

ПОЛОЖБАТА НА ЖЕНИТЕ ВО ВООРУЖЕНИТЕ СИЛИ НА ДРЖАВИТЕ ОД ЗАПАДЕН БАЛКАН

(втора регионална студија)

Работна група

Министерство за одбрана на Босна и Херцеговина

Проф. д-р Мухамед Смајиќ, секретар на Министерството за одбрана на Босна и Херцеговина. Член е на Координативното тело на БиХ за спроведување на Резолуцијата на СБОН 1325. Има објавено, како автор или коавтор, 9 книги и над 25 научни и стручни трудови. Еден од тие трудови е „Достигнувањата и можностите за имплементација на Резолуцијата на Советот за безбедност 1325 'Жените, мирот и безбедноста' преку националните акциски планови – практиката во Босна и Херцеговина.“ Бил водач или соработник-истражувач во реализацијата на 5 научноистражувачки проекти. Учествовал како член на работна група во подготовката на првата студија за положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан.

Г-ѓа Жељка Благовчанин е виш стручен соработник во Министерството за одбрана на Босна и Херцеговина. Таа е член на Координативното тело на БиХ за спроведување на Акцискиот план за спроведување на Резолуцијата 1325 на СБОН во БиХ. Како член на работната група, учествувала во подготовката на првата регионална студија: *Положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан*. Исто така, членка е на регионалната работна група задолжена за изработка на регионалниот *Прирачник за спречување и одговор на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во Министерствата за одбрана на државите од Западен Балкан*.

Министерство за одбрана на Црна Гора

Г-ѓа Наташа Мијановиќ, шефица на Одделот за управување со човечки ресурси. Таа е координаторка за прашања од областа на родовата рамноправност во Министерството за одбрана и претседателка на Меѓуресорската работна група за изработка и следење на реализацијата на програмите од Акцискиот план за примена на Резолуцијата на Советот за безбедност на Обединетите нации 1325 „Жените, мирот и безбедноста“ (2019-2022), за периодот 2021-2022 година. Има учествувало во организацијата на активности поврзани со родовата рамноправност и во истражувања за различни сегменти од доменот на родовата рамноправност во Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора. Учествовала и во изработката на регионалниот *Прирачник за спречување и одговор на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во Министерствата за одбрана на државите од Западен Балкан*.

Капетанка Тања Катниќ, советничка на началникот на Генералштабот за родови прашања. Има завршено обука за родови советници/советнички, сертифицирана од НАТО, во организација на Центарот за род во воени операции (Nordic Centre for Gender in Military Operations). Членка е на меѓуресорската работна група за изработка и следење на реализацијата на програмите од Акцискиот план за примена на Резолуцијата на Советот за безбедност на Обединетите нации 1325 „Жените, мирот и безбедноста“ (2019-2022) и координаторка е на работниот тим за вмрежување на жените во безбедносниот сектор. Учествоваше и во изработката на регионалниот Прирачник за родово базираната дискриминација и во активности што се однесуваат на родовата рамноправност.

Министерство за одбрана на Република Северна Македонија

Г-ѓа Билјана Стевкова, раководителка на Одделението за обука во Секторот за човечки ресурси при Министерството за одбрана на Република Северна Македонија. Од 2017 година е координаторка за еднакви можности на жените и мажите на Министерството за одбрана. Член е на работната група за имплементација на родовата перспектива во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија, член на меѓуресорската работна група за изработка на Вториот НАП на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуцијата 1325, стратегиска рамка (2021-2025), член во работната група за имплементација на родово одговорно буџетирање во Министерството за одбрана, како и во Регионалната работна група за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука. Воедно, таа е родов претставник за совет и помош при вознемирување и сертифициран обучувач за мобинг и разрешување конфликти на работно место.

Г-ѓа Елена Иванова е советничка за развој и координација на човечките ресурси и развој на соработка со други институции во Одделението за планирање на персонал и персонална политика во Секторот за човечки ресурси при Министерството за одбрана на Република Северна Македонија. Од 2017 година е заменичка на координаторката за еднакви можности на жените и мажите во Министерството за одбрана, член на Работната група за имплементација на родовата перспектива во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија, член на меѓуресорската работна група за изработка на Вториот НАП на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуцијата 1325, стратегиска рамка (2021-2025), член во работна група за имплементација на родово одговорно буџетирање во Министерството за одбрана, како и родов претставник за совет и помош при вознемирување. Дополнително, работи како надворешен соработник на Воената академија „Генерал Михаило Апостолски“ како предавач на предметот Воена историја. Во рамките на своите предавања опфаќа тематски содржини од областа на родовата еднаквост од историски аспект.

Г-ѓа Ленче Белчовска е советничка за грижа на вработените и нивните семејства во Одделението за квалитет на живеење и морал во Секцијата за управување со човечки ресурси во Армијата на Република Северна Македонија. Таа е член на Работната

група за имплементација на родовата перспектива во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија, како и член на Телото за координација, мониторинг и евалуација на имплементацијата на Вториот национален акциски план на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуцијата на Организацијата на Обединетите нации 1325 „Жени, мир и безбедност“ 2020-2025 – стратегиска рамка. Ленче Белчовска е родов претставник за совет и помош при вознемирување во Армијата на Република Северна Македонија.

Мајор Александра Донеvsка, офицер за родова еднаквост во Кабинетот на началникот на Генералштабот на Армијата на Република Северна Македонија. Таа е член на Телото за координација, мониторинг и евалуација на имплементацијата на Вториот национален акциски план на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуцијата на Организацијата на Обединетите нации 1325 „Жени, мир и безбедност“ 2020-2025 – стратегиска рамка и член на Регионалната работна група за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука.

Министерство за одбрана на Република Србија

Полковничка д-р Снежана Васик е советничка на министерот за одбрана за спроведување на Националниот акциски план за примена на Резолуцијата на Советот за безбедност на Обединетите нации 1325 „Жените, мирот и безбедноста“ во Република Србија.

Во изминатиот период има учествувало на повеќе меѓународни семинари, курсеви и конференции и на теми како што се меѓународната безбедност, контролата на вооружувањето, регионалната соработка, родовата рамноправност во секторот на безбедноста и слично.

Активно учествуваше во проектите за имплементација на Националниот акциски план за примена на Резолуцијата на Советот за безбедност на Обединетите нации 1325 „Жените, мирот и безбедноста“ во Република Србија (2010 – 2015 и 2017 – 2020), како и во изработката на првата регионална студија со наслов „Положбата на жените во вооружените сили на Западниот Балкан“. Членка е на аналитичката група на Министерството за одбрана и Војската на Србија за анализа на имплементацијата на Националниот акциски план за примена на Резолуцијата на Советот за безбедност на Обединетите нации 1325 „Жените, мирот и безбедноста“ во Република Србија во периодот од 2010 до 2015 и од 2017 до 2020 година.

Г-ѓа Љубица Бабиќ работи во Дирекцијата за европски интеграции и управување со проекти, во рамките на Секторот за одбранбена политика. Активно учествуваше во следењето на спроведувањето на вториот Национален акциски план за примена на Резолуцијата на Советот за безбедност на Обединетите нации 1325 „Жените, мирот и безбедноста“ во Република Србија, како и во регионалните работилници во рамките на втората фаза од проектот „Зајакнување на регионалната соработка во вклучувањето на родовата перспектива во реформите на безбедносниот сектор на Западниот Балкан“. Исто така, таа е и регионална инструкторка за родова рамноправност.

Резиме

Во оваа регионална студија се претставени резултатите од мерењето на напредокот кон порамноправна положба на жените во министерствата за одбрана (МО) и во вооружените сили (ВС) на Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија, кои овозможуваат споредба на резултатите во однос на првичната студија спроведена во 2012 година.

Студијата е изготвена како дел од проектот *„Зајакнување на регионалната соработка во вклучувањето на родовата перспектива во реформата на безбедносниот сектор во Западен Балкан“*, што го спроведува УНДП СЕЕСАК во две фази од 2012 година. Преку заедничка иницијатива на Програмата за развој на Обединетите нации (УНДП) и Регионалниот совет за соработка (РСС), УНДП СЕЕСАК ги поддржува министерствата за одбрана на земјите од Западен Балкан да ја интегрираат родовата перспектива во согласност со Резолуцијата на Советот за безбедност на Обединетите нации 1325 во политиките и практиките на МО и ВС, како едни од клучните сегменти на реформите во безбедносниот сектор. Овој регионален проект го приближува Западен Балкан до исполнување на глобалните развојни цели до 2030 година преку постигнување на Целите за одржлив развој бр. 16 (Мир, правда и силни институции) и бр. 5 (Родова еднаквост).

Методологијата на истражувањето е поставена на ист начин како и за првата студија и претставува еден вид институционално истражување на официјалните практики и процеси спроведено со помош на прашалник и дополнето со квалитативни податоци по потреба. Со поддршка од УНДП СЕЕСАК, формирана е регионална работна група на претставници на МО и ВС на Западен Балкан за координација на процесот на собирање податоци и изготвување на студијата.

Оваа регионална студија е резултат на единствен регионален процес во кој активно и заеднички учествуваа министерствата за одбрана на Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија. За таа цел беше формирана регионална работна група со претставници од секое од министерствата. Првиот состанок на Работната група се одржа на 11 февруари 2020 година, кога беше договорена конечната методологија за истражувањето. Податоците беа собрани во периодот од февруари до септември 2020 година, а потоа започна да се работи на пишување извештај за секоја од земјите, како и на регионален извештај. Вториот состанок на Регионалната работна група се одржа на 28 мај 2021 година, каде беа дискутирани наодите и препораките од студијата пред нејзиното конечно одобрување. Многу е важно да се има предвид дека наодите презентирани во овој извештај се производ на регионална анализа и дека поединечните согледувања и заклучоци секогаш не важат подеднакво за вооружените сили на сите земји.

Родовата рамноправност во земјите од Западен Балкан како контекст за унапредување на положбата на жените во вооружените сили

Последните две децении беа обележани со напорите на земјите од регионот да ја подобрат нормативната рамка и политиките за родова еднаквост. Ова, исто така, доведе до подобрување на положбата на жените и до унапредување на родовата рамноправност, но родовите нееднаквости и понатаму се изразени во сите релевантни области за постигнување еднаков социјален статус, влијание и благосостојба на жените и мажите.

Четири земји од Западен Балкан се потписнички на голем број меѓународни конвенции за воспоставување, гарантирање и заштита на човековите права, вклучително и човековите права на жените т.е. забрануваат дискриминација и ги дефинираат начините за унапредување на родовата рамноправност во различни области. Сите држави ја ратификуваа Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (ЦЕДАВ) и учествуваат во редовниот процес на известување. Земјите, исто така, доставија национални извештаи по повод 25-годишнината од Пекингшката декларација, ја ратификуваа Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство (Истанбулска конвенција) и ја спроведуваат Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на Обединетите нации „Жените, мирот и безбедноста“.

Домашната правна рамка во земјите опфатени со истражувањето, исто така, воспоставува нормативна основа за постигнување на родова рамноправност. Родовата рамноправност и забраната на дискриминација, вклучително и дискриминацијата врз основа на пол, се загарантирани со највисоките правни документи на државите – уставите (во БиХ, покрај Уставот на БиХ, родовата рамноправност е загарантирана и со Уставот на Федерацијата БиХ, Уставот на Република Српска и Статутот на дистриктот Брчко). Сите четири земји имаат усвоено закони за родова рамноправност, како и закони за забрана на дискриминација кои експлицитно забрануваат дискриминација врз основа на пол. Покрај тоа, со други закони и подзаконски акти се уредуваат родовата рамноправност и правата на жените во посебни области како што се вработување, социјална заштита, заштита од насилство и слично.

Политиките со кои се унапредува родовата рамноправност во земјите од регионот вклучуваат рамковни стратегии или акциски планови за родова рамноправност, посебни национални акциски планови за спроведување на Резолуцијата на СБОН 1325, стратегии за спречување дискриминација, политики за спречување насилство врз жените, а во тек е и воспоставување на систем на родово одговорно буџетирање.

Општествениот контекст во кој се прават напори за унапредување на родовата еднаквост во одбранбениот сектор е обележан

со родови нееднаквости во низа аспекти од јавниот и приватниот живот во четирите земји од регионот. Во рамките на индексот на родова нееднаквост на ООН (ИРН) за 2020 година¹, четирите земји се рангирани над 40-тото место на ранг-листата која брои 162 земји². Иако ова е солидно рангирана позиција, сите земји во регионот сè уште имаат поизразена родова нееднаквост во споредба со повеќето земјичленки на Европската Унија.

Податоците укажуваат дека во земјите од регионот, и покрај зголемувањето на застапеноста на жените во законодавната, и-во некои случаи извршната власт, учеството на жените во политиката сè уште не е на задоволително ниво. Жените не учествуваат подеднакво ни во економијата. Тие учествуваат значително помалку од мажите во активната популација (работна сила), поретко се вработени, односно почесто се невработени за разлика од мажите, а и кога се вработени, жените во просек добиваат пониски плати. Родовиот јаз од областа на вработувањето се пренесува и на пензискиот јаз, бидејќи жените се малцинство меѓу корисниците на старосна и инвалидска пензија, и во просек добиваат пониски пензии од мажите. Најекстремната форма на родова нееднаквост е родово базираното насилство врз жените. Според истражувањето на ОБСЕ (Организација за безбедност и соработка во Европа) спроведено во 2018 година во земјите од регионот, повеќе од половина од возрасните жени доживеале некаква форма на родово насилство по својата петнаесетгодишна возраст.

Во однос на контекстот во кој функционираат МО и ВС на четирите земји од Западен Балкан опфатени со ова регионално истражување, препознатлива е нивната силна посветеност на родовата рамноправност и цврстата решеност да ја подобрат положбата на жените во одбранбениот сектор. Секторите за одбрана во сите четири земји, преку нивните активности и резултати и активното учество во ова регионално истражување, покажаа дека се способни да играат водечка улога во општеството кога станува збор за напредувањето на родовата рамноправност. Наодите и препораките од оваа регионална студија, исто така треба да придонесат за понатамошно подобрување на политиките и практиките во одбранбениот сектор.

Нормативна рамка, политики и механизми за родова рамноправност во вооружените сили

Истражувањето покажа дека се различни чекорите кои се преземаат за да се подобрат регулативите што ја уредуваат родовата еднаквост во МО и ВС: се подобруваат законите и подзаконските акти, се усогласуваат со релевантни меѓународни документи, се посветува внимание на воведување родово чувствителен јазик, родово одговорно буџетирање, воспоставена е соработка со клучните национални механизми за родова еднаквост, итн.

Сите четири министерства за одбрана проценија дека за време на набљудуваниот период 2012–2019 година, е постигнат значителен напредок во насока на унапредување на родовата еднаквост (МО на БиХ ги оцени достигнувањата во спроведувањето на политиките за родова рамноправност во одбранбениот систем со највисока оценка (5), додека МО на Црна Гора, на Република Северна Македонија и на Република Србија, ги оценија достигнувањата како многу добри со оценка 4.

Самооценување на внатрешната политика на министерствата за одбрана во спроведувањето на родовата еднаквост (на скала од 1 до 5)



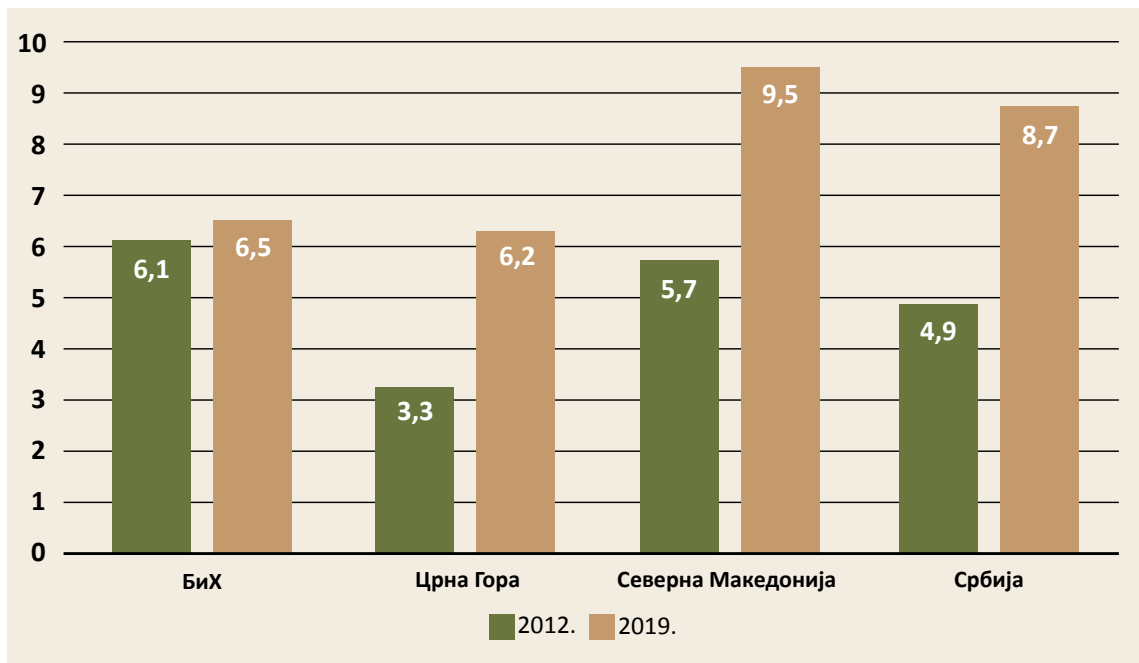
1 Индексот на родова нееднаквост (анг. Gender Inequality Index) е сложен индекс кој помага да се разбере родовата димензија, како дел од известувањето за индексот на човечки развој (анг. Human Development Index). Индексот на родова нееднаквост ја мери загубата во постигнувањето човечки развој поради нееднаквоста меѓу жените и мажите во три димензии: репродуктивно здравје, зајакнување и учество на пазарот на трудот.

2 Извештај на УНДП за човечкиот развој – Индекс на родова нееднаквост за 2020 година (Human Development Report – Gender Inequality Index): [UnitedNationsDevelopmentProgramme/2020_statistical_annex_table_5.pdf](https://www.hdevp.org/2020-statistical-annex-table-5.pdf)

Застапеност на жени-униформирани лица во вооружените сили

Споредбените податоци за 2012 и 2019 година покажуваат дека **уделот на жените меѓу униформираните лица во министерствата за одбрана и вооружените сили е зголемен во сите четири држави**. Во Црна Гора, Северна Македонија и Србија, уделот на жените е речиси двојно зголемен во текот на набљудуваниот период, а во 2019 година речиси секое десетто униформирано лице во МО и Армијата на Северна Македонија било жена. Северна Македонија е држава во регионот со највисоко учество на жените во униформа во МО и вооружените сили. Сепак, и покрај позитивните трендови, неопходно е да продолжат напорите за привлекување на жените кон работни места во МО и во вооружените сили и да се подобрат условите за напредок на жените во кариерата и нивно задржување во службата.

Учеството на жените во униформа во МО и вооружените сили, 2012 и 2019 година, во%



Имаше зголемување на учеството на жените во поглед на чиновите војник, подофицер и офицер. Како и да е, родовите нееднаквости се видливи како во хоризонталното (родови на војската) така и во вертикалното (чинови) распоредување на жените и мажите. Кога станува збор за родовите на војската, се забележува дека жените имаат поголем удел во копнената војска отколку во другите родови. Исто така, додека во сите држави се забележува зголемување на уделот на жените во единиците на копнената војска, во БиХ и во Србија се забележува намалување на уделот на жените во единиците на военото воздухопловство и противвоздушната одбрана, додека во Црна Гора и Северна Македонија се забележува зголемување на уделот на жените во овие единици.

Кога станува збор за вертикалната мобилност, се забележува зголемување на учеството на жените на командните позиции во споредба со 2012 година. Жените почесто заземаат раководни позиции за неуниформирани лица во Министерството за одбрана отколку на кои било други раководни или командни позиции.

Податоците укажуваат на зголемување на учеството на жените во мировните мисии (вклучително и во мисиите на ОН, НАТО и ЕУ). Познавање на темите од областа на родовата рамноправност и Резолуцијата 1325 за жените, мирот и безбедноста се предуслов за распоредување на вработените во мировни мисии во сите четири земји. Родовата еднаквост е важен аспект на планирањето на мисиите во сите држави.

Политики и практики на привлекување на жените да изберат кариера и вработување во вооружените сили

Во поглед на образованието за воената професија, државите во регионот се разликуваат: Република Северна Македонија има Воена академија, Република Србија има систем на основно војничко образование на ниво на средно училиште и воена академија во земјата, додека во Босна и Херцеговина и Црна Гора офицерскиот кадар главно се стекнува со образование на странски воени академии. Во однос на активностите и мерките што се преземаат за привлекување жени за кариера на професионални војници и вработување во МО и ВС, се забележува зголемување на бројот и разновидноста на активностите, како и на обемот и интензитетот на нивното спроведување.

Министерствата за одбрана на четирите држави им даваат големо значење на политиките и практиките за вработување на жени. Подобрување на законите и подзаконските акти и на внатрешните политики за вработување и управување со кадарот, синхронизирање на промоциите со огласувањето на слободни работни места, приспособување на стандардите за физичка подготвеност на жените, се само некои од елементите на практиките за вработување со кои треба да се постигнат еднакви можности за жените и мажите.

Во министерствата се спроведуваат анализи на вработувањето и врз основа на истите се даваат препораки за нови циклуси вработувања, вклучувајќи и препораки за зголемување на вработувањето на жени. Во Босна и Херцеговина, на пример, комисијата за прием на нови кадри мора да има членови жени. Во сите држави, проверката на кандидатите/кандидатките подразбира проверка поврзана со кршењето на човековите права, т.е. лицата кои се осудени за семејно насилство и родово базирано насилство не може да бидат примени во служба.

Сепак, постојат и елементи што треба дополнително да се подобрат со цел да се постигне еднаков третман на жените и нивното вработување во редовите на професионалните војници и да се отстранат структурните и културните бариери што стојат на патот на изборот на воена кариера од страна на жените. Земајќи ги предвид спецификите на практиката во четирите земји, во продолжение на регионалниот извештај одделно се презентираат информациите за секоја земја.

Развој на кариерата и на условите за работа

Во системите на одбраната во четирите држави постојат родово сензитивни системи за следење и унапредување на персоналот, кои вклучуваат родово разделена евиденција и политики поврзани со обезбедување еднакви услови за работа. Од друга страна, во практика е потребно доследно да се спроведуваат овие политики коишто ќе ги земат предвид потенцијалите и потребите на жените и ќе обезбедат специфични родови форми на систематска поддршка. Таквата поддршка е неопходна бидејќи дури во последните неколку децении жените започнаа да се вклучуваат во одбранбениот систем како припадници на вооружените сили. За да се постигне целосна рамноправност, потребна е поддршка која ќе биде приспособена на потребите на жените, со оглед дека системот е приспособен на мажите кои традиционално се мнозинство во вооружените сили. Денес, несомнено, се смета дека рамноправното учество на жените во војската придонесува за ефикасноста на целиот одбранбен систем и го прави подготвен за предизвиците на 21 век, а родовата перспектива е еден од важните аспекти на реформата на безбедносниот систем.

Според информациите на министерствата за одбрана на државите од регионот, поддршката што им се дава на новопримените вработени при воведувањето во работните задачи игра важна улога на почетокот на кариерата. Најчесто поддршката ја обезбедуваат надлежните старешини, а постои и колегијална поддршка при запознавање со должностите. Ваквата колегијална поддршка е присутна и при воведувањето на поединците/поединките на раководни и командни позиции. Формален систем на менторство, како најефикасен и институционален начин за поддршка на новопримените вработени, не е воспоставен ниту во една земја, ниту, пак, постои систем за менторство којшто е специфичен по пол и којшто им овозможува на жените во армијата да обезбедат систематска поддршка на своите новопримени вработени колешки. Но, о слична поддршка е организирана преку неформална практика.

Развојот на кариерата главно се потпира на различните обуки што им се достапни на жените и мажите, а моделите на унапредување и условите за работа се дефинираат исто и за жените и за мажите. Од гледна точка на родовата рамноправност, би било пожелно да се земат предвид дополнителните оптоварувања карактеристични за жените во општествата во регионот заради нивната доминантна улога во грижата за семејството.

Воспоставени се евиденции за флукуацијата и причините за откажување од кариера на жените во униформа, но тие не се доволно прецизни за да можат да се согледаат вистинските причини за напуштање на воената служба. Условите за работа се приспособени на потребите на жените во различни аспекти, иако има уште многу простор за нивно подобрување, како во физичките и материјалните аспекти (униформи, физички услови за работа), така и во аспектите кои се однесуваат на поддршката во кариерниот развој (на пример, систем на менторство итн.).

Заштитата при работа во вооружените сили на сите држави вклучени во истражувањето е уредена со граѓански закони и со закони за вооружените сили. Според наодите од сите четири министерства, нема разлика во платите на жените и на мажите, односно платите се еднакви за работните места со еднаква вредност. Одредени разлики се присутни во некои земји во однос на условите за остварување на правото на пензија.

Вклучувањето на жените во редовите на професионалните војници е проследено со интервенции во работната инфраструктура. Инвестирано е во обезбедување на посебни спални соби, соблекувални, хигиенски и санитарни јазли и други простории за лична хигиена кои се посебни за жените и мажите. Воената опрема и оружјето не се разликуваат за жените и за мажите, додека униформите делумно се разликуваат. Генерално, нема разлики во теренските униформи, но има во свечените, кои имаат различен крој за жените, така што вклучуваат здолништа, женски чевли и разлики во другите детали на облеката (како што се вратоврски, капи, итн.). Нема посебни униформи за бремени жени во ниту една од државите. Начинот на кој се одлучува за униформите е мошне сличен, бидејќи одлуките се донесуваат главно централизирано (од страна на министерот/министерката, или претседателот на државата, освен во Црна Гора каде одлучува комисија), а учеството на жени не е формално пропишано со регулатива.

Усогласување на кариерата и семејството

Во сите четири земји од регионот, правото на трудничко, породилно и родителско отсуство на воените лица е загарантирано со закон. Во БиХ, Црна Гора и Србија, законски е предвидено породилно отсуство (отсуство заради раѓање на дете и згрижување на дете) во траење од една година, а во Северна Македонија е 9 месеци. Законските услови им дозволуваат на татковците да користат отсуство за грижа за дете, кое се користи после 60 дена од раѓањето на детето и во посебни услови веднаш по раѓањето на детето³. Оваа можност не се користи доволно во практика т.е. потребно е да се работи повеќе на поттикнувачки (обврзувачки) услови за татковците, поинтензивно да се вклучат во грижата за новороденчињата или малите деца (до една година).

Заштита од родово заснована дискриминација, мобинг и сексуално вознемирување и насилство

Во четирите држави се воспоставени сложени правни рамки за заштита од родово заснована дискриминација, вознемирување на работа, сексуално вознемирување и сексуална злоупотреба. Овие правни рамки се дефинирани со голем број правни документи, кои се движат од клучните граѓански закони како што се законите за забрана на дискриминација, законите за работни односи, законите со кои се регулира родовата рамноправност, кривичните законици и слично, преку посебни закони за вооружените сили или закони за државни службеници, па сè до специфични правилници и други подзаконски акти со кои се уредуваат надлежностите, процедурите и санкциите за случаи на дискриминација, мобинг или сексуално вознемирување и злоупотреба во вооружените сили. Министерствата за одбрана потврдија дека применуваат политика на нулта толеранција за дискриминација и насилство. Сите четири система за одбрана направија значаен позитивен исчекор низ работата на регионалниот Прирачник за спречување и одговор на родово заснована дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба. Сепак, според податоците обезбедени од министерствата во претходниот период, имало многу малку пријавени случаи на дискриминација, мобинг или сексуално вознемирување или злоупотреба, а записите за овие случаи не се секогаш родово чувствителни.

Препораки

Врз основа на наодите од истражувањето, регионална работна група составена од претставници на четирите одбранбени системи изготви неколку групи препораки за понатамошни подобрувања во следните области:

Унапредување на евиденцијата од типот на следење на просечното време што жените и мажите го поминуваат во еден чин, воведување на родово разделена евиденција за обуките и вежбите онаму каде што не е воведена, следење на трендовите наместо пресек на состојбата, унапредување на следењето на причините за напуштање на кариерата и воведување на следење на уделот на жените меѓу одбранбени аташеа;

Унапредување на политиките за родово рамноправност во правец на интеграција на родовата перспектива во процесот на оперативно планирање, воведување родово сензитивен јазик, интегрирање на родовата перспектива во процесите на известување (вклучително и во мировни мисии), воведување редовно следење и проценка на мерките за унапредување на родовата еднаквост, вклучување на родовата перспектива во програмите за образование и обука;

Унапредување на застапеноста на жените во униформа, вклучително и продолжување на практиката на привлекување жени и испитување на појавата на намалена застапеност на жените во одредени единици во одредени земји. И покрај вложените напори во поглед на постапките и практиките за управување со кариера, жените сè уште се присутни во мал процент на командни и раководните позиции што ги заземаат униформирани лица главно како резултат на нивното подоцнежено вклучување во вооружените сили – состојба која бара понатамошно следење.

Унапредување на условите за работа и можностите за кариерен развој преку воведување на менторски програми, испитување на можни латентни практики на дискриминација во однос на унапредувањето на жените и мажите, со забелешка дека е потребно да се зголеми застапеноста на жените во стручното усовршување, да се подигне свеста на вработените и на оние кои одлучуваат за потребата од еднакви можности за развој на кариерата, подобрување на инфраструктурата, итн.

Подобро усогласување на професионалниот и приватниот живот – поттикнување на вработените мажи да користат отсуство по раѓањето на детето и за грижа за дете, како и воведување мерки – согласно со можностите – за усогласување на семејните обврски со работата.

Унапредување на заштитата од дискриминација, мобинг и родово базирано насилство; регионалната работна група да продолжи со активностите за изработка на регионалниот *Прирачник за спречување и одговор на родова заснована дискриминација, сексуално вознемирување и злоставување*; да се изготват стандардни оперативни процедури или водичи; да се провери дали има можност за периодични анонимни истражувања за искуства на дискриминација, злоставување и вознемирување; да се подига свеста за дискриминација и родово базираното насилство меѓу вработените и раководителите; да се информира за правната заштита; и да се охрабрува пријавувањето.

³ Во РСМ во Законот за работни односи е регулирано на следниов начин: Работничката која користи отсуство поради раѓање, бременост и родителство, доколку сака може да се врати на работа, но не пред 45 дена од денот на раѓање на детето. Право на отсуство од работа за родителство може да го користи таткото или посвоителот на детето.

Содржина

Работна група	4
Резиме	6
Содржина	11
Кратенки	12
1. Вовед	13
2. Родовата рамноправност во земјите од Западен Балкан како контекст за унапредување на положбата на жените во вооружените сили	15
2.1 Обврски што произлегуваат од меѓународната правна рамка	15
2.2 Обврски, воспоставени со националните нормативни рамки и политики	16
2.3 Состојба и трендови на родовата рамноправност	17
3. Нормативна рамка, политики и механизми за родова рамноправност во вооружените сили	21
3.1 Нормативна основа за постигнување родова рамноправност во системот на одбраната	21
3.2 Механизми за родова рамноправност	22
3.3 Самооценување на напредокот во постигнувањето на родовата рамноправност	24
4. Застапеност на жените во униформа во вооружените сили	26
4.1 Учество на жените во МО и во вооружените сили	26
4.2 Застапеност на командни и раководни позиции	29
4.3 Учество во мировни мисии	31
5. Политики и практики на привлекување жени за избор на кариера и вработување во вооружените сили	33
5.1 Образование за воена професија	33
5.2 Привлекување на жените за избор на кариера во вооружените сили	35
5.3 Практики за вработување во одбраната и родовата рамноправност	37
6. Развој на кариерата и условите за работа	42
6.1 Следење и унапредување на персоналот	42
6.2 Професионален развој	43
6.3 Услови за работа	47
6.4 Флукутација и напуштање на кариерата	49
7. Усогласување на кариерата и семејството	51
8. Заштита од родово базирана дискриминација, мобинг и сексуално вознемирување и насилство	53
9. Заклучоци и препораки	56
Прилог 1: Застапеност на жените во различни единици и чинови на вооружените сили, 2012 и 2019 година, изразено во проценти%	60
Прилог 2: Заштита од родово базирана дискриминација, мобинг и сексуално вознемирување и насилство	63

Кратенки

АРС	Анкета за работна сила
БиХ	Босна и Херцеговина
ВІ-SC	Bi Strategic Command
ЦЕДАВ	Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (анг. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
КОД	Команда за обука и доктрина
ЦОР	Цели на одржлив развој
ЦГ	Црна Гора
ЕКТС	Европски систем за трансфер и акумулација на кредити (анг. European Credit Transfer and Accumulation System)
ЕИГЕ	Европски институт за родова рамноправност (анг. European Institute for Gender Equality)
ЕУ	Европска Унија
ФРЕН	Фондација за развој на економската наука
ГРЕВИО	Група експерти за акција против насилство врз жените и семејно насилство (анг. Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence)
ИКТ	Информациски и комуникациски технологии
ИСАФ	Меѓународни сили за поддршка на безбедноста (анг. International Security Assistance Force)
МО	Министерство за одбрана
НАП	Национален акциски план
НАТО	Северноатлантски сојуз (North Atlantic Treaty Organization)
ОБСЕ	Организација за безбедност и соработка на Европа
ОФ	Офицерски чиновни (анг. Commissioned officer)
ОР	Подофицерски и воени чиновни (други чиновни)
ВС	Вооружени сили
НАТО ПМ	НАТО Партнерство за мир (анг. Partnership for Peace)
РЦОЈ	Регионален центар за односи со јавноста
РС	Република Србија
РЗС	Републички завод за статистика на Република Србија
ОН	Обединети нации
УНДП	Програма за развој на Обединетите нации (анг. United Nations Development Programme)
СБОН	Совет за безбедност на Обединетите нации
СЕЕСАК	Центар за контрола на мало и лесно оружје во Југоисточна и Источна Европа
СОП	Стратегиски одбранбен преглед
ЗШ ВС	Заеднички штаб на вооружените сили
ВЦГ	Војска на Црна Гора
ВС	Војска на Србија
УНИФИЛ	Привремени сили на ОН во Либан (анг. United Nations Interim Force in Lebanon)

1. Вовед

Унапредувањето на родовата еднаквост во министерствата за одбрана (МО) и во вооружените сили (ВС) на Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија е целта на регионалниот проект што УНДП СЕЕСАК го спроведува во две фази од 2012 година. Како заедничка иницијатива на УНДП и Советот за регионална соработка, УНДП СЕЕСАК обезбедува поддршка на министерствата за одбрана во регионот, во согласност со Резолуцијата на Советот за безбедност на Обединетите нации (СБОН) 1325, да ја интегрираат родовата перспектива во политиките и практиките на МО и ВС, како еден од клучните сегменти на реформите во безбедносниот сектор. Овој регионален проект го приближува Западен Балкан кон исполнувањето на своите глобални обврски според Агендата за развој 2030 преку постигнување на Целите за одржлив развој 16 и 5.

Четири МО постигнаа значаен напредок преку првата фаза од проектот *Зајакнување на регионалната соработка во вклучувањето на родовата перспектива во реформата на безбедносниот сектор во Западен Балкан*, која се спроведуваше од 2012 до 2016 година: зајакната е регионалната соработка помеѓу механизмите за родово рамноправност во МО и ВС, зголемен е бројот на родово сензибилизирани припадници/припаднички на МО и ВС и зголемен е капацитетот на одделенијата за човечки ресурси во МО и ВС за изработка на родово одговорни политики. Во рамките на првата фаза од проектот беше изработена и првата регионална студија *Положбата на жените во вооружените сили во Западен Балкан*⁴. Целта на студијата беше да се соберат и да се презентираат податоци за застапеноста на жените во Западен Балкан, политиките и практиките на МО и ВС за привлекување и вработување жени, нивниот кариерен развој, образование и обука, учеството во мировни мисии, како и политиките и практиките за постигнување родово рамноправност во вооружените сили. Студијата беше резултат на заедничките напори на министерствата за одбрана од регионот и како таква претставува единствен пример на регионална соработка од ваков вид. Врз основа на наодите од студијата, МО и ВС подготвија препораки за унапредување на положбата на жените и активно работат на спроведувањето на овие препораки во последниве неколку години.

На барање на МО и ВС на Западен Балкан, и благодарение на финансиската поддршка на министерствата за надворешни работи на Кралството Норвешка и на Словачка, УНДП СЕЕСАК ја започна втората фаза од проектот (2019-2021). Во рамките на оваа фаза на проектот е изработена втората регионална студија за положбата на жените во вооружените сили во Западен Балкан.

Најважната цел на студијата е да се покажат резултатите за мерење на напредокот во положбата на жените во вооружените сили опфатени со проектот но, исто така, и да се укаже на областите во кои е потребно да се вложат дополнителни напори за да се постигне напредок, како и да се утврди во кои аспекти е потребно да се подобрат податоците за да може попрецизно да се следи состојбата.

Опсегот на студијата е дефиниран во однос на географскиот, временскиот и тематскиот опсег. Со истражувањето се опфатени четири држави од Западен Балкан, кои исто така учествуваа и во првиот циклус на проектот (2012-2016): Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија. Со истражувањето се следат промените во периодот 2012-2019 година, а фокусот е на жените кои се вработени како униформирани лица во министерствата за одбрана и во вооружените сили на државите кои се вклучени во проектот.

Методологијата на истражувањето е поставена на ист начин како и за првата студија и претставува еден вид институционално истражување на официјалните практики и процеси.⁵ Со поддршка на УНДП СЕЕСАК е формирана регионална работна група на претставници/претставнички на МО и ВС на Западен Балкан. На состанокот кој се одржа на 11 февруари 2020 година, работната група се состана за да ја утврди методологијата и да се договори за конечната верзија на прашалникот, кој потоа го одобрија сите четири министерства за одбрана. Договорени се корекции на прашалникот што не ја попречуваа можноста за споредување на податоците со првиот циклус на истражувањето. Прашалникот е од „институционален карактер“, бидејќи содржи прашања кои се однесуваат на карактеристиките, практиките и процесите во институциите на министерствата за одбрана и вооружените сили. Содржината на прашалникот ги претставува официјалните информации за положбата на жените во вооружените сили, а не ги одразува личните искуства на жените. Министерствата за одбрана го пополнија прашалникот во периодот од март 2020 година до февруари 2021 година. Врз основа на собраните одговори, изработени се нацрти на националните студии, врз основа на кои беа утврдени дополнителни прашања на кои беше потребно да се добијат одговори. Министерствата ги доставија дополнителните информации кои беа потребни за изработката на регионалната студија. Работната група се состана на 28 мај 2021 година за да ги договори препораките преку дискусија и анализа на податоците и да ја финализира студијата. Со учеството во изработката на оваа студија, министерствата недвосмислено ја истакнаа важноста на процесот на собирање родово разделени податоци и потпирање на податоците при донесувањето одлуки и креирањето упатства и политики.

4 Првата регионална студија беше спроведена во периодот од октомври 2012 година до септември 2013 година. Во тој период, Работната група формирана од претставници/претставнички на МО и ВС се состана три пати, а министерствата ги собраа податоците преку прашалници. Првата студија е објавена во 2014 година.

5 Изготвен е прашалник за потребите на истражувањето за првата регионална студија на начин што е направено прилагодување и комбинирање на прашалникот од НАТО извештајот (NATO Committee on Gender Perspectives, Handbook for Delegates, верзија од 2010 година, стр. 22 (достапно на: https://www.nato.int/issues/women_nato/2010/handbook_2010-v2.pdf) и два прашалника користени во истражувањата за положбата на жените во осум полициски служби од југоисточна Европа, како и на Насоките за родово одговорна полициска пракса, SEESAC 2012, стр. 33 (достапно на: <https://www.seesac.org/f/tmp/files/publication/805.pdf>)

Оваа регионална студија е резултат на единствениот процес кој активно и заеднички го поминаа министерствата за одбрана на Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија. Многу е важно да се има предвид дека наодите предочени во овој извештај се производ на регионална анализа и дека одредени согледувања и заклучоци не се однесуваат секогаш подеднакво на вооружените сили на сите држави.

2. Родовата рамноправност во земјите од Западен Балкан како контекст за унапредување на положбата на жените во вооружените сили

Последните две децении се обележани со напорите на државите од регионот да се унапредат нормативната рамка и политиките за родова рамноправност. Ова, исто така, доведе до подобрување на положбата на жените и до унапредување на родовата рамноправност, но нееднаквостите и понатаму се изразени во сите области што се од значење за постигнување рамноправна општествена положба, влијание, како и благосостојба на жените и мажите. Во продолжение е даден краток преглед на карактеристиките на нормативната рамка и политиките за унапредување на родовата рамноправност, а потоа и на состојбата на родовата рамноправност во различни области на учество во општеството и во сферата на приватните односи и грижата за семејството, бидејќи без разбирање на овој поширок контекст не може во потполност да се сфатат процесите за поголемо вклучување и напорите за подобра интеграција на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан.

2.1. Обврски што произлегуваат од меѓународната правна рамка

Четири земји од Западен Балкан кои се вклучени во проектот се потписнички на голем број меѓународни конвенции со кои се воспоставуваат, се гарантираат и се заштитуваат човековите права, вклучувајќи ги и човековите права на жените, како и посебни конвенции со кои се штитат правата на специфични општествени групи или специфични права што овозможуваат поголемо учество во одредени аспекти на општеството или процеси (на пример, во областите на учество во политиката или економијата, права на имот или други ресурси), или заштита од одредени штетни процеси и кршење на човековите права (како што се заштита од родово базирано насилство, трговија со луѓе, заштита на цивили во воени судири и сл.). Без можност да се даде поширок преглед на меѓународната правна рамка, ќе се посочат само некои клучни меѓународни правни инструменти кои се од непосредна важност за домашните нормативни рамки и политики за унапредување на родовата еднаквост и заштитата на жените.

Сите земји се потписнички на Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (ЦЕДАВ) и се вклучени во процесот на редовно известување. Сите земји ги претставија постигнувањата во остварувањето на напредокот во однос на целите кои се поставени со Пекиншката декларација и Платформата за акција во извештаите по повод одбележувањето на 25-годишнината од Пекиншката декларација.⁶ Сите четири држави ја прифатија и ја спроведуваат Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на Обединетите нации „Жени, мир и безбедност“. Покрај тоа, сите четири држави ја ратификуваа Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство (Истанбулска конвенција), а БиХ, Црна Гора и Србија ги доставија и првите извештаи на барање на Групата на експерти за акција против насилство врз жените и семејно насилство (ГРЕВИО). Развојните политики во земјите се водени од Агендата за одржлив развој до 2030 година, во чии рамки една цел за одржлив развој (ЦОР 5) е посветена на унапредување на родовата рамноправност и на зајакнување на жените и девојчињата, а сите земји ги доставија и првите доброволни извештаи во кои известуваат за напредокот во постигнувањето на ЦОР.

Табела 1: Клучни конвенции од важност за заштита на правата на жените и унапредување на родовата рамноправност

Конвенции	Босна и Херцеговина	Црна Гора	Република Северна Македонија	Република Србија
ЦЕДАВ ⁷	Шестиот периодичен извештај е поднесен во 2018 година	Вториот периодичен извештај е поднесен во 2016 година	Шестиот периодичен извештај е поднесен во 2017 година	Четвртиот периодичен извештај е поднесен во 2017 година
Пекиншка декларација 25+ ⁸	Поднесен извештај	Поднесен извештај	Поднесен извештај	Поднесен извештај
Резолуција на СБ на ОН 1325 ⁹	Прифатена и се применува	Прифатена и се применува	Прифатена и се применува	Прифатена и се применува
Истанбулска конвенција ¹⁰	Ратификувана 2013 г., првиот извештај е поднесен во 2020 година	Ратификувана 2013 г., првиот извештај е поднесен во 2017 година	Ратификувана во 2017 година	Ратификувана 2013 г., првиот извештај е поднесен во 2018 година
Агенда за одржлив развој до 2030 ¹¹	Првиот доброволен извештај е поднесен во 2019 година	Првиот доброволен извештај е поднесен во 2016 година	Првиот доброволен извештај е поднесен во 2020 година	Првиот доброволен извештај е поднесен во 2019 година

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

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

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

9 Информации од министерствата за одбрана на БиХ, Црна Гора, Република Северна Македонија, Република Србија.

10 Совет на Европа, <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/country-monitoring-work>

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

Националните реформи се насочуваат и со важните процеси за пристапување во ЕУ. Црна Гора, Северна Македонија и Србија добија статус на кандидати за членство во ЕУ, а БиХ има статус на потенцијален кандидат за членство во ЕУ. Покрај тоа, Црна Гора и Северна Македонија се членки на НАТО, додека Србија и БиХ се членки на програмата Партнерство за мир (ПМ) на НАТО.

2.2. Обврски, воспоставени со националните нормативни рамки и политики

Домашната правна рамка во државите опфатени со истражувањето, исто така, ја воспоставува и нормативната основа за постигнување родова рамноправност. Родовата рамноправност и забраната на дискриминација, вклучително и дискриминацијата врз основа на пол, се загарантирани со највисоките правни документи на државите - уставите.¹² Во БиХ, покрај Уставот на БиХ, родовата рамноправност е загарантирана и со Уставот на Федерацијата БиХ, Уставот на Република Српска и Статутот на дистриктот Брчко.

Сите четири земји имаат усвоено закони од областа за родова рамноправност,¹³ како и закони за забрана на дискриминација,¹⁴ кои експлицитно забрануваат дискриминација врз основа на пол. Покрај тоа, со низа закони и подзаконски акти се регулираат родовата рамноправност и правата на жените во посебни области, како што се вработување, социјална заштита, заштита од насилство и слично.

Политиките со кои се унапредува родовата рамноправност во земјите од регионот вклучуваат стратегии или акциски планови за родова рамноправност, посебни национални акциски планови за спроведување на Резолуцијата на СБ ОН 1325, стратегии за спречување на дискриминацијата, а во Република Северна Македонија и акциски план за спроведување на *Конвенцијата за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство на Република Македонија 2018-2023*. Во земјите од регионот, исто така, е во тек и воспоставување на систем на родово одговорно буџетирање.

12 Родовата рамноправност и забраната за дискриминација врз основа на пол се загарантирани со член 2 од Уставот на БиХ (Анекс IV на Општиот рамковен договор за мир во Босна и Херцеговина и „Службен весник на БиХ“, бр. 25/2009 - Амандман I); членовите 18 и 8 од Уставот на Црна Гора („Службен весник на Црна Гора“, бр. 1/2007 и 38/2013), Член 9 од Уставот на Република Македонија (Службен весник на РМ“ број 52 од 22.11.1991 година; член 15 од Уставот на Република Србија („Службен весник на РС“, бр. 98/2006).

13 Закон за рамноправност на половите во БиХ („Службен весник на БиХ“ бр. 16/03, 102/09, 32/10), Закон за родова рамноправност на Црна Гора („Службен весник на Црна Гора“, бр. 46/07, 73/10, 40/11, 35/15), Закон за еднакви можности на жените и мажите на Северна Македонија ((Службен весник на РМбр. 66/2006, бр.117/2008,бр.6/2012 и бр. 166/2014 година); Закон за рамноправност на половите на Република Србија („Службен весник на РС“ бр. 104/2009).

14 Закон за забрана на дискриминацијата на БиХ („Службен весник на БиХ“ бр. 59/09); Закон за забрана на дискриминацијата на Црна Гора (Службен весник на Црна Гора, бр. 46/2010, 40/2011, 18/2014, 42/2017); Закон за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на РМ“ бр.50/2010, бр.44/2014, бр. 101/2019 и бр.258/2020); Закон за работните односи (Службен весник на РМ бр. 62/5, 106/8, 161/8, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12 и 39/12); Закон за забрана на дискриминацијата на Република Србија („Службен весник на РС“, бр. 22/2009).

Табела 2: Домашни политики за унапредување на родовата рамноправност

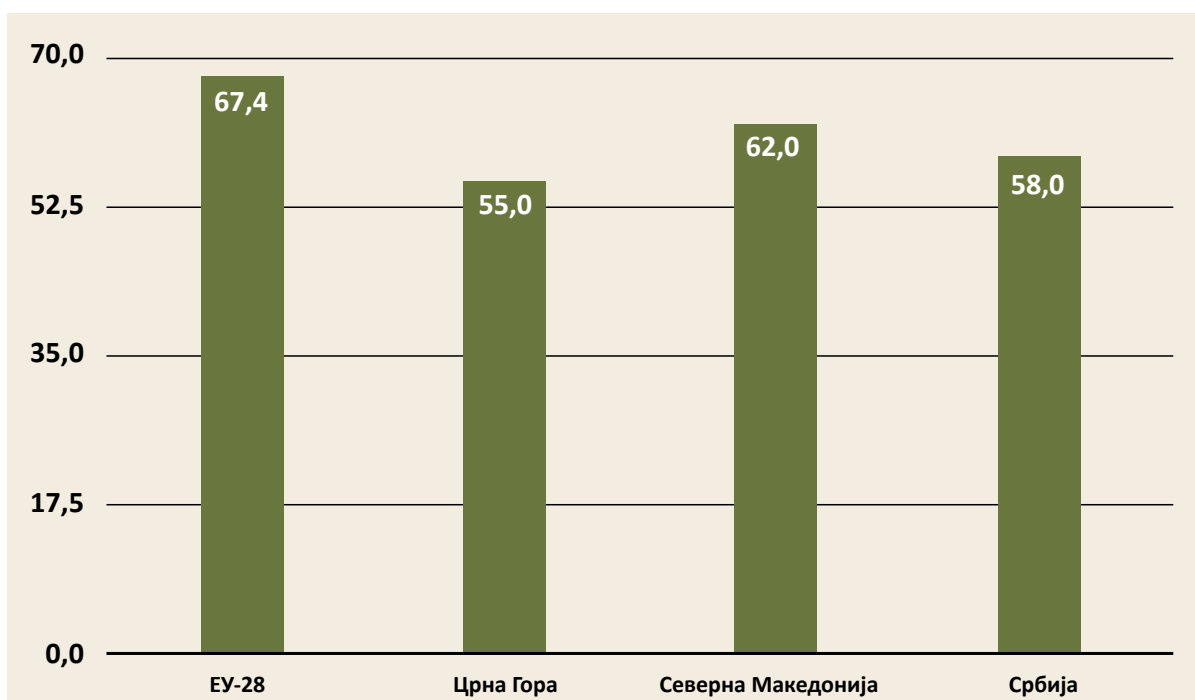
Босна и Херцеговина	Црна Гора	Република Северна Македонија	Република Србија
Родов акциски план на Босна и Херцеговина за периодот од 2018 до 2022 година	План на активности за постигнување родово рамноправност за периодот 2017-2021 година	Стратегија за родово еднаквост 2013-2020, Национален акциски план за родово еднаквост 2018-2020	Стратегија за родово рамноправност 2016-2020
Акциски план за спроведување на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ОН- Жени, мир и безбедност во Босна и Херцеговина за периодот од 2018 до 2022 година	Акциски план за спроведување на Резолуцијата 1325 на Советот на безбедност на Обединетите нации- Жени, мир и безбедност во Црна Гора (2019- 2022)	Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020	Стратегија за превенција и заштита од дискриминација
		Национален акциски план на Република Македонија за спроведување на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ОН	Национален акциски план за спроведување на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ОН- Жени, мир и безбедност во Република Србија (2017-2020)
		Национален акциски план за спроведување на Законот за спречување и заштита од дискриминација 2015-2020 година	
		Акциски план за спроведување на Конвенцијата за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство на Република Македонија 2018-2023	

2.3. Состојба и трендови на родовата рамноправност

Општествениот контекст во чии рамки се прават напори за унапредување на родовата рамноправност во секторот на одбраната е обележан со изразени родови нееднаквости во многу аспекти на јавниот и на приватниот живот. Според вредностите на Индексот на родово рамноправност¹⁵ на Европскиот институт за родово рамноправност, кој претставува главен инструмент за следење на родовата рамноправност во Европската Унија, а од неодамна е достапен и за Црна Гора, Северна Македонија и Србија, овие три земји кандидатки за членство во ЕУ имаат произразени родови нееднаквости од просекот за Европската Унија (графикон 1).

¹⁵ Индексот на родово рамноправност на Европскиот институт за родово рамноправност (ЕИГЕ) претставува инструмент со кој се следат родовите нееднаквости во рамките на ЕУ, а од неодамна и кај земјите кандидатки за членство во ЕУ. Овој индекс ја мери родовата рамноправност на скала од 1 (целосна нерамноправност) до 100 (целосна рамноправност) во шест домени: работа, пари, знаење, време, моќ, здравје и два сателитски домена - вклучени нееднаквости и насилство врз жените. Индексот истовремено го мери и нивото на постигнување во дадена област и родовиот јаз. Повеќе на <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

Графикон 1: Индекс на родовата рамноправност на Црна Гора 2019, Република Северна Македонија 2015, Србија 2018 и ЕУ-28 2019 година.



Извор: Монстат (2019) *Индекс на родова рамноправност на Црна Гора 2019*, Државен завод за статистика на Северна Македонија (2019) *Индекс на родова еднаквост за Северна Македонија 2019*, Републички завод за статистика на Србија (2018) *Индекс на родова рамноправност во Република Србија 2016*, ЕИГЕ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

Политичкото учество на жените сè уште не е на задоволително ниво. По изборите во 2018 година, во Парламентарното собрание на БиХ, жените сочинуваат само 16,7%, во Парламентот на Федерацијата Босна и Херцеговина 26,5%, а во Народното собрание на Република Српска 18,1%. Застапеноста на жените во кантоналните собранија достигна речиси една третина (32,2%). Меѓу амбасадорите и генералните конзули во дипломатско-конзуларните претставништва на БиХ во истата година има 26,5% жени.¹⁶ Уделот на жените во пратениците во Собранието на Црна Гора изнесуваше 25%,¹⁷ а меѓу членовите на владата 26,7%.¹⁸ Жените се многу малку застапени меѓу претседателите на општините, односно градоначалниците (2%).¹⁹ Во Северна Македонија, учеството на жените во Собранието се зголеми на повеќе од една третина, но-учеството во владата е сè уште мал - само 16%.²⁰ Во Србија, благодарение на законски пропишаните квоти од 40% за помалку застапениот пол на списоците за републичките и локалните избори, жените заземаат 39,2% од пратеничките места во Народното собрание на Србија (НСС). Н Постигнат е напредок и во поглед на учеството на жените во извршните органи на власта на национално ниво, бидејќи по изборите во 2020 година, 43% од министерските места во составот на Владата на РС им припаднаа на жените.

16 Агенција за статистика на БиХ, *Жени и мажи во БиХ*, Сараево, 2020, достапно на адресата: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2020/02/Mu%C5%A1karci-i-%C5%beene-u-BIH_2020.pdf

17 Собрание на Црна Гора, <https://www.skupstina.me/me/poslanice-i-poslanici/lista-poslanica-i-poslanika>

18 Влада на Црна Гора, <https://www.gov.me/vlada-crne-gore/sastav-vlade>

19 Монстат *Жени и мажи во Црна Гора 2020*, стр. 107.

20 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.

Жените не учествуваат рамноправно ниту во економијата. Тие учествуваат значително помалку од мажите во активното население (работната сила), помалку се вработени, а почесто се невработени од мажите (Табела 3).

Табела 3: Основни индикатори на пазарот на трудот за населението 15-64, Црна Гора, Северна Македонија, Република Србија и населението 15+ Босна и Херцеговина, 2019 во%

Индикатор	БиХ		Црна Гора		Северна Македонија		Република Србија	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Стапка на активност ²¹	51,7	32,9	73,3	59,1	77,8	55,6	74,9	61,3
Стапка на вработеност ²²	44,6	26,7	62,3	49,7	64,9	46,1	67,1	54,3
Стапка на невработеност ²³	13,6	18,8	14,7	15,7	16,6	17,1	10,4	11,5

Извор: Државни заводи за статистика, Анкета за работна сила (АРС), 2019 година.

Покрај тоа што се помалку застапени на пазарот на трудот, вработените жени се концентрирани во услужниот сектор каде што платите во просек се пониски отколку во некои сектори во кои се концентрирани мажите, како што е секторот на информатичка и комуникациска технологија (ИКТ) и слично.

Родовите нееднаквости на пазарот на трудот се манифестираат, меѓу другото, и преку јазот во заработувачката, потврди едно претходно регионално истражување²⁴. Така, на пример, во Црна Гора, иако имаат подобри образовни карактеристики, вработените жени заработуваат 16% помалку од мажите со исти квалификации (образование, години на работен стаж итн.) и треба да работат дополнителни 58 дена во годината за да заработат иста плата. Во Северна Македонија, жените имаат 18% пониски плати и треба да работат дополнителни 65 дена во годината за да заработат еднаква плата со мажите, а во Србија имаат 11% пониски плати од мажите и треба да работат дополнителни 40 дена во годината (податоци за БиХ не се достапни). Така, на пример, според истражувањето за користењето на времето во Северна Македонија од 2015 година, вработените жени кои имаат деца на возраст од 0 до 6 години, поминуваат во просек 3,18 часа подолго во ваква работа во споредба со мажите.²⁵ Во Србија, според истото истражување од 2015 година, жените (сите, без оглед на семејниот статус и активноста), поминувале во просек два и пол часа дневно повеќе од мажите во домашни работи, а еден час помалку во слободни активности.²⁶

Родовиот јаз во вработувањето се пренесува и на јазот во пензиите, бидејќи жените претставуваат малцинство меѓу корисниците на старосна пензија, како и на инвалидските пензии, и во просек примаат пониски пензии од мажите.²⁷

Најекстремната форма на родова нееднаквост е родово базираното насилство врз жените. Според истражувањето кое го спроведе ОБСЕ во 2018 година во државите од регионот, повеќе од половина од жените доживеале некаква форма на родово базирано насилство, откако наполниле 15 години.

21 Удел на вработеното и невработеното население во работоспособното население (дефиниција од анкетата за работна сила).

22 Удел на вработеното население (кое работело најмалку еден час за надоместок во готово или во натура во извештајната недела или било привремено отсутно од работното место, иако формално било вработено) во работоспособното население (дефиниција од АРС).

23 Удел на невработеното население (кое во моментот не работи, најмалку еднаш барало работа во текот на претходниот месец и било подготвено да прифати работа доколку му е понудена во следните две недели) во активното население (дефиниција од АРС).

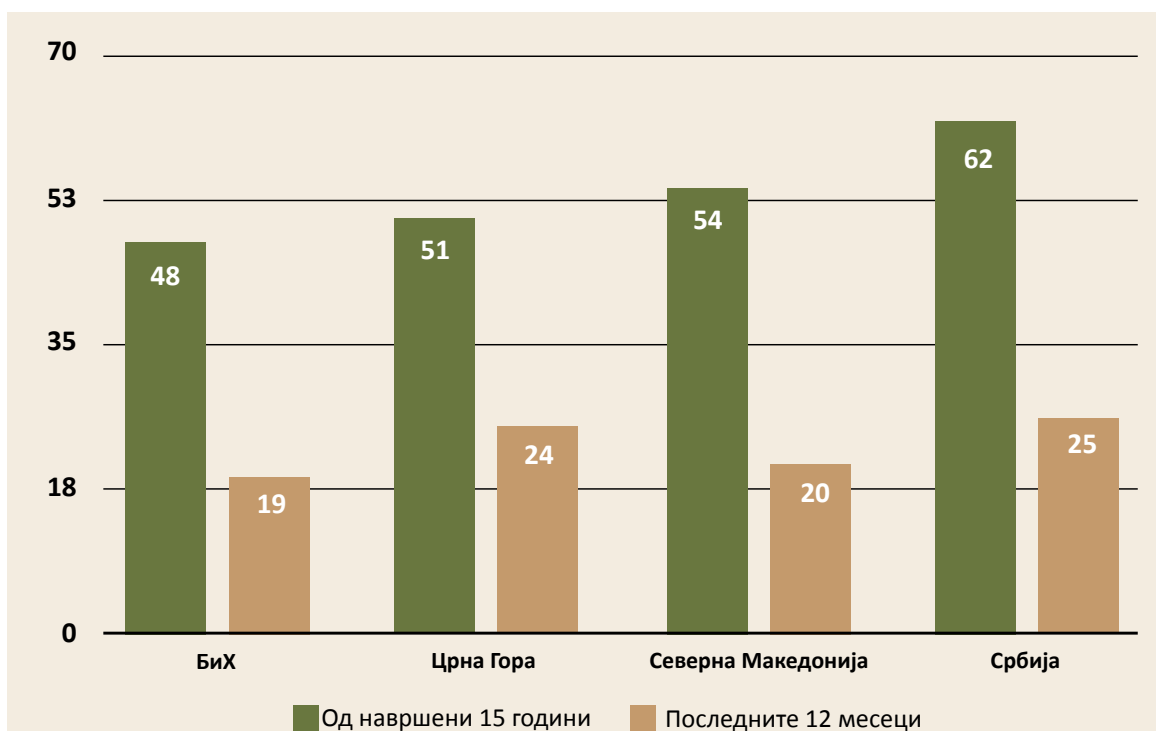
24 Авлијаш С. и соработниците (2013): Родови разлики во платите во земјите од Западен Балкан: податоци за Србија, Црна Гора и Македонија, ФРЕН, Белград, стр. 13-14

25 Државен завод за статистика на Република Македонија (2015): Истражување за користење на времето, 2015 година, Скопје, стр. 27 <https://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.15.20.pdf>

26 РСЗ (2015) Истражување за користење на времето, Белград.

27 Агенција за статистика на БиХ (2020) Жени и мажи во Босна и Херцеговина, Сараево: 65; Монстат (2020) Жени и мажи во Црна Гора, Подгорица: 95; Републички завод за статистика на Србија (2020) Жени и мажи во Република Србија, <https://www.stat.gov.rs/9003>

Графикон 2: Распространетост на каква било форма на родово базирано насилство извршено од партнер или лице кое не е партнер, изразено во проценти



Извор: ОБСЕ, Истражување за безбедноста и благосостојбата на жените во Југоисточна и Источна Европа, национални извештаи за поединечните земји²⁸

²⁸ Извештајот за Босна и Херцеговина е достапен на адресата https://www.osce.org/files/f/documents/3/5/423470_1.pdf; извештајот за Црна Гора е достапен на адресата https://www.osce.org/files/f/documents/8/7/424985_1.pdf; извештајот за Северна Македонија е достапен на адресата https://www.osce.org/files/f/documents/3/5/419264_1.pdf; извештајот за Србија е достапен на адресата https://www.osce.org/files/f/documents/e/4/419750_1.pdf

3. Нормативна рамка, политики и механизми за родова рамноправност во вооружените сили

Покрај општата нормативна рамка и политиките со кои генерално се уредува областа на родова рамноправност, од посебна важност се интерните механизми со кои се уредува родовата рамноправност во вооружените сили, како и механизмите кои се воспоставуваат во рамките на министерствата за одбрана и вооружените сили на државите кои се вклучени во истражувањето.

3.1. Нормативна основа за постигнување родова рамноправност во системот на одбраната

Во Босна и Херцеговина, нормативната основа за постигнување родова рамноправност во системот на одбраната првенствено ја сочинуваат *Законот за одбрана на БиХ, Законот за служба во Вооружените сили (ВС) на БиХ*. Покрај тоа, важни се подзаконските акти, кои ја вклучуваат *Политиката за родова рамноправност во Министерството за одбрана (МО) и ВС на БиХ, Стандардните оперативни процедури за родова рамноправност во ВС на БиХ и Стандардните оперативни процедури за лицата за контакт именувани во ВС на БиХ*. Понатаму, како рамка за имплементација на рамноправноста на половите и на Резолуцијата 1325, Босна и Херцеговина има донесено Државен акциски план за спроведување на Резолуцијата 1325 „Жените, мирот и безбедноста“ на Советот за безбедност на Обединетите нации, како прва држава во регионот која има усвоено таков план. Понатаму, низ механизмите на НАТО, БиХ има усвоено и една од утврдените партнерски цели – партнерската цел „Жените, мирот и безбедноста“. Врз основа на овие документи, родовата рамноправност се интегрира во сите политики и програми за дејствување во МО и ВС на БиХ.

Во Република Србија нормативната основа ја сочинуваат *Законот за Војската на Србија, Законот за одбрана, како и Законот за работни односи* со кој се уредуваат условите за работа во сите сектори, вклучително и во вооружените сили. НАП 1325 ја дефинира како основна стратешка цел подобрената безбедност на жените во општеството во областите на превенција, учество, заштита и закрепнување, со поголема вклученост на жените во одржувањето на мирот и безбедноста на ниво на локалната заедница.

Разликите во нормативната рамка меѓу земјите делумно се засноваат и на фактот дека две држави се членки на НАТО и посебните акти на Северноатлантската алијанса за унапредување и заштита на родовата рамноправност се од особено значење за уредување на родовата рамноправност во вооружените сили на овие земји (Црна Гора и Северна Македонија).

Така, како членка на НАТО, Црна Гора ја воспоставува нормативната рамка во областа на родовата рамноправност во системот на одбраната во согласност со *Директивата 40-1 на НАТО за вградување на Резолуцијата 1325 на СБ на ОН* и перспективите на родовата рамноправност во командната структура на НАТО, вклучувајќи и мерки за заштита на жените во текот на вооружен судир.²⁹ Покрај тоа, од важност се и голем број директиви и политики на НАТО, вклучувајќи ја и *Директивата Bi-SC 40-1 на НАТО*, која е усвоена во 2009 година, а изменета и дополнета во 2012 и во 2017 година, која дава јасни насоки и упатства за спроведување на Резолуцијата 1325 на СБ на ОН на сите нивоа на воената структура на НАТО; *Политиката на НАТО за жените, мирот и безбедноста*, која за прв пат е усвоена во 2007 година, а потоа е заменета со нова политика од 2011 година, па во 2014 и во 2018 година, за која е дефиниран и Акциски план, како и првата *Политика на НАТО за спречување и одговор на сексуална злоупотреба и вознемирување* од 2019 година. Во согласност со Одлуката на Форумот за безбедносна соработка 02/09 (FSC Decision), се врши редовно известување во рамките на *Прашалникот за Правилата на однесување во врска со политичко-воените аспекти на безбедноста* (Questionnaire on the Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security), на доброволна основа за родовата рамноправност.

Во контекст на пристапувањето во ЕУ, во Црна Гора, исто така се важни и европските документи: *Повелбата за европска безбедност, 1999; Резолуцијата 2025 на Европскиот парламент „За учеството на жените во мирното решавање на судирите“ (2000), Акцискиот план на ОБСЕ за унапредување на рамноправноста на половите од 2004 година*³⁰.

На национално ниво, специфичната нормативна рамка на Црна Гора за уредување на родовата рамноправност во системот на одбраната, вклучувајќи ја и забраната на дискриминација и спречувањето и заштитата од родово базирано насилство, што се дефинира во согласност со *Законот за парламентарен надзор во областа на безбедноста и одбраната*³¹; *Законот*

29 Bi-SC Directive 40-1, НАТО, септември 2009

30 ОБСЕ – Решение бр. 14/04, Совет на министри, Софија, 2004 година

31 „Сл. весник на ЦГ“, бр. 80/2010, достапно на адресата:

[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)

за одбрана³²; Законот за Војската на Црна Гора³³; Законот за внатрешни работи³⁴; Законот за заштита и спасување³⁵; Законот за гранична контрола³⁶; Законот за агенцијата за национална безбедност³⁷.

Во Република Северна Македонија, покрај општата нормативна и политичка рамка во која се регулираат родовата еднаквост, важни се и меѓународните конвенции и домашните закони и политики кои конкретно го регулираат безбедносниот сектор или прашањата на родовата еднаквост и местото на жената во секторот безбедност. Во овој поглед, значајни се низа резолуции на Советот за безбедност на Обединетите нации, вклучувајќи ја Резолуцијата 1325 на СБ на ОН (UNSCR) „Жените, мирот и безбедноста“ (2000) и последователните резолуции. Значајна е и Општата препорака бр. 30 за жените во спречување на конфликт, конфликтна и пост-конфликтна состојба од октомври 2013 година според Конвенцијата ЦЕДАВ (ЦЕДАВ/С/ГС/30, 2013).

Важни документи на Европската организација за безбедност и соработка (ОБСЕ) кои даваат насоки за родовата еднаквост во системот за безбедност и одбрана се Одлуката на министерскиот совет на ОБСЕ бр. 14/05 „Жените во спречувањето на конфликти, управување со кризи и постконфликтна рехабилитација“ и Одлуката на Министерскиот совет на ОБСЕ за усвојување на Акцискиот план на ОБСЕ за унапредување на родовата еднаквост (2005г.).

Политиките на НАТО кои претставуваат правна основа за воспоставување на родовата рамноправност во Северна Македонија ја вклучуваат Политиката на НАТО за спречување и одговор на сексуалната експлоатација и злоупотреба и политиката на НАТО „Жени, мир и безбедност“. Законските и подзаконските акти кои претставуваат основа за воведување на родовата рамноправност во Министерството за одбрана и Армијата, покрај веќе споменутите општи закони што ја регулираат родовата еднаквост и недискриминација, ги вклучуваат: Законот за одбрана, Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија, Законот за административни службеници. Политиките на Министерството за одбрана ги вклучуваат Стратегијата за одбрана, Стратегиски одбранбен преглед (2018), Долгорочниот план за развој на одбранбените способности од 2019 до 2028 година, Стратегија за управување со човечки ресурси во одбраната од 2019 година, Стратегија за образование и обука, Среднорочниот план за развој на одбраната од 2020 до 2023 година, Колективниот договор на Министерството за одбрана, Етичкиот кодекс на вработените во Министерството и Армијата на Република Северна Македонија и Национален акциски план за имплементација на Резолуцијата 1325 на ОН, „Жени, мир и безбедност“.

3.2. Механизми за родовата рамноправност

Во државите од регионот се воспоставени различни механизми за родовата рамноправност³⁸ во министерствата за одбрана и вооружените сили. Овие механизми имаат различни форми, но функциите им се многу слични, бидејќи имаат задача да координираат, да ги надгледуваат процесите на воспоставување еднакви можности, да ја следат состојбата во поглед на родовата рамноправност во вооружените сили и да известуваат за тоа, да даваат предлози за подобрување и слично.

Во 2011 година, во рамките на МО и Заедничкиот штаб на Вооружените сили на Босна и Херцеговина (ЗШ ВС БиХ) се именувани **лица за рамноправност на половите** како главен механизам за родовата рамноправност. Во 2012 година, во ВС на БиХ се именувани **контакт лица за рамноправност на половите** низ целата структура до ниво на баталјон, односно единица од ист или повисок ранг. Задачата на овие лица е да обезбедат поддршка за претпоставените старешини во следењето, анализата на состојбата, известувањето и предлагањето активности за подобрување на состојбата во областа на родовата рамноправност. Вкупно, овој механизам се состои од 138 именувани лица за родовата рамноправност. Одговорностите на овие лица се дефинирани во *Стандардните оперативни процедури за контакт лицата именувани за родови прашања*. Задачата на овие лица е, покрај извршувањето на своите редовни должности, да ја следат, да ја анализираат состојбата, да известуваат и да предлагаат мерки за прашањата на родовата рамноправност. Овие лица имаат обврска да известуваат на три месеци и по потреба да го известуваат советникот/советничката на началникот на Заедничкиот штаб за родовата рамноправност.

Во **Црна Гора**, механизмите за родовата рамноправност во Министерството за одбрана и Војската на ЦГ вклучуваат:

Координатор/координаторка за родовата рамноправност во Министерството за одбрана. Според *Законот за родовата рамноправност*, органите се должни да назначат службеници/службенички кои ќе ги вршат задачите на координатор/координаторка на активности поврзани со прашањата за родовата еднаквост од својата надлежност и кој/која ќе учествува во подготовката и спроведувањето на *Планот на активности за постигнување родовата рамноправност* (ПАППР). Координаторот/

32 „Сл. весник на ЦГ“, бр. 47/07, 86/09, 88/09, 25/10, 40/11, 14/12, 2/17, достапно на адресата:

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

33 „Сл. весник на ЦГ“, бр. 51/2017, 34/20019 достапно на адресата:

<https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-vojski-crne-gore.html>

34 „Сл. весник на ЦГ“, бр. 44/2012, 36/2013, 1/2015, 87/2018, достапно на адресата:

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

35 „Сл. весник на ЦГ“, бр. 51/2017, 34/20019 достапно на адресата:

<https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-vojski-crne-gore.html>

36 „Сл. весник на ЦГ“, бр. 72/2009, 20/2011, 40/2011, 39/2013, 17/2019, достапно на адресата:

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

37 „Сл. весник на ЦГ“, бр. 28/05, „Сл. весник на ЦГ“, бр. 20/2011, достапно на адресата:

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

38 Механизмите за заштита од дискриминација се претставени во Поглавје 8.

координаторката ги извршува и работите за подготовка и поднесување на периодични и годишни извештаи во врска со прашањата на родовата рамноправност; остварување соработка со други органи и меѓународни организации; планирање, организирање и спроведување активности поврзани со родовата рамноправност; изработка на анализи кои содржат аспект на родовата рамноправност; редовна комуникација со другите механизми, предлагање подобрувања во спроведувањето на политиките за родовата рамноправност итн.

Родовсоветник/родова советничка на началникот на Генералштабот. Ова лице дава стручни совети во врска со вклучувањето на родовата перспектива и спроведувањето на безбедносните димензии на Резолуцијата 1325 на СБ на ОН за жените, мирот и безбедноста, придружните резолуции и родови политики низ сите процеси на планирање; анализира, следи и подготвува директиви и насоки, концепти, процедури и механизми за ефикасна интеграција на родовите политики во системот на одбраната; дава совети за вклучување на родовата димензија во изработката на политики, стандарди на однесување, регрутирање, образование, кариерен развој, подготовка и учество во мисии и операции, воени вежби и други процеси, иницира и спроведува родови анализи за процена и одговор на родовите нееднаквости со цел остварување еднакви права, одговорности и можности за жените и мажите во ВЦГ и постигнување родовата рамнотежа; го разгледува влијанието на правните акти, документи и одлуки од аспект на родовата рамноправност, како нормативните решенија и одлуки можат да влијаат врз мажите и жените во ВЦГ, остварува соработка со други механизми и им дава поддршка, советува команданти на единиците итн.

Инструктори/инструкторки за родовата рамноправност кои се сертифицирани обучувачи/чки за родовата рамноправност и вршат обука на припадниците/припадничките на војската за различни прашања поврзани со родовата рамноправност.

Во **Северна Македонија**, интерните механизми за родовата рамноправност во Министерството за одбрана и Армијата вклучуваат:

- Работна група за имплементација на родовата перспектива, формирана со Решение на министерката за одбрана во 2018 година;
- Работна група за родово одговорно буџетирање, формирана со Решение на министерката за одбрана во 2018 година, во согласност со *Стратегијата за родово одговорно буџетирање*.
- Меѓуресурска работна група за изготвување на Вториот НАП на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуцијата на Организацијата на Обединетите нации 1325 (2020-2025) – стратегиска рамка во која Министерството за одбрана има координативна улога во изготвувањето и имплементацијата на истиот;
- Координатор/координаторка и заменик-координатор/координаторка за еднакви можности на жените и мажите врз основа на Законот за еднакви можности на жените и мажите;
- Офицер за родовата еднаквост во Кабинетот на началникот на Генералштабот на Армијата;
- Родови обучувачи сертифицирани од НАТО кои спроведуваат родови обуки во Министерството и Армијата;
- Мрежа на родови претставници/претставнички од вкупно 36 жени и мажи.

Во **Република Србија**, механизмот за родовата рамноправност во Министерството за одбрана и Војската на РС се состои од „лица од доверба“, лица кои обезбедуваат примарна колегијална помош, а чиј мандат и функционирање се регулирани со посебен интерен акт, односно инструкција. Советникот/советничката за имплементација на НАП е механизам за воведување на родовата перспектива во политиките и програмите на органите на државната управа и органите на локалната самоуправа, кој се грижи за создавање на неопходните предуслови за реализација на целите на овој план. Во актуелниот период, на оваа позиција е именувана жена, со одлука на министерот за одбрана.

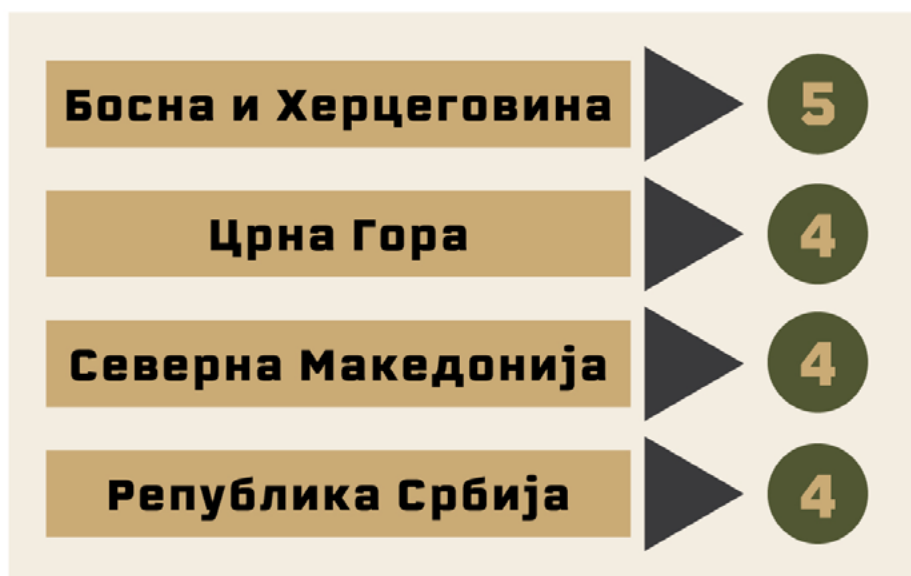
Патем, во Србија, Политичкиот совет на Владата за спроведување на НАП 1325 претставува највисоко политичко тело кое го сочинуваат државни секретари/секретарки, претседателот/претседателката на Координативното тело за родовата рамноправност (КТРП), директорот/директорката на Канцеларијата за човекови и малцински права и раководителите/раководителките на механизмите за родовата рамноправност во Република Србија. Оперативното тело на Владата се грижи за реализација на целите на НАП, а Комисијата за следење на спроведувањето на НАП е надзорно тело кое го формира Народното собрание на Србија и Собранието на АП Војводина, а го сочинуваат претставници на пратеничките групи. Аналитичките групи и истражувачките тимови се институционални тела кои се формирани во одделни институции во безбедносниот систем, со цел да ја вршат функцијата на планирање и следење на спроведувањето на активностите, спроведување на родовата анализа и известување за резултатите од спроведувањето на НАП.

3.3. Самооценување на напредокот во постигнувањето на родовата рамноправност

Министерствата за одбрана на државите опфатени со истражувањето оценија дека опишаната нормативна рамка и политики претставуваат добра основа за унапредување на родовата рамноправност во вооружените сили. Со цел да се подобрат прописите со кои се уредува родовата рамноправност во МО и ВС, се преземаат различни чекори: се унапредуваат законските и подзаконските акти, се усогласуваат со релевантни меѓународни документи, се посветува внимание и на воведување родово чувствителен јазик, родово одговорно буџетирање, се воспоставува соработка со клучните национални механизми за родово еднаквост итн.

Сите четири министерства за одбрана оценија дека во текот на набљудуваниот период 2012-2019 е постигнат значителен напредок во насока на унапредување на родовата рамноправност и освен МО на БиХ, кое ги оцени достигнувањата во спроведувањето на политиките за родово рамноправност во системот на одбраната со највисока оцена, останатите министерства ги оценија достигнувањата со многу добра оцена 4 (графикон 3).

Графикон 3: Самооценување на интерните политики на министерствата за одбрана во спроведувањето на родовата рамноправност (на скала 1-5³⁹)



Извор: прашалниците кои ги пополнија министерствата за одбрана

Според самооценувањето на Министерството за одбрана на **БиХ**, политиките и механизмите за родово рамноправност се спроведуваат успешно и во министерството и во вооружените сили, а политиката на МО е оценета како целосно чувствителна на родовата рамноправност. Според оваа оцена, во системот на одбраната е остварен голем напредок од 2012 година. Напредокот е евидентен и врз основа на квантитативните индикатори и врз основа на квалитативните согледувања. Постои зголемен интерес за служба во одбраната од страна на жените, со истовремено дефинирање на системски решенија што овозможуваат родово рамноправност. Обезбедени се подобри инфраструктурни капацитети за живот и работа на жените и мажите на локациите на кои престојуваат. Правните норми што ја уредуваат родовата рамноправност се спроведуваат поконзистентно. Сепак, постојат и некои предизвици. Тие најчесто се поврзани со потребата од поголеми буџетски распределби за да се обезбедат подобри инфраструктурни капацитети за жените и мажите, што со соодветна промоција би можело дополнително да го зголеми интересот на жените за служба во војската.

Според оценката на Министерството за одбрана на **Црна Гора**, и покрај значителниот напредок, и понатаму се присутни некои предизвици на кои треба да се посвети внимание во наредниот период. Како најважни предизвици, поврзани со интеграцијата на жените во вооружените сили и системот на одбраната, издвоени се потребата за поголемо упатување на усовршување и обука, учеството во мисии и распоредувањето на жени на позиции на кои се донесуваат одлуки. Затоа, меѓу другото, потребно е дополнително да се подигне свеста на сите вработени во системот и да се зајакне нивната мотивација да ги поддржуваат политиките за родово рамноправност и во својата работа да водат сметка за влијанието на одлуките, кои ги носат или кои се донесени, врз мажите и жените.

39 Оценки: 1 – политиката на Министерството е целосно родово нечувствителна,
5 – политиката на Министерството е целосно родово чувствителна.

Постигнат е значителен напредок и во интеграцијата на жените во Армијата на **Република Северна Македонија**, а според информациите на МО, понатамошните активности ќе бидат насочени кон:

- Продолжување на активностите насочени кон сензитивирање на различни категории на персонал, со посебен акцент на раководните и командните позиции во Министерството и Армијата, како и на наставниот кадар на Воената академија, кој е директно вклучен во образованието на идните кадри во Армијата.
- Афирмација на еднакви можности на жените и мажите во процесот на водење на кариерата, со поддршка на разни форми на образование кои треба да поттикнат зголемување на бројот на жени на раководни и командни позиции, со почитување на принципите на стручност и компетентност.
- Интегрирање на родовата перспектива во процесот на оперативно планирање.
- Унапредување на системот за поддршка на семејството, особено за персоналот кој се упатува во мировни мисии, како и преземање мерки за подобро усогласување на професионалниот и приватниот живот.
- Нормативно уредување на употребата на родово сензитивен јазик во Министерството и Армијата, со цел да се зајакне и да се промовира рамноправноста помеѓу жените и мажите.
- Спроведување на активности за имплементација на вториот Национален акциски план на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуцијата на Организацијата на Обединетите нации 1325 „Жени, мир и безбедност“ (2020-2025) – стратегиска рамка преку реализација на Оперативниот план за имплементација на Министерството за одбрана
- Интегрирање на прашањата поврзани со родовата рамноправност во постојниот систем на известување и анализа (научени лекции, годишни и полугодишни анализи, анализи од мировните мисии).
- Систем за следење и процена на преземените мерки и активности во поглед на родовата рамноправност.

МО на **Република Србија**, исто така, укажа на постоење значајни предизвици, како што е ангажирањето на сите субјекти во системот на одбраната во имплементацијата на Резолуцијата 1325 на СБ на ОН и натамошното зголемување на бројот на жени со високи чинови и на раководни позиции кои ја креираат политиката за одбраната. Притоа, се истакнува дека треба да се земе предвид времето што е потребно за жените-професионални воени лица да ги стекнат условите за напредување во кариерата, кои исто така се предуслов за назначување на клучни раководни позиции. Според оцената на МО, за понатамошно унапредување на родовата рамноправност, потребно е да се продолжи со кампањата за прием и промоција на жените во безбедносниот сектор, да се унапреди едукацијата на жените и мажите кои се вработени во безбедносниот сектор за важноста на поголемото учество на жените во решавањето на прашањата кои се однесуваат на мирот, родовата рамноправност и безбедноста. Неопходно е да се зголеми застапеноста на жените во стручното усовршување и образование со поттикнување на носителите на одлуки да ги идентификуваат и да ги упатуваат квалификуваните жени, како и со охрабрување на самите жени да се пријавуваат.

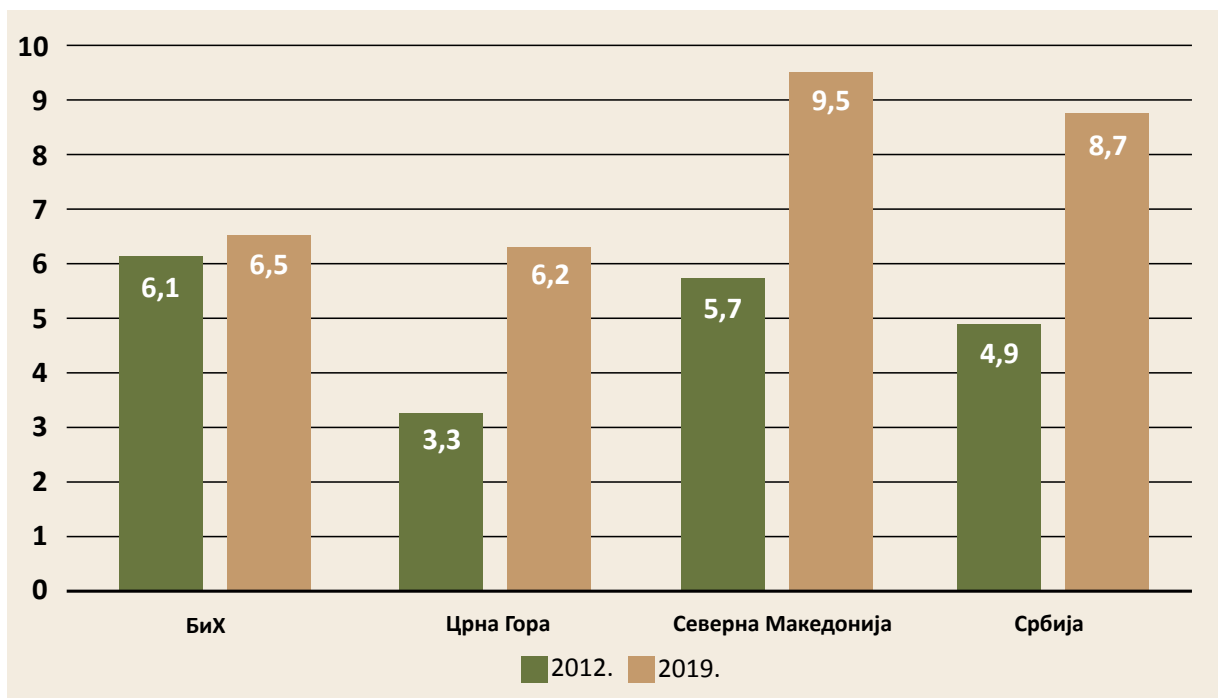
4. Застапеност на жените во униформа во вооружените сили

Уделот на жени во униформа во вооружените сили е еден од клучните индикатори за можноста жените да изберат ваква кариера, да се вклучат во активната служба и да се интегрираат во неа, односно да остваруваат еднакви права што произлегуваат од таквата служба, како и нивните колеги. Во следните поглавја е прикажано учеството на жените во униформа т.е. на жените кои претставуваат униформирани лица (цивилните лица не се опфатени), за да се согледаат трендовите на промени во однос на регионалната студија од 2012 година⁴⁰ и да се укаже на аспектите во кои е потребно да се вложат дополнителни напори за зголемување на учеството на жените.

4.1. Учество на жените во МО и во вооружените сили

Споредбените податоци за 2012 година покажуваат дека уделот на жените меѓу униформирани лица во министерствата за одбрана и во вооружените сили е зголемен во сите четири држави. Во Црна Гора, Северна Македонија и Србија, уделот на жените е речиси двојно зголемен во текот на набљудуваниот период, а во 2019 година, речиси секое десетто униформирано лице во МО и Армијата на Северна Македонија било жена. Северна Македонија е држава во регионот со најголемо учество на жените во униформа во МО и вооружените сили. Меѓутоа, во контекст на позитивните трендови, не треба да се занемари фактот дека жени во униформа и понатаму се застапени во релативно мали проценти во министерствата и во вооружените сили во сите држави од регионот и дека се потребни дополнителни напори за нивно привлекување на работни места во рамките на МО и ВС, како и подобрување на условите за напредување на работното место и задржување во службата.

Графикон 4: Вкупно учество на жени во униформа во МО и во вооружените сили, 2012 и 2019 година, изразено во проценти



Извор: МО на БиХ, МО на Црна Гора, МО на Северна Македонија, МО на Република Србија

⁴⁰ СЕЕСАК (2014), Положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан

Ако се разгледуваат одделно Министерството за одбрана и вооружените сили, се забележува дека е постигнато зголемување на учеството на жените и во Министерствата и вооружените сили, со тоа што во Црна Гора, Северна Македонија и Србија, зголемувањето на учество на жените е изразено во министерствата, а во БиХ е нешто поголемо во вооружените сили (Табела 4).

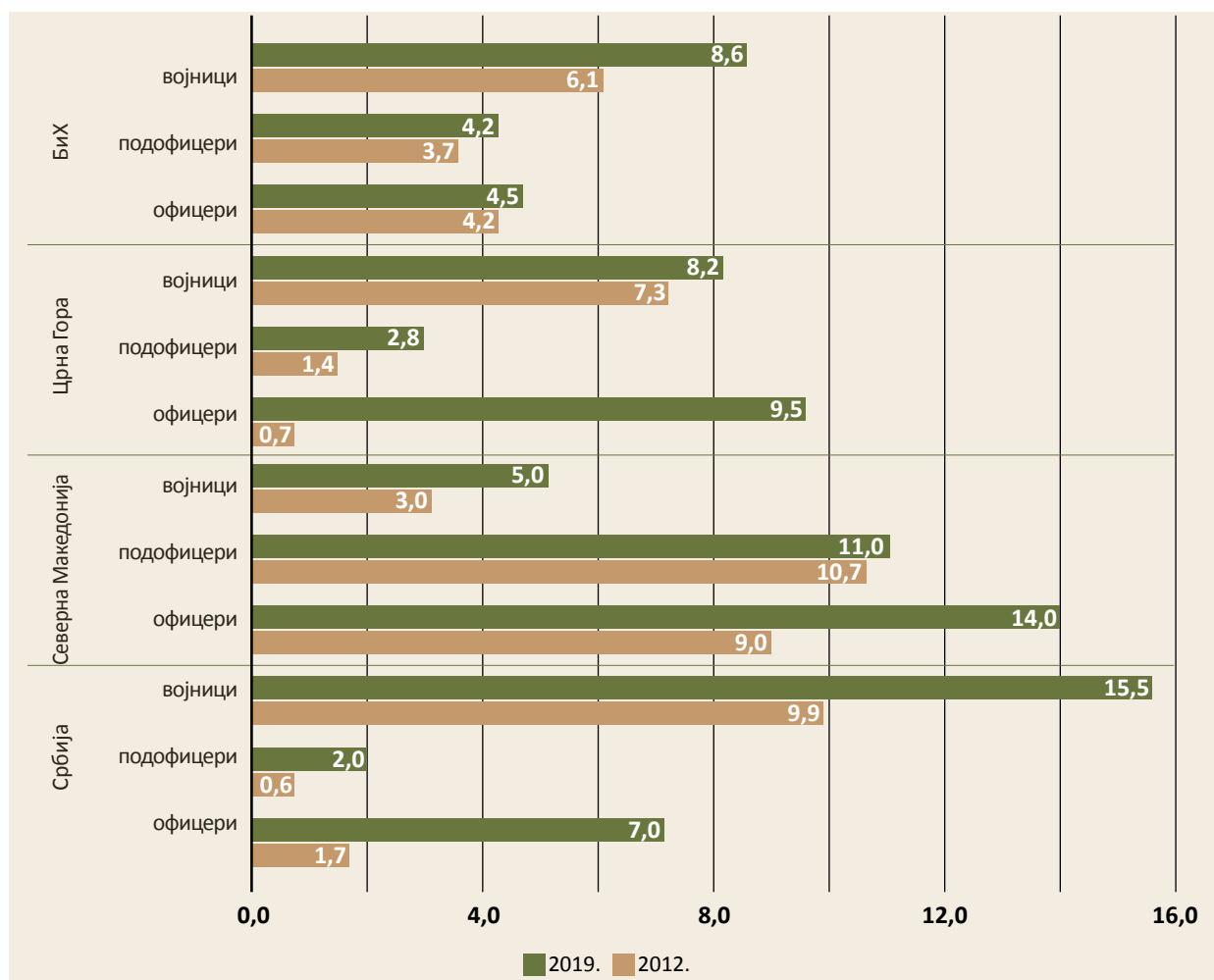
Табела 4: Учеството на жените во униформа во МО и во вооружените сили, 2012 и 2019 година, изразено во проценти

	Босна и Херцеговина		Црна Гора		Северна Македонија		Србија	
	2012.	2019.	2012.	2019.	2012.	2019.	2012.	2019.
Во МО	4,5	5,2	0	5,9	1,6	9,0	1,0	6,2
Во вооружените сили	5,0	6,5	3,4	6,2	5,7	9,5	5,3	9,0

Извор: МО на БиХ, МО на Црна Гора, МО на Северна Македонија, МО на Република Србија

Важно е да се напомене дека учеството на жени е зголемено и меѓу чиновите на војниците, подофицерите и офицерите. Најголеми промени се забележани во зголемувањето на сите држави, учеството на жените меѓу подофицерите е помало отколку меѓу офицерите. Една можна причина за ова би можел да биде моделот на вработување на кадрите. Имено, офицерскиот и војничкиот кадар се прима директно од редовите на цивилните лица, односно со вработување, а не со унапредување, така што е можно повеќе да се интервенира со политики за поттикнување на вработувањето жени, додека подофицерскиот кадар не се регрутира директно. Покрај тоа, во некои министерства се забележува и дека преминувањето од една во друга категорија не се врши толку често колку вработувањето, така што и можноста да се вклучат повеќе жени во подофицерскиот кадар е поретка.

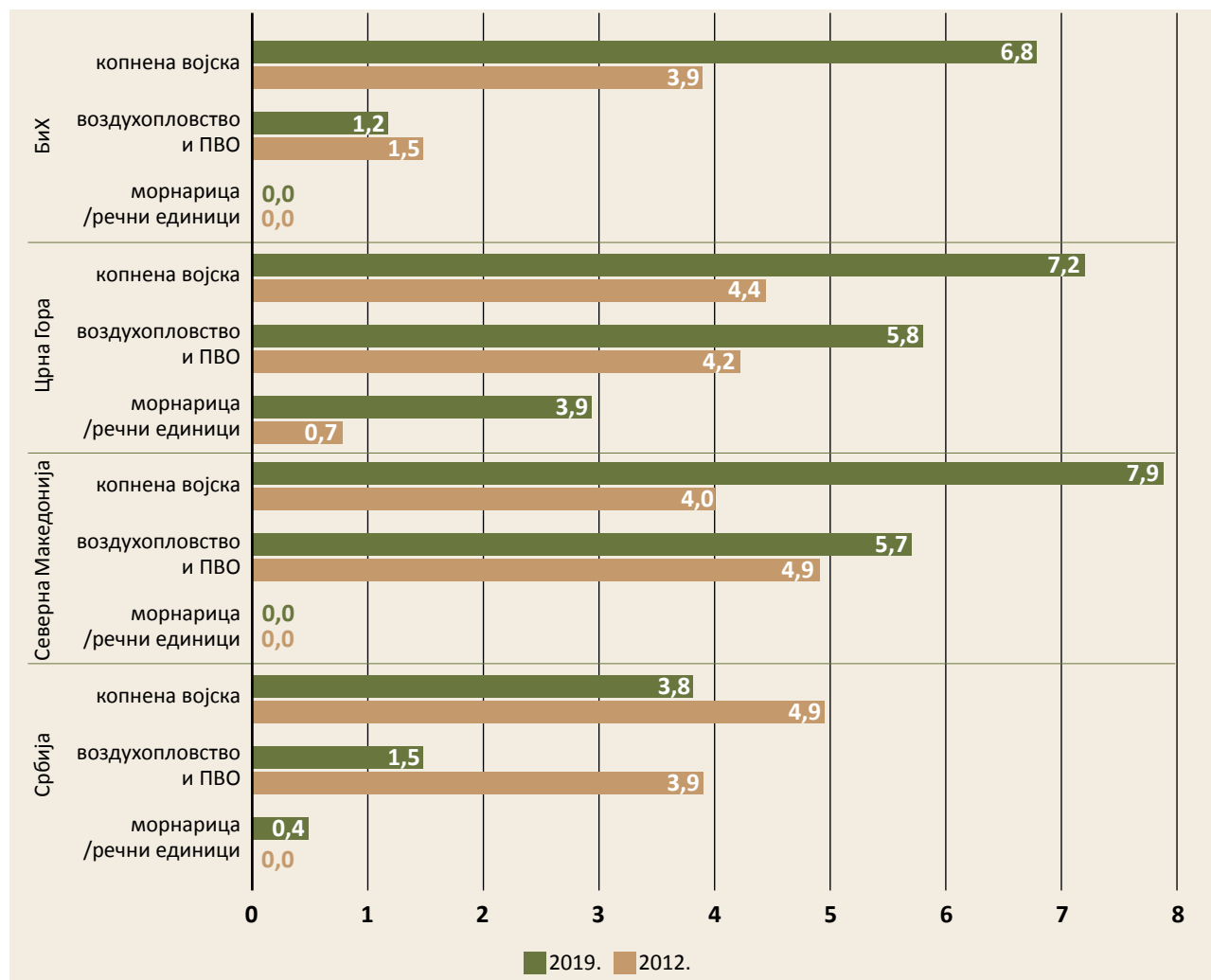
Графикон 5: Учество на жени-униформирани лица меѓу офицерите, подофицерите и војниците, 2012 и 2019 година, изразено во проценти



Извор: МО на БиХ, МО на Црна Гора, МО на Северна Македонија, МО на Република Србија

Родовите нееднаквости се видливи и во хоризонталното (родови на војската) и во вертикалното (чинови) распоредување на жените и мажите. Кога станува збор за родовите на војската, се забележува дека жените имаат поголемо учество во копнената војска отколку во другите родови на војската. Исто така, додека во сите држави се забележува зголемување на уделот на жените во единиците на копнената војска, во БиХ и во Србија се забележува намалување на уделот на жените во единиците на военото воздухопловство и противвоздушната одбрана, додека во Црна Гора и Северна Македонија се забележува зголемување на уделот на жените во овие единици (графикон 6).

Графикон 6: Уделот на жените во рамките на различни единици, 2012 и 2019 година, изразено во проценти



Извор: МО на БиХ, МО на Црна Гора, МО на Северна Македонија, МО на Република Србија

Од табелите приложени во прилог 1 на овој извештај може подетално да се види и застапеноста на жените во различни чинови во рамки на единиците во различните родови на војската. Податоците покажуваат дека во ниту една од четирите држави нема жени во највисоките лични чинови (ОФ 6 и повисоки) во ниту еден род на војската. Од наведените табели може да се забележат следните трендови:

Босна и Херцеговина:

- се забележува зголемување на учество на жените во сите лични чинови на копнената војска (освен во највисоките офицерски ОФ-6 и повисоки);
- зголемувањето на учеството на жените е поголемо во пониските офицерски чинови (ОФ-1 до ОФ-2) отколку во повисоките (ОФ-3 до ОФ-5);
- се забележува благ пад на учество на жените меѓу офицерските чинови ОФ-1 до ОФ-2 во воздухопловството и противвоздушната одбрана, но се забележува голем пораст на уделот во редовите на војниците (лични чинови ОР-1 до ОР-4), од 5,7% во 2012 година на 25% во 2019 година.

Црна Гора:

- се забележува зголемување на учество на жените во сите чинови (освен највисоките офицерски) на копнената војска и морнарицата;
- во воздухопловството и противвоздушната одбрана се забележуваат неконзистентни трендови, односно има зголемување на учество на жените во пониските офицерски чинови (ОФ-1 до ОФ-2), стагнација во подофицерските чинови (ОР-5 до ОР-9) и намалување на уделот во чиновите на војници (ОР-1 до ОР-4);
- најголем удел на жените е регистриран во пониските офицерски чинови (ОФ-1 до ОФ-2) во Министерството за одбрана, каде што четвртина од овие лица се жени, како и меѓу вработените во МО во подофицерски чинови (ОР-5 до ОР-9), каде што жените сочинуваат една петина.
- генерално, и во МО и во сите родови на ВЦГ, најголемата застапеност на жени, од 17,9%, е евидентирана кај пониските офицерски чинови (ОФ-1 до ОФ-2), а најниската застапеност, од 0,8%, кај офицерските чинови (ОФ-3 до ОФ-5).

Северна Македонија:

- се забележува зголемување на застапеноста на жените во сите чинови на копнената војска (освен во највисоките офицерски ОФ-6 и повисоки);
- има значително зголемување на застапеноста на жените на пониски офицерски позиции, односно од 4,9% на 23 % (ОФ-1 до ОФ-2) во воздухопловството и противвоздушната одбрана (од 2,2% на 16,1%), но во исто време и благ пад на застапеноста на жените во офицерските чиновите ОФ-3 до ОФ-5 и нешто поизразен пад на застапеноста меѓу подофицерите и војниците во рамките на овие единици;

Србија:

- се забележува благо зголемување на учеството на жените во сите подофицерски и офицерски чинови на копнената војска и во воздухопловството и противвоздушната одбрана (освен во највисоките офицерски ОФ-6 и повисоки), со истовремен пад на уделот меѓу војниците во единиците на обата наведени родови на војската, што може да укажува на тренд на опаѓање на влезот на жени во војската, со истовремено напредување на оние контингенти жени кои претходно се вклучиле во редовите на професионални војници;
- најголем пораст се забележува во учеството на жените на позициите на војници (лични чинови ОР-1 до ОР-4) во Министерството за одбрана, каде што уделот на жени надмина една третина (36,3%).

4.2. Застапеност на командни и раководни позиции

Важен индикатор за интеграцијата на жените во МО и во вооружените сили се информациите за нивната застапеност на командните и раководните позиции. Во споредба со 2012 година, се забележува зголемување на уделот на жени на командни позиции – тогаш во БиХ имало 1,8% жени на вакви позиции, во Северна Македонија 2,9%, во Србија 1,1%, а во Црна Гора немало жени на вакви позиции.⁴¹

Забележлив е образец според кој жените почесто заземаат раководни позиции на кои се наоѓаат неуниформирани лица во Министерството за одбрана, отколку какви било други раководни или командни позиции. Уделот на жените на раководни позиции што ги заземаат униформирани лица се движи од 0,5% во Србија до 16,0% во Северна Македонија. Во однос на командните позиции што ги заземаат професионални воени лица, уделот на жените се движи во опсегот од 1,8% во Србија до 9% во Црна Гора (табела 5).

⁴¹ СЕЕСАК (2014), Положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан, стр.26.

Табела 5: Застапеност на жените на командни и раководни позиции во МО и ВС, 2019 год., изразено во проценти

		Министерство за одбрана	Вооружени сили	Вкупно МО и ВС
Босна и Херцеговина				
% на жени меѓу лицата на командни позиции	Командни позиции што ги заземаат професионални воени лица (униформирани)	/	3,7	3,7
	Командни позиции што ги заземаат неуниформирани лица	/	20,0	20,0
% на жени меѓу лицата на раководни позиции	Раководни позиции што ги заземаат професионални воени лица (униформирани)	7,7	0,1	2,8
	Раководни позиции што ги заземаат неуниформирани лица	22,0	0	22,0
Црна Гора				
% на жени меѓу лицата на командни позиции	Командни позиции што ги заземаат професионални воени лица (униформирани)	/	9,0	9,0
	Командни позиции што ги заземаат неуниформирани лица	/	/	/
% на жени меѓу лицата на раководни позиции	Раководни позиции што ги заземаат професионални воени лица (униформирани)	2,3	0	1,4
	Раководни позиции што ги заземаат неуниформирани лица	36,4	3,4	23,3
Северна Македонија				
% на жени меѓу лицата на командни позиции	Командни позиции што ги заземаат активни воени лица (униформирани)	/	7,0	7,0
	Командни позиции што ги заземаат неуниформирани лица	/	/	/
% на жени меѓу лицата на раководни позиции	Раководни позиции што ги заземаат активни воени лица (униформирани)	/	16,0	16,0
	Раководни позиции што ги заземаат неуниформирани лица	47,0	/	47,0
Србија				
% на жени меѓу лицата на командни позиции	Командни позиции што ги заземаат професионални воени лица (униформирани)	2,4	0,6	1,8
	Командни позиции што ги заземаат неуниформирани лица	2,4	/	2,4
% на жени меѓу лицата на раководни позиции	Раководни позиции што ги заземаат професионални воени лица (униформирани)	0,5	0	0,5
	Раководни позиции што ги заземаат неуниформирани лица	23,9	0,1	24,0

Извор: МО на БиХ, МО на Црна Гора, МО на Северна Македонија, МО на Република Србија

Покрај тоа, може да се забележи дека во БиХ уделот на жени на командни и раководни позиции што ги вршат униформирани лица во вооружените сили е под нивото на нивното вкупно учество во ВС (6,5%), додека ситуацијата е обратна во поглед на раководните позиции на униформирани лица во МО, каде што уделот е над нивото на вкупното учество на жените-професионални војници меѓу вработените во МО (5,2%). Во Црна Гора, уделот на жените на командни позиции во вооружените сили е над нивото на нивното вкупно учество во вооружените сили (6,2%), но извршувањето на раководни функции на униформирани лица во МО е под нивното вкупно учество меѓу униформирани лица во МО (5,9%). Во Северна Македонија, уделот на жени меѓу носителите на командни позиции на униформирани лица е малку под нивото на нивната застапеност во Армијата на Северна Македонија (9,5%), но застапеноста на раководни позиции на униформирани лица во МО е над нивното учество меѓу останатите воени лица во Министерството (9,0%). Во Србија, и во двата случаја - и на командните и на раководните позиции што ги извршуваат униформирани лица и во Војската на Република Србија и во МО, жените се под нивното учество во униформирани лица во овие две институции (9,0% во ВРС и 6,2% во МО).

Забележителни се разликите во застапеноста на жените на раководни позиции што ги вршат униформирани лица во однос на оние позиции што ги заземаат неуниформирани лица. Застапеноста на првите е пониска, а причините за ова може да се најдат во релативно неодамнешниот прием на жените во униформа на служба, а како резултат на ова сè уште нема доволно жени во

НАУЧЕНИ ЛЕКЦИИ ЗА РОДОВАТА РАМНОПРАВНОСТ ВО МИРОВНИТЕ МИСИИ

Неопходноста од ангажирање жени на значајни позиции во воените мисии на НАТО и ОН, заради ефикасност на воените операции и реализација на целите на мисијата, беше препозната и ефектуирана со чинот на распоредување на припадничка на вооружените сили на БиХ на позицијата штабен офицер во мисијата на Обединетите нации во Мали, под името МИНУСМА. Позитивниот učinok во реализацијата на целите на мисијата е видлив и преку искуствата од средбите со локалните лидери и со жените од локалните заедници кои припаѓаат на различни етнички групи. Гласот на жената во заедницата и нејзиниот глас воопшто, кој е глас на мирот, секогаш имаше силен одек во сите етнички групи, имајќи предвид дека во Мали улогите сè уште се детерминирани од традиционалните улоги и одговорности. Мажите се тие кои говорат јавно и гласно, додека жените говорат тихо, но и покрај тоа конзистентно влијаат врз ставовите на мажите. „Зборувајќи преку пораки за мир со жените од локалните заедници „успевме за сè да се разбереме“, затоа што зборувавме на ист јазик, работејќи заеднички на зачувување на мирот и на остварување на неопходната стабилност заради подобар живот за нивните заедници, семејства и деца. Нашите машки колеги не можеа да имаат една таква отворена комуникација со жените од локалните заедници, па многу често остануваа без информации важни за правење процена и планирање на операциите.“

Информација на Министерството за одбрана на Босна и Херцеговина

Една од научените лекции е поврзана со потребата да се распоредат жени-припадници на Армијата во мисија во Авганистан, каде што задачата беше да се обезбеди базата на ИСАФ и главната капија во базата. Потребата да се претресуваат лицата кои влегуваа во базата, заради тоа што имаше и жени од локалното население, налагаше и жени-припаднички на Армијата да бидат директно вклучени во работата на главната капија. Ова барање придонесе во сите состави кои се распоредуваат да бидат присутни жени-припаднички на Армијата.

Информации од Министерството за одбрана на Република Северна Македонија

Пример е и мировната операција УНИФИЛ во Либан, во која учествуваше Војската на Србија, кога на должноста лекар во пешадиската чета беше назначена жена. Имено, во рамките на проектот ЦИМИЦ, се реализираат посети на села заради медицинска заштита на цивилното население во близина на базите на мировните сили. Кога на оваа позиција е ангажирана лекарка, се забележува дека поголем број жени се обраќаат за здравствена заштита, отколку кога е ангажиран лекар. Според оценката на МО, заради ангажманот на лекарката, односот на локалното население кон припадниците/припадничките на Војската на Србија ангажирани во мировната операција е многу подобар, односно подобро се прифатени силите на терен, а со тоа е зголемена и безбедноста на припадниците/припадничките на Војската на Србија.

Информации од Министерството за одбрана на Република Србија

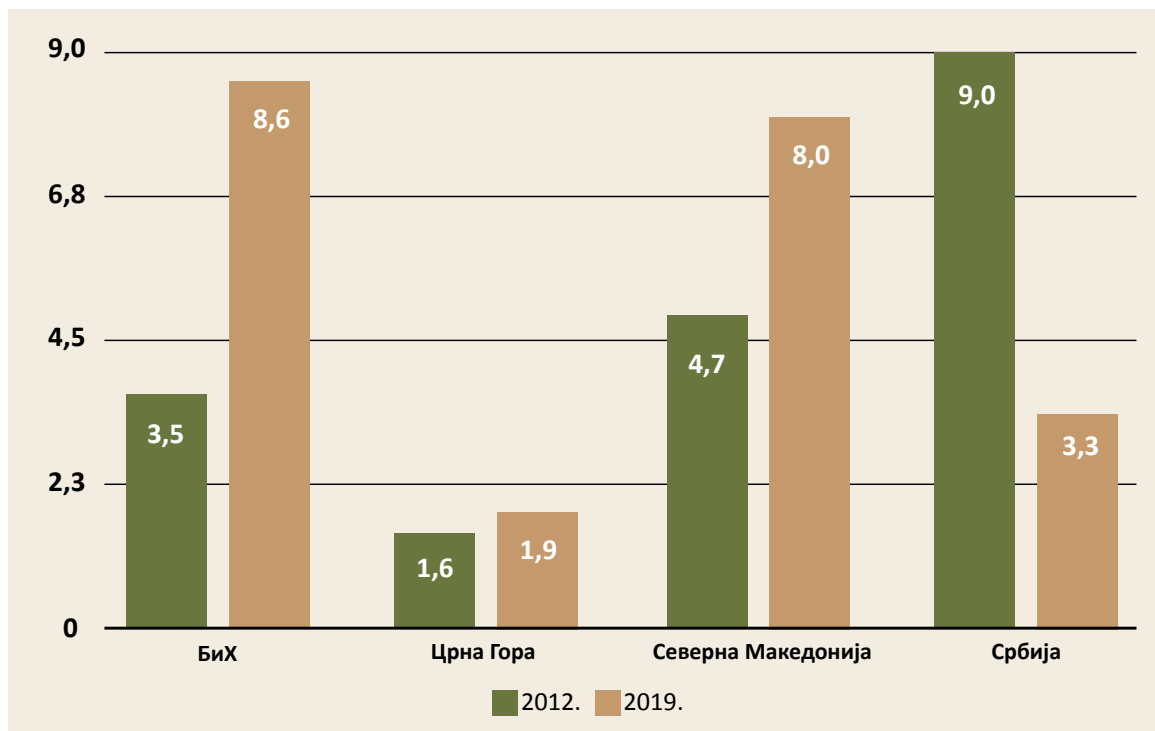
соодветните чинови што се потребни за одредени командни и раководни позиции. Дури и ако не постојат формални препреки, можно е на нивниот пат кон командни и раководни позиции да постојат одредени латентни практики на дискриминација или практики на кариерно водство, што може да ги намалат шансите на жените во униформа да достигнат до командни и раководни позиции.

4.3. Учество во мировни мисии

Учеството во мировните мисии (вклучително и мисиите на ОН, НАТО и ЕУ) претставува уште еден аспект на интеграцијата на жените во вооружените сили. Според податоците прикажани во следниот графикон, се забележува значително зголемување на уделот на жените меѓу воените лица ангажирани од МО на БиХ и МО на Северна Македонија во мировни мисии, благо зголемување во мисиите на жените ангажирани од МО на Црна Гора и значително намалување на уделот на жените во мисиите

кои ги организира Србија. Имајќи ја предвид целокупната застапеност на жените во униформа, може да се заклучи дека во 2019 година тие се недоволно застапени во мировните мисии на Црна Гора и Србија. Сепак, треба да се има предвид дека уделот на жени во мировните мисии тука е прикажан само врз основа на пресек на состојбата за една година и дека годишната флукуација може да биде значителна. Така, на пример, во извештајот на Аналитичката група за спроведување на Акцискиот план за имплементација на Резолуцијата 1325 на СБ на ОН во Србија, се наведува дека во текот на 2020 година имало 13,8% жени во рамките на силите упатени на мировни мисии од страна на МО и ВС.

Графикон 7: Учество на жени меѓу воените лица кои биле ангажирани во мировни мисии, изразено во проценти



Извор: МО на БиХ, МО на Црна Гора, МО на Северна Македонија, МО на Република Србија

Познавањето теми од областа на родовата еднаквост и Резолуцијата 1325 на СБ на ОН за жените, мирот и безбедноста се предуслов за распоредување на вработените во мировни мисии во сите четири држави. Родовата рамноправност е важен аспект на планирањето на мисиите во сите држави.

Во текот на мировните мисии во кои се ангажирани сили на ВС на БиХ се поднесуваат извештаи за родовата рамноправност, а врз основа на овие извештаи се анализираат научените лекции и се разгледуваат потребите за унапредување на родовата рамноправност во текот на мировните мисии.

Во Црна Гора, Северна Македонија и Србија, родовата рамноправност не се третира како посебна тема во извештаите кои се доставуваат до МО по учеството во мировни мисии. Во Црна Гора постои позитивна практика жените кои заминуваат во мисии да се направат повидливи, и на тој начин да се работи на нивно зајакнување и на мотивирање на другите жени да размислат за своето учество во ваквите активности на војската.⁴²

Во Северна Македонија и во Србија, иако не се доставуваат посебни извештаи за родовата рамноправност, по завршувањето на мисијата, се спроведуваат анализи и се анализираат научените лекции кои се однесуваат и на прашањата за родовата рамноправност.

42 <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. Политики и практики на привлекување жени за избор на кариера и вработување во вооружените сили

Клучни точки во процесот на интеграција на жените во вооружените сили се образовните процеси, како и практиките за привлекување жени за кариера на професионални војници во служба во вооружените сили, како и постапките и практиките за вработување.

5.1. Образование за воена професија

Во поглед на образованието за воената професија, државите во регионот значително се разликуваат. Во основа, се разликуваат два обрасца. Според првиот, постои систем на основно воено образование на ниво на средно училиште и воена академија во земјата (Северна Македонија и Србија), а според вториот, офицерскиот кадар се стекнува со образование во странство (Босна и Херцеговина и Црна Гора). Овие различни образовни системи се накратко опишани во продолжение.

Во **ВС на БиХ** се спроведуваат четири типа на институционална обука преку кои воените и цивилните лица систематски се обучуваат, а единиците се подготвуваат за извршување на мисиите:

- Основна воена обука,
- Кариерно усовршување,
- Функционална обука,
- Поддршка на обуката во единиците.

Имајќи предвид дека во БиХ нема воена академија, образованието на воените академии се стекнува во други земји во согласност со плановите за билатерална соработка. Критериумите за прием на кандидати и кандидатки на воените академии се исти, освен тестовите за физичка подготвеност, кај кои се разликуваат нормите за жени и мажи. Имено, тестовите за физичка проверка се приспособени на кандидатките со различни стандарди за исполнување на потребните физички норми за прием на воените академии во однос на кандидатите. Овие различни стандарди за физичката подготвеност се воведени токму за да се изедначат условите за жените и мажите и да се обезбеди родова рамноправност во поглед на физичката подготвеност. Генерацијата која се запиша на воени академии во учебната 2014/2015 година, успешно дипломираше, бидејќи сите 45 лица кои се запишаа, меѓу кои и 5 жени (11,1%), успешно дипломираа. Меѓу 10% најуспешни во генерацијата која дипломираше во 2019 година имаше една жена и двајца мажи. Овие податоци треба да се разгледаат во временска перспектива затоа што првата жена во БиХ се запиша на воена академија во 2005 година, а во 2012 година сè уште имаше само една жена во целата класа.

Црна Гора нема систем на воено образование, туку офицерскиот кадар главно се стекнува со образование на странски воени академии, во својство на кадети, иден офицерски кадар на Армијата на Црна Гора. Образованието на офицерскиот кадар во командно-штабните училишта и воените колеџи во странство е предуслов за офицерот/офицерката да напредува во воената кариера. Покрај тоа, за одредени специјалности во Војската, Министерството за одбрана обезбедува стипендии за студенти на цивилни факултети во земјата и во странство, за служба во Војската како офицери или цивилни лица.

Во **Северна Македонија**, за вработените во одбраната заради специфични задачи и надлежности, од особено значење е на персоналот да му се обезбеди континуирано образование и обука низ кариерата. Затоа, преку системот за образование и обука во одбраната и стражките документи се обезбедува холистичкиот пристап за развој низ кариерата преку формалното и неформалното образование. За првиот офицерски чин и за развој на воената кариера, формалното образование се реализира во рамките на високообразовните институции (воени и цивилни) во земјата и во странство. Во текот на ова образование, воениот персонал се оспособува за извршување на своите должности преку стекнување на знаења, развој на вештини и способности, како и вредности, неопходни за извршување на мисии и задачите во одбраната.

Воената академија „Генерал Михаило Апостолски“ е самостојна високообразовна институција основана со закон и е придружна членка на државниот универзитет „Гоце Делчев“ во Штип. Воената академија реализира образование и обука на питомци, кандидати за офицери и офицери во согласност со кредит трансфер системот. На Воената академија се реализира образование на прв, втор (специјализација и магистратура) и трет (докторат) циклус на студии, како и напредни курсеви за стручно и професионално усовршување (доживотно учење). По завршување на првиот циклус на студии, питомците се стекнуваат со 240 кредити според ЕКТС и призната универзитетска диплома.

Во согласност со стратешките документи како што е Долгорочниот план за развој на одбраната и годишните планови и потреби искажани од Армијата, се спроведуваат активностите за популаризација и прием на Воената академија, при што се почитуваат принципите на инклузивност и недискриминација.

Критериумите за прием на Воената академија се исти и за жените и за мажите, освен во поглед на критериумите за проверка на физичката способност, односно овие проверки се вршат според биолошките карактеристики на жените и мажите.

Во учебната 2014/2015 година, 26 лица се примени на Воената академија, од кои 27% се жени. Сите од генерацијата ја завршиле Воената академија, а меѓу 10-те % најуспешни биле двајца мажи и една жена.

На Воената академија постојат и предмети во кои се вклучени теми и содржини од областа на родова еднаквост и недискриминација. Во рамките на предметот Социологија, особено внимание се посветува на социјалните нееднаквости, стратификацијата и мобилноста со интегрирање на родовата перспектива. Во рамки на предметот Воена психологија, родовите аспекти се третираат во темите кои се однесуваат на моралот, етиката, организациската култура, еднаквоста, решавање конфликти, недискриминацијата, човековите права, ненасилство, учество во мировни мисии. Питомците се вклучени во изработка на презентации, семинарски и дипломски трудови, како и истражувања во рамки на Воената академија со теми од областа на родовите перспективи и слично. Во рамките на предметот Воена историја, има содржини за истакнати жени и мажи во меѓународната и националната историја, со посебен акцент на жените кои се симболи на феминизмот и економската, политичката моќ. Се изучуваат жени кои со својата храброст и пожртвуваност се симболи на борбата за почитување на граѓанските права, но и за еднакво учество на жените за време на воените операции (особено во Втората светска војна). Во овој предмет се опфатени и темите за борбата за еднакви права на жените низ историјата.

Секторот за човечки ресурси е надлежен за управување со системот за образование и обука во одбраната. Сите вработени во одбраната, имаат можност да се стекнат и со различни форми на неформално образование и обука. Континуираното образование и обука во текот на кариерата претставува систем на постепено надградување на компетенциите, знаењата, вештините на вработените, со цел квалитетно извршување на мисиите и задачите на одбраната и професионално извршување на функционалните должности.

Војската на Србија ги образува своите кадри на ниво на средно училиште во Воената гимназија и Средното стручно воено училиште и на додипломски и постдипломски студии на Воената академија. Матурантите на Средното стручно воено училиште стануваат подофици во одредена служба. На Воената академија се акредитирани девет додипломски студиски програми, шест магистерски програми и пет докторски студиски програми. Критериумите за прием на Воената академија донекаде се разликуваат за жените и мажите. Имено, постои разлика во проверката на физичките способности, додека сите други критериуми се исти. Кандидатите/ките полагаат тестови по математика, психотестови и добиваат оценка за здравствената состојба. Физичките способности на момчињата и девојчињата се проверуваат во четири дисциплини. Во три дисциплини, задачите се исти, додека во четвртата, момчињата прават згибови, а девојките склекови. Сепак, според МО, различните норми за момчињата и девојките се оправдани со оглед на градбата и просечната физичка сила на момчињата и девојките.

Во 2009 година, на Воената академија во Србија се запишале 240 кандидати/кандидатки, меѓу кои и 49 жени (20,4%), а во 2019 година се запишале 100 кандидати/кандидатки, меѓу кои и 14 жени (14%). Ова укажува на намален интерес за Воената академија воопшто, а особено кај женската популација. Во 2019 година дипломирале 100 студенти/студентки, а меѓу нив имало и 15 девојки (15,0%). Меѓу 10% најуспешни во класата кои дипломирале во 2019 година имало 2 жени и 13 мажи. Како и во случајот со уделот на жени во силите ангажирани во мировни мисии, високи флукутации се присутни и во овој аспект, па затоа треба да се земат предвид трендовите наместо пресеците за одделните години. Така, во извештајот на Аналитичката група за следење на НАП 1325 во Србија, се наведува дека во учебната 2020/2021 година, меѓу запишаните студенти на додипломски студии на Воената академија имало 38% девојки. Во истата година, во прва година на Воената гимназија се запишале 57% девојки, а во Средното стручно воено училиште 46% девојки.

Што се однесува до содржините за родова рамноправност, тие, исто така постојат во форма на задолжителни предмети или содржини во образовниот систем. Иако не постои поединечен предмет од областа на родовата рамноправност меѓу предметите за воено образование, во одредени предмети од областа на општествените науки на додипломски студии и усовршување се вклучени содржини поврзани со полот и родовата еднаквост. Така, во рамките на предметот *Социологија и воена етика* на додипломските студии се опфатени и содржини за семејството, општествените разлики и нееднаквости. Во рамките на предметот *Право за одбраната и меѓународно хуманитарно право* се изучуваат содржини поврзани со заштитата на жените во услови на војна, како и Резолуцијата 1325 на СБ на ОН и други резолуции. Во рамки на предметот *Управување со човечки ресурси* се изучуваат родовите аспекти на селекцијата, образованието и развојот. Покрај тоа, кариерното усовршување вклучува обука и образование на жените во системот на одбраната, како и напредување на жените во системот на одбраната и лидерство на жените.

Во МО се проценува дека е потребна понатамошна работа на создавање на поквалитетни содржини за родот и родовите прашања што би биле вклучени во наставните програми за одделни предмети (предлог за мал проект,⁴³ организирање состаноци за дискусија за содржините на наставните предмети и сл.).

43 Во рамките на втората фаза од проектот Зајакнување на регионалната соработка во вклучувањето на родовата перспектива во реформата на безбедносниот сектор во Западен Балкан, министерствата за одбрана беа поканети да предложат мали проекти кои придонесуваат за постигнување родова рамноправност во нивните институции преку: зајакнување на постојните механизми за родова рамноправност, зголемување на капацитетите за анализа и употреба на податоци разделени по пол во развојот на политиката за човечки ресурси, градење на институционалните капацитети за спречување и решавање случаи на родово заснована дискриминација и сексуално вознемирување и ревидирање на програмите за воено образование за да се вклучи родовата перспектива. Во периодот од 2019 до 2021 година, министерствата за одбрана номинираа 34 мали проекти што активно ги реализираат со поддршка на УНДП СЕЕСАК.

5.2. Привлекување на жените за избор на кариера во вооружените сили

Во однос на активностите и мерките кои се преземаат за привлекување жени за избор на кариера на професионални војници и вработување во МО и ВС, се забележува зголемување на бројот и разновидноста на активностите, како и на обемот и на интензитетот на нивното спроведување. Сепак, треба да се има предвид дека промотивните мерки имаат ограничени можности за влијание и дека, всушност, низа други фактори влијаат на степенот до кој жените почесто се определуваат за воената професија и се пријавуваат за служба во вооружените сили. Некои од овие фактори се однесуваат на условите за вработување што потенцијалните или сегашните вработени ги споредуваат со условите за вработување во други сектори, како што се платите, социјалните права (здравствено, пензиско и инвалидско осигурување, должина на минималниот стаж за остварување право на пензија, право на платено боледување и годишен одмор, работа во смена, можности за флексибилно работно време, разни мерки за поддршка на родители на мали деца, висина на заработувачката, тежина на условите за работа, ризици и сл.). Другите, пак, се однесуваат на можностите за вработување, социокономските услови во домаќинствата во кои живеат потенцијалните или сегашните вработени итн. Не треба да се исклучат и културните фактори, како што се нормите и вредностите поврзани со родовите улоги, притисокот на општествената средина во поглед на прифатливите професии и кариери за мажите и за жените, кои влијаат врз изборите на жените, вклучително и на оние во врска со кариерата, а кои бавно се менуваат.

Во **МО и ВС на БиХ** се користат разни промотивни материјали во кои се прикажуваат фотографии на жени во вооружените сили и се користи родово чувствителен јазик. Се споделуваат телефонски броеви на кои кандидатките и кандидатите можат подетално да се информираат за работните места во вооружените сили, како и телефонски броеви или интернет-страници на кои се достапни конкретни информации за жените во поглед на придобивките и предизвиците поврзани со работата во вооружените сили. Исто така, потенцијалните кандидатки и кандидати се информираат преку ТВ-емисии, публикации на МО и ВС на БиХ и во текот на деновите на „отворени врати“, кога на младите им се претставува војничкиот позив, животот и работата на припадниците на ВС, се презентираат задачите кои ги носи војничкиот позив, се претставува вооружувањето и слично. Досега, според процената на МО, се забележува добар одзив и меѓу девојките и меѓу момчињата. Информации се пласираат и во медиуми кои имаат првенствено женска публика, се дистрибуираат на места кои ги посетуваат жени, како и во медиуми кои имаат главно женска публика. Со цел да се постигне еден континуиран процес на промоција на воениот позив, МО на БиХ има потпишано договори со Министерството за образование во БиХ за промоција на воениот позив, и во согласност со истите, претставници на МО посетуваат универзитети и училишта како целни групи за промоција на воениот позив. Покрај нив, се посетуваат и органи на власта од пониските нивоа, како и центри за вработување.

Во **МО и Војската на Црна Гора**, со цел систематско привлекување жени, Министерството за одбрана донесе *Насоки за привлекување и задржување жени во ВЦГ*, кои се наменети за командниот состав на војската, организациските единици кои се занимаваат со човечки ресурси, планирање и развој, образование и обука, операции, односи со јавноста, како и сите структури во рамките на Министерството за одбрана и војската, кои се надлежни за регрутирање, прием, избор и професионален развој на лица во војската. Еден од најважните механизми за привлекување жени се годишните планови за привлекување кадри за потребите на ВЦГ, во кои женската популација претставува посебна целна група за која се дефинирани промотивни пораки и се конципираат активности.

Со цел да се зголеми мотивацијата на младите жени да изберат воена кариера се спроведуваат различни кампањи. Една од таквите кампањи за привлекување жени се спроведува во текот на промоцијата на огласи за прием на мажи и жени војници по договор, избор на кадети и стипендисти, доброволно служење на воениот рок, учество во проекти. Промотивните пораки се однесуваат на промовирање на еднаквата достапност на службата во војската, еднаквите способности на жените и мажите за извршување на сите војнички должности, кариерниот развој на жените според принципите на еднакви можности и слично. Активностите кои се однесуваат специјално на женската популација се состојат од објавување репортажи и интервјуа со учесници во воениот камп⁴⁴, кадетки и жени-професионални воени лица, учеснички во мировни мисии, на ТВ станиците и во печатените медиуми, во женски списанија, на социјалните мрежи. При организирањето на саеми за унапредување на воената професија се обезбедува посебен инфо пулт посветен на жените во војската. Во настапите за промовирање на воената професија од каков било вид се користи родово чувствителен јазик. Во текот на промотивните активности се ангажираат припаднички на ВЦГ.

Во овие различни промотивни активности се прикажуваат фотографии на жени во ВЦГ, се дистрибуираат телефонски броеви или адреси на интернет-страници на коишто кандидатките можат да добијат подетални информации за работните места во ВЦГ, вклучително и информации наменети конкретно за жени. Во видеоматеријалите што ја промовираат војската, образованието на странски воени академии, приемот и воопшто нејзиното значење и улога во општеството, подеднакво се ангажираат и припаднички на војската. За потребите поврзани со одржувањето саеми е испечатена брошура која се однесува на жените, со наслов: *Придружи се... станете дел од нас, бидете активни, обликувајте ја својата иднина*. Изработена е и веб-апликација за да се воспостави директна комуникација со целните групи, вклучително и жени.

Покрај ширењето информации за кариерата во ВСГ во медиумите и преку образовниот систем, се спроведува и информирање преку специјално организирани трибини. Во организација на Министерството за одбрана, вакви информативни трибини се

⁴⁴ Летниот воен камп е проект на Министерството, кој се организира години наназад со цел да се зголеми свеста на средношколската популација за Војската, нејзината улога и значење во општеството, како и поголемо информирање за различните можности на воениот позив. Повеќе за кампот на линкот: <https://www.gov.me/clanak/ljetnji-vojni-kamp>

одржуваат во сите општини на Црна Гора. Покрај тоа, информации се дистрибуираат и на саеми, во трговски центри, како и во текот на различни презентации кои се организираат во Министерството за студенти. Ширењето на информациите се врши и преку предавања и панели во организација на други актери, во рамките на деновите на отворени врати на ВЦГ, со користење интерни механизми за популаризација на воената професија и дистрибуција на информации за објавените огласи со испраќање е-пошта до сите вработени во Министерството и ВЦГ во форма на известувања. Покрај тоа, на учесниците во различни проекти им се предлага да ги информираат и своите врстници за можностите за воената служба, како форма на пасивен маркетинг и слично.

Деновите на отворени врати на Војската на Црна Гора се традиција што со години се практикува од страна на Министерството и Војската. Се организира во различни единици на војската, со главна цел да се информира јавноста за улогата и значењето на војската, а учениците од повисоките години од средно училиште и студентите за можностите за воена служба. Учесници се деца од градинки, основни и средни училишта и факултети. Покрај излети за ученици и студенти, се организира и техничко-тактички собир, крстарење со училишниот брод по Јадранот и слични активности. Во овие активности, исто така, редовно учествуваат и жени од ВЦГ.

Во **Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија** се применуваат бројни афирмативни мерки за привлекување персонал во одбранбениот систем, во согласност со *План на активности за популаризација на воената професија заради привлекување персонал за служба во Армијата*:

- На конкурсите за запишување питомци/питомки на Воената академија и огласите за прием на професионални војници, има посебен параграф со кој девојките и жените се охрабруваат да се приклучат на Армијата;
- Охрабрување на девојките и жените преку кратки видеообраќања и спотови од жени-припадници на Армијата како успешни приказни;
- Се поттикнуваат и преку медиумска кампања (преку социјалните мрежи и интернет-страницата на Министерството), преку информативните гласила, гостувања на жени-припадници на вооружените сили во телевизиски емисии итн.

Активностите за популаризација на воената професија се спроведени од тимови составени од претставници од Министерството и Армијата во кои беше застапен и родовиот принцип, односно во секој тим имаше и жена-припадник на Армијата. Преку видеоприлози се презентирани лични приказни и изјави за работни ангажмани во Армијата и во мисиите во странство, со цел да се препознае една привлечна професија со нови предизвици.

Министерството за одбрана отвори потстраница на својата веб-страница, „Пријави се, биди дел од Армијата на Република Северна Македонија“, посветена на популаризација на воената професија, која е активна во континуитет и се ажурира со нови информации во врска со актуелните огласи, документи потребни за пријавување, услови и критериуми за селекција. Покрај ова, видеоклипови насочени кон популаризирање на воената професија и информирање за објавените конкурси за примање на нови кадри се дистрибуираат преку социјалните мрежи каде што Министерството за одбрана и Армијата се активно присутни – Facebook и Twitter.

Презентирани се кратки видеа со интервјуа, изјави и пораки на припадници/припаднички на Армијата - воен персонал со различни чинови, жени-воени лица од различна етничка припадност, воен персонал што учествува во мисии надвор од Република Северна Македонија, како и неколку видеопрезентации за условите за живот и студирање на Воената академија и за доброволно служење на воениот рок во Армијата.

Се дистрибуираат и печатени материјали, како летоци, плакати и брошури **банери** со информации кои придонесуваат за популаризација на воената професија. Армијата е присутна и на годишните саеми за вработување, каде се промовира воената професија на посебни штандови со промотивни материјали. Како дел од иницијативите за популаризација на воената професија, беше дистрибуирана брошура преку Агенцијата за вработување „Информирање на граѓаните на Република Северна Македонија за начинот и постапката за доброволно служење на воен рок во Армијата.“, пред сè наменета за младите на возраст од 18 до 25 години. Популаризацијата на воената професија, во поширок контекст, се спроведува и во рамките на „настани ширум заедницата“, каде што покрај претставувањето на вооружените сили, задолжително се поставува и информативен штанд за привлекување на млади луѓе во Армијата, каде се дистрибуира печатен промотивен материјал. Промотивни активности на Армијата за Денот на НАТО, 4 Април, како и активности во рамките на најголемите воени вежби, се организираат на најфреквентните места во повеќе градови во земјата.

Во рамки на активностите за одбележувањето на Денот на Армијата се спроведуваат и разни промотивни активности. Се поставува и штанд за промоција на Воената академија, на кој заинтересираните кандидати/кандидатки можат да добијат информации преку брошури, а исто така и усно да се информираат за начинот на прием на Академијата, за текот на образованието и предностите на воената професија. Во текот на годината се организираат и неколку отворени денови за средби на припадници на Армијата и Воената академија со граѓаните. На овој начин, граѓаните можат да ги посетат касарните, односно единиците, и одблиску да се запознаат со амбиентот, условите за работа и секојдневните задачи на вооружените сили. На тој начин добиваат слика за тоа како практично изгледа еден работен ден на припадниците на вооружените сили.

И во МО и **Војската на Република Србија** се применуваат различни мерки со цел да се зголеми бројот на жени во Војската на Србија. Овие мерки вклучуваат популаризација на работата во војската преку медиумите, во играни серии, документарни

програми и информации од јавен карактер. При подготовката на промотивни материјали, се води сметка на фотографиите да се прикажат жени од вооружените сили, да се дистрибуира телефонски број или интернет-страница каде што кандидатките и кандидатите можат да добијат подетални информации за работните места во ВС, се води сметка конкурсите за прием на нов персонал да бидат родово чувствителни. Покрај тоа, посебно се пристапува и кон информирање преку медиумите кои имаат првенствено женска публика, преку образовниот систем и преку општествените мрежи.

Во Војската на Србија, деновите на отворени врати се спроведуваат на планиран и организиран начин на територијално, односно гарнизонско ниво. Касарната, носител на гарнизонски работи во некое поголемо место, организира прикажување на вооружувањето, опремата, униформите, персоналот итн., во еден ден во текот на викенд (генерално во сабота). Покрај техничките средства стојат старешини од двата пола кои ги презентираат своите должности во војската пред граѓаните и одговараат на разни прашања од граѓаните. Меѓу овие прашања, често се поставуваат и прашања во врска со вработувањето, условите за работа, висината на приходите, обуката, напредувањето итн. Целта на отворените врати е да се приближи Војската на Србија до локалното население, да се разбијат предрасудите за тешката воена професија, затвореноста на војската за јавноста и афирмација и повик за вработување во Војската на Србија.

Слично на отворените денови, Војската активно учествува и на саеми за вработување, со цел да се мотивираат граѓаните за пополнување на слободните работни места во Војската на Србија. На саеми се дели промотивен материјал, а приемот во Војската во Србија се спроведува преку јавни конкурси кои може да се најдат на веб-страницата на Министерството за одбрана со сите детални информации за општите и посебните услови, статусот, потребното образование, документите кои се доставуваат за одредено работно место.

5.4. Практики за вработување во одбраната и родовата рамноправност

Практиките за вработување се една од клучните точки во процесот на интегрирање на жените во вооружените сили. Доколку имаат елементи на директна или индиректна дискриминација, тие можат, и покрај интензивните промотивни активности и мерки, да доведат до континуирано помал избор на жени. Дури и ако не се карактеризираат со никакви елементи на отворена или прикриена дискриминација, доколку не се зајакнати со мерки за афирмативна акција за поттикнување на вработувањето на помалку застапените групи (во овој случај жените), тие може да бидат неефективни од гледна точка на порамномерни резултати во структурата на вработените.

Со оглед на информациите доставени од Министерствата за одбрана на четирите држави, на политиките и практиките за вработување им се дава големо значење. Подобрувањето на законските и подзаконските акти, интерните политики за вработување и политиките за управување со персоналот, синхронизирањето на промоциите со огласувањето на работните места, приспособувањето на стандардите за физичката подготвеност на жените, се само некои од елементите на практиките за вработување со кои се настојува да се постигнат еднакви можности за жените и мажите.

Министерствата спроведуваат анализи на вработувањето и врз основа на тоа даваат препораки за новите циклуси на вработување, вклучително и препораки за зголемување на бројот на вработените жени. Во одредени држави (на пр., БиХ), комисиите за прием на нови кадри мора да имаат жени меѓу членовите. Во сите држави, при прием на кандидатите/кандидатките се врши проверка во однос на кршењето на човековите права, а лицата кои се осудени за семејно насилство и родово базирано насилство не можат да се примат на служба.

Сепак, постојат и елементи што треба понатаму да се унапредуваат со цел дополнително да се поттикне вработувањето на жените во редовите на професионалните војници, како и да се отстранат структурните и културните бариери што стојат на патот на помасовното определување на жените за воена кариера. Земајќи ги предвид особеностите на практиките на четирите држави, во продолжение се прикажани информации за секоја држава поединечно.

Босна и Херцеговина

Вработување

Во согласност со *Планот и динамиката на отпуштање на персоналот* и *Планот за прием на персонал* врз основа на испразнети формациски места, одлуката за потребите за прием на воена служба ја донесува министерот за одбрана на БиХ, на предлог на началникот на Заедничкиот штаб (ЗШ) на ВС на БиХ. Во воена служба може да биде примено секое лице коешто ги исполнува општите услови за прием и посебните услови пропишани со конкурсот/огласот во согласност со *Законот за служба* и *Правилникот за прием на воена служба*. Во согласност со овој правилник, постапката за прием опфаќа прием, преглед и оценка на пријавите на кандидатите за конкурсот, тестирање, здравствени прегледи, безбедносни проверки, обука на кандидатите и склучување Договор за прием на воена служба. Целиот процес трае 6 месеци за кандидатите/кандидатките за војници и подофицери, а 14 месеци за офицери. Критериумите за прием на воена служба се разликуваат за жените и за мажите во однос на тестот за физичка подготвеност, бидејќи се дефинирани различни норми. Тестовите за физичка проверка се приспособени на кандидатките. Постапката за безбедносна проверка на кандидатот/кандидатката вклучува проверка на сите факти наведени во *Прашалникот за проверка*, како и соработка со сите релевантните агенции и институции при собирање на безбедносно релевантни информации кои се потребни за формирање на конечниот *Извештај за извршена проверка*. Кандидатите/кандидатките не можат да бидат ангажирани во ВС на БиХ ако имаат историја на кршење на човековите права, вклучително и семејно насилство или сексуално насилство.

Вработувањето се врши во согласност со Политиката за родова рамноправност во МО и ВС на БиХ во која како една од целите се дефинира „*постигнување вистинска родова рамноправност на половите дефинирана со Законот за родова рамноправност на БиХ*“. Меѓутоа, нема квоти за застапеност на жените во вооружените сили, а ниту годишните цели со кои се дефинира планираното регрутирање на кадарот не го дефинираат приемот на нови кадри според полот. Овие цели се утврдени во согласност со Планот на потребите за прием врз основа на испразнетите формациски позиции. Без оглед на фактот што уделот на жените не е дефиниран како квантифицирана цел што треба да се постигне, се спроведуваат мерки со цел да се зголеми бројот на жени во ВС на БиХ кои беа споменати во претходното поглавје.

Следење на практиките за вработување и родова сензибилизација на кадровските комисии

Со цел да се следи вработувањето, се спроведува годишна анализа на управувањето со персоналот, која има цел да укаже на позитивните и негативните околности во областа на управувањето со персоналот. Врз основа на оваа анализа, се препорачуваат мерки, активности и постапки што треба да се преземат во наредниот период, со цел да се постигнат најдобри можни резултати во областа на управувањето со персоналот. Приемот во воена служба е еден од поважните аспекти на овие анализи. Врз основа на анализите кои се спроведени во периодот 2017-2019 година, констатирано е дека комисиите за прием на воена служба работеле во согласност со законските и подзаконските акти што ја регулираат оваа област.

Преземени се и чекори за сензибилизација на членовите на кадровските комисии за родовата рамноправност. Членовите на комисијата за избор и прием на воена служба се именуваат со одлука на министерот за одбрана и се должни да работат во согласност со законските и подзаконските акти што ја регулираат оваа област. Изборот на кандидати се врши врз основа на листа на успешност. Сите членови на комисиите за регрутирање посетуваат курсеви од областа на родовата рамноправност. Покрај тоа, со *Правилникот за прием на воена служба* се дефинира и обврската во комисијата за избор да членуваат и жени и мажи.

Црна Гора

Вработување

Во Црна Гора постои јасно дефиниран стратешки пристап во врска со вработувањето жени во вооружените сили. Во *Стратегискиот преглед на одбраната на Црна Гора* од 2018 година се наведува дека Министерството за одбрана ќе продолжи да обезбедува еднакви можности за жените и мажите за вработување и кариера во војската, како и да обезбедува континуирана поддршка на жените за усовршување и развој на нивната кариера, и дека ќе им обезбеди отвореност и достапност на сите, а особено на водечките позиции. Во *Долгорочниот план за развој на одбраната 2019-2028*, зголемувањето на бројот на жени на командни должности, во мисии и операции, е утврдено како еден од приоритетите на прво ниво, а во рамките на програмската област „Регрутирање на персонал“ се наведува дека со активна промоција на воената професија треба војската што е можно повеќе да се приближи до помладата женска популација. Во јули 2016 година, Министерството за одбрана ја донесе *Стратегијата за управување со човечки ресурси во Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора*, со која се дефинира политиката за родова рамноправност и во врска со тоа утврдените стратешки цели кои се однесуваат на зголемување на застапеноста на жените во војската, на командни должности и во мисии. Стратегијата се спроведува со годишни акциски планови кои ја опфаќаат и политиката за родова рамноправност и целите во таа област, и кои предвидуваат донесување интерен план за родова рамноправност во Министерството и во Војската секоја година.

Со *Законот за Војската на Црна Гора* се предвидува дека при приемот на служба во ВЦГ се води сметка, меѓу другото, и за родово балансираната застапеност. Методологиите за процена за прием на служба, образование на кадети и стипендирање на студенти, предвидуваат критериум дека во случај двајца кандидати од различен пол да имаат ист број на бодови, во процесот на селекција предност ќе има кандидатот од женски пол.

Врз основа на *Правилникот за начинот на прием на лица на служба во Војската на Црна Гора и резервниот состав на Војската и начинот на избор на кадети*, покренувањето на постапката за прием на лица го предлага Генералштабот, во согласност со плановите за вработување. Јавниот оглас ги содржи општите услови, кои се истовремено и законски дефинирани услови, но и посебни услови кои се утврдуваат за секое формациско, односно работно место. Општите услови подразбираат дека кандидатите/кандидатките треба да бидат државјани на Црна Гора и да немаат државјанство на друга држава; да не се помлади од 18 години; да ги исполнуваат барањата во однос на здравствената и психолошката способност за служба во војската; да ги исполнуваат критериумите во однос на физичката подготвеност, во согласност со стандардите кои ги утврдува Министерството; да имаат соодветно образование; да не се осудувани на безусловна казна затвор во траење подолго од шест месеци, односно да не се правосилно осудувани за кривично дело против уставниот поредок и безбедноста на Црна Гора, човештвото и други добра заштитени со меѓународното право, животот и телото, човековите и граѓанските слободи и права, сексуалната слобода, бракот и семејството, здравјето на луѓето, заштитата при работа, општата безбедност на луѓето и имотот, правниот сообраќај, службените должности, правосудството, јавниот ред и мир, честа и угледот на Војската на Црна Гора, имотот и државните органи, против нив да не се води постапка за кривично дело кое се гони по службена должност; да не им е забрането со правосилна пресуда да вршат одредена дејност, односно должност; во последните три години пред приемот на служба во Војската да не им престанала службата во државен орган или правно лице заради посериозно прекршување на службената должност и да не постојат никакви безбедносни пречки за прием на служба во Војската.⁴⁵

Кандидатите/кандидатките приложуваат потврда од надлежен орган дека против нив не се води кривична постапка заедно со останатата документација. Кандидатот/кандидатката не може да биде ангажиран/а во ВЦГ доколку има историја на кршење на човековите права, како што се сторено семејно насилство или сексуално насилство. Ова првенствено е дефинирано со Законот за ВЦГ, кој е операционализиран со Правилник.

Критериумите за прием во воена служба се разликуваат за жените и мажите во аспектот кој се однесува на проверката на физичката способност. Комисиите за прием ги спроведуваат постапките за избор во согласност со методологиите кои обезбедуваат транспарентен и објективен процес, што овозможува целосна примена на системот на заслуги.⁴⁶ Се прави ранг-листа на кандидатите, во која е опфатен секој од критериумите, успехот во текот на образованието, оценките од тестирањето и од интервјуата. Ранг-листата им е достапна и на кандидатите/кандидатките на увид, во делот што се однесува на успехот во проверките. Ранг-листата, исто така им олеснува на комисиите за прием да го оценат квалитетот на пријавените кандидати/ки. Системот за избор на кандидати/кандидатки е подложен на интерна анализа со цел да се оцени ефикасноста. Во периодот 2017-2019 година беше спроведена една таква анализа на процесот на избор. Наодите од оваа анализа укажаа дека се примени кандидати/кандидатки кои ги исполнуваат условите на огласот и кои постигнале задоволителни резултати на сите проверки. Исто така, регистриран е мал број повлекувања на пријави во текот на постапката за избор и висок успех на примените кандидати/кандидатки во образованието или обуката.

Следење на практиката на вработување и родова сензибилизација на кадровските комисији

Во МО на Црна Гора оценуваат дека е потребно дополнително да се унапредат елементите на процесот на селекција, со цел да се осигури дека постапките и процесите на селекција не само што ги одразуваат највисоките стандарди на транспарентни постапки и примената на критериуми со кои се избираат најуспешните кандидати/кандидатки, туку и да се осигури дека сите елементи на процесот на селекција доследно ги интегрираат принципите на родовата рамноправност. Ова подразбира и дека членовите/членките на комисиите кои се занимаваат со регрутирање на нов персонал треба да бидат едуцирани за родовите принципи, како и тоа дека комисиите треба да бидат родово балансираны во својот состав. Во сегашните услови, сите членови/членки на комисиите немаат поминато обука за родово рамноправност. Исто така, не постојат интерни прописи кои би обврзувале жените да бидат застапени во комисиите за прием на нови кандидати исто колку и мажите. Ова се аспекти на кои треба да се работи во наредниот период.

Република Северна Македонија

Вработување

Интегрирањето на родовата перспектива во стратешките документи е важна основа и за приемот на жените во вооружените сили. Во Стратегијата за одбрана се нагласува дека принципот на родово еднаквост ќе биде опфатен во сите фази на одбранбената политика и планирање.

Дел од политиките кои ги содржи Стратегијата за управување со човечките ресурси во одбраната, претставуваат основа за прием на жени и за развој на нивната кариера. Политиката за привлекување на персоналот во одбраната ги дава насоките за воспоставување на моделите на привлекување и прием на персонал; популаризација на одбранбените професии во општеството и фокусирано привлекување на критични одбранбени специјалности.

Политиката за структура на персоналот во одбраната ги дава насоките за: утврдување на потребите од персонал во одбраната; структурирање на потребните вештини и компетенции по хиерархија и меѓузависност; утврдување на потребите за развој на вештините и компетенциите (влезен параметар во системот на образование и обука); утврдување на потребите за регрутација и пополнување со персонал.

⁴⁵ Закон за војската, член 47.

⁴⁶ Односно систем во кој се наградува според заслугите.

Стратешкиот пристап на Воената академија во оваа сфера се базира врз основа на Долгорочниот план за развој на одбраната и останатите стратешки документи на Министерството за одбрана. Активностите на Воената академија за популаризација на воената професија, селекција и прием на жени на студии во Воената академија се спроведуваат врз основа на принципот на инклузивност и недискриминација.

Приемот на нови кадри – професионални војници во Армијата се одвива во согласност со воспоставениот систем на *планирање, програмирање, буџетирање и извршување* (ППБИ). На годишно ниво се планира вкупниот број на мажи и жени професионални војници кои треба да се примат на служба во Армијата, поделени по родови и служби. Врз основа на искажаните потреби од Генералштабот, МО објавува јавен оглас за избор и прием на кандидати/кандидатки за професионални војници.

За работа на определено работно време со договор за вработување во времетраење од 4 (четири) години со можност за негово продолжување повеќе пати, но најмногу до навршување на 45 години возраст по избор, се објавува јавен оглас за избор и прием во согласност со законот.

Условите за прием се исти и за жените и за мажите и се пропишани со *Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија РСМ*. Овие услови предвидуваат дека кандидатите мора да бидат државјани на Република Северна Македонија, да бидат полнолетни и да имаат посебна здравствена и физичка способност. Посебните услови предвидуваат дека кандидатите треба да имаат завршено средно образование и дека не смеат да бидат постари од 25 години на денот кога истекува рокот за пријавување на конкурсот за прием на професионални војници.

Јавниот оглас се објавува на интернет-страницата на МО и во најмалку два дневни весници, од кои најмалку во еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во еден весник што се издава на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

Фазите на прием на нови кадри, во согласност со *Правилникот за начинот на спроведување на постапката за прием на кандидати за офицери, односно подофицери, професионални војници и цивилен персонал на служба во Армијата на Република Северна Македонија*, опфаќаат:

- Проверка на податоците кои кандидатите ги изнеле како вистинити во формуларот за апликација;
- Проверка на физичката подготвеност во согласност со Правилникот за начинот на одржување и проверка на физичката способност на активниот воен персонал на служба во Армијата на Република Северна Македонија;
- Проверка на здравствената способност во согласност со Правилникот за мерилата на оценување на посебната здравствена и физичка способност на активниот воени персонал за служба во Армијата на Република Македонија;
- Интервју за кандидатите кои успешно ги поминале здравствените и физичките прегледи и ги исполнуваат законските услови, се покануваат на интервју од страна на Комисијата која ја формира министерот/министерката за одбрана.

При самите процедури за безбедност на проверка, доколку се потврди дека лицето има извршено повреда на законските регулативи, вклучувајќи и повреда на човековите права, истото не може да се стекне со безбедносен сертификат, со што не може да се изврши прием во Армијата.

Проверката за физичка подготвеност ја спроведува Комисијата за проверка на физичката способност која се формира со Решение на министерот/министерката за одбрана, а работи во согласност со *Правилникот за начинот на одржување и проверка на физичката способност на активниот воен персонал на служба во Армијата на Република Македонија*. Проверката на здравствената состојба и психолошкото тестирање за оцена на способноста за воена служба ги врши военоемедицинската комисија на Министерството за одбрана, формирана со Решение на министерот/министерката за одбрана, а таа работи во согласност со *Правилникот за мерилата на оценување на посебната здравствена и физичка способност на воениот персонал за служба во Армијата на Република Македонија*.

Кандидатите/кандидатките кои не се примени добиваат писмено известување од Комисијата за спроведување на постапката за избор и прием со образложение на причините заради кои не се примени, а потоа имаат право на жалба до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен.

Објективноста на процесот на вработување се постигнува така што покрај Комисијата за спроведување на постапката за прием, што е утврдена со Решение на министерот/министерката за одбрана, во постапката исто така учествуваат и организациските единици на Министерството, Военоемедицинскиот центар и Генералштабот на Армијата, секој со својата надлежност.

Според наводите на МО, при изборот на кандидати се зема предвид соодветната и правична застапеност на припадниците на етничките заедници и развојот на родовата перспектива, со почитување на принципите на стручност и компетентност. Целиот процес во просек трае од 2 до 3 месеци.

Следење на практиките за вработување и родова сензибилизација на комисији за прием

Во МО и во Армијата се спроведува интерна анализа на процесот на вработување во согласност со Системот за ППБИ (планирање, програмирање, буџетирање и извршување), а интерните анализи се спроведуваат и на Воената академија, каде се врши селекција и прием на питомци.

Република Србија

Вработување

Постапките за вработување се слични и во Србија, кандидатите/кандидатките мора да поминат безбедносна проверка, тест за психолошка процена и тест за англиски јазик. Проверката на кандидатите/кандидатките, исто така подразбира и дека лицата кои имаат историја на кршење на човековите права, вклучително и семејно насилство и сексуално насилство, не можат да бидат ангажирани во вооружените сили.

Следење на практиките за вработување и родова сензибилизација на кадровските комисии

Комисиите за прием на нов персонал не се обврзани да вклучуваат жени и мажи меѓу членовите, ниту пак имаат обврска да посетуваат курсеви од областа на родовата рамноправност. Комисијата врши рангирање врз основа на критериумите, а прворангираните се примаат без оглед на полот. Според наводите на МО, клучните ефекти од политиките за привлекување жени се рефлектираат во зголемено учество во образованието за воената професија, а потоа спонтано доаѓа и до нивно поголемо учество меѓу вработените. Досега не е спроведена интерна или екстерна анализа на мерките за ефикасност на системот за селекција.

6. Развој на кариерата и условите за работа

Можностите кои ги имаат жените за унапредување во повисоки чинови или на раководни места, како и различните услови за работа, влијаат врз задоволството од работата и кариерниот развој на жените во вооружените сили, но исто така и придонесуваат за целокупниот впечаток за вооружените сили како работодавач, а со тоа придонесуваат и за привлекување на поголем број жени. Наодите од истражувањето укажуваат дека во системите на одбраната во четирите држави постојат системи за следење и унапредување на персоналот кои се во основа родово сензитивни, но не одат подалеку од родово разделени евиденции и обезбедувањето еднакви услови, односно не содржат практики кои на подлабок начин би воделе сметка за специфичните потенцијали и потреби на жените и би обезбедиле родово специфични форми на систематска поддршка. Кариерниот развој главно се потпира на различните обуки кои им се достапни на жените и мажите, а критериуми за унапредување и условите за работа се дефинирани на ист начин за жените и мажите, без да се земаат предвид дополнителните оптоварувања што ги имаат жените во општествата во регионот заради нивната доминантна улога во грижата за семејството. Воспоставени се евиденции за флукуацијата и причините за откажување од кариерата на жените во униформа, но тие не се доволно прецизни за да можат да се согледаат вистинските причини за напуштање на воената служба. Условите за работа се приспособени на потребите на жените во различни аспекти, иако има уште многу простор за нивно подобрување, како во физичките и материјалните аспекти (униформи, физички услови за работа), така и во аспектите кои се однесуваат на поддршката во кариерниот развој (на пример, систем на менторство итн.).

6.1. Следење и унапредување на персоналот

Во **МО и ВС на БиХ** постои систем на следење, усовршување и напредување на персоналот. Според информациите на МО, професионалниот развој и управувањето со кариерата на професионалните воени лица се дефинира, се планира, се организиран и се спроведува со цел да се обезбеди пропишан и транспарентен професионален развој и ефикасно управување со кариерата, во согласност со потребите на службата, прописите, професионалното искуство и способностите. Системот за развој на кариера е дефиниран со *Правилникот за професионален развој и управување со кариерата*. Според оцената на МО, воспоставени се квалитетна формално-правна основа и систем за управување со кариера кој го опфаќа и прашањето на рамноправноста меѓу половите, така што ефектите во вид на зголемен број жени на повисоки чинови ќе се согледаат во наредниот период, односно како што ќе се развива кариерата на припадничките на понезниот пол во рамките на системот на одбраната.

Со цел следење на движењето на персоналот, воспоставен е механизам за следење на флукуацијата. Овој механизам ја користи електронската база на податоци ОРАКЛЕ (ORACLE), која се води во МО и ВС на БиХ. Базата содржи листи на успешност во кои се евидентираат професионалните воени лица бодирани според пропишаните критериуми.

Во **МО и Војската на Црна Гора**, врз основа на *Законот за Војската на Црна Гора*, определено е унапредувањето на воените лица да се врши во согласност со законскиот пропис и потребите на службата, додека потребите за унапредување се утврдуваат со Планот за унапредување на воени лица. Со Законот се дефинирани и условите за унапредување во повисоки чинови за професионалните воени лица, како што се соодветните оценки, непостоењето на безбедносни пречки, неказнувањето за кривично дело со казна затвор во определен временски период, неказнувањето за дисциплински престап, поминувањето соодветно време во одреден чин, познавање на англискиот јазик според NATO стандардот „STANAG 6001“, пополнувањето на формациски места за повисок чин и слично, како и деталните услови за унапредување во офицерски и подофицерски чинови. Изборот на офицери и подофицери за редовно унапредување се врши еднаш годишно, врз основа на условите пропишани со овој закон, Планот за унапредување на воените лица и критериумите што се однесуваат на: стручните и работните квалитети, земајќи ги предвид оценките; нивото на образование и усовршување; мислењето на претпоставените; работното искуство; плановите за кариерен развој и други податоци, а во согласност со методологијата за спроведување на постапката за редовно унапредување на офицери, односно подофицери, што ја донесува Министерството за одбрана. Изборот на офицери и подофицери за редовно унапредување го врши комисија формирана од министерот за одбрана. Министерството за одбрана го пропишува начинот за избор на офицери, односно подофицери за редовно унапредување. Офицерите и подофицерите може да бидат и вонредно унапредени доколку, покрај исполнувањето на определените услови, сторат нешто од посебно значење за заштитата на животот и здравјето на луѓето, или од посебно значење за заштитата на природните и други добра, или доколку постигнат извонредни резултати или ако покажат исклучителна способност во работата. Началникот на Генералштабот покренува постапка за вонредно унапредување, а начинот на вонредно унапредување го пропишува Министерството за одбрана.

Во **МО и Армијата на Република Северна Македонија**, односно со формирањето на Армијата, се воспостави систем за следење, усовршување и унапредување на персоналот. Системот е воспоставен во согласност со нормативните акти и се состои од неколку фази и компоненти кои редовно се изведуваат во рамките на годишниот процес на работа на Командата и единиците на Армијата:

Во МО и Армијата на Република Северна Македонија, Системот на следење, усовршување и унапредување на персоналот е во согласност со Законот за служба во Армијата и донесените нормативни акти, а се реализира во согласност со Планот за работа во Генералштабот, командите и единиците во Армијата и се состои од неколку потпроцеси:

1. Првиот процес вклучува активности за следење и оценување на припадниците/припадничките на Армијата. Овој процес е годишен процес каде што се следат и се разгледуваат резултатите од работата за периодот од последното унапредување и се завршува со потпишување на „службена оцена“.
2. Вториот потпроцес започнува со формирање на комисији избрани врз основа на нивните професионални, стручни и карактерни особини за унапредување на ниво на Армијата. Комисиите врз основа на извршен увид во досиејата на старешините кои ги исполнуваат условите за унапредување во одредениот чин, изработуваат предлог ранг-листа на кандидати за унапредување во повисокиот чин од родовите и службите во Армијата. Преку овој потпроцес се евалуираат сите старешини и се врши нивно рангирање. Извештаите со наодите од оваа евалуацијата се доставуваат до лицата одговорни за унапредување (министерот/министерката за одбрана и началникот на Генералштабот).
3. Третиот потпроцес е процесот на работа на кадровски совет што се формира во воените единици и установи во ранг на баталјон и повисоко. При составување на советот треба да се води сметка за соодветна и правична застапеност на лицата кои припаѓаат на сите заедници. Основна функција на ова советодавно тело е разгледување на кадровски прашања за активниот воен и цивилен персонал (поставување, упатување на работа, застапување, разрешување од должност поради стручно оспособување и усовршување, преместување итн.) и се дава мислење на надлежниот старешина за тие прашања.

Според информациите на МО, еден од постулатите кои се содржани во *Стратегијата за управување со човечки ресурси* е постулатот на еднаквост, во согласност со кој се дефинираат сите процеси за управување со човечки ресурси за да се овозможат еднакви можности за кариерен развој, усовршување, селекција, поставување и унапредување во хиерархијата на одбраната и праведната етничка и родова застапеност, во согласност со општествено прифатените норми и стандарди, имајќи ги предвид постигнатите резултати и потребните компетенции.

И во **МО и Војската на Србија** постои систем за следење, усовршување и напредување на персоналот. Лицата во ВС редовно се оценуваат и се проценуваат должностите за кои лицето има афинитет, се следи работата, а според наводите на МО, должностите не се делат според полот. Засега, меѓутоа, не постои механизам со кој би можела да се следи флукуацијата на вработените според полот. Не се води ниту евиденција за лицата кои се откажале од обука според пол.

6.2. Професионален развој

Воведување во службата и во работните задачи

Според информациите на министерствата за одбрана на државите од регионот, поддршката што им се дава на новопримените вработени при воведувањето во работните задачи игра важна улога на почетокот на кариерата. Во ниту една држава не е воспоставен формален систем на менторство, па ниту менторство кое би било родово специфично и кое би овозможило жените-припаднички на војската да им обезбедуваат систематска поддршка на своите новопримени колешки, но слична поддршка се организира преку неформални практики. Најчесто поддршката ја обезбедуваат надлежните старешини, а постои и колегијална поддршка при запознавање со должностите. Ваквата колегијална поддршка е присутна и при воведувањето на поединците/поединките на раководни и командни позиции.

Обуки и усовршување

Во вооружените сили на сите четири држави, континуираната обука од различен вид игра важна улога во развојот на кариерата на припадниците/припадничките на професионалната војска.

Според информациите на **МО и ВС на БиХ**, жените се третираат на ист начин како и мажите кога станува збор за усовршување и напредување во текот на работната кариера. Сите подзаконски акти кои ја регулираат областа на кариерниот развој, вклучително и *Правилникот за образование и усовршување на професионални воени лица*, *Правилникот за професионален развој и управување со кариерата*, дефинираат рамноправен третман на сите лица. Сепак, треба да се има предвид, како што веќе беше споменато, дека рамноправниот третман не мора да доведе до еднакви резултати во услови кога жените од неодамна влегоа во воената кариера и се соочуваат со разни предизвици поврзани со интеграцијата во професијата и со организација во која сè уште доминираат мажите.

Според наводите на министерствата за одбрана, жените и мажите имаат рамноправен пристап до обука и стручно усовршување, а за учеството на жените и мажите со статусот на професионални воени лица во обуките се води евиденција разделена по пол.

Во ВС на БиХ, обуките опфаќаат и различни теми од областа на родовата рамноправност, како што е основна обука за родово рамноправност, за родово базирано насилство, сексуално вознемирување на работното место и родово заснованата дискриминација, содржини од областа на меѓународните конвенции и правата на жените, како што се ЦЕДАВ, Истанбулската конвенција, содржини од областа на меѓународните конвенции и правата на жените во ситуации на конфликт и мировни, бегалски и слични околности. Ваквите обуки се реализираат во склоп на основната воена обука за прием во професионална воена служба за војниците, подофицерите и офицерите, како за жените така и за мажите, во рамки на обуката пред упатување, обуката за развој на жените и мажите кои треба да преземат улоги на водачи во единиците и во командите на ВС на БиХ. Стручното усовршување во областа на родовата рамноправност се спроведува од 2008 година преку различни курсеви,

семинари, работилници, конференции и студиски патувања. Во периодот 2017-2019 година, 2265 вработени воени лица поминале обука за родова рамноправност, од кои 37,9 % биле жени. Овие податоци укажуваат дека жените учествуваат во обуките за родова рамноправност значително над својата застапеност во професионалната војска, што може да претставува добар индикатор за нивниот интерес за родовата рамноправност, нивните права и може да придонесе за нивно зајакнување, но од друга страна може да претставува и негативен показател за понискиот интерес на мажите за оваа тема, како и за сфаќањето дека родовата рамноправност е првенствено женско прашање.

Во **Војската на Црна Гора**, лицата вработени како професионални војници поминуваат различни обуки дефинирани со *Планот и програмата за обука* за одредена група/категорија, и тоа: основна воена обука во Центарот за обука и стручноспецијалистичка обука во единиците во кои се распоредени, што е исто така поврзано со работата што ќе ја извршуваат. Усовршувањето на професионалниот персонал за командни позиции се изведува на странски военообразовни институции, а за потребите на управување со програмите, на факултетите во Црна Гора. Обуките кои се однесуваат на оспособување на лица на служба во војската се изведуваат во земјата, во Центарот за обука и во странство. Други видови обука се реализираат исто така во земјата, со користење на интерните механизми или во рамките на надворешни институции, во странство, благодарјќи на билатералната соработка и поддршката од меѓународните институции. Образованието, обуката и усовршувањето се идентични за жените и за мажите, како и критериумите за упатување на обука и усовршување.

Според информациите на МО, жените и мажите имаат рамноправен пристап до обуките и стручното усовршување и рамноправно учествуваат во нив, но треба да се појасни дека ова првенствено значи дека во правна смисла нема пречки жените и мажите рамноправно да учествуваат во обуките и да имаат рамноправен пристап до кариерен развој. Во МО постои база на податоци во која се регистрираат сите вработени кои учествувале во обуки и стручно усовршување. Според податоците на Министерството за одбрана, меѓу вработените во ВЦГ кои учествувале во обуки во 2019 година имало 7% жени и 93% мажи. Овие обуки вклучувале содржини од областа на родовата рамноправност, родово базираното насилство, сексуалното вознемирување на работното место и родово заснованата дискриминација, како и од областа на меѓународните конвенции и правата на жените во ситуации на конфликт и мировни, бегалски и слични околности. На вработените, исто така, им се достапни и посебни обуки за менаџерски вештини, без оглед на нивото на команда/раководење. Овие обуки ја опфаќаат и областа на човековите права, но не се неопходен услов за извршување на раководна функција. За вработените има обука за одржување на работна средина без вознемирување, додека ваква обука не е предвидена конкретно за раководниот/командниот персонал.

Обуката од областа на родовата рамноправност се спроведува од 2014 година и опфаќа теми како што се *Директивата на НАТО BI SCI 40-1 и Резолуцијата 1325 на СБ на ОН*, вклучувањето на родовата перспектива во мировните операции, родовата рамноправност со посебен осврт на сексуалното насилство и насилството врз жените. Обуката ја вршат сертифицирани родови инструктори/инструкторки кои завршија обука според акредитираната програма на Нордскиот центар за род во мировните операции во Шведска.

Во **Северна Македонија**, во рамките на Министерството за одбрана и Армијата работат следниве центри за обука:

- Центар за обука „Д-р Јозеф Крузел“, одговорен за спроведување специјализирана обука во повеќе области, со цел унапредување на вештините и способностите на различните категории на одбранбен персонал.
- „Регионален центар за односи со јавност (РЦОЈ)“, кој е акредитиран НАТО партнерски центар за едукација и обука и етаблиран регионален центар, инкорпориран во структурата на Министерството, кој изведува национални и меѓународни курсеви поврзани со односите со јавноста.
- Центар за обука на пилоти.

Командата за обука и доктрини (КОД) во состав на организациско-формациската структура на Армијата ја има задача за организација, координација и реализација на индивидуална обука на војници, питомци, подофици и офицери од активниот и резервниот состав, поддршка на колективната обука на командите и единиците на Армијата и развој на доктрините и научени лекции во Армијата.

Во рамки на КОД се наоѓаат: Центар за индивидуална обука, Центар за обука на питомци, Центар за поддршка на обуката (Криволак, Стрелиште, Обука на вода и во зимски услови) Центар за странски јазици, Центар за одгледување и дресура на кучиња, Центар за изработка на доктрини, правила, упатства и научени лекции, Центар за симулации.

Во состав на логистичката база на Армијата функционира и Одделот за медицинска обука.

Критериумите за упатување на школувања, усовршувања и обука, не се разликуваат за жените и мажите, и обуките се подеднакво достапни и за жените и за мажите.

Во текот на кариерата, вработените поминуваат и низ процесот на самостојното учење, кое е суштинска компонента од самостојниот развој што се состои од: индивидуално учење, истражување, професионално проучување на стручна литература и стекнување искуства од практиката. Ова претставува клучен аспект за постигнување на индивидуалните квалификации, нужни за развојот на вработените во одбраната.

Од 2013 година се спроведуваат обуки од областа на родова рамноправност, родово базирано насилство, сексуално вознемирување на работното место и родово заснована дискриминација, содржини од областите на меѓународните конвенции и права на жените, како што се ЦЕДАВ, Истанбулската конвенција, содржини од областа на меѓународните конвенции и правата на жените во ситуации на конфликт и мировни, бегалски и слични околности. Овие обуки ги спроведуваат сертифицирани обучувачи за родова рамноправност, како и надворешни експерти од областа на родовата рамноправност. Жените и мажите имаат еднакви можности за стручно усовршување, за што се водат родово разделени податоци.

Во текот на периодот 2017-2019 година на обуките за родова рамноправност учествувале 413 воени лица, меѓу кои 36,6 % жени.

Според информациите на Министерството за одбрана на **Република Србија**, со цел кариерен развој, жените и мажите имаат рамноправен пристап до обуки и стручно усовршување. Според информациите на МО, во процесот на селекција на кандидатите за усовршување во областа на цивилно-воената соработка, посебен акцент се става на учеството на што поголем број припаднички на женскиот пол, што е потенцирано во повикот за предлог-кандидати. Дополнителните обуки содржат теми за родовата рамноправност, родово базираното насилство, сексуалното вознемирување на работното место и родово заснованата дискриминација, за меѓународните конвенции и правата на жените воопшто, но не и за меѓународните конвенции и правата на жените во ситуации на конфликт и мировни, бегалски и слични околности.

Интензивирањето на реализацијата на обуката од областа на родовата рамноправност е особено нагласено со усвојувањето на *Националниот акциски план (НАП) за спроведување на Резолуцијата 1325 на СБ на ОН - Жени, мир и безбедност во Република Србија (2010- 2015 година)*. Содржините на обуката се реализираат во согласност со процената на обученоста на организациските целини, а изборот на конкретни тематски целини и методологии за реализација на обуката е во согласност со Прирачникот за обука од областа на родовата рамноправност во Министерството за одбрана и Војската на Србија, објавен со поддршка на УНДП СЕЕСАК, во рамките на проектот „Поддршка за интеграција на принципите на родовата рамноправност во реформата на безбедносниот сектор на Западен Балкан“⁴⁷. Во 2019 година, 15% од вработените жени и ист број вработени мажи посетиле обука за родова рамноправност.

Во МО и ВС е достапно и стручно оспособување и усовршување за менаџерски вештини, како за раководителите така и за командниот персонал, и тоа за сите нивоа во хиерархијата. Во текот на кариерата постои стручно водство на старешините (според командните или штабните должности), а избор се врши врз основа на процените на надлежните старешини. Обука посетуваат сите лица, во согласност со нивните потреби и процената на обученоста. Раководителите и командниот персонал имаат обврска да завршат обука од областа на човековите права, за одржување на работна средина без вознемирување. Последната обука е достапна и за другите вработени лица.

Табела 6: Процент на жени меѓу лица кои посетувале дополнителни обуки, 2012 и 2019 година

Држава	2012.	2019.
Босна и Херцеговина	5,5	9,4
Црна Гора	*	7,0
Република Северна Македонија	13,4	13,0
Република Србија	19,0	22,0

* Нема податоци

Извор: МО на БиХ, МО на Црна Гора, МО на Северна Македонија, МО на Република Србија

УНАПРЕДУВАЊЕ НА КАРИЕРАТА

Според наводите на министерствата, условите за унапредување во повисоки чинови, на командни и раководни позиции се исти и за жените и за мажите. МО на БиХ истакнува дека критериумите за унапредување дефинирани со *Правилникот за професионален развој и управување со кариера* се исти за жените и за мажите и дека *Правилникот за професионален развој и управување со кариера на професионалните воени лица* отвора и можности за дополнителни стимулации за унапредување на припадниците/припадничките на помалку застапениот пол.⁴⁸

47 Прирачникот беше промовиран во Домот на Војската на Србија на 15 септември 2016 година.

48 Правилник за професионален развој и управување со кариера на професионални воени лица („Службен весник на Босна и Херцеговина“) член 26, став 11: „(11) По утврдување на нерамноправност на половите во МО и ВС на БиХ, во согласност со Законот за рамноправност на половите на БиХ, министерот за одбрана донесува одлука со која се дополнуваат одредбите од став (4) на овој член во привременниот период кој наведената одлука го пропишува. Во текот на периодот пропишан со наведената одлука, се воведува посебна мерка дека, доколку меѓу петте, односно седумте најуспешни кандидати од ставот (4) на овој член нема барем по еден претставник од секој пол, на листата се додава шести, односно осми кандидат. Наведениот шести или осми кандидат кој е додаден, во овој случај е најуспешниот кандидат од листата на успешност за полот што недостасува на листата на успешност, а ги исполнува сите услови пропишани со закон и овој правилник.“

Во **Војската на Црна Гора**, врз основа на *Заколот за Војската на Црна Гора*, кариерниот развој на професионалните воени лица претставува процес на постепено стекнување знаења, вештини и способности кои претставуваат основа за поставување на соодветно формациско место, односно должност, на други или повисоки должности и унапредување во повисок чин. Кариерниот развој на лицата се планира, се организира и се спроведува врз основа на оцена која зависи од критериуми како што се военостручната оспособеност, постигнатите резултати во работата, независноста и креативноста во работата, способноста за командување, односно раководење, односот кон подредените, претпоставените и физичката подготвеност, како и во зависност од чинот, образованието, усовршувањето, времето поминато во службата, возраста и другите околности од важност за вршење на службата во војската. Во тек е подготовката на подзаконски акт со кој ќе се регулира начинот на спроведување на кариерниот развој.

Долгорочниот план за развој на одбраната предвидува дека системот за кариерно водство тргнува првенствено од потребите на службата и опфаќа јасни и транспарентни патеки за кариерен развој на вработените, кои имаат цел да се постигне посакуваната професионална структура. Критериумите на овој систем се однесуваат на идентификување на потенцијалите и способностите на вработените, резултатите од работата, процена на нивниот професионален развој, запознавање со сите можности за кариерен развој и негово следење. **Информациониот систем за персоналот** обезбедува поддршка за донесување одлуки во врска со професионалниот и кариерниот развој на персоналот.

Според информациите на Министерството за одбрана на **Република Северна Македонија**, еднаквите можности за кариерен развој и унапредување на жените и мажите се регулирани и со *Заколот за работни односи* (Службен весник на РМ бр. 62/5, 106/8, 161/8, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12 и 39/12) и Закон за служба во Армијата на Република Северна Македонија (Службен весник на РМ бр. 77/12, 29/14, 33/15, 71/16, и Службен весник на СРМ бр. 101/19 и 14/20). Како пример за еднаквите можности за унапредување во службата, се наведува дека во 2019 година за аѓутант на претседателот на Република Северна Македонија е назначена жена-полковник, како и фактот дека на командни и командирски позиции во Армијата, како и на раководни позиции во МО се назначени жени.

Според Министерството за одбрана на Република Србија, жените се третираат на ист начин како и мажите кога станува збор за усовршувањето и напредувањето во кариерата. Не постои разлика во критериумите за унапредување на жените и на мажите, односно се истакнува дека жените, доколку ги исполнуваат условите, напредуваат подеднакво како и мажите.

Промена на кариерата од цивилна во воена и обратно

Поединците/поединките можат да ја развиваат својата кариера со преминување од редовите на цивилни лица во воени лица и обратно. Во БиХ, ваквиот премин е регулиран со Правилникот за прием, а постапката може да се организира преку јавен или интерен конкурс. Во периодот 2017-2019 година немало вакви преминувања од цивилна во професионална воена служба, но во категоријата на цивилни лица биле примени 4 професионални воени лица (двајца мажи и две жени) врз основа на оглас. Причината за преминување во цивилна служба е решавањето на статусот преку постојан работен однос за категоријата на цивилните лица, без временско ограничување, како што е случај кај професионалните воени лица кои заради години на старот, а во согласност со Законот за служба во вооружените сили на БиХ, мораат порано да ја напуштат работата во вооружените сили.

Министерството за одбрана на Црна Гора им овозможува на цивилните лица да преминат во професионална воена служба под одредени услови. Имено, цивилно лице на служба во војската може да биде произведено во професионално воено лице доколку има соодветно образование, доколку има завршено обука за офицер, подофицер или војник и ако тоа го бараат потребите на војската за пополнување работни места. Преведувањето на цивилно лице на служба во војската во професионално воено лице се врши преку интерен оглас во рамките на Министерството, кој се објавува на огласната табла и на интернет-страницата. Одлуката за објавување на интерен оглас ја донесува министерот, на предлог на началникот на ГШ. Процесот на селекција го спроведува комисија формирана од министерот, а проверката на способностите се изведува во согласност со методологијата за спроведување на процесот на селекција на кандидатите за производство на цивилно лице во професионално воено лице. Покрај приемот на служба преку јавен оглас, само државен службеник и вработено лице во Министерството може да бидат примени на служба во војската и поставени на соодветно формациско, односно работно место врз основа на внатрешен оглас. И во двата случаја, цивилното лице/државниот службеник/службеничка може да биде произведено во почетните чинови, освен во исклучителни случаи доколку тоа го налагаат потребите на Војската. Во периодот 2017-2019 година четири жени и двајца мажи преминале од цивилен статус во професионален воен статус. Уделот на произведените лица во просечниот број вработени цивили во сите три години изнесува 2,41 %.

Министерството за одбрана на Северна Македонија овозможува преминување на цивилни лица во воена служба, во согласност со одредбите од *Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија*, како и *Правилникот за начинот на спроведување на постапка за прием на кандидати за офицери, односно подофицери, професионални војници и цивилен персонал на служба во Армијата на Република Северна Македонија*. Постапката е јавна и отворена и се спроведува преку интерен/јавен оглас, а ја спроведува Комисија која е именувана од министерот за одбрана.

Постапката се одвива во 4 фази:

- Се врши проверка на податоците кои кандидатите ги изнеле како вистинити во формуларот за апликација;
- Се врши проверка на физичката способност во согласност со *Правилникот за начинот на одржување и проверка на физичката способност на активниот воен персонал за служба во Армијата на Република Северна Македонија*;
- Се врши проверка на здравствената способност во согласност со *Правилникот за мерилата за оценување на посебната здравствена и физичка способност на воениот персонал за служба во Армијата на Република Северна Македонија*;
- Се врши интервју со кандидатите кои успешно ги поминале здравствените и физичките прегледи и ги исполнуваат законските услови. Интервјуто го врши комисија формирана од министерот за одбрана.

Во периодот 2017-2019 година, 17 жени и 601 маж преминале од цивилна во воена служба.

6.3. Услови за работа

Синдикално организирање

Заштитата на работа во вооружените сили на сите држави вклучени во истражувањето е регулирана со граѓански и со закони за вооружени сили. Што се однесува на синдикалното организирање, во БиХ не е предвидено синдикално организирање за професионалните воени лица на служба во вооружените сили на БиХ, туку истото им е овозможено на цивилните лица на служба во вооружените сили на БиХ. Во Војската на Црна Гора дејствуваат две синдикални организации: *Синдикатот на Војската на Црна Гора* и *Синдикатот на одбраната и Војската на Црна Гора*. Синдикатот на ВЦГ е организиран и дејствува во рамките на Сојузот на синдикати на Црна Гора и има право на колективно преговарање и склучување колективен договор на соодветно ниво, учество во решавање на колективни работни спорови, како и други права предвидени со посебен закон за овластената синдикална организација. Синдикатот може да учествува во работата на Социјалниот совет преку репрезентативни синдикални центри. Синдикатот на одбраната и Војската на Црна Гора е организиран и дејствува во рамките на Унијата на слободни синдикати на Црна Гора. Уделот на жени меѓу членовите на Синдикатот на Војската на Црна Гора изнесува 20,16 %, а меѓу членовите/членките на Управниот одбор на овој синдикат 28,57 %. Во Сојузот на синдикатите на Црна Гора постои Одбор за родова рамноправност, во чија работа се вклучени и членките на Синдикатот на ВЦГ. Во ВЦГ засега нема специфични женски организации или здруженија на жени.

Вработените во Армијата на Северна Македонија имаат право на синдикално здружување во согласност со *Законот за одбрана*. Според оцената на МО на РСМ, жените и мажите рамноправно учествуваат во синдикалните организации, а во Армијата не постои посебно здружение на жени.

Во Војската на Србија, жените и мажите, исто така имаат еднакви права на синдикално здружување, а посебни интересни организации на жени не постојат.

Плати и услови за пензионирање

Според наводите на сите четири министерства, не постои јаз во платите на жените и мажите, односно платите се еднакви за работните места со еднаква вредност. Одредени разлики се присутни во некои од државите во поглед на условите за остварување на правото на пензија. Така, во Црна Гора, службата на професионално воено лице во војската трае до наполнети 35 години стаж на осигурување во ефективно траење и наполнети 55 години возраст (се однесува на офицери и офицерки по договор, подофицери и подофицерки по договор). Службата во војска, за овие категории вработени може да трае најмногу до 40 години стаж на осигурување и наполнети 55 години возраст, а правата од пензиско и инвалидско осигурување, лицето на служба во војската ги остварува во согласност со *Законот за пензиско и инвалидско осигурување*. Лицата на служба во војската стекнуваат право на пензија кога ќе наполнат 67 години возраст и најмалку 15 години пензиски стаж; или 40 години стаж на осигурување; или 30 години стаж на осигурување, од кои најмалку 20 години ефективно поминати на работни места на кои стажот се пресметува со зголемено траење. Како исклучок од правилото за наполнети 67 години возраст и најмалку 15 години стаж, право на старосна пензија имаат и лица со навршени 66 години за мажи и 61 година и шест месеци возраст за жени во 2019 година, или како исклучок од 40 години стаж на осигурување, осигурениците жени стекнуваат право на старосна пензија кога ќе наполнат 56 години и шест месеци возраст и 36 години и шест месеци стаж на осигурување.

Во Армијата на Република Северна Македонија, мажите и жените можат да се стекнат со право на пензија по неколку основи – во согласност со *Законот за служба во Армијата*, *Законот за работни односи* и *Законот за пензиско и инвалидско осигурување*. Разлика има само по една основа, односно доколку вработениот/вработената во Армијата стекне право на пензија во согласност со Законот за пензиско и инвалидско осигурување, каде покрај потребниот број години пензиски стаж, што е ист и за жените и за мажите, постои разлика во бројот на години на живот што е помал кај жените (64 години возраст за мажи и 62 години старост за жени).

Во согласност со Законот за служба во Армијата, на активниот воен и цивилен персонал му престанува работниот однос по сила на закон со остварување на право на пензија, со навршување на 40 години пензиски стаж и навршени 55 години возраст (за мажи и за жени). По исклучок од ставот (1) на овој член, кога ќе настанат промени во актот за формација на Армијата, односно актот за систематизација на Министерството за одбрана кое предизвикува укинување на единица, команда, штаб или укинување на формациско место, односно работното место, при што во рок од 60 дена нема можност активниот воен и цивилен персонал да биде поставен на друго формациско, односно работно место, на истиот му престанува работниот однос со остварување на право на пензија со навршени најмалку 25 години пензиски стаж, од кои најмалку 15 години пензиски стаж остварен на служба во Армијата. Согласно Законот за работни односи, работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж.

Во Република Србија, жените, исто така порано заминуваат во пензија, но се спроведуваат реформи кои имаат за цел да се изедначат условите за остварување на правото на пензија.

За разлика од претходните системи, во БиХ условите за стекнување право на пензија се исти за жените и за мажите.⁴⁹ Право на пензија може да се оствари или кога осигуреното воено лице ќе наполни 55 години и најмалку 30 години пензиски стаж или кога ќе наполни 40 години пензиски стаж, без оглед на годините на живот.

Услови во поглед на инфраструктурата и опремата

Според информациите на министерствата, вклучувањето на жените во редовите на професионалните војници е проследено со интервенции во работната инфраструктура. Инвестиции се направени во обезбедување на посебни спални соби, соблекувални, хигиенски и санитарни јазли и други простории за лична хигиена кои се посебни за жените и мажите. Воената опрема и оружјето не се разликуваат за жените и мажите, а кога станува збор за униформите на жените и мажите, тие делумно се разликуваат. Генерално, нема разлики во теренските униформи, но има во свечените, кои имаат различен крој за жените, вклучувајќи здолништа, женски чевли и разлики во другите детали на облеката (како што се вратоврски, капи итн.) Нема посебни униформи за бремени жени во ниту една од државите. Начинот на кој се одлучува за униформите е мошне сличен, бидејќи одлуките се донесуваат главно централизирано⁵⁰ и без учество на жени (освен во Северна Македонија, каде што во стручната комисија учествуваат и жени, иако тоа не е обврска дефинирана со прописите). Во БиХ одлуката ја донесува министерот за одбрана. Во

49 Правилник за професионален развој и управување со кариера на професионални воени лица („Службен весник на Босна и Херцеговина“) член 26, став 11: „(11) По утврдување на нерамноправност на половите во МО и ВС на БиХ, во согласност со Законот за рамноправност на половите на БиХ, министерот за одбрана донесува одлука со која се дополнуваат одредбите од став (4) на овој член во привременниот период кој наведената одлука го пропишува. Во текот на периодот пропишан со наведената одлука, се воведува посебна мерка дека, доколку меѓу петте, односно седумте најуспешни кандидати од ставот (4) на овој член нема барем по еден претставник од секој пол, на листата се додава шести, односно осми кандидат. Наведениот шести или осми кандидат кој е додаден, во овој случај е најуспешниот кандидат од листата на успешност за полот што недостасува на листата на успешност, а ги исполнува сите услови пропишани со закон и овој правилник.“

50 Во БиХ одлуката ја донесува министерот за одбрана, во Црна Гора одлучува комисија која ја формира Министерството за одбрана, а која брои 8 членови, без обврска во нејзината работа да учествуваат жени (досега не учествувала ниту една жена), во Северна Македонија одлучува претседателот на државата, а во Србија министерот за одбрана на предлог на Советот за облекување.

Северна Македонија одлучува претседателот на државата. Претседателот донесува Уредба за униформи за Армијата на Северна Македонија, на предлог на стручна комисија. Началникот на Генералштабот на Армијата на Република Северна Македонија ги дефинира изгледот, дизајнот, димензиите и техничките спецификации во согласност со Упатството за обезбедување на квалитет и контрола на производите од униформите и ознаките во Армијата на Република Северна Македонија.

Во Србија, за униформите одлучува министерот за одбрана, на предлог на Советот за облекување.⁵¹ Во Црна Гора, за изгледот на униформата одлучува комисија која ја формира Министерството за одбрана, а која брои 8 членови, без обврска во нејзината работа да учествуваат жени (досега не учествувала ниту една жена). Имајќи ги предвид наодите од претходните истражувања за наведените аспекти, се чини дека ситуацијата се менува бавно, барем кога станува збор за приспособување на униформите.

6.4. Флукутација и напуштање на кариерата

Флукутацијата и напуштањето на кариерата е важен индикатор за интеграцијата на жените и мажите. До откажување од кариерата може да се дојде многу рано, уште во текот на основното образование и обука, но исто така и во подоцнежните фази од кариерата. Информациите за ова, исто така, укажуваат и на природата на проблемите што треба да се решаваат со различни политики. На пример, напуштањето на образованието може да укаже на проблеми поврзани со очекувањата или карактеристиките на образовната програма, откажувањето во првите години на службата може да укаже на несоодветни механизми за воведување во работата, а откажувањето во подоцнежните фази може да укаже на важни проблеми во работните услови. Родовите аспекти се многу важни затоа што во секоја од овие фази тие може да укажуваат на пречките со кои конкретно се соочуваат жените и на условите кои не одговараат на нивните потенцијали и потреби. Според наводите на министерствата, со лицата кои се откажуваат од кариерата се одржува разговор, но од евиденцијата на причините не можат да се согледаат вистинските причини кои се наоѓаат зад општите категории „лични причини“ или „на лично барање“. Според наводите на министерствата, не се забележани родови разлики во обрасците и причините за откажување од кариерата. Со цел да се задржи квалитетниот персонал, во вооружените сили се применуваат различни мерки за спречување на одлив на вработените, како поддршка во кариерниот развој, правичен систем на наградување, следење на политиката на плати и други надоместоци, решавање на станбените проблеми на вработените и слично. Во продолжение се дадени попрецизни податоци за откажувањето од обука и кариера на професионалните воени лица.

Кога станува збор за откажување од обуката, во Србија не се води евиденција за ова, во Северна Македонија во претходните пет години немало лица кои се откажале од обуката за прием во вооружените сили ниту пак од воената академија, а во Црна Гора се откажале една жена и еден маж. Според евиденцијата на МО на БиХ, во претходните пет години од основната обука се откажале 32 мажи и една жена (3%), а од воената академија 20 мажи и 4 жени (17%).

Кога станува збор за напуштање на службата, се забележуваат различни тенденции во трите држави за кои имаше достапни податоци (Табела 7).

Табела 7: Лица кои ја напуштиле воената служба во последните 5 години според пол и должина на работниот однос

	Број		Вкупно	
	Жени	Мажи	Број	% на жени меѓу лицата кои ја напуштиле службата
Босна и Херцеговина				
Прва година на служба	4	38	42	9,52
2-5 година на служба	30	508	538	5,6
5-10 година на служба	44	553	597	7,4
Над 10 години служба	32	785	817	3,9
Црна Гора				
Прва година на служба	2	0	2	100
2-5 година на служба	1	12	13	7,7
5-10 година на служба	1	8	9	11,1
Над 10 години служба	5	8	13	38,5
Република Северна Македонија				
Прва година на служба	1	0	1	100
2-5 година на служба	3	0	3	100
5-10 година на служба	7	0	7	100
Над 10 години служба	36	645	681	0,05

Извор: МО на БиХ, МО на Црна Гора, МО на Северна Македонија

⁵¹ Најголем број лица кои се откажале од воената кариера во последните пет години е регистриран во БиХ (вкупно 1994 лица), меѓу кои имало 110 жени (5,5%). Најголем број жени кои се откажале се во категоријата вработени со 5-10 години стаж, додека носител на работата на Советот за облекување е Управата за општа логистика на секторот за материјални извори на МО.

кај мажите најголемиот број отпаѓа на мажите кои оствариле над 10 години служба. Меѓу лицата кои оствариле над десет години служба во ВС на БиХ, како причина исто така се јавува и заминувањето во пензија, додека кај категориите вработени со помал воен стаж почести се „личните причини“. Меѓутоа, бидејќи личните причини не се евидентираат поконкретно туку како единствена категорија, не е можно дополнително да се истражи точно што се јавува како лична причина и дали во овој аспект има разлики помеѓу жените и мажите кои ја напуштаат обуката или професионалната воена кариера. Според наводите на МО, политиките со кои се настојува да се обезбеди задржување на најквалитетниот персонал во ВС се насочени кон тоа да се обезбеди дека сите припадници/чки на ВС се третираат „со целосно почитување на принципите на транспарентност, правичност и еднакви можности“.

Во Црна Гора, во текот на последните пет години, 37 вработени ја напуштиле воената служба, од кои речиси една четвртина се жени, што е речиси четири пати повеќе од нивната застапеност во воената служба (6,2%). Оваа натпросечна застапеност може да укажува и на нешто поголемо незадоволство кај жените во споредба со мажите, особено ако се земе предвид дека уделот на жени меѓу лицата кои ја напуштиле службата е најголем кај лицата кои биле вработени повеќе од 10 години во службата, доколку се изземат жените кои се откажале во првата година од службата. Сепак, бидејќи станува збор за мали бројки, не може со сигурност да се донесат заклучоци.

Долгорочниот план за развој на одбраната 2019-2028 (ДПРО) на Црна Гора предвидува дека во наредниот период ќе се продолжи со планирањето и спроведувањето на остварливи активности во областите на: подобрување на условите за работа и работната средина, квалитетот на животот, решавање на станбените прашања на вработените, обезбедување психолошка поддршка на вработените и на учесниците во мисиите и операциите и на нивните семејства, унапредување на организациската клима и на меѓучовечките односи меѓу вработените и поддршка на жените. Во овој документ, како еден од приоритетите на прво ниво, се предвидува унапредување на мерките за подобрување на личната поддршка на вработените.

Една од целите на Стратегијата за управување со човечки ресурси во Министерството за одбрана и ВЦГ е изработка и одржување конкурентни програми и активности за обезбедување повисок стандард и квалитет на живот на вработените. Со цел да се постигне оваа цел, во Стратегијата е дефинирана Политика за унапредување на личната поддршка и квалитетот на животот. Оваа политика подразбира спроведување соодветни мерки за подобрување на квалитетот на работата и работната средина и на квалитетот на животот на вработените. Покрај претходно наведеното, во ДПРО се става акцент и на осмислувањето на соодветни мотивациски мерки во согласност со работната успешност, создавање поволна работна атмосфера со почитување на етичките принципи во односите меѓу вработените, обезбедување еднакви услови за образование, усовршување и напредување, како и осигурување на животот и здравјето на вработените.

Во Република Северна Македонија вкупно 692 вработени се откажале од службата во текот на истиот период, меѓу кои има 6,8% жени, а најголем број лица кои се откажале има во категоријата на вработени со над 10 години служба. Политиката на задржување на персоналот во Армијата на Република Северна Македонија, која е содржана во Стратегијата за управување со човечките ресурси во одбраната, ги дефинира, меѓу другото, и принципите, мерките и активностите за воспоставување на системот на плати, награди и казни. Тие, покрај надоместокот за трудот, ја поттикнуваат и мотивацијата на персоналот. Во согласност со Законот за служба во Армијата, член 28 „Доделување признанија“, на воениот и цивилниот персонал може да му се доделуваат одликувања, плакети, значки, награди и пофалници за постигнат исклучителен успех во службата. Донесен е и Правилник за доделување плакети, значки, награди и пофалници на воениот и цивилниот персонал на служба во Армијата. Овие правилници го регулираат доделувањето награди и признанија од страна на министерот за одбрана и началникот на Генералштабот на Армијата. За исклучителни резултати, единиците во Армијата се одликуваат со „Орден за воена заслуга“, а поединците- воен персонал со „Медал за храброст“ од страна на претседателот на Република Северна Македонија.

7. Усогласување на кариерата и семејството

Во сите четири земји од регионот, правото на трудничко, породилно и родителско отсуство не е загарантирано со закон.⁵² Иако законските услови им дозволуваат на татковците да користат отсуство за грижа за дете кое се користи по 60 дена од раѓањето на детето и во посебни услови веднаш по раѓањето на детето, тие не создаваат доволно поттикнувачки (обврзувачки) услови за татковците поинтензивно да се вклучат во грижата за новороденчињата или за малите деца (до една година). Во продолжение се прикажани законските услови и користењето на правото на грижа за децата во вооружените сили во државите во регионот.

Правото на трудничко и породилно отсуство во БиХ е уредено со важечките закони на државата (чл. 36 од *Законот за работа во институциите на БиХ*). Врз основа на наод на овластен лекар, жената може да го започне породилното отсуство 28 дена пред породувањето и може да го користи породилното отсуство не пократко од 42 дена по породувањето (член 36). Родителите на детето може да се договорат отсуството, или дел од отсуството за грижа на детето по истекот на 60 дена од раѓањето на детето, наместо мајката да продолжи да го користи таткото на детето (член 37). Таткото на детето може да користи породилно отсуство само во случај на смрт на мајката на детето, ако мајката го напушти детето или ако од оправдани причини е спречена да го искористи тоа право. Во спротивно, таткото има право на 7 дена платено отсуство по породувањето на сопругата (член 37). Жената која, по користењето на породилно отсуство, работи со полно работно време, има право да отсуствува од работа еднаш дневно во траење од еден час за доење на детето, врз основа на наодите на овластен лекар (член 39).

Во 2019 година, 6 жени во Министерството за одбрана и ВС на БиХ го искористиле правото на породилно отсуство, како и еден маж кој е цивилно лице на служба во ВС на БиХ. Засега нема посебни мерки за усогласување на професионалниот и семејниот живот на жените и мажите кои имаат деца и работат во МО и ВС на БиХ. На вработените во МО и ВС на БиХ засега не им е овозможено флексибилно работно време. Постои можност за пријавување во согласност со одредбите на членовите 38 и 43 од Законот за работа во институциите на БиХ, а во контекст на проширените потреби за грижата за дете, како и со одредбите од членот 47 од Законот за државна служба. Во рамките на МО и ВС на БиХ не постојат градинки за деца. Во текот на истражувањето, беше констатирано дека е потребно прво да се сними состојбата, а потоа да се предложат соодветни мерки во овој аспект.

Во Црна Гора, вработена жена може да започне породилно отсуство 45 дена, а задолжително 28 дена пред породувањето. Ако почне да работи по 45 дена од породувањето, жената има право покрај дневниот одмор да користи уште 90 минути отсуство од работа за доење на детето, во договор со работодавачот. Родителот има право на надоместок на плата во висина на платата што би ја заработил/а доколку работи, во согласност со законот и колективниот договор. Работодавачот е должен на вработениот по истекот на породилното, односно родителското отсуство, да му обезбеди враќање на истото работно место или на соодветно работно место со иста или поголема плата. Родителското отсуство е право на еден од родителите да користи отсуство од работа заради неа и грижа на детето и може да се користи во траење до 365 дена од денот на раѓањето на детето. Доколку едниот родител го прекине користењето на родителското отсуство, другиот родител има право да го искористи неискористениот дел од отсуството. Врз основа на наодите и препораките на надлежниот доктор, жената за време на бременоста и додека го дои детето може да биде привремено распоредена на друго работно место, ако е тоа во интерес на зачувување на нејзиното здравје или здравјето на нејзиното дете. Доколку работодавачот не е во можност на вработената да ѝ обезбеди распоредување на друго работно место, вработената има право на отсуство од работа, со надомест на плата во согласност со колективниот договор, што не може да биде помал од надоместокот што вработената би го добила доколку е на своето работно место. Вработената жена за време на привременото распоредување на други работни места има право на платата за работното место на кое работела пред распоредувањето. Вработената жена за време на бременоста и жена која има дете на возраст под три години, не може да работи подолго од полното работно време, ниту ноќе. По исклучок, вработената жена која има дете постаро од две години, може да работи ноќе само доколку се согласи на таква работа со писмена изјава. Во текот на 2019 година, родителско отсуство користеле седум жени и тројца мажи во Војската и 8 жени во Министерството. Во Министерството за одбрана и ВЦГ не постојат флексибилни работни аранжмани за родители, односно вработените не можат да се определат за флексибилно работно време или за скратено работно време. Засега нема ниту градинки за деца во рамките на Министерството за одбрана и ВЦГ.

Во Република Северна Македонија, жените вработени во Армијата за време на бременост, раѓање и родителство имаат право на платено отсуство од работа во траење од девет месеци непрекинато, а доколку родат близнаци, во траење од 15 месеци. За време на бременоста и една година по раѓањето, вработената не смее да извршува работи што носат зголемени ризици по нејзиното здравје или здравјето на детето. Ако работничката врши работа која за време на нејзината бременост може штетно да влијае на нејзиното здравје или на здравјето на детето, определени во согласност со одредбите од овој закон, работодавачот е должен да ѝ обезбеди вршење друга соодветна работа и плата како да ја вршела својата работа, ако тоа за неа е поповолно.

⁵² Правото на трудничко и породилно отсуство во БиХ е уредено со важечките закони на државата како, на пример, Законот за работа во институциите на БиХ и соодветните ентитетски закони. Во Црна Гора, овие права се дефинирани со граѓанските закони, првенствено со Законот за работни односи и Законот за социјална и детска заштита. Исто е и со овие права во Република Северна Македонија, во која тоа е регулирано со Законот за работни односи и во Република Србија, каде што тоа е уредено со Законот за работа.

За време на бременост или со дете до една година возраст, вработената не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе, освен со нејзина писмена согласност. Вработените кои користат отсуство поради бременост, раѓање и родителство, отсуство заради грижа и заштита на дете, имаат право на надоместок на плата. Вработената која го дои детето, во случај да започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден и пол час дневно, а во тоа време се пресметува и дневната пауза. По завршување на отсуството од работа заради бременост, раѓање и родителство, работничката има право на неплатено родителско отсуство до три месеци во периодот до навршување на тригодишна возраст на детето, во најмногу три дела, заради грижа за детето. Вработената која го користи своето право на породилно отсуство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството, но не и пред 45 дена од денот на раѓање на детето (задолжително отсуство). Доколку реши да се врати на работа, покрај правото на плата, има право и на надомест на плата за отсуство заради бременост и родителство, во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството. Законот ѝ гарантира на вработената дека има право да се врати на истото работно место по завршувањето на породилното отсуство или, доколку тоа не е возможно, на соодветно работно место според условите. Времето поминато на породилно отсуство и родителско отсуство не се додава на времето кое е потребно за да се помине на одреден чин пред унапредување во повисок чин.

Доколку работничката не го користи отсуството од работа за родителство, правото на отсуство од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето. Еден од родителите на дете со проблеми во развојот и со посебни образовни потреби (истото право му припаѓа на самохран родител), има право да работи со половина од полното работно време ако двајцата родители се во работен однос, врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, доколку детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување. Во 2019 година, само двајца мажи и 43 жени го искористиле своето право на родителско отсуство во МО и Армијата.

Флексибилно работно време⁵³ е овозможено со Уредбата на Владата на Република Северна Македонија, но се применува само во Министерството за одбрана, а не и во Армијата. Во рамките на Министерството за одбрана и Армијата не се отворени градинки за децата на вработените. Исто така, нема специфични политики за вработените парови.

Во Република Србија, вработените жени имаат право на отсуство од работа заради бременост и раѓање (породилно отсуство), како и отсуство од работа заради грижа за дете во вкупно времетраење од 365 дена (а во случај на трето дете до 2 години). Породилното отсуство врз основа на надлежниот здравствен орган може да започне најрано 45 дена, а задолжително 28 дена пред времето одредено за породување. Породилното отсуство трае до навршени три месеци од датумот на породувањето. По истекот на породилното отсуство, жената има право на отсуство од работа заради грижа за дете до истекот на 365 дена од денот на почетокот на породилното отсуство. Таткото на детето може да го искористи правото на породилно отсуство доколку мајката го напушти детето, ако почине или од други оправдани причини е спречена да го користи тоа право (на пр., издржување на казна затвор, сериозно заболување и сл.). Таткото, исто така, го има ова право и кога мајката не е вработена. Таткото на детето може да користи отсуство од работа заради грижа за детето. И во двата случаја, и на породилно отсуство и на отсуство заради грижа за дете, мајката и таткото имаат право на надомест на плата. За време на бременост и додека го дои детето, вработената не може да работи на работни места кои, според надлежниот здравствен орган, се штетни за нејзиното здравје и за здравјето на детето, а особено за работни места кои бараат подигнување товар или на кои има штетно зрачење, или изложеност на екстремни температури и вибрации. Бремените и вработените кои дојат не можат да работат прекувремено и ноќе. Во МО и ВС се применуваат и одредени мерки што им овозможуваат на жените и мажите подобро да го усогласат професионалниот и семејниот живот. Имено, се усогласуваат местата на вршење на службата, колку што е можно, како и годишните одмори, се земаат предвид потребите за грижа за детето кога двајцата родители се вработени итн. Меѓутоа, мерки, како што е флексибилно работно време, не се регулирани во МО и ВС, ниту пак се достапни детски градинки во рамките на МО и ВС. Евиденција за точниот број на мажи кои во 2019 година користеле право на родителско отсуство не е достапна, но според наводите на МО, станува збор за незначителна бројка.

53 Со почеток на работно време помеѓу 7:30 и 8:30 часот и завршување на работното време помеѓу 15:30 и 16:30 часот.

8. Заштита од родово базирана дискриминација, мобинг и сексуално вознемирување и насилство

Во вооружените сили на четирите држави се воспоставени правни рамки за заштита од родово базирана дискриминација, вознемирување на работа, сексуално вознемирување и сексуална злоупотреба. Овие правни рамки се дефинирани со голем број правни документи (детално прикажани во прилог 2 на овој извештај), кои се движат од клучните граѓански закони во држави, како што се законите за забрана на дискриминација, законите за работни односи, законите со кои се регулира родовата рамноправност, кривичните закони и сл., преку посебни закони за војската или закони за државни службеници, па сè до специфични правилници и други подзаконски акти со кои се уредуваат надлежностите, процедурите и санкциите за случаи на дискриминација, мобинг или сексуално вознемирување и злоупотреба во вооружените сили. Во принцип, министерствата за одбрана применуваат политика на нулта толеранција за дискриминација и насилство, а во текот на истражувањето се детално опишани формално-правните аспекти на процедурите (исто така, изложено во прилог 2). Со цел унапредување на оваа област, објавен е *Прирачник за спречување и одговор од родова базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба*, што претставува пригодна алатка што им стои на располагање на министерствата.

Според податоците доставени од министерствата, во претходниот период имало многу малку пријавени случаи на дискриминација, мобинг или сексуално вознемирување или злоупотреба.

Во Босна и Херцеговина е воспоставена политика на нулта толеранција за сексуално вознемирување, т.е. востановена е правна рамка и процедури за постапување во случаи на појава на сексуално вознемирување. Исто така, утврдени се дисциплински и кривични санкции во зависност од тежината на делото и последиците од сексуалното вознемирување. Министерството за одбрана на Босна и Херцеговина го реализираше Заклучокот на Советот на министри на Босна и Херцеговина, донесен на седницата одржана на 15.10.2019 година и, во согласност со Заклучокот, донесена е Одлука за политика на нулта толеранција кон делата сексуално вознемирување и вознемирување врз основа на пол, како и Одлука за именување на советничка за превенција на вознемирувањето врз основа на пол и на сексуално вознемирување на работното место.

Во МО и ВЦГ, во 2019 година нема пријавено случаи на родова дискриминација, а според евиденцијата на Министерството за одбрана, во периодот 2015-2020 година имало две пријави на случаи на мобинг (една поднесена од жена и една од маж). Овие случаи се процесуирани затоа што постапката за посредување не успеа и преку таа постапка не можеше да се утврди фактичката состојба. Овие пријави не се однесуваа на вознемирување кое би имало родов карактер.

Во МО и Армијата на Република Северна Македонија во 2019 година немало покренати дисциплински постапки, ниту пак изречени санкции врз основа на родова дискриминација, а забележани се три случаи на мобинг (1 жена и 2 мажи) и една жена пријавила случај на сексуално вознемирување. Случаите се пријавени кај овластеното лице за заштита од вознемирување на работното место во МО. Еден случај е решен со советување, во еден случај пријавата е предадена на посредникот/чката, но вината не е докажана, еден случај беше застарен, а еден случај сè уште е во тек. Во МО и Армијата се води евиденција разделена според полот за сторителите на сексуално вознемирување, жртвите на сексуално вознемирување, сторителите на мобинг и жртвите на мобинг.

Во МО и ВС во 2019 година се поднесени 8 пријави заради мобинг од страна на лице од спротивниот пол. Според наводите на Министерството, по сите поднесени пријави се спроведуваат постапки во согласност со законот, правилата на службата и интерните акти. Сепак, засега нема статистика за полот на сторителите и жртвите на сексуално вознемирување, сторителите и жртвите на мобинг. Други форми на вознемирување (на пр., во однос на возраста, попреченост итн.) не се забележани.

Министерствата применуваат различни мерки за поттикнување на пријавувањето на случаи на дискриминација, мобинг и сексуално вознемирување или злоупотреба. Така, во текот на 2019 и 2020 година, МО на БиХ спроведе истражување за положбата на жените во МО и ВС на БиХ, кое вклучуваше и прашања за искуства на дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба. Врз основа на резултатите е утврдено дека постои разлика помеѓу помладите и постарите припаднички на ВС на БиХ. Помладите припаднички се поосвестени, поотворени и поподготвени да се изјаснат по сите прашања за родовата рамноправност и вознемирување по која било основа, што делумно се смета и за резултат на работата на МО по ова прашање. Според наводите на МО, жртвите се охрабруваат да ги пријават сите наведени форми на дискриминација и насилство, а важна улога во спречувањето на родово заснована дискриминација и насилство имаат лицата на раководни позиции во војската. Ова подразбира препознавање и јавна осуда на изразувањето на родови и други стереотипи и предрасуди, следење на состојбата во меѓучовечките односи и преземање мерки за борба против дискриминаторските однесувања засновани врз родови и други стереотипи и предрасуди, охрабрување на жртвите да пријават дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба.

МО на БиХ ги охрабрува жртвите да пријават дискриминација и злоупотреба со користење на „етичката линија“. Тоа е електронски канал за комуникација врз основа на кој секој вработен и други лица можат да ја пријават секоја неправилност која ќе ја забележат во работата на МО и ВС на БиХ. Оваа линија е воспоставена во 2013 година со Одлука на министерот за одбрана на БиХ. Пријавувањето е анонимно и претставува обврска на сите државни институции, која произлегува од Стратегијата за борба против корупција во БиХ и која налага воспоставување отворени канали за комуникација за анонимни и неанонимни пријави

на неправилности. Оваа линија е резултат на напорите за воспоставување ефективни контролни механизми кои ќе гарантираат соодветен одговор на секоја неправилност во работата на МО и ВС на БиХ, како и на другите институции. Податоците доставени преку оваа линија не можат да се отстранат или да се коригираат, а пријавите и доказите за злоупотреби кои се испраќаат преку овој систем ги процесуира Генералниот инспекторат на МО на БиХ. МО и ВС на БиХ ги охрабруваат сите вработени, како и припадниците и припадничките на ВС на БиХ, деловни партнери и граѓани, преку системот „етичка линија“ да укажат и да ги пријават сите неправилности што ќе ги забележат.

Постапките за заштита на лицата кои пријавуваат вознемирување се достапни и транспарентни. Апликацијата „Мој инспектор“ беше пуштена во работа во средината на 2019 година. Целта на оваа апликација е да им помогне на припадниците на ВС на БиХ во прегледот на тековните прописи од областа на етиката и професионализмот, како и на останатите нормативно-правни стандарди што се користат во МО и ВС на БиХ. Со оваа апликација, која е достапна на интернет-страницата на МО на БиХ, е поедноставено остварувањето на контакт со инспектори во системот на МО и ВС на БиХ, како и пристапот до информации за надлежностите и функциите на Генералниот инспекторат на МО на БиХ.

Според наводите на Министерството за одбрана на Црна Гора, пријавувањето случаи на вознемирување се охрабрува и се поттикнува. За оваа цел, во просториите на Министерството се поставени кутии за анонимни пријави. Исто така, организирањето на едукација на теми за заштита од вознемирување или мобинг, претставуваат значаен механизам за информирање и со самото тоа за охрабрување на вработените да пријавуваат вакви случаи. Се прават напори постапките за заштита од вознемирување да бидат достапни и транспарентни. Тие се пропишани со законите што се објавени на интернет-страниците на државните органи и во Каталогот на прописи што им е достапен на сите вработени во државниот орган. Со нив вработените се запознаваат и преку обуки. Во 2020 година, во рамките на Програмата за воведување во работа на нововработените во Министерството за одбрана, воведена е и темата за мобинг, која опфаќа дефинирање и видови на мобинг, начини на процесуирање и постапување врз основа на исходот, како и укажување на тоа што не е мобинг.

Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија не толерираат вознемирување на работното место. Со цел да се зајакнат институционалните механизми за заштита од вознемирување на работно место, донесено е Упатство и Водич за заштита од вознемирување на работното место во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија. Водичот содржи јасни пораки за нултата толеранција на вознемирување, и поттикнува пријавување на вознемирување на работното место. Секој од вработените има право на заштита од вознемирување на работното место. Во исто време, јасно и недвосмислено се охрабрува секој вработен да побара совет и помош и навремено да информира за неприфатливите форми на однесување кои претставуваат вознемирување. Водичот дава насоки секој вработен да се однесува правилно, чесно и професионално и на начин на кој се почитува достоинството, интегритетот и угледот на индивидуално и институционално ниво.

Според оцената на МО, постапките за заштита на лицата кои пријавуваат вознемирување се транспарентни и достапни на официјалната интернет-страница на МО. Отворен е потпрозорец „Стопвознемирување“, каде што вработените можат подетално да се информираат за начинот, мерките и постапките за спречување и заштита од вознемирување. Истакнати се и обврските и постапките на сите категории вработени во Министерството за одбрана и Армијата во овој поглед. На овој начин, Министерството транспарентно им овозможува на вработените да имаат пристап до сите информации од оваа област (за законската рамка за заштита од вознемирување, механизмите за поддршка) и да можат да го преземат образецот и да поднесат пријава.

Запознавањето на вработените со постапките за пријавување се врши со презентирање на Упатството за заштита од вознемирување на работното место во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија и Водичот за заштита од вознемирување во Министерството и Армијата, кои се промовирани во Министерството и Армијата. Водичот е дистрибуиран до сите единици во Армијата и сите вработени во Армијата и МО се запознаени со него. Покрај тоа, континуирано се спроведуваат обуки кои опфаќаат содржини на оваа тема.

МО на Република Србија, исто така ги охрабрува жртвите да пријават вознемирување преку лицата од доверба и психолозите кои претставуваат интерен жалбен механизам. Вработените се запознаваат со постапките за пријавување сексуално вознемирување, мобинг и други видови вознемирување преку редовно информирање на колективот и запознавање со механизмите за родова рамноправност воспоставени во МО и ВС, објавување податоци на огласните табли и во воените медиуми за работата на повереничката за родови прашања во Министерството за одбрана и лицата од доверба во организационите единици на МО и ВС. Исто така, во согласност со Законот за спречување на вознемирување на работа⁵⁴ и Правилникот за правилата на однесување на работодавачите и вработените во врска со спречување и заштита од вознемирување на работа⁵⁵, на секој вработен при стапувањето на должност му се доставува за запознавање со потпис Известување за забрана на вршење на вознемирување на работа и за правата, обврските и одговорностите на вработениот и работодавачот во врска со забраната за вршење вознемирување. Во истиот акт, покрај деталното објаснување на процедурата за поведување на постапка за заштита, дадени се и информации за лицата во дадената организациска единица на МО и ВС, кои се ставени на листата на посредници со цел водење постапка за посредување во постапката за заштита од вознемирување на работа.

54 „Службен весник“, бр. 36/2010

55 „Службен весник“, бр. 62/2010

Според оцената на МО на Република Србија, потребно е понатамошно унапредување на заштитата од вознемирување, односно поттикнување ваквите случаи да се пријавуваат. За таа цел е потребно да се преземат мерки за зајакнување на механизмите за родова рамноправност и да се обезбеди нивна поголема транспарентност и достапност за лицата во системот на одбраната, како и воведување задолжителна обука од областа на родовата рамноправност во МО и ВС.

Вработените во вооружените сили на БиХ, Црна Гора и Република Србија, исто така потпишуваат и етички кодекс, додека вработените во МО и Армијата на Северна Македонија се запознаваат со етичкиот кодекс, но не го потпишуваат.

9. Заклучоци и препораки

Заклучоци

Зголемувањето на учеството на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан се одвива во контекст на пошироките напори за унапредување на родовата рамноправност. Резултатите од овие широки напори укажуваат на релативно бавен напредок и на сè уште изразени родови нееднаквости во државите опфатени со истражувањето, кои според низа индикатори укажуваат на понеповолна состојба од просечната состојба на просторот на Европската Унија, кон чие членство се стремат четирите држави. Во кратки црти, претходниот период е обележан со одреден напредок, пред сè во смисла на воспоставување правна рамка во согласност со меѓународните обврски преземени со потпишувањето на клучните конвенции за унапредување на положбата на жените и родовата еднаквост, како и градење национални механизми, политики, меѓу кои имплементацијата на Резолуцијата 1325 на СБ на ОН - Жени, мир и безбедност има важна улога, а со кои се тесно поврзани политиките за поголемо вклучување на жените и нивната подобра интеграција во вооружените сили. Сепак, спроведувањето на законите и политиките не е доволно ефективно во пракса, како резултат на што регистрираните промени во различни области на родовата рамноправност може да се оценат како релативно бавни.

Во овој контекст треба да се разгледа напредокот во родовата рамноправност и интеграцијата на жените во вооружените сили на четирите држави. Доколку наодите од истражувањето за 2019 година се споредат со наодите од првото истражување од 2012 година, се забележува напредок во застапеноста на жените во вооружените сили во повеќе аспекти:

- Унапредена е правната рамка што создава предуслови за унапредување на родовата рамноправност во вооружените сили, вклучувајќи и голем број подзаконски акти, правилници, одлуки, кодекси, со кои се уредуваат различни аспекти на вклучувањето и условите за извршување на воената професија на жените во вооружените сили;
- Зголемено е учеството на жените меѓу вработените и во министерствата за одбрана и во вооружените сили;
- Зголемен е учеството на жените меѓу офицерите.

Сепак, забележани се и некои помалку поволни трендови. Тие првенствено се манифестираат во форма на:

- намалување на уделот на жени во одредени родови на војската, како што се воздухопловството и противвоздушната одбрана, или намалување на уделот на жени меѓу војниците во копнените сили (во Србија);
- и покрај вложените напори за воспоставување процедури и практики за управување со кариера, жените се сè уште во мал процент присутни на командни и раководни позиции за униформирани лица, што во голема мерка е последица на нивното подоцнежнo приклучување во редовите на вооружените сили и бара натамошно следење на причините зошто жените сè уште не ги достигнале највисоките офицерски позиции во ниту една од земјите вклучени во проектот (ОФ-6 и повисоки);
- мала застапеност на жените во Црна Гора во силите ангажирани во мировни мисии и значително намалување на уделот на жените во мировните мисии во кои учествуваат единиците на Војската на Србија во одредени години.

Наодите од истражувањето укажуваат дека во сите четири држави се применуваат бројни мерки и активности за привлекување жени во редовите на вооружените сили. Овие мерки и активности се дефинирани како приоритети на тековните политики за образование за воената професија и вработување, како и на разни планови, и опфаќаат многу широк спектар на информативни активности, кампањи, промоција на жените во војската, приближување на војската до локалното население и слично. Сепак, треба да се има предвид дека ефектите од овие активности зависат и од низа други структурни и културни фактори од поширокото опкружување, како што се можностите за вработување и остварување на стабилната кариера во други сектори, нормите и очекувањата жените да се придржуваат до потрадиционалните избори на професиите, особено во патријархалните средини итн. Низа фактори кои влијаат на ефектите од политиките за привлекување се однесуваат и на самите услови за работа и развој на кариерата во вооружените сили, тежината на работата, работното време, нивото на платите, можностите за напредување и слично.

Во последниот аспект, наодите од истражувањето укажуваат дека министерствата посветуваат внимание во своите политики за вработување и остварување на соодветни услови за работа и можности за развој на кариера за жените преку родово чувствителни политики за управување со човечките ресурси. Меѓутоа, оваа родово чувствителност е видлива пред сè во напредокот во постигнувањето на родово разделени евиденции, иако сè уште постојат аспекти за кои прецизни податоци не се достапни или не се достапни по пол во одредени држави. Разбирањето на еднаквите услови за работа во сите министерства е повеќе поврзано со воспоставување формално правни услови кои се еднакви за жените и мажите, а не и со посветување доволно внимание на специфичните потреби и ограничувања со кои жените можат да се соочуваат во пракса и покрај формално еднаквите можности. Затоа, механизмите за поддршка при вклучувањето на новопримените жени во вооружените сили може да бидат недоволни за нивно брзо вклучување во работните задачи, без систематско менторство, напредувањето може да биде забавено заради нивните послаби постигнувања како резултат на обврските поврзани со родителството и грижата за

семејството, кои не се гледаат така лесно во бројчаните показатели. Исто така, постојат и различни пречки поврзани со можната послаба самодоверба во услови во кои жените претставуваат малцинство и се обидуваат да остварат кариера во типично „машка професија“, како и пречки поврзани со факторите на опкружувањето, како очекувањата и нормите за родовите улоги што може да врши притисок врз жените да не учествуваат во некои активности важни за развој на кариерата, како што се обуки што може да се одвиваат надвор од местото на живеење, службени патувања, учество во мисии итн. Еден од помалку истакнатите аспекти се причините за откажување од воената кариера, и токму тие можат да обезбедат повеќе информации за проблемите со кои се соочуваат жените во вооружените сили на патот кон воената кариера.

Покрај тоа, иако има забележителни напори за прилагодување на физичките услови за работа на потребите на жените, пред сè во поглед на инфраструктурата, информациите добиени со истражувањето покажуваат дека тие не се доволно вклучени во дефинирањето на одредени аспекти на работата, како што е дизајнот на униформата итн. Политиките за ускладување на кариерата и грижата за семејството укажуваат на воспоставени основни законски услови во поглед на правото на отсуство заради бременост, раѓање или грижа за дете, поставување на соодветни работни места во заштита на бремените жени или загарантирано враќање на претходното работно место, но не и понатаму од тоа. Многу ограничени практики на флексибилно работно време се присутни само во Министерството за одбрана на Република Северна Македонија, не се достапни посебни детски градинки за децата на вработените во рамките на установите на вооружените сили, а одредени држави немаат ниту прецизна евиденција за бројот на вработени мажи кои користеле родителско отсуство, додека во оние држави кои водат евиденција, тој број е многу мал.

Правната рамка за заштита од родово заснована дискриминација, мобинг и сексуално вознемирување и злоупотреба е развиена во институциите на вооружените сили во сите четири држави, воспоставени се основни процедури, но бројот на пријавени случаи е многу мал, а евиденцијата често не се води по пол. Министерствата преземаат различни мерки за поттикнување на пријавувањето дискриминација, мобинг и сексуално вознемирување и злоупотреба, но овие мерки засега имаат ограничени резултати, судејќи според бројот на пријави.

Препораки

Унапредување на евиденцијата:

- Воведување на следење на просечното време што жените и мажите го поминуваат во еден чин, потоа просечното време што го поминале во претходниот чин, распределено по чинови и просечното време што го поминале во сегашниот чин, по чинови.
- Во МО во кои не е воведена родово чувствителна евиденција за обуките, треба да се воведат таква евиденција.
- Со цел попрецизно да се следат трендовите во застапеноста на жените, особено во аспектите што покажуваат големи флукутации помеѓу одделните години (на пример, распоредување во мировни мисии, образование и сл.), би било добро да се следат трендовите или просеците за повеќе последователни години, наместо само пресеци на состојбата во одделни години.
- Потребно е да се воведат попрецизно следење на причините за напуштање на кариерата професионален војник за да може да се преземат мерки за подобрување на организациската клима и натамошно унапредување на процесот на управување со човечките ресурси.

Унапредување на политиките за родова рамноправност

- Интегрирање на родовата перспектива во процесот на оперативно планирање,
- Унапредување на политиките за родова рамноправност, вклучително и систематско воведување родово чувствителен јазик што може да создаде средина во која жените нема да се чувствуваат како „гости во машката професија“.
- Интегрирање на родовата рамноправност во процесите на известување, вклучително и известување за мисиите.
- Воведување на редовно следење и евалуација на мерките и активностите кои се преземаат во поглед на родовата рамноправност.
- Интегрирање на родовата перспектива во наставните планови и програми за воено образование и обука на вооружените сили на земјите од Западен Балкан.

Унапредување на застапеноста на жените во униформа

- Треба да се продолжи со интензивни и разновидни практики за привлекување на девојки за прием и развој на кариера во вооружените сили, а жените во униформа треба да играат активна улога во тоа.
- Треба подетално да се испита зошто е намалена застапеноста на жените во единиците за воздухопловство и противвоздушна одбрана во одредени вооружени силии да се преземат соодветни мерки за привлекување.
- Треба дополнително да се испита и разбере пониската застапеност на жените на раководните позиции што ги заземаат униформирани лица во однос на позициите што ги заземаат неуниформирани лица во контекст на релативно подоцниот влез на жените професионални војници во службата, заради што сè уште нема доволно жени со соодветни чинови кои се потребни за одредени командни и раководни позиции. Сепак, би било важно и да се следи на нивниот пат до командни и раководни позиции да нема латентни практики на дискриминација или практики на кариерно водство што можат да ги намалат шансите жените во униформа да дојдат до командни и раководни позиции.

Унапредување на условите за работа и можностите за кариерен развој

- Имајќи предвид дека и покрај тоа што постојат исти форми на поддршка за жените и мажите, со оглед на тоа што жените од поново време започнаа да се приклучуваат на воената професија и со тоа да се соочуваат со професионална и организациска средина која до неодамна била прилагодена исклучиво на мажите, можеби посебните менторски програми за поддршка на жените би можеле да имаат посилен ефект врз нивната подобра интеграција и можностите за кариерен развој и унапредување.
- Со оглед на тоа што застапеноста на жените на раководни позиции што ги заземаат униформирани лица е помала од нивната застапеност на раководни позиции што ги заземаат неуниформирани лица, потребно е да се спроведуваат истражувања за да се утврди дали постојат пречки во праксата – како за мажите така и за жените – во поглед на кариерниот развој, односно на патот кон командни и раководни позиции.
- Зголемување на застапеноста на жените во стручното усовршување и образование со поттикнување на носителите на одлуки да ги идентификуваат, мотивираат и упатуваат квалификуваните жени, како и со охрабрување на жените да се пријавуваат.
- Потребно е континуирано да се работи на подигнување на свеста и на вработените и на лицата кои ги носат одлуките за потребата од еднакви можности за кариерен развој.

- Потребно е понатамошно унапредување на инфраструктурата, особено во одредени држави во кои беше посочено дека физичките услови не се соодветни од родов аспект, односно дека е потребно да се издвојат средства и да се инвестира во посебни спални соби, хигиенски и санитарни простории итн.
- Треба континуирано да се работи на подигање на свеста на сите вработени во системот на вооружените сили за родовата рамноправност и на зголемување на нивната мотивација да ги поддржуваат и применуваат политиките за родово рамноправност во својата секојдневна работа.
- Командниот и раководниот персонал треба систематски да се обучува за родово рамноправност, заштита од родово заснована дискриминација и обезбедување работна средина без насилство, вклучително и родово базирано насилство.
- Потребно е подетално да се испитаат причините за откажување од кариера и да се утврди дали постојат и кои се родово специфичните причини во контекст на обуката и различната должина на стажот.
- Унапредување на системот за поддршка на семејството, особено за персоналот упатен на мисии, како и преземање мерки за подобро усогласување на професионалниот и приватниот живот.

Подобро усогласување на професионалниот и приватниот живот

- Вооружените сили, како важна институција во државата, треба со својот пример да придонесат за промени во поделбата на одговорностите за грижата за семејството и треба да усвојат и спроведуваат мерки за поттикнување на вработените мажи да користат отсуство по раѓањето на детето и отсуство заради грижа за детето.
- Потребно е да се испитаат вработените кои имаат мали деца за можните мерки за подобро усогласување на професионалните и семејните обврски, доколку мисијата и задачите тоа го овозможуваат и соодветно на тоа да се дефинираат мерки што ќе им олеснат на родителите да ги усогласат овие обврски, и тоа на родово рамноправен начин.

Унапредување на заштитата од дискриминација, мобинг и родово базирано насилство

- Потребно е да се изготват стандардни оперативни процедури или водичи за забрана на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоставување во вооружените сили, по примерот на добрите практики на други земји кои го имаат решено ова прашање.
- Треба да се испитаат можностите за периодично спроведување на анонимни истражувања за распространетоста на дискриминацијата, мобингот и сексуалното вознемирување и насилство за да се утврди степенот до кој случаите воопшто се пријавуваат и да се утврди кои се пречките за пријавување на ваквите искуства, а потоа да се осмислат подобри мерки за заштита.
- Потребно е да се подигне свеста за родово базираната дискриминација и родово базираното насилство кај сите вработени за да можат да ги препознаат истите.
- Потребно е континуирано информирање за законската заштита и процедурите за постапување во случај на изложеност на дискриминација или родово базирано насилство за да се охрабрат вработените да ги пријавуваат таквите случаи.

Прилог 1: Застапеност на жените во различни единици и чинови на вооружените сили, 2012 и 2019 година, изразено во проценти

Табела 8: Учество на жени во униформа во МО на БиХ во рамките на различни единици и чинови, 2012 и 2019 година, во изразено во проценти

	% на жени во униформа											
	Вкупно		Во личен чин ОФ-6 и повисок (официри)		Во лични чинови ОФ-3 до ОФ-5 (официри)		Во лични чинови ОФ-1 до ОФ-2 (официри)		Во лични чинови ОР-5 до ОР-9 (подофицири)		Во лични чинови ОР-1 до ОР-4 (војници)	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Копнена војска	3,9	6,8	-	-	1,2	1,9	1,5	7,3	2,0	4,5	5,5	9,1
Воздухопловство и против-воздушна одбрана	1,5	1,2	-	-	-	-	1,3	1,2	-	0,6	5,7	25,0
Вкупно во сите видови на ОС	6,1	6,6	-	-	2,2	1,7	3,6	6,8	4,3	0,9	6,1	9,2
Во МО	1,1	1,2	-	-	1,1	1,8	-	-	-	-	-	-
Вкупно, сметајќи ги МО и ОС БиХ	6,1	6,5	-	-	1,5	1,7	3,6	6,8	4,3	0,9	6,1	9,2

Извор: Министерство за одбрана на БиХ

Табела 9: Учество на жени во униформа во МО и ВЦГ во рамките на различни единици и чинови, 2012 и 2019 година, изразено во проценти

% жени во униформа												
Вкупно	Во личен чин ОФ-6 и повисок (офицери)		Во лични чинови ОФ-3 до ОФ-5 (офицери)		Во лични чинови ОФ-1 до ОФ-2 (офицери)		Во лични чинови ОР-5 до ОР-9 (подофициери)		Во лични чинови ОР-1 до ОР-4 (војници)			
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Копнена војска	4,4	7,2	0	0	0	1,3	4,8	20,5	1,6	3,5	7,7	8,1
Воздухо-пловство и против-воздушна одбрана	4,2	5,8	0	0	0	0	0	16,0	3,3	3,3	11,8	7,5
Морнарица	0,7	2,9	0	0	0	0	0	5,9	0,5	1,1	4,0	9,3
Вкупно во сите видови ВЦГ	3,4	6,2	*	0	*	0,9	*	17,7	*	2,7	*	8,2
Во МО	0	5,9	0	0	0	0	*	25,0	*	20,0	*	0
Вкупно, сметајќи ги МО и ВЦГ	3,3	6,2	*	0	*	0,8	*	17,9	*	2,8	*	8,2

Извор: Министерство за одбрана на Црна Гора

* податоците не се достапни

Табела 10: Учество на жени во униформа во Министерството за одбрана и Армијата на Северна Македонија во рамките на различни единици и чинови, 2012 и 2019 година, изразено во проценти

% на жени во униформа												
Вкупно	Во личен чин ОФ-6 и повисок (офицери)		Во лични чинови ОФ-3 до ОФ-5 (офицери)		Во лични чинови ОФ-1 до ОФ-2 (офицери)		Во лични чинови ОР-5 до ОР-9 (подофициери)		Во лични чинови ОР-1 до ОР-4 (војници)			
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Копнена војска	4,0	7,9	0	0	1,2	10,9	4,9	23,0	6,0	11,8	3,1	4,9
Воздухо-пловство и против-воздушна одбрана	4,9	5,7	0	0	2,7	1,6	2,2	16,1	10,2	7,8	1,2	1,1
Вкупно во сите видови на Армијата	5,6	9,5	0	0	8,4	10,7	9,6	22,2	10,7	11,4	3	4,8
Во МО	1,5	8,7	0	0	-	5,9	-	10,0	-	27,7	-	0
Вкупно, сметајќи ги МО и Армијата	5,7	9,4	0	0	8,4	9,5	9,6	21,7	10,7	11,5	2,9	4,9

Извор: Министерство за одбрана на Северна Македонија

Табела 11: Учество на жени во униформа во МО и ВС во рамките на различни родови и чинови, 2012 и 2019 година, изразено во проценти

	% на жени во униформа											
	Вкупно		Во личен чин ОФ-6 и повисок (офицери)		Во лични чинови ОФ-3 до ОФ-5 (офицери)		Во лични чинови ОФ-1 до ОФ-2 (офицери)		Во лични чинови ОР-5 до ОР-9 (подофицери)		Во лични чинови ОР-1 до ОР-4 (војници)	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Копнена војска	4,9	3,9	0	0	0	2,1	2,2	4,5	0,2	3,4	6,5	4,5
Воздухопловство и против-воздушна одбрана	3,9	1,5	0	0	0	0,7	1,4	1,7	1,0	1,9	9,2	1,6
Речни единици	*	0,4	*	0	*	0	*	0,9	*	0,4	*	0,3
Други родови на војската	*	2,3	*	0	*	0,2	*	0,8	*	2,2	*	1,8
Вкупно во сите видови на ВС	*	9,0	*	0	*	0,1	*	14,5	*	2,1	*	15,2
Во МО	1,0	6,2	0	0	0,3	0,6	1,7	28,8	0,5	0,5	3,2	36,3
Вкупно, сметајќи ги МО и ВС	4,8	8,7	0	0	0,2	0,3	3,5	16,2	0,5	2,0	0,6	15,5

Извор: Министерство за одбрана на Република Србија

* податоците не се достапни

Прилог 2: Заштита од родово базирана дискриминација, мобинг и сексуално вознемирување и насилство

Работната група назначена од страна на МО и ВС на четирите држави ја заврши работата на Прирачникот, во кој детално се објаснети поимите на родово базирана дискриминација, како и сексуалното вознемирување, злоупотреба и мобинг, детално е опишана меѓународната законска рамка, како и нормативните рамки во четири држави, опишани се механизмите за одговор во случаи на дискриминација и сл., а исто така опишани се и добрите практики во сите четири држави. Овде се наведени клучните елементи на рамката за заштита која МО на четирите држави ја прикажаа во прашалниците за истражувањето од 2019 година за потребите на овој извештај.

Босна и Херцеговина

Кога станува збор за заштита од дискриминација, вклучително и родова дискриминација, во Вооружените сили на БиХ, по пријава на можна дискриминација, се поведува постапка за утврдување на фактите и постоење дисциплинска одговорност во согласност со *Правилникот за воена дисциплина и дисциплинска постапка за професионални воени лица*. Системот за пријавување повреди на воената дисциплина во вооружените сили е воспоставен преку синџирот на команда и Генералниот инспекторат. За државните службеници во согласност со *Правилникот за дисциплинска одговорност на државните службеници во институциите на БиХ*, а за вработените и цивилните лица на служба во ВС на БиХ во согласност со *Правилникот за дисциплинска одговорност на вработените во институциите на БиХ*. По сознанието за повредата, според утврдената надлежност, се донесува решение за покренување дисциплинска постапка.

Заштитата од сексуално вознемирување е воспоставена врз основа на *Одлуката за политика на нулта толеранција кон дела на сексуално вознемирување и вознемирување врз основа на пол и Одлуката за назначување советничка за спречување на вознемирување врз основа на пол и сексуално вознемирување на работното место*. Политиката на нулта толеранција на мобинг и сексуално вознемирување се заснова на *Законот за рамноправност на половите во БиХ*,⁵⁶ *Етичкиот кодекс за државните службеници во институциите на БиХ*, *Етичкиот кодекс за однесувањето на воените лица, кадетите и кандидатите на обука во МО и ВС на БиХ*. Меѓутоа, во МО и ВС на БиХ не постои посебен интересен механизам за следење, спречување и контрола на мобингот и сексуалното вознемирување, како што се народни правобранители, медијатори или слично. Пријавите за сексуално вознемирување и мобинг може да се достават до надлежното лице на командното место, претпоставеното лице, лицето за контакт за родови прашања на локацијата, советникот за етика, Генералниот инспекторат на МО на БиХ, инспекторите на ВС на БиХ, како и до Парламентарниот воен комесар на БиХ. На истите лица вработените можат да им се обратат и ако сакаат да пријават случај на вознемирување..

Вработените во МО и ВС на БиХ го потпишуваат *Етичкиот кодекс за однесување на воените лица, кадетите и кандидатите на обука во МО и ВС на БиХ*. Имено, го потпишуваат текстот кој гласи: „Целосно сум запознаен со одредбите на *Етичкиот кодекс за однесување на воените лица, кадетите и кандидатите на обука во МО и ВС на БиХ*. Со свест и уверување дека воениот позив не е само професија, туку и начин на живот, и дека во секој сегмент од животот морам да ги промовирам принципите на законитост, професионалност, лојалност и хуманост, со оваа изјава се обврзувам, а со своерачниот потпис потврдувам дека ќе ги почитувам овие принципи во професионалната служба и во животот воопшто. Свесен сум дека кршењето на *Етичкиот кодекс* може да резултира не само со морална, туку и со дисциплинска одговорност и изјавувам дека сум подготвен да се соочам со овие последици доколку отстапам од горенаведените принципи.“ Потпишаниот кодекс се става во личното досие на секој припадник на ВС на БиХ, кадет и кандидат на обука.

Црна Гора

Во Црна Гора, правната рамка е дефинирана на повеќе нивоа и со различни правни акти: *Закон за државните службеници и вработените во јавната администрација*⁵⁶, *Закон за Војската на Црна Гора*, *Закон за забрана на вознемирување на работа*⁵⁷, *Закон за забрана на дискриминација*⁵⁸, *Кривичен законик на Црна Гора* и *Закон за работни односи*. Во МО и ВЦГ постојат механизми за постапување во случаи на жалби за дискриминација. Процедурата за покренување дисциплинска постапка за полесни и потешки повреди на службената должност се однесува на правилата и стандардите утврдени со *Етичкиот кодекс за државните службеници и вработените во јавната администрација*, кој забранува дискриминација по која било основа. Заради повреда на етичките стандарди и правилата на однесување утврдени со *Етичкиот кодекс*, граѓаните

56 „Службен весник на БиХ“, бр. 16/03, 102/09.

57 „Службен весник на ЦГ“, бр. 2/2018, 34/2019, достапно на адресата:

<https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-drzavnim-sluzbenicima-i-namjestenicima.html>

58 „Службен весник на ЦГ“, бр. 30/2012, 54/2016, достапно на адресата:

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

и службениците можат да поднесат поплака до раководителот на државниот орган кој е должен да ги испита наводите од поплаката и писмено да му одговори на подносителот, во рок од 15 дена. За потешка повреда на службената должност се смета секое насилничко, непристојно или навредливо однесување кон раководителот на државниот орган, државните службеници, вработените и странките или изразување на каква било форма на нетрпеливост.

Постапката за расправа за дисциплинска одговорност во ВЦГ (во дисциплински престапи, меѓу другото, се вбројува и секое однесување со кое се навредува достоинството на лице на служба во Војската, а особено сексуалната злоупотреба или вознемирување или однесување кое е дискриминирачко врз основа на пол, раса, боја на кожа, вероисповед или националност или друго лично својство), се покренува со одлука за покренување дисциплинска постапка, која ја донесува лице овластено од министерот (дисциплински обвинител), на предлог на началникот на Генералштабот. Истиот закон пропишува дека дисциплинската постапка ја води воено-дисциплинска комисија, која ја формира министерот за одбрана на предлог на Генералштабот на ВЦГ. Комисијата е таа што, по спроведената постапка и разгледување на фактичката состојба, му предлага одлука на началникот на Генералштабот кој, врз основа на одлуката за поведување дисциплинска постапка, оцената на доказите изведени во текот на постапката и предлогот за одлука на военодисциплинската комисија, донесува конечна одлука. Според проценетото ниво на тежина на дисциплинскиот престап, на лицето кое го сторило престапот му се изрекува дисциплинска казна. Лицето против кое е изречена дисциплинска казна има право на жалба, во рок од осум дена од денот на приемот на одлуката. По оваа жалба, одлуката ја донесува министерот за одбрана. Против оваа одлука може да се покрене управен спор. Во Одделението за инспекциски надзор на Министерството се вршат и активности за внатрешна контрола против сите форми на неетичко и незаконско однесување на вработените во Министерството и Војската, меѓу другото и следење на преземените мерки во случај на мобинг. Во случај на мобинг, вработените можат да се обратат до посредникот, односно до работодавачот, доколку не е назначен посредник. Вработениот, кој не е задоволен од исходот на постапката, може да покрене постапка за заштита од мобинг во Агенцијата за спогодбено решавање на работни спорови или во надлежниот суд. Во случај на сексуално вознемирување, вработените можат да се обратат директно кај својот претпоставен, работодавачот, народниот правобранител и судот.

Република Северна Македонија

Во согласност со *Законот за спречување и заштита од дискриминација*, лице кое смета дека претрпело дискриминација, поднесува претставка до Комисијата за заштита од дискриминација, писмено или усно. Овој закон ја регулира и судската заштита, односно лице кое смета дека му е повредено правото заради дискриминација може да поднесе тужба до надлежниот суд.

Во согласност со *Законот за еднакви можности на жените и мажите*, лицето чие право на еднаков третман врз основа на пол е повредено, може да поднесе претставка пред:

- Правен застапник при Министерството за труд и социјална политика, кој е задолжен за водење на постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите;
- Народниот правобранител кој, во рамките на своите надлежности, се грижи за остварувањето на еднаквите можности преку правна заштита на еднаквите можности на жените и мажите кога нечији права се повредени или ограничени од страна на органите на државната управа или од други органи или правни и физички лица на кои им се доверени јавни овластувања.

Законот за работни односи содржи одредби врз основа на кои на жените и мажите мора да им се обезбедат еднакви можности и еднаков третман. Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и индиректна дискриминација.

Во согласност со *Колективниот договор на Министерството за одбрана*, синдикатот, преку свој претставник, има обврска да покрене постапка и да предложи мерки за заштита на правата на вработените да бидат заштитени од дискриминација, вознемирување, сексуално вознемирување и мобинг за време на работата. Со *Упатството за заштита од вознемирување на работното место во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија*, како и Водичот за заштита од вознемирување на работното место во 2019 година, е опфатена и дискриминацијата што би можела да биде резултат на вознемирување, воедно се воведени механизми за пријавување и заштита: родовиот претставник/претставничка, непосредниот претпоставен/претпоставена, овластеното лице/лица за заштита од вознемирување и министерот/министерката за одбрана.

Во МО и Армијата постои интерна политика на нулта толеранција на мобинг и сексуално вознемирување. Лицата кои сметаат дека се жртви на мобинг или сексуално вознемирување можат да се обратат непосредно до овластеното лице за заштита од вознемирување, претпоставениот раководител/старешина, родовите претставници или до министерот за одбрана. Исто така, можат да се обратат и до претставник на синдикатот во согласност со Колективниот договор за МО. Пријавувањето може да се изврши преку телефон на броевите на овластените лица, со испраќање електронска пошта на stopvoznemiruvanje@mod.gov.mk или со писмено известување до МО и Армијата. Сите податоци за контакт и образецот за пријавување се достапни на официјалната интернет-страница на МО „Стопвознемирување“.

Со *Законот за заштита од вознемирување на работното место* се уредува и постапката кај работодавачот, како и превентивната постапка. Имено, лицето кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место, треба писмено да

се обрати до лицето за кое смета дека го вознемирува и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане. Претходната постапка не е задолжителна и не е услов за поведување судска постапка. Вработениот/вработената кој/која смета дека бил изложен/изложена на вознемирување може да поднесе тужба до надлежниот суд, по претходно писмено предупредување за сторителот на вознемирување.

Барањето се поднесува до одговорното лице кај работодавачот, односно до овластеното лице. Барањето може да се поднесе лично или од страна на трето лице, во писмена форма, со согласност на лицето кое е изложено на вознемирување. Барањето може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување. По приемот на барањето, работодавачот, односно одговорното лице, е должен веднаш, а најдоцна во рок од 8 дена, да им предложи на страните посредување, како начин на решавање на спорот и да им предложи да изберат лице од листата на посредници (МО определи лица кои ќе бидат посредници, а листата е достапна на официјалната страница на МО). Страните во спорот можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката. Доколку не се спогодат, постапката се спроведува на начин што посредникот ќе го оцени како најсоодветен, во согласност со конкретниот спор и интересите на страните во спорот и начелото на итност на постапката. Рокот за завршување на постапката за посредување е 15 дена, а во текот на овој рок посредникот може да води заеднички или одвоени разговори со страните, а по потреба, може да одржи и разговор со лицата кои се предложени како сведоци. Посредникот составува извештај за секоја од овие активности. По успешно спроведената постапка на посредување, во рок од 3 дена посредникот изготвува спогодба, која ја потпишуваат двете страни, а содржи препораки за престанокот на вознемирувањето, како и препораки за работодавачот во смисла на отстранување на причината за вознемирување. Доколку страните во постапката не постигнат спогодба, постапката завршува како неуспешна. Доколку постапката за посредување е неуспешна, во рок од 3 дена се подготвува писмено известување, кое се доставува до двете страни и до работодавачот. Доколку страните се откажат од натамошното водење на постапката, посредникот е должен во рок од 3 дена да донесе заклучок за запирање на постапката. Вработениот/вработената кој/која смета дека е изложен/изложена на вознемирување на работното место, доколку не е задоволен/задоволна од исходот на постапката за заштита од вознемирување, може да поднесе тужба до надлежниот суд.

Во согласност со *Упатството за заштита од вознемирување на работното место во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија*, трето лице може да пријави вознемирување (со цел да му помогне на вознемируваното лице) кај овластеното лице, со претходна согласност на вознемируваното лице.

Во согласност со *Етичкиот кодекс за вработените во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија*, секое лице кое за прв пат заснова работен однос во МО и во Армијата, задолжително се запознава со одредбите на Етичкиот кодекс, но не го потпишува.

Република Србија

Прописите кои се однесуваат на Војската на Србија (Закон за Војската на Србија, Закон за одбраната и сл.) содржат прописи кои се однесуваат на забраната на дискриминација. Лице кое смета дека било изложено на дискриминација, вклучително и дискриминација врз основа на родовата припадност, може да се обрати до советничката за родово рамноправност, лице од доверба, како и до раководителот на организациската единица. Откако ќе се утврди случајот на дискриминација, се покренува дисциплинска постапка против лицето кое ја извршило дискриминацијата.

Во МО и ВС постои политика на нулта толеранција на мобинг, но не и на сексуално вознемирување. Постои интерна политика која се однесува на спречување мобинг и сексуално вознемирување. Во случај на мобинг или сексуално вознемирување, вработените можат да се обратат до непосредниот претпоставен. И во двата случаи, лицето кое било изложено на мобинг или сексуално вознемирување може да се обрати до раководителот на организациската единица или до лицето задолжено за безбедност и здравје при работа. Доколку за мобинг се товари раководителот на организациската единица, лицето може да поднесе барање за поведување постапка за посредување директно до тој раководител.

Вработените во МО и ВС потпишуваат етички кодекс на однесување. Овој Кодекс на честа на припадниците на вооружените сили се објавува во службениот воен весник и со него се уредуваат општите морални принципи на воената професија, нејзините основни вредности и нормите на однесување за припадниците на вооружените сили.

Положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан беше изготвен од страна на членовите на регионалната работна група кои беа именувани од Министерствата за одбрана на Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија, со поддршка од екипата на UNDP SEESAC.

UNDP SEESAC би сакал да им изрази благодарност на следниве членови на регионалната работна група:

Министерство за одбрана на Босна и Херцеговина

Проф. д-р Мухамед Смајиќ, секретар на Министерството за одбрана на Босна и Херцеговина

Г-ѓа Жељка Благовчанин е виш стручен соработник во Министерството за одбрана на Босна и Херцеговина

Министерство за одбрана на Црна Гора

Г-ѓа Наташа Мијановиќ, шефица на Одделот за управување со човечки ресурси во Министерството за одбрана на Црна Гора

Капетанка Тања Катниќ, советничка на началникот на Генералштабот за родови прашања, Генералштаб на вооружените сили на Црна Гора

Министерство за одбрана на Република Северна Македонија

Г-ѓа Билјана Стевкова, раководителка на Одделението за обука во Секторот за човечки ресурси при Министерството за одбрана на Република Северна Македонија

Г-ѓа Елена Иванова, советничка за развој и координација на човечките ресурси и развој на соработка со други институции во Одделението за планирање на персонал и персонална политика во Секторот за човечки ресурси при Министерството за одбрана на Република Северна Македонија

Г-ѓа Ленче Белчовска, советничка за грижа на вработените и нивните семејства во Одделението за квалитет на живеење и морал во Секцијата за управување со човечки ресурси во Армијата на Република Северна Македонија

Мајор Александра Донеvsка, офицер за родова еднаквост во Кабинетот на началникот на Генералштабот на Армијата на Република Северна Македонија

Министерство за одбрана на Република Србија

Полковничка д-р Снежана Васиќ, советничка на министерот за одбрана за спроведување на Националниот акциски план за примена на Резолуцијата на Советот за безбедност на Обединетите нации 1325 „Жените, мирот и безбедноста“ во Република Србија

Г-ѓа Љубица Бабиќ, Дирекција за европски интеграции и управување со проекти, во рамките на Секторот за одбранбена политика

Проф. Д-р Марија Бабовиќ обезбеди стручна поддршка во изготвувањето на студијата.

Положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан беше изготвена со финансиска поддршка од Владите на Норвешка и Словачката Република, како поддршка на проектот „*Зајакнување на регионалната соработка за интегрирање на родовата рамноправност во реформата на безбедносниот сектор на Западниот Балкан*“.

Мислењата искажани во овој документ не секогаш ги одразуваат ставовите на Програмата за развој на Обединетите нации, Советот за регионална соработка, и Владите на Норвешка и Словачката Република. Називите употребени во публикацијата и презентацијата на материјалот во истата не имплицираат став на Програмата за развој на Обединетите нации по однос на следниве работи: 1) правниот статус на која било земја, територија или област или на нејзините органи на управата или вооружени сили; или 2) обележување на нејзините внатрешни или надворешни граници.

За дополнителни информации можете да стапите во контакт со:

Раководителот на проектот на UNDP SEESAC: Бојана Балон

Булевар Зоран Ѓинѓиќ 64, 11000 Белград, Србија

Тел.: +381 11 415 5300 Факс: +381 11 415 5359

Центарот за размена на информации за контрола на малото и лесно оружје во југоисточна и источна Европа (SEESAC) е заедничка иницијатива на Програмата за развој на Обединетите нации (UNDP) и Советот за регионална соработка (RCC) и има за цел зајакнување на националните и регионалните капацитети за контрола и намалување на пролиферацијата и злоупотребата на малото и лесно оружје, придонесувајќи на тој начин кон поголема стабилност, сигурност и развој во југоисточна и источна Европа.

www.seesac.org

Превод: Игор Стефаноски

Дизајн и распоред: Дамјан Добрила

Испечатил: Цицero, Белград

Тираж: 100 копии

© SEESAC 2021 – Сите права задржани

CIP- Каталогизација у публикацији

Народна библиотека Србије, Београд

355.08:305-055.2(497)

351.86:305-055.2(497)

ПОЛОЖБАТА на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан :
(друга регионална студија) / [превод Игор Стефаноски]. - Београд : SEESAC : UNDP,
2021 (Београд : Цицero).- 65 стр. : илустр. ; 30 cm

Тираж 100.- Напомене и библиографске референце уз текст.

ISBN 978-86-7728-333-9 (SEESAC)

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

COBISS.SR-ID 51719689



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



MINISTRY
OF FOREIGN
AND EUROPEAN AFFAIRS
OF THE SLOVAK REPUBLIC