

**POLOŽAJ ŽENA
U ORUŽANIM
SNAGAMA
DRŽAVA
ZAPADNOG
BALKANA**

(druga regionalna studija)

Regionalna radna grupa

Ministarstvo odbrane Bosne i Hercegovine

Prof. Dr Muhamed Smajić, sekretar Ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine. Član je Koordinacionog tijela BiH za implementaciju Rezolucije UN 1325. Objavio, kao autor ili koautor, 9 knjiga, preko 25 naučnih i stručnih radova. Jedan od tih radova je „Dostignuća i mogućnosti za implementaciju Rezolucije Savjeta bezbjednosti 1325 – Žene, mir i bezbjednost kroz nacionalne akcione planove – Praksa u Bosni i Hercegovini“. Voditelj ili saradnik istraživač u realizaciji 5 naučno-istraživačkih projekata. Učestvovao kao član radne grupe u pripremi i prve studije *Položaj žena u oružanim snagama Zapadnog Balkana*.

Gđa Željka Blagovčanin, viša stručna saradnica u Ministarstvu odbrane Bosne i Hercegovine. Članica je Koordinacionog tijela BiH za implementaciju Akcionog plana za primjenu Rezolucije UN 1325 u BiH. Kao članica radne grupe učestvovala u pripremi i Prve regionalne studije *Položaj žena u oružanim snagama Zapadnog Balkana*. Takođe je članica regionalne radne grupe, zadužene za izradu *Regionalnog Priručnika za suzbijanje i reagovanje na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u Ministarstvima odbrane država Zapadnog Balkana*.

Ministarstvo odbrane Crne Gore

Gđa Nataša Mijanović, šefica Odsjeka za upravljanje ljudskim resursima. Koordinatorica je za pitanja rodne ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane, predsjednica Međuresorske radne grupe za izradu i praćenje realizacije Programa iz Akcionog plana za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – Žene, mir i bezbjednost (2019-2022), za period 2021-2022. godina. Učestvovala je u organizaciji aktivnosti u dijelu rodne ravnopravnosti i istraživanjima po raznim segmentima koji se tiču rodne ravnopravnosti u Ministarstvu i Vojsci. Učestvovala je u izradi *Regionalnog Priručnika za suzbijanje i reagovanje na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u Ministarstvima odbrane država Zapadnog Balkana*.

Kapetanica Tanja Katnić, savjetnica Načelnika Generalštaba za rodna pitanja. Završila je NATO sertifikovanu obuku za rodne savjetnike/ce u organizaciji Centra za rod u vojnim operacijama (Nordic Centre for Gender in Military Operations). Članica je Međuresorske radne grupe za izradu i praćenje realizacije Programa iz Akcionog plana za implementaciju Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325-Žene, mir, bezbjednost (2019-2022) i koordinatorka Radnog tima za umrežavanje žena u bezbjednosnom sektoru. Učestvovala je u izradi regionalnog Priručnika o rodno zasnovanoj diskriminaciji i u aktivnostima koje se tiču rodne ravnopravnosti.

Ministarstvo odbrane Sjeverne Makedonije

Gđa Biljana Stevkova je rukovoditeljica Odjeljenja za obuku u Sektoru za ljudske resurse u Ministarstvu odbrane Republike Sjeverne Makedonije. Od 2017. godine je koordinatorka za jednake mogućnosti za žene i muškarce u Ministarstvu odbrane. Članica je Radne grupe za implementaciju rodne perspektive u Ministarstvu odbrane i u Armiji Republike Sjeverne Makedonije, kao i Međuresorske radne grupe za izradu drugog NAP-a Republike Sjeverne Makedonije za implementaciju Rezolucije 1325- strateški okvir 2021-2025; članica je i Radne grupe za implementaciju rodno odgovornog budžetiranja u Ministarstvu odbrane, kao i Regionalne radne grupe za integrisanje rodne perspektive u vojnom obrazovanju i obuci. Ujedno, ona je rodna savjetnica i pomoć prilikom uznemiravanja i sertifikovana instruktorka za mobing i rješavanje konflikata na radnom mestu.

Gđa Elena Ivanova je savjetnica za razvoj i koordinaciju ljudskih resursa i za razvoj saradnje sa drugim institucijama u Odjeljenju za planiranje kadrova i kadrovsku politiku u Sektoru za ljudske resurse u Ministarstvu odbrane Republike Sjeverne Makedonije. Od 2017. godine je zamjenica koordinatorka za jednake mogućnosti za žene i muškarce u Ministarstvu odbrane, Članica je Radne grupe za implementaciju rodne perspektive u Ministarstvu odbrane i u Armiji Republike Sjeverne Makedonije, kao i Međuresorske radne grupe za izradu drugog NAP-a Republike Sjeverne Makedonije za implementaciju Rezolucije 1325- strateški okvir 2021-2025; članica je i Radne grupe za implementaciju rodno odgovornog budžetiranja u Ministarstvu odbrane, kao i rodna savjetnica i pomoć prilikom uznemiravanja. Takođe, radi i kao spoljna saradnica na Vojnoj akademiji "General Mihailo Apostolski", gdje predaje predmet "Ratna istorija". U okviru svojih predavanja, obuhvata i tematske sadržaje iz oblasti rodne jednakosti sa istorijskog aspekta.

Gđa Lenče Belčovska je savjetnica za brigu o zaposlenima i njihovim porodicama u Odjeljenju za kvalitet života i moral u Sektoru za ljudske resurse u Armiji Republike Sjeverne Makedonije. Članica je Radne grupe za implementaciju rodne perspektive u Ministarstvu odbrane i u Armiji Republike Sjeverne Makedonije, kao i Tijela za koordinaciju, monitoring i evaluaciju implementacije drugog NAP-a Republike Sjeverne Makedonije za implementaciju Rezolucije Ujedinjenih nacija 1325 "Žene, mir i bezbjednost" – strateški okvir 2020-2025. Lenče Belčovska je i rodna savjetnica i pomoć prilikom uznemiravanja u Armiji Republike Sjeverne Makedonije.

Majorka Aleksandra Donevska je oficirka za rodnu ravnopravnost u Kabinetu Načelnika Generalštaba Armije Republike Sjeverne Makedonije. Ona je članica Tijela za koordinaciju, monitoring i evaluaciju implementacije drugog NAP-a Republike Sjeverne Makedonije za implementaciju Rezolucije Ujedinjenih nacija 1325 "Žene, mir i bezbjednost" – strateški okvir 2020-2025, kao i Regionalne radne grupe za integrisanje rodne perspektive u vojnom obrazovanju i obuci.

Ministarstvo odbrane Republike Srbije

Pukovnik dr Snežana Vasić je savjetnica ministra odbrane za sprovođenje Nacionalnog akcionog plana za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – Žene, mir i bezbjednost u Republici Srbiji.

U proteklom periodu je učestvovala na više međunarodnih seminara, kurseva i konferencija čije su teme bile međunarodna bezbjednost, kontrola naoružanja, regionalna saradnja, rodna ravnopravnost u sektoru bezbjednosti i sl.

Aktivno je učestvovala u projektima implementacije Nacionalnog akcionog plana za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti UN 1325 – Žene, mir i bezbjednost u Republici Srbiji (2010 – 2015 i 2017- 2020); izradi prve regionalne studije Položaj žena u oružanim snagama Zapadnog Balkana; članica je Analitičke grupe Ministarstva odbrane i Vojske Srbije za analizu implementacije Nacionalnog akcionog plana za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti UN 1325 – Žene, mir i bezbjednost u Republici Srbiji u periodu od 2010 – 2015 i 2017 – 2020.

Gđa Ljubica Babić radi u Direkciji za evropske integracije i upravljanje projektima, Sektora za politiku odbrane. Aktivno je učestvovala u praćenju sprovođenja drugog Nacionalnog akcionog plana za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti UN 1325 – Žene, mir i bezbjednost u Republici Srbiji; u regionalnim radionicama u okviru druge faze projekta Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbjednosti na Zapadnom Balkanu; takodje je regionalna instruktorka za rodnu ravnopravnost.

Rezime

U ovoj regionalnoj studiji prikazani su rezultati mjerenja napretka ka ravnopravnijem položaju žena u ministarstvima odbrane (MO) i oružanim snagama (OS) Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Republike Sjeverne Makedonije i Republike Srbije, koji omogućavaju poređenje rezultata u odnosu na polaznu studiju koja je sačinjena 2012. godine. Studija je nastala kao dio projekta *Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbjednosti na Zapadnom Balkanu* koji kroz dvije faze od 2012 godine sprovodi UNDP SEESAC. Kroz zajedničku inicijativu Programa za razvoj Ujedinjenih nacija (UNDP) i Regionalnog savjeta za saradnju (RCC), UNDP SEESAC pruža podršku ministarstvima odbrane regiona Zapadnog Balkana da u skladu sa Rezolucijom Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija (RSBUN) 1325, integrišu rodnu perspektivu u politike i prakse MO i OS, kao jedan od ključnih segmenata reforme sektora bezbjednosti. Ovaj regionalni projekat približava Zapadni Balkan ispunjavanju globalnih razvojnih ciljeva 2030 kroz postizanje Ciljeva održivog razvoja br. 16 (Mir, pravda i snažne institucije) i br. 5 (Rodna ravnopravnost).

Metodologija istraživanja postavljena je na isti način kao i za prvu studiju i predstavlja vrstu institucionalnog istraživanja zvaničnih praksi i procesa sprovedenih kroz primjenu upitnika i dopunjenih kvalitativnim podacima po potrebi. Uz podršku UNDP SEESAC uspostavljena je regionalna radna grupa predstavnika/ca MO i OS Zapadnog Balkana koja je koordinisala proces prikupljanja podataka i izrade studije.

Ova regionalna studija rezultat je jedinstvenog regionalnog procesa kroz koji su ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Republike Sjeverne Makedonije i Republike Srbije aktivno i zajedno prolazila. U tu svrhu, formirana je regionalna Radna grupa sastavljena od predstavnika/ca svakog od ministarstava. Prvi sastanak Radne grupe održan je 11. februara i na njemu je dogovorena finalna metodologija za istraživanje. Podaci su prikupljeni u periodu od februara do septembra 2020. godine, a potom je započeo rad na pisanju izveštaja za svaku od država, kao i regionalnog izveštaja. Drugi sastanak regionalne Radne grupe je održan 28. maja 2021 godine i tada su prodiskutovani nalazi i preporuke studije, prije njenog finalnog odobravanja. Veoma je važno imati u vidu da su nalazi predočeni u ovom izveštaju proizvod regionalne analize te da se pojedinačna zapažanja i zaključci ne odnose uvijek u istoj mjeri na oružane snage svih država.

Rodna ravnopravnost u državama Zapadnog Balkana kao kontekst unapređivanja položaja žena u oružanim snagama

Posljednje dvije decenije obilježene su naporima država u regionu da se unaprijede normativni okvir i politike za rodnu ravnopravnost. To je dovelo i do poboljšanja položaja žena i unapređivanja rodne ravnopravnosti, ali su rodne nejednakosti i dalje izražene u svim oblastima od značaja za ostvarivanje ravnopravnog društvenog položaja, uticaja, kao i blagostanja žena i muškaraca.

Četiri države Zapadnog Balkana potpisnice su brojnih međunarodnih konvencija kojima se uspostavljaju, garantuju i štite ljudska prava, uključujući i ženska ljudska prava, te zabranjuje diskriminacija i definišu pravci unapređivanja rodne ravnopravnosti u različitim oblastima. Sve države su ratifikovale Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) i uključene u proces redovnog izveštavanja, podnijele su nacionalne izveštaje povodom obilježavanja 25 godina Pekinške deklaracije, ratifikovale su Konvenciju Savjeta Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija) i sprovode Rezoluciju Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 „Žene, mir i bezbjednost“.

Domaći pravni okvir u državama obuhvaćenim istraživanjem takođe uspostavlja normativnu osnovu za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Rodna ravnopravnost i zabrana diskriminacije, uključujući i onu na osnovu pola garantovani su najvišim pravnim dokumentima država – ustavima (u BiH, pored Ustava BiH, rodna ravnopravnost zagarantovana je i Ustavom Federacije BiH, Ustavom Republike Srpske i Statutom Brčko distrikta). Sve četiri države imaju usvojene zakone o rodnoj ravnopravnosti, kao i zakone o zabrani diskriminacije, koji eksplicitno zabranjuju diskriminaciju na osnovu pola. Pored toga, nizom supsidijarnih zakona i podzakonskih akata rodna ravnopravnost i prava žena regulisani su u posebnim oblastima, poput zapošljavanja, socijalne zaštite, zaštite od nasilja i sl.

Politike kojima se unapređuje rodna ravnopravnost u državama u regionu obuhvataju krovne strategije ili akcione planove za rodnu ravnopravnost, posebne nacionalne akcione planove za implementaciju RSBUN 1325, strategije za sprečavanje diskriminacije, politike za sprečavanje nasilja nad ženama, a u toku je i uspostavljanje sistema rodno odgovornog budžetiranja.

Društveni kontekst u okviru koga se nastoji unaprijediti rodna ravnopravnost u sektoru odbrane obilježen je postojanjem rodni nejednakosti u brojnim aspektima javnog i privatnog života u četiri zemlje regiona. Rangiranje u okviru UN Indeksa rodne nejednakosti (Human Development Report – Gender Inequality Index (GII) za 2020¹. godinu svrstava četiri zemlje iznad 40-og mjesta na ljestvici koja uključuje 162 zemlje.² Mada je to solidno rangirana pozicija, sve zemlje regiona još uvijek imaju izraženije rodne nejednakosti u odnosu na većinu zemalja Evropske unije.-

1 Indeks rodne nejednakosti (eng. Gender Inequality Index) je kompozitni indeks koji pomaže sagledavanju rodne dimenzije u sklopu izveštavanja o indeksu ljudskog razvoja (eng. - Human Development Index). Indeks rodne nejednakosti mjeri gubitak u postizanju ljudskog razvoja usled nejednakosti između žena i muškaraca i to u tri dimenzije: reproduktivno zdravlje, osnaživanje i participacija i učešće na tržištu rada.

2 UNDP Izveštaj o ljudskom razvoju – Indeks rodne nejednakosti za 2020. godinu (Human Development Report – Gender Inequality Index): [UnitedNationsDevelopmentProgramme/2020_statistical_annex_table_5.pdf](https://www.un.org/development/desa/pubs/2020/2020-statistical-annex-table-5.pdf)

Podaci ukazuju da u zemljama regiona uprkos povećanju zastupljenosti žena u zakonodavnim, a negdje i izvršnim organima vlasti, politička participacija žena još uvijek nije na zadovoljavajućem nivou. Žene ne učestvuju ravnopravno ni u ekonomiji. One znatno manje nego muškarci učestvuju u aktivnom stanovništvu (radnoj snazi), rjeđe su zaposlene, a češće nezaposlene nego muškarci, a kada su i zaposlene primaju prosječno niže zarade. Rodni jaz u zaposlenosti prenosi se i na jaz u penzijama, jer žene čine manjinu među korisnicima starosnih penzija, kao i invalidskih penzija i u prosjeku primaju niže penzije od muškaraca. Najekstremniji oblik rodne nejednakosti predstavlja rodno zasnovano nasilje nad ženama. Prema istraživanju koje je predvodio OEBS (Organizacija za evropsku bezbjednost i saradnju) 2018. godine u zemljama regiona, više od polovine odraslih žena iskusilo je neki oblik rodno zasnovanog nasilja od svoje petnaeste godine.

U odnosu na kontekst u kome MO i OS četiri zemlje Zapadnog Balkana obuhvaćene ovim regionalnim istraživanjem djeluju, treba prepoznati veliku posvećenost temama rodne ravnopravnosti i odlučnost da se položaj žena u sektoru odbrane unaprijedi. Sektori odbrane u sve četiri zemlje su svojim djelovanjem i rezultatima, a i samim aktivnim učešćem u ovom regionalnom istraživanju, pokazali da mogu da imaju vodeću ulogu u društvu kad se govori o napredovanju ka rodnoj ravnopravnosti. Daljem poboljšanju politika i praksi u sektoru odbrane treba da doprinesu i nalazi i preporuke ove regionalne studije.

Normativni okvir, politike i mehanizmi za rodnu ravnopravnost u oružanim snagama

Istraživanje je pokazalo da se u cilju unapređenja propisa kojima se uređuje rodna ravnopravnost u MO i OS, preduzimaju različiti koraci: unapređuju se zakonski i podzakonski akti, usklađuju se sa relevantnim međunarodnim dokumentima, pažnja se posvećuje i uvođenju rodno osjetljivog jezika, rodno odgovornog budžetiranja, uspostavlja se saradnja sa ključnim nacionalnim mehanizmima za rodnu ravnopravnost i sl.

Sva četiri ministarstva odbrane ocijenila su da je u posmatranom periodu 2012-2019. ostvaren značajan pomak u pravcu unapređivanja rodne ravnopravnosti (MO BiH je dostignuća u implementaciji politika rodne ravnopravnosti u sistemu odbrane ocijenilo najvišom ocenom (5), MO Crne Gore, Republike Sjeverne Makedonije i Republike Srbije su postignuća ocijenila vrlodobrom ocjenom (4).

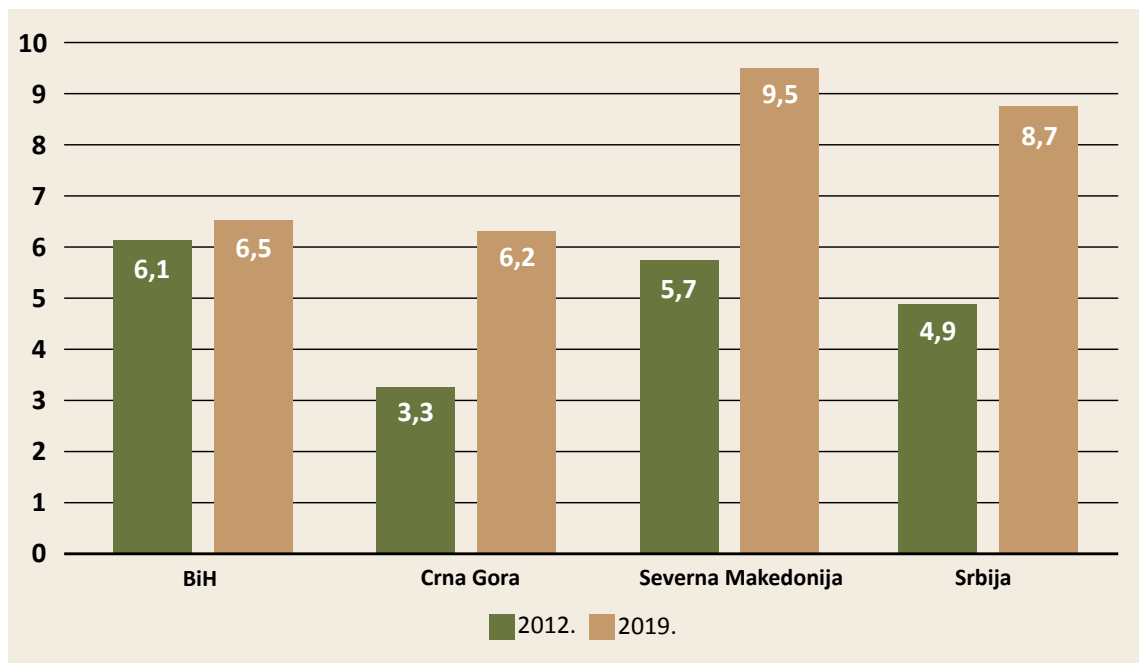
Samoprocjena interne politike Ministarstava odbrane u implementaciji rodne ravnopravnosti (na skali 1-5)



Zastupljenost žena uniformisanih lica u oružanim snagama

Uporedni podaci za 2012. i 2019. godinu ukazuju da je do **povećanja udjela žena među uniformisanim licima u ministarstvima odbrane i oružanim snagama** došlo u **sve četiri države**. U Crnoj Gori, Republici Sjevernoj Makedoniji i Republici Srbiji udio žena je gotovo udvostručen tokom posmatranog perioda, a u 2019. godini, skoro svako deseto uniformisano lice u MO i Armiji Republike Sjeverne Makedonije bila je žena. Sjeverna Makedonija je država u regionu sa najvećim učešćem žena profesionalnih vojnkinja u MO i oružanim snagama. Ipak, u kontekstu pozitivnih trendova potrebno dalje nastaviti napore za njihovo privlačenje na poslove u okviru MO i OS, i unapređivanje uslova napredovanja žena na poslu i njihovo zadržavanje u službi.

Udio žena uniformisanih lica u MO i oružanim snagama, 2012. i 2019. u %



Do povećanja udjela žena došlo i među činovima vojnika, podoficira i oficira. Ipak, rodne nejednakosti vidljive su i dalje i u horizontalnom (rodovi vojske) i vertikalnom (činovi) raspoređivanju žena i muškaraca. Kada su u pitanju rodovi vojske, primjećuje se da žene bilježe veći udio u kopnenoj vojsci nego u drugim rodovima vojske. Takođe, dok je u svim državama primjetno povećanje udjela žena u jedinicama kopnene vojske, u Bosni i Hercegovini i Republici Srbiji bilježi se i opadanje udjela žena u jedinicama vazduhoplovstva i protivvazdušne odbrane, dok se u Crnoj Gori i Republici Sjevernoj Makedoniji registruje povećanje udjela žena i u ovim jedinicama.

Kada je u pitanju vertikalna pokretljivost, u poređenju sa 2012. godinom, došlo je do povećanja udjela žena na komandnim pozicijama. Žene češće zauzimaju rukovodeće pozicije na kojima se nalaze neuniformisana lica u Ministarstvu odbrane, nego bilo koje druge rukovodeće ili komandne pozicije.

Podaci ukazuju na povećanje učešća žena u mirovnim misijama (uključujući UN, NATO i EU misije). Poznavanje tema iz oblasti rodne ravnopravnosti i RSBUN 1325 o ženama, miru i bezbjednosti preduslov su za raspoređivanje zaposlenih u mirovnu misiju u sve četiri države. Rodna ravnopravnost je važan aspekt planiranja misija u svim državama.

Politike i prakse privlačenja žena za izbor karijere i zapošljavanja u oružanim snagama

U pogledu obrazovanja za vojnu profesiju zemlje u regionu se razlikuju: Republika Sjeverna Makedonija i Republika Srbija imaju sistem osnovnog vojnog obrazovanja na nivou srednje škole i vojne akademije u zemlji, dok Bosna i Hercegovina i Crna Gora oficirski kadar školuju u inostranstvu. Za pojedine specijalnosti, oficirski kadar se obrazuje na civilnim fakultetima u zemlji i inostranstvu, za potrebe Vojske Crne Gore. U pogledu aktivnosti i mjera koje se preduzimaju u cilju privlačenja žena za izbor karijere profesionalnih vojnkinja i zapošljavanja u MO i OS, primjetno je povećanje broja i raznovrsnosti aktivnosti te obuhvata i intenziteta njihovog sprovođenja.

Ministarstava odbrane četiri države, politikama i praksama zapošljavanja pridaju puno značaja. Unapređivanje zakonskih i podzakonskih akata, internih politika zapošljavanja i politika upravljanja kadrovima, sinhronizovanje promocija sa oglašavanjem radnih mjesta, prilagođavanje standarda fizičke spremnosti žena, samo su neki od elemenata praksi zapošljavanja kojima se nastoje ostvariti jednake mogućnosti za žene i muškarce.

U ministarstvima se sprovode analize zapošljavanja i na osnovu njih daju preporuke za nove cikluse zapošljavanja, uključujući i preporuke za povećanja zapošljavanja žena. U Bosni i Hercegovini, na primjer, komisije za prijem novih kadrova moraju imati među članovima i žene. U svim državama provjera kandidata/kinja podrazumijeva i provjeru povezanu sa kršenjem ljudskih prava, te osobe koje su osuđene za nasilje u porodici i rodno zasnovano nasilje ne mogu biti primljene u službu.

Ipak, prisutni su i elementi koje je potrebno dalje unapređivati kako bi se postigao ravnopravan tretman žena i njihovo zapošljavanje u redovima profesionalnih vojnika/inja, te otklonile strukturne i kulturne barijere koje stoje na putu opredjeljivanja žena za vojnu karijeru. Uvažavajući osobenosti praksi četiri države, u nastavku regionalnog izveštaja, prikazane su informacije za svaku državu posebno.

Razvoj karijere i uslovi rada

U sistemima odbrane četiri države postoje rodno osjetljivi sistemi praćenja i unapređivanja kadrova, koji uključuju rodno osjetljive evidencije i politike u vezi sa obezbjeđivanjem jednakih uslova rada. S druge strane, u praksi je potrebno dosljedno sprovoditi ove politike koje bi vodile računa o potencijalima i potrebama žena, te obezbijedile i rodno specifične oblike sistematske podrške. Takva podrška je neophodna zato što su žene tek posljednjih decenija počele da ulaze u sistem odbrane kao pripadnice oružanih snaga. Da bi dostigle punu ravnopravnost, potrebna je podrška koja je prilagođena njihovim potrebama, jer je sistem bio prilagodjen muškarcima koji su tradicionalno činili većinu pripadnika oružanih snaga. Danas se smatra neupitnim da ravnopravno učešće žena u vojsci doprinosi efikasnosti čitavog sistema odbrane i čini ga spremnim za izazove 21. vijeka, a rodna perspektiva predstavlja jedan od važnih aspekata reforme sistema bezbjednosti.

Prema informacijama ministarstava odbrane, važnu ulogu na početku karijere ima podrška koja se novoprimiteljima daje pri uvođenju u radne zadatke. Nadležne starješine najčešće pružaju tu podršku, a prisutna je i kolegijalna podrška u upoznavanju sa dužnostima. Ova kolegijalna podrška prisutna je i prilikom uvođenja pojedinaca/ki na rukovodeće i komandne pozicije. Formalni sistem mentorstva, kao najefikasniji i institucionalni način pružanja podrške novozaposlenima, nije uspostavljen ni u jednoj državi, pa ni mentorstva koji bi bio rodno specifičan i koji bi omogućio da žene pripadnice vojske pružaju sistematsku podršku svojim novoprimiteljnim koleginicama, ali se slična podrška organizuje kroz neformalne prakse.

Razvoj karijere se uglavnom oslanja na različite obuke koje se stavljaju na raspolaganje ženama i muškarcima i obrasci napredovanja i uslovi rada su definisani isto za žene i muškarce. Iz perspektive rodne ravnopravnosti bilo bi poželjno voditi računa o dodatnim opterećenjima koje u društvima regiona imaju žene zbog dominantne uloge u brizi o porodici.

Evidencije o fluktuaciji i razlozima za odustajanja od karijere profesionalnog vojnika/kinje su uspostavljene, ali nijesu precizne u mjeri da bi se mogli sagledati stvarni razlozi napuštanja vojne službe. Uslovi rada u različitim aspektima prilagođeni su potrebama žena, mada je još dosta prostora za njihovo unapređivanje, kako u fizičkim i materijalnim aspektima (uniforme, fizički uslovi rada), tako i u aspektima koji se odnose na podršku u razvoju karijere (na primjer sistemu mentorstva, i sl.).

Zaštita na radu u oružanim snagama svih država uključenih u istraživanje regulisana je civilnim i vojnim zakonima. Prema navodima sva četiri ministarstva jaz u zaradama žena i muškaraca ne postoji, odnosno zarade su jednake za poslove jednake vrijednosti. Izvjesne razlike prisutne su u pojedinim državama u pogledu uslova ostvarivanja prava na penziju.

Uključivanje žena u redove profesionalnih vojnika/kinja je praćeno intervencijama u radnu infrastrukturu. Investirano je u obezbjeđivačke odvojenih spavaonica, prostorija za presvlačenje, higijenskih i sanitarnih čvorova i drugih prostorija za ličnu higijenu koje su odvojene za žene i muškarce. Vojna oprema i oružje se ne razlikuju za žene i muškarce, a kada su u pitanju uniforme žena i muškaraca one se djelimično razlikuju. Uglavnom nema razlika u terenskim uniformama, ali ima u svečanim, koje su različito krojene za žene, uključuju suknju, ženske cipele i razlike u drugim odjevnim detaljima (poput kravata, kapa i sl.). Ni u jednoj državi ne postoje posebne uniforme za trudnice. Način na koji se odlučuje o uniformama je sličan, jer se odluke donose dosta centralizovano (od strane Ministra/ke, ili predsjednika države, osim u Crnoj Gori gdje odlučuje komisija), a učešće žena nije formalno propisano regulativama.

Usklađivanje karijere i porodice

U sve četiri države regiona pravo na trudničko, porodičko i roditeljsko odsustvo vojnih lica zakonski je garantovano. U BiH, Crnoj Gori i Srbiji zakonski je predviđeno odsustvo zbog porođaja, rođenja djeteta i njege djeteta u trajanju od godinu dana, a u Sjevernoj Makedoniji 9 mjeseci. Zakonski uslovi dopuštaju da očevi koriste odsustvo radi njege djeteta koje se koristi nakon 60 dana od rođenja djeteta i u posebnim uslovima odmah nakon rođenja djeteta. Ova mogućnost nije dovoljno korišćena u praksi, te je potrebno da se radi više na podsticajnim ili čak obavezujućim uslovima da se očevi intenzivnije uključe u brigu o tek rođenoj ili maloj djeci (do godinu dana).

Zaštita od rodno zasnovane diskriminacije, mobinga i seksualnog uznemiravanja i nasilja

U četiri države uspostavljeni su složeni pravni okviri za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije, zlostavljanja na radu, seksualnog uznemiravanja i seksualnog zlostavljanja. Ovi pravni okviri definisani su brojnim pravnim dokumentima, koji sežu od ključnih civilnih zakona u državi, poput zakona o zabrani diskriminacije, zakona o radu, zakona kojima se reguliše oblast rodne ravnopravnosti, krivičnih zakona i sl., preko posebnih zakona o vojsci ili zakona o državnim službenicima, pa sve do specifičnih pravilnika i drugih podzakonskih akata kojima se uređuju nadležnosti, procedure i sankcije za slučajeve diskriminacije, mobinga ili seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u oružanim snagama. Ministarstva odbrane su potvrdila da primjenjuju politike nulte tolerancije na diskriminaciju i nasilje. Sva četiri sistema odbrane su napravila značajan pozitivan iskorak kroz rad na regionalnom Priručniku o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje. Ipak, prema podacima dostavljenim od ministarstava u prethodnom periodu je bilo vrlo malo prijavljenih slučajeva diskriminacije, mobinga ili seksualnog uznemiravanja ili zlostavljanja, a evidencije o ovim slučajevima nijesu uvijek rodno osjetljive.

Preporuke

Na temelju nalaza istraživanja, regionalna radna grupa sastavljena od predstavnika/ca četiri sistema odbrane je proizvela nekoliko skupova preporuka za dalja unapređenja u sljedećim oblastima:

- Unapređenja evidencija – poput praćenja prosječnog vremena koje žene i muškarci provedu u jednom činu, uvođenje rodno osjetljive evidencije o obukama tamo gdje nije uvedena, praćenje trendova umjesto presjeka stanja, unapređenje praćenja razloga za napuštanje karijere i uvođenje praćenja udjela žena među vojnim atašeima;
- Unapređivanja politika rodne ravnopravnosti – u pravcu integrisanja rodne perspektive u proces operativnog planiranja, uvođenje rodno osjetljivog jezika, integrisanje rodne perspektive u procese izvještavanja (uključujući i mirovne misije), uvođenje redovnog monitoringa i evaluacije mjera za unapređivanje rodne ravnopravnosti, integrisanje rodne perspektive u programe obrazovanja i obuka;
- Unapređivanja zastupljenosti žena u uniformi – uključujući i nastavak praksi privlačenja i ispitavanja pada zastupljenosti žena u pojedinim jedinicama u pojedinim državama. Uprkos tome što su investirani napori u procedure i prakse upravljanja karijerom, žene su još uvijek u malom procentu prisutne na komandnim i rukovodećim pozicijama koje zauzimaju uniformisana lica, što je u velikoj mjeri posljedica njihovog skorijeg uključivanja u oružane snage, i zahtijeva dalje praćenje.
- Unapređivanja uslova rada i mogućnosti razvoja karijere – u obliku uvođenja mentorskih programa, ispitivanje mogućih latentnih praksi diskriminacije pri unapređivanju kako žena, tako i muškaraca, uz napomene da treba povećati zastupljenost žena na stručnim usavršavanjima, osvješčivati zaposlene i donosioce odluka o jednakim mogućnostima karijernog razvoja, unaprijediti infrastrukturu i dr.
- Bolje usklađivanje profesionalnog i porodičnog života – podsticanje zaposlenih muškaraca da koriste odsustvo nakon rođenja djeteta i radi brige o djetetu, prema mogućnostima uvoditi mjere koje će olakšati roditeljima usklađivanje porodičnih obaveza sa radnim.
- Unapređivanje zaštite od diskriminacije, mobinga i rodno zasnovanog nasilja – Nastaviti rad koji je započet izradom regionalnog Priručnika o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje, izraditi standardne operativne procedure ili vodiče, ispitati mogućnosti za periodična anonimna istraživanja o iskustvima diskriminacije, zlostavljanja i uznemiravanja, podizati svijest o diskriminaciji i rodno zasnovanom nasilju među zaposlenima i rukovodiocima, informisati o zakonskoj zaštiti i ohrabrivati prijavljivanje.

Sadržaj

Regionalna radna grupa	4
Rezime	6
Sadržaj	11
Lista skraćenica	12
1. Uvod.....	13
2. Rodna ravnopravnost u državama Zapadnog Balkana kao kontekst unapređivanja položaja žena u oružanim snagama	14
2.1 Obaveze koje proističu iz međunarodnog pravnog okvira	14
2.2 Obaveze uspostavljene nacionalnim normativnim okvirima i politikama.....	15
2.3 Stanje i trendovi rodne ravnopravnosti	16
3. Normativni okvir, politike i mehanizmi za rodnu ravnopravnost u oružanim snagama	19
3.1 Normativna osnova za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u sistemu odbrane.....	19
3.2 Mehanizmi za rodnu ravnopravnost	20
3.3 Samoprocjena napretka u ostvarivanju rodne ravnopravnosti	21
4. Zastupljenost žena uniformisanih lica u oružanim snagama	23
4.1 Učešće žena u MO i oružanim snagama	23
4.2 Zastupljenost na komandnim i rukovodećim pozicijama	26
4.3 Učešće u mirovnim misijama	28
5. Politike i prakse privlačenja žena za izbor karijere i zapošljavanja u oružanim snagama.....	30
5.1 Obrazovanje za vojnu profesiju.....	30
5.2 Privlačenje žena za izbor karijere u oružanim snagama.....	31
5.3 Prakse zapošljavanja u institucijama odbrane i rodna ravnopravnost	33
6. Razvoj karijere i uslovi rada	37
6.1 Praćenje i unapređivanje kadrova.....	37
6.2 Profesionalni razvoj.....	38
6.3 Uslovi rada	41
6.4 Fluktuacija i odustajanje od karijere	42
7. Usklađivanje karijere i porodice.....	44
8. Zaštita od rodno zasnovane diskriminacije, mobinga i seksualnog uznemiravanja i nasilja	46
9. Zaključci i preporuke.....	48
Prilog 1: Zastupljenost žena u različitim jedinicama i činovima oružanih snaga, 2012. i 2019, u %.....	51
Prilog 2: Zaštita od rodno zasnovane diskriminacije, mobinga i seksualnog uznemiravanja i nasilja.....	53

Lista skraćénica

ARS	Anketa o radnoj snazi
BiH	Bosna i Hercegovina
BI-SC	Dvije strategijske komande NATO Alijanse (eng. Bi Strategic Command)
CEDAW	Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (eng. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
KOD	Komanda za obuku i doktrinu
COR	Ciljevi održivog razvoja
CG	Crna Gora
ECTS	Evropski sistem akumuliranja i transfera kredita (eng. European Credit Transfer and Accumulation System)
EIGE	Evropski institut za rodnu ravnopravnost (eng. European Institute for Gender Equality)
EU	Evropska unija (European Union)
FREN	Fondacija za razvoj ekonomske nauke
GREVIO	Grupa eksperata za akciju protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (eng. Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence)
IKT	Informaciono komunikacione tehnologije
ISAF	Međunarodne snage za podršku bezbjednosti (eng. International Security Assistance Force)
MO	Ministarstvo odbrane
NAP	Nacionalni akcioni plan
NATO	Sjevernoatlantski savez (North Atlantic Treaty Organization)
OEBS	Organizacija za evropsku bezbjednost i saradnju
OF	Oficirski činovi (eng. Commissioned officer)
OR	Podoficirski i vojnički činovi (other ranks)
OS	Oružane snage
PfP NATO	Partnerstvo za mir NATO (Partnership for Peace)
ROC	Regionalni centar za odnose s javnošću
RS	Republika Srbija
RZS	Republički zavod za statistiku Republike Srbije
UN	Ujedinjene nacije
UNDP	Program za razvoj Ujedinjenih nacija (eng. United Nations Development Programme)
SBUN	Savjet bezbjednosti Ujedinjenih nacija
SEESAC	Centar za kontrolu malokalibarskog i lakog naoružanja u Jugoistočnoj i Istočnoj Evropi (eng. South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons)
SOP	Strateški odbrambeni pregled
ZŠ OS	Zajednički štab oružanih snaga
VCG	Vojska Crne Gore
VS	Vojska Srbije
UNIFIL	Privremene snage UN u Libanu (eng. United Nations Interim Force in Lebanon)

1. Uvod

Unapređivanje rodne ravnopravnosti u ministarstvima odbrane (MO) i oružanim snagama (OS) Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Republike Sjeverne Makedonije i Republike Srbije) cilj je regionalnog projekta koji kroz dve faze od 2012 godine sprovodi UNDP SEESAC. Kao zajednička inicijativa UNDP i Regionalnog savjeta za saradnju, UNDP SEESAC pruža podršku ministarstvima odbrane regiona da u skladu sa Rezolucijom Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija (SBUN) 1325, integrišu rodnu perspektivu u politike i prakse MO i OS, kao jedan od ključnih segmenata reforme sektora bezbjednosti. Ovaj regionalni projekat približava Zapadni Balkan ispunjavanju svojih globalnih obaveza prema Agendi razvoja 2030. kroz postizanje Ciljeva održivog razvoja 16 i 5.

Značajan napredak četiri MO postigla su kroz prvu fazu projekta *Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbjednosti na Zapadnom Balkanu*, koja se sprovodila od 2012. do 2016. godine: ojačana je regionalna saradnja između mehanizama za rodnu ravnopravnost u MO i OS, povećan je broj rodno senzibilisanih pripadnika/ca MO i OS i povećani su kapaciteti odjeljenja za ljudske resurse u MO i OS da razvijaju rodno odgovorne politike. U okviru prve faze projekta urađena je prva regionalna studija *Položaj žena u oružanim snagama Zapadnog Balkana*³. Cilj studije je da se sakupe i predstavne podaci o zastupljenosti žena na Zapadnom Balkanu, politike i prakse MO i OS o privlačenju i zapošljavanju žena, njihovom razvoju karijere, obrazovanju i obukama, učesću u mirovnim misijama kao i politike i prakse iz oblasti postizanja rodne ravnopravnosti u oružanim snagama. Studija je bila rezultat zajedničkog poduhvata ministarstava odbrane regiona i kao takva predstavljala je jedinstven primjer regionalne saradnje ovakve vrste. Na osnovu nalaza studije MO i OS su razvila preporuke za unapređenje položaja žena i aktivno radila na implementaciji ovih preporuka u poslednjih nekoliko godina.

Na zahtjev MO i OS Zapadnog Balkana, a zahvaljujući finansijskoj podršci Ministarstava spoljnih poslova Kraljevine Norveške i Republike Slovačke, UNDP SEESAC pokrenuo je drugu fazu projekta (2019-2021). U okviru ove faze projekta izrađena je druga regionalna studija o Položaju žena u oružanim snagama Zapadnog Balkana.

Najvažniji cilj studije je da pokaže rezultate u mjerjenju napretka u položaju žena u oružanim snagama obuhvaćenih projektom, ali i da ukaže na oblasti u koje je potrebno uložiti dodatne napore kako bi napredak bio ostvaren, te da identifikuje u kojim je aspektima potrebno unaprijediti podatke kako bi se stanje moglo preciznije pratiti.

Obuhvat studije definisan je u smislu geografskog, vremenskog i tematskog obuhvata. Istraživanjem su obuhvaćene četiri države Zapadnog Balkana, koje su učestvovala i u prvom ciklusu projekta (2012 – 2016): Bosna i Hercegovina, Crna Gora, Republika Sjeverna Makedonija i Republika Srbija. Istraživanjem su praćene promjene u periodu 2012-2019. godine, a fokus je na ženama koje su zaposlene kao uniformisana lica u ministarstvima odbrane i oružanim snagama država uključenih u projekat.

Metodologija istraživanja postavljena je na isti način kao i za prvu studiju i predstavlja vrstu institucionalnog istraživanja zvaničnih praksi i procesa.⁴ Uz podršku UNDP SEESAC uspostavljena je regionalna radna grupa predstavnika/ca MO i OS Zapadnog Balkana. Na sastanku koji je održan 11. februara 2020. godine radna grupa se sastala da utvrdi metodologiju i saglasi se u vezi sa finalnom verzijom upitnika koju su potom odobrila sva četiri ministarstva odbrane. Dogovorene su korekcije na upitniku koje nijesu remetile mogućnost poređenja podataka sa prvim ciklusom istraživanja. Upitnik je „institucionalnog karaktera“, jer sadrži pitanja koja se odnose na karakteristike, prakse i procese u institucijama ministarstava odbrane i oružanih snaga. Sadržaj upitnika predstavlja zvanične informacije o položaju žena u oružanim snagama, a ne odražava lična iskustva žena. U periodu od marta 2020 do februara 2021. godine ministarstva odbrane popunila su upitnik. Na osnovu prikupljenih odgovora urađeni su nacrti nacionalnih studija na osnovu kojih su identifikovana dodatna pitanja na koja je bilo neophodno prikupiti odgovore. Ministarstva su dostavila dodatne informacije neophodne za izradu regionalne studije. Radna grupa se sastala 28. maja 2021. godine da kroz diskusiju i analizu podataka dogovori preporuke i finalizuje studiju. Učestvujući u izradi ove studije ministarstva su nedvosmisleno dala na značajnu procesu prikupljanja rodno segregiranih podataka i oslanjanja na podatke prilikom donošenja odluka i kreiranja smjernica i politika.

Ova regionalna studija rezultat je jedinstvenog procesa kroz koji su ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Republike Sjeverne Makedonije i Republike Srbije aktivno i zajedno prolazila. Veoma je važno imati u vidu da su nalazi predočeni u ovom izveštaju proizvod regionalne analize te da se pojedinačna zapažanja i zaključci ne odnose uvijek jednako na oružane snage svih država.

3 Prva regionalna studija izrađena je u periodu od oktobra 2012. godine do septembra 2013. godine. U tom periodu Radna grupa formirana od predstavnika/ca MO i OS sastala se tri puta, a ministarstva su prikupila podatke putem upitnika. Prva studija je objavljena 2014. godine.

4 Za potrebe istraživanja za prvu regionalnu studiju pripremljen je upitnik prilagođavajući i kombinujući upitnik iz NATO izvještaja (NATO Committee on Gender Perspectives, Handbook for Delegates, verzija iz 2010., str. 22 (dostupno na: https://www.nato.int/issues/women_nato/2010/handbook_2010-v2.pdf) i dva upitnika koja su upotrebljena u istraživanjima o položaju žena u osam policijskih službi jugoistočne Evrope i pripremanju Smjernica za rodno odgovornu policijsku praksu, SEESAC 2012, str. 33 (dostupno na: <https://www.seesac.org/f/tmp/files/publication/805.pdf>)

2. Rodna ravnopravnost u državama Zapadnog Balkana kao kontekst unapređivanja položaja žena u oružanim snagama

Posljednje dvije decenije obelježene su naporima država u regionu da se unaprijede normativni okvir i politike za rodnu ravnopravnost. To je dovelo i do poboljšanja položaja žena i unapređivanja rodne ravnopravnosti, ali su nejednakosti i dalje izražene u svim oblastima od značaja za ostvarivanje ravnopravnog društvenog položaja, uticaja, kao i blagostanja žena i muškaraca. U nastavku su kratko prikazane karakteristike normativnog okvira i politika kojima se unapređuje rodna ravnopravnost, a potom i stanje rodne ravnopravnosti u različitim oblastima društvene participacije i sferi privatnih odnosa i brige o porodici, jer bez razumijevanja tog šireg konteksta ne mogu biti u punoj mjeri shvaćeni procesi većeg uključivanja i napora ka boljoj integrisanosti žena u oružane snage država Zapadnog Balkana.

2.1. Obaveze koje proističu iz međunarodnog pravnog okvira

Četiri države Zapadnog Balkana uključene u projekat potpisnice su brojnih međunarodnih konvencija kojima se uspostavljaju, garantuju i štite ljudska prava, uključujući i ženska ljudska prava, te posebnih konvencija kojima se štite prava specifičnih društvenih grupa ili specifična prava koja omogućuju bolje učešće u pojedinim aspektima društva ili procesima (na primjer u oblastima političke, ekonomske participacije, prava na imovinu ili druge resurse), ili zaštitu od pojedinih štetnih procesa i kršenja ljudskih prava (poput zaštite od rodno zasnovanog nasilja, trgovine ljudima, zaštite civila u ratnim sukobima i sl.). Bez mogućnosti da se na ovom mjestu ulazi u širi prikaz međunarodnog pravnog okvira, ukazaće se samo na neke ključne međunarodne pravne instrumente koji su od neposrednijeg značaja za domaće normativne okvire i politike unapređivanja rodne ravnopravnosti i zaštite žena.

Sve države potpisnice su Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) i uključene u proces redovnog izvještavanja. Postignuća u ostvarivanju napretka u odnosu na ciljeve postavljene Pekinškom deklaracijom i platformom za akciju predstavile su sve države u izveštajima povodom obilježavanja 25 godina od Pekinške deklaracije.⁵ Sve četiri države su prihvatile i sprovode Rezoluciju Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 „Žene, mir i bezbjednost“. Pored toga, sve četiri države su ratifikovale Konvenciju Savjeta Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija), a BiH, Crna Gora i Srbija podnijele su i prve izveštaje na zahtjev Grupe eksperata za akciju protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (GREVIO). Razvojne politike u državama usmjeravane su Agendom za održivi razvoj do 2030. godine, u okviru koje je jedan cilj održivog razvoja (COR 5) posvećen unapređivanju rodne ravnopravnosti i osnaživanju žena i djevojčica, a sve su države podnijele i prve dobrovoljne izveštaje u kojima su izvijestile o napretku u ostvarivanju COR.

Tabela 1: Ključne konvencije od značaja za zaštitu prava žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti

Konvencije	Bosna i Hercegovina	Crna Gora	Republika Sjeverna Makedonija	Republika Srbija
CEDAW ⁶	Šesti periodični izveštaj podnijet 2018.	Drugi periodični izveštaj podnijet 2016.	Šesti periodični izveštaj podnijet 2017.	Četvrti periodični izveštaj podnijet 2017.
Pekinška deklaracija 25+ ⁷	Podnijet izveštaj	Podnijet izveštaj	Podnijet izveštaj	Podnijet izveštaj
Rezolucija SB UN 1325 ⁸	Prihvaćena i primjenjuje se	Prihvaćena i primjenjuje se	Prihvaćena i primjenjuje se	Prihvaćena i primjenjuje se
Istanbulska konvencija ⁹	Ratifikovana 2013, prvi izveštaj podnijet 2020.	Ratifikovana 2013, prvi izveštaj podnijet 2017.	Ratifikovana 2017.	Ratifikovana 2013, podnijet prvi izveštaj 2018.
Agenda za održivi razvoj do 2030 ¹⁰	Prvi dobrovoljni izveštaj podnijet 2019.	Prvi dobrovoljni izveštaj podnijet 2016.	Prvi dobrovoljni izveštaj podnijet 2020.	Prvi dobrovoljni izveštaj podnijet 2019.

5 <https://www.unwomen.org/en/csw/csw64-2020/preparations#national-level-reviews>

6 UN OHCHR, <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>

7 UN Women, <https://www.unwomen.org/en/csw/csw64-2020/preparations#national-level-reviews>

8 Informacije ministarstva odbrane BiH, Crne Gore, Republike Sjeverne Makedonije, Republike Srbije.

9 Savjet Evrope, <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/country-monitoring-work>

10 UN SDG knowledge platform, <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates>

Nacionalne reforme usmjeravane su i važnim procesima pridruživanja EU. Crna Gora, Sjeverna Makedonija i Srbija su dobile status kandidata za članstvo u EU, a BiH je u statusu potencijalnog kandidata za članstvo u EU. Pored toga, Crna Gora i Sjeverna Makedonija su članice NATO-a, dok su Srbija i BiH članice programa Partnerstva za mir (PFP) NATO.

2.2. Obaveze uspostavljene nacionalnim normativnim okvirima i politikama

Domaći pravni okvir u državama obuhvaćenim istraživanjem takođe uspostavlja normativnu osnovu za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Rodna ravnopravnost i zabrana diskriminacije, uključujući i onu na osnovu pola garantovani su najvišim pravnim dokumentima država – ustavima.¹¹ U BiH, pored Ustava BiH, rodna ravnopravnost zagantovana je i Ustavom Federacije BiH, Ustavom Republike Srpske i Statutom Brčko distrikta.

Sve četiri države imaju usvojene zakone u oblasti rodne ravnopravnosti,¹² kao i zakone o zabrani diskriminacije,¹³ koji eksplicitno zabranjuju diskriminaciju na osnovu pola. Pored toga, nizom supsidijarnih zakona i podzakonskih akata rodna ravnopravnost i prava žena regulisani su u posebnim oblastima, poput zapošljavanja, socijalne zaštite, zaštite od nasilja i sl.

Politike kojima se unapređuje rodna ravnopravnost u državama u regionu obuhvataju krovne strategije ili akcijske planove za rodnu ravnopravnost, posebne nacionalne akcijske planove za implementaciju Rezolucije SB UN 1325, strategije za sprečavanje diskriminacije, a u Republici Sjevernoj Makedoniji i akcijski plan za sprovođenje *Konvencije o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici Republike Makedonije 2018-2023*. U državama regiona u toku je i uspostavljanje sistema rodno odgovornog budžetiranja.

Tabela 2: Domaće politike za unapređivanje rodne ravnopravnosti

Bosna i Hercegovina	Crna Gora	Republika Sjeverna Makedonija	Republika Srbija
Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period od 2018. do 2022. godine	Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2017-2021. godine	Strategija za rodnu ravnopravnost 2013-2020, Nacionalni akcioni plan za rodnu ravnopravnost 2018-2020	Strategija za rodnu ravnopravnost 2016-2020
Akcionni plan za primjenu Rezolucije Vijeća sigurnosti UN 1325 Žene, mir i bezbjednost u Bosni i Hercegovini za period od 2018. do 2022.	Akcionni plan za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – Žene, mir i bezbjednost u Crnoj Gori (2019-2022)	Nacionalna strategija za ravnopravnost i nediskriminaciju 2016-2020	Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije
		Nacionalni akcioni plan Republike Makedonije za implementaciju Rezolucije SB UN 1325	Nacionalni akcioni plan za primjenu Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija – Žene, mir i bezbjednost u Republici Srbiji (2017-2020)
		Nacionalni akcioni plan za sprovođenje Zakona o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije 2015-2020	
		Nacionalni akcioni plan za sprovođenje Konvencije o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici Republike Makedonije 2018-2023.	

11 Rodna ravnopravnost i zabrana diskriminacije prema polu garantovani su članom 2 Ustava BiH (Aneks IV Opšteg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini i „Sl. glasnik BiH“, br. 25/2009 – Amandman I); članovima 18 i 8 Ustava Crne Gore („Sl. list CG“, br. 1/2007 i 38/2013), član 9 Ustava Sjeverne Makedonije (Službeni glasnik RM br. 52 od 22.11.1991 godine); članom 15 Ustava Republike Srbije („Sl. glasnik RS“, br. 98/2006.).

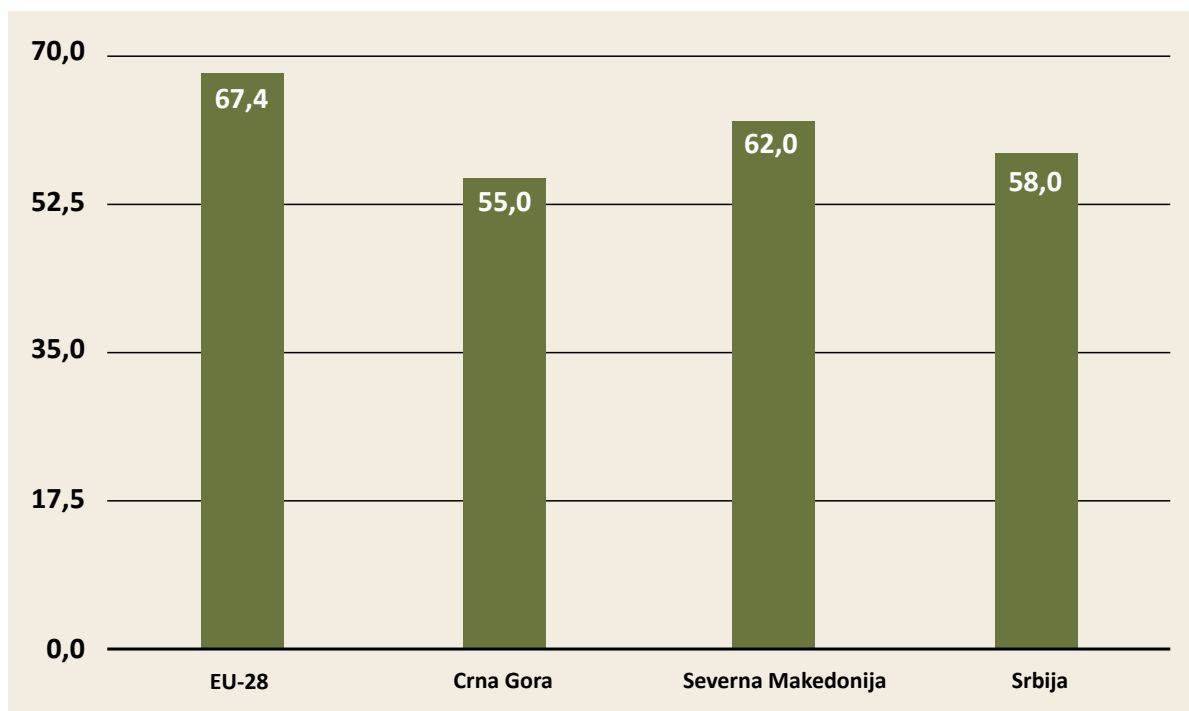
12 Zakon o ravnopravnosti polova u BiH („Službeni glasnik BiH“ br. 16/03, 102/09, 32/10.), Zakon o rodnoj ravnopravnosti Crne Gore („Sl. list CG“, br. 46/07, 73/10, 40/11, 35/15), Zakon o jednakim mogućnostima žena i muškaraca Sjeverne Makedonije (Službeni glasnik RM br. 66/2006, br.117/2008, 6p.6/2012 i br. 166/2014 godina); Zakono o ravnopravnosti polova Repulike Srbije („Sl. glasnik RS“ br. 104/2009).

13 Zakon o zabrani diskriminacije BiH („Službeni glasnik BiH“ br. 59/09); Zakon o zabrani diskriminacije Crne Gore (Sl. List CG“, br. 46/2010, 40/2011, 18/2014, 42/2017); Zakon o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije (Službeni glasnik RM Македонија“ br.50/2010, br.44/2014, br. 101/2019 i br.258/2020), Zakon o radnim odnosima (Službeni glasnik RM br.62/5, 106/8, 161/8, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12 i 39/12); Zakon o zabrani diskriminacije Republike Srbije („Sl. glasnik RS“, br. 22/2009).

2.3. Stanje i trendovi rodne ravnopravnosti

Društveni kontekst u okviru koga se nastoji unaprijediti rodna ravnopravnost u sektoru odbrane obilježen je izraženim rodnom nejednakostima u brojnim aspektima javnog i privatnog života. Prema vrijednostima indeksa rodne ravnopravnosti¹⁴ Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost koji predstavlja glavni instrument za praćenje rodne ravnopravnosti u Evropskoj uniji, a od nedavno je dostupan i za Crnu Goru, Sjevernu Makedoniju i Srbiju, ove tri zemlje kandidata za članstvo u EU imaju izraženije rodne nejednakosti nego što je prosjek za Evropsku uniju (grafikon 1).

Grafikon 1: Indeks rodne ravnopravnosti Crna Gora 2019, Severna Makedonija 2015, Srbija 2018 i EU-28 2019.



Izvor: Monstat (2019) *Indeks rodne ravnopravnosti Crna Gora 2019*, Državni institut za statistiku Sjeverne Makedonije (2019) *Indeks rodne ravnopravnosti za Sjevernu Makedoniju 2019*, Republički zavod za statistiku Srbije (2018) *Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji 2016*, EIGE <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

Politička participacija žena još uvijek nije na zadovoljavajućem nivou. Nakon izbora 2018. godine u Parlamentarnoj skupštini BiH žene čine tek 16,7%, u Parlamentu Federacije Bosne i Hercegovine 26,5%, a u Narodnoj skupštini Republike Srpske 18,1%. U skupštinama kantona zastupljenost žena dostigla je gotovo trećinu (32,2%). Među ambasadorima/kama i generalnim konzulima/cama u diplomatsko konzularnim predstavništvima BiH u istoj godini bilo je 26,5% žena.¹⁵ Udio žena među poslanicima/cama Skupštine Crne Gore iznosio je 25%,¹⁶ a među članovima vlade 26,7%.¹⁷ Žene su izrazito malo zastupljene među predsjednicima opština, odnosno gradonačelnicima (2%).¹⁸ U Sjevernoj Makedoniji udio žena u nacionalnom parlamentu povećan je na više od jedne trećine, ali udio u vladi je još uvek mali – tek 16%.¹⁹ U Srbiji zahvaljujući zakonski propisanim kvotama od 40% za manje zastupljen pol na listama za republičke i lokalne izbore, žene zauzimaju 39,2% poslaničkih mjesta u Narodnoj skupštini Srbije (NSS). Napredak je ostvaren i u pogledu učešća žena u izvršnim organima vlasti na nacionalnom nivou, jer je u sazivu Vlade RS nakon izbora 2020 godine 43% ministarskih pozicija pripalo ženama.

Žene ne učestvuju ravnopravno ni u ekonomiji. One znatno manje nego muškarci učestvuju u aktivnom stanovništvu (radnoj snazi), rjeđe su zaposlene, a češće nezaposlene nego muškarci (tabela 3).

¹⁴ Indeks rodne ravnopravnosti Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost (EIGE) predstavlja instrument kojim se prate rodne nejednakosti u području EU, a od nedavno i među državama kandidatima za članstvo u EU. Ovaj indeks mjeri rodnu ravnopravnost na skali od 1 (potpuna neravnopravnost) do 100 (potpuna ravnopravnost) u šest domena: rad, novac, znanje, vrijeme, moć, zdravlje i dva satelitska domena – unakrsne nejednakosti i nasilje nad ženama. Indeks mjeri istovremeno i nivo postignuća u datoj oblasti i rodni jaz. Više na adresi <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

¹⁵ Agencija za statistiku BiH, *Žene i muškarci u BiH*, Sarajevo, 2020., dostupno na adresi https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2020/02/Mu%C5%A1karci-i-%C5%beene-u-BIH_2020.pdf

¹⁶ Skupština Crne Gore, <https://www.skupstina.me/me/poslanice-i-poslanici/lista-poslanica-i-poslanika>

¹⁷ Vlada Crne Gore, https://www.gov.me/organizacija/Sastav_Vlade

¹⁸ Monstat *Žene i muškarci u Crnoj Gori 2020*, str. 107.

¹⁹ Reactor (2018) *Information submitted for consideration to the committee on the Elimination of Discrimination against Women in its adoption of a list of issues regarding the Sixth Periodical Report of the Republic of Macedonia under the CEDAW*, 71 Pre-Sessional Working Group, 12-16 March, 2018.

Tabela 3: Osnovni pokazatelji tržišta rada za stanovništvo 15-64, Crna Gora, Sjeverna Makedonija, Republika Srbija i stanovništvo 15+ Bosna i Hercegovina, 2019. u %

Indikator	BiH		Crna Gora		Sjeverna Makedonija		Republika Srbija	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Stopa aktivnosti ²⁰	51,7	32,9	73,3	59,1	77,8	55,6	74,9	61,3
Stopa zaposlenosti ²¹	44,6	26,7	62,3	49,7	64,9	46,1	67,1	54,3
Stopa nezaposlenosti ²²	13,6	18,8	14,7	15,7	16,6	17,1	10,4	11,5

Izvor: Nacionalne institucije za statistiku, Anketa o radnoj snazi (ARS) 2019.

Pored toga što su manje zastupljene na tržištu rada, zaposlene žene se koncentrišu u sektoru usluga gdje su zarade u prosjeku manje nego u nekim sektorima u kojima se koncentrišu muškarci, poput sektora informaciono-komunikacionih tehnologija (IKT) i sl.

Rodne nejednakosti na tržištu rada manifestuju se između ostalog i preko jaza u zaradama, potvrdilo je ranije regionalno istraživanje.²³ Tako, recimo, u Crnoj Gori iako imaju bolje obrazovne karakteristike, zaposlene žene zarađuju 16% manje od muškaraca istih kvalifikacija (obrazovanja, godina staža i sl.) i potrebno je da rade dodatnih 58 dana godišnje da bi ostvarile istu zaradu. U Sjevernoj Makedoniji žene imaju 18% niže zarade i potrebno je da rade dodatnih 65 dana godišnje kako bi ostvarile zaradu jednaku muškarcima, a u Srbiji imaju 11% niže zarade od muškaraca i potrebno je da rade 40 dana godišnje duže (podaci za BiH nisu dostupni). Istovremeno, žene provode više vremena u neplaćenom kućnom radu i brizi o porodici. Tako, recimo, prema istraživanju o korišćenju vremena u Sjevernoj Makedoniji iz 2015. godine, zaposlene žene koje imaju djecu staru 0-6 godina provedu u prosjeku 3,18 sati duže u ovakvom radu nego muškarci.²⁴ U Srbiji, prema istom istraživanju iz 2015. godine žene (sve, bez obzira na porodični status i aktivnost) su provodile u prosjeku dva i po sata dnevno više nego muškarci u kućnim poslovima, a sat vremena manje u aktivnostima slobodnog vremena.²⁵

Rodni jaz u zaposlenosti prenosi se i na jaz u penzijama, jer žene čine manjinu među korisnicima starosnih penzija, kao i invalidskih penzija i u prosjeku primaju niže penzije od muškaraca.²⁶

Najekstremniji oblik rodni nejednakosti predstavlja rodno zasnovano nasilje nad ženama. Prema istraživanju koje je predvodio OEBS 2018. godine u zemljama regiona, više od polovine odraslih žena iskusilo je neki oblik rodno zasnovanog nasilja od kada je navršilo 15 godina.

20 Udio zaposlenog i nezaposlenog stanovništva u stanovništvu radnog uzrasta (definicija Ankete o radnoj snazi).

21 Udio zaposlenog stanovništva (koje je u referentnoj nedjelji radilo najmanje jedan sat za naknadu u novcu ili naturi ili imalo posao sa koga je privremeno bilo odsutno) u stanovništvu radnog uzrasta (definicija ARS)

22 Udio nezaposlenog stanovništva (koje trenutno ne radi, najmanje jednom je tokom prethodnog mjeseca tražilo zaposlenje i moglo bi da stupi na novo radno mjesto ukoliko mu se ponudi u roku od dvije nedjelje) u aktivnom stanovništvu (definicija ARS).

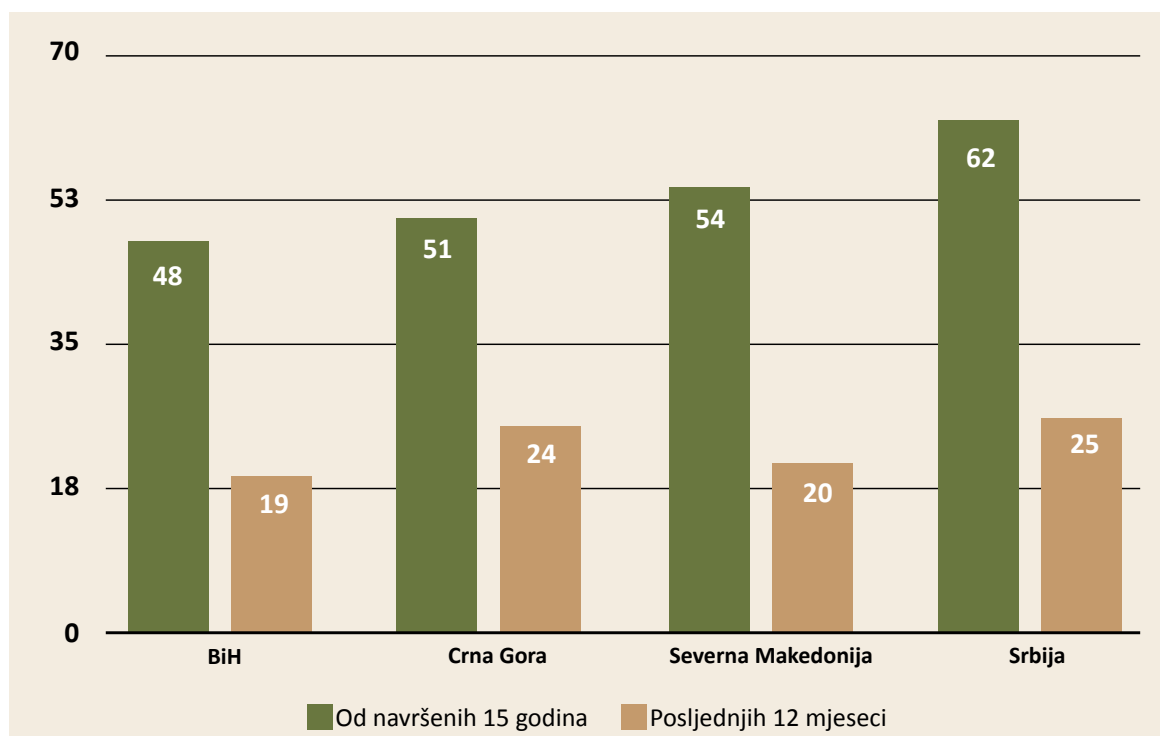
23 Avlijaš, S, et al. (2013) Gender pay gap in the Western Balkan countries: evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia, FREN, Belgrade, pp. 13-14 <https://www.fren.org.rs/sites/default/files/Gender%20pay%20gap%20in%20the%20Western%20balkan%20countries.pdf>

24 Republic of Macedonia State Statistical Office (2015) Time Use Survey 2015, Skopje, p. 27 <https://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.15.20.pdf>

25 RZS (2015) Istraživanje o korišćenju vremena, Beograd.

26 Agencija za statistiku BiH (2020) Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini, Sarajevo: 65; Monstat (2020) Žene i muškarci u Crnoj Gori, Podgorica: 95; Republički zavod za statistiku Srbije (2020) Žene i muškarci u Republici Srbiji, <https://www.stat.gov.rs/9003>

Grafikon 2: Rasprostranjenost bilo kog oblika rodno zasnovanog nasilja počinjenog od partnera ili osobe koja nije partner, u %



Izvor: OEBS, Istraživanje o bezbjednosti i blagostanju žena u jugoistočnoj i istočnoj Evropi, nacionalni izveštaji za pojedinačne zemlje²⁷

²⁷ Izveštaj za Bosnu i Hercegovinu dostupan na adresi https://www.osce.org/files/f/documents/3/5/423470_1.pdf ;
izveštaj za Crnu Goru dostupan na adresi https://www.osce.org/files/f/documents/8/7/424985_1.pdf ;
izveštaj za Sjevernu Makedoniju dostupan na adresi https://www.osce.org/files/f/documents/3/5/419264_1.pdf ;
izveštaj za Srbiju dostupan na adresi https://www.osce.org/files/f/documents/e/4/419750_1.pdf

3. Normativni okvir, politike i mehanizmi za rodnu ravnopravnost u oružanim snagama

Pored opšteg normativnog okvira i politika kojima se uređuje generalno oblast rodne ravnopravnosti, od posebnog je značaja neposredniji okvir kojim se uređuje rodna ravnopravnost u oružanim snagama, kao i mehanizmi koji se uspostavljaju unutar ministarstava odbrane i oružanih snaga država uključenih u istraživanje.

3.1. Normativna osnova za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u sistemu odbrane

U Bosni i Hercegovini normativnu osnovu za ostvarivanje ravnopravnosti polova u sistemu odbrane prvenstveno čine *Zakon o odbrani BiH*, *Zakon o službi u Oružanim snagama (OS) BiH*. Pored toga, važna su i konceptualna akta, koja uključuju *Politiku rodne ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane (MO) i OS BiH*, *Standardne operativne procedure rodne ravnopravnosti u OS BiH* i *Standardne operativne procedure za kontakt osobe imenovane za rodna pitanja u OS BiH*. Nadalje, Bosna i Hercegovina kao okvir za implementaciju ravnopravnosti polova i Rezolucije 1325 ima odobren Državni akcioni plan BiH za implementaciju Rezolucije 1325 „Žene, mir i bezbjednost“ Savjeta bezbjednost UN-a, kao prva država u regionu koja je usvojila takav plan. Zatim, kroz NATO mehanizme BiH ima jedan od utvrđenih Partnerskih ciljeva, PC „Žene, mir i bezbjednost“. Na osnovu ovih dokumenata ravnopravnost polova se integriše u sve politike i programe djelovanja u MO i OS BiH.

U Republici Srbiji normativnu osnovu čine *Zakon o Vojsci Srbije*, *Zakon o odbrani*, kao i *Zakon o radu* kojim se regulišu uslovi rada u svim sektorima pa i u oružanim snagama. NAP 1325 definiše kao osnovni strateški cilj unapređenu bezbjednost žena u društvu u oblastima prevencije, učestvovanja, zaštite i oporavka, uz veću uključenost žena u očuvanju mira i bezbjednosti na nivou lokalne zajednice.

Razlike u normativnom okviru između zemalja djelimično počivaju na tome što su dvije države članice NATO i posebni akti Sjevernoatlantske alijanse za unapređivanje i zaštitu rodne ravnopravnosti od posebnog su značaja za uređivanje stanja rodne ravnopravnosti u oružanim snagama ovih država (Crne Gore i Sjeverne Makedonije).

Tako, kao članica NATO-a, Crna Gora normativni okvir u oblasti rodne ravnopravnosti u sistemu odbrane uspostavlja u skladu sa *NATO Direktivom 40-1 o ugradnji Rezolucije 1325 SB UN* i perspektivama rodne ravnopravnosti u komandnoj strukturi NATO, uključujući i mjere za zaštitu žena tokom oružanog sukoba.²⁸ Pored toga od značaja je i niz NATO direktiva i politika, uključujući i *NATO Direktivu Bi-SC 40-1* koja je usvojena 2009. godine, a izmijenjena i dopunjena 2012. i 2017. godine koje daju jasne smjernice i uputstva za sprovođenje Rezolucije SB UN 1325 na svim nivoima vojne strukture NATO-a; *NATO Politiku o ženama, miru i bezbjednosti* koja je prvi put usvojena 2007, a potom zamijenjena novom politikom iz 2011, pa 2014. i 2018., za koju je definisan i Akcioni plan; kao i prvu *NATO Politiku o prevenciji i odgovoru na seksualno zlostavljanje i uznemiravanje* iz 2019. U skladu sa Odlukom Foruma za bezbjednosnu saradnju 02/09 (FSC Decision), vrši se redovno izvještavanje u okviru *Upitnika o Pravilima ponašanja u vezi političko vojnih aspekata bezbjednosti* (Questionnaire on the Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security), na dobrovoljnoj bazi o rodnoj ravnopravnosti.

U kontekstu pridruživanja EU, u Crnoj Gori su značajna i evropska dokumenta: *Povelja za evropsku bezbjednost, 1999; Rezolucija 2025 Evropskog parlamenta "O učešću žena u mirnom rješavanju sukoba" (2000), OEBS-ov Akcioni plan 2004. za unapređenje ravnopravnosti polova*²⁹.

Na nacionalnom nivou, specifični normativni okvir Crne Gore za uređivanje rodne ravnopravnosti u sistemu odbrane, uključujući i zabranu diskriminacije i sprečavanje i zaštitu od rodno zasnovanog nasilja, definiše se u skladu sa *Zakonom o parlamentarnom nadzoru u oblasti bezbjednosti i odbrane*³⁰; *Zakonom o odbrani*³¹; *Zakonom o Vojsci Crne Gore*³²; *Zakonom o unutrašnjim poslovima*³³; *Zakonom o zaštiti i spašavanju*³⁴; *Zakonom o graničnoj kontroli*³⁵; *Zakonom o agenciji za nacionalnu bezbjednost*³⁶.

U Republici Sjevernoj Makedoniji, pored opšteg normativnog i političkog okvira koji reguliše rodnu ravnopravnost, važne su i među-

28 Bi-SC Directive 40-1, NATO, September 2009

29 OEBS - Rješenje broj 14/04, Ministarsko vijeće, Sofija, 2004

30 Sl. list CG", br. 80/2010, dostupno na adresi

<https://mod.gov.me/ResourceManager/FileDownload.aspx?rid=269676&rType=2&file=Zakon%20o%20parlamentarnom%20nadzoru%20u%20oblasti%20bezbjednosti%20i%20odbrane.pdf>

31 „Sl. list CG“, br. 47/07, 86/09, 88/09, 25/10, 40/11, 14/12, 2/17, dostupno na adresi

<https://me.propisi.net/zakon-o-odbrani/>

32 „Sl. list CG“, br. 51/2017, 34/20019 dostupno na adresi <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-vojsci-crne-gore.html>

33 „Sl. list CG“, br.44/2012, 36/2013, 1/2015, 87/2018.dostupno na adresi

<https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-unutrasnjim-poslovima.html>

34 „Sl. list CG“, br. 13/2007, 5/2008, 86/2009, 32/2011, 54/2016, dostupno na adresi

<https://www.paragraf.me/dnevne-vijesti/19072017/19072017-vijest1.html>

35 „Sl. list CG“, br. 72/2009, 20/2011, 40/2011, 39/2013, 17/2019, dostupno na adresi

<https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-granicnoj-kontroli.html>

36 „Sl. list RCG“, br. 28/05, „Sl. list CG“, br. 20/2011. dostupno na adresi

<http://www.anb.gov.me/ResourceManager/FileDownload.aspx?rid=194322&rType=2&file=ZAKON%20O%20ANB.pdf>

narodne konvencije i domaći zakoni i politike koji konkretno regulišu sektor bezbjednosti ili pitanja rodne ravnopravnosti i položaj žene u sektoru bezbjednosti. S tim u vezi, značajan je niz rezolucija Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija, uključujući *Rezoluciju UNSCR 1325 „Žene, mir i bezbjednost“ (2000)* i naredne rezolucije. Važna je i Opšta preporuka br. 30 za žene u sprečavanju sukoba, konfliktne i postkonfliktne situacije od oktobra 2013 godine prema konvenciji CEDAW (CEDAW / C / GC / 30, 2013).

Važni dokumenti Organizacije za evropsku bezbjednost i saradnju (OSCE) koji pružaju smjernice o rodnoj ravnopravnosti u sistemu bezbjednosti i odbrani su: *Odluka Ministarskog saveta OSCE-a br. 14/05 „Žene u sprečavanju sukoba, upravljanju krizama i postkonfliktnoj rehabilitaciji“* i *Odluka Ministarskog savjeta OSCE-a o usvajanju OSCE-ovog Akcionog plana za unapređenje rodne ravnopravnosti (2005 g.)*.

Politike NATO koje predstavljaju pravnu osnovu za uspostavljanje rodne ravnopravnosti u Sjevernoj Makedoniji uključuju *NATO politiku sprečavanja i odgovora na seksualnu eksploataciju i zloupotrebu* i *NATO politiku „Žene, mir i bezbjednost“*. Zakonski i podzakonski akti koji predstavljaju osnov za uvođenje rodne ravnopravnosti u Ministarstvo odbrane i Armiju, pored već pomenutih opštih zakona koji regulišu rodnu ravnopravnost i nediskriminaciju, obuhvataju: *Zakon o odbrani*, *Zakon o službi u Armiji Republike Sjeverne Makedonije* i *Zakon o administrativnim službenicima*. Politike Ministarstva odbrane obuhvataju *Strategiju odbrane*, *Strateški odbrambeni pregled (2018)*, *Dugoročni plan za razvoj odbrambenih sposobnosti od 2019 do 2028 godine*, *Strategija o upravljanju ljudskim resursima u odbrani od 2019 godine*, *Strategija o obrazovanju i obuci*, *Srednjoročni plan o razvoju odbrane od 2020 do 2023 godine*, *Kolektivni ugovor Ministarstva odbrane*, *Etički kodeks zaposlenih u Ministarstvu i Armiji Republike Sjeverne Makedonije* i *Nacionalni akcioni plan za implementaciju Rezolucije UN-a 1325, „Žene, mir i bezbjednost“*.

3.2. Mehanizmi za rodnu ravnopravnost

U državama regiona uspostavljeni su različiti mehanizmi za rodnu ravnopravnost³⁷ u ministarstvima odbrane i oružanim snagama. Ovi mehanizmi imaju različite forme, ali su im funkcije veoma slične, jer imaju zadatak da koordiniraju, nadziru procese uspostavljanja jednakih mogućnosti, prate stanje u pogledu rodne ravnopravnosti u oružanim snagama i izveštavaju o tome, daju prijedloge za unapređivanje i sl.

U okviru MO i Zajedničkog štaba Oružanih snaga **Bosne i Hercegovine** (ZŠ OS BiH) 2011. godine imenovane su **osobe za ravnopravnost polova** kao glavni mehanizam za rodnu ravnopravnost. U OS BiH 2012. godine imenovane su **kontakt osobe za ravnopravnost polova** kroz cijelu strukturu do nivoa bataljona, odnosno jedinice istog ili višeg ranga. Zadatak ovih osoba je da pruže podršku nadređenim starješinama u praćenju, analizi stanja, izvještavanju i predlaganju aktivnosti na poboljšanje stanja u oblasti rodne ravnopravnosti. Ukupno, ovaj mehanizam čini 138 osoba imenovanih za ravnopravnost polova. Odgovornosti ovih osoba definisane su *Standardnim operativnim procedurama za kontakt osobe imenovane za rodna pitanja*. Zadatak ovih osoba je da pored obavljanja svojih redovnih dužnosti vrše i praćenje, analizu stanja, izvještavanje i predlaganje mjera po pitanjima rodne ravnopravnosti. Ove osobe imaju obavezu tromjesečnog izvještavanja i izvještavaju po potrebi prema savjetniku/ci načelnika Zajedničkog štaba za rodnu ravnopravnost.

U Crnoj Gori Mehanizmi za rodnu ravnopravnost u Ministarstvu odbrane i Vojski CG obuhvataju:

- **Koordinator/ku za rodnu ravnopravnost u Ministarstvu odbrane.** Prema *Zakonu o rodnoj ravnopravnosti* organi su dužni da odrede službenike/ce, koji će obavljati poslove koordinator/ke aktivnosti u vezi pitanja rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti, koji/a učestvuje u pripremi i sprovođenju *Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti* (PAPRR). Koordinator/ka radi i na poslovima pripreme i podnošenja periodičnih i godišnjih izvještaja u vezi pitanja rodne ravnopravnosti; ostvarivanju saradnje sa drugim organima i međunarodnim organizacijama; planiranja, organizacije i sprovođenja aktivnosti po pitanju rodne ravnopravnosti; izrade analiza koje sadrže aspekt rodne ravnopravnosti; redovne komunikacije sa ostalim mehanizmima, predlaže unapređenje sprovođenja politika rodne ravnopravnosti i sl.
- **Rodnog/u savetnika/cu načelnika Generalštaba.** Ova osoba pruža ekspertske savjete u vezi sa integracijom rodne perspektive i implementacijom bezbjednosnih dimenzija Rezolucije SB UN 1325 o ženama, miru i bezbjednosti, pratećih rezolucija i rodnih politika kroz sve procese planiranja; analizira, prati i razvija direktive i smjernice, koncepte, procedure i mehanizme za efikasnu integraciju rodni politika u sistem odbrane; savjetuje na planu uključivanja rodne dimenzije u izradu politika, standarda ponašanja, regrutaciju, edukaciju, karijerni razvoj, pripreme i učešća u misijama i operacijama, vojnih vežbi i drugih procesa inicira i sprovodi rodne analize radi procjene i reagovanja na rodne nejednakosti u cilju ostvarivanja jednakih prava, odgovornosti i mogućnosti za žene i muškarce u VCG i postizanje rodnog balansa; razmatra uticaj pravnih akata, dokumenata i odluka sa aspekta rodne ravnopravnosti kako normativna rješenja i odluke mogu uticati na muškarce i žene u VCG, ostvaruje saradnju i daje podršku ostalim mehanizmima, savjetuje komandante jedinica i sl.
- **Instruktor/ke za rodnu ravnopravnost** koji su sertifikovani treneri/ce za rodnu ravnopravnost i vrše obuke pripadnika/ca Vojske po različitim pitanjima rodne ravnopravnosti.

³⁷ Mehanizmi za zaštitu od diskriminacije prikazani su u poglavlju 8.

U Sjevernoj Makedoniji interni mehanizmi za rodnu ravnopravnost u Ministarstvu odbrane i Armiji obuhvataju:

- Radnu grupu za implementaciju rodne perspektive, formiranu Rješenjem Ministarke odbrane u 2018. godini;
- Radnu grupu za rodno odgovorno budžetiranje, formiranu Rješenjem Ministarke odbrane u 2018. godini, u skladu sa *Strategijom o rodno odgovornom budžetiranju*.
- Međuresornu radnu grupu za izradu Drugog NAP-a Republike Sjeverne Makedonije za primjenu Rezolucije Ujedinjenih nacija 1325 (2020- 2025) u kojoj Ministarstvo odbrane ima koordinativnu ulogu u izradi i implementaciji;
- Koordinatora/ku i zamjenika/cu koordinatora/ke za jednake mogućnosti žena i muškaraca na osnovu Zakona o jednakim mogućnostima žena i muškaraca;
- Oficir za rodnu ravnopravnost u Kabinetu Načelnika Generalštaba;
- Instruktori za rodnu ravnopravnost (NATO sertifikovani) koji sprovode rodne obuke u Ministarstvu i Armiji;
- Mrežu rodnih predstavnika/ca od ukupno 36 žena i muškaraca.

U Republici Srbiji mehanizam rodne ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane i Vojski RS čine „osobe od povjerenja“, lica koja pružaju primarnu kolegijalnu pomoć, a čiji mandat i funkcionisanje se regulišu posebnim internim aktom, odnosno Instrukcijom. Savjetnik/ca za sprovođenje NAP je mehanizam za uvođenje rodne perspektive u politike i programe organa državne uprave i lokalne samouprave koji se stara o stvaranju potrebnih preduslova za realizaciju ciljeva ovog plana. U aktuelnom periodu na ovaj položaj imenovana je žena, odlukom Ministra odbrane.

Inače, u Srbiji Politički savjet Vlade za sprovođenje NAP 1325 predstavlja najviše političko tijelo koje čine državni sekretari/ke, predsjednik/ca Koordinacionog tijela za rodnu ravnopravnost (KTRR), direktor/ka Kancelarije za ljudska i manjinska prava i rukovodioci/teljke mehanizama rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji. Operativno tijelo Vlade se stara o realizaciji ciljeva NAP, a Komisija za praćenje sprovođenja NAP je nadzorno tijelo koje obrazuje Narodna skupština Srbije i Skupština AP Vojvodine, a čine je predstavnici/e poslaničkih grupa. Analitičke grupe i istraživački timovi su institucionalna tijela obrazovana u pojedinim institucijama u sistemu bezbjednosti radi obavljanja funkcije planiranja i praćenja realizacije aktivnosti, sprovođenja rodne analize i izveštavanja o rezultatima sprovođenja NAP.

3.3. Samoprocjena napretka u ostvarivanju rodne ravnopravnosti

Ministarstva odbrane država obuhvaćenih istraživanjem ocijenila su da opisani normativni okvir i politike predstavljaju dobru osnovu za unapređivanje rodne ravnopravnosti u oružanim snagama. U cilju unapređenja propisa kojima se uređuje rodna ravnopravnost u MO i OS, preduzimaju se različiti koraci: unapređuju se zakonski i podzakonski akti, usklađuju se sa relevantnim međunarodnim dokumentima, pažnja se posvećuje i uvođenju rodno osjetljivog jezika, rodno odgovornog budžetiranja, uspostavlja se saradnja sa ključnim nacionalnim mehanizmima za rodnu ravnopravnost i sl.

Sva četiri ministarstva odbrane ocijenila su da je u posmatranom periodu 2012-2019. ostvaren značajan pomak u pravcu unapređivanja rodne ravnopravnosti i osim MO BiH koje je dostignuća u implementaciji politika rodne ravnopravnosti u sistemu odbrane ocenilo najvišom ocjenom, ostala ministarstva su postignuća ocijenila vrlodobrom ocjenom 4 (grafikon 3).

Grafikon 3: Samoprocjena interne politike Ministarstava odbrane u implementaciji rodne ravnopravnosti (na skali 1-5³⁸)



Izvor: upitnici koje su popunila ministarstva odbrane

38 ocjene: 1- politika Ministarstva je potpuno rodno neosjetljiva, 5- politika Ministarstva je potpuno rodno osjetljiva

Prema samoprocjeni Ministarstva odbrane **BiH**, politike i mehanizmi za rodnu ravnopravnost se uspješno sprovode i u ministarstvu i u oružanim snagama, a politika MO je ocijenjena kao potpuno osjetljiva na rodnu ravnopravnost. Prema ovoj ocjeni u sistemu odbrane ostvaren je veliki napredak od 2012. godine. Napredak je evidentan i na osnovu kvantitativnih pokazatelja, i na osnovu kvalitativnih uvida. Povećan je interes za službu u institucijama odbrane od strane žena, uz istovremeno utvrđivanje sistemskih rješenja koja omogućavaju rodnu ravnopravnost. Osigurani su bolji infrastrukturni kapaciteti za žene i muškarce za život i rad na lokacijama na kojima borave. Dosljednije se sprovode pravne norme kojima se reguliše rodna ravnopravnost. Ipak, prisutni su i određeni izazovi. Oni su najčešće povezani sa potrebom za većim budžetskim izdvajanjima radi osiguranja boljih infrastrukturnih kapaciteta za žene i muškarce, što bi uz adekvatnu promociju moglo dalje da poveća interes žena za službu u vojsci.

Prema ocjeni Ministarstva odbrane **Crne Gore** uprkos značajnom napretku prisutni su i dalje pojedini izazovi na koje je potrebno usmjeriti se u narednom periodu. Kao najvažniji izazovi u vezi sa integracijom žena u oružane snage i sistem odbrane izdvojeni su potreba za većim upućivanjem na usavršavanje i obuku, učešće u misijama, raspoređivanje žena na pozicijama odlučivanja. Zbog toga je, između ostalog, neophodno dodatno osvještavanje svih zaposlenih u sistemu i jačanje njihove motivacije da podržavaju politike rodne ravnopravnosti i da u svom radu vode računa o uticaju odluka koje donose ili koje su donesene na muškarce i žene.

Značajan napredak ostvaren je i u integrisanju žena u profesionalnu vojsku **Republike Sjeverne Makedonije**, a prema informacijama MO, pravci daljeg djelovanja će biti fokusirani na:

- Nastavak aktivnosti sa ciljem senzibilisanja različitih kategorija zaposlenih, sa posebnim akcentom na rukovodne i komandne pozicije u Ministarstvu i Armiji, kao i na nastavni kadar Vojne akademije, koji je neposredno uključen u obrazovanje budućih kadrova u Armiji.
- Afirmisanje jednakih mogućnosti žena i muškaraca u procesu vođenja karijere, uz podršku različitim oblicima edukacije koji treba da podstakne povećanje broja žena na rukovodnim i komandnim pozicijama, uz poštovanje principa stručnosti i kompetentnosti.
- Integrisanje rodne perspektive u proces operativnog planiranja.
- Unapređivanje sistema porodične podrške, naročito za personal upućen u misije, kao i preduzimanje mjera za bolje usklađivanje profesionalnog i privatnog života.
- Normativno uređivanje primjene rodno osjetljivog jezika u Ministarstvu i Armiji, u svrhu jačanja i promocije ravnopravnosti žena i muškaraca.
- Sprovođenje aktivnosti za realizaciju Drugog nacionalnog akcionog plana Republike Sjeverne Makedonije za implementaciju Rezolucije Organizacije Ujedinjenih nacija 1325 "Žene, mir i bezbjednost" (2020- 2025)- kroz realizaciju Operativnog plana za implementaciju Ministarstva odbrane.
- Integrisanje pitanja povezanih sa rodnom ravnopravnošću u postojeći sistem izvještavanja i analiza (naučene lekcije, godišnje i polugodišnje analize, analize iz mirovnih misija).
- Sistem monitoringa i evaluacije mjera i aktivnosti koje se preduzimaju u pogledu rodne ravnopravnosti.

MO **Republike Srbije** ukazalo je takođe na postojanje značajnih izazova, poput angažovanja svih subjekata u sistemu odbrane na implementaciji Rezolucije SB UN 1325 i daljeg povećanja broja žena u visokim činovima i na rukovodećim pozicijama na kojima se kreira politika odbrane. Pri tome, istaknuto je, treba uzeti u obzir vrijeme koje je potrebno da bi žene – profesionalna vojna lica stekle uslove za karijerno napredovanje, koji su ujedno preduslov za postavljanje na ključne rukovodeće pozicije. Prema ocjeni MO, u cilju daljeg unapređivanja rodne ravnopravnosti potrebno je nastaviti kampanju za prijem i promociju žena u sektoru bezbjednosti, unaprijediti edukaciju žena i muškaraca zaposlenih u sektoru bezbjednosti o značaju većeg učešća žena u rješavanju pitanja koja se odnose na mir, rodnu ravnopravnost i bezbjednost. Potrebno je povećati zastupljenost žena na stručnim usavršavanjima i školovanjima kroz podsticanje donosilaca odluka da identifikuju i upute kvalifikovane žene kao i kroz ohrabrivanje žena da se prijave.

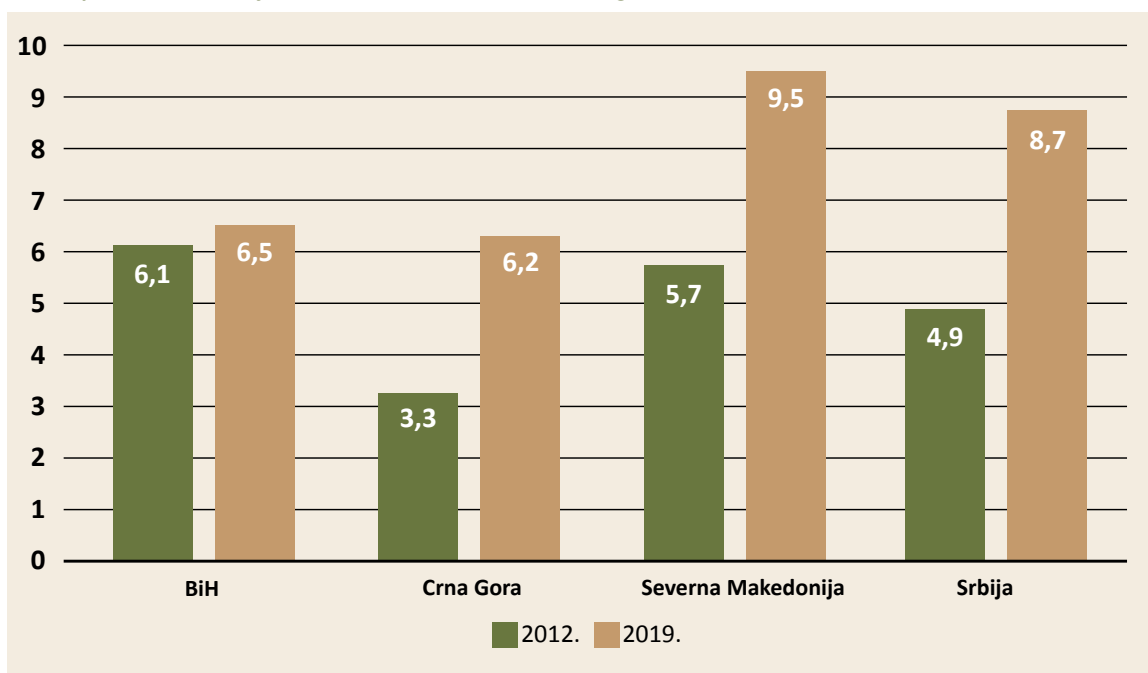
4. Zastupljenost žena uniformisanih lica u oružanim snagama

Udio žena profesionalnih vojnkinja u oružanim snagama predstavlja jedan od ključnih pokazatelja njihovih šansi da odaberu ovakvu karijeru, da se uključe u aktivnu službu i u nju integrišu, odnosno ostvare jednaka prava koja iz takve službe proističu kao i njihove kolege. U narednim poglavljima prikazano je učešće žena u uniformi, dakle onih koje predstavljaju uniformisana lica (civilna lica nijesu obuhvaćena), kako bi se sagledali trendovi promjena u odnosu na regionalnu studiju iz 2012. godine³⁹ i kako bi se ukazalo na aspekte u kojima je potrebno dalje ulagati napore za povećanjem učešća žena.

4.1. Učešće žena u MO i oružanim snagama

Uporedni podaci za 2012. godinu ukazuju da je do povećanja udjela žena među uniformisanim licima u ministarstvima odbrane i oružanim snagama došlo u sve četiri države. U Crnoj Gori, Sjevernoj Makedoniji i Srbiji udio žena je gotovo udvostručen tokom posmatranog perioda, a u 2019. godini, skoro svako deseto uniformisano lice u MO i Armiji Sjeverne Makedonije bila je žena. Sjeverna Makedonija je država u regionu sa najvećim učešćem žena profesionalnih vojnkinja u MO i oružanim snagama. Ipak, u kontekstu pozitivnih trendova ne treba zanemariti činjenicu da su uniformisane žene i dalje u relativno malim procentima zastupljene u ministarstvima i oružanim snagama u svim zemljama regiona, te da je potrebno dalje ulagati napore za njihovo privlačenje na poslove u okviru MO i OS, i unapređivanje uslova napredovanja na poslu i zadržavanje u službi.

Grafikon 4: Ukupan udio žena uniformisanih lica u MO i oružanim snagama, 2012. i 2019. u %



Izvor: MO BiH, MO Crne Gore, MO Sjeverne Makedonije, MO Republike Srbije

Kada se zasebno posmatraju ministarstvo odbrane i oružane snage, primjećuje se da je do povećanja udjela žena došlo u obe institucije, s tim da je u Crnoj Gori, Sjevernoj Makedoniji i Srbiji povećanje udjela žena izraženije u redovima ministarstva, a u BiH nešto veće u oružanim snagama (tabela 4).

Tabela 4: Udio žena uniformisanih lica u MO i oružanim snagama, 2012 i 2019. u %

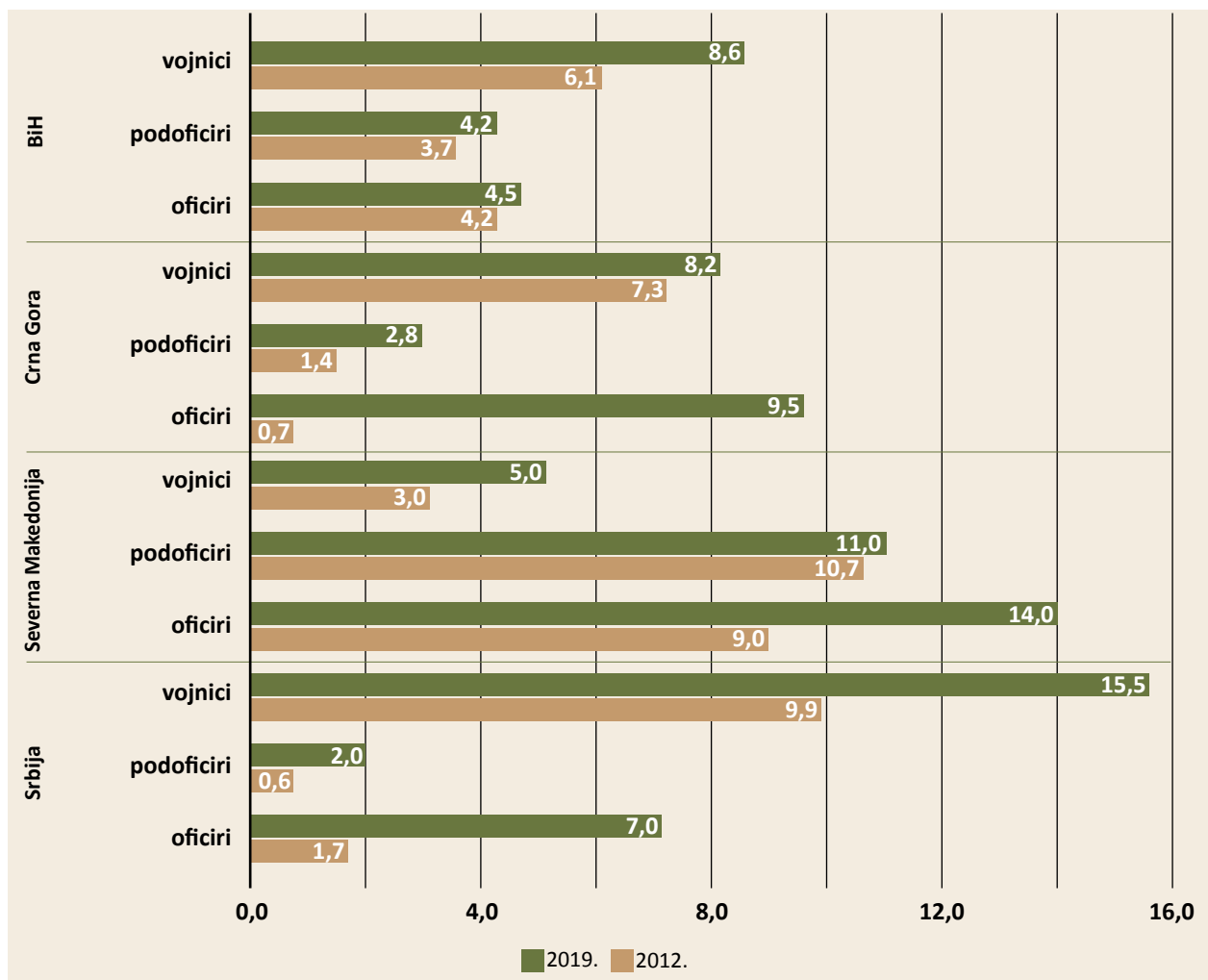
	Bosna i Hercegovina		Crna Gora		Sjeverna Makedonija		Srbija	
	2012.	2019.	2012.	2019.	2012.	2019.	2012.	2019.
U MO	4,5	5,2	0	5,9	1,6	9,0	1,0	6,2
U oružanim snagama	5,0	6,5	3,4	6,2	5,7	9,5	5,3	9,0

Izvor: MO BiH, MO Crne Gore, MO Sjeverne Makedonije, MO Republike Srbije

39 SEESAC (2014) *Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana*

Važno je primijetiti da je do povećanja udjela žena došlo i među činovima vojnika, podoficira i oficira. Najveće promjene se registruju u povećanju udjela žena među oficirima u Crnoj Gori i Sjevernoj Makedoniji. Primjetno je da je u svim državama udio žena među podoficirima manji nego među oficirima. Jedan od mogućih razloga za to može biti obrazac regrutovanja kadrova. Naime, oficirski i vojnički kadar se direktno primaju iz redova civila, odnosno zapošljavanjem, a ne unapređivanjem, pa je moguće i više intervenirati politikama podsticanja zapošljavanja žena, dok se podoficirski kadar ne regrutuje direktno. Pored toga, u pojedinim ministarstvima je primijećeno i da se prevođenje iz jedne kategorije u drugu ne vrši jednako često kao zapošljavanje, pa je i prilika da se u podoficirski kadar uključi više žena ređa.

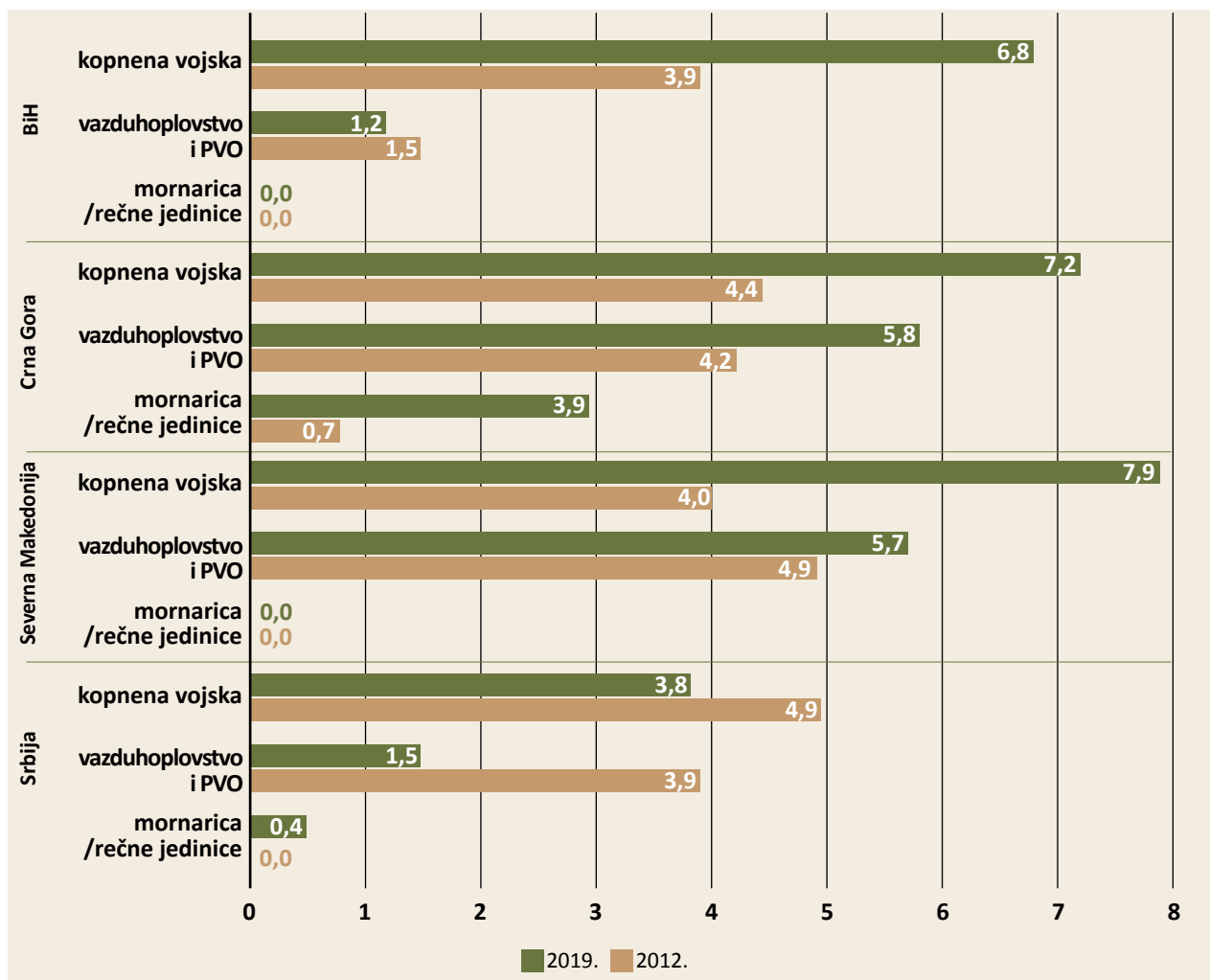
Grafikon 5: Udio žena uniformisanih lica među oficirima, podoficirima i vojnicima, 2012. i 2019. u %



Izvor: MO BiH, MO Crne Gore, MO Sjeverne Makedonije, MO Republike Srbije

Rodne nejednakosti vidljive su i u horizontalnom (rodovi vojske) i vertikalnom (činovi) raspoređivanju žena i muškaraca. Kada su u pitanju rodovi vojske, primjećuje se da žene bilježe veći udio u kopnenoj vojsci nego u drugim rodovima vojske. Takođe, dok je u svim državama primjetno povećanje udjela žena u jedinicama kopnene vojske, u BiH i Srbiji bilježi se i opadanje udjela žena u jedinicama vazduhoplovstva i protivvazdušne odbrane, dok se u Crnoj Gori i Sjevernoj Makedoniji registruje povećanje udjela žena i u ovim jedinicama (Grafikon 6).

Grafikon 6: Udio žena u okviru različitih jedinica, 2012. i 2019. u %



Izvor: MO BiH, MO Crne Gore, MO Sjeverne Makedonije, MO Republike Srbije

Iz tabela priloženih u prilogu 1 ovog izvještaja može se detaljnije sagledati i zastupljenost žena u različitim činovima u okviru jedinica različitih rodova vojske. Podaci ukazuju da ni u jednoj od četiri države nema žena u najvišim ličnim činovima (OF 6 i višim) niti u jednom rodu vojske. Iz navedenih tabela primjećuju se sljedeći trendovi:

Bosna i Hercegovina:

- došlo je do povećanja udjela žena u svim ličnim činovima kopnene vojske (osim najviših oficirskih OF-6 i višim);
- povećanje udjela žena veće je u nižim oficirskim činovima (OF-1 do OF-2) nego višim (OF-3 do OF-5);
- došlo je do blagog pada udjela žena među oficirskim činovima OF-1 do OF-2 u vazduhoplovstvu i protivvazdušnoj odbrani, ali je došlo do velikog povećanja udjela u redovima vojnika (lični činovi OR-1 do OR-4), sa 5,7% u 2012. godini na 25% u 2019.

Crna Gora:

- Došlo je do povećanja udjela žena u svim činovima (osim najviših oficirskih) kopnene vojske i mornarice;
- U vazduhoplovstvu i protivvazdušnoj odbrani bilježe se nekonzistentni trendovi, odnosno došlo je do povećanja udjela žena u nižim oficirskim činovima (OF-1 do OF-2), do stagnacije u podoficirskim činovima (OR-5 do OR-9) i opadanja udjela u činovima vojnika (OR-1 do OR-4);
- Najveći udio žena registruje se u nižim oficirskim činovima (OF-1 do OF-2) u Ministarstvu odbrane, gdje četvrtinu ovih lica čine žene, kao i među zaposlenima u MO u podoficirskim činovima (OR-5 do OR-9), gde žene čine petinu.
- Ukupno gledano, i u MO i svim rodovima VCG najveća zastupljenost žena, od 17,9% bilježi se u nižim oficirskim činovima (OF-1 do OF-2), a najniža zastupljenost, od 0,8%, je u oficirskim činovima (OF-3 do OF-5).

Sjeverna Makedonija:

- došlo je do povećanja zastupljenosti žena u svim činovima kopnene vojske (osim najviših oficirskih OF-6 i višim);
- došlo je do izraženog povećanja udjela žena na nižim oficirskim položajima odnosno od 4,9% do 23% (OF-1 do OF-2) u vazduhoplovstvu i protivvazdušnoj odbrani (sa 2,2% na 16,1%), ali istovremeno i do blagog opadanja zastupljenosti žena u oficirskim činovima OF-3 do OF-5 i nešto izraženijeg opadanja zastupljenosti među podoficirima i vojnicima u okviru ovih jedinica;

Srbija:

- registruje se blago povećanje udjela žena u svim podoficirskim i oficirskim činovima kopnene vojske i vazduhoplovstva i protivvazdušne odbrane (osim najviših oficirskih OF-6 i višim), uz istovremeno opadanje udjela među vojnicima u jedinicama oba navedena roda vojske, što može da ukazuje na trend opadanja ulaska žena u vojsku, uz istovremeno napredovanje onih kontingenta žena koje su se ranije uključile u redove profesionalnih vojnika;
- najveće povećanje se bilježi u udjelu žena među pozicijama vojnika (lični činovi OR-1 do OR-4) u Ministarstvu odbrane, gde je udio žena premašio jednu trećinu (36,3%).

4.2. Zastupljenost na komandnim i rukovodećim pozicijama

Važan pokazatelj integrisanosti žena u MO i oružane snage jesu informacije o njihovoj zastupljenosti na komandnim i rukovodećim položajima. U poređenju sa 2012. godinom, došlo je do povećanja udjela žena na komandnim pozicijama – tada je u BiH bilo 1,8% žena na ovim pozicijama, u Sjevernoj Makedoniji 2,9%, Srbiji 1,1%, a u Crnoj Gori nije bilo žena na tim pozicijama.⁴⁰

Primjetan je obrazac da žene češće zauzimaju rukovodeće pozicije na kojima se nalaze neuniformisana lica u Ministarstvu odbrane, nego bilo koje druge rukovodeće ili komandne pozicije. Udio žena na rukovodećim pozicijama koje zauzimaju uniformisana lica kreće se u rasponu od 0,5% u Srbiji do 16,0% u Sjevernoj Makedoniji. Kada se posmatraju komandne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica, udio žena kreće se između 1,8% u Srbiji i 9% u Crnoj Gori (tabela 5).

⁴⁰ SEESAC (2014) *Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana*, str. 26.

Tabela 5: Zastupljenost žena na komandnim i rukovodnim položajima u MO i OS, 2019, u %

		Ministarstvo odbrane	Oružane snage	Ukupno računajući MO i OS
Bosna i Hercegovina				
% žena među licima koja zauzimaju komandne pozicije	Komandne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformisana)	/	3,7	3,7
	Komandne pozicije koje zauzimaju neuniformisana lica	/	20,0	20,0
% žena među licima koja zauzimaju rukovodne pozicije	Rukovodne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformisana)	7,7	0,1	2,8
	Rukovodne pozicije koje zauzimaju neuniformisana lica	22,0	0	22,0
Crna Gora				
% žena među licima koja zauzimaju komandne pozicije	Komandne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformisana)	/	9,0	9,0
	Komandne pozicije koje zauzimaju neuniformisana lica	/	/	/
% žena među licima koja zauzimaju rukovodne pozicije	Rukovodne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformisana)	2,3	0	1,4
	Rukovodne pozicije koje zauzimaju neuniformisana lica	36,4	3,4	23,3
Sjeverna Makedonija				
% žena među licima koja zauzimaju komandne pozicije	Komandne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformisana)	/	7,0	7,0
	Komandne pozicije koje zauzimaju neuniformisana lica	/	/	/
% žena među licima koja zauzimaju rukovodne pozicije	Rukovodne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformisana)	/	16,0	16,0
	Rukovodne pozicije koje zauzimaju neuniformisana lica	47,0	/	47,0
Srbija				
% žena među licima koja zauzimaju komandne pozicije	Komandne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformisana)	2,4	0,6	1,8
	Komandne pozicije koje zauzimaju neuniformisana lica	2,4	/	2,4
% žena među licima koja zauzimaju rukovodne pozicije	Rukovodne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformisana)	0,5	0	0,5
	Rukovodne pozicije koje zauzimaju neuniformisana lica	23,9	0,1	24,0

Izvor: MO BiH, MO Crne Gore, MO Sjeverne Makedonije, MO Republike Srbije

Pored toga, može se primijetiti da je u BiH udio žena na komandnim i rukovodećim pozicijama koje obavljaju uniformisana lica u oružanim snagama ispod nivoa njihovog ukupnog učešća u OS (6,5%), dok je situacija obrnuta u pogledu zauzimanja rukovodećih položaja uniformisanih lica u MO, gdje je ono iznad nivoa ukupnog učešća žena profesionalnih vojnika među zaposlenima u MO (5,2%). U Crnoj Gori, udio žena među nosiocima komandnih položaja u oružanim snagama je iznad nivoa njihovog ukupnog učešća u oružanim snagama (6,2%), ali je zato obavljanje rukovodećih funkcija uniformisanih lica u MO ispod njihovog ukupnog učešća među uniformisanim licima u MO (5,9%). U Sjevernoj Makedoniji udio žena među nosiocima komandnih uloga uniformisanih lica je nešto ispod nivoa njihove zastupljenosti u Armiji Sjeverne Makedonije (9,5%), ali je zastupljenost na rukovodećim pozicijama uniformisanih lica u MO iznad njihovog učešća među profesionalnim vojnicima zaposlenim u ministarstvu (9,0%). U Srbiji je u oba slučaja – i komandnih i rukovodećih pozicija

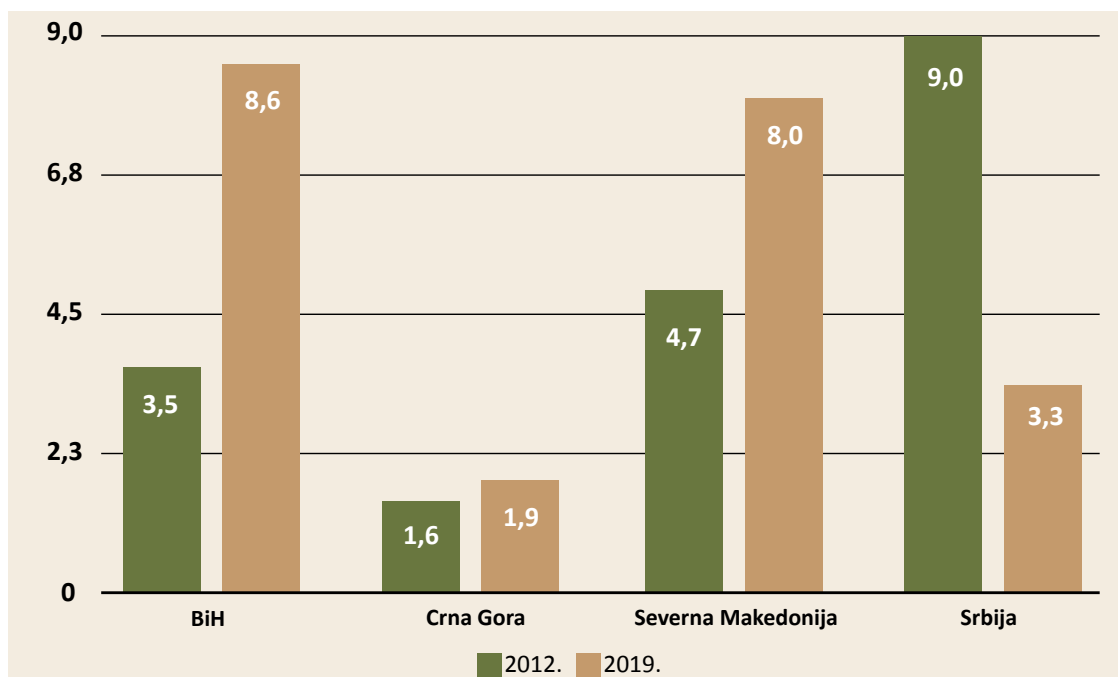
koje obavljaju uniformisana lica i u Vojski Republike Srbije i u MO ispod njihovog učešća među uniformisanim licima u ove dvije institucije (9,0% u VRS i 6,2% u MO).

Primjetne su razlike u zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama koje obavljaju uniformisana lica u odnosu na one pozicije koje zauzimaju neuniformisana lica. Zastupljenost prvih je niža, a razlozi za to se mogu pronaći u relativno skorijem ulasku žena profesionalnih vojnika u službu, usled čega još uvijek nema dovoljno žena u odgovarajućim činovima koji su potrebni za određene komandne i rukovodeće položaje. Čak i ako nema formalnih prepreka, moguće je da na njihovom putu ka komandnim i rukovodećim položajima ima nekih latentnih praksi diskriminacije ili praksi karijernog vođenja koje mogu umanjiti šanse žena u uniformi da dospiju na komandne i rukovodeće položaje.

4.3. Učešće u mirovnim misijama

Učešće u mirovnim misijama (uključujući UN, NATO i EU misije) predstavlja još jedan aspekt integrisanosti žena u oružane snage. Prema podacima prikazanim u narednom grafikonu primjećuje se značajnije povećanje udjela žena među vojnim licima koje angažuju MO BiH i MO Sjeverne Makedonije u mirovnim misijama, blago povećanje u misijama koje angažuje MO Crne Gore i značajno opadanje udjela u misijama koje organizuje Srbija. Imajući u vidu ukupnu zastupljenost žena u profesionalnoj vojsci, može se zaključiti da su one u 2019. godini podzastupljene u mirovnim misijama u Crnoj Gori i Srbiji. Međutim, treba imati u vidu da udio žena u vojnim misijama ovdje prikazuje samo na osnovu presjeka stanja u jednoj godini, te da godišnja fluktuacija može biti velika. Tako, na primjer, u izvještaju Analitičke grupe za implementaciju Akcionog plana za sprovođenje Rezolucije SB UN 1325 u Srbiji, navodi se da je u toku 2020. godine bilo 13,8% žena u okviru snaga upućenih u mirovne misije od strane MO i VS.

Grafikon 7: Udio žena među vojnim licima koja su bila angažovana u mirovnim misijama, u %



Izvor: MO BiH, MO Crne Gore, MO Sjeverne Makedonije, MO Republike Srbije

Poznavanje tema iz oblasti rodne ravnopravnosti i Rezolucije SB UN 1325 o ženama, miru i bezbjednosti preduslov su za raspoređivanje zaposlenih u mirovnu misiju u sve četiri države. Rodna ravnopravnost je važan aspekt planiranja misija u svim državama.

Izvještaji o rodnoj ravnopravnosti se podnose u toku mirovne misije u kojoj su angažovane snage OS BiH, a na osnovu tih izvještaja se analiziraju naučene lekcije i razmatraju potrebe za unapređivanjem rodne ravnopravnosti tokom mirovnih misija.

U Crnoj Gori, Sjevernoj Makedoniji i Srbiji rodna ravnopravnost se ne obrađuje kao posebna tema u izvještajima koji se dostavljaju MO posle učešća u mirovnim misijama. U Crnoj Gori postoji pozitivna praksa da se žene koje odlaze u misije učine vidljivijim, da se tako radi na njihovom osnaživanju i motivisanju drugih žena da razmotre svoje učešće i u ovim aktivnostima vojske.⁴¹

⁴¹ <https://mod.gov.me/vijesti/229687/Porucnica-fregate-Sara-Rakocevic-upucena-u-pomorsku-misiju-EU-Navfor-Atalanta.html> ; <https://www.facebook.com/ministarstvoobranecg/posts/2807268386173945> ; https://twitter.com/defence_mne/status/1247163046872649729?lang=en

U Sjevernoj Makedoniji i Srbiji iako se ne podnose posebni izvještaji o rodnoj ravnopravnosti, nakon završene misije sprovede se analize i analiziraju naučene lekcije koje se odnose i na pitanja rodne ravnopravnosti.

NAUČENE LEKCIJE O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI U MIROVNIM MISIJAMA

Neophodnost za angažovanjem žena na značajnim pozicijama u vojnim misijama NATO i UN, radi efikasnosti vojnih operacija, te implementacije mandata misija prepoznata je i raspoređivanjem pripadnice OSBiH na poziciju štabnog oficira UN misije MINUSMA u Maliju. Učinak na implementaciju mandata pokazuju i iskustva sa sastanaka sa lokalnim liderima i ženama iz lokalnih zajednica različitih etničkih grupa. Glas žene u zajednici i njen glas mira uvijek je u svakoj etničkoj grupi imao jak odjek, jer u Maliju, uloge su još uvijek određene tradicionalnim odgovornostima i poslovima. Muškarci su oni koji pričaju javno i glasno, međutim žene umnogome tiho, ali konzistentno utiču na njihove stavove. „Pričajući porukama mira sa ženama lokalnih zajednica, „sve smo se razumjele“, jer smo pričale istim jezikom, zajednički djelujući na očuvanje mira i neophodnu stabilnost radi boljitka njihovih zajednica, porodica i djece. Naše muške kolege nisu mogli imati tako otvorenu komunikaciju sa ženama iz lokalnih zajednica, te su vrlo često ostajali bez informacija važnih za procjenu i planiranje operacija.“

Informacija Ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine

Jedna od naučenih lekcija bila je potreba da se rasporede žene pripadnice Armije u misiji u Avganistanu, gde je zadatak bio obezbjeđivanje baze ISAF i glavne kapije u toj bazi. Potreba da se pretresaju lica koja ulaze u bazu, zbog toga što je tu bilo i žena iz lokalnog stanovništva, je nalogala da žene- pripadnice Armije budu direktno uključene u rad na glavnoj kapiji. Ovaj primjer je doprineo tome da su u svim sastavima koji se raspoređuju prisutne žene pripadnice Armije.

Informacije Ministarstva odbrane Republike Sjeverne Makedonije

Primjer je i mirovna operacija UNIFIL u Libanu u kojoj je učestvovala Vojska Srbije, kada je na dužnosti ljekara u pešadijskoj četi određena žena. Naime, u okviru CIMIC projekta realizuju se posjete selima u cilju medicinske zaštite civilnog stanovništva u blizini baza mirovnih snaga. Kada je na toj poziciji angažovana ljekarka primjetan je veći broj žena koje se obraćaju za zdravstvenu zaštitu, nego kada je angažovan ljekar. Prema ocjeni MO, zbog angažovanja ljekarke odnos lokalnog stanovništva prema pripadnicima/cama Vojske Srbije angažovanim u mirovnoj operaciji je mnogo bolji, odnosno bolje su prihvaćene snage na terenu, a samim tim je povećana bezbjednost pripadnika/ca Vojske Srbije.

Informacije Ministarstva odbrane Republike Srbije

5. Politike i prakse privlačenja žena za izbor karijere i zapošljavanja u oružanim snagama

Ključne tačke u procesu integrisanja žena u oružane snage jesu procesi obrazovanja, prakse privlačenja žena za karijeru profesionalnih vojnika i službu u oružanim snagama, procedure i prakse zapošljavanja.

5.1. Obrazovanje za vojnu profesiju

U pogledu obrazovanja za vojnu profesiju zemlje u regionu se značajno razlikuju. U osnovi razlikuju se dva obrasca. Prema prvom, postoji sistem osnovnog vojnog obrazovanja na nivou srednje škole i vojne akademije u zemlji (Sjeverna Makedonija i Srbija), a prema drugom, oficirski kadar se školuje u inostranstvu, (Bosna i Hercegovina i Crna Gora), a dijelom i u zemlji i inostranstvu, putem stipendiranja studenata na civilnim fakultetima (Crna Gora). Ovi različiti obrazovni sistemi su u nastavku sažeto opisani.

U OS BiH se sprovode četiri vrste institucionalne obuke kojima se vojna i civilna lica sistemski osposobljavaju, a jedinice pripremaju za izvršenje misija:

- Osnovna vojna obuka,
- Karijerno usavršavanje,
- Funkcionalna obuka,
- Podrška obuci u jedinicama.

S obzirom da u BiH nema vojne akademije, školovanje na vojnim akademijama se obavlja u drugim državama u skladu sa bilateralnim planovima saradnje. Kriterijumi za prijem kandidata i kandidatkinja na vojne akademije su isti osim testova fizičke spremnosti kod kojih se razlikuju norme za žene i muškarce. Naime, testovi fizičke provjere su prilagođeni kandidatkinjama sa različitim standardima za ispunjavanje potrebnih fizičkih normi za prijem u vojne akademije u odnosu na kandidate. Ovi različiti standardi u fizičkoj spremnosti uvedeni su upravo da bi se izjednačili uslovi za žene i muškarce i obezbjedila rodna ravnopravnost u pogledu fizičke spremnosti. Generacija koja je upisala vojne akademije u školskoj 2014/2015 godini, uspješno je diplomirala, jer je svih 45 upisanih, među kojima 5 žena (11,1%) diplomiralo. Među 10% najuspješnijih u generaciji koja je diplomirala 2019. godine bili su jedna žena i dva muškarca. Ove podatke potrebno je sagledati u vremenskoj perspektivi jer je prva žena u BiH upisala vojnu akademiju 2005. godine, a 2012. godine i dalje je u čitavoj klasi bila samo jedna žena.

Crna Gora nema sistem vojnog obrazovanja, već se oficirski kadar u najvećoj mjeri obrazuje na inostranim vojnim akademijama, u svojstvu kadeta, budućeg oficirskog kadra Vojske Crne Gore. Obrazovanje oficirskog kadra na Komandno štabnim školama i Ratnim koledžima u inostranstvu je preduslov da bi oficir/ka mogao/la da napreduje u vojničkoj karijeri. Pored toga, za određene specijalnosti u Vojsci, Ministarstvo odbrane stipendira studenata na civilnim fakultetima u zemlji i inostranstvu, za službu u Vojsci u svojstvu oficira ili civilnih lica.

U **Sjevernoj Makedoniji**, zbog specifičnih zadataka i nadležnosti zaposlenih u odbrani, od posebne je važnosti obezbjediti osoblju kontinuirano obrazovanje i obuku kroz karijeru. Upravo zbog toga sistem obrazovanja i obuke u odbrani i strateški dokumenti obezbjeđuju holistički pristup za razvoj kroz karijeru putem formalnog i neformalnog obrazovanja. Za prvi oficirski čin i za razvoj vojne karijere, formalno obrazovanje se realizuje u okviru visokoškolskih ustanova (vojnih i civilnih) u zemlji i inostranstvu. Tokom ovog obrazovanja, vojno osoblje osposobljava se za obavljanje svojih dužnosti sticanjem znanja, razvojem vještina i sposobnosti, kao i vrijednosti neophodnih za izvršavanje misija i zadataka u odbrani.

Vojna akademija „General Mihailo Apostolski“ je samostalna visokoškolska institucija osnovana zakonom i članica državnog univerziteta „Goce Delčev“ u Štipu, realizuje obrazovanje i obuku pitomaca, kandidata za oficire u skladu sa kredit transfer sistemom. Vojna akademija realizuje obrazovanje na prvom, drugom (specijalizacija i magistratura) i trećem (doktorat) ciklusu studija, kao i napredne kurseve za stručno i profesionalno usavršavanje (doživotno učenje). Po završetku prvog ciklusa studija, pitomci stižu 240 kredita prema ECTS-u i priznatu univerzitetsku diplomu.

Prema strateškim dokumentima kao što je Dugoročni plan o razvoju odbrane i godišnjim planovima i potrebama koje je izrazila Armija, sprovode se aktivnosti popularizacije za prijem na Vojnu akademiju, poštujući principe inkluzivnosti i nediskriminacije. Kriterijumi za prijem na Vojnu akademiju su isti za žene i muškarce, osim u pogledu kriterijuma za provjeru fizičke sposobnosti, shodno biološkim karakteristikama žena i muškaraca.

U akademskoj 2014/2015 godini, na Vojnu akademiju primljeno je 26 osoba, od čega su 27% žene. Svi iz generacije su završili Vojnu akademiju, a među 10% najuspješnijih bilo je dva muškarca i jedna žena.

Na Vojnoj akademiji postoje i predmeti koji uključuju teme i sadržaje iz oblasti rodne ravnopravnosti i nediskriminacije. U okviru predmeta sociologije, posebna pažnja posvećuje se socijalnim nejednakostima, stratifikaciji i mobilnosti, integraciji rodne perspektive. U okviru predmeta vojne psihologije, rodni aspekti se obrađuju u temama vezanim za moral, etiku, organizacionu kulturu, jednakost, rješavanje sukoba, nediskriminaciju, ljudska prava, nenasilje, kao i učešće u mirovnim misijama. Pitomci su uključeni u pripremu prezentacija, seminarskih i diplomskih radova, kao i u istraživanjima u okviru Vojne akademije sa temama iz oblasti rodni perspektiva. U okviru predmeta vojne istorije postoje sadržaji o istaknutim ženama i muškarcima u međunarodnoj i nacionalnoj istoriji, sa posebnim naglaskom na žene koje su simboli feminizma i ekonomske i političke moći. Izučavaju se žene koje su svojom hrabrošću i požrtvovnošću simboli borbe za poštovanje građanskih prava ali i za jednako učešće žena tokom vojnih operacija (posebno u Drugom svetskom ratu). Ovaj predmet takođe obuhvata teme o borbi za jednaka prava žena kroz istoriju.

Sektor ljudskih resursa odgovoran je za upravljanje sistemom obrazovanja i obuke u odbrani. Svi zaposleni u odbrani imaju priliku steći različite forme neformalnog obrazovanja i obuke. Kontinuirano obrazovanje i obuka tokom karijere predstavlja sistem postepene nadogradnje kompetencija, znanja i vještina zaposlenih u cilju kvalitetnog obavljanja misija i zadataka odbrane i profesionalnog obavljanja funkcionalnih dužnosti.

Vojnska Srbija obrazuje svoje kadrove na srednjoškolskom nivou u Vojnoj gimnaziji i Srednjoj stručnoj vojnoj školi i na diplomskom i posle-diplomskom nivou – na Vojnoj akademiji. Maturanti Srednje stručne vojne škole postaju podoficiri određene službe. Na Vojnoj akademiji je akreditovano devet studijskih programa osnovnih studija, šest master i pet studijskih programa doktorskih studija. Kriterijumi za prijem na Vojnu akademiju donekle se razlikuju za žene i muškarce. Naime u pitanju je razlika u provjeri fizičkih sposobnosti, dok su svi drugi kriterijumi jednaki. Kandidati/kinje polažu testove iz matematike, psihotest i ocjenu zdravstvenog stanja. Fizičke sposobnosti mladića i djevojaka provjeravaju se kroz četiri discipline. U tri discipline zadaci su isti, dok u četvrtoj mladići rade zgibove a djevojke sklekove. Međutim, različite su norme za mladiće i djevojke, što je prema ocjeni MO opravdano s obzirom na građu i prosečnu fizičku snagu mladića i djevojaka.

U 2009. godini, Vojnu akademiju u Srbiji upisalo je 240 polaznika/ca, među kojima je bilo 49 žena (20,4%), a 2019. godine upisalo je 100 polaznika/ca, među kojima je bilo 14 žena (14,0%). Ovo ukazuje na smanjeno interesovanje za Vojnu akademiju generalno, i posebno među ženskom populacijom. U 2019. godini, diplomiralo je 100 studenata/kinja, a među njima je bilo 15 djevojaka (15,0%). Među 10% najuspješnijih u klasi koja je diplomirala 2019. godine bilo je 2 žene i 13 muškaraca. Kao i u slučaju udjela žena u snagama angažovanim u mirovnim misijama, i u ovom aspektu prisutne su visoke fluktuacije, pa je potrebno imati u vidu prije trendove nego presjeke pojedinačnih godina. Tako se u izveštaju Analitičke grupe za praćenje NAP 1325 u Srbiji navodi da je u školskoj 2020/2021. godini među upisanim na osnovnim studijama u Vojnoj akademiji bilo 38% djevojaka. U istoj godini u prvi razred Vojne gimnazije upisano je 57% djevojaka a u Srednjoj stručnoj vojnoj školi 46% djevojaka.

Kada su u pitanju sadržaji o rodnoj ravnopravnosti, oni postoje i u vidu obaveznih predmeta ili sadržaja u sistemu obrazovanja. Iako među vojnoobrazovnim predmetima nema pojedinačnog predmeta iz oblasti rodne ravnopravnosti, u pojedinim predmetima iz oblasti društvenih nauka na osnovnim studijama i usavršavanjima unijeti su sadržaji koji se tiču roda i rodne ravnopravnosti. Tako u okviru predmeta *Sociologija i vojna etika* na osnovnim studijama postoje sadržaji o porodici, društvenim razlikama i nejednakostima, u okviru predmeta Pravo odbrane i međunarodno humanitarno pravo uče se sadržaji vezani za zaštitu žena u ratu, kao i o Rezoluciji SB UN 1325 i drugim rezolucijama, u okviru predmeta Upravljanje ljudskim resursima uči se o rodnim aspektima selekcije, školovanja i razvoja. Pored toga, karijerna usavršavanja sadrže obuke i obrazovanje žena u sistemu odbrane, kao i napredovanje žena u sistemu odbrane i žensko liderstvo.

U MO se ocenjuje da je potreban dalji rad na stvaranju kvalitetnijih sadržaja o rodu i rodnim pitanjima koji bi bili unijeti u kurikulume pojedinih predmeta (prijedlog malog projekta,⁴² organizovanje skupova sa raspravom o sadržajima nastavnih predmeta i sl.).

5.2. Privlačenje žena za izbor karijere u oružanim snagama

U pogledu aktivnosti i mjera koje se preduzimaju u cilju privlačenja žena za izbor karijere profesionalnih vojnica i zapošljavanja u MO i OS, primjetno je povećanje broja i raznovrsnosti aktivnosti te obuhvata i intenziteta njihovog sprovođenja. Međutim, treba imati u vidu da promotivne mjere imaju ograničene mogućnosti uticaja, te da zapravo brojni drugi faktori utiču na to u kojoj mjeri će se žene češće opredjeljivati za vojnu profesiju te prijavljivati u službu u oružanim snagama. Neki od tih faktora se odnose na uslove zaposlenosti koji se kod potencijalnih ili aktuelnih zaposlenih upoređuju sa uslovima zaposlenosti u drugim sektorima, poput zarada, socijalnih prava (zdravstveno, penzijsko invalidsko osiguranje, dužinu minimalnog staža za ostvarivanje prava na penziju, pravo na plaćeno bolovanje i godišnji odmor, smjenski rad, mogućnosti fleksibilnog radnog vremena, različite mjere podrške roditeljima male djece, visine zarada, težina uslova rada, rizici i sl.). Drugi se, pak, odnose na mogućnosti zapošljavanja, socio-ekonomske uslove u domaćinstvima u kojima žive potencijalni ili aktuelni zaposleni i sl. Ne treba zanemariti ni kulturne činioce, poput normi i vrijednosti povezane sa rodnom ulogama, pritiskom društvene sredine u pogledu prihvatljivih profesija i karijera za muškarce i žene, koji utiču na izbore žena, uključujući i one u vezi sa karijerom, a koji se sporo mijenjaju.

42 U okviru druge faze projekta Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbjednosti na Zapadnom Balkanu ministarstva odbrane pozvana su da predlože male projekte koji doprinose postizanju rodne ravnopravnosti u njihovim institucijama kroz: jačanje postojećih mehanizama rodne ravnopravnosti, povećanje kapaciteta za analizu i upotrebu podataka razvrstanih po polu u razvoju politika ljudskih resursa, izgradnju institucionalnih kapaciteta za sprečavanje i rješavanje slučajeva rodno zasnovane diskriminacije i seksualnog uznemiravanja i revidiranje programa vojnog obrazovanja kako bi se uključila rodna perspektiva. Ministarstva odbrane su od 2019 do 2021 nominovale 34 mala projekta koja uz podršku UNDP SEESAC aktivno realizuju.

U MO i OS BiH koriste se različiti promotivni materijali u kojima se prikazuju fotografije žena u oružanim snagama i upotrebljava se rodno osjetljivi jezik. Distribuiraju se brojevi telefona gdje kandidatkinje i kandidati mogu detaljnije da se informišu o poslovima u oružanim snagama, kao i brojevi telefona ili adresa internet strana na kojima su dostupne specifične informacije za žene o prednostima i izazovima rada u oružanim snagama. Takođe se potencijalni kandidati i kandidatkinje informišu putem TV emisija, publikacija MO i OS BiH i tokom dana otvorenih vrata na kojima se mladima predstavlja vojnički poziv, život i rad pripadnika OS, prezentuju zadaci koje nosi vojnički poziv, predstavlja naoružanje i sl. Do sada je prema ocjeni MO zabilježen dobar odziv i među djevojkama i mladima. Informacije se plasiraju u medijima koji imaju prvenstveno žensku publiku, i distribuiraju se na mjestima koja posjećuju žene. Sa ciljem kontinuiranog procesa promocije vojnog poziva MO BiH je potpisalo sporazume sa Ministarstvima obrazovanja u BiH o promociji vojnog poziva, te se u skladu sa istim, posjećuju univerziteti i škole kao ciljne grupe za promociju vojnog poziva. Pored toga posjećuju se i organi vlasti na nižim nivoima kao i biro za zapošljavanje.

U MO i Vojsci Crne Gore, u cilju sistematskog privlačenja žena Ministarstvo odbrane donelo je *Smjernice za privlačenje i zadržavanje žena u VCG*, koje su namenjene komandnom sastavu vojske, organizacionim jedinicama koje se bave ljudskim resursima, planiranjem i razvojem, obrazovanjem i obukom, operacijama, odnosima sa javnošću, kao i svim strukturama unutar Ministarstva odbrane i Vojske, u čijoj nadležnosti su regrutovanje, prijem, selekcija i profesionalni razvoj lica u Vojsci. Jedan od značajnijih mehanizama za privlačenje žena predstavljaju godišnji planovi privlačenja kadrova za potrebe VCG, u kojima ženska populacija predstavlja posebnu ciljnu grupu, prema kojoj su definisane promotivne poruke i koncipirane aktivnosti.

U cilju povećanja motivacije mladih žena da odaberu vojnu karijeru preduzimaju se različite kampanje. Jedna od takvih kampanja za privlačenje žena sprovodi se prilikom promocije oglasa za prijem vojnika/kinja po ugovoru, izbor kadeta i stipendista, dobrovoljno služenje vojnog roka, učešće u projektima. Promotivne poruke se odnose na promovisanje jednake dostupnosti službe u vojsci, jednake sposobnosti žena i muškaraca da obavljaju sve vojničke dužnosti, karijerni razvoj za žene po principima jednakih mogućnosti i slično. Aktivnosti koje se odnose specijalno na žensku populaciju su i objavljivanje reportaža i intervju sa učesnicama kampa⁴³, kadetkinjama i ženama profesionalnim vojnim licima, učesnicama u mirovnim misijama, na TV stanicama i štampanim medijima, ženskim časopisima, društvenim mrežama. Obezbjeden je posebni info pult koji je posvećen ženama, prilikom organizacije sajmovi promocije vojne profesije. Koristi se rodno senzitivni jezik u nastupima bilo koje vrste koji promovisu vojnu profesiju. Prilikom promotivnih aktivnosti, angažuju se pripadnice VCG.

U ovim raznovrsnim promotivnim aktivnostima prikazuju se fotografije žena u VCG, distribuiraju se brojevi telefona ili adrese internet sajtova gde kandidatkinje i kandidati mogu detaljnije da se informišu o poslovima u VCG, uključujući i informacije namenjene specifično ženama. U video materijalima koji promovisu vojsku, obrazovanje na inostranim vojnim akademijama, prijem i uopšte njen značaj i ulogu u društvu, jednako su angažovane i pripadnice vojske. Za potrebe održavanja sajmovi štampana je brošura koja se odnosi na žene, pod nazivom: *Pridruži se...budi dio nas, budite aktivne, oblikujte svoju budućnost*. Kreirana je i Web aplikacija, kako bi se uspostavila direktna komunikacija sa ciljnim grupama, između ostalog i ženama.

Pored širenja informacija o karijeri u VCG u medijima i kroz sistem obrazovanja, primjenjeno je i informisanje kroz posebno organizovane tribine. U organizaciji Ministarstva obrane u svim opštinama Crne Gore održavaju se ovakve informativne tribine. Pored toga informacije se distribuiraju i na sajmovima, u tržnim centrima, a i tokom različitih prezentacija koje se organizuju u Ministarstvu za studente. Širenje informacija se sprovodi i kroz predavanja i panele u organizaciji drugih aktera, u okviru dana otvorenih vrata VCG, korišćenjem internih mehanizama za popularizaciju vojne profesije i distribuiranje informacija o objavljenim oglasima putem slanja email-a svim zaposlenima u Ministarstvu i VCG u formi obavještenja. Pored toga, sugerise se učesnicima raznih projekata da šire informacije svojim vršnjacima o mogućnostima vojnog poziva, kao oblik pasivnog marketinga i slično.

Dani otvorenih vrata Vojske Crne Gore su tradicija koja se godinama praktikuje od strane Ministarstva i Vojske. Organizuje se u različitim jedinicama Vojske, a osnovni cilj je informisanje javnosti o ulozi i značaju Vojske, a za učenike viših razreda srednje škole i studente o mogućnostima vojnog poziva. Učesnici su djeca iz vrtića, osnovnih i srednjih škola i fakulteta. Pored izleta za učenike i studente, organizuje se tehničko-taktički zbor, krstarenje školskim brodom Jadran i slične aktivnosti. U tim aktivnostima redovno učestvuju i žene iz VCG.

U Ministarstvu odbrane i Armije Republike Sjeverne Makedonije preduzimaju se brojne afirmativne mjere za privlačenje osoblja u odbrambeni sistem, u skladu sa *Planom aktivnosti o popularizaciji vojne profesije u cilju privlačenja osoblja za služenje u Armiji*:

- Na konkursima za upis pitomaca/pitomkinja na Vojnu akademiju i konkursima za prijem profesionalnih vojnika, postoji poseban paragraf koji ohrabruje/podstiče djevojke i žene da se priključe Armiji;
- Ohrabivanje djevojaka i žena kroz kratka video obraćanja i spotove žena pripadnica Armije kao uspješne priče;
- Podstiču se i putem medijske kampanje (putem društvenih mreža i internet stranice Ministarstva), putem informativnih glasila, gostovanja žena pripadnica oružanih snaga u televizijskim emisijama itd.

Aktivnosti za popularizaciju vojne profesije realizovali su timovi iz Ministarstva i Armije u kojima je rodni princip bio ispoštovan, odnosno u svakom timu bila je i žena pripadnica Armije. Putem video priloga prezentovane su lične priče i izjave o radnim angažmanima u

⁴³ Ljetnji vojni kamp je projekat Ministarstva, koji se organizuje godinama unazad s ciljem povećanja svijesti srednjoškolske populacije o Vojsci, njenoj ulozi i značaju u društvu, kao i zbog većeg informisanja o različitim mogućnostima vojnog poziva. Više o njemu na linku: https://mod.gov.me/rubrike/OPROBAJ_SE_KAO_VOJNIK_-_Ljetnji_Vojni_kamp_za_mlad

Armiji i misijama u inostranstvu, kako bi se prepoznala jedna privlačna profesija sa novim izazovima.

Ministarstvo odbrane otvorilo je na svojoj internet stranici podstranicu „Prijavi se, budi dio Armije Republike Sjeverne Makedonije“, posvećenu popularizaciji vojne profesije, koja je stalno aktivna i ažurira se novim informacijama o aktuelnim konkursima, dokumentima potrebnim za prijavljivanje, uslovima i kriterijumima za odabir. Pored toga, video zapisi usmjereni popularizaciji vojne profesije i informisanju o najavljenim konkursima za regrutaciju novog osoblja distribuiraju se putem društvenih mreža na kojima su aktivno prisutni Ministarstvo odbrane i Armija- Facebook i Twitter.

Prezentovani su kratki video snimci sa intervjuima, izjavama i porukama pripadnika/ca Armije- vojnog osoblja različitih činova, žena-vojnog osoblja različite etničke pripadnosti, vojnog osoblja koje učestvuje u misijama van Republike Sjeverne Makedonije, kao i nekoliko video prezentacija o uslovima za život i studiranje na Vojnoj akademiji i dobrovoljnom služenju vojnog roka u Armiji.

Takođe se distribuiraju i štampani materijali poput letaka, plakata i brošura sa informacijama koje doprinose popularizaciji vojne profesije. Armija je prisutna i na godišnjim sajmovima zapošljavanja, na kojima se vojna profesija promovira na posebnim štandovima sa promotivnim materijalima. U okviru inicijativa za popularizaciju vojne profesije, podijeljena je brošura preko Agencija za zapošljavanje „Informisanje građana Republike Sjeverne Makedonije o načinu i postupku dobrovoljnog služenja vojnog roka u Armiji“, prvenstveno namijenjena mladima na uzrastu od 18 do 25 godina. Popularizacija vojne profesije, u širem kontekstu, sprovodi se u okviru „događaja širom zajednice“, gde je pored predstavljanja oružanih snaga postavljen i informativni štand za privlačenje mladih ljudi u Armiju, gde se distribuira štampani promotivni materijal. Promotivne aktivnosti Armije za „Dan NATO-a“, 4 aprila, kao i aktivnosti u okviru najvećih vojnih vježbi, organizuju se na najfrekventnijim mjestima u nekoliko gradova u zemlji.

U okviru aktivnosti za obilježavanje Dana Armije sprovode se razne promotivne aktivnosti. Postavlja se i štand za promociju Vojne akademije, na kojem zainteresovani kandidati/kandidatkinje mogu dobiti informacije putem brošura, kao i da budu usmeno informisani o načinu prijema na Akademiju, toku obrazovanja i prednostima vojne profesije. Tokom godine organizuje se i nekoliko otvorenih dana gdje se pripadnici Armije i Vojne akademije sreću sa građanima. Na taj način građani mogu posjetiti kasarne, odnosno jedinice, te da se izbliza upoznaju sa ambijentom, uslovima rada i svakodnevnim zadacima oružanih snaga i da na taj način dobiju sliku o tome kako u praksi izgleda jedan radni dan pripadnika oružanih snaga.

I u MO i Vojski **Republike Srbije** se primjenjuju različite mjere sa ciljem povećanja broja žena u Vojski Srbije. Ove mjere obuhvataju popularizaciju rada u vojsci preko medija, u igranim serijama, dokumentarnim programima, javnom informisanju. Kada se pripremaju promotivni materijali, vodi se računa o tome da se žene prikažu na fotografijama o VS, da se distribuira broj telefona, ili internet prezentacija gde kandidatkinje i kandidati mogu detaljnije da se informišu o poslovima u VS, vodi se računa da konkursi za prijem novih kadrova budu rodno osjetljivi. Pored toga, posebno se pristupilo informisanju kroz medije koji imaju prvenstveno žensku publiku, kroz sistem obrazovanja i kroz društvene mreže.

U Vojski Srbije dani otvorenih vrata se sprovode planski i organizovano na teritorijalnom odnosno garnizonom nivou. Kasarna, nosilac garnizonskih poslova u nekom većem mestu, organizuje za vikend jedan dan (načelno subotom) prikaz naoružanja, opreme, uniforme, ljudstva, itd. Pored tehničkih sredstava stoje starješine oba pola koji prezentuju građanima svoje dužnosti u vojsci i odgovaraju na razna pitanja građana. Među tim pitanjima često se postavljaju pitanja i u vezi zaposlenja, uslova rada, visina primanja, obuke, napredovanja i dr. Cilj otvorenih vrata ove vrste je približavanje Vojske Srbije lokalnom stanovništvu, razbijanje predrasuda o teškoj vojničkoj profesiji, zatvorenosti Vojske za javnost i afirmacija i poziv za zaposlenje u Vojski Srbije.

Slično otvorenim danima, Vojska aktivno učestvuje na sajmovima zapošljavanja u cilju motivisanja lica iz civilstva za popunu upražnjenih radnih mjesta u Vojski Srbije. Na sajmovima se dijeli promotivni materijal, a prijem u Vojsku Srbije se sprovodi putem javnih konkursa koji se mogu naći na sajtu Ministarstva odbrane sa svim detaljnim informacijama o opštim i posebnim uslovima, statusu, potrebnom stručnom spremom, dokumentima koji se predaju za određeno radno mesto.

5.3. Prakse zapošljavanja u institucijama odbrane i rodna ravnopravnost

Prakse zapošljavanja su jedna od ključnih tačaka u procesu integrisanja žena u oružane snage. Ukoliko imaju elemente direktne ili indirektno diskriminacije, one mogu uprkos intenzivnim promotivnim aktivnostima i mjerama voditi kontinuirano nižoj selekciji žena. Čak i ako nisu odlikovane bilo kakvim elementima otvorene ili prikrivene diskriminacije, ukoliko nisu ojačane mjerama afirmativne akcije za podsticanje zapošljavanja manje zastupljenih grupa (u ovom slučaju žena), one mogu biti neefektivne sa stanovništva balansiranih ishoda u strukturi zaposlenih.

Imajući u vidu informacije dostavljene od Ministarstava odbrane četiri države, politikama i praksama zapošljavanja se pridaje puno značaja. Unapređivanje zakonskih i podzakonskih akata, internih politika zapošljavanja i politika upravljanja kadrovima, sinhronizovanje promocija sa oglašavanjem radnih mjesta, prilagođavanje standarda fizičke spremnosti ženama, samo su neki od elemenata praksi zapošljavanja kojima se nastoje ostvariti jednake mogućnosti za žene i muškarce.

U ministarstvima se sprovode analize zapošljavanja i na osnovu njih daju preporuke za nove cikluse zapošljavanja, uključujući i preporuke za povećanja zapošljavanja žena. U pojedinim državama (npr. BiH) komisije za prijem novih kadrova moraju imati među članovima i žene. U svim državama provjera kandidata/kinja podrazumijeva i provjeru povezanu sa kršenjem ljudskih prava, te osobe koje su osuđene za nasilje u porodici i rodno zasnovano nasilje ne mogu biti primljene u službu.

Ipak, prisutni su i elementi koje je potrebno dalje unapređivati kako bi se dodatno podstaklo zapošljavanje žena u redovima profesionalnih vojnika/inja, te otklonile strukturne i kulturne barijere koje stoje na putu masovnijeg opredjeljivanja žena za vojnu karijeru. Uvažavajući osobenosti praksi četiri države, u nastavku su prikazane informacije za svaku državu posebno.

Bosna i Hercegovina

Zapošljavanje

U skladu sa *Planom i dinamikom otpusta personala* i *Planom prijema personala* na osnovu upražnjenih formacijskih mjesta odluku o potrebama za prijem u vojnu službu donosi ministar odbrane BiH, na predlog načelnika Zajedničkog Štaba (ZŠ) OS BiH. U vojnu službu može biti primljeno lice koje ispunjava opšte uslove prijema i posebne uslove propisane konkursom/oglasom u skladu sa *Zakonom o službi* i *Pravilnikom o prijemu u vojnu službu*. U skladu sa ovim Pravilnikom, postupak prijema sadrži prijem, pregled i ocjenu prijave kandidata na konkurs, testiranja, zdravstvene preglede, bezbjednosne provjere, obuku kandidata i zaključivanje Ugovora o prijemu u vojnu službu. Čitav proces traje 6 mjeseci za kandidate/kinje za vojnike i podoficire, a za oficire 14 mjeseci. Kriterijumi za prijem u vojnu službu se razlikuju za žene i muškarce u pogledu testa fizičke spremnosti, jer su definisane različite norme. Testovi fizičke provjere su prilagođeni kandidatkinjama. Procedura bezbjednosne provjere kandidata/kinja obuhvata provjeru svih činjenica navedenih u *Upitniku za provjeru*, kao i saradnju sa svim relevantnim agencijama i institucijama pri prikupljanju bezbjednosno interesantnih informacija potrebnih za formiranje konačnog *Izveštaja o završenoj provjeri*. Kandidati/kinje ne mogu biti angažovani u OS BiH ukoliko imaju istorijat kršenja ljudskih prava, uključujući i nasilje u porodici ili seksualno nasilje.

Zapošljavanje se vrši u skladu sa Politikom rodne ravnopravnosti u MO i OS BiH koja definiše kao jedan od ciljeva „ostvarivanje stvarne ravnopravnosti polova definisane Zakonom o ravnopravnosti polova BiH“. Međutim, kvote za zastupljenost žena u oružanim snagama ne postoje, a ni godišnji ciljevi kojima se definiše planirano regrutovanje kadra ne definišu prijem novih kadrova prema polu. Ovi ciljevi ustanovljeni su u skladu sa Planom potreba za prijem na osnovu upražnjenih formacijskih mjesta. Bez obzira na to što udio žena nije definisan kao kvantifikovani cilj koji je potrebno dostići, sprovode se mjere sa ciljem povećanja broja žena u OS BiH o kojima je bilo reči u prethodnom poglavlju.

Praćenje praksi zapošljavanja i rodna senzibilizacija kadrovskih komisija

U cilju praćenja zapošljavanja sprovodi se godišnja analiza upravljanja personalom koja ima za cilj da ukaže na pozitivne i negativne okolnosti u oblasti upravljanja personalom. Na osnovu te analize preporučuju se mjere, radnje i postupci koji treba da se preduzmu u narednom periodu u cilju ostvarivanja što boljih rezultata rada u oblasti upravljanja personalom. Prijem u vojnu službu predstavlja jedan od važnijih aspekata ovih analiza. Na osnovu analiza koje su sprovedene u periodu 2017-2019. godine konstatovano je da su Komisije za prijem u vojnu službu radile u skladu sa zakonskim i podzakonskim propisima koji regulišu ovu oblast.

Preduzeti su i koraci da se članovi kadrovskih komisija senzibilizuju za rodnu ravnopravnost. Članovi komisije za odabir i prijem u vojnu službu su imenovani odlukom Ministra odbrane i dužni su da rade u skladu sa zakonskim i podzakonskim aktima koji regulišu ovu oblast. Odabir kandidata se vrši na osnovu lista uspjehnosti. Svi članovi komisija koje se bave regrutovanjem pohađali su kurseve iz oblasti rodne ravnopravnosti. Pored toga *Pravilnikom o prijemu u vojnu službu* definisana je i obaveza da se u komisiji za selekciju nalaze i žene i muškarci.

Crna Gora

Zapošljavanje

U Crnoj Gori postoji jasno definisan strateški pristup u vezi sa zapošljavanjem žena u oružanim snagama. U *Strategijskom pregledu odbrane Crne Gore* iz 2018. godine navedeno je da će Ministarstvo odbrane i dalje pružati jednake šanse za žene i muškarce za zapošljavanje i karijeru u Vojski kao i da će pružati kontinuiranu podršku ženama da se usavršavaju i razvijaju svoju karijeru, te da će im obezbijediti otvorenost i dostupnost svih, a posebno vodećih pozicija. *Dugoročnim planom razvoja odbrane 2019-2028*, povećanje broja žena na komandnim dužnostima, u misijama i operacijama utvrđeno je kao jedan od prioriteta prvog nivoa, a u okviru programske oblasti „Pribavljanje kadra“ navedeno je da aktivnom promocijom vojne profesije treba što više približiti vojsku mlađoj ženskoj populaciji. Ministarstvo odbrane je, u julu 2016. godine, donijelo *Strategiju upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu odbrane i Vojski Crne Gore*, kojom je definisana politika rodne ravnopravnosti i u vezi s tim određeni strateški ciljevi koji se odnose na povećanje zastupljenosti žena u Vojski, na komandnim dužnostima i u misijama. Strategija se sprovodi godišnjim akcionim planovima koji obuhvataju i politiku rodne ravnopravnosti i ciljeve u toj oblasti, i koji svake godine predviđaju donošenje internog plana rodne ravnopravnosti u Ministarstvu i Vojski.

Zakonom o Vojski Crne Gore je određeno da se prilikom prijema u službu u VCG vodi računa, između ostalog i o rodno balansiranoj zastupljenosti. Metodologije procjene za prijem u službu, obrazovanje kadeta i stipendiranje studenata predviđaju kriterijum da u slučaju da dva kandidata različitog pola imaju isti broj bodova, u postupku selekcije, prednost će imati kandidat ženskog pola.

Na osnovu *Pravilnika o načinu prijema lica u službu u Vojski Crne Gore i rezervni sastav Vojske i načinu izbora kadeta*, pokretanje postupka za prijem lica predlaže Generalštab, u skladu sa planovima popune. Javni oglas sadrži opšte uslove, koji su ujedno i zakonski definisani uslovi, ali i posebne uslove koji su utvrđeni za svako formacijsko, odnosno radno mjesto. Opšti uslovi podrazumjevaju da kandidati/kinje treba da budu crnogorski državljani i da nemaju državljanstvo druge države; da nisu mlađi/e od 18 godina; da ispunjavaju uslove u pogledu zdravstvene i psihološke sposobnosti za službu u vojsci; da zadovoljavaju kriterijume u pogledu fizičke sposobnosti, u skladu sa

standardima koje utvrđuje Ministarstvo; da imaju odgovarajuće obrazovanje; da nisu osuđivani/e na bezuslovnu kaznu zatvora u trajanju dužem od šest mjeseci, odnosno da nisu pravosnažno osuđeni za krivično djelo protiv ustavnog uređenja i bezbjednosti Crne Gore, čovječnosti i drugih dobara zaštićenih međunarodnim pravom, života i tijela, sloboda i prava čovjeka i građanina, polne slobode, braka i porodice, zdravlja ljudi, zaštite na radu, opšte sigurnosti ljudi i imovine, pravnog saobraćaja, službene dužnosti, pravosuđa, javnog reda i mira, časti i ugleda, Vojske Crne Gore, imovine i državnih organa, da se protiv njih ne vodi krivični postupak za krivično djelo za koje se goni po službenoj dužnosti; da im pravosnažnom presudom nije zabranjeno obavljanje određene djelatnosti, odnosno dužnosti; da im u posljednje tri godine prije prijema u službu u Vojsci nije prestala služba u državnom organu ili pravnom licu zbog teže povrede službene dužnosti i da ne postoje bezbjednosne smetnje za prijem u službu u vojsci.⁴⁴

Potvrdu nadležnog organa da se protiv njih ne vodi krivični postupak kandidati/kinje prilažu uz ostalu dokumentaciju. Kandidat/kinja ne može da bude angažovan/a u VCG ukoliko ima istorijat kršenja ljudskih prava poput počinjenog nasilja u porodici ili seksualnog nasilja. To je pre svega definisano Zakonom o VCG koji je operacionalizovan i Pravilnikom.

Kriterijumi za prijem u vojnu službu se razlikuju za žene i muškarce u aspektu koji se odnosi na provjeru fizičkih sposobnosti. Komisije za prijem sprovode postupke selekcije u skladu sa metodologijama koje obezbjeđuju transparentan i objektivan proces, što omogućava potpunu primjenu merit sistema.⁴⁵ Sačinjava se rang lista kandidata koja obuhvata svaki od kriterijuma, uspjeh tokom obrazovanja, ocjene na testiranjima, sa intervjuja. Rang lista je takođe dostupna kandidatima/kinjama na uvid, u dijelu uspeha na provjerama. Ona takođe olakšava komisijama za prijem ocjenu kvaliteta prijavljenih kandidata/kinja. Sistem selekcije kandidata/kinja se podvrgava internoj analizi u cilju ocjene efikasnosti. U periodu 2017-2019. sprovedena je jedna takva analiza procesa selekcije. Nalaz te analize je ukazao da su primljeni kandidati/kinje koji ispunjavaju uslove oglasa i koji su zadovoljili na svim provjerama. Takođe, registrovan je mali broj povlačenja prijava tokom selekcionog postupka i velika uspješnost primljenih kandidata/kinja na obrazovanjima ili obukama.

Praćenje praksi zapošljavanja i rodna senzibilizacija kadrovskih komisija

U MO Crne Gore ocjenjuju da je potrebno da se elementi procesa selekcije dalje unaprijede kako bi se garantovalo da procedure i procesi selekcije ne samo odražavaju najviše standarde transparentnih procedura i primjene kriterijuma kojima se biraju najuspješniji kandidati/kinje, već da se obezbijedi da se u sve elemente procesa selekcije dosljedno integrišu principi rodne ravnopravnosti. To podrazumijeva i da članovi/ce komisije koji/e se bave regrutovanjem novih kadrova budu edukovani/e o rodnim principima, kao i da komisije budu rodno balansirane u svom sastavu. U sadašnjim uslovima, nisu svi članovi/ce komisije prošli obuku iz rodne ravnopravnosti. Takođe, ne postoje ni interni propisi koji bi obavezivali da u sastavu komisije za prijem novih kandidata/kinja žene budu zastupljene jednako koliko i muškarci. Ovo su aspekti na kojima je potrebno raditi u narednom periodu.

Republika Sjeverna Makedonija

Zapošljavanje

Integracija rodne perspektive u strateškim dokumentima važan je temelj za prijem žena u oružane snage. Strategija odbrane naglašava da će princip rodne ravnopravnosti biti obuhvaćen u svim fazama odbrambene politike i planiranja.

Dio politika sadržanih u Strategiji za upravljanje ljudskim resursima u odbrani osnova su za prijem žena i razvoj njihove karijere. Politika privlačenja osoblja u odbrani daje smjernice za uspostavljanje modela privlačenja i prijema osoblja, popularizaciju odbrambenih profesija u društvu i usmjereno privlačenje kritičnih odbrambenih specijalnosti.

Politika strukture osoblja u odbrani daje smjernice za: utvrđivanje potreba u dijelu osoblja u odbrani; strukturisanje potrebnih vještina i kompetencija prema hijerarhiji i međuzavisnosti; utvrđivanje potreba u dijelu razvoja vještina i kompetencija (ulazni parametar u sistemu obrazovanja i obuke); utvrđivanje potreba za regrutacijom i kadrovskim popunjavanjem.

Strateški pristup Vojne akademije u ovoj oblasti zasnovan je na Dugoročnom planu razvoja odbrane i ostalim strateškim dokumentima Ministarstva odbrane. Aktivnosti Vojne akademije na planu popularizacije vojne profesije i selekcije i prijema žena na studije na Vojnu akademiju odvijaju se po principu inkluzivnosti i nediskriminacije.

Prijem novog osoblja - profesionalnih vojnika u Armiju - odvija se u skladu sa uspostavljenim sistemom *planiranja, programiranja, budžetiranja i izvršenja* (PPBI). Na godišnjem nivou planira se ukupan broj žena i muškaraca profesionalnih vojnika koje treba primiti u službu u Armiji, podeljeni prema rodovima i službama. Na osnovu iskazanih potreba Generalštaba, MO raspisuje javni konkurs za izbor i prijem kandidata/kandidatkinja za profesionalne vojnike.

Za rad na određeno radno vrijeme, sa ugovorom o zapošljavanju u trajanju od 4 (četiri) godine sa mogućnošću njegovog produženja više puta, ali najviše do 45 godina starosti po sopstvenom izboru, objavljuje se javni konkurs za izbor i prijem u skladu sa zakonom.

Uslovi za prijem su isti za žene i muškarce i propisani su *Zakonom o službi u Armiji RSM*. Ovi uslovi propisuju da kandidati moraju biti državljani Republike Sjeverne Makedonije, da su punoljetna lica i da imaju posebnu zdravstvenu i fizičku sposobnost. Posebni uslovi predviđaju da kandidati treba da imaju završeno srednje obrazovanje i da nisu stariji od 25 godina na dan kada ističe rok za prijavljivanje na konkurs za prijem profesionalnih vojnika.

44 Zakon o Vojsci, član 47.

45 Odnosno sistema koji nagrađuje prema zaslugama.

Javni oglas se objavljuje na internet stranici MO i u najmanje dvije dnevne novine od kojih je najmanje jedna od novina koje se objavljuju na makedonskom jeziku, a jedna novina na jeziku kojim govori najmanje 20% građana koji govore službeni jezik različit od makedonskog jezika.

Faze prijema novih kadrova, u skladu sa *Pravilnikom o načinu sprovođenja postupka za prijem kandidata za oficire, odnosno podoficire, profesionalne vojnike i civilna lica u službu u Armiji Republike Sjeverne Makedonije* obuhvataju:

- Provjeru podataka koje su kandidati iznijeli kao istinite
- Provjeru fizičke sposobnosti u skladu sa Pravilnikom o načinu održavanja i provjere fizičke sposobnosti aktivnog vojnog personala u službi u Armiji Republike Sjeverne Makedonije
- Provjeru zdravstvene sposobnosti u skladu sa Pravilnikom o mjerilima ocjenjivanja posebne zdravstvene i fizičke sposobnosti aktivnog vojnog personala za službu u Armiji Republike Sjeverne Makedonije
- Intervju, odnosno kandidati koji su uspješno prošli zdravstvene i fizičke preglede i ispunjavaju zakonske uslove se pozivaju na intervju od strane Komisije koju formira ministar/ka odbrane.

Ukoliko se tokom postupka o bezbjednosnoj provjeri potvrdi da je osoba prekršila zakonske propise, uključujući i povredu ljudskih prava, ta osoba ne može dobiti bezbjednosan sertifikat, čime se ne može izvršiti prijem te osobe u Armiju.

Provjeru fizičke sposobnosti vrši Komisija za provjeru fizičke sposobnosti formirana Rješenjem ministarke odbrane, i ona radi u saglasnosti sa *Pravilnikom o načinu održavanja i provjere fizičke sposobnosti aktivnog vojnog personala u službi u Armiji Republike Makedonije*. Provjera zdravstvene sposobnosti i psihološko testiranje za ocjenu sposobnosti za vojnu službu vrši Vojno-ljekarska komisija Ministarstva odbrane formirana Rješenjem ministarke odbrane i ona radi u saglasnosti sa *Pravilnikom o mjerilima ocjenjivanja posebne zdravstvene i fizičke sposobnosti vojnog personala za službu u Armiji Republike Makedonije*.

Kandidati/kinje koji nijesu primljeni dobijaju pismeno obavještenje Komisije za sprovođenje postupka za izbor i prijem sa obrazloženjem iz kojih razloga nijesu primljeni, a potom imaju pravo da se žale Državnoj komisiji za odlučivanje u upravnom postupku i postupku iz radnog odnosa u drugom stepenu.

Objektivnost procesa zapošljavanja se postiže tako što osim Komisije za sprovođenje postupka za prijem, koja je određena Rješenjem ministarke odbrane, u postupku učestvuju i organizacione jedinice Ministarstva, Vojno-medicinski centar i Generalštab Armije, svaki sa svojom nadležnošću.

Kriterijum za prijem u vojnu službu su isti za žene i muškarce osim u pogledu rodno specifičnih standarda za fizičku spremnost, gdje su vrednosti niže za žene u odnosu na muškarce. Prema navodima MO pri izboru kandidata vodi se računa o adekvatnoj i pravednoj zastupljenosti pripadnika etničkih zajednica i razvoju rodne perspektive, uz poštovanje principa stručnosti i kompetentnosti. Čitav proces u proseku traje od 2 do 3 mjeseca.

Praćenje praksi zapošljavanja i rodna senzibilizacija kadrovskih komisija

U MO i Armiji se sprovodi interna analiza procesa zapošljavanja u skladu sa Sistemom za PPBI (Planiranje, Programiranje, Budžetiranje i Izvršavanje), a Interne analize se sprovode i na Vojnoj akademiji, gdje se vrši selekcija i prijem pitomaca.

Republika Srbija

Zapošljavanje

Procedure zapošljavanja su slične i u Srbiji, kandidati/kinje moraju da prođu bezbjednosnu provjeru, test za psihološku procjenu i test engleskog jezika. Provjera kandidata/kinja podrazumijeva i da osobe koje imaju istorijat kršenja ljudskih prava, uključujući i nasilje u porodici i seksualno nasilje ne mogu biti angažovani u VS.

Praćenje praksi zapošljavanja i rodna senzibilizacija kadrovskih komisija

Komisije za prijem novih kadrova nijesu u obavezi da imaju među članovima i žene i muškarce, niti imaju obavezu da su pohađali kurseve iz oblasti rodne ravnopravnosti. Komisija na osnovu kriterijuma vrši rangiranje i prvorangirani se primaju bez obzira na pol. Prema navodima MO, ključni efekti politika privlačenja žena ogledaju se u povećanom učešću u školovanju za vojnu profesiju, a onda spontano dolazi i do njihovog većeg učešća među zaposlenima. Do sada nije sprovedena interna ili eksterna analiza mjera efikasnosti sistema selekcije.

6. Razvoj karijere i uslovi rada

Mogućnosti koje žene imaju da napreduju u više činove ili na rukovodeće položaje, kao i različiti uslovi rada utiču na zadovoljstvo radom i razvoj karijere žena u oružanim snagama, ali i doprinose ukupnom utisku o oružanim snagama kao poslodavcu i time doprinose privlačenju većeg broja žena. Nalazi istraživanja upućuju da u sistemima odbrane četiri države postoje sistemi praćenja i unapređivanja kadrova koji su u osnovi rodno osjetljivi ali ne idu dalje od rodno osjetljivih evidencija i obezbjeđivanja jednakih uslova, odnosno ne sadrže prakse koje bi na produbljeniji način vodile računa o specifičnim potencijalima i potrebama žena, te obezbjedile i rodno specifične oblike sistematske podrške. Razvoj karijere se uglavnom oslanja na različite obuke koje se stavljaju na raspolaganje ženama i muškarcima, a obrasci napredovanja i uslovi rada su definisani isto za žene i muškarce, ne vodeći računa o dodatnim opterećenjima koje u društvima regiona imaju žene zbog dominantne uloge u brizi o porodici. Evidencije o fluktuaciji i razlozima za odustajanja od karijere profesionalnog vojnika/inje su uspostavljene, ali nijesu dovoljno precizne da bi se mogli sagledati stvarni razlozi napuštanja vojne službe. Uslovi rada u različitim aspektima prilagođeni su potrebama žena, mada je još dosta prostora za njihovo unapređivanje, kako u fizičkim i materijalnim aspektima (uniforme, fizički uslovi rada), tako i u aspektima koji se odnose na podršku u razvoju karijere (na primjer sistemu mentorstva, i sl.).

6.1. Praćenje i unapređivanje kadrova

U MO i OS BiH postoji sistem praćenja, usavršavanja i napredovanja kadrova. Prema informacijama MO, profesionalni razvoj i upravljanje karijerom profesionalnih vojnih lica se definiše, planira, organizuje i sprovodi sa ciljem osiguranja propisanog i transparentnog profesionalnog razvoja i efikasnog upravljanja karijerom, u skladu sa potrebama službe, propisima, profesionalnim iskustvom i sposobnostima. Sistem razvoja karijere definisan je *Pravilnikom o profesionalnom razvoju i upravljanju karijerom*. Prema ocjeni MO uspostavljen je kvalitetan formalno-pravni osnov i sistem za upravljanje karijerom koji uključuje i pitanje ravnopravnosti polova, te će se efekti sa povećanjem broja žena na višim činovima prepoznati u narednom periodu, kako se bude razvijala karijera pripadnica koje su u okviru sistema odbrane.

U cilju praćenja kretanja kadrova uspostavljen je mehanizam praćenja fluktuacije. Ovaj mehanizam se služi elektronskom bazom ORACLE koja se vodi u MO i OS BiH. Baza sadrži liste uspješnosti na kojima su evidentirana profesionalna vojna lica bodovana prema propisanim kriterijumima.

U MO i Vojsci Crne Gore, na osnovu *Zakona o Vojsci Crne Gore* određeno je da se unaprjeđivanje vojnih lica vrši u skladu sa zakonskim propisom i potrebama službe, dok se potrebe za unaprjeđivanjem utvrđuju Planom unaprjeđivanja vojnih lica. Zakonom su definisani i uslovi za unaprjeđivanje u više činove za profesionalna vojna lica, poput odgovarajuće ocjene, nepostojanja bezbjednosnih smetnji, nekažnjavanja za krivično djelo kaznom zatvora u određenom vremenu, nekažanjavanje za disciplinski prestup, provođenja odgovarajućeg vremena u činu, poznavanja engleskog jezika po NATO standardu STANAG 6001, postavljenja na formacijsko mjesto višeg čina i tome slično, kao i detaljniji uslovi za unapređivanje po činovima oficira i podoficira. Izbor oficira i podofocira za redovno unapređivanje vrši se jednom godišnje na osnovu uslova propisanih ovim zakonom, Plana unapređivanja vojnih lica i kriterijuma koji se odnose na: stručne i radne kvalitete, uzimajući u obzir ocjene, nivo obrazovanja i usavršavanja, mišljenje pretpostavljenih, radno iskustvo, karijerne planove razvoja i druge podatke, u skladu sa metodologijom za sprovođenje postupka redovnog unapređivanja oficira, odnosno podoficira koju donosi Ministarstvo. Izbor oficira i podoficira za redovno unapređivanje vrši komisija koju obrazuje ministar. Način izbora oficira, odnosno podoficira za redovno unapređivanje propisuje Ministarstvo. Oficiri i podoficiri se mogu vanredno unaprijediti ako, pored ispunjavanja određenih uslova, učine djelo od: posebnog značaja za zaštitu života i zdravlja ljudi, posebnog značaja za zaštitu prirodnih i drugih dobara, postigne vanredne rezultate ili pokaže izuzetnu sposobnost u radu. Postupak za vanredno unapređivanje pokreće načelnik Generalštaba, a način vanrednog unapređivanja propisuje Ministarstvo.

U MO i Armiji Republike Sjeverne Makedonije, odnosno sa formiranjem Armije uspostavljen je sistem praćenja, usavršavanja i napredovanja personala. Sistem je uspostavljen u skladu sa normativnim aktima i sastoji se od nekoliko faza i komponenti koje se realizuju u okviru godišnjeg rada Komande i jedinica u Armiji:

U MO i Armiji Republici Sjevernoj Makedoniji, sistem praćenja, usavršavanja i unapređenja osoblja u skladu je sa Zakonom o službi u Armiji i usvojenim normativnim aktima, a realizuje se u skladu sa Planom rada u Generalštabu, komandama i jedinicama u Armiju i sastoji se od nekoliko procesa:

1. Prvi proces uključuje aktivnosti praćenja i ocenjivanja pripadnika/nica Armije. Riječ je o godišnjem procesu u kojem se prate i razgledaju rezultati rada za period koji se računa od poslednjeg unapređenja i koji završava potpisivanjem „službene ocjene“.
2. Drugi proces započinje formiranjem komisija izabranih na osnovu njihovih profesionalnih, stručnih i karakternih osobina za unapređenje na nivou Armije. Komisije, na osnovu izvršenog uvida u dosijea starješina koji ispunjavaju uslove za unapređenje u određenom činu, izrađuju predlog rang liste kandidata za unapređenje u viši čin rodova i službi u Armiji. Kroz ovaj podproces ocenjuju se sve starješine i vrši se njihovo rangiranje. Izveštaji sa nalazima ove procjene dostavljaju se osobama odgovornim za unapređenje (Ministru/arki odbrane i Načelniku Generalštaba).
3. Treći proces je proces rada kadrovskog savjeta koji se formira u vojnim jedinicama i institucijama u rangu bataljona i više. Prilikom formiranja savjeta treba voditi računa o adekvatnoj i pravičnoj zastupljenosti osoba koje pripadaju svim zajednicama. Osnovna funkcija ovog savjetodavnog tijela je razmatranje kadrovskih pitanja za aktivno vojno i civilno osoblje (imenovanje, upućivanje na rad, zastupanje, razrješenje sa dužnosti zbog stručnog osposobljavanja i usavršavanja, premeštaj itd.) i o tim pitanjima daje se mišljenje nadležnom starješini.

Prema informacijama MO, jedan od postulata koji su sadržani u *Strategiji za upravljanje ljudskim resursima* je postulat ravnopravnosti, u saglasnosti sa kojim su svi procesi upravljanja ljudskim resursima definisani tako da omogućavaju jednake mogućnosti za razvoj karijere, usavršavanje, selekciju, postavljanje i unapređivanje po hijerarhiji odbrane i pravedne etničke i rodne zastupljenosti, u saglasnosti sa društveno prihvaćenim normama i standardima, imajući u vidu postignute rezultate i potrebne kompetencije.

I u MO i **Vojsci Srbije** postoji sistem praćenja, usavršavanja i napredovanja kadrova. Lica u VS se redovno ocjenjuju i procjenjuju se dužnosti za koje lice ima afiniteta, prati se rad, a prema navodima MO, dužnosti se ne dijele prema polu. Za sada, međutim, ne postoji mehanizam kojim bi se mogla pratiti fluktuacija zaposlenih prema polu. Ne vodi se ni evidencija o osobama koje odustaju sa obuke prema polu.

6.2. Profesionalni razvoj

Uvođenje u službu i radne zadatke

Prema informacijama ministarstava odbrane država iz regiona, važnu ulogu na početku karijere ima podrška koja se novoprimiteljima daje pri uvođenju u radne zadatke. Ni u jednoj državi nije uspostavljen formalni sistem mentorstva, pa ni mentorstva koji bi bio rodno specifičan i koji bi omogućio da žene pripadnice vojske pružaju sistematsku podršku svojim novoprimiteljima kolegicama, ali se slična podrška organizuje kroz neformalne prakse. Nadležne starješine najčešće pružaju tu podršku, a prisutna je i kolegijalna podrška u upoznavanju sa dužnostima. Ova kolegijalna podrška prisutna je i prilikom uvođenja pojedinaca/ki na rukovodeće i komandne pozicije.

Obuke i usavršavanje

U oružanim snagama sve četiri države važnu ulogu u razvoju karijere pripadnika/ca profesionalne vojske imaju kontinuirane obuke različitih vrsta.

Prema informacijama **MO i OS BiH**, žene su tretirane na isti način kao muškarci kada su u pitanju usavršavanje i napredovanje tokom radne karijere. Svi podzakonski akti koji regulišu oblast razvoja karijere, uključujući i *Pravilnik o školovanju i usavršavanju profesionalnih vojnih lica*, *Pravilnik o profesionalnom razvoju i upravljanju karijerom*, definišu ravnopravan tretman svih lica. Ipak, treba imati u vidu, kao što je već napomenuto, da ravnopravan tretman ne mora voditi jednakim ishodima u uslovima kada su žene tek od nedavno zakoračile u vojne karijere i suočavaju se sa različitim izazovima integrisanja u profesiju i organizaciju kojom još uvek dominiraju muškarci.

Prema navodima ministarstava odbrane, žene i muškarci imaju ravnopravan pristup obukama i stručnom usavršavanju, a o učešću žena i muškaraca u statusu profesionalnih vojnih lica u obukama se vodi evidencija razvrstana prema polu.

U OS BiH obuke obuhvataju i različite teme u oblasti rodne ravnopravnosti, poput osnovne obuke o rodnoj ravnopravnosti, o rodno zasnovanom nasilju, seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu i rodno zasnovanoj diskriminaciji, sadržaja iz oblasti međunarodnih konvencija i prava žena, poput CEDAW, Istanbulske konvencije, sadržaja iz oblasti međunarodnih konvencija i pravima žena u situacijama sukoba i mirovnih, izbjegličkih i sličnih okolnosti. Ovakve obuke su realizovane u sklopu osnovne vojne obuke za prijem u profesionalnu vojnu službu za vojnike, podoficire i oficire, kako žene tako i muškarce, u okviru preduputne obuke, obuke za razvoj žena i muškaraca koji treba da preuzmu uloge vođa i u jedinicama i komandama OS BiH. Stručno usavršavanje iz oblasti rodne ravnopravnosti se sprovodi od 2008. godine kroz različite kurseve, seminare, radionice, konferencije i studijska putovanja. U periodu 2017-2019. obuke o rodnoj ravnopravnosti prošle je 2,265 zaposlenih vojnih lica, među kojima je bilo 37,9% žena. Ovaj podatak ukazuje da žene u obukama o rodnoj ravnopravnosti učestvuju znatno iznad svoje zastupljenosti u profesionalnoj vojsci što može predstavljati dobar indikator njihovog interesovanja za rodnu ravnopravnost, svoja prava i doprinijeti njihovom osnaživanju, ali sa druge strane mogu predstavljati i negativni pokazatelj nižeg interesovanja muškaraca za ovu temu, te shvatanja da je rodna ravnopravnost primarno žensko pitanje.

U Vojsci Crne Gore osobe zaposlene kao profesionalni vojnici/kinje prolaze različite obuke definisane *Planom i programom obuke* za određenu grupu/kategoriju, i to: osnovnu vojničku obuku u Centru za obuku i stručno-specijalističku obuku u jedinicama u kojima su raspoređeni, koja je i u vezi sa poslovima koje će vršiti. Usavršavanje profesionalnog kadra za komandne pozicije vrši se na inostranim vojno-obrazovnim institucijama, a za potrebe upravljanja programima na fakultetima u Crnoj Gori. Obuke koje se odnose na osposobljavanje lica u službi u Vojsci vrši se u zemlji, u Centru za obuku, i inostranstvu. Druge vrste obuka se realizuju takođe u zemlji, koristeći interne mehanizme ili u okviru vanjskih institucija, u inostranstvu, zahvaljujući bilateralnoj saradnji i podršci međunarodnih institucija. Obrazovanje, obuka i usavršavanje su identični za žene i muškarce, kao i kriterijumi za upućivanje na obuku i usavršavanje.

Prema informacijama MO, žene i muškarci imaju ravnopravan pristup obukama i stručnom usavršavanju i u njima ravnopravno učestvuju, ali se pojašnjava da se prije svega misli na to da u pravnom smislu nema prepreka da žene i muškarci ravnopravno učestvuju u obukama i da imaju ravnopravan pristup razvoju karijere. U MO postoji baza u kojoj se registruju svi zaposleni koji su učestvovali u obukama i stručnom usavršavanju. Prema podacima MO među zaposlenima u VCG koji su učestvovali u obukama u 2019. godini bilo je 7% žena i 93% muškaraca. Ove obuke su uključivale sadržaje iz oblasti rodne ravnopravnosti, rodno zasnovanog nasilja, seksualnog uznemiravanja na radnom mestu i rodno zasnovane diskriminacije, kao i iz oblasti međunarodnih konvencija i prava žena u situacijama sukoba i mirovnih, izbjegličkih i sličnih okolnosti. Zaposlenima su dostupne i posebne obuke za menadžerske vještine, nezavisno od nivoa komandovanja/rukovodjenja. Ove obuke obuhvataju i oblast ljudskih prava, ali nijesu neophodan uslov za obavljanje rukovodeće funkcije. Dok za zaposlene postoji obuka o održavanju radnog okruženja bez uznemiravanja, za rukovodeći/komandni kadar specifično takva obuka nije predviđena.

Obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti se sprovodi od 2014. godine i obuhvata teme kao što su *NATO direktiva BI SCI 40-1* i *Rezolucija SB UN 1325*, integracija rodne perspektive u mirovnim operacijama, rodna ravnopravnost sa posebnim osvrtom na seksualno nasilje i nasilje nad ženama. Obuku vrše sertifikovani/e rodni/e instruktori/ke koji/e su prošli/e obuku po akreditovanom programu Nordijskog centra za rod u mirovnim operacijama u Švedskoj.

U Sjevernoj Makedoniji u okviru Ministarstva odbrane i Armije funkcionišu sljedeći centri za obuku:

- Centar za obuku „Dr Joseph Cruzel“ odgovoran za sprovođenje specijalizovane obuke u nekoliko oblasti, u cilju unapređenja vještina i sposobnosti različitih kategorija odbrambenog osoblja.
- „Regionalni centar za odnose sa javnošću (RCOJ)“, koji je akreditovani NATO-ov partnerski centar za edukaciju i obuku i etablirani regionalni centar inkorporiran u strukturi Ministarstva, koji sprovodi nacionalne i međunarodne kurseve vezane za odnose sa javnošću.
- Centar za obuku pilota.

Komanda za obuku i doktrine (KOD), koja se nalazi u okviru organizaciono-formacione strukture Armije, ima zadatak da organizuje, koordiniše i sprovodi individualnu obuku vojnika, pitomaca, podoficira i oficira iz aktivnog i rezervnog sastava, podržavajući kolektivnu obuku vojnika komande i jedinica Armije i razvoj doktrina i lekcija naučenih u Armiji.

Unutar KOD-a se nalaze: Centar za individualnu obuku, Centar za obuku pitomaca, Centar za podršku obuke (Krivolak, Streljište, Obuka na vodi i u zimskim uslovima) Centar za strane jezike, Centar za uzgoj i dresuru pasa, Centar za izradu doktrina, pravila, smjernica i naučenih lekcija, Centar za simulacije.

U okviru logističke baze Armije funkcioniše i Odjeljenje za medicinsku obuku.

Kriterijumi za upućivanje na školovanje, usavršavanje i obuku ne razlikuju se za žene i muškarce, a obuke su podjednako dostupne i ženama i muškarcima.

Tokom karijere zaposleni prolaze kroz proces samostalnog učenja koji je suštinska komponenta samostalnog razvoja, a sastoji se od: individualnog učenja, istraživanja, profesionalnog proučavanja stručne literature i sticanja iskustava iz prakse. Ovo je od ključnog značaja za postizanje individualnih kvalifikacija neophodnih za razvoj osoblja u odbrani.

Od 2013. godine obuke sadrže i osnovnu obuku o rodnoj ravnopravnosti, o rodno zasnovanom nasilju, seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu i rodno zasnovanoj diskriminaciji, sadržaje iz oblasti međunarodnih konvencija i prava žena, poput CEDAW, Istanbulske konvencije, sadržaje iz oblasti međunarodnih konvencija i pravima žena u situacijama sukoba i mirovnih, izbjegličkih i sličnih okolnosti. Ove obuke sprovode sertifikovani treneri za rodnu ravnopravnost, kao i spoljnji eksperti za oblast rodne ravnopravnosti. Žene i muškarci imaju ravnopravne mogućnosti za stručno usavršavanje, o čemu se vode rodno podijeljeni podaci.

Tokom perioda 2017-2019. godine u obuci o rodnoj ravnopravnosti učestvovalo je 413 vojnih lica, među kojima je bilo 36,6% žena.

Prema informacijama Ministarstva odbrane **Republike Srbije**, u svrhu razvoja karijere žene i muškarci imaju ravnopravan pristup obukama i stručnom usavršavanju. Prema informacijama MO, u procesu selekcije kandidata za usavršavanja u oblasti civilno-vojne saradnje poseban akcenat se daje na učešću što većeg broja pripadnica ženskog pola, što se potencira i u pozivu za prijedlog kandidata. Dodatne obuke sadrže teme o rodnoj ravnopravnosti, rodno zasnovanom nasilju, seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu i rodno zasnovanoj diskriminaciji, o međunarodnim konvencijama i pravima žena uopšte, ali ne i o međunarodnim konvencijama i pravima žena u situacijama sukoba i mirovnih, izbjegličkih i sličnih okolnosti.

Intenziviranje realizacije obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti je naročito naglašeno usvajanjem *Nacionalnog akcionog plana (NAP) za primjenu Rezolucije 1325 SB UN - Žene, mir i bezbjednost u Republici Srbiji (2010-2015)*. Sadržaji obuke se realizuju u skladu sa procjenom obučenosti organizacijskih cjelina, a izbor konkretnih tematskih cjelina i metodologija realizacije obuke je u skladu sa Priručnikom za obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane i Vojski Srbije, objavljenog uz podršku UNPD SEESAC, u okviru projekta „Podrška integraciji načela rodne ravnopravnosti u reformu sektora bezbjednosti na Zapadnom Balkanu“⁴⁶. U 2019. godini obuku o rodnoj ravnopravnosti pohađalo je 15% zaposlenih žena i isto toliko zaposlenih muškaraca.

U MO i VS je dostupno i stručno osposobljavanje i usavršavanje za menadžerske vještine kako za rukovodiocima, tako i za komandni kadar i to za sve nivoe u hijerarhiji. Tokom karijere postoji stručno vođenje starješina (po komandnim ili štabnim dužnostima) i na osnovu procjena nadležnih starješina vrši se odabir. Obuku pohađaju sva lica, shodno njihovim potrebama i procjeni obučenosti. Rukovodioci i komandni kadar imaju obavezu da završe obuku iz oblasti ljudskih prava, o održavanju radnog okruženja bez uznemiravanja. Ova posljednja obuka dostupna je i ostalim zaposlenim licima.

46 Priručnik je promovisan u Domu Vojske Srbije 15. septembra 2016. godine

Tabela 6: Procenat žena među licima koja su prošla dodatne obuke, 2012. i 2019. godine

Država	2012.	2019.
Bosna i Hercegovina	5,5	9,4
Crna Gora	*	7,0
Republika Sjeverna Makedonija	13,4	13,0
Republika Srbija	19,0	22,0

* Nema podataka

Izvor: MO BiH, MO Crne Gore, MO Sjeverne Makedonije, MO Republike Srbije

Napredovanje u karijeri

Prema navodima ministarstava uslovi za napredovanje u više činove, na komandne i rukovodeće položaje isti su za žene i muškarce. U MO BiH ističu da su kriterijumi unapređivanja definisani *Pravilnikom o profesionalnom razvoju i upravljanju karijerom* isti za žene i muškarce, a da *Pravilnik o profesionalnom razvoju i upravljanju karijerom profesionalnih vojnih lica* otvara i mogućnosti za dodatne podsticaje za unapređivanje pripadnika/ca manje zastupljenog pola.⁴⁷

U Vojsci Crne Gore a na osnovu *Zakona o Vojsci Crne Gore* karijerni razvoj profesionalnih vojnih lica predstavlja proces postupnog sticanja znanja, vještina i sposobnosti koje predstavljaju osnov za postavljenje na odgovarajuće formacijsko mjesto, odnosno dužnost, na druge ili više dužnosti i unapređivanje u viši čin. Karijerni razvoj lica se planira, organizuje i sprovodi, na osnovu ocjene koja zavisi od kriterijuma kao što su vojno-stručna osposobljenost, ostvarenih rezultata u radu, samostalnosti i kreativnosti u radu, sposobnosti komandovanja, odnosno rukovođenja, odnosa prema potčinjenima, pretpostavljenima i fizičke spremnosti; kao i u zavisnosti od čina, obrazovanja, usavršavanja, vremena provedenog u službi, godina života i drugih okolnosti od značaja za vršenje službe u Vojsci. U toku je izrada podzakonskog akta kojim će se regulisati način sprovođenja karijernog razvoja. Dugoročnim planom razvoja odbrane određeno je da sistem karijernog vođenja polazi prvenstveno od potreba službe i obuhvata jasne i transparentne putanje karijernog razvoja zaposlenih, koje imaju za cilj dostizanje željene profesionalne strukture. Kriterijumi ovog sistema se odnose na identifikovanje potencijala i sposobnosti zaposlenih, rezultata rada, procjene njihovog profesionalnog razvoja, upoznavanja sa svim mogućnostima karijernog razvoja i njegovo praćenje. **Kadrovski informacioni sistem** pruža podršku za donošenje odluka u vezi profesionalnog i karijernog razvoja kadra.

Prema informacijama Ministarstva odbrane **Republike Sjeverne Makedonije** jednake mogućnosti za razvoj karijere i napredovanje za žene i muškarce regulisani su i *Zakonom o radnim odnosima* (Službeni glasnik RM br 62/5, 106/8, 161/8, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12 i 39/12) i *Zakon o sluzenju Armije Republike Sjeverne Makedonije* (Službeni glasnik br. 77/12, 29/14, 33/15, 71/16, i Službeni glasnik br. 101/19 i 14/20). Kao primjer jednakih mogućnosti za napredovanje u službi navedeno je to da je 2019. godine pukovnica bila imenovana za ađutanta Predsjednika Republike Sjeverne Makedonije, kao i to da su žene postavljene na komandne i komandirske dužnosti u Armiji, kao i na rukovodeće pozicije u MO.

Prema navodima Ministarstva odbrane Republike Srbije, žene su tretirane na isti način kao muškarci kada je riječ o usavršavanju i napredovanju tokom karijere. Ne postoji razlika u kriterijumima napredovanja za žene i muškarce, odnosno, ističe se da će žena, ako ispunjava uslove, napredovati podjednako kao muškarac.

Promjena karijere iz civilne u vojnu i obratno

Pojedinci/ke mogu razvijati svoju karijeru i prelaskom iz redova civilnih lica u vojna lica i obratno. **U BiH** taj prelazak je regulisan *Pravilnikom o prijemu*, a procedura se može organizovati putem javnog ili internog konkursa. U periodu 2017-2019. godine nije bilo ovakvih prelazaka iz civilne u profesionalnu vojnu službu, ali su četiri profesionalna vojna lica primljena po oglasu u kategoriju civilnih lica (dva muškarca i 2 žene). Razlog za prelazak u civilnu službu je rješavanje statusa stalnim radnim odnosom u kategoriji civilnih lica bez vremenskog ograničenja za razliku od profesionalnih vojnih lica koji zbog godina starosti u skladu sa *Zakonom o službi u OS BiH* moraju ranije napustiti OS.

Ministarstvo odbrane Crne Gore omogućava civilnim licima prelazak u profesionalnu vojnu službu pod određenim uslovima. Naime, civilno lice u službi u Vojsci može biti proizvedeno u profesionalno vojno lice ako ima odgovarajuće obrazovanje, ako je završilo obuku za oficira, podoficira, odnosno vojnika i ako to potrebe popune Vojske zahtijevaju. Prevođenje civilnog lica u službi u Vojsci u profesionalno vojno lice vrši se putem internog oglasa unutar Ministarstva koji se objavljuje na oglasnoj tabli i internet stranici. Odluku o pokretanju internog oglasa donosi ministar, na predlog načelnika Generalštaba. Proces selekcije sprovodi komisija koju obrazuje ministar, a provjera sposobnosti vrši se u skladu

⁴⁷ *Pravilnik o profesionalnom razvoju i upravljanju karijerom profesionalnih vojnih lica* („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“) član 26. stav 11: “(11) Po utvrđivanju neravnopravnosti polova u MO i OS BiH, u skladu sa *Zakonom o ravnopravnosti polova u BiH*, ministar odbrane donosi odluku kojom se odredbe stava (4) ovog člana dopunjuju u privremenom periodu koji navedena odluka propisuje. Tokom perioda propisanog navedenom odlukom uvodi se posebna mjera da, ukoliko se među pet, odnosno sedam najuspješnijih kandidata iz stava (4) ovog člana ne nalazi barem po jedan predstavnik svakog pola, listi se dodaje šesti, odnosno osmi kandidat. Navedeni šesti, odnosno osmi kandidat koji je dodan, u ovom slučaju je najuspješniji kandidat sa liste uspjehnosti pola koji nedostaje na listi uspjehnosti, a ispunjava sve uslove propisane zakonom i ovim pravilnikom.”

sa metodologijom za sprovođenje procesa selekcije kandidata za proizvođenje civilnog lica u profesionalno vojno lice. Pored prijema u službu putem javnog oglasa, izuzetno državni službenik/ca i namještenik/ca zaposlen/a u Ministarstvu može biti primljen u službu u Vojsci i postavljen na odgovarajuće formacijsko, odnosno radno mjesto na osnovu internog oglasa. U oba slučaja civilno lice/državni službenik/ca se može proizvesti u početne činove, osim u izuzetnim slučajevima kada potrebe Vojske to zahtijevaju. Tokom 2017-2019. u profesionalni vojni status iz civilnog statusa je prešlo 4 žene i dva muškarca. Udio proizvedenih u prosečnom broju zaposlenih civilnih lica u sve tri godine je 2,41%.

Ministarstvo odbrane Sjeverne Makedonije omogućava prelazak civilnih lica u profesionalnu vojnu službu, u skladu sa odredbama *Zakona o službi u Armiji Republike Sjeverne Makedonije*, kao i *Pravilnikom o načinu sprovođenja postupaka za prijem kandidata za oficire, odnosno podoficire, profesionalne vojnike i civilni personal u službu u Armiji Republike Makedonije*. Postupak je javan i otvoren i sprovodi se putem internog/javnog oglasa, a sprovodi ga Komisija koju imenuje ministar odbrane.

Postupak se odvija u 4 faze:

- Provjeravaju se podaci koje su kandidati dostavili kao istinite u prijavnim obrascu;
- Fizička sposobnost se provjerava u skladu sa *Pravilnikom o načinu održavanja i provjere fizičke spremnosti aktivnog vojnog osoblja za službu u Armiji Republike Sjeverne Makedonije*;
- Zdravstvena sposobnost se provjerava u skladu sa *Pravilnikom o mjerilima za procjenu posebne zdravstvene i fizičke spremnosti vojnog osoblja za službu u Armiji Republike Sjeverne Makedonije*.
- Sprovodi se intervju sa kandidatima koji su uspješno položili zdravstvene i fizičke preglede i ispunjavaju zakonske uslove. Intervju sprovodi komisija koju je formirao Ministar odbrane.

Tokom 2017-2019, iz civilne u vojnu službu prešlo je 17 žena i 601 muškarac.

6.3. Uslovi rada

Sindikalno organizovanje

Zaštita na radu u oružanim snagama svih država uključenih u istraživanje regulisana je civilnim i vojnim zakonima. U pogledu sindikalnog organizovanja, u BiH za profesionalna vojna lica na službi u OS BiH nije predviđeno sindikalno udruživanje, već je omogućeno za civilna lica na službi u Oružanim snagama BiH. U Vojski Crne Gore djeluju dvije sindikalne organizacije: *Sindikata Vojske Crne Gore* i *Sindikata odbrane i Vojske Crne Gore*. Sindikat VCG organizovan je i djeluje u sklopu Saveza sindikata Crne Gore i ima pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou, učestvuje u rješavanju kolektivnih radnih sporova, kao i na druga prava, posebnim zakonom predviđena za ovlašćenu organizaciju sindikata. Sindikat može učestvovati u radu Socijalnog savjeta preko reprezentativnih sindikalnih centrala. Sindikat odbrane i Vojske Crne Gore organizovan je i djeluje u okviru Unije slobodnih sindikata Crne Gore. Udio žena među članovima Sindikata Vojske Crne Gore je 20,16%, a među članovima/cama upravnog odbora ovog sindikata 28,57%. U Savezu sindikata Crne Gore postoji Odbor za rodnu ravnopravnost u čiji rad su uključene i članice Sindikata VCG. U VCG za sada ne postoje specifične organizacije ili asocijacije žena. Zaposleni u Armiji Sjeverne Makedonije imaju pravo na sindikalno udruživanje u skladu sa *Zakonom o odbrani*. Prema ocjeni MO RSM, žene i muškarci ravnopravno učestvuju u sindikalnim organizacijama, a u Armiji ne postoji neko posebno udruženje žena, kao ni žena profesionalnih vojnkinja. U Vojski Srbije takođe žene i muškarci imaju jednaka prava na sindikalno organizovanje, a posebne interesne organizacije žena ne postoje.

Zarade i uslovi penzionisanja

Prema navodima sva četiri ministarstva jazu u zaradama žena i muškaraca ne postoji, odnosno zarade su jednake za poslove jednake vrijednosti. Izvesne razlike prisutne su u pojedinim državama u pogledu uslova ostvarivanja prava na penziju. Tako u Crnoj Gori, profesionalnom vojnom licu služba u Vojski traje do navršanih 35 godina staža osiguranja u efektivnom trajanju i navršanih 55 godina života (odnosi se na oficire/ke i oficire/ke po ugovoru, podoficire/ke i podoficire/ke po ugovoru). Služba u Vojski, za ove kategorije zaposlenih, može trajati najduže do 40 godina staža osiguranja i navršanih 55 godina života, a prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja lica u službi u Vojski ostvaruje u skladu sa *Zakonom o penzijsko invalidskom osiguranju*. Lica u službi u Vojski stiču pravo na penziju kada navršu 67 godina života i najmanje 15 godina penzijskog staža; ili 40 godina staža osiguranja; ili 30 godina staža osiguranja od čega najmanje 20 godina efektivno provedenih na radnim mjestima gdje se staž računa sa uvećanim trajanjem. Izuzetno od slučaja 67 godina života i najmanje 15 godina staža, pravo na starosnu penziju imaju lica koja navršu 66 godina muškarci, a 61 godina i šest mjeseci života žene u 2019. godini, ili izuzetno od 40 godina staža osiguranja osiguranik žena stiče pravo na starosnu penziju kad navršu 56 godina i šest mjeseci života i 36 godina i šest mjeseci staža osiguranja.

U Armiji Republike Sjeverne Makedonije, muškarci i žene mogu da steknu pravo na penziju po nekoliko osnova - po *Zakonu o službi u Armiji*, *Zakonu o radnim odnosima* i *Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju*. Razlika postoji samo po jednom osnovu, odnosno ukoliko zaposleni/a u Armiji steknu pravo na penziju po Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju gdje pored potrebnog broja godina penzijskog staža koji je isti i za žene i za muškarce, postoji razlika kod broja godina života koji je manji kod žena (64 godine života za muškarce i 62 godina života za žene).

Prema Zakonu o službi u Armiji, predviđeno je da radni odnos aktivnog vojnog i civilnog osoblja prestaje po sili zakona ostvarivanjem prava na penziju, odnosno po završetku 40 godina penzijskog staža i navršavanju 55 godina života (za muškarce i žene). Prema izuzetku

od stava 1 ovog člana, kada dođe do promjena u aktu o formaciji Armije, odnosno aktu o sistematizaciji Ministarstva odbrane, što prozrokuje ukidanje jedinice, komande, štaba ili ukidanje formacijskog mjesta, odnosno radnog mjesta, pri čemu u roku od 60 dana ne postoji mogućnost da se aktivno vojno i civilno osoblje postavi na drugo formacijsko, odnosno radno mjesto, prestaje im radni odnos ostvarivanjem prava na penziju sa najmanje 25 godina penzijskog staža, od čega najmanje 15 godina penzijskog staža ostvaren u službi Armije. Prema Zakonu o radnim odnosima, poslodavac prekida ugovor o radu zaposlenog kad zaposleni navrší 64 godine života i 15 godina penzijskog staža.

U Republici Srbiji takođe žene odlaze ranije u penziju, ali se sprovode reforme kojima se ide ka izjednačavanju uslova za ostvarivanje prava na penziju.

Za razliku od prethodnih sistema, u BiH uslovi za sticanje prava na penziju su isti za žene i muškarce.⁴⁸ Pravo na penziju se može ostvariti ili kada vojni osiguranik/ica navrší 55 godina života i najmanje 30 godina penzijskog staža ili kada navrší 40 godina penzijskog staža, bez obzira na godine života.

Uslovi u pogledu infrastrukture i opreme

Prema informacijama ministarstava uključivanje žena u redove profesionalnih vojnika/inja je praćeno intervencijama u radnu infrastrukturu. Investirano je u obezbeđivanje odvojenih spavaonica, prostorija za presvlačenje, higijenskih i sanitarnih čvorova i drugih prostorija za ličnu higijenu koje su odvojene za žene i muškarce. Vojna oprema i oružje se ne razlikuju za žene i muškarce, a kada su u pitanju uniforme žena i muškaraca one se djelimično razlikuju. Uglavnom nema razlika u terenskim uniformama, ali ima u svećanim, koje su različito krojene za žene, uključuju suknju, ženske cipele i razlike u drugim odevnim detaljima (poput kravata, kapa i sl.). Ni u jednoj državi ne postoje posebne uniforme za trudnice. Način na koji se odlučuje o uniformama je dosta sličan, jer se odluke donose dosta centralizovano⁴⁹ i bez učešća žena (osim u Sjevernoj Makedoniji gde u stručnoj komisiji učestvuju i žene, mada to nije obaveza definisana propisima). U BiH odluku donosi Ministar odbrane. U Sjevernoj Makedoniji odlučuje predsjednik države. Predsjednik donosi Uredbu o uniformi u Armiji Sjeverne Makedonije, na prijedlog stručne komisije. Načelnik Generalštaba Armije Severne Makedonije definiše izgled, dizajn, dimenzije i tehničke specifikacije u skladu sa Uputstvom za obezbjeđenje kvaliteta i kontrole proizvoda uniformi i oznaka u Armiji Republike Sjeverne Makedonije.

U Srbiji ministar odbrane na prijedlog Savjeta za odijevanje.⁵⁰ U Crnoj Gori o izgledu uniforme odlučuje komisija koju formira Ministarstvo odbrane, a koja ima 8 članova bez obaveze da u njenom radu učestvuju žene (do sada nije učestvovala nijedna žena). Imajući u vidu nalaze prethodnog istraživanja o navedenim aspektima, čini se da se situacija sporo mijenja, makar kada je u pitanju prilagođavanje uniformi.

6.4. Fluktuacija i odustajanje od karijere

Fluktuacija i odustajanje od karijere u oružanim snagama važan su pokazatelj integrisanosti žena i muškaraca. Do odustajanja od karijere, može doći vrlo rano, još tokom osnovnog obrazovanja i obuke, ali i u kasnijim fazama karijere. Informacije o tome ukazuju i na prirodu problema koje treba rješavati različitim politikama. Na primjer, odustajanje od obrazovanja može ukazati na probleme povezane sa očekivanjima ili karakteristikama obrazovnog programa, odustajanje u prvim godinama službe može ukazati na neodgovarajuće mehanizme uvođenja u posao, a odustajanje u kasnijim fazama može uputiti na važne probleme u uslovima rada. Rodni aspekti su veoma važni, jer u svakoj od ovih faza mogu ukazati na prepreke sa kojima se specifično suočavaju žene i uslove koji ne odgovaraju njihovim potencijalima i potrebama. Prema navodima ministarstava sa onima koji odustaju od karijere se obavlja razgovor, ali se iz evidencija o razlozima ne mogu vidjeti stvarni razlozi koji se nalaze iza opštih kategorija „lični razlozi“ ili „na lični zahtjev“. Prema navodima ministarstava nijesu primijećene rodne razlike u obrascima i razlozima odustajanja od karijere. U cilju zadržavanja kvalitetnog kadra, u oružanim snagama se primjenjuju različite mjere kojima bi se spriječio odliv zaposlenih, poput podrške u razvoju karijere, pravičnog sistema nagrađivanja, praćenja politike plata i drugih naknada, stambenih problema zaposlenih i sl. U nastavku su prikazani precizniji podaci o odustajanju od obuke i karijere profesionalnih vojnih lica.

Kada je u pitanju odustajanje od obuke, u Srbiji se evidencija o tome ne vodi, u Sjevernoj Makedoniji u prethodnih pet godina nije bilo osoba koje su odustale od obuke za prijem u oružane snage niti sa vojne akademije, a u Crnoj Gori su odustali jedna žena i jedan muškarac. Prema evidenciji MO BiH u prethodnih pet godina sa osnovne obuke odustalo je 32 muškarca i jedna žena (3%), a sa vojne akademije 20 muškaraca i 4 žene (17%).

Kada je, pak, u pitanju odustajanje od službe, primjećuju se različite tendencije u tri države za koje su bili dostupni podaci (tabela 7).

48 To je definisano Zakonom o službi u OS.

49 U BiH odluku donosi Ministar odbrane, u Crnoj Gori odlučuje komisija koju formira Ministarstvo odbrane a koja ima 8 članova bez obaveze da u njenom radu učestvuju žene (do sada nije učestvovala nijedna žena), u Sjevernoj Makedoniji odlučuje predsjednik države, a u Srbiji ministar odbrane na predlog Savjeta za odijevanje.

50 Savjet za odijevanje je radno tijelo koje čine predstavnici organizacijskih jedinica MO i VS, a nosilac rada Savjeta za odijevanje je Uprava za opštu logistiku sektora za materijalne resurse MO.

Tabela 7: Odustali od vojne službe tokom poslednjih 5 godina prema polu i dužini zaposlenja

	Broj		Broj	Ukupno % žena među onima koji su odustali
	Žene	Muškarci		
Bosna i Hercegovina				
Prva godina službe	4	38	42	9,52
2-5 godina službe	30	508	538	5,6
5-10 godina službe	44	553	597	7,4
Preko 10 godina službe	32	785	817	3,9
Crna Gora				
Prva godina službe	2	0	2	100
2-5 godina službe	1	12	13	7,7
5-10 godina službe	1	8	9	11,1
Preko 10 godina službe	5	8	13	38,5
Republika Sjeverna Makedonija				
Prva godina službe	1	0	1	100
2-5 godina službe	3	0	3	100
5-10 godina službe	7	0	7	100
Preko 10 godina službe	36	645	681	0,05

Izvor: MO BiH, MO Crne Gore, MO Sjeverne Makedonije

Najveći broj osoba koje su odustale od vojne karijere u poslednjih pet godina je evidentiran u BiH (ukupno 1994 lica), među kojima je bilo 110 žena (5,5%). Najveći broj odustalih žena je u kategoriji zaposlenih sa 5-10 godina staža, dok je među muškarcima najviše onih koji su ostvarili preko 10 godina službe. Među osobama koje su ostvarile preko deset godina službe u OS BiH, kao razlog se javlja i odlazak u penziju, dok su kod kategorija zaposlenih sa manje vojnog staža česti „lični razlozi“. Međutim, s obzirom da se lični razlozi ne evidentiraju konkretnije, već kao jedinstvena kategorija, nije moguće dalje istražiti šta se sve javlja kao lični razlog i da li u tom aspektu postoje razlike između žena i muškaraca koji napuštaju obuku ili profesionalnu vojnu karijeru. Prema navodima MO, politike kojima se nastoji osigurati da se najkvalitetniji kadar zadrži u OS usmjerene su na osiguravanje da se svi pripadnici/pripadnice OS tretiraju „sa punim poštovanjem principa transparentnosti, pravičnosti i jednakih mogućnosti“.

U Crnoj Gori tokom poslednjih pet godina 37 zaposlenih je napustilo vojnu službu, a među njima je gotovo četvrtina žena, što je gotovo četiri puta više nego njihova zastupljenost u vojnoj službi (6,2%). Ta natprosječna zastupljenost može ukazivati i na nešto veće nezadovoljstvo žena u odnosu na muškarce, posebno ako se ima u vidu da je udio žena među onima koji su napustili službu najveći među licima koja su bila zaposlena više od 10 godina u toj službi, ukoliko se izuzmu žene koje su odustale u prvoj godini službe. Ipak, s obzirom da je reč o malim brojevima, ne može se pouzdano zaključivati.

Dugoročni plan razvoja odbrane 2019-2028. (DPRO) Crne Gore predviđa da će se u narednom periodu nastaviti sa planiranjem i sprovođenjem ostvarljivih aktivnosti u oblastima: poboljšanja uslova rada i radnog okruženja, kvaliteta života, rješavanja stambenih pitanja zaposlenih, pružanja psihološke podrške zaposlenima i učesnicima u misijama i operacijama i njihovim porodicama, unapređenja organizacione klime i interpersonalnih odnosa među zaposlenima i podrške ženama. U ovom dokumentu, kao jedan od prioriteta prvog nivoa, predviđeno je unapređenje mjera za poboljšanje personalne podrške zaposlenima.

Jedan od ciljeva Strategije upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu odbrane i VCG je kreiranje i održavanje konkurentnih programa i aktivnosti na obezbjeđenju višeg standarda i kvaliteta života zaposlenih. Radi dostizanja ovog cilja, u Strategiji je definisana Politika unapređenja personalne podrške i kvaliteta života. Ova politika podrazumijeva sprovođenje odgovarajućih mjera za poboljšanje kvaliteta rada i radnog okruženja i kvaliteta života zaposlenih. Pored prethodno navedenih u DPRO, dat je akcenat i na osmišljavanje adekvatnih motivacionih mjera u skladu sa radnom uspješnošću, stvaranje povoljne radne atmosfere kroz poštovanje etičkih principa u odnosima između zaposlenih, obezbjeđenje jednakih uslova za obrazovanje, usavršavanje i napredovanje, kao i osiguranje života i zdravlja zaposlenih.

U Republici Severnoj Makedoniji od službe je odustalo ukupno 692 zaposlenih tokom istog perioda a među njima je 6,8% žena, a upravo je najviše odustalih u toj kategoriji zaposlenih sa više od 10 godina službe. Politika zadržavanja osoblja u Armiji Republike Severne Makedonije, koja je sadržana u Strategiji upravljanja ljudskim resursima u odbrani, između ostalog, definiše principe, mjere i aktivnosti za uspostavljanje sistema plata, nagrada i penala. Osim nadoknade truda, podstiču motivaciju osoblja. U skladu sa Zakonom o službi u Armiji, članom 28. „Dodjeljivanje priznanja“ vojno i civilno osoblje može biti nagrađeno odlikovanjima, plaketama, značkama, nagradama i pohvalama za izuzetna postignuća u službi. Donijet je Pravilnik o dodjeli plaketa, znački, nagrada i pohvala vojnom i civilnom osoblju na službi u Armiji i Pravilnik o načinu dodjele novčanih nagrada aktivnom vojnom i civilnom službenom osoblju u Armiji. Ovi pravilnici regulišu dodjelu nagrada i priznanja od ministra odbrane i načelnika Generalštaba Armije. Za izuzetne rezultate, jedinice u vojsci su odlikovane „Ordenom za vojne zasluge“, a za pojedince-vojno osoblje „Medaljom za hrabrost“ od strane predsjednika Republike Sjeverne Makedonije.

7. Usklađivanje karijere i porodice

U sve četiri države regiona pravo na trudničko, porodijsko i roditeljsko odsustvo zakonski je garantovano.⁵¹ Iako zakonski uslovi dopuštaju da očevi koriste odsustvo radi njege djeteta koje se koristi nakon 60 dana od rođenja djeteta i u posebnim uslovima odmah nakon rođenja djeteta, oni ne stvaraju dovoljno podsticajne (obavezujuće) uslove da se očevi intenzivnije uključe u brigu o tek rođenoj ili maloj djeci (do godinu dana). U nastavku su prikazani zakonski uslovi i korišćenje prava na brigu o djeci u oružanim snagama država u regionu.

U BiH pravo na trudničko i porodijsko odsustvo regulisani su važećim zakonima BiH, čl. 36 *Zakona o radu u institucijama BiH*. Na osnovu ovlašćenog ljekara žena može da otpočne porodijsko odsustvo 28 dana prije porođaja, a može koristiti porodijsko odsustvo ne kraće od 42 posle porođaja (čl. 36). Roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da odsustvo ili dio odsustva radi njege djeteta nakon isteka 60 dana od rođenja djeteta umjesto majke nastavi da koristi otac djeteta (čl. 37). Porodijsko odsustvo otac djeteta može da koristi samo u slučaju smrti majke djeteta, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo. U suprotnom, otac ima pravo na 7 dana plaćenog odsustva nakon porođaja supruge (čl. 37). Žena koja nakon korišćenja porodijskog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje sa posla jednom dnevno u trajanju od jednog časa radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlašćenog ljekara (čl. 39).

U 2019. godini 6 žena u Ministarstvu odbrane i OS BiH koristilo je pravo na porodijsko odsustvo i jedan muškarac koji je civilno lice na službi u OS BiH. Za sada nijesu prisutne posebne mjere za usklađivanje profesionalnog i porodičnog života ženama i muškarcima koji imaju djecu, a rade u MO i OS BiH. Za sada fleksibilno radno vrijeme zaposlenima u MO i OS BiH nije omogućeno. Postoji mogućnost apliciranja u skladu sa odredbama iz članova 38. i 43. Zakona o radu u institucijama BiH, a u kontekstu proširenih potreba za njegu djeteta, te odredbama iz člana 47 Zakona o državnoj službi. Vrtiči za djecu u okviru MO i OS BiH ne postoje. Tokom istraživanja konstatovano je da bi bilo potrebno prvo snimiti stanje, a potom predlagati odgovarajuće mjere u ovom aspektu.

U Crnoj Gori zaposlena žena može da otpočne porodijsko odsustvo 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja. Ukoliko otpočne da radi nakon 45 dana od porođaja, žena ima pravo da pored dnevnog odmora, u dogovoru sa poslodavcem, koristi još 90 minuta odsustva sa rada zbog dojenja djeteta. Roditelj ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvarila/o da radi, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Poslodavac je dužan da zaposlenom po isteku porodijskog, odnosno roditeljskog odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa istom ili većom zaradom. Roditeljsko odsustvo je pravo jednog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu i može se koristiti u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta. Ako jedan roditelj prekine korišćenje roditeljskog, drugi roditelj ima pravo da koristi neiskorišćeni dio odsustva. Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta. Ako poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenoj obezbijedi raspored na drugi posao, zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može biti manja od naknade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu. Zaposlena žena za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove ima pravo na zaradu radnog mjesta na koje je radila prije raspoređivanja. Zaposlena žena za vrijeme trudnoće i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću. Izuzetno, zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života može raditi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad. Tokom 2019. godine roditeljsko odsustvo koristilo je sedam žena i tri muškarca u Vojsci, a u Ministarstvu 8 žena. U Ministarstvu odbrane i VCG ne postoje fleksibilni radni aranžmani za roditelje, odnosno zaposleni ne mogu da se opredijele za fleksibilno radno vrijeme ili pola radnog vremena. Za sada ne postoje ni vrtiči za djecu u okviru MO i VCG.

U Republici Sjevernoj Makedoniji žene zaposlene u Armiji za vrijeme trudnoće, rađanja i roditeljstva imaju pravo na odsustvo u trajanju od 9 meseci neprekidno, a ukoliko rode blizance, u trajanju od 15 mjeseci. Za vrijeme trudnoće i godinu dana nakon porođaja, zaposlena ne smije da vrši poslove koji nose povećane rizike za njeno zdravlje ili zdravlje djeteta. Ako radnica vrši poslove koji za vrijeme njene trudnoće mogu da štetno utiču na njeno zdravlje ili zdravlje djeteta, utvrđene u saglasnosti sa odredbama zakona, poslodavac je dužan da joj obezbijedi vršenje drugog odgovarajućeg posla i platu kao da je obavljala svoj posao, ako je to za nju povoljnije.

Za vrijeme trudnoće ili sa djetetom do 1 godine uzrasta, zaposlena ne smije da vrši prekovremeni rad ili da radi noću, osim uz njenu pismenu saglasnost. Zaposlene osobe koje koriste odsustvo zbog trudnoće, rađanja i roditeljstva, odsustva za njegu i zaštitu djeteta, imaju pravo na nadoknadu plate. Zaposlena koja doji dijete, a počne da radi sa punim radnim vremenom, ima pravo na plaćenu pauzu u toku radnog vremena, u trajanju od jednog i po sata dnevno, u koje se vrijeme uračunava i dnevna pauza. Po završetku odsustva sa posla zbog trudnoće, rađanja i roditeljstva, radnica ima pravo na neplaćeno roditeljsko odsustvo do tri mjeseca u periodu do navršenih tri godine uzrasta djeteta, u najviše tri dijela, zbog staranja o djetetu. Zaposlena koja koristi svoje pravo na porodijsko odsustvo, ako želi može da se vrati na posao i pre isteka odsustva, ali ne prije nego prođe 45 dana od dana rađanja djeteta (obavezno odsustvo). Ako odluči da se vrati na posao, pored prava na platu ima pravo i na nadoknadu plate za odsustvo zbog trudnoće i roditeljstva, u visini od 50% od utvrđenog iznosa nadoknade za odsustvo. Zakon garantuje zaposlenoj da ima pravo da se vrati na isto radno mjesto po završetku porodijskog odsustva, a ako to nije moguće, onda na odgovarajuće radno mjesto, prema uslovima. Vrijeme provedeno na porodijskom i roditeljskom odsustvu ne dodaje se na vreme koje je potrebno da se provede u određenom činu pre nego što se unapredi u viši čin.

⁵¹ U BiH pravo na trudničko i porodijsko odsustvo regulisani su važećim zakonima BiH, poput, Zakona o radu u institucijama BiH i odgovarajućim entitetskim zakonima.. U Crnoj Gori ova prava su definisana civilnim zakonima, prije svega Zakonom o radu i Zakonom o socijalnoj i dečijoj zaštiti. Isto je i sa ovim pravima u Republici Sjevernoj Makedoniji, u kojoj je to regulisano Zakonom o radnim odnosima i u Republici Srbiji, gdje je to regulisano Zakonom o radu.

Ukoliko radnica ne koristi pravo na odsustvo sa posla zbog roditeljstva, pravo na odsustvo može da koristi otac odnosno usvojitelj deteta. Ako je oboje roditelja zaposleno, pravo na rad sa polovinom radnog vremena ima jedan od roditelja djeteta sa razvojnim problemima i posebnim obrazovnim potrebama (isto pravo pripada i samohranom roditelju) na osnovu nalaza nadležne ljekarske komisije, ako dijete nije smešteno u ustanovu za socijalno- zdravstveno zbrinjavanje. U 2019. godini svega dva muškarca i 43 žene su koristili pravo na roditeljsko odsustvo u MO i Armiji.

Fleksibilno radno vrijeme⁵² je omogućeno Uredbom Vlade Republike Sjeverne Makedonije, ali se primjenjuje samo u MO, a ne i u Armiji. U okviru MO i Armiji nisu otvoreni vrtići za djecu zaposlenih. Takođe ne postoje specifične politike za zaposlene parove.

U Republici Srbiji zaposlene žene imaju pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (porodiljsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi njege djeteta u ukupnom trajanju od 365 dana (a u slučaju trećeg djeteta, do 2 godine). Porodiljsko odsustvo na osnovu nadležnog zdravstvenog organa može da počne najranije 45 dana, a obavezno 28 dana prije vremena određenog za porođaj. Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja. Po isteku porodiljskog odsustva, žena ima pravo na odsustvo sa rada radi njege djeteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva. Otac djeteta može da koristi pravo na „porodiljsko“ odsustvo u slučaju kada majka napusti dijete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo (npr. izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac ima i kada majka nije u radnom odnosu. Otac djeteta može da koristi odsustvo sa rada radi njege djeteta. U oba slučaja, i porodiljskog i odsustva radi njege djeteta, majka i otac imaju pravo na naknadu zarade. Zaposlena za vreme trudnoće i koja doji dijete ne može da radi na poslovima koji su prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa štetni za njeno zdravlje i zdravlje djeteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta, ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama. Trudnice i zaposlene koje doje ne mogu da rade prekovremeno i noću. U MO i VS se primjenjuju i određene mjere koje omogućavaju ženama i muškarcima bolje usklađivanje profesionalnog i porodičnog života. Naime, usklađuju se mjesta službovanja, koliko je to moguće, kao i godišnji odmori, uvažavaju se potrebe za negom djeteta kada su oba roditelja zaposlena i sl. Međutim, mjere kao što su fleksibilno radno vrijeme nisu regulisane u MO i VS, niti su dostupni vrtići za djecu u okviru MO i VS. Evidencija o tačnom broju muškaraca koji su u 2019. godini koristili pravo na roditeljsko odsustvo nije dostupna, ali je prema navodima MO u pitanju neznan broj.

52 S početkom radnog vremena između 7:30 i 8:30 i završetkom radnog vremena između 15:30 i 16:30.

8. Zaštita od rodno zasnovane diskriminacije, mobinga i seksualnog uznemiravanja i nasilja

U oružanim snagama četiri države uspostavljeni su složeni pravni okviri za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije, zlostavljanja na radu, seksualnog uznemiravanja i seksualnog zlostavljanja. Ovi pravni okviri definisani su brojnim pravnim dokumentima (detaljnije prikazanim u prilogu 2 ovog izvještaja), koji sežu od ključnih civilnih zakona u državi, poput zakona o zabrani diskriminacije, zakona o radu, zakona kojima se reguliše oblast rodne ravnopravnosti, krivičnih zakona i sl., preko posebnih zakona o vojsci ili zakona o državnim službenicima, pa sve do specifičnih pravilnika i drugih podzakonskih akata kojima se uređuju nadležnosti, procedure i sankcije za slučajeve diskriminacije, mobinga ili seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u oružanim snagama. Načelno, ministarstva odbrane primenjuju politike nulte tolerancije na diskriminaciju i nasilje, a tokom istraživanja formalno pravni aspekti procedura su vrlo detaljno opisani (takođe izloženo u prilogu 2). U cilju unapređenja ove oblasti publikovan je **Priručnik o prepoznavanju i zaštiti od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja** koji predstavlja prigodan alat koji ministarstvima stoji na raspolaganju.

Prema podacima dostavljenim od ministarstava u prethodnom periodu je bilo vrlo malo prijavljenih slučajeva diskriminacije, mobinga ili seksualnog uznemiravanja ili zlostavljanja.

U BiH je uspostavljena obaveza nulte tolerancije, te je uspostavljen pravni okvir i procedure za postupanje u slučaju pojave seksualnog uznemiravanja. Takođe, utvrđene su disciplinske i krivične sankcije u zavisnosti od težine prestupa i posljedica eventualnog seksualnog uznemiravanja. Ministarstvo odbrane Bosne i Hercegovine je realizovalo Zaključak Vijeća ministara Bosne i Hercegovine donešen na sjednici održanoj 15.10.2019. godine i u skladu sa istim donešena je Odluka o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola i Odluka o imenovanju savjetnice za prevenciju uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.

U MO i VCG u 2019. godini nije bilo prijavljenih slučajeva rodne diskriminacije, a prema evidenciji Ministarstva odbrane u periodu 2015-2020. bilo je dvije prijave slučajeva mobinga (jednu je podnijela žena, a jednu muškarac). Ovi slučajevi su procesuirani, jer postupak posredovanja nije uspeo i kroz taj postupak nije moglo da se utvrdi činjenično stanje. Ove prijave se nijesu odnosile na uznemiravanje koje bi imalo rodni karakter.

U MO i Armiji Republike Severne Makedonije 2019. godine nije bilo pokrenutih disciplinskih postupaka niti izrečenih sankcija na osnovu rodne diskriminacije, a zabilježeno je tri slučaja prijave mobinga (1 žena i 2 muškarca) i jedna žena je prijavila slučaj seksualnog uznemiravanja. Slučajevi su prijavljeni ovlašćenom licu za zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu u MO. Jedan slučaj je riješen savjetovanjem, u jednom slučaju prijava je predata posredniku/ci, ali krivica nije dokazana, jedan slučaj je bio zastario i jedan slučaj je još u toku. U MO i Armiji se vodi evidencija razvrstana prema polu o počiniocima seksualnog uznemiravanja, žrtvama seksualnog uznemiravanja, počiniocima mobinga i žrtvama mobinga.

U MO i VS u 2019. godini zbog mobinga od strane osobe drugog pola podnijeto je 8 prijava. Prema navodima Ministarstva, po svim podnijetim prijavama sprovode se postupci u skladu sa zakonom, pravilom službe i internim aktima. Međutim, za sada ne postoji statistika o polu počinitelaca i žrtava seksualnog uznemiravanja, počinitelaca i žrtava mobinga. Drugih oblika uznemiravanja (npr. po pitanju godina, invaliditeta i sl.) nije bilo.

Ministarstva primenjuju različite mjere u cilju podsticanja prijavljivanja slučajeva diskriminacije, mobinga i seksualnog uznemiravanja ili zlostavljanja. Tako je MO BiH sprovelo tokom 2019. i 2020. godine istraživanje o položaju žena u MO i OS BiH, koje je sadržalo i pitanja o iskustvima diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja. Na osnovu rezultata je utvrđeno da postoji razlika između mlađih i starijih pripadnica OS BiH. Mlađe pripadnice su osvešćene, otvorenije i spremnije za izjašnjavanje po svim pitanjima rodne ravnopravnosti i uznemiravanja po bilo kom osnovu što se dijelom smatra i rezultatom rada MO po ovom pitanju. Prema navodima MO, žrtve se ohrabruju da prijave sve navedene oblike diskriminacije i nasilja, a važnu ulogu u sprečavanju rodno zasnovane diskriminacije i nasilja imaju osobe na rukovodećim pozicijama u vojsci. To podrazumijeva prepoznavanje i javnu osudu izražavanja rodničkih i drugih stereotipa i predrasuda, praćenje stanja u međuljudskim odnosima i preduzimanje mjera u cilju suzbijanja diskriminatornih ponašanja zasnovanih na rodni i drugim stereotipima i predrasudama, ohrabrivanje žrtava da prijave diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje.

MO BiH podstiče žrtve da prijave diskriminaciju i zlostavljanje korišćenjem „etičke linije“. To je elektronski komunikacijski kanal na osnovu kojeg svaki zaposleni i druge osobe mogu prijaviti svaku nepravilnost koju uoče u radu MO i OS BiH. Ova je linija uspostavljena 2013. godine Odlukom Ministra odbrane BiH. Prijavljivanje je anonimno i ono je obaveza svih državnih institucija koja proizlazi iz Strategije borbe protiv korupcije u BiH i koja nalaže uspostavljanje otvorenih komunikacijskih kanala za anonimne i neanonimne prijave o nepravilnostima. Ova je linija rezultat napora da se uspostave efikasni kontrolni mehanizmi koji će garantovati adekvatnu reakciju na svaku nepravilnost u radu MO i OS BiH, kao i drugih institucija. Podaci dostavljeni putem ove linije se ne mogu ukloniti niti korigovati, a prijave i dokaze o zloupotrebama koji se pošalju kroz ovaj sistem procesuiraju Generalni inspektorat MO BiH. MO i OS BiH ohrabruju sve zaposlene kao i pripadnike i pripadnice OS BiH, poslovne partnere i građane/ke da putem sistema „Etička linija“ ukažu i prijave sve nepravilnosti koje uoče.

Procedure zaštite onih osoba koje prijavljuju uznemiravanja su dostupne i transparentne. Aplikacija „Moj inspektor“ je puštena u rad sredinom 2019. godine. Svrha ove aplikacije je da pruži pomoć pripadnicima OS BiH u pregledu aktuelnih propisa iz oblasti etike i profe-

sionalizma, kao i ostalih normativno-pravnih standarda na upotrebi u MO i OS BiH. Ovom aplikacijom koja je dostupna na web stranici MO BiH, pojednostavljen je pristup kontaktiranju inspektora u sistemu MO i OS BiH, kao i informacije o nadležnostima i funkcijama rada Generalnog inspektorata MO BiH.

Prema navodima Ministarstva odbrane Crne Gore prijave slučajeva uznemiravanja se ohrabruju i podstiču. U tu svrhu u prostorijama Ministarstva postavljene su kutije za anonimne prijave. Takođe, organizovanje edukacija na temu zaštite od uznemiravanja ili mobinga, predstavljaju značajan mehanizam informisanja i samim tim ohrabrivaju zaposlenih da prijave takve slučajeve. Nastoji se da se procedure zaštite od uznemiravanja učine dostupnim i transparentnim. One su propisane zakonima koji su objavljeni i na web stranicama državnih organa i u Katalogu propisa koji je dostupan svim zaposlenima u državnom organu. Sa njima se upoznaju zaposleni i tokom obuka. U 2020. godini u okviru Programa uvođenja u posao novozaposlenih u Ministarstvu odbrane uvedena je i tema mobinga koja obuhvata definiciju i vrste mobinga, načine procesuiranja i postupanja na osnovu ishoda i naznake šta mobing nije.

Ministarstvo odbrane i Armija Republike Sjeverne Makedonije ne tolerišu uznemiravanja na radnom mjestu. U tom smislu je izrađen i po kasarnama na teritoriji cijele države promovisan *Vodič za zaštitu od uznemiravanja na radnom mestu u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Sjeverne Makedonije*. On sadrži jasne poruke o nultoj toleranciji na uznemiravanje, podstiče na prijavljivanje uznemiravanja na radnom mestu. Svaki od zaposlenih ima pravo na zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu. Ujedno, jasno i nedvosmisleno se ohrabruje da se svaki zaposleni/zaposlena obrati za savjet i pomoć i da blagovremeno obavijesti o neprihvatljivim oblicima ponašanja, koji predstavljaju uznemiravanje. Vodič usmjerava svakog zaposlenog/svaku zaposlenu da se ponaša pravilno, pošteno i profesionalno i na način koji poštuje dostojanstvo, integritet i ugled na individualnom i institucionalnom nivou.

Prema ocjeni MO procedure za zaštitu lica koja prijavljuju uznemiravanje su transparentne i dostupne na zvaničnoj internet strani MO. Otvorene su posebne strane „Stop uznemiravanje“ gdje zaposleni mogu da se detaljnije informišu o načinu, mjerama i postupcima za prevenciju i zaštitu od uznemiravanja. Istaknute su i obaveze i postupci svih kategorija zaposlenih u MO i Armiji u vezi sa tim. Ova prezentacija omogućava zaposlenima da imaju pristup informacijama o zakonskom okviru za zaštitu od uznemiravanja, mehanizmima za podršku i da mogu da preuzmu obrazac i podnesu prijavu.

Upoznavanje zaposlenih sa procedurama za prijavljivanje se obavlja predstavljanjem *Uputstva za zaštitu od uznemiravanja na radnom mestu u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Sjeverne Makedonije* i *Vodiča za zaštitu od uznemiravanja u Ministarstvu i Armiji*. Vodič je distribuiran do svih jedinica u Armiji i svi zaposleni u Armiji i MO su upoznati sa njim. Pored toga kontinuirano se sprovode obuke koje obuhvataju sadržaje na ovu temu.

MO Republike Srbije takođe ohrabruje žrtve da prijave uznemiravanje preko osoba od povjerenja i psihologa koji predstavljaju interni žalbeni mehanizam. Zaposleni se upoznaju sa procedurama za prijavu seksualnog uznemiravanja, mobinga i drugih vrsta uznemiravanja putem redovnog informisanja kolektiva i upoznavanjem sa mehanizmima za rodnu ravnopravnost uspostavljenim u MO i VS, objavljivanjem na oglasnim tablama i u vojnim medijima podataka o radu povjerenice za rodna pitanja u Ministarstvu odbrane i osoba od povjerenja u organizacionim jedinicama MO i VS. Takođe, u skladu sa *Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu*⁵³ i *Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu*⁵⁴, svakom zaposlenom se prilikom stupanja na dužnost dostavlja na upoznavanje uz potpis *Obavještenje o zabrani vršenja zlostavljanja na radu i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom vršenja zlostavljanja*. U istom aktu, pored detaljnog objašnjenja procedure za pokretanje postupka za zaštitu, date su informacije o licima u datoj organizacionoj jedinici MO i VS, koja su stavljena na listu posrednika sa ciljem vođenja postupka posredovanja u postupku za zaštitu od zlostavljanja na radu.

Prema ocjeni MO Republike Srbije, potrebno je dalje unapređivanje zaštite od uznemiravanja, odnosno podsticanje da se ovakvi slučajevi prijavljuju. U tom cilju potrebno je preduzimanje mjera za jačanje mehanizama za rodnu ravnopravnost i obezbjeđenje njihove veće transparentnosti i dostupnosti licima u sistemu odbrane, kao i uvođenje obaveznih obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti u MO i VS.

Zaposleni u oružanim snagama BiH, Crne Gore i Republike Srbije potpisuju i etički kodeks, dok se zaposleni u MO i Armiji Sjeverne Makedonije upoznaju sa etičkim kodeksom, ali ga ne potpisuju.

53 „Sl. glasnik RS“, br. 36/2010

54 „Sl. glasnik RS“, br. 62/2010.

9. Zaključci i preporuke

Zaključci

Povećanje učešća žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana odvija se u kontekstu širih napora da se unaprijedi rodna ravnopravnost. Rezultati ovih širih napora ukazuju na relativno spor napredak i na još uvijek izražene rodne nejednakosti u državama obuhvaćenim istraživanjem, koje prema nizu pokazatelja ukazuju na nepovoljnije stanje nego što je prosečno stanje u prostoru Evropske unije ka čijem članstvu četiri države teže. U osnovnim crtama prethodni period je obilježen izvesnim napretkom, pre svega u smislu uspostavljanja pravnog okvira u skladu sa međunarodnim obavezama preuzetim potpisivanjem ključnih konvencija za unapređenje položaja žena i rodne ravnopravnosti, te izgradnjom nacionalnih mehanizama, politika, među kojima sprovođenje Rezolucije SB UN 1325, Žene, mir i bezbjednost imaju važnu ulogu, a sa kojima su blisko povezane politike većeg uključivanja i žena i njihovu bolju integraciju u oružane snage. Ipak, implementacija zakona i politika nije dovoljno efektivna u praksi, usled čega se i registrovane promjene u različitim oblastima rodne ravnopravnosti mogu ocijeniti kao relativno spore.

U takvom kontekstu potrebno je sagledati i napredak u rodnoj ravnopravnosti i integrisanju žena u oružane snage četiri države. Kada se nalazi istraživanja iz 2019. godine uporede sa nalazima prvog istraživanja iz 2012. godine primjetan je napredak u zastupljenosti žena u oružanim snagama u više aspekata:

- Unaprijeđen je pravni okvir koji stvara predulove za unapređivanje rodne ravnopravnosti u oružanim snagama, uključujući i veliki broj podzakonskih akata, pravilnika, odluka, kodeksa, kojima se uređuju različiti aspekti uključivanja i uslovi obavljanja vojne profesije žena u oružanim snagama;
- Povećan je udio žena profesionalnih vojnkinja među zaposlenima i u ministarstvima odbrane i u oružanim snagama;
- Povećan je udio žena među oficirima;

Ipak, primećeni su i neki manje povoljni trendovi. Oni se prije svega ispoljavaju u vidu:

- smanjenja udjela žena u pojedinim vidovima vojske, poput Ratnog vazduhoplovstva i protivvazdušne odbrane, ili smanjenju udjela žena među vojnicima Kopnene vojske (u Srbiji);
- uprkos tome što su investirani naporu u procedure i prakse upravljanja karijerom, žene su još uvijek u malom procentu prisutne na komandnim i rukovodećim pozicijama koje zauzimaju uniformisana lica, što je u velikoj mjeri posljedica njihovog skorijeg uključivanja u oružane snage, i zahtijeva dalje praćenje, žene još uvek nisu dostigle najviše oficirske položaje niti u jednoj zemlji uključenoj u projekat (OF-6 i više);
- male zastupljenosti žena u Crnoj Gori u snagama angažovanim u mirovnim misijama, značajan pad udjela žena u mirovnim misijama u kojima učestvuju jedinice Vojske Srbije u pojedinim godinama.

Nalazi istraživanja upućuju da se u sve četiri države primenjuju brojne mjere i aktivnosti privlačenja žena u oružane snage. Ove mjere i aktivnosti definisane su kao prioriteta aktuelnih politika obrazovanja za vojnu profesiju i zapošljavanja, te različitih planova i obuhvataju veoma širok spektar informativnih aktivnosti, kampanja, promocije žena u vojsci, približavanja vojske lokalnom stanovništvu i sl. Ipak, treba imati u vidu da efekti ovih aktivnosti zavise i od brojnih drugih strukturnih i kulturnih faktora iz šireg okruženja, poput prilika za zapošljavanje i ostvarivanje stabilnih karijera u drugim sektorima, normi i očekivanja od žena da se drže nekih tradicionalnijih izbora u profesijama, posebno u patrijarhalnijim sredinama i sl. Skup faktora koji utiče na efekte politika privlačenja odnosi se i na same uslove rada i razvoja karijere u oružanim snagama, težine posla, radnog vremena, visina zarada, mogućnosti napredovanja i sl.

U ovom posljednjem aspektu, nalazi istraživanja ukazuju da ministarstva poklanjaju pažnju u svojim politikama zapošljavanja i ostvarivanja adekvatnih uslova rada i mogućnosti razvoja karijere za žene kroz rodno osjetljive politike upravljanja ljudskim resursima. Međutim, ova rodna osjetljivost vidljiva je prije svega u napretku u ostvarivanju rodno razvrstanih evidencija, mada još uvek postoje aspekti za koje precizni podaci nijesu dostupni ili nijesu dostupni po polu u pojedinim državama. Razumijevanje jednakih uslova rada u svim ministarstvima više je povezano sa uspostavljanjem formalno pravnih uslova koji su jednaki za žene i muškarce, a ne i dovoljno posvećivanja pažnje specifičnim potrebama i ograničenjima sa kojima se žene mogu suočavati u praksi uprkos formalno jednakim šansama. Stoga mehanizmi podrške pri uključivanju novoprimećenih žena u oružane snage mogu biti nedovoljni za njihovo brzo uključivanje u radne zadatke bez sistematskog mentorstva, napredovanje može biti usporeno njihovim slabijim postignućima zbog obaveza povezanih sa roditeljstvom i brigom o porodici, koja se ne vide tako lako kroz brojčane pokazatelje. Tu su i razne prepreke povezane sa mogućim slabijim samopouzdanjem u uslovima kada čine manjinu i pokušavaju da ostvare karijeru u tipično „muškoj profesiji“, kao i prepreke povezane sa faktorima očekivanja i normi o rodnim ulogama koje mogu vršiti pritisak da se žene ne uključuju u neke aktivnosti važne za razvoj karijere poput obuka koje mogu biti van mjesta stanovanja, službenih putovanja, učešća u misijama i sl. Jedan od manje osvijetljenih aspekata jesu razlozi za odustajanje od vojne karijere, a upravo oni mogu pružiti više informacija o problemima sa kojima se na putu vojne karijere suočavaju žene u oružanim snagama.

Pored toga, iako su primjetni naporu da se fizički uslovi rada prilagode ženama, prije svega u pogledu infrastrukture, informacije dobijene istraživanjem pokazuju da one nijesu dovoljno uključene u definisanje pojedinih aspekata rada, poput dizajna uniformi, i sl. Politike

usklađivanja karijere i brige o porodici ukazuju na uspostavljene osnovne zakonske uslove u pogledu prava na odsustvo zbog trudnoće, porođaja ili brige o djetetu, postavljanja na adekvatna radna mjesta u zaštiti trudnica ili osiguran povratak na prethodno radno mesto, ali ne i dalje od toga. Vrlo ograničene prakse fleksibilnog radnog vremena prisutne su samo u MO Republike Sjeverne Makedonije, nijesu dostupni posebni vrtići za djecu zaposlenih pri ustanovama oružanih snaga, a pojedine države nemaju ni preciznu evidenciju o broju zaposlenih muškaraca koji su koristili roditeljsko odsustvo, dok je u onim državama koje vode evidenciju taj broj veoma mali.

Pravni okvir za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije, mobinga i seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja je razvijen u institucijama oružanih snaga sve četiri države, osnovne procedure uspostavljene, ali je broj prijavljenih slučajeva veoma mali, a evidencije se često ne vode po polu. Ministarstva preduzimaju različite mjere za podsticanje prijavljivanja diskriminacije, mobinga i seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, ali ove mjere za sada imaju ograničene rezultate sudeći prema broju prijave.

Preporuke

Unapređenje evidencija:

- Uvesti praćenje prosječnog vremena koje žene i muškarci provedu u jednom činu, prosječno vrijeme koje su proveli u prethodnom činu, razvrstano po činovima i prosječno vrijeme koje su proveli u sadašnjem činu, po činovima.
- U MO u kojima nije uvedena rodno osjetljiva evidencija o obukama potrebno je takvu evidenciju uvesti.
- U cilju preciznijeg praćenja trendova zastupljenosti žena, posebno u aspektima koji pokazuju visoku fluktuaciju između pojedinih godina (na primjer, upućivanje u mirovne misije, školovanje i sl.), bilo bi dobro pratiti trendove ili prosjeke za više sukcesivnih godina, nego samo presjeke stanja u pojedinačnim godinama.
- Potrebno je uvesti preciznije praćenje razloga za napuštanje karijere profesionalnih vojnika/inja, kako bi se mogle preduzeti mjere za unaprjeđenje organizacione klime i dalje unapređenje procesa upravljanja ljudskim resursima.

Unapređivanje politika rodne ravnopravnosti

- Integrisanje rodne perspektive u proces operativnog planiranja.
- Unapređivanje politika rodne ravnopravnosti, uključujući i sistematsko uvođenje rodno osjetljivog jezika koje može da stvori ambijent u kome se žene neće osjećati kao „gošće u muškoj profesiji“.
- Integrisanje rodne ravnopravnosti u procese izvještavanja, uključujući i izvještavanja o misijama.
- Uvođenje redovnog monitoringa i evaluacije mjera i aktivnosti koje su preduzimaju u pogledu rodne ravnopravnosti.
- Integrisanje rodne perspektive u nastavni plan i program vojnog obrazovanja i obuke oružanih snaga zemalja Zapadnog Balkana.

Unapređenje zastupljenosti žena u uniformi

- Potrebno je nastaviti sa intenzivnim i raznovrsnim praksama privlačenja djevojaka za karijeru u oružanim snagama, a žene u uniformi treba da imaju aktivnu ulogu u tome.
- Trebalo bi podrobnije ispitati zbog čega je došlo do pada zastupljenosti žena u jedinicama vazduhoplovstva i protivvazdušne odbrane u pojedinim oružanim snagama te preduzeti odgovarajuće mjere privlačenja.
- Potrebno je dalje ispitati i razumjeti nižu zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama koje obavljaju uniformisana lica nego pozicija koje zauzimaju neuniformisana lica u kontekstu relativno skorijeg ulaska žena profesionalnih vojnika u službu, usled čega još uvijek nema dovoljno žena u odgovarajućim činovima koji su potrebni za određene komandne i rukovodeće položaje. Ipak, bilo bi važno pratiti i da na njihovom putu ka komandnim i rukovodećim položajima nema latentnih praksi diskriminacije ili praksi karijernog vođenja koje mogu umanjiti šanse žena u uniformi da dospu na komandne i rukovodeće položaje.

Unapređivanje uslova rada i mogućnosti razvoja karijere

- Imajući u vidu da iako isti oblici podrške postoje za žene i muškarce, s obzirom na to da su žene tek u novije vrijeme počele da se uključuju u vojnu profesiju te da se suočavaju sa profesionalnom i organizacionom sredinom koja je do nedavno bila prilagođena isključivo muškarcima, moguće je da bi tek posebni mentorski programi podrške za žene mogli da daju snažnije efekte na njihovu bolju integrisanost i mogućnosti razvoja karijere i napredovanja.
- S obzirom da je zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama koje zauzimaju uniformisana lica niža nego njihova zastupljenost na rukovodećim pozicijama koje zauzimaju neuniformisana lica, potrebno je sprovesti istraživanja kako bi se ustanovilo da li postoje prepreke u praksi, i za muškarce i za žene, u karijernom razvoju, odnosno ka komandnim i rukovodećim položajima.
- Povećati zastupljenost žena na stručnim usavršavanjima i školovanjima kroz podsticanje donosilaca odluka da identifikuju i upute kvalifikovane žene kao i kroz ohrabivanje žena da se prijave.
- Potrebno je kontinuirano raditi na osvješćivanju zaposlenih i donosilaca odluka o jednakim mogućnostima karijernog razvoja.

- Potrebno je dalje unapređivati infrastrukturu, posebno u pojedinim državama u kojima je istaknuto da fizički uslovi sa rodni aspekata nijesu adekvatni, odnosno da je potrebno izdvojiti sredstva i investirati u odvojene spavaonice, higijenske i sanitarne prostorije i sl.
- Kontinuirano raditi na osvješćivanju svih zaposlenih u sistemu oružanih snaga o rodnoj ravnopravnosti i podizati njihovu motivaciju da podržavaju i primenjuju politike rodne ravnopravnosti u svom svakodnevnom radu.
- Sistematski obučavati komandne i rukovodeće kadrove o rodnoj ravnopravnosti, zaštiti od rodno zasnovane diskriminacije i obezbeđivanju radnog okruženja bez nasilja, uključujući i rodno zasnovano nasilje.
- Potrebno je detaljnije ispitati razloge za odustajanje od karijere i ustanoviti da li postoje i koji su rodno specifični razlozi i to u kontekstu obuka i različite dužine staža.
- Unapređivanje sistema porodične podrške, naročito za personal upućen u misije, kao i preduzimanje mjera za bolje usklađivanje profesionalnog i privatnog života.

Bolje usklađivanje profesionalnog i porodičnog života

- Oružane snage kao važna institucija u državi treba svojim primjerom da doprinesu promjenama u podjeli odgovornosti u brizi o porodici, te treba da usvoje i primjenjuju mjere podsticanja zaposlenih muškaraca da koriste odsustvo nakon rođenja djeteta i odsustvo radi brige o djetetu.
- Potrebno je ispitati zaposlene koji imaju malu djecu o mogućim mjerama za bolje usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza, ukoliko misija i zadaci omogućavaju, u skladu sa tim definisati mjere koje će olakšati roditeljima usklađivanje ovih obaveza i to na rodno ravnopravan način.

Unapređivanje zaštite od diskriminacije, mobinga i rodno zasnovanog nasilja

- Potrebno je izraditi standardne operativne procedure ili vodiče za zabranu rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u oružanim snagama, po ugledu na dobre prakse drugih zemalja koje su riješile ovo pitanje.
- Potrebno je ispitati mogućnosti za periodično sprovođenje anonimnih istraživanja o rasprostranjenosti diskriminacije, mobinga i seksualnog uznemiravanja i nasilja kako bi se ustanovilo u kojoj meri se uopšte slučajevi prijavljuju i sagledalo šta su prepreke prijavljivanju ovakvih iskustava, te osmislile bolje mjere zaštite.
- Potrebno je podizati svijest o rodno zasnovanoj diskriminaciji i rodno zasnovanom nasilju kod svih zaposlenih kako bi bili u stanju da ovakva iskustva prepoznaju.
- Potrebno je kontinuirano informisanje o zakonskoj zaštiti i procedurama postupanja u slučaju izloženosti diskriminaciji ili rodno zasnovanom nasilju, kako bi zaposleni bili ohrabreni da takve slučajeve prijavljuju.

Prilog 1: Zastupljenost žena u različitim jedinicama i činovima oružanih snaga, 2012. i 2019, u %

Tabela 8: Udio žena uniformisanih lica u MO i OS BiH u okviru različitih jedinica i činova, 2012. i 2019, u %

	% žena u uniformi											
	Ukupno		U ličnom činu OF-6 i višim (oficiri/ke)		U ličnim činovima OF – 3 do OF-5 (oficiri/ke)		U ličnim činovima OF-1 do OF-2 (oficiri/ke)		U ličnim činovima OR-5 do OR-9 (podoficiri/ke)		U ličnim činovima OR-1 do OR-4 (vojnici/kinje)	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Kopnena vojska	3,9	6,8	-	-	1,2	1,9	1,5	7,3	2,0	4,5	5,5	9,1
Vazduhoplovstvo i protivvazдушna odbrana	1,5	1,2	-	-	-	-	1,3	1,2	-	0,6	5,7	25,0
Ukupno u svim vidovima OS	6,1	6,6	-	-	2,2	1,7	3,6	6,8	4,3	0,9	6,1	9,2
U MO	1,1	1,2	-	-	1,1	1,8	-	-	-	-	-	-
Ukupno, računajući MO i OS BiH	6,1	6,5	-	-	1,5	1,7	3,6	6,8	4,3	0,9	6,1	9,2

Izvor: Ministarstvo odbrane BiH

Tabela 9: Udio žena uniformisanih lica u MO i VCG u okviru različitih jedinica i činova, 2019.

	% žena u uniformi											
	Ukupno		U ličnom činu OF-6 i višim (oficiri/ke)		U ličnim činovima OF – 3 do OF-5 (oficiri/ke)		U ličnim činovima OF-1 do OF-2 (oficiri/ke)		U ličnim činovima OR-5 do OR-9 (podoficiri/ke)		U ličnim činovima OR-1 do OR-4 (vojnici/kinje)	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Kopnena vojska	4,4	7,2	0	0	0	1,3	4,8	20,5	1,6	3,5	7,7	8,1
Vazduhoplovstvo i protivvazдушna odbrana	4,2	5,8	0	0	0	0	0	16,0	3,3	3,3	11,8	7,5
Mornarica	0,7	2,9	0	0	0	0	0	5,9	0,5	1,1	4,0	9,3
Ukupno u svim vidovima OS	3,4	6,2	*	0	*	0,9	*	17,7	*	2,7	*	8,2
U MO	0	5,9	0	0	0	0	*	25,0	*	20,0	*	0
Ukupno, računajući MO i VCG	3,3	6,2	*	0	*	0,8	*	17,9	*	2,8	*	8,2

Izvor: Ministarstvo odbrane CG

*podaci nisu dostupni

Tabela 10: Udio žena uniformisanih lica u Ministarstvu odbrane i Armiji Sjeverne Makedonije u okviru različitih jedinica i činova, 2012. i 2019. u %

	% žena u uniformi											
	Ukupno		U ličnom činu OF-6 i višim (oficiri/ke)		U ličnim činovima OF – 3 do OF-5 (oficiri/ke)		U ličnim činovima OF-1 do OF-2 (oficiri/ke)		U ličnim činovima OR-5 do OR-9 (podoficiri/ke)		U ličnim činovima OR-1 do OR-4 (vojnici/kinje)	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Kopnena vojska	4,0	7,9	0	0	1,2	10,9	4,9	23,0	6,0	11,8	3,1	4,9
Vazduhoplovstvo i protivvazдушna odbrana	4,9	5,7	0	0	2,7	1,6	2,2	16,1	10,2	7,8	1,2	1,1
Ukupno u svim vidovima OS	5,6	9,5	0	0	8,4	10,7	9,6	22,2	10,7	11,4	3	4,8
U MO	1,5	8,7	0	0	-	5,9	-	10,0	-	27,7	-	0
Ukupno, računajući MO i Armiju	5,7	9,4	0	0	8,4	9,5	9,6	21,7	10,7	11,5	2,9	4,9

Izvor: Ministarstvo odbrane Sjeverne Makedonije

Tabela 11: Udio žena uniformisanih lica u MO i VS, u okviru različitih rodova i činova, 2012. i 2019. u %

	% žena u uniformi											
	Ukupno		U ličnom činu OF-6 i višim (oficiri/ke)		U ličnim činovima OF – 3 do OF-5 (oficiri/ke)		U ličnim činovima OF-1 do OF-2 (oficiri/ke)		U ličnim činovima OR-5 do OR-9 (podoficiri/ke)		U ličnim činovima OR-1 do OR-4 (vojnici/kinje)	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Kopnena vojska	4,9	3,9	0	0	0	2,1	2,2	4,5	0,2	3,4	6,5	4,5
Vazduhoplovstvo i protivvazдушna odbrana	3,9	1,5	0	0	0	0,7	1,4	1,7	1,0	1,9	9,2	1,6
Rečne jedinice	*	0,4	*	0	*	0	*	0,9	*	0,4	*	0,3
Drugi rodovi vojske	*	2,3	*	0	*	0,2	*	0,8	*	2,2	*	1,8
Ukupno u svim rodovima vojske	*	9,0	*	0	*	0,1	*	14,5	*	2,1	*	15,2
U MO	1,0	6,2	0	0	0,3	0,6	1,7	28,8	0,5	0,5	3,2	36,3
Ukupno, računajući MO i VS	4,8	8,7	0	0	0,2	0,3	3,5	16,2	0,5	2,0	0,6	15,5

Izvor: MO RS

*podaci nisu dostupni

Prilog 2: Zaštita od rodno zasnovane diskriminacije, mobinga i seksualnog uznemiravanja i nasilja

Radna grupa imenovana od strane MO OS četiri države završila je rad na Priručniku u kom su detaljno objašnjeni pojmovi rodno zasnovane diskriminacije, kao i seksualnog uznemiravanja, zlostavljanja i mobinga, detaljno je opisan međunarodni zakonski okvir, kao i normativni okviri u četiri države, opisani su mehanizmi za reagovanje u slučajevima diskriminacije itd, kao i opisane dobre prakse u sve četiri zemlje. Na ovom mjestu navedeni su ključni elementi okvira zaštite koje su MO četiri države prikazala u upitnicima istraživanja iz 2019. godine za potrebe ovog izveštaja.

Bosna i Hercegovina

Kada je u pitanju zaštita od diskriminacije, uključujući i onu prema polu, u Oružanim snagama BiH, po prijavi o mogućoj diskriminaciji, pokreće se postupak za utvrđivanje činjenica i postojanja disciplinske odgovornosti u skladu s *Pravilnikom o vojnoj disciplini i disciplinskom postupku za profesionalna vojna lica*. Sistem prijavljivanja povrede vojne discipline u OS je uspostavljen kroz lanac komandovanja i Generalni inspektorat. Za državne službenike u skladu sa *Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti državnih službenika u institucijama BiH*, a za zaposlene i civilna lica na službi u OS BiH u skladu sa *Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti zaposlenika u institucijama BiH*. Po saznanju o povredi prema utvrđenoj nadležnosti donosi se rješenje o pokretanju disciplinskog postupka.

Zaštita od seksualnog uznemiravanja uspostavljena je na osnovu *Odluke o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu pola* i *Odluke o imenovanju savjetnice za prevenciju uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu*. Politika nulte tolerancije na mobing i seksualno uznemiravanje utemeljena je u *Zakonu o ravnopravnosti polova u BiH*,⁵⁵ *Etičkom kodeksu za državne službenike u institucijama BiH*, *Etičkom kodeksu ponašanja vojnih lica, kadeta i kandidata na obuci u MO i OS BiH*. Međutim, u MO i OS BiH ne postoji poseban interni mehanizam koji bi nadzirao, sprečavao i kontrolisao mobing i seksualno uznemiravanje, poput ombudsmana, medijatora ili sl. Prijave za seksualno uznemiravanje i mobing se mogu podneti nadležnoj osobi na komandnom mestu, pretpostavljenoj osobi, kontakt osobi za rodna pitanja na lokaciji, savjetniku za etiku, generalnom inspektoratu MO BiH, inspektorima OS BiH, te Parlamentarnom vojnom povereniku BiH. Istim osobama zaposleni se mogu obratiti i ako žele da prijave slučaj uznemiravanja za koji znaju.

Zaposleni u MO i OS BiH potpisuju *Etički kodeks ponašanja vojnih lica, kadeta i kandidata na obuci u MO i OS BiH*. Oni potpisuju tekst koji glasi: „U cjelosti sam upoznat s odredbama Etičkog kodeksa o ponašanju vojnih lica, kadeta i kandidata na obuci u MO i OS BiH. U svijesti i uvjerenju da je vojni poziv ne samo profesija, nego i način života, te da u svakom segmentu života moram promovisati načela zakonitosti, profesionalizma, lojalnosti i humanosti, ovom Izjavom se obavezujem, a vlastoručnim potpisom potvrđujem, da ću ta načela poštovati svojom profesionalnom službom i životom općenito. Svjestan sam da kršenje Etičkog kodeksa može rezultirati ne samo moralnom, nego i disciplinskom odgovornošću, te izjavljujem da sam spreman suočiti se s tim konsekvencama ukoliko odstupim od gore spomenutih načela.“ Potpisan kodeks se ulaže u personalni dosije svakog pripadnika OS BiH, kadeta i kandidata na obuci.

CRNA GORA

U Crnoj Gori pravni okvir definisan je na više nivoa i uz različite pravne akte: *Zakonom o državnim službenicima i namještenicima*⁵⁶, *Zakonom o Vojsci Crne Gore*, *Zakon o zabrani zlostavljanja na radu*⁵⁷, *Zakon o zabrani diskriminacije*⁵⁸, *Krivičnim Zakonikom Crne Gore* i *Zakonom o radu*. Pri MO i VCG postoje mehanizmi za postupanje u slučajevima žalbi na diskriminaciju. Procedura pokretanja disciplinskog postupka za lakše i teže povrede službene dužnosti odnosi se na pravila i standarde utvrđene *Etičkim kodeksom državnih službenika i namještenika* koji zabranjuje diskriminaciju prema bilo kom osnovu. Zbog povrede etičkih standarda i pravila ponašanja utvrđenih Etičkim kodeksom, građani i službenici se mogu obratiti pritužbom starješini državnog organa koji je obavezan da ispita navode iz pritužbe i pisano odgovori podnosiocu, u roku od 15 dana. Pod težom povredom službene dužnosti se navodi nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema starešini državnog organa, državnim službenicima, namještenicima i strankama ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti.

Postupak za raspravljanje disciplinske odgovornosti u VCG (u disciplinske prestupe se, pored ostalih ubraja i svako ponašanje kojim se vrijeđa dostojanstvo lica u službi u Vojsci, a naročito seksualno zlostavljanje ili uznemiravanje ili ponašanje koje je diskriminirajuće po osnovu pola, rase, boje kože, vjeroispovijesti ili nacionalnosti ili drugog ličnog svojstva) se pokreće odlukom o pokretanju disciplinskog postupka, koju donosi lice koje ovlasti ministar (disciplinski tužilac), na predlog načelnika Generalštaba. Isti zakon, propisuje da disciplinski postupak vodi vojno-disciplinska komisija, koju na predlog Generalštaba VCG obrazuje ministar odbrane. Komisija je ta koja nakon

⁵⁵ ⁵⁴ „Sl. glasnik BiH“, br. 16/03, 102/09.

⁵⁶ ⁵⁵ „Sl. list CG“, br.2/2018, 34/2019, dostupno na adresi

https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon_o_drzavnim_sluzbenicima_i_namjestenicima.html

⁵⁷ ⁵⁶ „Sl. list CG“, br. 30/2012, 54/2016, dostupno na adresi

<http://www.uip.gov.me/ResourceManager/FileDownload.aspx?rid=274393&rType=2&file=Zakon%20o%20zabrani%20zlostavljanja%20na%20radu.pdf>

⁵⁸ ⁵⁷ „Sl. list CG“, br. 46/2010, 40/2011, 18/2014, 42/2017, dostupno na adresi

<https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-zabrani-diskriminacije.html>

sprovedenog postupka i sagledavanja činjeničnog stanja, predlaže odluku načelniku Generalštaba, koji na osnovu odluke o pokretanju disciplinskog postupka, ocjene dokaza izvedenih u toku postupka i predloga odluke vojno-disciplinske komisije donosi konačnu odluku. Shodno procijenjenom nivou težine disciplinskog prestupa, licu koje je počinilo prestup, izriče se disciplinska kazna. Lice prema kome je izrečena disciplinska kazna ima pravo na žalbu, u roku od osam dana od dana prijema odluke. Po ovoj žalbi, odluku donosi ministar/ka odbrane. Protiv ove odluke se može pokrenuti upravni spor. U Odjeljenju za inspekcijски nadzor Ministarstva se vrše i poslovi unutrašnje kontrole protiv svih oblika neetičkog i nezakonitog ponašanja zaposlenih u Ministarstvu i Vojsci, između ostalog i praćenje preduzetih mjera u slučaju mobinga. U slučaju mobinga zaposleni mogu da se obrate Posredniku, odnosno poslodavcu ukoliko posrednik nije određen. Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka može pokrenuti postupak zaštite od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda. U slučaju seksualnog uznemiravanja zaposleni mogu da se obrate direktno pretpostavljenom, poslodavcu, Zaštitniku ljudskih prava i sloboda i sudu.

Republika Sjeverna Makedonija

U skladu sa *Zakonom o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije*, lice koje smatra da je pretrpjelo diskriminaciju, podnosi predstavku Komisiji za zaštitu od diskriminacije, pismeno ili usmeno. Ovim Zakonom je regulisana i sudska zaštita, odnosno lice koje smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno pravo može da podnese tužbu nadležnom sudu.

U skladu sa *Zakonom o jednakim mogućnostima žena i muškaraca*, lice kome je povrijeđeno pravo na jednaki tretman po osnovu pola, može da podnese predstavku kod:

- Pravnog zastupnika pri Ministarstvu rada i socijalne politike, koji je zadužen da vodi postupak za utvrđivanje nejednakog tretmana žena i muškaraca; kao i kod
- Zaštitnika građana koji se u okviru svojih nadležnosti stara o ostvarenju jednakih mogućnosti putem pravne zaštite jednakih mogućnosti žena i muškaraca kada su nečija prava povređena ili ograničena od strane organa državne uprave ili od drugih organa ili pravnih i fizičkih lica kojima su povjerena javna ovlaštenja.

Zakon o radnim odnosima sadrži odredbe na osnovu kojih ženama i muškarcima moraju da budu obezbijeđene jednake mogućnosti i jednaki tretman. Princip jednakog tretmana podrazumijeva zabranu direktne i indirektno diskriminacije.

U skladu sa *Kolektivnim ugovorom Ministarstva odbrane*, sindikat, preko svog predstavnika, ima obavezu da pokreće postupak i da predlaže mjere za zaštitu prava zaposlenih da budu zaštićeni od diskriminacije, uznemiravanja, polnog uznemiravanja i mobinga u toku rada. *Uputstvom za zaštitu od uznemiravanja na radnom mestu u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Sjeverne Makedonije*, kao i Vodičem za zaštitu od uznemiravanja na radnom mestu iz 2019. godine, kojim je obuhvaćena i diskriminacija koja bi mogla da bude rezultat uznemiravanja, uvedeni su sljedeći mehanizmi za prijavu i zaštitu: rodni predstavnik/predstavnica, neposredno pretpostavljeni/a, ovlašteno lice/lica za zaštitu od uznemiravanja i ministar/ka odbrane.

U MO i Armiji postoji interna politika nulte tolerancije na mobing i seksualno uznemiravanje. Lica koja smatraju da su žrtve mobinga ili seksualnog uznemiravanja mogu da se obrate neposredno pretpostavljenom rukovodiocu, starješini, rodnim predstavnicima ili ministru/ci odbrane. Oni mogu da se obrate i predstavniku sindikata u skladu sa Kolektivnim ugovorom MO. Prijavljivanje se može vršiti telefonski na brojeve ovlašćenih lica, slanjem poruke na elektronsku poštu stopvoznemiruvanje@mod.gov.mk ili pismenim obaveštavanjem MO i Armije. Svi kontakt podaci i obrazac za prijavljivanje su dostupni na zvaničnoj stranici MO na strani *Stopuznemiravanje*.

Zakonom o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu uređen je i postupak kod poslodavca, kao i preventivni postupak. Naime, lice koje smatra da je izloženo uznemiravanju na radnom mjestu, treba da se pismeno obrati licu za koje smatra da ga uznemirava, ukazujući mu da je njegovo ponašanje neadekvatno, neprihvatljivo i nepoželjno i da ga upozori da će zatražiti zakonsku zaštitu ako takvo ponašanje ne prestane. Prethodni postupak nije obavezan i nije uslov za pokretanje sudskog postupka. Zaposleni/a koji smatra da je izložen uznemiravanju, može da podnese tužbu nadležnom sudu, nakon prethodnog pismenog upozorenja počinioca uznemiravanja.

Zahtjev se podnosi odgovornom licu kod poslodavca, odnosno ovlašćenom licu. Zahtjev može da bude podnijet lično ili od strane trećeg lica, pismenim putem, uz saglasnost uznemiravanog lica. Zahtjev se može podneti najkasnije u roku od 6 mjeseci od dana kada je posljednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja uznemiravanje. Po prijemu zahtjeva, poslodavac, odnosno odgovorno lice, je obavezan da odmah, a najkasnije u roku od 8 dana stranama predloži posredovanje, kao način rješavanja spora i da im predloži da izaberu lice sa liste posrednika (MO je opredijelilo lica koji će biti posrednici i lista je dostupna na oficijalnoj stranici MO). Strane u sporu imaju mogućnost da se sporazumiju oko načina sprovođenja postupka. Ako se oni ne sporazumiju, postupak se sprovodi na način koji će posrednik ocijeniti najadekvatnijim, u skladu sa konkretnim sporom i interesima strana u sporu i načelom hitnosti postupka. Rok za završavanje postupka za posredovanje iznosi 15 dana, u kojima posrednik može da vodi zajedničke ili odvojene razgovore sa stranama, a po potrebi može da napravi razgovore i sa licima koji su predloženi kao svjedoci. Posrednik sastavlja izvještaj o svakom od ovih aktivnosti. Poslije uspješno sprovedenog postupka posredovanja, posrednik u roku od 3 dana sastavlja sporazum, koji potpisuju obje strane i on sadrži preporuke za prestanak uznemiravanja, kao i preporuke za poslodavca u smislu odstranjenja razloga za uznemiravanje. Ako strane u postupku ne postignu sporazum, postupak se završava neuspješno. Ukoliko je postupak posredovanja neuspješan, u roku od 3 dana se priprema pismeno obaveštenje, koje se dostavlja objema stranama i poslodavcu. Ukoliko strane odustanu od daljeg vođenja postupka, posrednik je dužan da u roku od 3 dana donese zaključak o obustavljanju postupka. Zaposleni/zaposlena koj/a smatra da je izložen/a uznemiravanju na radnom mestu, ako nije zadovoljan ishodom postupka za zaštitu od uznemiravanja mogu da podnesu tužbu nadležnom sudu.

U saglasnosti sa „*Uputstvom za zaštitu od uznemiravanja na radnom mestu u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Sjeverne Makedonije*“, treće lice može da prijavi uznemiravanje (sa ciljem da se pomogne uznemiravanom licu) ovlašćenom licu, uz prethodnu saglasnost uznemiravanog lica da se postupak povede.

U skladu sa *Etičkim kodeksom zaposlenika u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Makedonije* svako lice koje prvi put zasniva radni odnos u MO i u Armiji se obavezno upoznaje sa odredbama Etičkog kodeksa, ali ga ne potpisuju.

Republika Srbija

Propisi koji se odnose na Vojsku Srbije (Zakon o Vojsci Srbije, Zakon o odbrani i dr.) sadrže propise koji se tiču zabrane diskriminacije. Lice koje smatra da je bilo izloženo diskriminaciji, uključujući i onu zasnovanu na rodnoj pripadnosti može da se obrati savjetnici za rodnu ravnopravnost, osobi od povjerenja, kao i rukovodiocu organizacijske jedinice. Nakon utvrđivanja slučaja diskriminacije pokreće se disciplinski postupak protiv lica koje je izvršilo diskriminaciju.

U MO i VS postoji politika nulte tolerancije na mobing i seksualno uznemiravanje. Postoji interna politika koja se odnosi na sprečavanje mobinga i seksualnog uznemiravanja. U slučaju mobinga ili seksualnog uznemiravanja zaposleni mogu da se obrate prvo pretpostavljenom. U oba slučaja lice koje je bilo izloženo mobingu ili seksualnom uznemiravanju može da se obrati rukovodiocu organizacione jedinice ili licu nadležnom za poslove bezbjednosti i zdravlja na radu. Ako se za mobing tereti rukovodilac organizacione jedinice, lice može podnijeti zahtjev za pokretanje postupka posredovanja neposredno tom rukovodiocu.

Zaposleni u MO i VS potpisuju etički kodeks ponašanja. Ovaj Kodeks časti pripadnika VS se objavljuje u službenom vojnom listu i njime se uređuju opšta moralna načela vojne profesije, njene osnovne vrijednosti i norme ponašanja pripadnika VS.

Drugu regionalnu studiju *Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana* pripremili su članovi/ice Regionalne radne grupe koje su imenovala ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Republike Severne Makedonije i Republike Srbije, uz podršku UNDP SEESAC tima.

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

Ministarstvo odbrane Bosne i Hercegovine

Prof. Dr Muhamed Smajić, sekretar Ministarstva odbrane Bosne i Hercegovine
Gđa Željka Blagovčanin, viša stručna saradnica u Ministarstvu odbrane Bosne i Hercegovine

Ministarstvo odbrane Crne Gore

Gđa Nataša Mijanović, šefica Odsjeka za upravljanje ljudskim resursima u Direktoratu za ljudske resurse Ministarstva odbrane Crne Gore
Kapetanica Tanja Katnić, savjetnica Načelnika Generalštaba za rodna pitanja, Generalštab Vojske Crne Gore

Ministarstvo odbrane Republike Severne Makedonije

Gđa Biljana Stevkova, rukovoditeljka Odjeljenja za obuku u Sektoru za ljudske resurse u Ministarstvu odbrane Republike Sjeverne Makedonije
Gđa Elena Ivanova, savjetnica za razvoj i koordinaciju ljudskih resursa i za razvoj saradnje sa drugim institucijama u Odjeljenju za planiranje kadrova i kadrovsku politiku u Sektoru za ljudske resurse u Ministarstvu odbrane Republike Sjeverne Makedonije
Gđa Lenče Belčovska, savjetnica za brigu o zaposlenima i njihovim porodicama u Odjeljenju za kvalitet života i moral u Sektoru za ljudske resurse u Armiji Republike Sjeverne Makedonije
Major Aleksandra Donevska, oficirka za rodnu ravnopravnost u Kabinetu Načelnika Generalštaba Armije Republike Sjeverne Makedonije

Ministarstvo odbrane Republike Srbije

Pukovnik dr Snežana Vasić, savjetnica ministra odbrane za sprovođenje Nacionalnog akcionog plana za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – Žene, mir i bezbjednost u Republici Srbiji
Gđa Ljubica Babić, Direkcija za evropske integracije i upravljanje projektima, Sektora za politiku odbrane.

Prof. Marija Babović je pružila stručnu podršku u izradi studije.

Druga regionalna studija *Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana* razvijena je uz finansijsku podršku vlada Norveške i Slovačke projektu *Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbednosti na Zapadnom Balkanu*.

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

Kontakt za dodatne informacije:

Šefica UNDP SEESAC-a: Bojana Balon

Bulevar Zorana Đinđića 64, 11000 Beograd Srbija

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

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

www.seesac.org

Lektura: Radmila Đakonović

Dizajn i prelom: Damjan Dobrila

Štampa: Cicero, Beograd

Tiraž: 100 kopija

© UNDP SEESAC 2021 – Sva prava zadržana

CIP- Каталогизација у публикацији

Народна библиотека Србије, Београд

355.08:305-055.2(497)

351.86:305-055.2(497)

POLOŽAJ žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana : (druga regionalna studija).- Beograd : SEESAC : UNDP, 2021 (Beograd : Cicero).- 55 str. : ilustr. ; 30 cm

Tiraž 100.- Napomene i bibliografske reference uz tekst.

ISBN 978-86-7728-334-6

а) Родна равноправност-- Војска-- Балканске државе б) Балканске државе-- Војска-- Жене

COBISS.SR-ID 51717129



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



MINISTRY
OF FOREIGN
AND EUROPEAN AFFAIRS
OF THE SLOVAK REPUBLIC