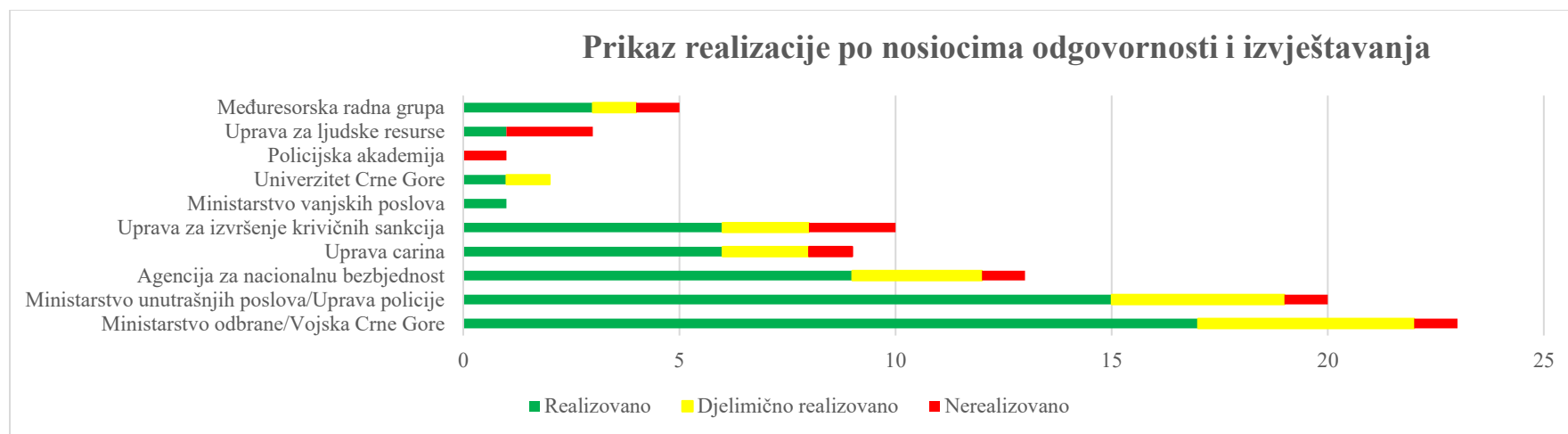
Obaveza izvještavanja o sprovođenju Strategije predviđena je i Programom rada Vlade za 2025. godinu (TD 24), pri čemu je kao rok za usvajanje Godišnjeg izvještaja naveden II kvartal.

1.1. Stepen realizacije aktivnosti

Akcionim planom za sprovođenje Strategije 2024-2025. godine, predviđene su 32 aktivnosti, u sklopu sedam operativnih ciljeva. U 2024. godini, od 32 aktivnosti iz Akcionog plana, predviđeno je 30 aktivnosti, od čega je isključivo za 2024. godinu predviđeno 13 aktivnosti, dok za period 2024-2025. godine 17 aktivnosti, a za 2025. godinu – dvije aktivnosti. Od ukupnog broja aktivnosti, u 2024. godini u potpunosti su realizovane 22 ili 70,9% (pri čemu treba istaći da je realizovana i jedna aktivnost sa rokom realizacije 2025. godina) djelimično odnosno u toku je realizacija šest aktivnosti ili 19,4%, dok tri aktivnosti ili 9,7% nijesu realizovane.

Kada je riječ o realizaciji aktivnosti po periodima, od ukupno planiranih (13) samo za 2024. godinu, većina aktivnosti je u potpunosti realizovana (devet ili 69,2%), dvije aktivnosti su djelimično realizovane što čini procenat od 15,4%, dok dvije aktivnosti nijesu realizovane (15,4%). Situacija je drugačija za aktivnosti za koje je kao rok realizacije predviđen period 2024-2025. godina, pa je tako od ukupnog broja aktivnosti planiranih za ovaj period (17) 12 aktivnosti u potpunosti realizovano odnosno 70,6%, četiri su djelimično realizovane (23,5%) dok jedna aktivnost nije realizovana (5,9%). Značajno je istaći da je jedna od dvije aktivnosti, kojima je rok 2025. godina, već realizovana.





Kao što možemo vidjeti, procenat realizacije aktivnosti, nakon prve godine sprovođenja ovog dokumenta, je zadovoljavajući. Kada je riječ o djelimično realizovanim aktivnostima, treba naglasiti da je većina njih započeta, kao i da je njihova potpuna realizacija u narednom periodu, izvjesna. Te aktivnosti odnose se na: organizovanje panel diskusije na temu: „Značaj učešća žena u izgradnji mira i bezbjednosti“, koja je planirana za realizaciju u saradnji sa Fakultetom političkih nauka UCG u 2025. godini. Određene aktivnosti su započete u sklopu drugih, kao što je izrada posebne web stranice na temu agende Žene, mir i bezbjednost, koja će biti dio novog website-a budivojnik.me, za koji je planirano da bude stavljen u funkciju u II kvartalu 2025. godine. Djelimično realizovanim, smatraju se aktivnosti koje se odnose na povećanje broja sistematizovanih radnih/formacijskih mjesta, odnosno poslova u okviru postojećih radnih mjesta, koja se bave pitanjima rodne ravnopravnosti u sektoru bezbjednosti, iz razloga što su je samo MO/VCG realizovale, dok sa drugim nosiocima to nije slučaj, kao i obezbjeđivanja većeg učešća žena u koordinacionim tijelima zaduženih za bezbjednost i odbranu, posmatramo kao djelimično realizovane iz razloga što u pojedinim savjetima uopšte nema žena, kao i što pripadnici određenih institucija nemaju žene u tijelima koja su zadužena za ova pitanja (UIKS). Dodatno, u izvještajnom periodu stavljen je u upotrebu online program obuke za rodnu ravnopravnost, međutim, kako su samo predstavnici MO i VCG prošli ove obuke, posmatramo je kao djelimično realizovanu.

Aktivnosti koje nijesu realizovane odnose se na praćenje aktivnosti Radnog tima za umrežavanje žena u bezbjednosnom sektoru, koji je na polovini izvještajnog perioda ponovo formiran, međutim, razlog nerealizacije leži u činjenici da je došlo do određenih kadrovskih promjena, pa iz tog razloga nije bilo svrsishodno organizovati sastanke i planirati zajedničke aktivnosti. S druge strane, u UC i UIKS

nijesu imenovani i obučeni rodni treneri, pri čemu ističemo da je UC u prethodnom periodu više puta reorganizovana, što je uticalo na realizaciju ove aktivnosti, kao i da su nas informisali da je u planu imenovanje i obučavanje osobe od povjerenja u 2025. godini. U UIKS-u su naveli da aktivnost nije realizovana iz razloga što obučavanje mehanizama zavisi od drugih institucija. Razlozi nerealizacije aktivnosti koja se odnosi na organizaciju sastanka sa medijima radi uspostavljanja saradnje i bolje komunikacije R SBUN 1325 ogledaju se u tome što je, u izvještajnoj godini, realizovan značajan broj aktivnosti koji je imao za cilj promociju ciljeva R SBUN 1325 (konferencija, saopštenja i slično), pa je predloženo da se ovaj sastanak održi u 2025. godini.

1.2. Ključna dostignuća

Kroz zajedničku saradnju institucija bezbjednosti, sertifikovani su rodni instruktori čime se uticalo na jačanje internih mehanizama za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti u ovim institucijama. Tako, trenutno u MO i VCG imamo 33 osobe koje se bave ovim pitanjima, u MUP/UP 30, dok u ANB-u sedam. Obrazovanjem radnih timova, kao što su Radni tim za umrežavanje internih mehanizama za rodnu ravnopravnost u sektoru odbrane i Radni tim za umrežavanje žena u bezbjednosnom sektoru, stvoreni su institucionalni okviri za koordinaciju aktivnosti kako unutar sektora odbrane, tako i između drugih institucija bezbjednosti. Uspostavljena je šira saradnja sa Univerzitetom Crne Gore, pa su tako organizovani sastanci, posebno sa Fakultetom političkih nauka, koji su rezultirali dogovorom za aktivnosti koje su planirane za realizaciju u narednom periodu. Izrađena je analiza orodnjenosti strateških i zakonskih dokumenata iz oblasti odbrane, koja je rezultirala definisanjem ključnih preporuka koje su dostavljene donosiocima/teljama odluka, na dalje postupanje. Obezbjediavanjem jednakih mogućnosti u svim aspektima upravljanja ljudskim resursima (zapošljavanjem/prijemom, dostupnosti obukama i usavršavanjima i tome slično), doprinijelo se povećanju procenta žena u određenim institucijama, prvenstveno u onima koje važe za tradicionalno muške profesije, pa tako u VCG u strukturi profesionalnih vojnih lica trenutno imamo 12,04% pripadnica, što je najveći procenat do sada i predstavlja prosjek u svim oružanim snagama NATO članica, dok zajedno sa ženama civilnim licima taj procenat iznosi 16,52%. Isto tako, u odnosu na početnu vrijednost povećan je i procenat zastupljenosti žena u Upravi policije, za 2,5% pa ih je na kraju izvještajnog perioda 15,5%.

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 bave ovim pitanjima. Kontinuiranim podsticanjem inkluzivnosti i podizanjem svijesti o značaju učešća žena na rukovodnim i komandnim pozicijama, doprinijelo se da na ovim pozicijama u VCG trenutno imamo 17,72% žena, što predstavlja procenat srazmjeran njihovoj ukupnoj zastupljenosti i skoro tri puta veći trend povećanja u odnosu na početnu vrijednost (6%).

Omogućavanjem specijalizovanih obuka, informisanjem komandnog kadra kao i brojnim kampanjama i podsticajima određenih međunarodnih organizacija, prvenstveno Ujedinjenih nacija koje za specifične misije traže isključivo pripadnice (Zapadna Sahara), dovelo je do toga da u izvještajnoj godini, imamo najveći broj žena prijavljenih i upućenih u neku od humanitarnih ili mirovnih misija, odnosno od osam prijavljenih sve su upućene u neku od misija. Treba istaći i da je, u odnosu na prethodni period, kada nije bilo žena u vojno diplomatskim misijama, ostvaren napredak pa se tako, na kraju izvještajne godine jedna žena nalazi na ovoj poziciji.

Sprovođenjem obuka o rodnoj ravnopravnosti u izvještajnom periodu, institucije bezbjednosti uticale su na povećanje rodne svijesti kao i aktivnom razbijanju stereotipa i predrasuda među svim kategorijama kadra, prvenstveno ako imamo u vidu da je skoro četiri puta povećan broj lica koja su prošla obuke o rodnoj ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti (884) u odnosu na početno stanje (250).

Razvijanjem regionalnog online osnovnog kursa o rodnoj ravnopravnosti, u okviru projekta sa UNDP SEESAC, doprinijelo se da službenici imaju veću fleksibilnost kada je u pitanju dostupnost obuka, posebno ukoliko imamo u vidu da je riječ o kursu koji se može pohađati u bilo koje vrijeme koje odgovara zaposlenima, što ide u korak sa savremenim trendovima.

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.

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.

Realizacijom aktivnosti u sklopu djelokruga rada Direktorata za zaštitu i spašavanje MUP-a, u izvještajnom periodu, sprovedena je kampanja „*Sigurni i jednaki u slučaju elementarnih nepogoda*“ čija ciljna grupa su bila lica koja rade sa osobama sa invaliditetom, kao i same osobe sa invaliditetom koje predstavljaju jednu od najranjivijih kategorija stanovništva u vanrednim situacijama, katastrofama izazvanim elementarnim nepogodama, tehničko tehnološkim i drugim nesrećama.

Preduzimanjem aktivnosti na povećanju procenta žena u koordinacionim tijelima koja se bave pružanjem pomoći u vanrednim situacijama (trenutno ih je 108 odnosno 22%) 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.

U izvještajnom periodu, a kako bi se ukupna javnost više informisala o primjeni R SBUN 1325, objavljivano je niz saopštenja na zvaničnoj internet stranici MO i VCG koje su se odnosile na: objavljivanje nove Brošure za promociju strateškog dokumenta na crnogorskom i engleskom jeziku, sastanke Međuresorske radne grupe za primjenu ovog dokumenta, saopštenja ministra povodom obilježavanja 24 godine od usvajanja R SBUN 1325, informacija o učešću visoko rukovodnog i komandnog kadra MO i VCG na konferenciji „Žene u sektoru odbrane“ koju je organizovala Asocijacija menadžera bezbjednosti Crne Gore, objave o organizovanim obukama od strane MO/VCG i UNDP SEESAC-a na teme rodne ravnopravnosti, kako za pripadnike/ce institucija bezbjednosti tako i druge državne organe. Promovisane su i uspješne oficirke, podoficirke i vojnkinje po ugovoru, kao i crnogorska kadetkinja koja je završila obrazovanje na Vojnoj akademiji „General Mihailo Apostolski“ u R.Sjevernoj Makedoniji kao najbolja u svojoj klasi.

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 izvještajnoj godini, realizovane su obavezne obuke na ovu temu.

Na osnovu svega navedenog, možemo zaključiti da je, za samo jednu godinu 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), izrade analize orodnjenosti strateških i zakonskih dokumenata iz oblasti odbrane, sprovođenja kampanja za zaštitu ranjivih kategorija stanovništva u slučaju elementarnih nepogoda, osposobljavanja internih mehanizama za uspješniju realizaciju politike rodne ravnopravnosti, obrazovanja radnih timova u cilju umrežavanja mehanizama koji se u institucijama bezbjednosti bave poslovima rodne ravnopravnosti, ostvarivanja saradnje sa akademskom zajednicom, redovnog ažuriranja kadrovskih baza u smislu dostupnosti rodno disagregiranih podataka, većeg informisanja o ciljevima R SBUN 1325 ka ukupnoj javnosti, promovisanja uspješnih pripadnica u policijskim i vojničkim profesijama, kao i povećanja 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.

1.3. Izazovi u realizaciji aktivnosti

Bez obzira na činjenicu da je realizovan niz aktivnosti, ipak treba istaći da postoje određeni izazovi koji su u izvještajnom periodu uticali ili bi u narednom periodu mogli imati uticaj na ne/realizaciju određenih aktivnosti. Tako, iako rodni treneri sprovode niz aktivnosti, poslovi rodne ravnopravnosti često nijesu njihov primarni već dodatni posao, što može smanjiti efikasnost i posvećenost u njihovom djelovanju. Takođe, preopterećenost primarnim poslom, može imati uticaj na to da rodni instruktori nijesu u mogućnosti vršiti veći broj obuka, što bi bila jedna od prepreka za ostvarivanje postavljenih ciljnih vrijednosti u sklopu indikatora učinka.

Jedan od izazova predstavlja i činjenica da pojedine institucije bezbjednosti, još uvek nijesu imenovalе osobe zadužene za rodnu ravnopravnost, što može usporiti implementaciju ove politike i smanjiti njen uticaj u ovim institucijama.

Primjećuje se i da, iako se visoko rukovodni i komandni kadar na kolegijumima redovno upoznaju o napretku u sprovođenju politike rodne ravnopravnosti, ipak ne postoji precizan podatak o broju sastanaka na kojima je razgovarano o predmetnoj temi, iz razloga što tema ovih sastanaka nijesu samo aktivnosti koje se sprovode u sklopu ove politike, pa tako ne postoji informacija koliko se realno pažnje posvećuje ovoj temi.

Trend povećanja procenta žena posebno u policijskim i vojničkim profesijama, u izvještajnoj godini je svakako zadovoljavajući, međutim, suočavanje sa dobrovoljnim odlivom kadra u svim institucijama, bez obzira na pol kojem pripadaju, ukoliko se nastavi kao trend, u narednom periodu, moglo bi imati uticaj na ukupnu zastupljenost žena na svim pozicijama, pa iz tog razloga treba voditi računa o prevenciji ove pojave. Jedan od izazova, ogleda se i u privlačenju kadra, odnosno smanjenom interesovanju kandidata/kinja, prije svega za vojne akademije, što postaje sve više globalni problem, a što može imati uticaj u narednom periodu na procenat primljenih žena u službu u VCG po završetku obrazovanja, posebno imajući u vidu da su to lica koja, uglavnom, pokrivaju i komandne dužnosti.

Bez obzira na podatak da je 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 ohrabririvanja zaposlenih da prijave slučajeve koji možda nijesu vidljivi ili nijesu zvanično prijavljeni, a koji mogu biti duboko ukorijenjeni u kulturi organizacije, te je neophodno stvoriti atmosferu u kojoj se osjeća sigurnost za prijavu, bez straha od odmazde, osвете ili tome slično.

Kada govorimo o izvještavanju treba naglasiti da i pored upoznavanja nosilaca aktivnosti da je potrebno dostavljati informacije o realizaciji shodno postavljenim indikatorima, shodno i Smjernicama za izvještavanje o implementaciji aktivnosti iz programa

sprovođenja Akcionog plana za primjenu R SBUN 1325, pojedini nosioci aktivnosti ne postupaju u potpunosti u skladu sa navedenim, što značajno otežava procjenu o stepenu realizacije aktivnosti.

Ono što treba istaći jeste da je primjetan izazov, da uprkos velikom broju objava/saopštenja koje za teme imaju oblast rodne ravnopravnosti, objavljenim na zvaničnim internet stranicama ili društvenim mrežama pojedinih institucija bezbjednosti, ipak se veoma rijetko dešava da ove informacije nađu svoje mjesto na TV stanicama, čemu se u narednom periodu treba više posvetiti.

1.4. Finansijska sredstva za realizaciju aktivnosti

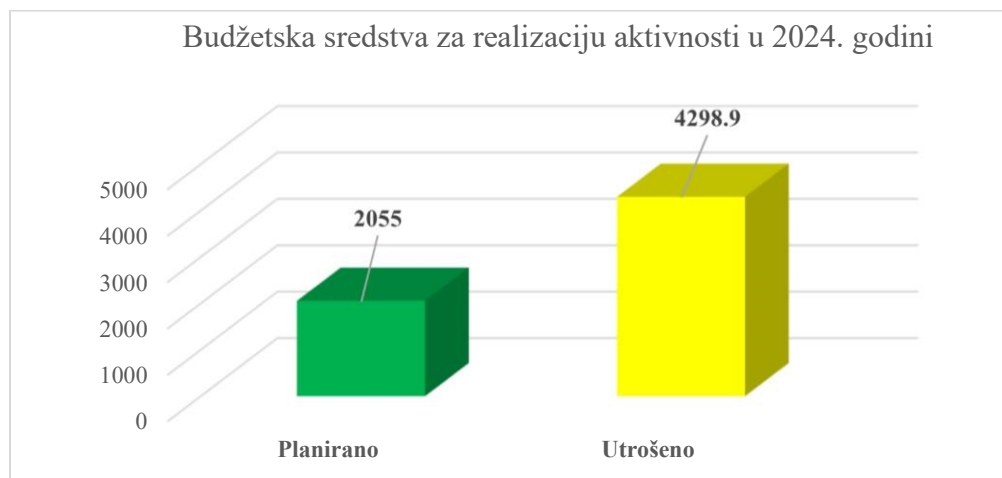
Za realizaciju aktivnosti u sklopu Akcionog plana za 2024-2025. godinu, predviđena su finansijska sredstva u ukupnom iznosu od 6.910,00€.

Operativni cilj	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€	1.400,00€	2.200,00€
5	0€	0€	0€
6	0€	0€	0€
7	0€	2.200,00€	2.200,00€
Ukupno po godinama:	2.055,00€	4,855,00€	6.910,00€

Za dvije aktivnosti planirana su sredstva iz donacija u ukupnom iznosu od 10.000,00€.

Financijska sredstva iz budžeta planirana su za aktivnosti koje se odnose na sertifikaciju rodnih instruktora/ki, organizovanje zajedničkih obuka zaposlenih u institucijama bezbjednosti na temu zaštite žena i djevojčica od rodno zasnovanog nasilja, seksualnog nasilja povezanog sa oružanim konfliktima, seksualne eksploatacije i zlostavljanja, kao i drugih obuka iz domena primjene R SBUN 1325.

U Godišnjem izvještaju navodi se da su utrošena sredstva u iznosu od 4.298,90€ iz budžeta, odnosno skoro duplo više od ukupno planiranog iznosa za realizaciju. Kada je riječ o aktivnostima za koje su planirana sredstva iz donacija (po 5.000.00€ za svaku), treba istaći da za jednu aktivnost ta sredstva nijesu utrošena, s obzirom da je realizovana od strane zaposlenih u MO, a ne angažovanjem vanjskog eksperta, dok su za drugu donirana sredstva za izradu website-a od strane MO Ujedinjenog kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske u iznosu 10.000,00€ u sklopu kojeg će biti i stranica posvećena agendi Žene, mir i bezbjednost. Dodatno, za kampanje koje su za cilj imale prevenciju trgovine ljudima utrošeno je 5.000,00€ od strane donatora.



Za veći broj aktivnosti (24) se navodi da ne iziskuju izdvajanje finansijskih sredstava za njihovu realizaciju.

2. INFORMACIJA O NAPRETKU U POSTIZANJU OPERATIVNIH CILJEVA

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

Kroz zajedničku saradnju institucija bezbjednosti, u izvještajnom periodu, sertifikovani su rodni treneri/ce čime se omogućilo povećanje broja internih mehanizama za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti u sklopu ovih institucija. Tako, trenutno u MO i VCG imamo 33 osoba koje se bave ovim pitanjima, u MUP/UP 30, dok u ANB-u sedam. Imajući i vidu da ovi mehanizmi kao glavni zadatak imaju promovisanje i implementaciju politike rodne ravnopravnosti unutar svojih institucija, povećanjem njihovog broja se direktno doprinosi izgradnji rodno inkluzivnog okruženja u sektoru bezbjednosti. Obrazovanjem radnih timova, kao što su Radni tim za umrežavanje internih mehanizama za rodnu ravnopravnost u sektoru odbrane i Radni tim za umrežavanje žena u bezbjednosnom sektoru, stvoreni su institucionalni okviri za efikasniju koordinaciju aktivnosti kako unutar sektora odbrane, tako i između drugih institucija bezbjednosti. Kontinuiranim informisanjem donosilaca/teljki odluka (na sastancima, kolegijumima, izvještajima o realizaciji planiranih aktivnosti i slično) o napretku implementacije ciljeva Rezolucije SBUN 1325, uticalo se da ključne osobe koje se nalaze na pozicijama donošenja odluka pružaju značajnu podršku nosiocima aktivnosti u preduzimanju planiranih aktivnosti vezanih za rodnu ravnopravnost. Trend rasta bilježi i broj rukovodnog i komandnog kadra koji su prošli neku od obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti.

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. Ovo je slučaj jedino u MO i VCG, dok su u drugim institucijama, lica koja se bave ovim pitanjima, uglavnom određena rješenjima. Treba istaći da je u cilju većeg uključivanja akademske zajednice, u izvještajnom periodu, ostvarena i veća saradnja sa Univerzitetom Crne Gore, posebno sa Fakultetom političkih nauka, koja je rezultirala planiranjem zajedničkih aktivnosti u narednom periodu, a čime će se donijeti i drugačija dimenzija u sprovođenju politike rodne ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti. Kako bi se unaprijedio institucionalni okvir za sprovođenje ove politike, prvenstveno treba poći od glavnih strateških i zakonskih dokumenata, pa je u tom cilju, u toku izvještajne godine, izrađena analiza orodnjenosti strateških i zakonskih dokumenata iz oblasti odbrane, koja je za rezultat imala definisanje ključnih preporuka koje su dostavljene donosiocima/teljkama odluka, na dalje postupanje.

Bez obzira na činjenicu da su postignuti značajni koraci, i dalje se identifikuju određeni izazovi u potpunoj implementaciji ovog cilja, pa tako npr. iako je obučeno mnogo internih mehanizama, rodna ravnopravnost često nije njihov primarni već dodatni posao², što može

² Pozicija savjetnice načelnika Generalštaba Vojske Crne Gore za rodna pitanja je jedina kojoj je opis posla isključivo rodna ravnopravnost.

smanjiti efikasnost i posvećenost u njihovom djelovanju. Takođe, pojedine institucije još uvek nisu imenovale osobe zadužene za rodnu ravnopravnost, što može usporiti implementaciju ove politike i smanjiti njen uticaj u ovim institucijama. Ovi izazovi ukazuju na potrebu za daljim institucionalnim jačanjem i resursima, kako bi se obezbijedila kontinuirana posvećenost i efikasno sprovođenje rodne ravnopravnosti. Takođe, pohvalno je što se visoko rukovodni i komandni kadar na kolegijumima i drugim sastancima, redovno upoznaju o napretku u sprovođenju politike rodne ravnopravnosti, ali ipak treba imati u vidu da ne postoji precizan podatak o broju ovih aktivnosti na kojima je razgovarano o predmetnoj temi. Isto tako, izazov predstavlja i činjenica da su u pojedinim institucijama interni mehanizmi, kao što su koordinatori/ke, osobe od povjerenja i slično, određeni rješenjima, pa je potrebno razmotriti da se poslovi rodne ravnopravnosti sistematizuju u okviru akata o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Broj internih mehanizama (rodni 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: 33 MUP/UP: 30 ANB: 7 UPIC: 0		MO/VCG: 30 MUP/UP: 29 ANB: 3 UPIC: 1
Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
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: 13 MUP/UP: 5 UPIC: 1		MO/VCG: 10 MUP/UP: 10 UPIC: 4
Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Broj sistematizovanih radnih/formacijskih mjesta koji se bave pitanjima rodne ravnopravnosti u sektoru bezbjednosti	13	17		17

b) 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

Sprovođenjem aktivnosti u okviru ovog operativnog cilja, prvenstveno obezbjeđivanjem jednakih mogućnosti u svim aspektima upravljanja ljudskim resursima (zapošljavanjem/prijemom, dostupnosti obukama i usavršavanjima i tome slično), doprinijelo se

povećanju procenta žena u određenim institucijama, prvenstveno u onima koje važe za tradicionalno muške profesije, pa tako u VCG u strukturi profesionalnih vojnih lica trenutno imamo 12,04% pripadnica, što je najveći procenat do sada i predstavlja prosjek u svim oružanim snagama NATO članica, dok zajedno sa ženama civilnim licima taj procenat iznosi 16,52%.

Isto tako, u odnosu na početnu vrijednost povećan je i procenat zastupljenosti žena u UP, za 2,5% pa ih je na kraju izvještajnog perioda 15,5%, dok je procenat žena na rukovodnim dužnostima u UP sa početnih nula, sada 1%. S druge strane, procenat zastupljenosti žena u MUP (60%) i ANB (36%) je ostao na istom nivou, dok je u MO nešto manji nego što je to bio prethodnom periodu (53,9%). Procenat žena u diplomatsko konzularnim predstavništvima je neznatno manji u odnosu na početno stanje (50%) ali je i dalje zadovoljavajući. Dodatno, a imajući u vidu da u prethodnom periodu nije bilo žena u vojno diplomatskim predstavništvima, značajno je istaći da se u ovom segmentu bilježi napredak, pa tako trenutno imamo jednu ženu na poziciji zamjenice vojnog atašea u Sjedinjenim Američkim Državama. Treba istaći i da su žene zastupljene u određenim koordinacionim odborima za odbranu i bezbjednost i postupanje u vanrednim situacijama.

Kontinuiranim podsticanjem inkluzivnosti i podizanjem svijesti o značaju učešća žena na rukovodnim i komandnim pozicijama internim kampanjama, rezultiralo je da na ovim pozicijama u VCG trenutno imamo 17,72% žena, 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%). S druge strane u MO, u odnosu na prethodni period, taj procenat je nešto manji, međutim, može se smatrati zadovoljavajućim posebno ukoliko imamo u obzir razloge takvog stanja, kao što je odliv ove kategorije kadra u izvještajnom periodu.

Omogućavanjem specijalizovanih obuka, 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 u izvještajnoj godini, imamo najveći broj žena prijavljenih i upućenih u neku od humanitarnih ili mirovnih misija, odnosno od osam prijavljenih sve su upućene u neku od misija. Isti je slučaj i sa pripadnicima UP, odnosno jedna pripadnica koja se prijavila je i upućena u misiju.

U većini institucija, posebno onih koje su tradicionalno važile za muške profesije, možemo vidjeti da je prisutan trend povećanja procenta žena, kako u ukupnoj zastupljenosti tako i na pozicijama donošenja odluka, međutim, treba istaći da određeni izazovi koji bi u narednim godina onemogućili potpuno ostvarivanje ciljnih vrijednosti, mogu se ogledati u sve većem dobrovoljnom odlivu kadra, bez obzira na pol kojem pripadaju, što bi ukoliko se nastavi kao trend, moglo uticati na ukupnu zastupljenost žena na svim pozicijama. Takođe, jedan od izazova, ogleda se i smanjenom interesovanju kandidata/kinja, prije svega za vojne akademije, što je globalni problem, a što može

imati uticaj u narednom periodu na procenat primljenih žena u službu u VCG po završetku obrazovanja, posebno imajući u vidu da su to lica koja, uglavnom, pokrivaju i komandne dužnosti. Svakako, trenutna dešavanja na globalnom nivou, isto mogu imati uticaj za nezainteresovanost kao i napuštanje vojne organizacije.

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Procenat zastupljenosti žena u bezbjednosnim institucijama	MO: 55,94% VCG: 10,54% MUP: 60% UP: 13% ANB: 36%	MO: 53,9% VCG: 12,04% MUP: 60% UP: 15,5% ANB: 36%		MO: 56% VCG: 11,5% MUP: 61% UP: 14% ANB: 38%
Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Procenat zastupljenosti žena na pozicijama donošenja odluka u bezbjednosnim institucijama	MO: 56,76% VCG: 6% UP: 0 ANB: 19,5%	MO: 52,4% VCG: 17,72% UP: 1% ANB: 17%		MO: 57% VCG: 6,5% UP: 1% ANB: 21%
Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Broj žena u misijama, operacijama i vježbama	MO/VCG: 6 UP: 3	MO/VCG: 8 UP: 1 ³		MO/VCG: 8 UP: 4
Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Broj žena u diplomatskim i vojno diplomatskim predstavništvima	MO: 0 MVP: 51,63%	MO: 1 MVP: 50%		MO: 1 MVP: 52,13%

c) Povećati svijest o značaju zaštite žena i djevojčica u konfliktnim i postkonfliktnim zonama kroz organizovanje obuka na ovu temu

Realizacijom aktivnosti u okviru ovog cilja, u izvještajnom periodu, internim kapacitetima MO i VCG, a u saradnji sa institucijama bezbjednosti (MUP/UP, ANB), realizovana je obuka na temu značaja zaštite žena i djevojčica u konfliktnim i postkonfliktnim zonama, s fokusom na prevenciju rodno zasnovanog nasilja i seksualne eksploatacije, koja je uticala na veću informisanost pripadnika/ca ovih

³ Samo jedna pripadnica se i prijavila za učešće u misiji.

organa u smislu povećanja svijesti o specifičnim potrebama žena i djevojčica u ratom pogođenim područjima. Ukupan broj prisutnih bio je 23 od čega 16 ženskog (69,6%) i sedam muškog pola (30,4%).

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 objavljivane 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 izvještajnoj godini, realizovane su obavezne obuke na ovu temu.

Treba istaći da iako je realizovana jedna obuka, koja je prema izvršenoj evaluaciji odlično ocijenjena, ipak postoji potreba za realizacijom većeg broja obuka na ovu temu, posebno ukoliko želimo da ostvarimo postavljenu ciljnu vrijednost. Međutim, kao jedan od ključnih izazova možemo definisati preopterećenost primarnim poslom, pa iz tog razloga, rodni instruktori, kojima je ovo dodatni posao, nijesu u mogućnosti vršiti veći broj obuka, koje bi zahtijevale odvajanje više vremena. Isto tako, jedan od izazova koji se može primijetiti jeste da se ne angažuju svi rodni instruktori/ke podjednako, pa tako dolazimo u situaciju da određeni broj rodnih instruktora sprovode većinu obuka, dok pojedini samo par ili u određenim slučajevima nijednu. Iz ovog razloga, potrebno je razmotriti da se iznađu određeni načini motivisanja ovih mehanizama da realizuju veći broj obuka (npr. dobijanjem bonusa na platu ili tome slično).

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Broj zajedničkih obuka institucija bezbjednosti na temu zaštite žena i djevojaka u konfliktnim zonama	1	1	→	3
Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Broj lica koja su pohađala obuke na temu zaštite žena i djevojaka u konfliktnim zonama	17	23	↗	25

d) Jačati integraciju rodne perspektive kroz programe obrazovanja i obuke

Sprovođenjem obuka o rodnoj ravnopravnosti u izvještajnom periodu, institucije bezbjednosti uticale su na povećanje rodne svijesti kao i aktivnom prevazilaženju stereotipa i predrasuda među svim kategorijama kadra, prvenstveno ako imamo u vidu da je skoro četiri puta povećan broj lica koja su prošla obuke o rodnoj ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti u odnosu na početno stanje. Kao značajnu

aktivnost u sklopu ovog operativnog cilja, treba istaći realizaciju obuke na temu: „Rodno odgovorno liderstvo“ koju su MO i VCG realizovali u saradnji sa UNDP SEESAC za 19 (15 muškog i četiri ženskog pola) učesnika/ca iz kategorije visoko rukovodnog i komandnog kadra institucija bezbjednosti (MUP/UP, MO/VCG, ANB). Dodatno, na osnovu Plana internih obuka Ministarstva, održana je i obuka na temu: „Rodno zasnovano nasilje“, kojoj je prisustvovalo devetoro učesnika/ca od čega jedno muškog ili 11,1% i osam ženskog pola, odnosno 88,9%. Ministarstvo i Vojska su u toku izvještajne godine, internim kapacitetima realizovali tri obuke koje su za teme imale: Predstavljanje Priručnika o standardizaciji obuka iz oblasti roda i rodne ravnopravnosti, Značaj zaštite žena i djevojčica u konfliktnim i postkonfliktnim zonama i primjenu Rezolucije SBUN 1325 – Žene, mir i bezbjednost, za ukupno 50 učesnika/ca (predstavnic/ce institucije bezbjednosti, članove/ice Komisije za praćenje implementacije Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti i Strategije razvoja ženskog preduzetništva) od čega 11 ili 22% muškog i 39 ili 78% ženskog pola.

Dosljednom primjenom Priručnika o standardizaciji obuka iz oblasti roda i rodne ravnopravnosti, odnosno uključivanjem tema u Instrukciju za obuku VCG, doprinijelo se da u izvještajnom periodu, ukupan broj pripadnika/ca VCG koji su pohađali neku od obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti bude 547 od čega 429 muškog (78,4%) i 118 ženskog pola (21,6%). Pored MO i VCG, treba istaći i da su predstavnici UP organizovali obuku u vezi tema u okviru Priručnika, u sklopu koje je predstavljen program „Rodna ravnopravnost u policiji“ i Vodič za sprječavanje i postupanje u slučajevima diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i mobinga u Upravi policije Crne Gore kojoj je prisustvovalo 16 policijskih službenika/ca, od čega devet ženskog (56,2%) i sedam muškog pola (43,8%). Pored MO/VCG i UP i ULJR je, kao organ koji je na nivou države zadužen za organizaciju obuka, u izvještajnom periodu sproveo tri obuke koje su za temu imale rodnu ravnopravnost i zabranu diskriminacije, a kojoj je prisustvovalo ukupno 123 lica od čega 21 muškog (17,1%) i 102 ženskog pola (82,9%).

U cilju podizanja svijesti na temu rodne ravnopravnosti, MUP/UP u saradnji sa PA, kao i međunarodnim partnerima i saradnicima (Savjet Evrope, Misija OEBS, IOM, FRONTEx, ambasada Ujedinjenog Kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske), oko 120 pripadnika/ca MUP-a i UP-a, u izvještajnom periodu, prošlo je obuke koje su za temu imale rodnu ravnopravnost, integritet i policijsku etiku, unaprjeđenje sudske prakse u slučajevima rodno zasnovanog nasilja i femicida, smjernice za policijske službenike za obavljanje razgovora sa osobama za koje postoji sumnja da su žrtve trgovine ljudima, trgovina ljudima i eksploatacija djece, izrada instrukcija za postupanje službenika Sektora granične policije u suzbijanju krijumčarenja, suzbijanje trgovine ljudima i suzbijanje falsifikovanih dokumenata, osnovna prava i međunarodna zaštita, identifikacija i upućivanje potencijalnih slučajeva trgovine ljudima u Crnoj Gori sa posebnim osvrtom na multisektorsku saradnju, nasilje u porodici i prevenciju i suzbijanje online zlostavljanja djece. Dodatno, u izvještajnom periodu, pripadnici/ce UP, učestvovali su na dvije panel diskusije. Na jednoj su učestvovali predstavnici 24 policija (48 žena) i pet međunarodnih organizacija, od čega 12 žena i dva muškarca, od kog broja je UP imala pet panelista (četiri ženskog i jedno

muškog pola). Takođe, u izvještajnom periodu tri službenice UC, učestvovala su na konferenciji udruženja „Žene u uniformi" (WIVA), u organizaciji Odsjeka za međunarodne operacije britanskog MUP-a.

Razvijanjem regionalnog online osnovnog kursa o rodnoj ravnopravnosti, u okviru projekta sa UNDP SEESAC, MO i VCG su doprinijeli da službenici imaju veću fleksibilnost kada je u pitanju dostupnost obuka, posebno ukoliko imamo u vidu da je riječ o kursu koji se može pohađati u bilo koje vrijeme koje odgovara zaposlenima, što ide u korak sa savremenim trendovima. Ukupan broj zaposlenih u MO/VCG koji su pohađali online program obuke o rodnoj ravnopravnosti u izvještajnom periodu je 51, od čega 24 (47,1%) ženskog i 27 (52,9%) muškog pola.

Primjetno je da je veliki broj institucija organizovao obuke o rodnoj ravnopravnosti, kao i da se iznalaze novi načini kako bi se olakšao pristup obukama (npr. online platforme, izrada Priručnika i tome slično), međutim, kao jedna od prepreka koja bi mogla uticati na potpuno ostvarenje ovog cilja odnosno postavljenih indikatora, moglo bi se identifikovati to što su samo pripadnici MO i VCG započeli pohađanje online kursa za rodnu ravnopravnost, dok druge institucije nijesu, pa je iz tog razloga, a u svrhu ostvarivanja ciljne vrijednosti, potrebno da lica iz institucija bezbjednosti upoznaju zaposlene o postojanju ovog kursa i motivišu ih da ga pohađaju. Tokom više sastanaka i obuka, MO je upoznao institucije bezbjednosti sa postojanjem online kursa i ukazivali na značaj distribuiranja njegovog linka u njihovim institucijama.

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Broj lica koja su prošla obuke o rodnoj ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti	250	884		300
Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Broj tema iz Priručnika uvrštenih u Instrukciju za obuke VCG	2	4		10
Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Broj organa koji su primijenili teme iz Priručnika osim MO koji je direktno učestvovao u njegovoj izradi	0	1		6
Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Broj zaposlenih koji su pohađali online program kreiran u saradnji MO i UNDP SEESAC-a	0	51		200

e) Podizati svijest o značaju prevencije i zaštite žena od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, kroz adekvatno informisanje i upravljanje eventualnim slučajevima

Sprovođenjem mjera u okviru ovog operativnog cilja, uspostavljeni su mehanizmi zaštite na nivou MO i VCG, koji uključuju formalne i neformalne procedure prijave diskriminacije, uznemiravanja i drugih oblika neželjenog ponašanja. Ovi mehanizmi su ključni jer pružaju jasne smjernice za postupanje i omogućavaju zaposlenima da se osećaju sigurnim u prijavi takvih incidenata. 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. Takođe, izrada smart kartica koje sadrže informacije o integraciji rodne perspektive u operativno planiranje doprinijeće boljoj informisanosti i praktičnom pristupu rodnoj ravnopravnosti u ovom aspektu.

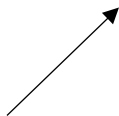
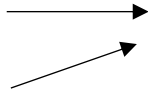
Po uzoru na prethodno pomenuti vodič u VCG, izrađen je i Vodič za sprječavanje i postupanje u slučajevima diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i mobinga u UP, kojim će se nastojati uticati na zaposlene u UP da se u većoj mjeri upoznaju šta to predstavlja neželjeno ponašanje u radnom okruženju, kao i procedurama pravovremenog reagovanja na isto.

Nalazima istraživanja koje je sprovedeno na uzorku od 567 ispitanika/ca u MO i VCG sa ciljem dobijanja informacija da li su i kojoj mjeri upoznati sa procedurama prijave neželjenih ponašanja u radnom okruženju uticaće se na dalju optimizaciju obuka i informisanja zaposlenih, kao i prilagođavanjem sistema efikasnijoj zaštiti. Isto istraživanje, sa istim ciljem, sprovedeno je i u ANB i MUP/UP, a planirana je i organizacija zajedničkog sastanka pripadnika/ca ovih institucija na kojem bi se starješinama ovih organa, predstavili dobijeni rezultati istraživanja.

U prevenciji diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i neželjenog ponašanja ključnu ulogu treba imati u implementaciji jasnih mehanizama zaštite, razvoju edukativnih materijala, proaktivnoj procjeni stanja kroz anketiranje i podsticanje prijavljivanja svih oblika neželjenih ponašanja, kao i kroz kontinuiranu realizaciju obuka na ove teme. Pohvalno je istaći da je pravovremenim planiranjem i realizacijom obuka, procenat obuka u MO/VCG koje su za temu imale diskriminaciju, seksualno zlostavljanje i iskorišćavanje bio 26,7% od ukupnog broja održanih obuka u ovim institucijama.

Bez obzira na podatak da je 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 ohrabririvanja 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.

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Povećanje procenta organizovanih obuka na temu zabrane diskriminacije, seksualnog zlostavljanja i iskorišćavanja u institucijama bezbjednosti	Ne postoji ustrojena evidencija na zadate teme	MO/VCG ⁴ : 26,7% obuhvatalo ove teme ANB: 0		5% obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti organizovano u institucijama bezbjednosti obuhvataju teme diskriminacije i seksualnog zlostavljanja i iskorišćavanja
Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
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:1 MUP/UP: 9,88%		MO/VCG:5 MUP/UP:2

f) Specifične potrebe žena i djevojčica zadovoljene u vanrednim okolnostima, kroz osvještavanje relevantnih aktera i specifične programe podrške ženama i djevojčicama u vanrednim okolnostima

Realizacijom aktivnosti u sklopu djelokruga rada Direktorata za zaštitu i spašavanje MUP-a, u izvještajnom periodu, sprovedena je kampanja „*Sigurni i jednaki u slučaju elementarnih nepogoda*“ koja je rezultirala upoznavanjem rukovodilaca/teljki i osoblja Dnevnog centra za djecu sa smetnjama u razvoju i osobama sa invaliditetom (OSI) Nikšić, o osnovnim informacijama i uputstvima o pravilnom ponašanju OSI u slučaju elementarnih nepogoda i drugih nesreća, kao i načinima postupanja sa osobama sa invaliditetom u vanrednim situacijama, ali isto tako i kako osobe sa fizičkim invaliditetom mogu same reagovati u takvim okolnostima, posebno imajući u vidu da osobe sa invaliditetom predstavljaju jednu od najranjivijih kategorija stanovništva u vanrednim situacijama, katastrofama izazvanim elementarnim nepogodama, tehničko tehnološkim i drugim nesrećama. U saradnji sa Službom zaštite i spašavanja Nikšić, u okviru kampanje, sprovedena je i vježba evakuacije u slučaju požara, korisnika i osoblja Dnevnog centra. Realizacija ovih aktivnosti imala je

⁴ Od ukupno 15 obuka u MO/VCG četiri su imale ove teme odnosno 26,7%.

za cilj bolji položaj osoba sa invaliditetom u sistemu zaštite i spašavanja i kvalitetnije pripremljenosti radi blagovremenog i efikasnog postupanja sa osobama sa invaliditetom u slučaju elementarnih nepogoda i drugih nesreća.

U cilju podizanja svijesti za pripadnike/ce institucija bezbjednosti i drugih relevantnih institucija, u novembru je realizovana i obuka na temu: „*Podrška zemlje domaćina - prekogranični i regionalni pristup i postupanje sa osjetljivim i ranjivim grupama u slučaju katastrofa*“, kojoj je iz MUP-a i UP-a prisustvovalo 15 službenika/ca (šest ženskog i devet muškog pola), i jedan pripadnik UC-a. Riječ je o obuci koja je sprovedena u sklopu projekta Upravljanje složenim poplavama u Sjevernoj Albaniji kroz prekograničnu podršku zemlje domaćina i zajedničku saradnju, a realizuje se u okviru Mehanizma Unije za civilnu zaštitu.

Preduzimanjem daljih aktivnosti na povećanju procenta žena u koordinacionim tijelima koja se bave pružanjem pomoći u vanrednim situacijama (trenutno ih je 108, odnosno 22%) 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. Ovo naročito ukoliko uzmemo u obzir činjenicu da su istraživanja međunarodnih organizacija pokazala da se žene u vanrednim okolnostima/situacijama suočavaju sa većim rizikom od neke vrste nasilja (psihičko, fizičko), pa iz tog razloga veća zastupljenost žena koordinacionim tijelima doprinosi boljem prepoznavanju potreba najranjivih kategorija stanovništva, i s tim vezi prevenciji i reagovanju.

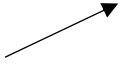
Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Broj obuka na temu zaštite stanovništva u slučaju vanrednih situacija, s posebnim osvrtom na uticaj vanrednih okolnosti na žene i djevojčice	0	1		1

g) Unaprijediti proces informisanja o R SBUN 1325 ka široj javnosti, kroz objavljivanje izvještaja, informacija, publikacija i ostvarivanja saradnje sa medijima

U izvještajnom periodu a u cilju većeg informisanja o primjeni R SBUN 1325 objavljeno je ukupno 10 saopštenja na zvaničnoj internet stranici MO i VCG koje su se odnosile na: objavljivanje nove Brošure za promociju strateškog dokumenta na crnogorskom i engleskom jeziku, sastanke Međuresorske radne grupe za primjenu ovog dokumenta, saopštenja ministra povodom obilježavanja 24 godine od usvajanja R SBUN 1325, informaciju o učešću visoko rukovodnog i komandnog kadra MO i VCG na konferenciji „Žene u sektoru odbrane“ koju je organizovala Asocijacija menadžera bezbjednosti Crne Gore, objave o organizovanim obukama od strane MO/VCG i UNDP SEESAC-a na teme rodne ravnopravnosti, kako za pripadnike/ce institucija bezbjednosti tako i druge državne organe. Dodatno, promovisane su uspješne oficirke, podoficirke i vojnkinje po ugovoru, kao i crnogorska kadetkinja koja je završila obrazovanje na Vojnoj akademiji „General Mihailo Apostolski“ u R.Sjevernoj Makedoniji kao najbolja u svojoj klasi.

Dodatno, ukupno četiri objave koje su za temu imale rodnu ravnopravnost objavljene su na zvaničnim internet stranicama MUP/UP, a odnosile su se na: promociju pripadnice Sektora policije posebne namjene odnosno njenim uspjesima na sportskim takmičenjima u Crnoj Gori i regionu, sastancima direktora UP sa međunarodnim partnerima (V.Britanija, Turska) na kojima je jedna od tema bila i osnaživanje žena na rukovodnim pozicijama u UP, kao i promocija pripadnica koje su učestvovala u mirovnoj misiji u Kipru. Učešće direktora UP na Generalnoj skupštini Asocijacije šefova policija u Jugoistočnoj Evropi – SEPCA, koja je pored tema koje su se odnosile na borbu protiv trgovine ljudima i krijumčarenja migranata, sajber bezbjednosti, imala i promociju ženskog liderstva i rodne ravnopravnosti u policiji.

Ono što treba istaći jeste da je primjetan izazov, da iako, veliki broj objava/saopštenja se 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. Pa tako, iako na portalima, u štampanim medijima i tome slično ima objava o rodnoj ravnopravnosti u ovim institucijama (što prvenstveno bude uglavnom za 8. mart ili neki drugi značajni datum), ne postoji toliko promocije važnosti Rezolucije SBUN 1325 ka ukupnoj javnosti. Iz tog razloga, potrebno je razmotriti organizovanje sastanka sa medijima na kojem bi tema bila upravo primjena ovog dokumenta na nacionalnom nivou. Takođe, po uspostavljanju novog web sajta budivojnik.me potrebno je redovno ažurirati stranicu namijenjenu agendi „Žene, mir i bezbjednost“.

Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Broj objava (izvještaja), na web sajtovima institucija sektora bezbjednosti iz oblasti rodne ravnopravnosti	10	14		15
Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Kreirana posebna web stranica za promociju i informisanje o R SBUN 1325	Ne postoji posebna web stranica	U okviru novog sajta budivojnik.me uvrštena posebna stranica posvećena agendi Žene, mir i bezbjednost		Projektni zadatak za web stranicu urađen
Indikator	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Trend	Ciljna vrijednost u 2025. godini
Broj prenesenih medijskih objava u vezi primjene R SBUN 1325	0	9		5

3. TABELARNI PRIKAZ AKTIVNOSTI

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)	Ostvarena vrijednost (2024)	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 UC: 0	MO/VCG: 33 MUP/UP: 30 ANB: 7 UC: 0	MO/VCG: 32 MUP/UP: 31 ANB: 4 UC: 3
Broj rukovodnog i komandnog kadra koji su prošli obuke na temu R SBUN 1325 u sektoru bezbjednosti	MO/VCG: 2 MUP/UP: 2 UC: 2	MO/VCG: 13 MUP/UP: 5 UC: 1	MO/VCG: 15 MUP/UP: 15 UC: 10
Broj sistematizovanih radnih/formacijskih mjesta koji se bave pitanjima rodne ravnopravnosti u sektoru bezbjednosti	13	17	25

Aktivnost koja utiče na realizaciju Operativnog cilja 1.	Indikator rezultata i postignute vrijednosti na kraju izvještajnog perioda	Institucije odgovorne za sprovođenje aktivnosti	Datum početka	Planirani datum završetka	Status realizacije			Novi rok za realizaciju (uz odgovarajuće obrazloženje)	Sredstva planirana	Sredstva realizovana	Izvor finansiranja	Preporuke za naredni period sprovođenja
1.1. Obezbijediti obuku za instruktore za rodnu ravnopravnost	-Broj obuka; -Broj rodni instruktora/ki. Postignute vrijednosti: MO/VCG: Na osnovu pozivnog pisma od strane RACVIAC-a, za upućivanje na obuku za rodne trenere/ice, sertifikovane su dvije pripadnice MO i VCG (jedna državna službenica i jedna oficirka). Trenutno je u MO i VCG 18 instruktora/ki od čega 12 žena i šest muškaraca. ANB: U saradnji sa MO, MVP i Nordijskim centrom za rod u vojnim operacijama, jedna pripadnica ANB je završila obuku za rodne trenere u Rakitju (RACVIAC), R.Hrvatska. UP: Jedna predstavica UP završila je obuku za rodne trenere u Rakitju (RACVIAC), R.Hrvatska.	MO/VCG	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.					1,510.00 € ⁵	483,20€	Budžet	
1.2. Formiranje Mreže rodni mehanizama u MO i VCG	-Mreža formirana; -Broj lica uključenih u mrežu (podijeljeno po polu). Postignute vrijednosti:	MO/VCG	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.					0€	0€		

⁵ Iznos je planiran za izdvajanja u dvogodišnjem periodu (755,00€ za 2024. i 755,00€ za 2025.godinu)

	Rješenjem broj: 06011-078/24-7378 od 18. jula 2024. godine, obrazovan je Radni tim za umrežavanje mehanizama za rodnu ravnopravnost u Ministarstvu odbrane i Vojski Crne Gore, kojeg čini 28 članova/ica (15 ženskog ili 53,6% i 13 muškog pola ili 46,4%) odnosno: koordinatorica za poslove rodne ravnopravnosti u MO, savjetnica NGŠ, rodni instruktori/ke i kontakt osobe u jedinicama VCG. Zadatak ove mreže jeste preduzimanje zajedničkih aktivnosti na unaprjeđenju politike rodne ravnopravnosti u sistemu odbrane.										
1.3. Praćenje aktivnosti Radnog tima za umrežavanje žena u bezbjednosnom sektoru	-Broj zajedničkih aktivnosti; -Broj sastanaka; -Broj učesnika/ca (podijeljeno po polu). Postignute vrijednosti: Rješenjem broj: 06011-078/24-7377 od 18. jula 2024. godine, obrazovan je novi Radni tim za umrežavanje žena u bezbjednosnom sektoru, kojeg pored predstavnica MO i VCG čine i predstavnice MUP-a/UP-a i ANB-a (10 članica). S obzirom da u izvještajnom periodu nije bilo sastanaka niti zajedničkih aktivnosti u sklopu ovog tima, smatraćemo je nerealizovanom.	MO/VCG ANB MUP/UP	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.				0€	0€		Potrebno je da se izvrši ažuriranje ovog rješenja, u smislu zamjene članova/ica koje više nijesu dio ovih institucija. Nakon toga, predlaže se da koordinatorica Radnog tima napravi plan organizacije sastanaka i prijedloga zajedničkih aktivnosti. Razmotriti da jedna od aktivnosti bude prezentacija nalaza istraživanja iz aktivnosti br. 5.2.

	Krajni rok za realizaciju ove aktivnosti je IV kvartal 2025. godine. Imajući u vidu da je po donošenju novog Rješenja, došlo do kadrovskih promjena u pojedinim institucijama, nije bilo svrsishodno u izvještajnom periodu organizovati sastanke u cilju dogovora o zajedničkim aktivnostima.											
1.4. Imenovati i obučiti rodne mehanizme u UIKS i UPIC	-Broj imenovanih rodni mehanizama (podijeljeno po polu); - Broj obuka. Postignute vrijednosti: UC: U UC u 2024. godini nijesu imenovani rodni instruktori. Nije imenovana ni osoba od povjerenja, kao što je to prije bio slučaj, iz razloga što je UC posljednjih godina više puta reorganizovana. Ovo je u planu za 2025. godinu. UIKS: U UIKS-u nema rodni trenera za ovu oblast. ULJR: U izvještajnom periodu, nije bilo obuka za sertifikaciju rodni instruktora/ki.	UC/UIKS ULJR	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.				IV kvartal 2025. godine Razlozi nerealizacije za UC se ogledaju u tome što je ova uprava više puta u prethodnim godinama reorganizovana. Kako u UIKS-u ne postoje treneri za ovu oblast, realizacija zavisi od drugih institucija.	0€	0€		Razmotriti upućivanje predstavnika/c a UC i UIKS na obuke koje imaju za cilj sertifikaciju rodni instruktora/ki prvenstveno u organizaciji ULJR
1.5. Povećati broj sistematizovanih radnih/formacijskih mjesta, odnosno poslova u okviru postojećih radni mjesta, koja se bave pitanjima rodne ravnopravnosti u	-Broj sistematizovanih radni/formacijskih mjesta koja se bave pitanjima rodne ravnopravnosti po institucijama bezbjednosti; -Broj popunjenih radni/formacijskih mjesta. Postignute vrijednosti: MO/VCG:	MO/VCG MUP/UP ANB ULJR	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.					0€	0€		Prilikom izrade akata o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radni mjesta razmotriti da se u intitucijama u kojima nema, u opisima poslova

sektoru bezbjednosti	U MO važećim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, sistematizovana su tri radna mjesta kojima je između ostalog, opis posla i rodna ravnopravnost. Sva mjesta su popunjena. U VCG, pored sistematizovanog mjesta savjetnice za rodna pitanja NGŠ, postoje i mjesta za 13 kontakt osoba za rodnu ravnopravnost u jedinicama VCG. MUP/UP: Važećim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji MUP-a nijesu definisana radna mjesta koja se bave pitanjima rodne ravnopravnosti iz razloga što postoji 30 internih mehanizama za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti koji ove poslove obavljaju u okviru svojih redovnih aktivnosti. Ovi mehanizmi određeni su rješenjem. ANB: Važećim aktom o sistematizaciji radnih mjesta u ANB nisu utvrđena radna mjesta koja u opisu sadrže oblast rodne ravnopravnosti, već to predstavlja dodatni posao za određeni broj službenika ANB-a. To podrazumijeva da prilikom izrade budućeg akta ovaj aspekt bude uzet u obzir. S obzirom da su samo MO/VCG realizovali ovu									navede i obavljanje poslova iz oblasti rodne ravnopravnosti .
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	aktivnost, smatraćemo je djelimično realizovanom. Svakako, rok je IV kvartal 2025, pa će se preporučiti drugim institucijama da imaju u vidu ovu aktivnost prilikom izrade akata o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.										
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. Postignute vrijednosti: U oktobru 2024. godine, u Multimedijalnoj sali MO, održan je sastanak sa predstavnicima akademske zajednice, tačnije Univerziteta CG i Fakulteta političkih nauka, na kojem je dogovorena saradnja po pitanju R SBUN 1325, koja je rezultirala upućivanjem inicijative pomenutom fakultetu sa predlogom za zajedničku realizaciju sljedećih aktivnosti: organizacija panel diskusije na temu: „Značaj učešća žena u izgradnji mira i bezbjednosti“ sa studentima Fakulteta političkih nauka, eventualno sprovođenje naučnih istraživanja iz raznih aspekata roda i bezbjednosti, uključivanje akademskog osoblja za sprovođenje obuka za zaposlene u MO i VCG na različite teme iz oblasti rodne ravnopravnosti. Pored predstavnika/ca MO,	MRG UCG	I kvartal 2024.	II kvartal 2024.				0€	0€		

	sastanku je prisustvovala i pripadnica ANB-a. Dodatno, u izvještajnom periodu, ministar odbrane sa saradnicima, sastao se sa rektorom Univerziteta Crne Gore, kojom prilikom je jedna od tema bila primjena R SBUN 1325.										
1.7. Održavanje redovnih sastanaka sa rukovodiocima 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. Postignute vrijednosti: MO/VCG: Donosioci/teljke odluka kontinuirano se informišu o preduzetim aktivnostima u vezi implementacije R SBUN 1325, pa su tako zaključci sa sastanaka MRG proslijeđeni Kabinetu ministra i Kabinetu načelnika Generalštaba. Dodatno, na kolegijumima koji se redovno održavaju, oni se upoznaju o realizovanim i planiranim aktivnostima iz okvira primjene R SBUN 1325. Glavnokomandujući u VCG redovno se izvještavaju o realizovanim aktivnostima, a na godišnjem nivou vrši se analiza koja obuhvata i realizaciju aktivnosti po pitanju implementacije R SBUN 1325. ANB: U sklopu realizacije aktivnosti iz Akcionog plana ANB-a za pitanja rodne ravnopravnosti kontinuirano se vrši izvještavanje	MO/VCG MUP/UP ANB	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.				0€	0€		

	rukovodiocima/teljicama o preduzetim i realizovanim aktivnostima. MUP/UP: Uprava policije je održala sastanak sa predstavnicima SEPCA (mreža direktora policija) na kojem je obrazovana SEPCA Mreža žena u policiji. U planu aktivnosti za povećanje broja policijskih službenica je definisana mjera da tema u vezi rodne ravnopravnosti bude tema sastanaka i kolegijuma, što je realizovano, ali ne postoji precizan podatak o broju sastanaka na kojima je razgovarano o predmetnoj temi. Dodatno, osobe od povjerenja, koje/i su određene/i u odjeljenjima i sektorima, imaju godišnji sastanak, nakon kojeg su u obavezi da svoje rukovodioce/teljke informišu o zaključcima sa sastanka i o planiranim aktivnostima. U cilju pripreme za učešće na međunarodnim događajima koji se odnose na rodnu ravnopravnost u policiji, održana su tri sastanka sa rukovodiocima/teljicama. Sugestije koje su date su se uglavnom odnosile na promociju žena u uniformi, njihovu veću angažovanost na terenu i promociju realizovanih aktivnosti u predmetnoj oblasti.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1.8. Izrada analize orodnjenosti strateških i zakonskih dokumenata iz bezbjednosti	-Analiza izrađena; -Date preporuke za unaprijeđenje ove oblasti. Postignute vrijednosti: Na osnovu obrazaca koji su dio <i>Instrumenta za procjenu orodnjenosti javnih politika</i> , a koje je donijelo Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava uz podršku Misije OEBS-a u Crnoj Gori, izrađena je <i>Analiza orodnjenosti strateških i zakonskih dokumenata iz oblasti odbrane</i> . Analiza je pokazala da su samo dvije strategije orodnjene, dok ostale uopšte nijesu orodnjene kao ni zakoni iz ove oblasti. S tim u vezi, date su preporuke, koje su proslijeđene donosiocima/teljicama odluka na dalje postupanje.	MO/VCG	II kvartal 2024.	IV kvartal 2024.				5,000.00€ ⁶	0€ Analiza je izrađena od strane zaposlenih u MO.	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)	Ostvarena vrijednost (2024)	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: 53,9% VCG: 12,04% MUP: 60% UP: 15,5% ANB: 36%	MO: 56,5% VCG: 13,5% MUP: 62% UP: 15% ANB: 40%

⁶ Analiza je izrađena od strane zaposlenih u MO, pa iz tog razloga nije iziskivala izdvajanje finansijskih sredstava.

Procenat zastupljenosti žena na pozicijama donošenja odluka u bezbjednosnim institucijama	MO: 56,76% VCG: 6% UP: 0 ANB: 19,5%	MO: 52,4% VCG: 17,72% UP: 1% ANB: 17%	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: 1 ⁷	MO/VCG: 9 UP: 5
Broj žena u diplomatskim i vojno diplomatskim predstavništvima	MO: 0 MVP: 51,63%	MO: 1 MVP: 50%	MO: 2 MVP: 52,63%

Aktivnost koja utiče na realizaciju Operativnog cilja 2.	Indikator rezultata i postignute vrijednosti na kraju izvještajnog perioda	Institucije odgovorne za sprovođenje aktivnosti	Datum početka	Planirani datum završetka	Status realizacije			Novi rok za realizaciju (uz odgovarajuće obrazloženje)	Sredstva planirana	Sredstva realizovana	Izvor finansiranja	Preporuke za naredni period sprovođenja
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) Postignute vrijednosti: U skupštinskom Odboru za bezbjednost i odbranu od 13 članova/ica četiri su ženskog (30,8%) dok je devet (69,2%) muškog pola. Operativni tim za zaštitu i spašavanje koji je formiran 2021. godine čini 20 članova/ica od čega pet ženskog (25)% i 15 muškog pola (75%).	MO/VCG MUP/UP ANB UIKS UPIC	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.					0€	0€		

⁷ Samo jedna pripadnica se i prijavila za učešće u misiji.

	MUP: Vlada je 2024. godine, odlukom obrazovala Koordionaciono tijelo za nacionalne procjene rizika od pranja novca i finansiranja terorizma i upravljanje utvrđenim rizicima. Ovo tijelo čini 14 članova/ica od kojih je pet ženskog (35,71%), a devet muškog pola (64,29%). Ministar unutrašnjih poslova je (2024.godine) donio Rješenje o obrazovanju Koordinacionog tijela za praćenje implementacije Strategije za borbu protiv trgovine ljudima 2019-2024.godine, koje čini 17 članova/ica od čega je 12 ženskog (71%), a pet muškog pola (29%). Ministar unutrašnjih poslova je (2020.godine) donio Rješenje o formiranju Koordinacionog tijela za praćenje Protokola o postupanju organa, ustanova i organizacija sa djecom uključenom u život i rad na ulici, od kojih je osam članova ženskog pola. Na osnovu Odluke Vlade o odobravanju privremene zaštite licima iz Ukrajine od 30. maja 2024.godine, donesene su izmjene Odluke o obrazovanju koordinacionog tijela za vršenje nadzora nad sprovođenjem odluka o odobravanju privremene zaštite licima iz Ukrajine. Koordinaciono tijelo je									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	činilo 20 članova/ca od kojih je 13 ženskog (65%) a sedam muškog pola (35%). UC: Predstavnice UC participiraju u nekoliko koordinacionih tijela zaduženih za odlučivanje o pitanjima odbrane i bezbjednosti (tri žene). V.d. direktorice UC, članica je Biroa za operativnu koordinaciju organa obavještajno bezbjednosnog sektora (BOK). Takođe, preko imenovanih članica, UC aktivno participira u radu Nacionalnog međuresornog operativnog tima za prevenciju i suzbijanje nasilnog ekstremizma, terorizma, pranja novca i finansiranja terorizma (NOT) i Koordinacionog tijela za izradu nacionalne procjene rizika od pranja novca i finansiranja terorizma i upravljanja utvrđenim rizicima. UIKS: Nijedna žena nije članica nacionalnih tijela ovog tipa. Jedan zaposleni je član Nacionalnog međuresornog operativnog tima za prevenciju i suzbijanje nasilnog ekstremizma, terorizma, pranja novca i finansiranja terorizma.											
2.2. Redovno ažuriranje i unaprijeđenje baza podataka razvrstanih po	-Dostupni podaci o zastupljenosti žena u pojedinačnim činovima, pozicijama profesionalnom angažmanu i učešću u	MO/VCG MUP/UP ANB UIKS	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.					0€	0€		

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.)	donošenju odluka, učešću u stručnom usavršavanju i specijalističkim obukama, nagrađivanju i dr. Postignute vrijednosti: MO/VCG: Kada je riječ o zastupljenosti žena u pojedinačnim činovima u oficirskom kadru jedna žena je u činu potpukovnice, dvije majorice, 10 kapetanica, 23 poručnice i 17 potporučnica. U kategorji podoficirskih činova imamo dvije zastavnice, jednu stariju vodnicu I klase, 11 starijih vodnica, 12 vodnica I klase i 29 vodnica. U MO se dvije žene nalaze na poziciji visokog rukovodnog kadra što čini procenat od 33,33%. Procenat žena na rukovodnim i komandnim dužnostima u VCG na kraju izvještajnog perioda je 17,72%. Ukupan broj pripadnica VCG koje su u 2024. godini upućene na neko od karijernih usavršavanja ili specijalističkih obuka bio je 11 odnosno 27,5% od ukupno upućenih lica u izvještajnom periodu. ANB: U okviru kadrovske evidencije ANB kontinuirano se sprovode aktivnosti na ažuriranju i unapređenju baze podataka razvrstane po polu.	UPIC										
---	---	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Tokom 2024.godine u sprovedenim obukama procenat zastupljenosti žena na nivou ANB-a je iznosio 33%. MUP/UP: Kadrovska baza podataka je kreirana da sadrži statistiku po polu i ažurira se nakon donošenja rješenja kojima se odlučuje o predmetnim pravima i obavezama službenika/ca. Procenat žena u MUP-u je 60% dok u UP 15,5%. UC: U odnosu na zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama, Upravom rukovodi v.d.direktorica, dok sa 23 organizacione jedinice rukovode žene tj. službenice. Rukovodeći se, potrebama službe, važećim propisima i mjerama optimizacije Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Uprave carina sistematizovano je 598 radnih mjesta za izvršavanje poslova iz nadležnosti ovog državnog organa, dok je trenutno broj zaposlenih u ovoj Upravi 480. U odnosu na zastupljenost muškaraca i žena u UC trenutno je zaposleno 316 muškaraca (65,83%) i 164 žene (34,44%). UIKS: U UIKS-u su zaposlene 122 žene od ukupno 471 zaposlenih što u procentima iznosi 26%. Od navedenog									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	broja pet službenica su angažovane na pozicijama ekspertske-rukovodnog kadra.										
2.3. Povećati broj žena u humanitarnim i mirovnim misijama obezbjeđivanjem većeg broja prijavljenih kvalitetnih kandidatkinja	-Broj prijavljenih žena; -Broj primljenh žena. Postignute vrijednosti: MO/VCG: U izvještajnom periodu osam pripadnica se prijavilo za neku od misija, i sve su upućene. Treba istaći da je, nakon I sastanka MRG, upućena informacija rukovodiocima/teljicama, načelniku Generalštaba i starješini organa o potrebi povećanja broja žena u humanitarnim i mirovnim misijama. UP: Prijavljena je jedna žena koja je u izvještajnom periodu i upućena u misiju.	MO/VCG MUP/UP	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.				0€	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. Postignute vrijednosti: Od ukupnog broja vojnih izaslanika/atašea (devet) trenutno se u vojno diplomatskoj misiji nalazi jedna žena, na poziciji zamjenice vojnog atašea u SAD, što čini procenat od 11,1%. Funkciju ambasadorki u diplomatskim predstavništvima vrše četiri žene (u ambasadi R. Italije,	MO/VCG MUP/UP MVP	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.				0€	0€		

Aktivnost koja utiče na realizaciju Operativnog cilja 3.	Indikator rezultata i postignute vrijednosti na kraju izvještajnog perioda	Institucije odgovorne za sprovođenje aktivnosti	Datum početka	Planirani datum završetka	Status realizacije			Novi rok za realizaciju (uz odgovarajuće obrazloženje)	Sredstva planirana	Sredstva realizovana	Izvor finansiranja	Preporuke za naredni period sprovođenja
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. Postignute vrijednosti: U novembru je održana obuka na temu zaštite žena i djevojaka u konfliktnim zonama, a istoj su prisustvovali predstavnici institucija bezbjednosti, odnosno, pored MO i VCG (13), učesnici su bili i pripadnici MUP-aa (jedno), UP-a (četvoro) i ANB-a (petoro). Ukupan broj prisutnih bio je 23 od čega 16 ženskog (69,6%) i sedam muškog pola (30,4%).	MO/VCG MUP/UP ANB UPIC UIKS	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.					1.000,00 € ⁸	566,28€	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. Postignute vrijednosti: MO/VCG: U izvještajnom periodu, poručnica Marija Knežević, koja je bila pripadnica IX kontingenta Vojske Crne Gore u NATO misiji eFP (Istureno pojačano	MO/VCG MUP/UP	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.					0€	0€		

⁸ Iznos planiranih sredstava je za dvogodišnji period (2024. godina – 500,00€ i 2025. godina – 500,00€)

	emisija o ženama u policiji tokom izvještajnog perioda.											
3.3. Sprovoditi kampanje specifično targetirane ka ženama koje se ubrajaju u ranjive grupe o upoznavanju sa fenomenom trgovine ljudima	Broj kampanja Postignute vrijednosti: Na inicijativu MUP-a i Vrhovnog suda Crne Gore, uz podršku međunarodnih partnera, u 2024. godini izrađen je informativni materijal u cilju povećanja stepena informisanosti o besplatnoj pravnoj pomoći koji je dostupan za žrtve rodno zasnovanog nasilja, uključujući žrtve trgovine ljudima. Ovaj materijal, izrađen na pet jezika: crnogorskom, engleskom, albanskom, farsi i ukrajinskom, a pruža informacije šta dodijeljena besplatna pravna pomoć obuhvata, ali i kontakt telefone svih službi za besplatnu pravnu pomoć pri osnovnim sudovima u Crnoj Gori, kojima se lica mogu obratiti u cilju informisanja i u konačnom, ostvarenja ovog prava i isti je distribuiran nadležnim institucijama. Navedeni materijal je promovisan na radionicama održanim u sjevernom, južnom i centralnom regionu Crne Gore u periodu od 23. septembra do 1. oktobra 2024. godine za predstavnike/ce policije, sudova, tužilaštva, Centra za socijalni rad, sa ciljem jačanja kapaciteta pomenutih aktera da	MUP/UP	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.						5,000.00€	Donacije	

	komuniciraju sa žrtvama na način kako bi pridobili njihovo povjerenje, da informišu žrtve o svim njihovim pravima i da obezbijede adekvatnu zaštitu i podršku. U izvještajnom periodu, realizovan je i niz obuka za službenike/ce MUP/UP, koje su za cilj imali prevenciju i rano reagovanje odnosno prepoznavanje slučajeva trgovine ljudima, i to: -U martu je organizovana obuka na temu: <i>Smjernice za policijske službenike/ce za obavljanje razgovora sa osobama za koje postoji sumnja da su žrtve trgovine ljudima sa ponuđenim setom pitanja</i>, uz podršku u Misije OEBS. Broj učesnika/ca: 23 (13 muškog – 56,5% i 10 ženskog pola – 43,5%); - U martu druga obuka na istu temu: <i>Smjernice za policijske službenike za obavljanje razgovora sa osobama za koje postoji sumnja da su žrtve trgovine ljudima sa ponuđenim setom pitanja</i> za 25 polaznika/ce (11 muškog – 44% i 14 ženskog pola – 56%); -U maju, IOM je organizovao regionalnu obuku trenera na temu: <i>Oснаživanje stručnjaka na području borbe protiv trgovine ljudima i krijumčarenje migranata i intervjuisanja usmjerenog</i>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	na žrtve“. Broj učesnika/ca iz UP: dvije ženskog i dva muškog pola. -U junu, u organizaciji Ambasade SAD u Budimpešti, organizovana je obuka na temu: <i>Trgovina ljudima i eksploatacija djece</i>“, kojoj su prisustvovala četiri službenika UP (muškog pola); -U julu, u organizaciji IOM-a jedan službenik UP učestvovao je obuci na temu: <i>Izrada instrukcija za postupanje službenika Sektora granične policije u suzbijanju krijumčarenja, suzbijanju trgovine ljudima i suzbijanju falsifikovanih dokumenata</i>.										
3.4. Organizovanje preduputnih obuka o podizanju svijesti o pružanju pomoći ka oporavku lokalnim ženama i djevojčicama u konfliktnim i postkonfliktnim zonama čija su prava povrijeđena	-Broj obuka; -Broj učesnika/ca. Postignute vrijednosti: MO/VCG: Svi pripadnici/ce VCG koji se upućuju u mirovne misije prolaze obuku iz oblasti roda i rodne ravnopravnosti. U izvještajnom periodu ukupno 119 lica je učestvovalo u misijama od čega osam žena (6,7%). MUP: Tokom izvještajnog perioda MUP nije organizovao preduputne obuke o podizanju svijesti o pružanju pomoći ka oporavku lokalnim ženama i djevojčicama u konfliktnim i postkonfliktnim zonama čija su prava povrijeđena	MO/VCG MUP/UP	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.				0€	0€		

Operativni cilj 4	Jačati integraciju rodne perspektive kroz programe obrazovanja i obuke		
Opis indikatora učinka	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	Ciljna vrijednost na kraju sprovođenja (2027)
Broj lica koja su prošla obuke o rodnoj ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti	250	884	400
Broj tema iz Priručnika uvrštenih u Instrukciju za obuke VCG	2	4	15
Broj organa koji su primijenili teme iz Priručnika osim MO koji je direktno učestvovao u njegovoj izradi	0	1	10
Broj zaposlenih koji su pohađali online program kreiran u saradnji MO i UNDP SEESAC-a	0	51	400

Aktivnost koja utiče na realizaciju Operativnog cilja 4.	Indikator rezultata i postignute vrijednosti na kraju izvještajnog perioda	Institucije odgovorne za sprovođenje aktivnosti	Datum početka	Planirani datum završetka	Status realizacije			Novi rok za realizaciju (uz odgovarajuće obrazloženje)	Sredstva planirana	Sredstva realizovana	Izvor finansiranja	Preporuke za naredni period sprovođenja
4.1. Organizovati obuku za pripadnike/ce sektora bezbjednosti koji nijesu uključeni u rad MRG o ciljevima R SBUN 1325	-Broj obuka; -Broj učesnika/ca. Postignute vrijednosti: <u>MO/VCG:</u> U novembru 2024. godine organizovana je obuka na temu R SBUN za predstavnike/ce institucija bezbjednosti koji/e nijesu direktno uključeni u rad MRG. Ukupan broj prisutnih je bio 16 od čega 14 ženskog (87,5%) i dva muškog pola (12,5%).	MO/VCG MUP/UP ANB UIKS UPIC PA	I kvartal 2025	IV kvartal 2025					500,00€	440,44€	Budžet	

	Obuci su pored predstavnika/ca MO/VCG učestvovali i predstavnici MUP/UP, ANB, UC, UIKS, skupštinskog Odbora za rodnu ravnopravnost, MVP i MPNI.										
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). Postignute vrijednosti: Realizovano je šest obuka na temu rodne ravnopravnosti u organizaciji ULJR. Broj prisutnih: 123 od čega 21 muškog (17,1%) i 102 ženskog pola (82,9%). Broj rukovodilaca/teljki: sedam; Broj službenika/ca: 116. MO/VCG: U saradnji sa UNDP SEESAC, u hotelu „Ramada“ 10. oktobra, realizovana je obuka na temu: „Rodno odgovorno liderstvo“ za visoko rukovodni i komandni kadar institucija bezbjednosti. Obuci je prisustvovalo 19 učesnika/ca od čega četiri ženskog (21,1%) i 15 muškog pola (78,9%) iz MUP/UP, MO/VCG i ANB.	ULJR	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.				1,600.00 € ⁹	2,400.00€	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.				Krajem 2024. godine, upućena je inicijativa FPN-u za	0€	0€	

⁹ Iznos je planiran za realizaciju aktivnosti u dvogodišnjem periodu (800,00€ za 2024. godinu, i 800.00€ za 2025. godinu)

	Postignute vrijednosti: Na sastanku održanom u oktobru 2024. godine, kojem su prisustvovali predstavnici MO/VCG, ANB, UCG (Fakulteta političkih nauka) dogovoreno je da se razmotri mogućnost realizacije ove aktivnosti sa studentima/kinjama na Fakultetu političkih nauka. Shodno tome, upućena je inicijativa pomenutom fakultetu u cilju pripreme ove aktivnosti za narednu godinu.						razmatranje realizacije ove aktivnosti u II kvartalu 2025. godine.				
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. Postignute vrijednosti: MO/VCG: Instrukcijom za obuku VCG za 2024. godinu definisane su dvije teme koje su sastavni dio Priručnika. Zaključno sa decembrom 2024. godine obuci su prisustvovala 547 lica, i to: 88 oficira, 34 oficirke, 194 podoficira, 10 podoficirki, 128 vojnika, 22 vojnkinje, 19 civilnih lica - muškaraca i 52 civilna lica - žena. Takođe, materijali iz Priručnika, uključujući temu „<i>Seksualno nasilje u konfliktnim zonama</i>“, korišćeni su i za realizaciju zajedničkih obuka institucija	MO/VCG MUP/UP ANB	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.				0€	0€		Nastaviti sa sprovođenjem ove aktivnosti u 2025. godini.

	bezbjednosti, a tema se obrađuje i u sklopu preduputnih obuka. ANB: Devet pripadnika/ca ANB-a učestvovalo na obukama koje su imale teme iz Priručnika, koje su organizovane od strane MO. UP: Organizovana jedna radionica u saradnji sa Misijom OEBS za 16 policijskih službenike/ce (devet ženskog – 56,2% i sedam muškog pola – 43,8%).										
4.5. Upotreba online programa obuke za rodnu ravnopravnost	Broj zaposlenih koji su pohađali online program obuke. Postignute vrijednosti: Ukupan broj zaposlenih u MO/VCG koji su pohađali online program obuke o rodnoj ravnopravnosti u izvještajnom periodu je 51, od čega 24 (47,1%) ženskog i 27 (52,9%) muškog pola.	MO/VCG MUP/UP ANB UIKS UPIC ULJR	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.				0€	0€		

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)	Ostvarena vrijednost (2024)	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	MO/VCG ¹⁰ : 26,7% obuka na ove teme ANB: 0	10% obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti organizovano u institucijama bezbjednosti obuhvataju teme diskriminacije i seksualnog zlostavljanja i iskorišćavanja	

¹⁰ Od ukupno 15 organizovanih obuka, četiri su imale ove teme ili 26,7%.

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:1
MUP/UP: 9.88%

MO/VCG: 10
MUP/UP: 2

Aktivnost koja utiče na realizaciju Operativnog cilja 5.	Indikator rezultata i postignute vrijednosti na kraju izvještajnog perioda	Institucije odgovorne za sprovođenje aktivnosti	Datum početka	Planirani datum završetka	Status realizacije			Novi rok za realizaciju (uz odgovarajuće obrazloženje)	Sredstva planirana	Sredstva realizovana	Izvor finansiranja	Preporuke za naredni period sprovođenja
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. Postignute vrijednosti: MO/VCG: Mehanizmi zaštite na nivou MO i VCG su uspostavljeni i definisane formalne i neformalne procedure prijave. Tokom 2024. godine nije bilo disciplinskih postupaka za diskriminaciju, uznemiravanje ili neželjno ponašanje koje ima rodno zasnovanu dimenziju. ANB: U izvještajnom periodu nije bilo prijavljenih slučajeva po ovom pitanju. MUP/UP: U UP-u, u izvještajnoj godini, bio je jedan prijavljeni slučaj, postupak je u toku. Napisan je Vodič za sprječavanje i postupanje u slučajevima diskriminacije,	MO/VCG MUP/UP ANB UIKS UPIC	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.					0€	0€		

	seksualnog uznemiravanja i mobinga u Upravi policije.										
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. Postignute vrijednosti: MO/VCG: U IV kvartalu proslijeđeni upitnici zaposlenima u MO i VCG. Anketu je popunilo 567 lica. Od ukupnog broja onih koji su popunili ovu anketu, odgovor na pitanje da li su upoznati sa procedurama prijave neželjenih ponašanja dalo je njih 333, od čega 295 (88,6%) ispitanika/ca navodi da su upoznati, dok njih 38 (11,4%) navodi da nijesu. ANB: U sprovedenoj anketi učestvovalo je 30% pripadnika/ca ANB. MUP: U IV kvartalu 2024.godine proslijeđeni su upitnici zaposlenima u MUP-u. Broj lica koja su popunila anketu i upoznata sa procedurama je 21. UP: U izvještajnom periodu u organizacionim jedinicama UP-a, 20 osoba od povjerenja anketirali su zaposlene. Ispitanici su uglavnom upoznati šta je neželjeno postupanje na predmetnu temu ali se neka „odomaćena“ ponašanja još	MO/VCG MUP/UP ANB	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.				0€	0€		

	uvijek ne doživljavaju kao neprihvatljiva na radnom mjestu. Kada je riječ o procedurama prijave, manje od pola ispitanika/anketiranih je upoznato je sa mehanizmima zaštite od neželjenih ponašanja.										
5.3. Sprovesti obuke i kampanje koje imaju za cilj prevenciju neželjenog ponašanja	-Broj obuka; -Broj polaznika/ca; -Broj kampanja i promotivnih aktivnosti. Postignute vrijednosti: MLJMP: U izvještajnom periodu, realizovano je ukupno šest obuka i to: <i>Rodna ravnopravnost</i> – tri obuke kojoj je prisustvovalo 50 učesnika/ca, od čega devet muškog (18%) i 41 ženskog pola (82%); <i>Rodno zasnovani govor mržnje</i> – dvije obuke, kojoj je prisustvovalo 52 učesnika/ca od čega 43 ženskog (82,7%) i devet muškog pola (17,3%); <i>Zabrana diskriminacije</i> – jedna obuka kojoj je prisustvovao 21 učesnik/ca od čega tri muškog (14,3%) i 18 ženskog pola (85,7%). MO/VCG: U svim jedinicama Vojske realizovana je obuka na temu <i>Diskriminacija – prevencija, zaštita i reagovanje</i>. Tokom obuke poseban akcenat je stavljen na rodno zasnovanu diskriminaciju i seksualno uznemiravanje. Ukupan broj lica koja su prošla ovu obuku	MLJMP MO/VCG NVO MUP/UP ANB UIKS UPIC MRG	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.				/			Od Zaštitnika tražiti podršku za jednog od predavača

	je 418 od čega 344 muškog (82,3%) i 74 (21,5%) ženskog pola, i to: 78 oficira, 14 oficirki, 148 podoficira, 14 podoficirki, 104 vojnika, 22 vojnkinje po ugovoru, 14 muškaraca civilnih lica i 24 žene civilna lica. MUP/UP: Broj obuka: jedna; Broj polaznika/ca:16 (devet žena i sedam muškaraca); Broj kampanja: jedna (Berane)										
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). Postignute vrijednosti: U prethodnom periodu izrađen je Vodič za prevenciju diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, kao i flajer koji daje sažeti pregled postupaka za reagovanje. Takođe, izadene su i kartice (tzv. smart card) koje daju pregled zadataka po pitanju integracije rodne perspektive u operativno planiranje za svaku organizacionu cjelinu.	MO/VCG	I kvartal 2024.	III kvartal 2024.				0€	0€		

Operativni cilj 6	Specifične potrebe žena i djevojčica zadovoljene u vanrednim okolnostima, kroz osvježavanje relevantnih aktera i specifične programe podrške ženama i djevojčicama u vanrednim okolnostima		
Opis indikatora učinka	Početna vrijednost (2022)	Ostvarena vrijednost (2024)	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	2	2

Aktivnost koja utiče na realizaciju Operativnog cilja 6.	Indikator rezultata i postignute vrijednosti na kraju izvještajnog perioda	Institucije odgovorne za sprovođenje aktivnosti	Datum početka	Planirani datum završetka	Status realizacije			Novi rok za realizaciju (uz odgovarajuće obrazloženje)	Sredstva planirana	Sredstva realizovana	Izvor finansiranja	Preporuke za naredni period sprovođenja
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 sprovođenju četvrtog stuba R SBUN 1325. Postignute vrijednosti: MUP/UP: Područna jedinica Nikšić u sklopu Direktorata za zaštitu i spašavanje realizovala je kampanju „Sigurni i jednaki u slučaju elementarnih nepogoda“ za osobe sa invaliditetom (OSI) sa ciljem da se rukovodstvu i osoblju Dnevnog centra za djecu sa smetnjama u razvoju i osobama sa invaliditetom Nikšić, pruže osnovne informacije i uputstva o pravilnom ponašanju OSI u	MUP/UP MO/VCG ANB UIKS UPIC MRG	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.					0€	0€		

	slučaju elementarnih nepogoda i drugih nesreća odnosno načinima postupanja sa osobama sa invaliditetom u vanrednim situacijama, ali isto tako i kako osobe sa fizičkim invaliditetom mogu same reagovati u takvim okolnostima. Ovo posebno iz razloga što OSI predstavljaju jednu od najranjivijih kategorija stanovništva u vanrednim situacijama, katastrofama izazvanim elementarnim nepogodama, kao i tehničko tehnološkim i drugim nesrećama. U saradnji sa Službom zaštite i spašavanja Nikšić, sprovedena je u okviru kampanje i vježba evakuacije u slučaju požara, korisnika i osoblja Dnevnog centra. Realizacija ovih aktivnosti imala je za cilj bolji položaj OSI u sistemu zaštite i spašavanja i kvalitetnije pripremljenosti radi blagovremenog i efikasnog postupanja sa osobama sa invaliditetom u slučaju elementarnih nepogoda i drugih nesreća. UC: Predstavnik Uprave carina učestvovao je na obuci na temu "Podrška zemlje domaćina - prekogranični i regionalni pristup i postupanje sa osjetljivim i ranjivim grupama u slučaju katastrofa", održanoj u novembru 2024. godine u											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Podgorici, u organizaciji MUP-a - Direktorata za zaštitu i spašavanje (jedan službenik). MUP/UP: Ukupno 15 pripadnika/ca MUP/UP (šest ženskog i devet muškog pola) učestvovali su na obuci na temu "Podrška zemlje domaćina - prekogranični i regionalni pristup i postupanje sa osjetljivim i ranjivim grupama u slučaju katastrofa". Riječ je o obuci koja je sprovedena u sklopu projekta <i>Upravljanje složenim poplavama u Sjevernoj Albaniji kroz prekograničnu podršku zemlje domaćina i zajedničku saradnju</i>, a realizuje se u okviru Mehanizma Unije za civilnu zaštitu.										
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 Postignute vrijednosti: Ukupno je 108 žena u koordinacionim tijelima koja se bave pružanjem pomoći u vanrednim situacijama, što iznosi 22%.	MUP/UP MO/VCG	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.				0€	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)	Ostvarena vrijednost (2024)	Ciljna vrijednost na kraju sprovođenja (2027)
Broj objava (izvještaja), na web sajtovima institucija sektora bezbjednosti iz oblasti rodne ravnopravnosti	10	14	20
Kreirana posebna web stranica za promociju i informisanje o R SBUN 1325	Ne postoji posebna web stranica	U okviru novog sajta budivojnik.me uvrštena posebna stranica za Žene, mir i bezbjednost	Web stranica je funkcionalna
Broj prenesenih medijskih objava u vezi primjene R SBUN 1325	0	9	10

Aktivnost koja utiče na realizaciju Operativnog cilja 7.	Indikator rezultata i postignute vrijednosti na kraju izvještajnog perioda	Institucije odgovorne za sprovođenje aktivnosti	Datum početka	Planirani datum završetka	Status realizacije			Novi rok za realizaciju (uz odgovarajuće obrazloženje)	Sredstva planirana	Sredstva realizovana	Izvor finansiranja	Preporuke za naredni period sprovođenja
7.1. Informisati javnost o primjeni R SBUN 1325	-Broj objavljenih informacija; -Objavljeni izvještaji o sprovođenju Strategije. Postignute vrijednosti: Saopštenje ministra odbrane u vezi primjene R SBUN 1325 objavljeno je 30. oktobra, odnosno na datum kada se obilježavalo 24 godine od usvajanja iste. Predstavnici MO i VCG (državni sekretar, sekretarka, v.d.načelnice Kabineta načelnika GŠ VCG) učestvovali su na konferenciji „Žene, mir i bezbjednost“ koju je u	MRG Mediji	I kvartal 2024.	IV kvartal 2025.					0€	0€		

	oktobru, organizovala Asocijacija menadžera bezbjednosti Crne Gore, uoči 24. godišnjice od kada je Savjet bezbjednosti UN usvojio pomenutu rezoluciju. Načelnik Štaba Generalštaba VCG, učestvovao je na konferenciji „Žene, mir i bezbjednost“ Mreže načelnika generalštabova (WPS Chief of Defence Network), čiji su domaćini bili Ministarstvo odbrane i Oružane snage Bosne i Hercegovine zajedno sa Ambasadom Ujedinjenog Kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske.										
7.2. Izraditi projektni zadatak za web stranicu o primjeni R SBUN 1325	-Izrađen projektni zadatak. Postignute vrijednosti: U sklopu novog sajta budivojnik.me jedna od stranica biće posvećena implementaciji politike rodne ravnopravnosti u MO i VCG odnosno primjeni ciljeva R SBUN 1325.	MRG	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.			Finalizacija sajta se očekuje u I kvartalu 2025. godine	5,000.00 € ¹¹	10,000.00€	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. Postignute vrijednosti: U novembru 2024. godine, u Multimedijalnoj sali MO organizovana je obuka na temu R SBUN 1325 za članove/ice Komisije za praćenje sprovođenja Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti i Strategije	MRG	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.				0€	408,98€	Budžet	

¹¹ Riječ je o okvirnoj procjeni troškova za realizaciju ove aktivnosti, konačni utrošak sredstava će zavisi od donatora.

	razvoja ženskog preduzetništva. Ukupan broj učesnika/ca koji su prisustvovali obuci bio je 11 od čega devet ženskog (81,8%) i dva muškog (18,2%) pola.											
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. Postignute vrijednosti: U izvještajnom periodu zbog velikog broja drugih, ova aktivnost nije realizovana, međutim, kako je u 2025. godini, 25 godina od usvajanja R SBUN 1325, u planu je da se aktivnosti realizuje tada. Iako nije bilo sastanka sa medijima, ipak su saopštenja u vezi primjene R SBUN 1325 i aktivnostima u vezi sa njom objavljivani na zvaničnim internet stranicama i društvenim mrežama MO i VCG.	MRG Mediji	I kvartal 2024.	IV kvartal 2024.				Imajući u vidu da je u 2024. godini, realizovan niz aktivnosti koje su za cilj imale promociju R SBUN 1325, predloženo je da se u III kvartalu 2025. godine organizuje sastanak sa medijima na ovu temu.	0€	0€		Blagovremeno napraviti plan organizovanja sastanka sa medijima. Razmotriti da se na sastanku predstave ključna dostignuća koja je Crna Gora napravila primjenom ove rezolucije s fokusom na institucije bezbjednosti.

4. PREPORUKE ZA NAREDNE FAZE SPROVOĐENJA STRATEŠKOG DOKUMENTA

Shodno dobijenim nalazima i prikupljenim podacima, preporuke su podijeljene na opšte, koje se odnose na generalno sprovođenje strateškog dokumenta u cjelini i na sve nosioce i preporuke po operativnim ciljevima, koje će imati za cilj efikasniju realizaciju konkretnih aktivnosti i u krajnjem dostizanje postavljenih ciljeva.

4.1. Opšte preporuke

- Prilikom realizacije aktivnosti voditi računa o postavljenim indikatorima i shodno istima izvještavati;
- u izvještavanju o realizaciji/djelimičnoj realizaciji/nerealizaciji aktivnosti nosioci da identifikuju izazove odnosno razloge koji su imali uticaj na djelimičnu odnosno nerealizaciju definisanih aktivnosti;
- veće uključivanje nosilaca aktivnosti u definisanju preporuka za uspješniju realizaciju (bez obzira što se prilikom upućivanja akta za dostavljanje informacija o realizaciji, i to zahtijeva od njih, većina nosilaca izostavlja ove informacije, a one su ključne kako bi se u potpunosti realizovale definisane aktivnosti, posebno iz razloga što bi se na ovaj način mogla pružiti podrška od strane drugih institucija za njihovu realizaciju);
- blagovremeno preduzimati mjere za realizaciju aktivnosti u zadatim rokovima;
- angažovati sve relevantne aktere od pripreme za realizaciju do konačne realizacije svih aktivnosti;
- obezbijediti adekvatne resurse (ljudske, finansijske, materijalne), kako bi se aktivnosti uspješnije realizovale;
- nastaviti jačanje institucionalnih mehanizama za efikasno sprovođenje politike rodne ravnopravnosti prvenstveno kroz obučavanje većeg broja lica;
- institucije koje su planirale finansijska sredstva za realizaciju istih da preciznije vrše planiranje, kako ne bismo dolazili u situaciju da utrošena sredstva prevazilaze planirana;
- u 2025. godini, preusmjeriti aktivnosti kojima je rok realizacije 2024. godina, a koje nijesu realizovane ili su djelimično realizovane.

4.2. Preporuke po operativnim ciljevima i nosiocima

- a) *Operativni cilj br.1 - Unaprijediti institucionalne kapacitete za sprovođenje ciljeva R SBUN 1325 povećanjem i osposobljavanjem mehanizama za rodnu ravnopravnost*
- Ažurirati Rješenje o obrazovanju Radnog tima o umrežavanju žena u sektoru bezbjednosti, u smislu zamjene članova/ica koje više nijesu dio ovih institucija;
 - po njegovom ažuriranju razmotriti da koordinatorka ovog radnog tima, napravi plan organizacije sastanaka i prijedloga zajedničkih aktivnosti (prijedlog da jedna od aktivnosti bude prezentacija nalaza istraživanja iz aktivnosti br. 5.2);

- u saradnji sa ULJR sagledati mogućnosti za upućivanje predstavnika/ca UC i UIKS na obuke koje imaju za cilj sertifikaciju rodni instruktora/ki;
- uputiti akt kabinetima da nas na kraju godine izvijeste o broju sastanaka i kolegijuma na kojima se razgovaralo i o temi rodne ravnopravnosti;
- prilikom izrade akata o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta razmotriti da se u institucijama u kojima to nije slučaj, u opisima poslova radnih mjesta za koje nalaze relevantne, navede i obavljanje poslova iz oblasti rodne ravnopravnosti;
- nastaviti sa informisanjem rukovodnog i komandnog kadra o primjeni politike rodne ravnopravnosti i ciljeva R SBUN, uz vođenje evidencije o dobijenim preporukama od strane ovog kadra za uspješniju realizaciju.

b) 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

- Nastaviti sa uključivanjem žena u koordinacionim tijelima zaduženih za odbranu i bezbjednost;
- unaprijediti baze podataka koje se tiču vođenja evidencija o sprovedenim obukama o temama iz oblasti rodne ravnopravnosti.

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

- Povećati broj obuka za institucije bezbjednosti koje imaju za cilj povećanje svijesti o značaju zaštite žena i djevojčica u ratom pogođenim područjima;
- razmotriti organizovanje zajedničke kampanje koja bi se odnosila na veću promociju pripadnica VCG i UP, a koje su učestvovala u međunarodnim humanitarnim i mirovnim misijama kroz objave, promotivne spotove i tome slično;
- sagledati mogućnost organizovanja obuke za pripadnike/ce MO i VCG koja bi za temu imala oblast trgovine ljudima.

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

- Uložiti dodatne napore kako bi se realizovala panel diskusija na temu: „Značaj učešća žena u izgradnji mira i bezbjednosti“ sa studentima Fakulteta političkih nauka UCG. Po dobijanju odgovora na upućenu inicijativu organizovati sastanke;
- motivisati zaposlene u institucijama bezbjednosti da prođu online program obuke za rodnu ravnopravnost – predstavnici MUP/UP, ANB, UC i UIKS koji/e su članovi/ice MRG da upute mail svim zaposlenima u okviru svojih institucija o postojanju ovog kursa;
- iako je aktivnost 4.1. koja je predviđena za realizaciju u 2025. godini, realizovana u toku izvještajnog perioda, takođe je treba predvidjeti za 2025. godinu iz razloga što postoji mogućnost da bude organizovana aktivnost u sličnu svrhu.

e) 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

- Predstaviti nalaze istraživanja o stepenu informisanosti pripadnika/ca institucija bezbjednosti o procedurama prijave neželjenog ponašanja starješinama organa u kojima je sprovedeno (MO/VCG, MUP/UP i ANB). Razmotriti da to bude na zajedničkom sastanku;
- internim kampanjama, obukama i slično, povećati svijest zaposlenima da bez straha prijave bilo koji oblik diskriminacije, mobinga i uznemiravanja u radnom okruženju.

f) 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

- Razmotriti organizovanje obuke za zaposlene u institucijama bezbjednosti na temu značaja zaštite ranjivih kategorija stanovništva u vanrednim okolnostima (uputiti inicijativu MUP-u, Direktoratu za zaštitu i spašavanje za obezbjeđivanje predavača na ovu temu).

g) Operativni cilj br.7 - Unaprijediti proces informisanja o R SBUN 13325 ka široj javnosti, kroz objavljivanje izvještaja, informacija, publikacija i ostvarivanja saradnje sa medijima

- Organizovati sastanak sa medijima u cilju informisanja šire javnosti o aktivnostima koje se sprovode u cilju primjene ciljeva R SBUN 1325 na nacionalnom i međunarodnom nivou;
- nakon stavljanja u funkciju website-a budivojnik.me, redovno ažurirati stranicu koja se odnosi na agendu „Žene, mir i bezbjednost“.

MINISTAR
Dragan Krapović