



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-a 1325. Objavio, kao autor ili koautor, 9 knjiga i preko 25 naučnih i stručnih radova. Jedan od tih radova je „Dostignuća i mogućnosti za implementaciju Rezolucije Vijeća sigurnosti 1325 – Žene, mir i sigurnost kroz nacionalne akcione planove – Praksa u Bosni i Hercegovini“. Voditelj ili saradnik istraživač u realizaciji 5 naučno-istraživačkih projekata. Sudjelovao kao član radne grupe u pripremi i prve studije *Položaj žena u oružanim snagama Zapadnog Balkana*.

Gđa Željka Blagovićanin, viša stručna saradnica u Ministarstvu odbrane Bosne i Hercegovine. Članica je Koordinacionog tijela BiH za implementaciju Akcionog plana za primjenu Rezolucije UN-a 1325 u BiH. Kao članica radne grupe učestvovala u pripremi i Prve regionalne studije *Položaj žena u oružanim snagama Zapadnog Balkana*. Također je članica regionalne radne grupe, zadužene za izradu *Regionalnog Priručnika za suzbijanje i reagiranje na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uzinemiravanje 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 Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda 1325 – Žene, mir i sigurnost (2019-2022) za period 2021- 2022. godina. Učestvovala je u organizaciji aktivnosti u dijelu rodne ravnopravnosti i istraživanjima o raznim segmentima koji se tiču rodne ravnopravnosti u Ministarstvu i Vojski. Također je učestvovala u izradi *Regionalnog Priručnika za suzbijanje i reagiranje na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uzinemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane država Zapadnog Balkana*.

Kapetanica Tanja Katnić, savjetnica načelnika Generalštaba za rodna pitanja. Završila je NATO certificiranu 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 Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda 1325 – Žene, mir i sigurnost (2019- 2022) i koordinatorica Radnog tima za umrežavanje žena u sigurnosnom sektoru. Učestvovala je u izradi *regionalnog Priručnika za suzbijanje i reagiranje na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uzinemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane država Zapadnog Balkana* i u aktivnostima koje se tiču rodne ravnopravnosti.

Ministarstvo odbrane Sjeverne Makedonije

Gđa Biljana Stevkova je rukovoditeljica Odjela za obuku u Sektoru za ljudske resurse u Ministarstvu odbrane Republike Sjeverne Makedonije. Od 2017. godine je koordinatorica 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 integriranje rodne perspektive u vojnem obrazovanju i obuci. Ujedno, ona je rodna savjetnica i pomoć prilikom uzinemiravanja i certificirana instruktorka za mobing i rješavanje konflikata na radnom mjestu.

Gđa Elena Ivanova je savjetnica za razvoj i koordinaciju ljudskih resursa i za razvoj saradnje sa drugim institucijama u Odjelu za planiranje kadrova i kadrovsu politiku u Sektoru za ljudske resurse u Ministarstvu odbrane Republike Sjeverne Makedonije. Od 2017. godine je zamjenica koordinatorice 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 uzinemiravanja. Također, radi i kao vanjska saradnica na Vojnoj akademiji "General Mihailo Apostolski", gdje predaje predmet "Ratna historija". U okviru svojih predavanja, obuhvata i tematske sadržaje iz oblasti rodne jednakosti sa historijskog aspekta.

Gđa Lenče Belčovska je savjetnica za brigu o zaposlenima i njihovim porodicama u Odjelu 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 naroda 1325 Žene, mir i sigurnost – strateški okvir 2020- 2025. Lenče Belčovska je i rodna savjetnica i pomoćnica prilikom uzinemiravanja u Armiji Republike Sjeverne Makedonije.

Major Aleksandra Donevska je oficirka za rodnu jednakost 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 naroda 1325 Žene, mir i sigurnost – strateški okvir 2020- 2025, kao i Regionalne radne grupe za integriranje rodne perspektive u vojnem obrazovanju i obuci.

Ministarstvo odbrane Republike Srbije

Pukovnik dr. Snežana Vasić je savjetnica ministra odbrane za provođenje Nacionalnog akcionog plana za primjenu Rezolucije Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda 1325 – Žene, mir i sigurnost u Republici Srbiji.

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

Aktivno je učestvovala u projektima implementacije Nacionalnog akcionog plana za primjenu Rezolucije Vijeća sigurnosti UN-a 1325 – Žene, mir i sigurnost 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 Vijeća sigurnosti UN-a 1325 – Žene, mir i sigurnost 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 provođenja drugog Nacionalnog akcionog plana za primjenu Rezolucije Vijeća sigurnosti UN-a 1325 – Žene, mir i sigurnost u Republici Srbiji; u regionalnim radionicama u okviru druge faze projekta Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora sigurnosti na Zapadnom Balkanu; također je regionalna instrukturica za rodnu ravnopravnost.

Rezime

U ovoj regionalnoj studiji prikazani su rezultati mjerena 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 sigurnosti na Zapadnom Balkanu*, koji kroz dvije faze od 2012. godine provodi UNDP SEESAC. Kroz zajedničku inicijativu Programa za razvoj Ujedinjenih naroda (UNDP) i Regionalnog vijeća za saradnju (RCC), UNDP SEE-SAC pruža podršku ministarstvima odbrane regiona Zapadnog Balkana da u skladu sa Rezolucijom Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda (RSBUN) 1325 integriraju rodnu perspektivu u politike i prakse MO-a i OS-a, kao jedan od ključnih segmenata reforme sektora sigurnosti. Ovaj regionalni projekt 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 dopunjениh kvalitativnim podacima po potrebi. Uz podršku UNDP SEESAC-a uspostavljena je regionalna radna grupa predstavnika/ca MO-a i OS-a Zapadnog Balkana, koja je koordinirala 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 izvještaja za svaku od država, kao i regionalnog izvještaja. Drugi sastanak regionalne Radne grupe je održan 28. maja 2021. godine i tada se diskutiralo o nalazima i preporukama studije prije njenog finalnog odobravanja. Veoma je važno imati u vidu da su nalazi predočeni u ovom izvještaju 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, garantiraju i štite ljudska prava, uključujući i ženska ljudska prava, te zabranjuje diskriminacija i definiraju pravci unapređivanja rodne ravnopravnosti u različitim oblastima. Sve države su ratificirale Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) i uključene u proces redovnog izvještavanja, podnijele su nacionalne izvještaje povodom obilježavanja 25 godina Pekinške deklaracije, ratificirale su Konvenciju Vijeća Europe o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulška konvencija) i provode Rezoluciju Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda 1325 Žene, mir i sigurnost.

Domaći pravni okvir u državama obuhvaćenim istraživanjem također uspostavlja normativnu osnovu za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Rodna ravnopravnost i zabrana diskriminacije, uključujući i onu na osnovu spola, garantirani su najvišim pravnim dokumentima država – ustavima (u BiH, pored Ustava BiH, rodna ravnopravnost zagarantirana 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 spola. Pored toga, nizom supsidijarnih zakona i podzakonskih akata, rodna ravnopravnost i prava žena regulirani 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 rodnih 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 2020.¹ godinu svrstava četiri zemlje iznad 40-og mesta 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 izvještavanja o indeksu ljudskog razvoja (eng. - Human Development Index). Indeks rodne nejednakosti mjeri gubitak u postizanju ljudskog razvoja uslijed nejednakosti između žena i muškaraca, i to u tri dimenzije: reproduktivno zdravlje, osnaživanje i participacija i učešće na tržištu rada.

² UNDP Izvještaj o ljudskom razvoju – Indeks rodne nejednakosti za 2020. godinu (Human Development Report – Gender Inequality Index): UnitedNationsDevelopmentProgramme/2020_statistical_annex_table_5.pdf

Podaci ukazuju da u zemljama regionala, 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 rodnih nejednakosti predstavlja rodno zasnovano nasilje nad ženama. Prema istraživanju koje je predvodio OSCE (Organizacija za evropsku sigurnost i saradnju) 2018. godine u zemljama regionala, 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 imati vodeću ulogu u društvu kada se govori o napredovanju ka rodnoj ravnopravnosti. Daljnjem poboljšanju politika i praksi u sektoru odbrane trebaju doprinijeti 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-u i OS-u, preuzimaju 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.

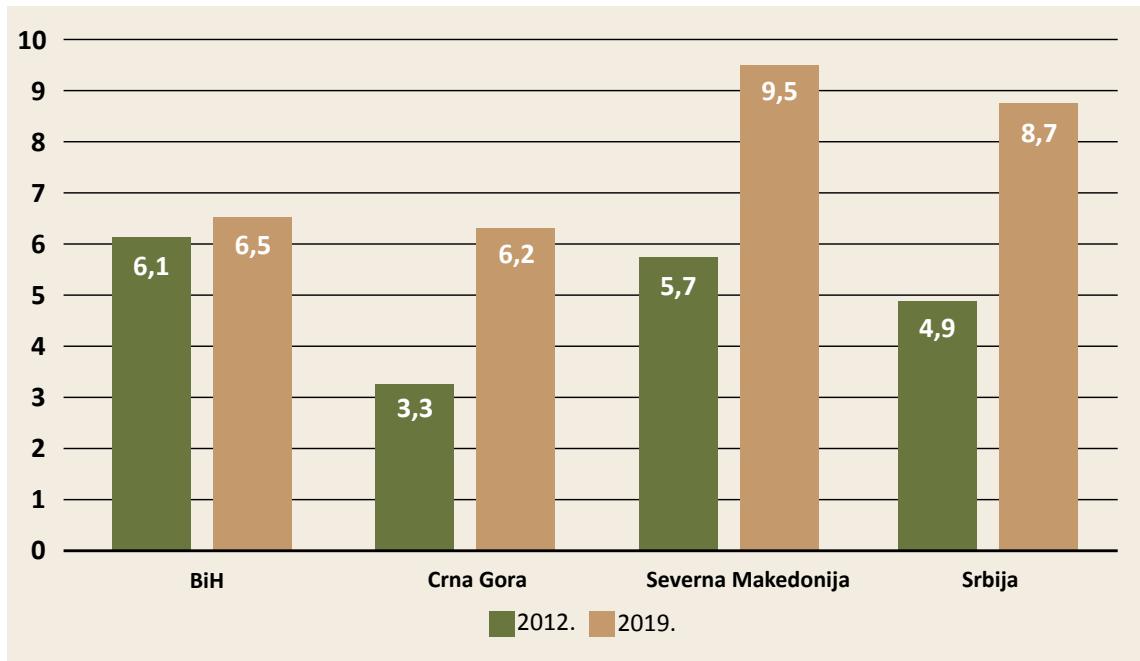
Sva četiri ministarstva odbrane ocijenila su da je u posmatranom periodu 2012- 2019. ostvaren značajan pomak u pravcu unapređivanja rodne ravnopravnosti (MO BiH je dostignuća u implementaciji politika rodne ravnopravnosti u sistemu odbrane ocijenilo najvišom ocjenom (5), MO Crne Gore, Republike Sjeverne 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 uniformiranih lica u oružanim snagama

Uporedni podaci za 2012. i 2019. godinu ukazuju da je do **povećanja udjela žena među uniformiranim 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 uniformirano lice u MO-u i Armiji Republike Sjeverne Makedonije bila je žena. Sjeverna Makedonija je država u regionu sa najvećim učešćem žena profesionalnih vojnikinja u MO-u i oružanim snagama. Ipak, u kontekstu pozitivnih trendova, potrebno je dalje nastaviti napore za njihovo privlačenje na poslove u okviru MO-a i OS-a i unapređivanje uslova napredovanja žena na poslu i njihovo zadržavanja u službi.

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

Do povećanja udjela žena došlo je 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. Također, 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 zrakoplovstva i protuzračne odbrane, dok se u Crnoj Gori i Republici Sjevernoj Makedoniji registrira 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 neuniformirana 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 sigurnosti preduslov je 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 školju 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 mera koje se preduzimaju u cilju privlačenja žena za izbor karijere profesionalnih vojnikinja i zapošljavanja u MO-u i OS-u, primjetno je povećanje broja i raznovrsnosti aktivnosti te obuhvat i intenziteta njihovog provođenja.

Ministarstva odbrane četiri države politikama i praksama zapošljavanja pridaju puno značaja. Unapređivanje zakonskih i podzakonskih akata, internih politika zapošljavanja i politika upravljanja kadrovima, sinhroniziranje 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 provode 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 stope na putu opredjeljivanja žena za vojnu karijeru. Uvažavajući osobenosti praksi četiri države, u nastavku regionalnog izvještaja 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 osiguravanjem jednakih uslova rada. S druge strane, u praksi je potrebno dosljedno provoditi ove politike, koje bi vodile računa o potencijalima i potrebama žena, te osigurale i rodno specifične oblike sistematske podrške. Takva podrška je neophodna zato što su žene tek posljednjih decenija počele ulaziti 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 sigurnosti.

Prema informacijama ministarstava odbrane, važnu ulogu na početku karijere ima podrška koja se novoprimaljenima daje pri uvođenju u radne zadatke. Nadležne starještine 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 novoprimaljenim kolegicama, ali se slična podrška organizira kroz neformalne prakse.

Razvoj karijere se uglavnom oslanja na različite obuke koje se stavljuju na raspolažanje ženama i muškarcima i obrasci napredovanja i uslovi rada su definirani isto za žene i muškarce. Iz perspektive rodne ravnopravnosti, bilo bi poželjno voditi računa o dodatnim opterećenjima koje u društвima 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 nisu 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 regulirana je civilnim i vojnim zakonima. Prema navodima sva četiri ministarstva, jaz u zaradama žena i muškaraca ne postoji, odnosno zarade su jednakе za poslove jednakе vrijednosti. Izvjesne razlike prisutne su u pojedinim državama u pogledu uslova ostvarivanja prava na penziju.

Uključivanje žena u redove profesionalnih vojnika/inja je praćeno intervencijama u radnu infrastrukturu. Investirano je u osiguravanje odvojenih spavanaonica, 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 razlike 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 centralizirano (od ministra/ice 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 regionala pravo na trudničko, porodiljsko i roditeljsko odsustvo vojnih lica zakonski je garantirano. 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 korištena u praksi, te je potrebno da se radi više na podsticajnim ili čak obavezuјućim 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 uzinemiravanja i nasilja

U četiri države uspostavljeni su složeni pravni okviri za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije, zlostavljanja na radu, seksualnog uzinemiravanja i seksualnog zlostavljanja. Ovi pravni okviri definirani su brojnim pravnim dokumentima, koji sežu od ključnih civilnih zakona u državi, poput zakona o zabrani diskriminacije, zakona o radu, zakona kojima se regulira 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 slučajeva diskriminacije, mobinga ili seksualnog uzinemiravanja i zlostavljanja u oružanim snagama. Ministarstva odbrane su potvrđila 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 reagiranju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uzinemiravanje i zlostavljanje. Ipak, prema podacima dostavljenim od ministarstava, u prethodnom periodu je bilo vrlo malo prijavljenih slučajeva diskriminacije, mobinga ili seksualnog uzinemiravanja ili zlostavljanja, a evidencije o ovim slučajevima nisu uvijek rodno osjetljive.

Preporuke

Na temelju nalaza istraživanja, regionalna radna grupa, sastavljena od predstavnika/ca četiri sistema odbrane, proizvela je nekoliko skupova preporuka za daljnja 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 integriranja rodne perspektive u proces operativnog planiranja, uvođenje rodno osjetljivog jezika, integriranje rodne perspektive u procesu izvještavanja (uključujući i mirovne misije), uvođenje redovnog monitoringa i evaluacije mjera za unapređivanje rodne ravnopravnosti, integriranje 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 uniformirana lica, što je u velikoj mjeri posljedica njihovog skorijeg uključivanja u oružane snage, i zahtijeva daljnje 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, osvješćivati zaposlene i donositelje 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 reagiranju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uzneniranje i zlostavljanje, izraditi standardne operativne procedure ili vodiče, ispitati mogućnosti za periodična anonimna istraživanja o iskustvima diskriminacije, zlostavljanja i uzneniranja, podizati svijest o diskriminaciji i rodno zasnovanom nasilju među zaposlenima i rukovoditeljima, informirati o zakonskoj zaštiti i ohrabrvati 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 uniformiranih lica u oružanim snagama.....	23
4.1 Učešće žena u MO-u 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 skraćenica

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 sigurnosti (eng. International Security Assistance Force)
MO	Ministarstvo odbrane
NAP	Nacionalni akcioni plan
NATO	Sjevernoatlantski savez (North Atlantic Treaty Organization)
OEBS	Organizacija za evropsku sigurnost 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	Ujedinjeni narodi
UNDP	Program za razvoj Ujedinjenih naroda (eng. United Nations Development Programme)
SBUN	Vijeće sigurnosti Ujedinjenih naroda
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-a 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 dvije faze od 2012. godine provodi UNDP SEESAC. Kao zajednička inicijativa UNDP-a i Regionalnog Vijeća za saradnju, UNDP SEESAC pruža podršku ministarstvima odbrane regionala da, u skladu sa Rezolucijom Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda (SBUN) 1325, integriraju rodnu perspektivu u politike i prakse MO-a i OS-a, kao jedan od ključnih segmenta reforme sektora sigurnosti. 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-a postigla su kroz prvu fazu projekta *Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora sigurnosti na Zapadnom Balkanu*, koja se provodila od 2012. do 2016. godine: ojačana je regionalna saradnja između mehanizama za rodnu ravnopravnost u MO-u i OS-u, povećan je broj rodno senzibiliranih pripadnika/ca MO-a i OS-a i povećani su kapaciteti odjela za ljudske resurse u MO-u i OS-u 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 predstave podaci o zastupljenosti žena na Zapadnom Balkanu, politike i prakse MO-a i OS-a o privlačenju i zapošljavanju žena, njihovom razvoju karijere, obrazovanju i obukama, učeštu u mirovnim misijama kao i politike i prakse iz oblasti postizanja rodne ravnopravnosti u oružanim snagama. Studija je bila rezultat zajedničkog poduhvata ministarstava odbrane regionala i kao takva predstavljala je jedinstven primjer regionalne saradnje ovakve vrste. Na osnovu nalaza studije, MO i OS su razvili preporuke za unapređenje položaja žena i aktivno radili na implementaciji ovih preporuka u poslednjih nekoliko godina.

Na zahtjev MO-a i OS-a Zapadnog Balkana, a zahvaljujući finansijskoj podršci ministarstava vanjskih 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 mjerenu napretku 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 identificiraju u kojim je aspektima potrebno unaprijediti podatke kako bi se stanje moglo preciznije pratiti.

Obuhvat studije definiran je u smislu geografskog, vremenskog i tematskog obuhvata. Istraživanjem su obuhvaćene četiri države Zapadnog Balkana, koje su učestvovale 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. godina, a fokus je na ženama koje su zaposlene kao uniformirana 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-a uspostavljena je regionalna radna grupa predstavnika/ca MO-a i OS-a 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 nisu 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 identificirana 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 kako bi kroz diskusiju i analizu podataka dogovorila preporuke i finalizirala studiju. Učestvujući u izradi ove studije, ministarstva su nedvosmisleno dala na značaju 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 izvještaju proizvod regionalne analize te da se pojedinačna zapažanja i zaključci ne odnose uvijek jednak 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-a i OS-a, 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 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 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 integriranosti 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 neposrednjeg 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 izvještajima povodom obilježavanja 25 godina od Pekinške deklaracije.⁵ Sve četiri države su prihvatile i provode Rezoluciju Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda 1325 Žene, mir i sigurnost. Pored toga, sve četiri države su ratificirale Konvenciju Vijeća Europe o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulска konvencija), a BiH, Crna Gora i Srbija podnijele su i prve izvještaje na zahtjev Grupe eksperata za akciju protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (GREVIO). Razvojne politike u državama usmjeravane su Agendum 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 izvještaje u kojima su izvijestile o napretku u ostvarivanju COR-a.

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 izvještaj podnijet 2018.	Drugi periodični izvještaj podnijet 2016.	Šesti periodični izvještaj podnijet 2017.	Četvrti periodični izvještaj podnijet 2017.
Pekinška deklaracija 25+ ⁷	Podnijet izvještaj	Podnijet izvještaj	Podnijet izvještaj	Podnijet izvještaj
Rezolucija SB UN 1325 ⁸	Prihvaćena i primjenjuje se	Prihvaćena i primjenjuje se	Prihvaćena i primjenjuje se	Prihvaćena i primjenjuje se
Istanbulска konvencija ⁹	Ratificirana 2013, prvi izvještaj podnijet 2020.	Ratificirana 2013, prvi izvještaj podnijet 2017.	Ratificirana 2017.	Ratificirana 2013, podnijet prvi izvještaj 2018.
Agenda za održivi razvoj do 2030. ¹⁰	Prvi dobrovoljni izvještaj podnijet 2019.	Prvi dobrovoljni izvještaj podnijet 2016.	Prvi dobrovoljni izvještaj podnijet 2020.	Prvi dobrovoljni izvještaj 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 ministarstava odbrane BiH, Crne Gore, Republike Sjeverne Makedonije, Republike Srbije.

9 Vijeće Europe, <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 također uspostavlja normativnu osnovu za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Rodna ravnopravnost i zabrana diskriminacije, uključujući i onu na osnovu spola, garantirani su najvišim pravnim dokumentima država – ustavima.¹¹ U BiH, pored Ustava BiH, rodna ravnopravnost zagarantirana 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 zarađuju diskriminaciju na osnovu spola. Pored toga, nizom supsidijarnih zakona i podzakonskih akata rodna ravnopravnost i prava žena regulirani 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 Rezolucije SB UN 1325, strategije za sprečavanje diskriminacije, a u Republici Sjevernoj Makedoniji i akcioni plan za provođenje *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. godina	Strategija za rodnu ravnopravnost 2013- 2020, Nacionalni akcioni plan za rodnu ravnopravnost 2018- 2020	Strategija za rodnu ravnopravnost 2016- 2020
Akcioni plan za primjenu Rezolucije Vijeća sigurnosti UN-a 1325 Žene, mir i sigurnost u Bosni i Hercegovini za period od 2018. do 2022.	Akcioni plan za primjenu Rezolucije Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda 1325 – Žene, mir i sigurnost 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 Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda – Žene, mir i sigurnost u Republici Srbiji (2017- 2020)
		Nacionalni akcioni plan za provođenje Zakona o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije 2015- 2020	
		Nacionalni akcioni plan za provođenje Konvencije o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici Republike Makedonije 2018- 2023.	

11 Rodna ravnopravnost i zabrana diskriminacije prema spolu garantirani su članom 2 Ustava BiH (Aneks IV Općeg 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), članom 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.).

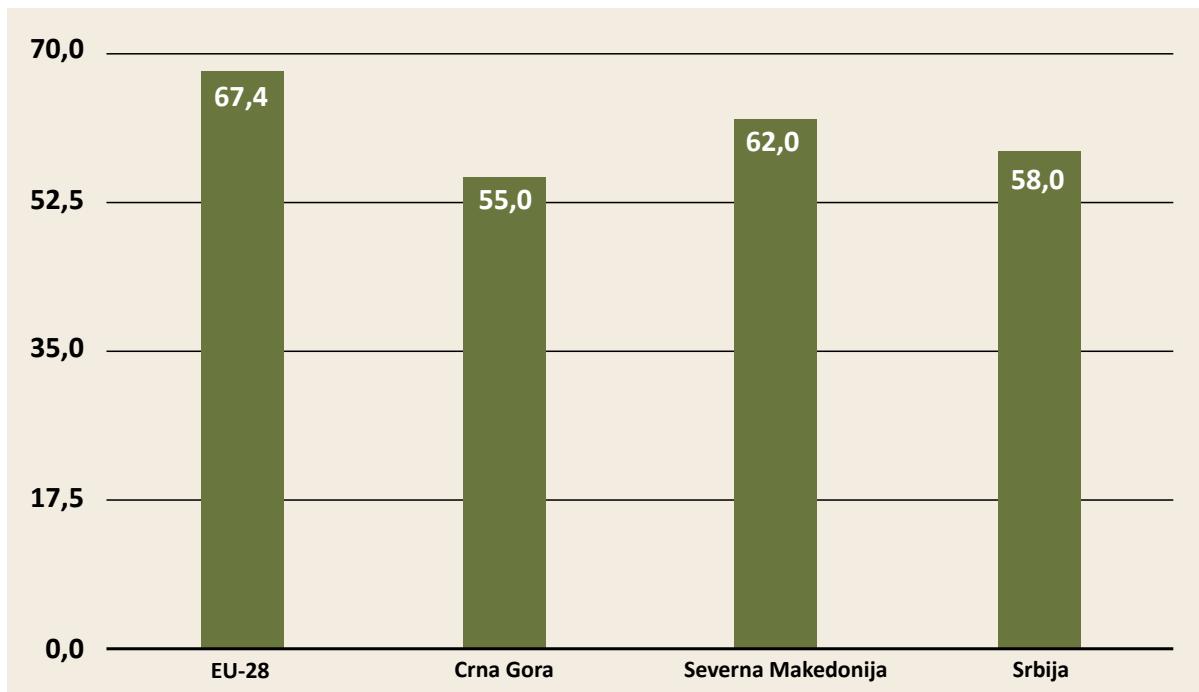
12 Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH („Službeni glasnik BiH“, br. 16/03, 102/09, 32/10.), Zakon o rodnoj ravnopravnosti Crne Gore („Sl. list CG“, br. 46/07, 73/10, 40/11, 35/15), Zakon o jednakim mogućnostima žena i muškaraca Sjeverne Makedonije („Službeni glasnik RM“, br. 66/2006, br.117/2008, br. 6/2012. i br. 166/2014. godina); Zakon o ravnopravnosti spolova Republike 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“, 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 rodnim 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, Sjeverna 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 skupština kantona zastupljenost žena dostigla je gotovo trećinu (32,2%). Među ambasadorima/cama 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 općina, odnosno gradonačelnicima (2%).¹⁸ U Sjevernoj Makedoniji udio žena u nacionalnom parlamentu povećan je na više od jedne trećine, ali udio u vladu još uvijek je mali – tek 16%.¹⁹ U Srbiji, zahvaljujući zakonski propisanim kvotama od 40% za manje zastupljen spol na listama za republičke i lokalne izbore, žene zauzimaju 39,2% poslaničkih mjesto 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.

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%a1karcici-%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/vlada-crne-gore/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.

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).

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 koncentriraju u sektoru usluga, gdje su zarade u prosjeku manje nego u nekim sektorima u kojima se koncentriraju muškarci, poput sektora informaciono-komunikacionih tehnologija (IKT) i sl.

Rodne nejednakosti na tržištu rada manifestiraju se, između ostalog, i preko jaza u zaradama, potvrđilo 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 korištenju vremena u Sjevernoj Makedoniji iz 2015. godine, zaposlene žene koje imaju djecu u dobi od 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 rodnih nejednakosti predstavlja rodno zasnovano nasilje nad ženama. Prema istraživanju koje je predvodio OSCE 2018. godine u zemljama regiona, više od polovine odraslih žena iskusilo je neki oblik rodno zasnovanog nasilja otkada 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 sedmici 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 stupiti na novo radno mjesto ukoliko mu se ponudi u roku od dvije sedmice) 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://fren.org.rs/wp-content/uploads/2020/01/Gender-Pay-Gap-in-the-Western-Balkan-Countries.pdf>

24 Republic of Macedonia State Statistical Office (2015) Time Use Survey 2015, Skopje, p. 27

<https://www.stat.gov.mk/Publikacije/2.4.15.20.pdf>

25 RZS (2015) Istraživanje o korištenju 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: OSCE, Istraživanje o sigurnosti i blagostanju žena u jugoistočnoj i istočnoj Evropi, nacionalni izvještaji za pojedinačne zemlje²⁷

²⁷ Izvještaj za Bosnu i Hercegovinu dostupan na adresi: https://www.osce.org/files/f/documents/3/5/423470_1.pdf; izvještaj za Crnu Goru dostupan na adresi: https://www.osce.org/files/f/documents/8/7/424985_1.pdf; izvještaj za Sjevernu Makedoniju dostupan na adresi: https://www.osce.org/files/f/documents/3/5/419264_1.pdf; izvještaj 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 općeg normativnog okvira i politika kojima se uređuje generalno oblast rodne ravnopravnosti, od posebnog je značaja neposredni 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 spolova u sistemu odbrane prvenstveno čine *Zakon o odbrani BiH*, *Zakon o službi u Oružanim snagama (OS) BiH*. Pored toga, važni su i konceptualni akti, koji 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 spolova i Rezolucije 1325 ima odobren Državni akcioni plan BiH za implementaciju Rezolucije 1325 „Žene, mir i sigurnost“ Vijeća sigurnosti 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 sigurnost“. Na osnovu ovih dokumenata, ravnopravnost spolova se integrira u sve politike i programe djelovanja u MO-u i OS-u BiH.

U Republici Srbiji normativnu osnovu čine *Zakon o Vojsci Srbije*, *Zakon o odbrani*, kao i *Zakon o radu*, kojim se reguliraju uslovi rada u svim sektorima pa i u oružanim snagama. NAP 1325 definira kao osnovni strateški cilj unaprijeđenu sigurnost žena u društvu u oblastima prevencije, učešća, zaštite i oporavka, uz veću uključenost žena u očuvanju mira i sigurnosti na nivou lokalne zajednice.

Razlike u normativnom okviru između zemalja djelimično počivaju na tome što su dvije države članice NATO-a i posebni akti Sjevernoatlantske alianse 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-a* i perspektivama rodne ravnopravnosti u komandnoj strukturi NATO-a, uključujući i mјere 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*, usvojena 2009. godine, a izmijenjena i dopunjena 2012. i 2017. godine, koja daje jasne smjernice i uputstva za provođenje Rezolucije SB UN-a 1325 na svim nivoima vojne strukture NATO-a; *NATO Politiku o ženama, miru i sigurnosti*, koja je prvi put usvojena 2007, a potom zamijenjena novom politikom iz 2011, pa 2014. i 2018. godine, za koju je definiran i Akcioni plan; kao i prvu *NATO Politiku o prevenciji i odgovoru na seksualno zlostavljanje i uznenimiravanje* iz 2019. godine. U skladu sa Odlukom Foruma za sigurnosnu saradnju 02/09 (FSC Decision), vrši se redovno izvještavanje u okviru *Upitnika o Pravilima ponašanja u vezi sa političko-vojnim aspektima sigurnosti* (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 značajni i evropski dokumenti: Povelja za evropsku sigurnost, 1999; *Rezolucija 2025 Evropskog parlamenta "O učešću žena u mirnom rješavanju sukoba"* (2000), OSCE-ov Akcioni plan 2004. za unapređenje ravnopravnosti spolova.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, definira se u skladu sa *Zakonom o parlamentarnom nadzoru u oblasti sigurnosti 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 sigurnost*.³⁶

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

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

³⁰ „Sl. list CG“, br. 80/2010, dostupno na adresi:

[https://www.globalwps.org/data/MNE/files/Law%20on%20Parliamentary%20Oversight%20of%20Security%20and%20Defence%202010%20\(ME\).pdf](https://www.globalwps.org/data/MNE/files/Law%20on%20Parliamentary%20Oversight%20of%20Security%20and%20Defence%202010%20(ME).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, 34/2009 dostupno na adresi: <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-vojschi-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%200%20ANB.pdf>

U Republici Sjevernoj Makedoniji, pored općeg normativnog i političkog okvira koji regulira rodnu ravnopravnost, važne su i međunarodne konvencije i domaći zakoni i politike koji konkretno reguliraju sektor sigurnosti ili pitanja rodne ravnopravnosti i položaj žene u sektoru sigurnosti. S tim u vezi, značajan je niz rezolucija Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda, uključujući *Rezoluciju UNSCR-a 1325 „Žene, mir i sigurnost“ (2000) i naredne rezolucije*. Važna je i Opća 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 sigurnost i saradnju (OSCE) koji pružaju smjernice o rodnoj ravnopravnosti u sistemu sigurnosti i odbrani su: *Odluka Ministarskog Vijeća OSCE-a br. 14/05 „Žene u sprečavanju sukoba, upravljanju krizama i postkonfliktnoj rehabilitaciji“* i *Odluka Ministarskog vijeća OSCE-a o usvajanju OSCE-ovog Akcionog plana za unapređenje rodne ravnopravnosti* (2005 g.).

Politike NATO-a koje predstavljaju pravnu osnovu za uspostavljanje rodne ravnopravnosti u Sjevernoj Makedoniji uključuju *NATO politiku sprečavanja i odgovora na seksualnu eksploraciju i zloupotrebu i NATO politiku „Žene, mir i sigurnost“*. Zakonski i podzakonski akti koji predstavljaju osnovu za uvođenje rodne ravnopravnosti u Ministarstvo odbrane i Armiju, pored već pomenutih općih zakona koji reguliraju 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, Strategiju o upravljanju ljudskim resursima u odbrani od 2019. godine, Strategiju 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 sigurnost“*.

3.2. Mehanizmi za rodnu ravnopravnost

U državama regionala 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 zadatku da koordiniraju, nadziru procese uspostavljanja jednakih mogućnosti, prate stanje u pogledu rodne ravnopravnosti u oružanim snagama i izvještavaju o tome, daju prijedloge za unapređivanje i sl.

U okviru MO-a i Zajedničkog štaba Oružanih snaga **Bosne i Hercegovine** (ZŠ OS BiH) 2011. godine imenovane su **osobe za ravnopravnost spolova** kao glavni mehanizam za rodnu ravnopravnost. U OS BiH 2012. godine imenovane su **kontakt osobe za ravnopravnost spolova** 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 spolova. Odgovornosti ovih osoba definirane 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 o pitanjima rodne ravnopravnosti. Ove osobe imaju obavezu tromjesečnog izvještavanja i izvještavaju po potrebi prema savjetniku/ci načelnika Zajedničkog štaba za rodnu ravnopravnost, poziciji koja je uspostavljena 2021. godine.

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

- **Koordinator/ica za rodnu ravnopravnost u Ministarstvu odbrane.** Prema *Zakonu o rodnoj ravnopravnosti*, organi su dužni da odrede službenike/ce, koji će obavljati poslove koordinatora/ice aktivnosti u vezi s pitanjima rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti, koji/a učestvuju u pripremi i provođenju *Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti* (PAPRR). Koordinator/ica radi i na poslovima pripreme i podnošenja periodičnih i godišnjih izvještaja u vezi s pitanjima rodne ravnopravnosti; ostvarivanju saradnje sa drugim organima i međunarodnim organizacijama; planiranja, organizacije i provođenja aktivnosti o pitanju rodne ravnopravnosti; izrade analiza koje sadrže aspekt rodne ravnopravnosti; redovne komunikacije sa ostalim mehanizmima, predlaže unapređenje provođenja politika rodne ravnopravnosti sl.
- **Rodnog/u savjetnika/cu načelnika Generalštaba.** Ova osoba pruža ekspertske savjete u vezi sa integracijom rodne perspektive i implementacijom sigurnosnih dimenzija Rezolucije SB UN-a 1325 o ženama, miru i sigurnosti, pratećih rezolucija i rodnih politika kroz sve procese planiranja; analizira, prati i razvija direktive i smjernice, koncepte, procedure i mehanizme za efikasnu integraciju rodnih 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 vježbi i drugih procesa; inicira i provodi rodne analize radi procjene i reagiranja 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.
- **Instruktore/ice za rodnu ravnopravnost,** koji su certificirani treneri/ce za rodnu ravnopravnost i vrše obuke pripadnika/ca Vojske o različitim pitanjima rodne ravnopravnosti.

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

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

- Radnu grupu za implementaciju rodne perspektive, formiranu Rješenjem ministrike odbrane u 2018. godini;
- Radnu grupu za rodno odgovorno budžetiranje, formiranu Rješenjem ministrike 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 naroda 1325 (2020- 2025), u kojoj Ministarstvo odbrane koordinira izradu i implementaciju;
- Koordinatora/icu i zamjenika/icu koordinatora/ice za jednake mogućnosti žena i muškaraca na osnovu Zakona o jednakim mogućnostima žena i muškaraca;
- Oficira za rodnu ravnopravnost u Kabinetu načelnika Generalštaba;
- Instruktore za rodnu ravnopravnost (NATO certificirani), koji provode 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 kolegjalnu pomoći, a čiji se mandat i funkcioniranje reguliraju posebnim internim aktom, odnosno Instrukcijom. Savjetnik/ka za provođenje NAP-a je mehanizam za uvođenje rodne perspektive u politike i programe organa državne uprave i lokalne samouprave, koji se stara o stvaranju potrebnih preuslova za realizaciju ciljeva ovog plana. U aktuelnom periodu, na ovaj položaj imenovana je žena, odlukom ministra odbrane.

Inače, u Srbiji Politički savjet Vlade za provođenje NAP-a 1325 predstavlja najviše političko tijelo, koje čine državni sekretari/ice, predsjednik/ca Koordinacionog tijela za rodnu ravnopravnost (KTRR), direktor/ica Ureda za ljudska i manjinska prava i rukovoditelji/ice mehanizama rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji. Operativno tijelo Vlade se stara o realizaciji ciljeva NAP-a, a Komisija za praćenje provođenja NAP-a je nadzorno tijelo koje formira Narodna skupština Srbije i Skupština AP Vojvodine, a čine je predstavnici/ice poslačkih grupa. Analitičke grupe i istraživački timovi su institucionalna tijela formirana u pojedinim institucijama u sistemu sigurnosti radi obavljanja funkcije planiranja i praćenja realizacije aktivnosti, provođenja rodne analize i izveštavanja o rezultatima provođenja NAP-a.

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-u i OS-u, 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 ocijenilo najvišom ocjenom, ostala ministarstva su postignuća ocijenila vrlobodom 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 provode i u ministarstvu i u oružanim snagama, a politika MO-a 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 žena za službu u institucijama odbrane, 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 provode pravne norme kojima se regulira 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 povećati interes žena za službu u vojsci.

Prema ocjeni Ministarstva odbrane Crne Gore, uprkos značajnom napretku, i dalje su prisutni 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 i raspoređivanje žena na pozicijama odlučivanja. Zbog toga je, između ostalog, neophodno dodatno osvješćivanje 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 integriranju žena u profesionalnu vojsku Republike Sjeverne Makedonije, a prema informacijama MO-a, pravci daljnog djelovanja bit će fokusirani na:

- Nastavak aktivnosti s ciljem senzibiliranja različnih kategorija zaposlenih, s 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.
- Afirmiranje jednakih mogućnosti žena i muškaraca u procesu vođenja karijere, uz podršku različitim oblicima edukacije koji trebaju podstaći povećanje broja žena na rukovodnim i komandnim pozicijama, uz poštovanje principa stručnosti i kompetentnosti.
- Integriranje 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.
- Provođenje aktivnosti za realizaciju Drugog nacionalnog akcionog plana Republike Sjeverne Makedonije za implementaciju Rezolucije Organizacije Ujedinjenih naroda 1325 "Žene, mir i sigurnost" (2020- 2025)- kroz realizaciju Operativnog plana za implementaciju Ministarstva odbrane.
- Integriranje pitanja povezanih sa rodnom ravnopravnosću 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 ukazao je također na postojanje značajnih izazova, poput angažiranja svih subjekata u sistemu odbrane na implementaciji Rezolucije SB UN-a 1325 i daljinjeg 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-a, u cilju daljnog unapređivanja rodne ravnopravnosti potrebno je nastaviti kampanju za prijem i promociju žena u sektoru sigurnosti, unaprijediti edukaciju žena i muškaraca zaposlenih u sektoru sigurnosti o značaju većeg učešća žena u rješavanju pitanja koja se odnose na mir, rodnu ravnopravnost i sigurnost. Potrebno je povećati zastupljenost žena na stručnim usavršavanjima i školovanjima kroz podsticanje donositelja odluka da identificiraju i upute kvalificirane žene kao i kroz ohrabrivanje žena da se prijave.

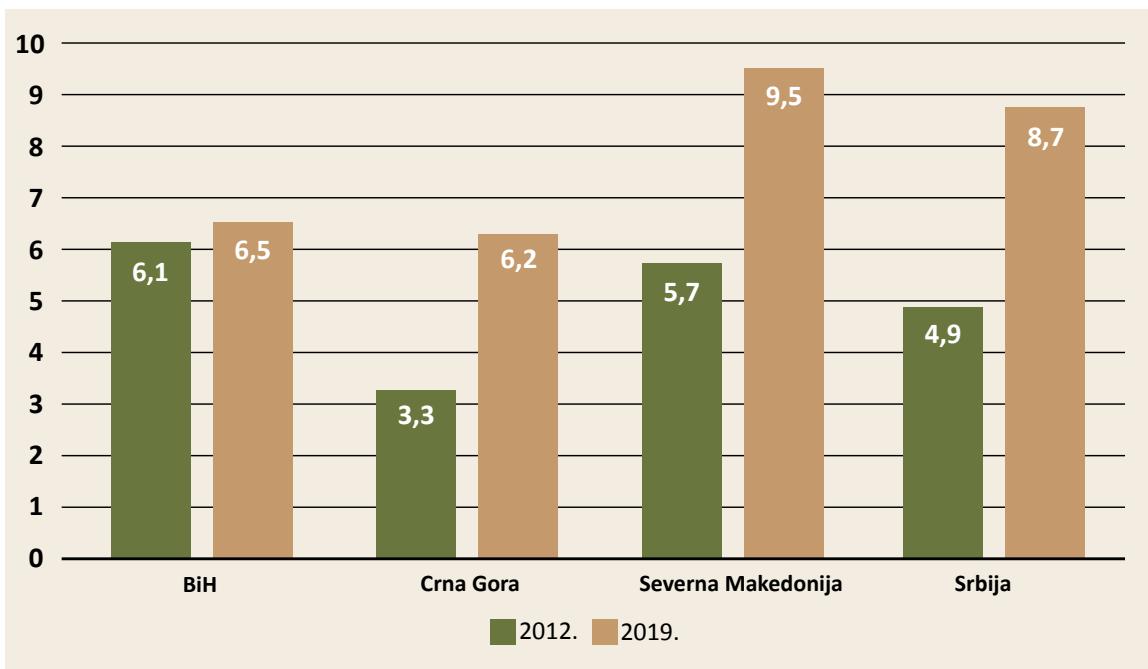
4. Zastupljenost žena uniformiranih lica u oružanim snagama

Udio žena profesionalnih vojnikinja u oružanim snagama predstavlja jedan od ključnih pokazatelja njihovih šansi da odaberu ovakvu karijeru, da se uključe u aktivnu službu i u nju integriraju, 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 uniformirana lica (civilna lica nisu 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-u i oružanim snagama

Uporedni podaci za 2012. godinu ukazuju da je do povećanja udjela žena među uniformiranim 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 uniformirano lice u MO-u i Armiji Sjeverne Makedonije bila je žena. Sjeverna Makedonija je država u regionu sa najvećim učešćem žena profesionalnih vojnikinja u MO-u i oružanim snagama. Ipak, u kontekstu pozitivnih trendova ne treba zanemariti činjenicu da su uniformirane 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-a i OS-a i una-predavanje uslova napredovanja na poslu i zadržavanja u službi.

Grafikon 4: *Ukupan udio žena uniformiranih lica u MO-u 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 obje 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).

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

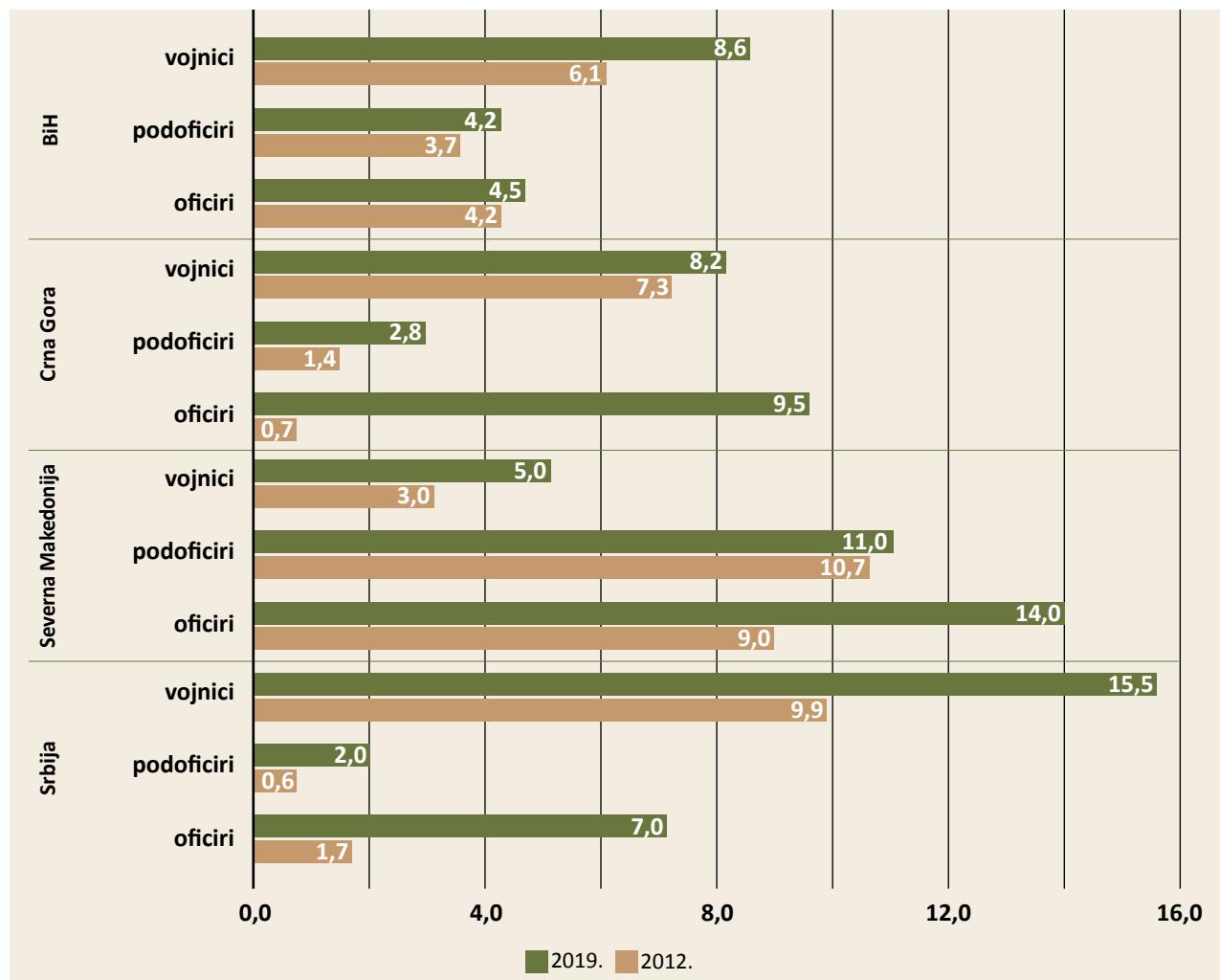
Tabela 4: Udio žena uniformiranih lica u MO-u i oružanim snagama, 2012. i 2019. u %

	Bosna i Hercegovina	Crna Gora	Sjeverna Makedonija	Srbija				
	2012.	2019.	2012.	2019.	2012.	2019.	2012.	2019.
U MO-u	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

Važno je primijetiti da je do povećanja udjela žena došlo i među činovima vojnika, podoficira i oficira. Najveće promjene se registriraju 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 regrutiranja 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 regrutira direktno. Pored toga, u pojedinim ministarstvima je primjećeno 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 rjeđa.

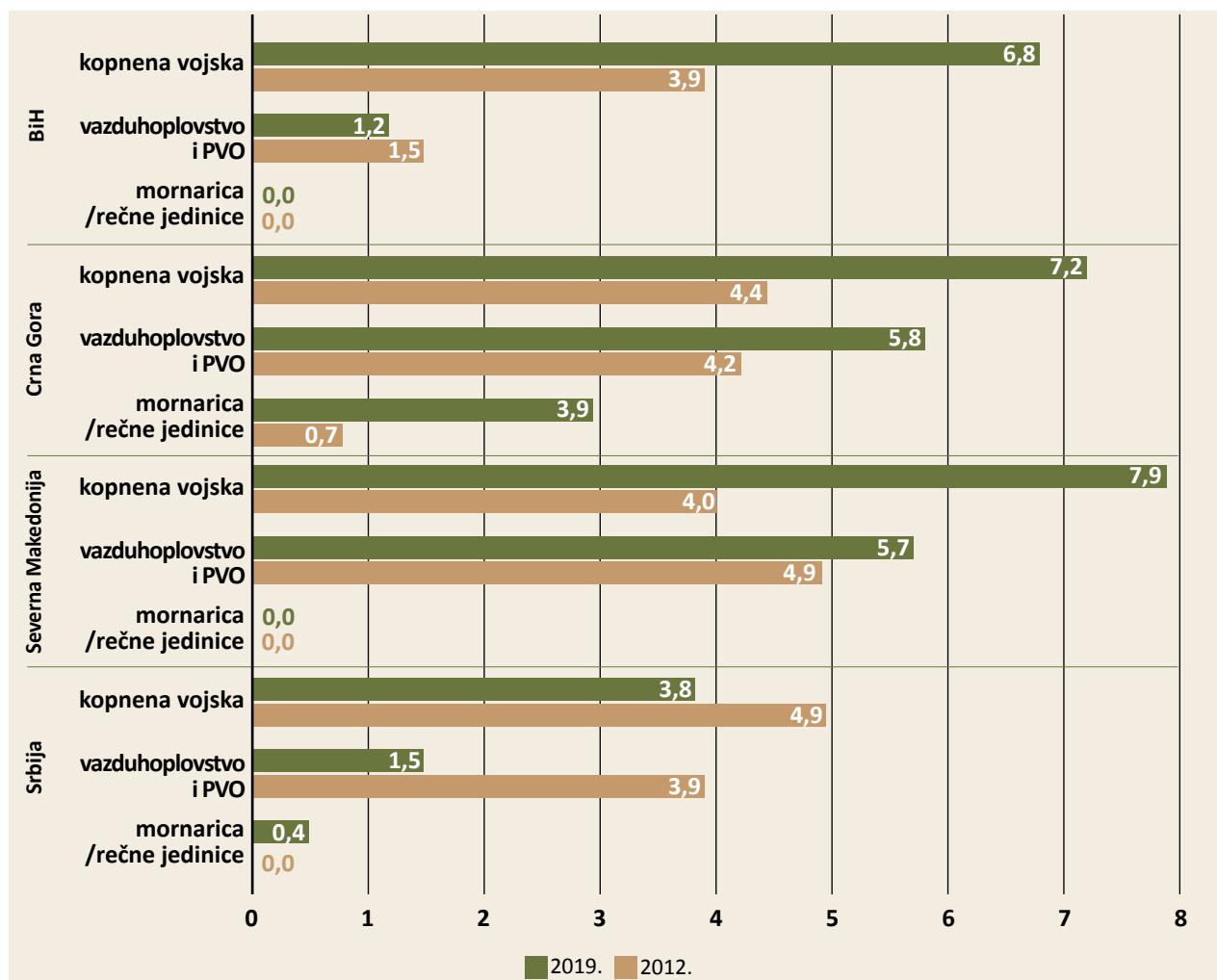
Grafikon 5: Udio žena uniformiranih lica među oficirima, podoficirima i vojnicima, 2012. i 2019. u %



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. Također, 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 zrakoplovstva i protuzračne odbrane, dok se u Crnoj Gori i Sjevernoj Makedoniji registrira 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 tabele 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 zrakoplovstvu i protuzračnoj 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 zrakoplovstvu i protuzračnoj odbrani bilježe se nekonistentni 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 registrira 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 u podoficirskim činovima (OR-5 do OR-9), gdje žene čine petinu.
- Ukupno gledano, i u MO-u i svim rodovima VCG-a 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 zrakoplovstvu i protuzračnoj 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:

- registrira se blago povećanje udjela žena u svim podoficirskim i oficirskim činovima kopnene vojske i zrakoplovstva i protuzračne odbrane (osim najviših oficirskih OF-6 i višim), uz istovremeno opadanje udjela među vojnicima u jedinicama oba navedena roda vojske, što može ukazivati na trend opadanja ulaska žena u vojsku, uz istovremeno napredovanje onih kontingenata 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, gdje je udio žena premašio jednu trećinu (36,3%).

4.2. Zastupljenost na komandnim i rukovodećim pozicijama

Važan pokazatelj integriranosti 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 neuniformirana lica u Ministarstvu odbrane, nego bilo koje druge rukovodeće ili komandne pozicije. Udio žena na rukovodećim pozicijama koje zauzimaju uniformirana 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-u i OS-u, 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 (uniformirana)	/	3,7	3,7
	Komandne pozicije koje zauzimaju neuformirana lica	/	20,0	20,0
% žena među licima koja zauzimaju rukovodne pozicije	Rukovodne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformirana)	7,7	0,1	2,8
	Rukovodne pozicije koje zauzimaju neuformirana lica	22,0	0	22,0
Crna Gora				
% žena među licima koja zauzimaju komandne pozicije	Komandne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformirana)	/	9,0	9,0
	Komandne pozicije koje zauzimaju neuformirana lica	/	/	/
% žena među licima koja zauzimaju rukovodne pozicije	Rukovodne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformirana)	2,3	0	1,4
	Rukovodne pozicije koje zauzimaju neuformirana lica	36,4	3,4	23,3
Sjeverna Makedonija				
% žena među licima koja zauzimaju komandne pozicije	Komandne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformirana)	/	7,0	7,0
	Komandne pozicije koje zauzimaju neuformirana lica	/	/	/
% žena među licima koja zauzimaju rukovodne pozicije	Rukovodne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformirana)	/	16,0	16,0
	Rukovodne pozicije koje zauzimaju neuformirana lica	47,0	/	47,0
Srbija				
% žena među licima koja zauzimaju komandne pozicije	Komandne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformirana)	2,4	0,6	1,8
	Komandne pozicije koje zauzimaju neuformirana lica	2,4	/	2,4
% žena među licima koja zauzimaju rukovodne pozicije	Rukovodne pozicije koje zauzimaju profesionalna vojna lica (uniformirana)	0,5	0	0,5
	Rukovodne pozicije koje zauzimaju neuformirana 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 uniformirana lica u oružanim snagama ispod nivoa njihovog ukupnog učešća u OS-u (6,5%), dok je situacija obrnuta u pogledu zauzimanja rukovodećih položaja uniformiranih lica u MO-u, gdje je ono iznad nivoa ukupnog učešća žena profesionalnih vojnika među zaposlenima u MO-u (5,2%). U Crnoj Gori, udio žena među nositeljima komandnih položaja u oružanim snagama je iznad nivoa njihovog ukupnog učešća u oružanim snagama (6,2%), ali je zato obavljanje rukovodećih funkcija uniformiranih lica u MO-u ispod njihovog ukupnog učešća među uniformiranim licima u MO-u (5,9%). U Sjevernoj Makedoniji, udio žena među nositeljima komandnih uloga uniformiranih lica je nešto ispod nivoa njihove zastupljenosti u Armiji Sjeverne Makedonije (9,5%), ali je zastupljenost na rukovodećim pozicijama uniformiranih lica u MO-u iznad njihovog učešća među profesionalnim vojnicima zaposlenim u ministarstvu (9,0%). U Srbiji je u oba slučaja – i komandnih

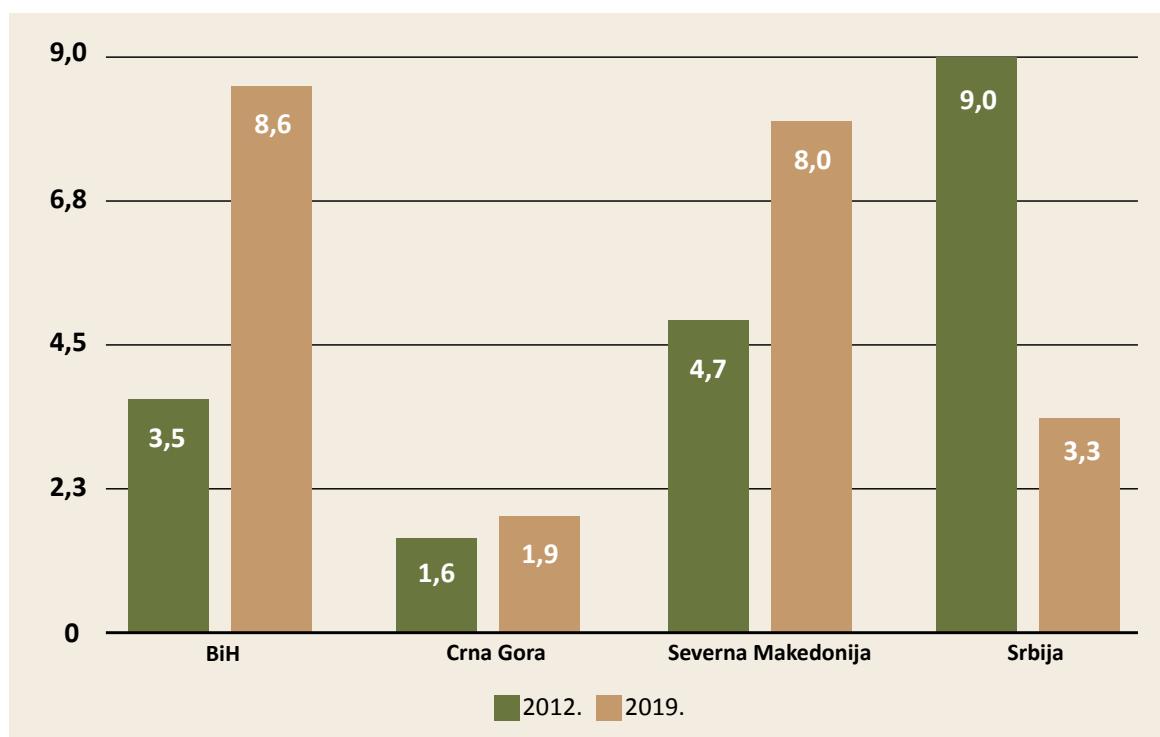
i rukovodećih pozicija koje obavljaju uniformirana lica i u Vojsci Republike Srbije i u MO-u ispod njihovog učešća među uniformiranim licima u ove dvije institucije (9,0% u VRS-u i 6,2% u MO-u).

Primjetne su razlike u zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama koje obavljaju uniformirana lica u odnosu na one pozicije koje zauzimaju neuformirana lica. Zastupljenost prvi je niža, a razlozi za to se mogu pronaći u relativno skorijem ulasku žena profesionalnih vojnika u službu, uslijed 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 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 integriranosti žena u oružane snage. Prema podacima prikazanim u narednom grafikonu, primjećuje se značajnije povećanje udjela žena među vojnim licima koje angažiraju MO BiH i MO Sjeverne Makedonije u mirovnim misijama, blago povećanje u misijama koje angažira MO Crne Gore i značajno opadanje udjela u misijama koje organizira 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 se udio žena u vojnim misijama ovdje prikazuje samo na osnovu presjeka stanja u jednoj godini, te da godišnja fluktuacija može biti velika. Tako se, na primjer, u izvještaju Analitičke grupe za implementaciju Akcionog plana za provođenje Rezolucije SB UN-a 1325 u Srbiji, navodi da je tokom 2020. godine bilo 13,8% žena u okviru snaga upućenih u mirovne misije od MO-a i VS-a.

Grafikon 7: Udio žena među vojnim licima koja su bila angažirana 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-a 1325 o ženama, miru i sigurnosti preduslov je 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 tokom mirovne misije u kojoj su angažirane snage OS-a 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-u poslije 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 motiviranju drugih žena da razmotre svoje učešće i u ovim aktivnostima vojske.⁴¹

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

NAUČENE LEKCIJE O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI U MIROVnim MISIJAMA

Neophodnost za angažiranjem žena na značajnim pozicijama u vojnim misijama NATO-a i UN-a 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 uvek je u svakoj etničkoj grupi imao jak odjek, jer su u Maliju uloge još uvek određene tradicionalnim odgovornostima i poslovima. Muškarci su oni koji pričaju javno i glasno, međutim, žene umnogome tih, 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 boljšitka njihovih zajednica, porodica i djece. Naše muške kolege nisu mogli imati tako otvorenu komunikaciju sa ženama iz lokalnih zajednica, te su vrlo često ostajale 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 Afganistanu, gdje je zadatak bio osiguravanje baze ISAF i glavne kapije u toj bazi. Potreba da se pretresaju osobe koje ulaze u bazu, zbog toga što je tu bilo i žena iz lokalnog stanovništva, je nalagala da žene - pripadnice Armije budu direktno uključene u rad na glavnoj kapiji. Ovaj primjer je doprinijeo 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 dužnost ljekara u pješadijskoj četi određena žena. Naime, u okviru CIMIC projekta realiziraju se posjete selima u cilju medicinske zaštite civilnog stanovništva u blizini baza mirovnih snaga. Kada je na toj poziciji angažirana ljekarka, primjetan je veći broj žena koje se obraćaju za zdravstvenu zaštitu nego kada je angažiran ljekar. Prema ocjeni MO-a, zbog angažiranja ljekarke odnos lokalnog stanovništva prema pripadnicima/cama Vojske Srbije angažiranim u mirovnoj operaciji je mnogo bolji, odnosno, bolje su prihvaćene snage na terenu, a samim tim je povećana sigurnost pripadnika/ca Vojske Srbije.

Informacije Ministarstva odbrane Republike Srbije

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

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

Ključne tačke u procesu integriranja žena u oružane snage jesu procesi obrazovanja, prakse privlačenja žena za karijeru profesionalnih vojnikinja i službu u oružanim snagama, kao i 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 provode četiri vrste institucionalne obuke kojima se vojna i civilna lica sistemske osposobljavaju, a jedinice pripremaju za izvršenje misija:

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

S obzirom na to da u BiH nema vojne akademije, školovanje na vojnim akademijama se obavlja u drugim državama u skladu sa bilateralnim planovima saradnje. Kriteriji 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 izjednacili uslovi za žene i muškarce i osigurala 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 studenate 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 osigurati osobljivo kontinuirano obrazovanje i obuku kroz karijeru. Upravo zbog toga, sistem obrazovanja i obuke u odbrani i strateški dokumenti osiguravaju holistički pristup za razvoj kroz karijeru putem formalnog i neformalnog obrazovanja. Za prvi oficirski čin i za razvoj vojne karijere, formalno obrazovanje se realizira 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 visokoškolska institucija osnovana zakonom i članica državnog univerziteta „Goce Delčev“ u Štipu, realizira obrazovanje i obuku pitomaca, kandidata za oficire i oficire u skladu sa kredit transfer sistemom. Vojna akademija realizira 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 stiču 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, provode se aktivnosti o popularizaciji i prijemu na Vojnu akademiju, poštujući princip inkvizivnosti i nediskriminacije. Kriteriji za prijem na Vojnu akademiju su isti za žene i muškarce, osim u pogledu kriterija 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 bili su dva muškaraca 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, stratifikacijom i mobilnosti, integriranju rodne perspektive. U okviru predmeta vojne psihologije, rodni aspekti se obrađuju u temama vezanim za moral, etiku, organizacionu kulturu, ravnopravnost, rješavanje sukoba, nediskriminaciju, ljudska prava, nenasilje, kao i učešće u mirovnim misijama. Pitomci su uključeni u pripremu prezentacija, seminarских i diplomskih radova, kao i u istraživanjima u okviru Vojne akademije sa temama iz oblasti rodnih perspektiva. U okviru predmeta vojne historije postoje sadržaji o istaknutim ženama i muškarcima u međunarodnoj i nacionalnoj historiji, s posebnim naglaskom na žene koje su simboli feminizma i ekonomske i političke moći. Izučavaju se žene koje su svojom hrabrošću i požrtvovanosti simboli borbe za poštovanje građanskih prava, ali i za jednak učešće žena tokom vojnih operacija (posebno u Drugom svjetskom ratu). Ovaj predmet također obuhvata teme o borbi za jednak prava žena kroz historiju.

Sektor ljudskih resursa odgovoran je za upravljanje sistemom obrazovanja i obuke u obrani. Svi zaposleni u obrani 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.

Vojska Srbije obrazuje svoje kadrove na srednjoškolskom nivou u Vojnoj gimnaziji i Srednjoj stručnoj vojnoj školi i na diplomskom i postdiplomskom nivou – na Vojnoj akademiji. Maturanti Srednje stručne vojne škole postaju podoficiri određene službe. Na Vojnoj akademiji je akreditirano devet studijskih programa osnovnih studija, šest master i pet studijskih programa doktorskih studija. Kriteriji 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 kriteriji jednak. 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 sklebove. Međutim, različite su norme za mladiće i djevojke, što je, prema ocjeni MO-a, opravdano s obzirom na građu i prosječnu 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 interesiranje za Vojnu akademiju generalno i posebno među ženskom populacijom. U 2019. godini, diplomiralo je 100 studenata/ica, a među njima je bilo 15 djevojaka (15,0%). Među 10% najuspješnijih u klasi koja je diplomirala 2019. godine bili su 2 žene i 13 muškaraca. Kao i u slučaju udjela žena u snagama angažiranim 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 izvještaju Analitičke grupe za praćenje NAP-a 1325 u Srbiji navodi da je u školskoj 2020/2021. godini među upisanima 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-a 1325 i drugim rezolucijama, u okviru predmeta Upravljanje ljudskim resursima se uči 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-u se ocjenjuje da je potreban daljnji rad na stvaranju kvalitetnijih sadržaja o rodu i rodnim pitanjima koji bi bili unijeti u kurikulume pojedinih predmeta (prijedlog malog projekta,⁴² organiziranje 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 vojnikinja i zapošljavanja u MO-u i OS-u, primjetno je povećanje broja i raznovrsnosti aktivnosti te obuhvata i intenziteta njihovog provođenja. 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, dužina minimalnog staža za ostvarivanje prava na penziju, pravo na plaćeno bolovanje i godišnji odmor, smjenski rad, mogućnosti fleksibilnog radnog vremena, različite mjere podrske 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 povezanih sa rodnim 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 sigurnosti 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 spolu u razvoju politika ljudskih resursa, izgradnju institucionalnih kapaciteta za sprečavanje i rješavanje slučajeva rodno zasnovane diskriminacije i seksualnog uznenimiravanja i revidiranje programa vojnog obrazovanja kako bi se uključila rodna perspektiva. Ministarstva odbrane su od 2019. do 2021. godine nominirala 34 mala projekta, koja uz podršku UNDP SEESAC aktivno realiziraju.

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 informiraju o poslovima u oružanim snagama, kao i brojevi telefona ili adresa internetskih stranica na kojima su dostupne specifične informacije za žene o prednostima i izazovima rada u oružanim snagama. Također se potencijalni kandidati i kandidatkinje informiraju 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-a, prezentiraju zadaci koje nosi vojnički poziv, predstavlja naoružanje i sl. Do sada je, prema ocjeni MO-a, zabilježen dobar odziv i među devojkama i mladićima. Informacije se plasiraju u medijima koji imaju prvenstveno žensku publiku, distribuiraju se na mjestima koja posjećuju žene. S ciljem kontinuiranog procesa promocije vojnog poziva, MO BiH je potpisao sporazume sa ministarstvima obrazovanja u BiH o promociji vojnog poziva, te se, u skladu s njim, posjećuju univerziteti i škole kao ciljne grupe za promociju vojnog poziva. Pored toga, posjećuju se i organi vlasti na nižim nivoima kao i birovi za zapošljavanje.

U MO-u i Vojsci Crne Gore, u cilju sistematskog privlačenja žena, Ministarstvo odbrane donijelo je *Smjernice za privlačenje i zadržavanje žena u VCG-u*, koje su namijenjene 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 regrutiranje, prijem, selekcija i profesionalni razvoj lica u Vojsci. Jedan od značajnijih mehanizama za privlačenje žena predstavljaju godišnji planovi privlačenja kadrova za potrebe VCG-a, u kojima ženska populacija predstavlja posebnu ciljnu grupu, prema kojoj su definirane 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 provodi se prilikom promocije oglasa za prijem vojnika/inja po ugovoru, izbor kadeta i stipendista, dobrovoljno služenje vojnog roka, učešće u projektima. Promotivne poruke se odnose na promoviranje jednakih dostupnosti službe u vojsci, jednakih 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 objavljanje reportaža i intervjua sa učesnicama kampa,⁴³ kadetkinjama i ženama profesionalnim vojnim licima, učesnicama u mirovnim misijama, na TV stanicama i štampanim medijima, ženskim časopisima, društvenim mrežama. Osiguran je posebni info pult, koji je posvećen ženama prilikom organizacije sajmova promocije vojne profesije. Koristi se rodno senzitivni jezik u nastupima bilo koje vrste koji promoviraju vojnu profesiju. Prilikom promotivnih aktivnosti, angažiraju se pripadnice VCG-a.

U ovim raznovrsnim promotivnim aktivnostima prikazuju se fotografije žena u VCG-u, distribuiraju se brojevi telefona ili adrese internetskih sajtova, gdje se kandidatkinje i kandidati mogu detaljnije informirati o poslovima u VCG-u, uključujući i informacije namijenjene specifično ženama. U video materijalima koji promoviraju vojsku, obrazovanje na inostranim vojnim akademijama, prijem i uopće njen značaj i ulogu u društvu, jednako su angažirane i pripadnice vojske. Za potrebe održavanja sajmova 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 u medijima i kroz sistem obrazovanja, primijenjeno je i informiranje kroz posebno organizirane tribine. U organizaciji Ministarstva odbrane u svim općinama 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 organiziraju u Ministarstvu za studente. Širenje informacija se provodi i kroz predavanja i panele u organizaciji drugih aktera, u okviru dana otvorenih vrata VCG-a, korištenjem internih mehanizama za popularizaciju vojne profesije i distribuiranje informacija o objavljenim oglasima putem slanja e-maila svim zaposlenima u Ministarstvu i VCG-u u formi obaveštenja. Pored toga, sugerira 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 koju godinama prakticiraju Ministarstvo i Vojska. Organiziraju se u različitim jedinicama Vojske, a osnovni cilj je informiranje 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, organiziraju se tehničko-taktički zbor, krstarenje školskim brodom Jadran i slične aktivnosti. U tim aktivnostima redovno učestvuju i žene iz VCG-a.

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 devojke i žene da se priključe Armiji;
- Ohrabriranje 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 internetske stranice Ministarstva), putem informativnih glasila, gostovanja žena pripadnica oružanih snaga u televizijskim emisijama itd.

Aktivnosti za popularizaciju vojne profesije realizirali su timovi iz Ministarstva i Armije u kojima je rodni princip bio ispoštovan, odno-

⁴³ Ljetnji vojni kamp je projekt Ministarstva, koji se organizira godinama unazad s ciljem povećanja svijesti srednjoškolske populacije o Vojsci, njenoj ulozi i značaju u društvu, kao i zbog većeg informiranja o različitim mogućnostima vojnog poziva. Više o njemu na linku: <https://www.gov.me/clanak/ljetnji-vojni-kamp>

sno, u svakom timu bila je i žena pripadnica Armije. Putem video priloga prezentirane su lične priče i izjave o radnim angažmanima u Armiji i misijama u inostranstvu, kako bi se prepoznaла jedna privlačna profesija sa novim izazovima.

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

Prezentirani su kratki video snimci sa intervjuiма, 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 studiranju na Vojnoj akademiji i dobrovoljnom služenju vojnog roka u Armiji.

Također 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 „Informiranje građana Republike Sjeverne Makedonije o načinu i postupku dobrovoljnog služenja vojnog roka u Armiji“, prvenstveno namijenjena mladima uzrasta od 18 do 25 godina. Popularizacija vojne profesije, u širem kontekstu, provodi se u okviru „događaja širom zajednice“, gdje je, pored predstavljanja oružanih snaga, postavljen i informativni štand za privlačenje mlađih ljudi u Armiju, gdje se distribuiru štampani promotivni materijal. Promotivne aktivnosti Armije za „Dan NATO-a“, 4. aprila, kao i aktivnosti u okviru najvećih vojnih vježbi, organiziraju se na najfrekventnijim mjestima u nekoliko gradova u zemlji.

U okviru aktivnosti za obilježavanje Dana Armije provode se razne promotivne aktivnosti. Postavlja se i štand za promociju Vojne akademije, na kojem zainteresirani kandidati/kandidatkinje mogu dobiti informacije putem brošura, kao i biti usmeno informirani o načinu prijema na Akademiju, toku obrazovanja i prednostima vojne profesije. Tokom godine organizira 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 se izbliza upoznati sa ambijentom, uslovima rada i svakodnevnim zadacima oružanih snaga i na taj način dobiti sliku o tome kako u praksi izgleda jedan radni dan pripadnika oružanih snaga.

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

U Vojsci Srbije dani otvorenih vrata se provode planski i organizirano na teritorijalnom, odnosno garnizonom nivou. Kasarna, nositelj garnizonih poslova u nekom većem mjestu, organizira za vikend jedan dan (načelno subotom) prikaz naoružanja, opreme, uniforme, ljudstva itd. Pored tehničkih sredstava stoeće starještine oba spola, koji prezentiraju građanima svoje dužnosti u vojski i odgovaraju na razna pitanja građana. Među tim pitanjima često se postavljaju pitanja i u vezi s zaposlenjem, uslovima rada, visinom primanja, obukom, napredovanjem i dr. Cilj otvorenih vrata ove vrste je približavanje Vojsci Srbije lokalnom stanovništvu, razbijanje predrasuda o teškoj vojničkoj profesiji, zatvorenosti Vojsci za javnost i afirmacija i poziv za zaposlenje u Vojsci Srbije.

Slično otvorenim danima, Vojска aktivno učestvuje na sajmovima zapošljavanja u cilju motiviranja osoba iz građanstva za popunu upražnjenih radnih mesta u Vojsci Srbije. Na sajmovima se dijeli promotivni materijal, a prijem u Vojsku Srbije se provodi putem javnih konkursa, koji se mogu naći na sajtu Ministarstva odbrane sa svim detaljnim informacijama o općim i posebnim uslovima, statusu, potrebnom stručnom spremom, dokumentima koji se predaju za određeno radno mjesto.

5.3. Prakse zapošljavanja u institucijama odbrane i rodna ravnopravnost

Prakse zapošljavanja su jedna od ključnih tačaka u procesu integriranja žena u oružane snage. Ukoliko imaju elemente direktnе ili indirektnе 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 stanovišta 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, sinhroniziranje promocija sa oglašavanjem radnih mesta, prilagođavanje standarda fizičke spretnosti ženama, samo su neki od elemenata praksi zapošljavanja kojima se nastoje ostvariti jednakе mogućnosti za žene i muškarce.

U ministarstvima se provode analize zapošljavanja i na osnovu njih daju preporuke za nove cikluse zapošljavanja, uključujući i preporuke za povećanje 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 stope na putu masovnijeg opredjeljivanja žena za vojnu karijeru. Uvažavajući osobnosti 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 mesta, odluku o potrebljavanju za prijem u vojnu službu donosi ministar odbrane BiH, na prijedlog načelnika Zajedničkog štaba (ZŠ) OS BiH. U vojnu službu može biti primljena osoba koja ispunjava opće uslove prijema i posebne uslove propisane konkursom/glasom u skladu s *Zakonom o službi i Pravilnikom o prijemu u vojnu službu*. U skladu sa ovim pravilnikom, postupak prijema sadrži prijem, pregled i ocjenu prijava kandidata na konkurs, testiranja, zdravstvene preglede, sigurnosne 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. Kriteriji za prijem u vojnu službu se razlikuju za žene i muškarce u pogledu testa fizičke spremnosti, jer su definirane različite norme. Testovi fizičke provjere su prilagođeni kandidatkinjama. Procedura sigurnosne provjere kandidata/kinja obuhvata provjeru svih činjenica navedenih u *Upitniku za provjeru*, kao i saradnju sa svim relevantnim agencijama i institucijama pri prikupljanju sigurnosno interesantnih informacija potrebnih za formiranje konačnog *Izještaja o završenoj provjeri*. Kandidati/kinje ne mogu biti angažirani u OS BiH ukoliko imaju historijat 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 definira jedan od ciljeva „ostvarivanje stvarne ravnopravnosti spolova definirane Zakonom o ravnopravnosti spolova BiH“. Međutim, kvote za zastupljenost žena u oružanim snagama ne postoje, a ni godišnji ciljevi kojima se definira planirano regrutiranje kadra ne definiraju prijem novih kadrova prema spolu. Ovi ciljevi ustanovljeni su u skladu sa Planom potreba za prijem na osnovu upražnjenih formacijskih mesta. Bez obzira na to što udio žena nije definiran kao kvantificirani cilj koji je potrebno dostići, provode se mjere s ciljem povećanja broja žena u OS BiH, o kojima je bilo riječi u prethodnom poglavljju.

Praćenje praksi zapošljavanja i rodna senzibilizacija kadrovskih komisija

U cilju praćenja zapošljavanja provodi 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 se trebaju preduzeti 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 provedene u periodu 2017- 2019. godina, konstatirano je da su Komisije za prijem u vojnu službu radile u skladu sa zakonskim i podzakonskim propisima koji reguliraju ovu oblast.

Preduzeti su i koraci da se članovi kadrovskih komisija senzibiliziraju 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 reguliraju ovu oblast. Odabir kandidata se vrši na osnovu lista uspješnosti. Svi članovi komisija koje se bave regrutiranjem pohađali su kurseve iz oblasti rodne ravnopravnosti. Pored toga, *Pravilnikom o prijemu u vojnu službu* definirana je i obaveza da se u komisiji za selekciju nalaze i žene i muškarci.

Crna Gora

Zapošljavanje

U Crnoj Gori postoji jasno definiran 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 jednakе šanse za žene i muškarce za zapošljavanje i karijeru u Vojsci kao i da će pružati kontinuiranu podršku ženama da se usavršavaju i razvijaju svoju karijeru, te da će im osigurati 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 Vojsci Crne Gore*, kojom je definirana politika rodne ravnopravnosti i u vezi s tim određeni strateški ciljevi koji se odnose na povećanje zastupljenosti žena u Vojsci, na komandnim dužnostima i u misijama. Strategija se provodi 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 Vojsci.

Zakonom o Vojsci 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 kriterij da u slučaju da dva kandidata različitog spola imaju isti broj bodova, u postupku selekcije, prednost će imati kandidat ženskog spola.

Na osnovu *Pravilnika o načinu prijema lica u službu u Vojsci 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 opće uslove, koji su ujedno i zakonski definirani uslovi, ali i posebne uslove koji su utvrđeni za svako formacijsko, odnosno radno mjesto. Opći uslovi podrazumijevaju da kandidati/kinje trebaju biti crnogorski državljan 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 vojski; da zadovoljavaju kriterije 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 sigurnosti Crne Gore, čovječnosti i drugih dobara zaštićenih međunarodnim pravom, života i tijela, sloboda i prava čovjeka i građanina, spolne slobode, braka i porodice, zdravlja ljudi, zaštite na radu, opće sigur-

nosti 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 sigurnosne smetnje za prijem u službu u vojski.⁴⁴

Potvrdu nadležnog organa da se protiv njih ne vodi krivični postupak kandidati/kinje prilaže uz ostalu dokumentaciju. Kandidat/kinja ne može biti angažiran/a u VCG-u ukoliko ima historijat kršenja ljudskih prava poput počinjenog nasilja u porodici ili seksualnog nasilja. To je, prije svega, definirano Zakonom o VCG-u, koji je operacionaliziran i Pravilnikom.

Kriteriji za prijem u vojnu službu se razlikuju za žene i muškarce u aspektu koji se odnosi na provjeru fizičkih sposobnosti. Komisije za prijem provode postupke selekcije u skladu sa metodologijama koje osiguravaju transparentan i objektivan proces, što omogućava potpunu primjenu merit sistema.⁴⁵ Sačinjava se rang lista kandidata, koja obuhvata svaki od kriterija, uspjeh tokom obrazovanja, ocjene na testiranjima, sa intervjuima. Rang lista je također dostupna kandidatima/kinjama na uvid, u dijelu uspjeha na provjerama. Ona također 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. godina provedena 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. Također, registriran je mali broj povlačenja prijava tokom selekcionog postupka i velika uspješnost primljenih kandidata/kinja na obukama.

Praćenje praksi zapošljavanja i rodna senzibilizacija kadrovskih komisija

U MO-u Crne Gore ocjenjuju da je potrebno da se elementi procesa selekcije dalje unaprijede kako bi se garantiralo da procedure i procesi selekcije ne samo odražavaju najviše standarde transparentnih procedura i primjene kriterija kojima se biraju najuspješniji kandidati/kinje, već da se osigura da se u sve elemente procesa selekcije dosljedno integriraju principi rodne ravnopravnosti. To podrazumijeva i da članovi/ce komisije koji/e se bave regrutiranjem novih kadrova budu educirani/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. Također, ne postoji ni interni propisi koji bi obavezivali da u sastavu komisije za prijem novih kandidata/kinja žene budu zastupljene jednakom 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; strukturiranje potrebnih vještina i kompetencija prema hijerarhiji i međuzavisnosti; utvrđivanje potreba u dijelu razvoja vještina i kompetencija (ulazni parametar u sistem 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, podijeljenih prema rodovima i službama. Na osnovu iskazanih potreba Generalštaba, MO raspisuje javni konkurs za izbor i prijem kandidata/kinja za profesionalne vojnike.

Za rad na određeno radno vrijeme, sa ugovorom o zapošljaju u trajanju od 4 (četiri) godine, sa mogućnošću njegovog produženja više puta, ali najviše do starosne dobi od 45 godina 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 državljeni Republike Sjeverne Makedonije, da su punoljetne osobe i da imaju posebnu zdravstvenu i fizičku sposobnost. Posebni uslovi predviđaju da kandidati trebaju imati završeno srednje obrazovanje i da nisu stariji od 25 godina na dan kada ističe rok za prijavljivanje na konkurs za prijem profesionalnih vojnika.

Javni oglas se objavljuje na internetskoj stranici MO-a 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.

44 Zakon o vojsci, član 47.

45 Odnosno, sistema koji nagrađuje prema zaslugama.

Faze prijema novih kadrova, u skladu sa *Pravilnikom o načinu provođenja 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, pozivaju se na intervju od Komisije koju formira ministar/ica odbrane.

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

Provjeru fizičke sposobnosti vrši Komisija za provjeru fizičke sposobnosti, formirana Rješenjem ministrike 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 ministrike 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 nisu primljeni dobijaju pismeno obaveštenje Komisije za provođenje postupka za izbor i prijem sa obrazloženjem iz kojih razloga nisu 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 provođenje postupka za prijem, koja je određena Rješenjem ministrike odbrane, u postupku učestvuju i organizacione jedinice Ministarstva, Vojno-medicinski centar i Generalštab Armije, svaki sa svojom nadležnošću.

Kriteriji za prijem u vojnu službu su isti za žene i muškarce, osim u pogledu rodno specifičnih standarda za fizičku spremnost, gdje su vrijednosti niže za žene u odnosu na muškarce. Prema navodima MO-a, 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 prosjeku traje od 2 do 3 mjeseca.

Praćenje praksi zapošljavanja i rodna senzibilizacija kadrovskih komisija

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

Republika Srbija

Zapošljavanje

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

Praćenje praksi zapošljavanja i rodna senzibilizacija kadrovskih komisija

Komisije za prijem novih kadrova nisu u obavezi da imaju među članovima i žene i muškarce, niti imaju obavezu da su pohađali kurseve iz oblasti rodne ravnopravnosti. Komisija na osnovu kriterija vrši rangiranje i prvorangirani se primaju bez obzira na spol. Prema navodima MO-a, ključni efekti politika privlačenja žena ogledaju se u povećanom učeštu u školovanju za vojnu profesiju, a onda spontano dolazi i do njihovog većeg učešća među zaposlenima. Do sada nije provedena 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 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 osiguravanja jednakih uslova, odnosno, ne sadrže prakse koje bi na produbljeniji način vodile računa o specifičnim potencijalima i potrebama žena, te osigurale i rodno specifične oblike sistematske podrške. Razvoj karijere se uglavnom oslanja na različite obuke koje se stavljuju na raspolažanje ženama i muškarcima, a obrasci napredovanja i uslovi rada su definirani isto za žene i muškarce, ne vodeći računa o dodatnim opterećenjima koje u društвima 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 nisu 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, sistem mentorstva i sl.).

6.1. Praćenje i unapređivanje kadrova

U MO i OS BiH postoji sistem praćenja, usavršavanja i napredovanja kadrova. Prema informacijama MO-a, profesionalni razvoj i upravljanje karijerom profesionalnih vojnih lica se definira, planira, organizira i provodi s ciljem osiguranja propisanog i transparentnog profesionalnog razvoja i efikasnog upravljanja karijerom, u skladu sa potrebama službe, propisima, profesionalnim iskustvom i sposobnostima. Sistem razvoja karijere definiran je *Pravilnikom o profesionalnom razvoju i upravljanju karijerom*. Prema ocjeni MO-a, uspostavljen je kvalitetan formalno-pravni osnov i sistem za upravljanje karijerom, koji uključuje i pitanje ravnopravnosti spolova, 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 kriterijima.

U MO-u i Vojsci Crne Gore, na osnovu *Zakona o Vojsci Crne Gore*, određeno je da se unapređivanje vojnih lica vrši u skladu sa zakonskim propisom i potrebama službe, dok se potrebe za unapređivanjem utvrđuju Planom unapređivanja vojnih lica. Zakonom su definirani i uslovi za unapređivanje u više činove za profesionalna vojna lica, poput odgovarajuće ocjene, nepostojanja sigurnosnih smetnji, nekažnjavanja za krivično djelo kaznom zatvora u određenom vremenu, nekažnjavanje za disciplinski prestup, provođenja odgovarajućeg vremena u činu, poznавanja 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 kriterija koji se odnose na: stručne i radne kvalitete, uzimajući u obzir ocjene, nivo obrazovanja i usavršavanja, mišljenje prepostavljenih, radno iskustvo, karijerne planove razvoja i druge podatke, u skladu sa metodologijom za provođenje postupka redovnog unapređivanja oficira, odnosno podoficira, koju donosi Ministarstvo. Izbor oficira i podoficira za redovno unapređivanje vrši komisija koju formira 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 pokaze izuzetnu sposobnost u radu. Postupak za vanredno unapređivanje pokreće načelnik Generalštaba, a način vanrednog unapređivanja propisuje Ministarstvo.

U MO-u i Armiji Republike Sjeverne Makedonije, odnosno 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 realiziraju u okviru godišnjeg rada Komande i jedinica u Armiji:

U MO-u i Armiji Republike Sjeverne Makedonije, sistem praćenja, usavršavanja i unapređenja osoblja u skladu je sa Zakonom o službi u Armiji i usvojenim normativnim aktima, a realizira se u skladu sa Planom rada u Generalštabu, komandama i jedinicama u Armiji i sastoji se od nekoliko procesa:

1. Prvi proces uključuje aktivnosti praćenja i ocjenjivanja pripadnika/nica Armije. Riječ je o godišnjem procesu, u kojem se prate i analiziraju rezultati rada za period koji se računa od posljednjeg 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 dosje starješina koji ispunjavaju uslove za unapređenje u određenom činu, izrađuju prijedlog rang liste kandidata za unapređenje u viši čin rođova i službi u Armiji. Kroz ovaj podproces ocjenjuju se sve starješine i vrši se njihovo rangiranje. Izvještaji sa nalazima ove procjene dostavljaju se osobama odgovornim za unapređenje (ministru/ici odbrane i načelniku Generalštaba).
3. Treći 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 ospozobljavanja i usavršavanja, premještaj itd.) i o tim pitanjima daje se mišljenje nadležnom starješini.

Prema informacijama MO-a, 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 definirani tako da omogućavaju jednakе mogućnosti za razvoj karijere, usavršavanje, selekciju, postavljanje i unapređivanje po hijerarhiji odrbrane 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-u i **Vojsci Srbije** postoji sistem praćenja, usavršavanja i napredovanja kadrova. Osobe u VS-u se redovno ocjenjuju i procjenjuju dužnosti za koje imaju afiniteta, prati se njihov rad, a prema navodima MO-a, dužnosti se ne dijele prema spolu. Za sada, međutim, ne postoji mehanizam kojim bi se mogla pratiti fluktuacija zaposlenih prema spolu. Ne vodi se ni evidencija o osobama koje odustaju od obuke prema spolu.

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 novoprimaljenima 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 novoprimaljenim kolegicama, ali se slična podrška organizira kroz neformalne prakse. Nadležne starješine najčešće pružaju tu podršku, a prisutna je i kolegjalna podrška u upoznavanju sa dužnostima. Ova kolegjalna 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 reguliraju oblast razvoja karijere, uključujući i *Pravilnik o školovanju i usavršavanju profesionalnih vojnih lica, Pravilnik o profesionalnom razvoju i upravljanju karijerom*, definiraju 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 odnedavno zakoračile u vojne karijere i suočavaju se sa različitim izazovima integriranja u profesiju i organizaciju kojom još uvijek 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 spolu.

U OS BiH obuke obuhvataju i različite teme u oblasti rodne ravnopravnosti, poput osnovne obuke o rodnoj ravnopravnosti, o rodno zasnovanom nasilju, seksualnom uzinemiravanju 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 relizirane 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 trebaju preduzeti uloge vođa i u jedinicama i komandama OS BiH. Stručno usavršavanje iz oblasti rodne ravnopravnosti se provodi od 2008. godine kroz različite kurseve, seminare, radionice, konferencije i studijska putovanja. U periodu 2017 - 2019. godina, obuke o rodnoj ravnopravnosti prošlo 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 interesiranja za rodnu ravnopravnost i svoja prava i doprinijeti njihovom osnaživanju, ali, sa druge strane, mogu predstavljati i negativni pokazatelj nižeg interesiranja 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 definirane *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 raspoređene, 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 vrše se u zemlji, u Centru za obuku, i inostranstvu. Druge vrste obuka se realiziraju također 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 kriteriji za upućivanje na obuku i usavršavanje.

Prema informacijama MO-a, 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-u postoji baza u kojoj se registriraju svi zaposleni koji su učestvovali u obukama i stručnom usavršavanju. Prema podacima MO-a, među zaposlenima u VCG-u 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 uzinemiravanja na radnom mjestu 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/rukovođenja. Ove obuke obuhvataju i oblast ljudskih prava, ali nisu neophodan uslov za

obavljanje rukovodeće funkcije. Dok za zaposlene postoji obuka o održavanju radnog okruženja bez uz nemiravanja, za rukovodeći komandni kadar specifično takva obuka nije predviđena.

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

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

- Centar za obuku „Dr. Joseph Cruzel“, odgovoran za provođenje specijalizirane obuke u nekoliko oblasti, u cilju unapređenja vještina i sposobnosti različitih kategorija odbrambenog osoblja.
- „Regionalni centar za odnose sa javnošću (RCOJ)“, koji je akreditirani NATO-ov partnerski centar za edukaciju i obuku i etablirani regionalni centar inkorporiran u strukturi Ministarstva, koji provodi 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 organizira, koordinira i provodi 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, Strelište, 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 funkcionira i Odjel za medicinsku obuku.

Kriteriji 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 uz nemiravanju 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 provode certificirani treneri za rodnu ravnopravnost, kao i vanjski 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. godina 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-a, u procesu selekcije kandidata za usavršavanja u oblasti civilno-vojne saradnje poseban akcenat se daje na učešće što većeg broja pripadnica ženskog spola, što se potencira i u pozivu za prijedlog kandidata. Dodatne obuke sadrže teme o rodnoj ravnopravnosti, rodno zasnovanom nasilju, seksualnom uz nemiravanju na radnom mjestu i rodno zasnovanoj diskriminaciji, o međunarodnim konvencijama i pravima žena uopće, 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-a - Žene, mir i sigurnost u Republici Srbiji (2010 - 2015)*. Sadržaji obuke se realiziraju 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 Vojsci Srbije, objavljenog uz podršku UNDP SEESAC-a, u okviru projekta "Podrška integraciji načela rodne ravnopravnosti u reformu sektora sigurnosti na Zapadnom Balkanu".⁴⁶ U 2019. godini obuku o rodnoj ravnopravnosti pohađalo je 15% zaposlenih žena i isto toliko zaposlenih muškaraca.

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

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

Tabela 6: Procenat žena među osobama koje su prošle 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-u BiH ističu da su kriteriji unapređivanja definirani *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 spola.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 osnovu za postavljanje na odgovarajuće formacijsko mjesto, odnosno dužnost, na druge ili više dužnosti i unapređivanje u viši čin. Karijerni razvoj lica se planira, organizira i provodi na osnovu ocjene koja zavisi od kriterija 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 regulirati način provođenja 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. Kriteriji ovog sistema se odnose na identificiranje potencijala i sposobnosti zaposlenih, rezultata rada, procjene njihovog profesionalnog razvoja, upoznavanja sa svim mogućnostima karijernog razvoja i njegovo praćenje. **Kadrovske informacione sisteme** pruža potporu za donošenje odluka u vezi s profesionalnim i karijernim razvojem kadra.

Prema informacijama Ministarstva odbrane **Republike Sjeverne Makedonije**, jednake mogućnosti za razvoj karijere i napredovanje za žene i muškarce regulirani 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 služenju 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-u.

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 kriterijima 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 reguliran Pravilnikom o prijemu, a procedura se može organizirati putem javnog ili internog konkursa. U periodu 2017- 2019. godina 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 dvije 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. Prevodenje civilnog lica u službi u Vojsci u profesionalno vojno lice vrši se putem internog oglasa unutar Ministarstva, koji se objavljuje na oglasnoj tabli i internetskoj stranici. Odluku o

⁴⁷ Pravilnik o profesionalnom razvoju i upravljanju karijerom profesionalnih vojnih lica („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“) član 26. stav 11: “(11) Po utvrđivanju neravnopravnosti spolova u MO i OS BiH, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH, ministar odbrane donosi odluku kojom se odredbe stava (4) ovog člana dopunjaju 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 spola, listi se dodaje šesti, odnosno osmi kandidat. Navedeni šesti, odnosno osmi kandidat koji je dodan, u ovom slučaju je najuspješniji kandidat sa liste uspješnosti spola koji nedostaje na listi uspješnosti, a ispunjava sve uvjete propisane zakonom i ovim pravilnikom.”

pokretanju internog oglasa donosi ministar, na prijedlog načelnika Generalštaba. Proces selekcije provodi komisija koju formira ministar, a provjera sposobnosti vrši se u skladu sa metodologijom za provođenje procesa selekcije kandidata za proizvođenje civilnog lica u profesionalno vojno lice. Pored prijema u službu putem javnog oglasa, izuzetno državni službenik i namještenik zaposlen 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 su prešli četiri žene i dva muškarca. Udio proizvedenih u prosječnom 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 provođenja 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 provodi se putem internog/javnog oglasa, a provodi ga Komisija koju imenuje ministar odbrane.

Postupak se odvija u 4 faze:

- Provjeravaju se podaci koje su kandidati dostavili kao istinite u prijavnem 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*.
- Provodi se intervju sa kandidatima koji su uspješno položili zdravstvene i fizičke preglede i ispunjavaju zakonske uslove. Intervju provodi 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 organiziranje

Zaštita na radu u oružanim snagama svih država uključenih u istraživanje regulirana je civilnim i vojnim zakonima. U pogledu sindikalnog organiziranja, 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 Vojsci Crne Gore djeluju dve sindikalne organizacije: *Sindikat Vojske Crne Gore* i *Sindikat odbrane i Vojske Crne Gore*. Sindikat VCG-a organiziran je i djeluje u sklopu Saveza sindikata Crne Gore i ima pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou, učeće u rješavanju kolektivnih radnih sporova, kao i na druga prava, posebnim zakonom predviđena za ovlaštenu organizaciju sindikata. Sindikat može učestvovati u radu Socijalnog savjeta preko reprezentativnih sindikalnih centrala. Sindikat odbrane i Vojske Crne Gore organiziran 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-a. U VCG-u 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-a RSM-a, žene i muškarci ravnopravno učestvuju u sindikalnim organizacijama, a u Armiji ne postoji neko posebno udruženje žena, kao ni žena profesionalnih vojnikinja. U Vojsci Srbije također žene i muškarci imaju jednaka prava na sindikalno organiziranje, a posebne interesne organizacije žena ne postoje.

Zarade i uslovi penzioniranja

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. Tako u Crnoj Gori, profesionalnom vojnom licu služba u Vojsci traje do navršenih 35 godina staža osiguranja u efektivnom trajanju i navršenih 55 godina života (odnosi se na oficire/ke i oficire/ke po ugovoru, podoficire/ke i podoficire/ke po ugovoru). Služba u Vojsci, za ove kategorije zaposlenih, može trajati najduže do 40 godina staža osiguranja i navršenih 55 godina života, a prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja lice u službi u Vojsci ostvaruje u skladu sa *Zakonom o penzijsko invalidskom osiguranju*. Lica u službi u Vojsci stiču pravo na penziju kada navrše 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 navrše 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 navrši 56 godina i šest mjeseci života i 36 godina i šest mjeseci staža osiguranja.

U Armiji Republike Sjeverne Makedonije, muškarci i žene mogu steći 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 kada, 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 pro-uzrokuje ukidanje jedinice, komande, štaba ili ukidanje formacijskog mesta, odnosno radnog mesta, 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 ostvarenog u službi Armije. Prema Zakonu o radnim odnosima, poslodavac prekida ugovor o radu zaposlenog kad zaposleni navrši 64 godine života i 15 godina penzijskog staža.

U Republici Srbiji također žene odlaze ranije u penziju, ali se provode 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 navrši 55 godina života i najmanje 30 godina penzijskog staža ili kada navrši 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 osiguravanje odvojenih spaonica, 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 dosta sličan, jer se odluke donose dosta centralizirano⁴⁹ i bez učešća žena (osim u Sjevernoj Makedoniji, gdje u stručnoj komisiji učestvuju i žene, mada to nije obaveza definirana 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 Sjeverne Makedonije definira izgled, dizajn, dimenzije i tehničke specifikacije u skladu sa Uputstvom za osiguranje kvaliteta i kontrole proizvoda uniformi i oznaka u Armiji Republike Sjeverne Makedonije.

U Srbiji ministar odbrane odučuje o izgledu uniforme 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 integriranosti 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 općih kategorija „lični razlozi“ ili „na lični zahtjev“. Prema navodima ministarstava, nisu 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-a BiH, u prethodnih pet godina sa osnovne obuke odustali su 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 definirano Zakonom o službi u OS-u.

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 prijedlog Savjeta za odijevanje.

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

Tabela 7: Odustali od vojne službe tokom posljednjih 5 godina prema spolu i dužini zaposlenja

	Žene	Muškarci	Broj	Ukupno
				% žena među onima koji su odustali
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 posljednjih pet godina je evidentiran u BiH (ukupno 1994 osoba), 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-u BiH, kao razlog se javlja i odlazak u penziju, dok su kod kategorije zaposlenih sa manje vojnog staža česti „lični razlozi“. Međutim, s obzirom na to 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-a, politike kojima se nastoji osigurati da se najkvalitetniji kadar zadrži u OS-u usmjerene su na osiguravanje da se svi pripadnici/pripadnice OS-a tretiraju „sa punim poštovanjem principa transparentnosti, pravičnosti i istih mogućnosti“.

U Crnoj Gori tokom posljednjih 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 osobama koje su bile zaposlene više od 10 godina u toj službi, ukoliko se izuzmu žene koje su odustale u prvoj godini službe. Ipak, s obzirom na to da je riječ 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 provođenjem 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 mera za poboljšanje personalne podrške zaposlenima.

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

U Republici Sjevernoj 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 Sjeverne Makedonije, koja je sadržana u Strategiji upravljanja ljudskim resursima u odbrani, između ostalog, definira principe, mјere i aktivnosti za uspostavljanje sistema plata, nagrada i penala, koja, osim nadoknade truda, podstiče 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 reguliraju dodjelu nagrada i priznanja od ministra odbrane i načelnika Generalštaba Armije. Za izuzetne rezultate, jedinice u vojski su odlikovane „Ordenom za vojne zasluge“, a za pojedince- vojno osoblje „Medaljom za hrabrost“ od predsjednika Republike Sjeverne Makedonije.

7. Usklađivanje karijere i porodice

U sve četiri države regionalne pravo na trudničko, porodiljsko i roditeljsko odsustvo zakonski je garantirano.⁵¹ Iako zakonski uslovi dopuštaju da očevi koriste odsustvo radi njegove 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 korištenje prava na brigu o djeci u oružanim snagama država u regionu.

U BiH pravo na trudničko i porodiljsko odsustvo regulirani su važećim zakonima BiH, čl. 36. *Zakona o radu u institucijama BiH*. Na osnovu ovlaštenog ljekara, žena može započeti porođajno odsustvo 28 dana prije porođaja, a može koristiti porođajno odsustvo ne kraće od 42 dana poslije porođaja (čl. 36). Roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da odsustvo ili dio odsustva radi njegove djeteta nakon isteka 60 dana od rođenja djeteta umjesto majke nastavi koristiti otac djeteta (čl. 37). Porođajno odsustvo otac djeteta može koristiti 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 korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje sa posla jednom dnevno u trajanju od jednog sata radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara (čl. 39).

U 2019. godini 6 žena u Ministarstvu odbrane i OS BiH koristilo je pravo na porodiljsko odsustvo i jedan muškarac koji je civilno lice na službi u OS BiH. Za sada nisu 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. Vratići za djecu u okviru MO i OS BiH ne postoje. Tokom istraživanja konstatirano je da bi bilo potrebno prvo snimiti stanje, a potom predlagati odgovarajuće mjere u ovom aspektu.

U Crnoj Gori zaposlena žena može započeti porodiljsko 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 porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, osigura 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 njegove staranja o djetetu i može se koristiti u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta. Ako jedan roditelj prekine korištenje roditeljskog odsustva, drugi roditelj ima pravo da koristi neiskorišteni 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 osigura 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 mjeseca na kojem 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-u ne postoje fleksibilni radni aranžmani za roditelje, odnosno, zaposleni se ne mogu opredijeliti za fleksibilno radno vrijeme ili pola radnog vremena. Za sada ne postoje ni vratići za djecu u okviru MO-a i VCG-a.

U Republici Sjevernoj Makedoniji žene zaposlene u Armiji za vrijeme trudnoće, rađanja i roditeljstva imaju pravo na odsustvo u trajanju od 9 mjeseci neprekidno, a ukoliko rode blizance, u trajanju od 15 mjeseci. Za vrijeme trudnoće i godinu dana nakon porođaja, zaposlena ne smije obavljati poslove koji nose povećane rizike za njeno zdravljie ili zdravljje djeteta. Ako radnica obavlja poslove koji za vrijeme njene trudnoće mogu štetno uticati na njeno zdravljie ili zdravljje djeteta, utvrđene u saglasnosti sa odredbama zakona, poslodavac je dužan da joj osigura obavljanje 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 obavljati prekovremeni rad ili raditi 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 raditi sa punim radnim vremenom, ima pravo na plaćenu pauzu tokom radnog vremena u trajanju od jednog i po sata dnevno, a u to vrijeme uračunava se 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 porodiljsko odsustvo, ako želi, može se vratiti na posao i prije isteka odsustva, ali ne prije nego prođe 45 dana od dana rađanja djeteta (obavezno odsustvo). Ako odluči da se vratiti 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 garantira zaposlenoj da ima pravo da se vrati na isto radno mjesto po završetku porodiljskog odsustva, a ako to nije moguće, onda na odgovarajuće radno mjesto, prema uslovima. Vrijeme provedeno na porodiljskom i roditeljskom odsustvu ne dodaje se na vrijeme koje je potrebno da se provede u određenom činu prije nego što se unaprijedi u viši čin.

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

Ukoliko radnica ne koristi pravo na odsustvo sa posla zbog roditeljstva, pravo na odsustvo može koristiti otac, odnosno posvojitelj djeteta. 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 lječarske komisije, ako dijete nije smješteno u ustanovu za socijalno-zdravstveno zbrinjavanje. U 2019. godini svega dva muškarca i 43 žene su koristili pravo na roditeljsko odsustvo u MO-u i Armiji.

Fleksibilno radno vrijeme⁵² je omogućeno Uredbom Vlade Republike Sjeverne Makedonije, ali se primjenjuje samo u MO-u, a ne i u Armiji. U okviru MO-a i Armiji nisu otvoreni vrtići za djecu zaposlenih. Također 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 početi najranije 45 dana, a obavezno 28 dana prije vremena određenog za porođaj. Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri mjeseca 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 ima pravo na „porodiljsko“ odsustvo u slučaju kada majka napusti dijete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga spriječena da njeguje djete (npr. izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac ima i kada majka nije u radnom odnosu. Otac djeteta može koristiti 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 vrijeme trudnoće i koja doći dijete ne može raditi na poslovima koji su prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa štetni za njeno zdravlje i zdravlje djeteta, a naročito na poslovima koji zahtijevaju podizanje tereta, ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama. Trudnice i zaposlene koje doje ne mogu raditi prekovremeno i noću. U MO-u i VS-u 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 njegom djeteta kada su oba roditelja zaposlena i sl. Međutim, mjere kao što su fleksibilno radno vrijeme nisu regulirane u MO-u i VS-u, niti su dostupni vrtići za djecu u okviru MO-a i VS-a. Evidencija o tačnom broju muškaraca koji su u 2019. godini koristili pravo na roditeljsko odsustvo nije dostupna, ali je, prema navodima MO-a, u pitanju neznatan 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 uz nemiravanja i nasilja

U oružanim snagama četiri države uspostavljeni su složeni pravni okviri za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije, zlostavljanja na radu, seksualnog uz nemiravanja i seksualnog zlostavljanja. Ovi pravni okviri definirani 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 regulira 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 slučajevе diskriminacije, mobinga ili seksualnog uz nemiravanja i zlostavljanja u oružanim snagama. Načelno, ministarstva odbrane primjenjuju politike nulte tolerancije na diskriminaciju i nasilje, a tokom istraživanja formalno-pravni aspekti procedura su vrlo detaljno opisani (također izloženo u prilogu 2). U cilju unapređenja ove oblasti, publiciran je *Priručnik o prepoznavanju i zaštiti od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uz nemiravanja 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 uz nemiravanja ili zlostavljanja.

U BiH je uspostavljena obaveza nulte tolerancije, te je uspostavljen pravni okvir i procedure za postupanje u slučaju pojave seksualnog uz nemiravanja. Također, utvrđene su disciplinske i krivične sankcije u zavisnosti od težine prestupa i posljedica eventualnog seksualnog uz nemiravanja. Ministarstvo odbrane Bosne i Hercegovine je realiziralo Zaključak Vijeća ministara Bosne i Hercegovine, donesen na sjednici održanoj 15. 10. 2019. godine, a u skladu sa njim donesena je Odluka o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uz nemiravanja i užemiravanja na osnovu spola i Odluka o imenovanju savjetnice za prevenciju uz nemiravanja na osnovu spola i seksualnog uz nemiravanja na radnom mjestu.

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

U MO-u i Armiji Republike Sjeverne Makedonije 2019. godine nije bilo pokrenutih disciplinskih postupaka niti izrečenih sankcija na osnovu rodne diskriminacije, a zabilježena su tri slučaja prijave mobinga (1 žena i 2 muškarca) i jedna žena je prijavila slučaj seksualnog uz nemiravanja. Slučajevi su prijavljeni ovlaštenom licu za zaštitu od uz nemiravanja na radnom mjestu u MO-u. 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-u i Armiji se vodi evidencija razvrstana prema spolu o počiniteljima seksualnog uz nemiravanja, žrtvama seksualnog uz nemiravanja, počiniteljima mobinga i žrtvama mobinga.

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

Ministarstva primjenjuju različite mjere u cilju podsticanja prijavljivanja slučajeva diskriminacije, mobinga i seksualnog uz nemiravanja ili zlostavljanja. Tako je MO BiH proveo tokom 2019. i 2020. godine istraživanje o položaju žena u MO-u i OS-u BiH, koje je sadržalo i pitanja o iskustvima diskriminacije, seksualnog uz nemiravanja i zlostavljanja. Na osnovu rezultata je utvrđeno da postoji razlika između mlađih i starijih pripadnica OS-a BiH. Mlađe pripadnice su osveštene, otvorene i spremne za izjašnjavanje o svim pitanjima rodne ravnopravnosti i uz nemiravanja po bilo kom osnovu, što se dijelom smatra i rezultatom rada MO-a o ovom pitanju. Prema navodima MO-a, 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 rodnih i drugih stereotipa i predrasuda, praćenje stanja u međuljudskim odnosima i preduzimanje mjera u cilju suzbijanja diskriminatorskih ponašanja zasnovanih na rodnim i drugim stereotipima i predrasudama, ohrabruvanje žrtava da prijave diskriminaciju, seksualno uz nemiravanje i zlostavljanje.

MO BiH podstiče žrtve da prijave diskriminaciju i zlostavljanje korištenjem „etičke linije“. To je elektronski komunikacijski kanal na osnovu kojeg svaki zaposleni i druge osobe mogu prijaviti svaku nepravilnost koju uoče u radu MO-a i OS-a BiH. Ova je linija uspostavljena 2013. godine Odlukom ministra odbrane BiH. Prijavljanje 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 garantirati adekvatnu reakciju na svaku nepravilnost u radu MO-a i OS-a BiH, kao i drugih institucija. Podaci dostavljeni putem ove linije se ne mogu ukloniti niti korigirati, a prijave i dokaze o zloupotrebljama koji se pošalju kroz ovaj sistem procesira Generalni inspektorat MO-a BiH. MO i OS BiH ohrabruju sve zaposlene kao i pripadnike i pripadnice OS-a BiH, poslovne partnere i građane/ke da putem sistema „etička linija“ ukažu i prijave sve nepravilnosti koje uoče.

Procedure zaštite onih osoba koje prijavljuju uz nemiravanje su dostupne i transparentne. Aplikacija „Moj inspektor“ je puštena u

rad sredinom 2019. godine. Svrha ove aplikacije je da pruži pomoć pripadnicima OS-a BiH u pregledu aktuelnih propisa iz oblasti etike i profesionalizma, kao i ostalih normativno-pravnih standarda u upotrebi u MO-u i OS-u BiH. Ovom aplikacijom, koja je dostupna na web-stranici MO-a BiH, pojednostavljen je pristup kontaktiranju inspektora u sistemu MO-a i OS-a BiH, kao i informacije o nadležnosti-ma i funkcijama rada Generalnog inspektorata MO-a BiH.

Prema navodima Ministarstva odbrane Crne Gore, prijave slučajeva uz nemiravanja se ohrabruju i podstiču. U tu svrhu, u prostorijama Ministarstva postavljene su kutije za anonimne prijave. Također, organiziranje edukacija o temi zaštite od uz nemiravanja ili mobinga, predstavljaju značajan mehanizam informiranja i, samim tim, ohrabivanja zaposlenih da prijave takve slučajeve. Nastoji se da se procedure zaštite od uz nemiravanja 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 toleriraju uz nemiravanja na radnom mjestu. U tom smislu je izrađen i po kasarnama na teritoriji cijele države promoviran *Vodič za zaštitu od uz nemiravanja na radnom mjestu u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Sjeverne Makedonije*. On sadrži jasne poruke o nultoj toleranciji na uz nemiravanje i podstiče na prijavljivanje uz nemiravanja na radnom mjestu. Svaki od zaposlenih ima pravo na zaštitu od uz nemiravanja 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 uz nemiravanje. 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-a, procedure za zaštitu osoba koje prijavljuju uz nemiravanje su transparentne i dostupne na zvaničnoj internetskoj stranici MO-a. Otvorene su posebne stranice „Stop uz nemiravanje“, gdje se zaposleni mogu detaljnije informirati o načinu, mjerama i postupcima za prevenciju i zaštitu od uz nemiravanja. Istaknute su i obaveze i postupci svih kategorija zaposlenih u MO-u i Armiji u vezi s tim. Ova prezentacija omogućava zaposlenima da imaju pristup informacijama o zakonskom okviru za zaštitu od uz nemiravanja, mehanizmima za podršku i da mogu preuzeti obrazac i podnijeti prijavu.

Upoznavanje zaposlenih sa procedurama za prijavljivanje se obavlja predstavljanjem *Uputstva za zaštitu od uz nemiravanja na radnom mjestu u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Sjeverne Makedonije* i *Vodiča za zaštitu od uz nemiravanja u Ministarstvu i Armiji*; oni su bili promovirani u Ministarstvu i Armiji. Vodič je distribuiran do svih jedinica u Armiji i svi zaposleni u Armiji i MO-u su upoznati s njim. Pored toga, kontinuirano se provode obuke koje obuhvataju sadržaje o ovoj temi.

MO Republike Srbije također ohrabruje žrtve da prijave uz nemiravanje preko osoba od povjerenja i psihologa, koji predstavljaju interni žalbeni mehanizam. Zaposleni se upoznaju sa procedurama za prijavu seksualnog uz nemiravanja, mobinga i drugih vrsta uz nemiravanja putem redovnog informiranja kolektiva i upoznavanjem sa mehanizmima za rodnu ravnopravnost uspostavljenim u MO-u i VS-u, objavljanjem na oglašnim tablama i u vojnim medijima podataka o radu povjerenice za rodna pitanja u Ministarstvu odbrane i osoba od povjerenja u organizacionim jedinicama MO-a i VS-a. Također, 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 *Obaveštenje 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 osobama u datoj organizacionoj jedinici MO-a i VS-a, koje su stavljene na listu posrednika s ciljem vođenja postupka posredovanja u postupku za zaštitu od zlostavljanja na radu.

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

Zaposleni u oružanim snagama BiH, Crne Gore i Republike Srbije potpisuju i etički kodeks, dok se zaposleni u MO-u 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 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 prosječno stanje u prostoru Evropske unije, ka čijem članstvu četiri države teže. U osnovnim crtama prethodni period je obilježen izvjesnim napretkom, prije 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 i politika, među kojima provođenje Rezolucije SB UN-a 1325, Žene, mir i sigurnost 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, uslijed čega se i registrirane promjene u različitim oblastima rodne ravnopravnosti mogu ocijeniti kao relativno spore.

U takvom kontekstu, potrebno je sagledati i napredak u rodnoj ravnopravnosti i integriranju 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 preduslove za unapređivanje rodne ravnopravnosti u oružanim snagama, uključujući i veliki broj podzakonskih akata, pravilnika, odluka i kodeksa, kojima se uređuju različiti aspekti uključivanja i uslovi obavljanja vojne profesije žena u oružanim snagama;
- Povećan je udio žena profesionalnih vojnikinja među zaposlenima i u ministarstvima odbrane i u oružanim snagama;
- Povećan je udio žena među oficirima.

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

- smanjenja udjela žena u pojedinim vidovima vojske, poput Ratnog zrakoplovstva i protuzračne odbrane, ili smanjenju udjela žena među vojnicima Kopnene vojske (u Srbiji);
- uprkos tome što su investirani napor u procedure i prakse upravljanja karijerom, žene su još uvijek u malom procentu prisutne na komandnim i rukovodećim pozicijama koje zauzimaju uniformirana lica, što je u velikoj mjeri posljedica njihovog skorijeg uključivanja u oružane snage i zahtjeva daljnje praćenje, žene još uvijek nisu dostigle najviše oficirske položaje ni u jednoj zemlji uključenoj u projekt (OF-6 i više);
- male zastupljenosti žena u Crnoj Gori u snagama angažiranim 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 primjenjuju brojne mjere i aktivnosti privlačenja žena u oružane snage. Ove mjere i aktivnosti definirane su kao prioriteti 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 strukturalnih 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 patrijarhalnim 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 poklanjamaju 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 uvijek postoje aspekti za koje precizni podaci nisu dostupni ili nisu dostupni po spolu 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 novoprimaljenih 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 napor da se fizički uslovi rada prilagode ženama, prije svega, u pogledu infrastrukture, informacije dobjene istraživanjem pokazuju da one nisu dovoljno uključene u definiranje 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 mjesto, ali ne i dalje od toga. Vrlo ograničene prakse fleksibilnog radnog vremena prisutne su samo u MO-u Republike Sjeverne Makedonije, nisu 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 uznenimiravanja 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 spolu. Ministarstva preduzimaju različite mjere za podsticanje prijavljivanja diskriminacije, mobinga i seksualnog uznenimiravanja i zlostavljanja, ali ove mjere za sada imaju ograničene rezultate sudeći prema broju prijava.

Preporuke

Unapređenje evidencija:

- Uvesti praćenje prosječnog vremena koje žene i muškarci provedu u jednom činu, odnosno, prosječno vrijeme koje su proveli u prethodnom činu, razvrstano po činovima, i prosječno vrijeme koje su proveli u sadašnjem činu, po činovima.
- U MO-ima 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 unapređenje organizacione klime i daljnje unapređenje procesa upravljanja ljudskim resursima.

Unapređivanje politika rodne ravnopravnosti

- Integriranje rodne perspektive u proces operativnog planiranja.
- Unapređivanje politika rodne ravnopravnosti, uključujući i sistematsko uvođenje rodno osjetljivog jezika, koje može stvoriti ambijent u kome se žene neće osjećati kao „gošće u muškoj profesiji“.
- Integriranje 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.
- Integriranje 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 trebaju imati aktivnu ulogu u tome.
- Trebalo bi podrobnije ispitati zbog čega je došlo do pada zastupljenosti žena u jedinicama zrakoplovstva i protuzračne odbrane u pojedinim oružanim snagama te preduzeti odgovarajuće mјere privlačenja.
- Potrebno je dalje ispitati i razumjeti nižu zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama koje obavljaju uniformirana lica nego pozicija koje zauzimaju neuniformirana lica u kontekstu relativno skorijeg ulaska žena profesionalnih vojnika u službu, uslijed 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 dospiju 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 donedavno bila prilagođena isključivo muškarcima, moguće je da bi tek posebni mentorski programi podrške za žene mogli dati snažnije efekte na njihovu bolju integriranost i mogućnosti razvoja karijere i napredovanja.
- S obzirom na to da je zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama koje zauzimaju uniformirana lica niža nego njihova zastupljenost na rukovodećim pozicijama koje zauzimaju neuniformirana lica, potrebno je provoditi 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 donositelja odluka da identificiraju i upute kvalificirane žene kao i kroz ohrabrvanje žena da se prijave.
- Potrebno je kontinuirano raditi na osvješćivanju zaposlenih i donositelja odluka o jednakim mogućnostima karijernog razvoja.

- Potrebno je dalje unapređivati infrastrukturu, posebno u pojedinim državama u kojima je istaknuto da fizički uslovi sa rodnih aspekata nisu adekvatni, odnosno, da je potrebno izdvojiti sredstva i investirati u odvojene spavaonice, higijenske i sanitарne prostorije i sl.
- Kontinuirano raditi na osvješćivanju svih zaposlenih u sistemu oružanih snaga o rodnoj ravnopravnosti i podizati njihovu motivaciju da podržavaju i primjenjuju politike rodne ravnopravnosti u svom svakodnevnom radu.
- Sistematski obučavati komandne i rukovodeće kadrove o rodnoj ravnopravnosti, zaštiti od rodno zasnovane diskriminacije i osiguravanju radnog okruženja bez nasilja, uključujući i rodno zasnovano nasilje.
- Potrebno je podrobnije ispitati razloge za odustajanje od karijere i ustaviti 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 preuzimanje mjera za bolje usklađivanje profesionalnog i privatnog života.

Bolje usklađivanje profesionalnog i porodičnog života

- Oružane snage kao važna institucija u državi trebaju svojim primjerom doprinijeti promjenama u podjeli odgovornosti u brizi o porodici, te trebaju usvojiti i primijeniti 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, i u skladu s tim definirati mјere 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 uzneniranja i zlostavljanja u oružanim snagama, po ugledu na dobre prakse drugih zemalja koje su riješile ovo pitanje.
- Potrebno je ispitati mogućnosti za periodično provođenje anonimnih istraživanja o rasprostranjenosti diskriminacije, mobinga i seksualnog uzneniranja i nasilja kako bi se ustavilo u kojoj mjeri se uopće slučajevi prijavljuju i sagledalo šta su prepreke prijavljivanju ovakvih iskustava, te osmisliće bolje mјere 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 informiranje o zakonskoj zaštiti i procedurama postupanja u slučaju izloženosti diskriminaciji ili rodno zasnovanom nasilju, kako bi zaposleni bili ohrabreni da takve slučajeve prijavljuju.

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

Tabela 8: Udeo žena uniformiranih lica u MO-u i OS-u 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
Zrakoplovstvo i protuzračna odbrana	1,5	1,2	-	-	-	-	1,3	1,2	-	0,6	5,7	25,0
Ukupno u svim vidovima OS-a	6,1	6,6	-	-	2,2	1,7	3,6	6,8	4,3	0,9	6,1	9,2
U MO-u	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: Udeo žena uniformiranih lica u MO-u i VCG-u 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
Zrakoplovstvo i protuzračna 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-a	3,4	6,2	*	0	*	0,9	*	17,7	*	2,7	*	8,2
U MO-u	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 uniformiranih 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
Zrakoplovstvo i protuzračna 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-a	5,6	9,5	0	0	8,4	10,7	9,6	22,2	10,7	11,4	3	4,8
U MO-u	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 uniformiranih lica u MO-u i VS-u, 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
Zrakoplovstvo i protuzračna odbrana	3,9	1,5	0	0	0	0,7	1,4	1,7	1,0	1,9	9,2	1,6
Riječne 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-u	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

11. Prilog 2: Zaštita od rodno zasnovane diskriminacije, mobinga i seksualnog uz nemiravanja i nasilja

Radna grupa imenovana od MO-a OS-a četiri države završila je rad na Priručniku u kome su detaljno objašnjeni pojmovi rodno zasnovane diskriminacije, kao i seksualnog uz nemiravanja, zlostavljanja i mobinga, detaljno je opisan međunarodni zakonski okvir, kao i normativni okviri u četiri države, opisani su mehanizmi za reagiranje u slučajevima diskriminacije, kao i dobre prakse u sve četiri zemlje. Na ovom mjestu navedeni su ključni elementi okvira zaštite koje su MO-ovi četiri države prikazali u upitnicima istraživanja iz 2019. godine za potrebe ovog izvještaja.

Bosna i Hercegovina

Kada je u pitanju zaštita od diskriminacije, uključujući i onu prema spolu, 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 profesionalnu vojnu lici*. Sistem prijavljivanja povrede vojne discipline u OS-u je uspostavljen kroz lanac komandovanja i Generalni inspektorat. Za državne službenike je u skladu sa *Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti državnih službenika u institucijama BiH*, a za zaposlene i civilna lica na službi u OS-u 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 uz nemiravanja uspostavljena je na osnovu *Odluke o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uz nemiravanja i uz nemiravanja na osnovu spola* i *Odluke o imenovanju savjetnice za prevenciju uz nemiravanja na osnovu spola i seksualnog uz nemiravanja na radnom mjestu*. Politika nulte tolerancije na mobing i seksualno uz nemiravanje utemeljena je u *Zakonu o ravnopravnosti spolova u BiH*,⁵⁵ *Etičkom kodeksu za državne službenike u institucijama BiH*, *Etičkom kodeksu ponašanja vojnih lica, kadeta i kandidata na obuci u MO-u i OS-u BiH*. Međutim, u MO-u i OS-u BiH ne postoji poseban interni mehanizam koji bi nadzirao, sprečavao i kontrolirao mobing i seksualno uz nemiravanje, poput ombudsmana, medijatora ili sl. Prijave za seksualno uz nemiravanje i mobing se mogu podnijeti nadležnoj osobi na komandnom mjestu, pretpostavljenoj osobi, kontakt osobi za rodna pitanja na lokaciji, savjetniku za etiku, generalnom inspektoratu MO-a BiH, inspektorima OS-a BiH, te Parlamentarnom vojnom povjereniku BiH. Istim osobama zaposleni se mogu obratiti i ako žele prijaviti slučaj uz nemiravanja za koji znaju.

Zaposleni u MO-u i OS-u BiH potpisuju *Etički kodeks ponašanja vojnih lica, kadeta i kandidata na obuci u MO i OS BiH*. Oni potpisuju tekst koji glasi: „U cijelosti 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 promovirati načela zakonitosti, profesionalizma, lojalnosti i humanosti, ovom Izjavom se obavezujem, a vlastoručnim potpisom potvrđujem, da će načela poštivati 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 spremam suočiti se s tim konsekvenscama ukoliko odstupim od gore spomenutih načela.“ Potpisani kodeks se ulaže u personalni dosje svakog pripadnika OS-a BiH, kadeta i kandidata na obuci.

Crna Gora

U Crnoj Gori pravni okvir definiran 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-u i VCG-u 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 podnositelju u roku od 15 dana. Pod težom povredom službene dužnosti se navodi nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema starješini državnog organa, državnim službenicima, namještenicima i strankama ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti.

Postupak za raspravljanje disciplinske odgovornosti u VCG-u (u disciplinske prestupe se, pored ostalih, ubraja i svako ponašanje kojim se vrijeda dostojanstvo lica u službi u Vojsci, a naročito seksualno zlostavljanje ili uz nemiravanje ili ponašanje koje je diskriminirajuće

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

⁵⁶ „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 „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 „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>

po osnovu spola, rase, boje kože, vjeroispovijesti ili nacionalnosti ili drugog ličnog svojstva) se pokreće odlukom o pokretanju disciplinskog postupka, koju donosi osoba koju ovlasti ministar (disciplinski tužitelj), na prijedlog načelnika Generalštaba. Isti zakon propisuje da disciplinski postupak vodi vojno-disciplinska komisija, koju na prijedlog Generalštaba VCG-a formira ministar odbrane. Komisija je ta koja nakon provedenog postupka i sagledavanja činjeničnog stanja, predlaže odluku načelniku Generalštaba, koji na osnovu odluke o pokretanju disciplinskog postupka, ocjene dokaza izvedenih u toku postupka i prijedloga odluke vojno-disciplinske komisije, donosi konačnu odluku. Shodno procijenjenom nivou težine disciplinskog prestupa, osobi koja je počinila prestup, izriče se disciplinska kazna. Osoba prema kojoj je izrečena disciplinska kazna ima pravo na žalbu u roku od osam dana od dana prijema odluke. Po ovoj žalbi, odluku donosi ministar/ica odbrane. Protiv ove odluke se može pokrenuti upravni spor. U Odjelu za inspekcijski nadzor Ministarstvu se vrše i poslovi unutrašnje kontrole protiv svih oblika neetičkog i nezakonitog ponašanja zaposlenih u Ministarstvu i Vojski, između ostalog, i praćenje preduzetih mjera u slučaju mobinga. U slučaju mobinga, zaposleni se mogu obratiti 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 uz nemiravanja, zaposleni se mogu obratiti direktno prepostavljenom, poslodavcu, Zaštitniku ljudskih prava i sloboda i sudu.

Republika Sjeverna Makedonija

U skladu sa *Zakonom o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije*, osoba koja smatra da je pretrpjela diskriminaciju, podnosi predstavku Komisiji za zaštitu od diskriminacije, pismeno ili usmeno. Ovim Zakonom je regulirana i sudska zaštita, odnosno osoba koja smatra da joj je zbog diskriminacije povrijeđeno pravo, može podnijeti tužbu nadležnom sudu.

U skladu sa *Zakonom o jednakim mogućnostima žena i muškaraca*, osoba kojoj je povrijeđeno pravo na jednak tretman po osnovu spola, može podnijeti 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 povrijeđena ili ograničena od 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 biti osigurane jednake mogućnosti i jednak tretman. Princip jednakog tretmana podrazumijeva zabranu direktne i indirektne diskriminacije.

U skladu sa *Kolektivnim ugovorom Ministarstva odbrane*, sindikat, preko svog predstavnika, ima obavezu da pokreće postupak i predlaže mјere za zaštitu prava zaposlenih od diskriminacije, uz nemiravanja, spolnog uz nemiravanja i mobinga tokom rada. *Uputstvom za zaštitu od uz nemiravanja na radnom mjestu u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Sjeverne Makedonije*, kao i Vodičem za zaštitu od uz nemiravanja na radnom mjestu iz 2019. godine, kojim je obuhvaćena i diskriminacija koja bi mogla biti rezultat uz nemiravanja, uvedeni su sljedeći mehanizmi za prijavu i zaštitu: rodni predstavnik/predstavnica, neposredno prepostavljeni/a, ovlašteno lice/lica za zaštitu od uz nemiravanja i ministar/ica odbrane.

U MO-u i Armiji postoji interna politika nulte tolerancije na mobing i seksualno uz nemiravanje. Osobe koje smatraju da su žrtve mobinga ili seksualnog uz nemiravanja mogu se obratiti neposredno prepostavljenom rukovoditelju, starješini, rodnim predstavnicima ili ministru odbrane. Oni se mogu obratiti i predstavniku sindikata u skladu sa Kolektivnim ugovorom MO-a. Prijavljanje se može vršiti telefonski na brojeve ovlaštenih lica, slanjem poruke na elektronsku poštu stopoznemiruvanje@mod.gov.mk ili pismenim obavještavanjem MO-a i Armije. Svi kontakt podaci i obrazac za prijavljivanje su dostupni na zvaničnoj stranici MO-a na stranici *Stopuznemiravanje*.

Zakonom o zaštiti od uz nemiravanja na radnom mjestu uređen je i postupak kod poslodavca, kao i preventivni postupak. Naime, osoba koja smatra da je izložena uz nemiravanju na radnom mjestu treba se pismeno obratiti osobi za koju smatra da je uz nemirava, ukazujući joj da je njen ponašanje neadekvatno, neprihvatljivo i nepoželjno i upozoriti je 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 uz nemiravanju može podnijeti tužbu nadležnom sudu, nakon prethodnog pismenog upozorenja počinitelju uz nemiravanja.

Zahtjev se podnosi odgovornom licu kod poslodavca, odnosno ovlaštenom licu. Zahtjev može biti podnijet lično ili od trećeg lica, pismenim putem, uz saglasnost uz nemiravane osobe. Zahtjev se može podnijeti najkasnije u roku od 6 mjeseci od dana kada je posljednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja uz nemiravanje. 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 predloži im da izaberu lice sa liste posrednika (MO je opredijelilo lica koji će biti posrednici i lista je dostupna na oficijelnoj stranici MO-a). Strane u sporu imaju mogućnost da se sporazumiju oko načina provođenja postupka. Ako se ne sporazumiju, postupak se provodi 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 voditi zajedničke ili odvojene razgovore sa stranama, a po potrebi može napraviti razgovore i sa osobama koje su predložene kao svjedoci. Posrednik sastavlja izvještaj o svakom od ovih aktivnosti. Poslije uspješno provedenog postupka posredovanja, posrednik u roku od 3 dana sastavlja sporazum, koji potpisuju obje strane, i on sadrži preporuke za prestanak uz nemiravanja, kao i preporuke za poslodavca u smislu odstranjenja razloga za uz nemiravanje. Ako strane u postupku ne postignu sporazum, postupak se završava neuspješno. Ukoliko je postupak posredovanja neuspješan, u roku od 3 dana se priprema pi-

smeno obavještenje, koje se dostavlja objema stranama i poslodavcu. Ukoliko strane odustanu od dalnjeg vođenja postupka, posrednik je dužan da u roku od 3 dana doneše zaključak o obustavljanju postupka. Zaposleni/zaposlena koji/a smatra da je izložen/a uznemiravanju na radnom mjestu, ako nije zadovoljan/a ishodom postupka za zaštitu od uznemiravanja, može podnijeti tužbu nadležnom sudu.

U saglasnosti sa „*Upustvom za zaštitu od uznemiravanja na radnom mjestu u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Sjeverne Makedonije*“, treće lice može prijaviti uznemiravanje (s ciljem da se pomogne uznemiravanoj osobi) ovlaštenom licu, uz prethodnu saglasnost uznemiravane osobe da se postupak povede.

U skladu sa *Etičkim kodeksom zaposlenika u Ministarstvu odbrane i Armiji Republike Makedonije* svaka osoba koja prvi put zasniva radni odnos u MO-u i u Armiji se obavezno upoznaje sa odredbama Etičkog kodeksa, ali ga ne potpisuje.

Republika Srbija

Propisi koji se odnose na Vojsku Srbije (Zakon o Vojsci Srbije, Zakon o odbrani i dr.) sadrže regulativu koja se tiče zabrane diskriminacije. Osoba koja smatra da je bila izložena diskriminaciji, uključujući i onu zasnovanu na rodnoj pripadnosti, može se obratiti savjetnici za rodnu ravnopravnost, osobi od povjerenja, kao i rukovoditelju organizacijske jedinice. Nakon utvrđivanja slučaja diskriminacije, pokreće se disciplinski postupak protiv osobe koja je izvršila diskriminaciju.

U MO-u i VS-u 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 se mogu obratiti prvoprepostavljenom. U oba slučaja, osoba koja je bila izložena mobingu ili seksualnom uznemiravanju može se obratiti rukovoditelju organizacijske jedinice ili licu nadležnom za poslove sigurnosti i zdravlja na radu. Ako se za mobing tereti rukovoditelj organizacijske jedinice, osoba može podnijeti zahtjev za pokretanje postupka posredovanja neposredno tom rukovoditelju.

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

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, Generalstab Vojske Crne Gore

Ministarstvo odbrane Republike Severne Makedonije

Gđa Biljana Stevkova, rukovoditeljica Odjela 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 Odjelu 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 jednakost u Kabinetu načelnika Generalštaba Armije Republike Sjeverne Makedonije

Ministarstvo odbrane Republike Srbije

Pukovnik dr. Snežana Vasić, savjetnica ministra odbrane za provođenje Nacionalnog akcionog plana za primjenu Rezolucije Vijeća sigurnosti Ujedinjenih naroda 1325 – Žene, mir i sigurnost 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 Đindjića 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: Fatima Bašić

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 snagam 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 978-86-7728-331-5

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

COBISS.SR-ID 51718409



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



MINISTRY
OF FOREIGN
AND EUROPEAN AFFAIRS
OF THE SLOVAK REPUBLIC