

# ИНТЕГРАЦИЈА НА РОДОВА ПЕРСПЕКТИВА ВО ВОЕНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКИ НА ОДБРАНБЕНИТЕ СИСТЕМИ ВО ЗЕМЈИТЕ ОД ЗАПАДЕН БАЛКАН

СТУДИЈА ЗА ПОЧЕТНА СОСТОЈБА



## **АВТОРСКИ ТИМ**

*Регионалната Студија за почетна состојба за интеграција на родовата перспектива во образованието и обуката во одбранбените системи во Западен Балкан е подготвена од членовите на Регионалната работна група за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука, кои се именувани од министерствата за одбрана на Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија, со поддршка од Центарот за контрола на мало и лесно оружје во Југоисточна и Источна Европа (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons - SEESAC) на Програмата за развој на Обединетите нации (United Nations Development Program – UNDP), во натамошниот текст: UNDP SEESAC.*

*Тимот на UNDP SEESAC им се заблагодарува на членовите на работната група:*

#### **Министерство за одбрана на Босна и Херцеговина**

Генерал-мајор Ивица Јеркиќ, заменик началник ЗШ на ВС на БиХ за операции  
Г-ѓа Вилдана Ганија, стручен советник за информацискиот систем за персонал

Полковник Горан Бранковиќ, началник на одделението за обука во J3/7

Наредник I класа Нура Мулавдиќ, водач на обука, Центар за обука за операции за поддршка на мирот

#### **Министерство за одбрана на Црна Гора**

Капетан Тања Катниќ, родова советничка на началникот на Генералштабот  
Г-ѓа Ана Главатовиќ, самостоен советник I, Директорат за управување со човечки ресурси

Капетан Владан Којиќ, штабен офицер, Одделение за обука (J-7),  
Генералштаб

Капетан Енита Јањуш, началничка на Одделението за ИКС (C6), Батаљон за борбена поддршка

Поручник Ердан Куњиќ, пилот, Воздухопловство на ВЦГ

Капетан Ивица Вуковиќ, штабен офицер, Воздухопловство на ВЦГ

## **Министерство за одбрана на Република Северна Македонија**

Д-р Јулијана Стојанова, помошник-раководителка на Секторот за човечки ресурси

Г-ѓа Билјана Стевкова, раководителка на Одделението за обука во Сектор за човечки ресурси

Потполковник М-р Антониела Станковска-Будимир, Советничка за буџет и финансии во Сектор-Служба за воена безбедност и разузнавање

М-р Миневере Лесковица, советничка во Одделение за планирање персонал и персонална политика, Секторот за човечки ресурси

Потполковник Александра Донеvsка, Офицер за родова еднаквост во Кабинетот на Началникот на Генералштабот на Армијата

М-р Елена Трајановска, професорка по англиски јазик на Воена Академија „Генерал Михаило Апостолски“- Скопје

## **Министерство за одбрана на Република Србија**

г-ѓа Јелена Крџавац Скакиќ, раководителка на група за управување со проекти, Дирекција за европска интеграција и управување со проекти, Сектор за одбранбена политика

Вон. проф. д-р Ирис Бјелица Влајиќ, наставник на Воената академија на Универзитетот за одбрана во Белград

Потполковник Дејан Петровиќ, наставник, Училиште за национална одбрана, Универзитетот за одбрана

Потполковник Рацо Бјелановиќ, раководител на Одделение за обука, Групата за образование во земјата, Управа за човечки ресурси, Сектор за човечки ресурси

Потполковник Дамир Јеина, службеник во Отсекот за оценување на обуката, Одделение за обука, Управа за обука и доктрина (Ј-7) ГШ ВС, Г-дин Младен Дубовина, службеник во Секторот за буџет и финансии

Во изработката на студијата придонес дадоа следниве стручни консултантки што ги ангажираше UNDP SEESAC во разни фази од изработката на *Регионалната студија за почетната состојба*: д-р Ксенија Ѓуриќ-Атанасиевски, г-ѓа Мерсида Мешетовиќ (бригадирка во пензија), г-ѓа Радмила Ѓаконовиќ и д-р Неда Малеска.

Од страната на тимот на UNDP SEESAC, стручна поддршка во текот на процесот на изработка на *Регионалната студија за почетната состојба* пружија: уредничка Весна Ципруш и Данијела Ѓуровиќ, Јана Илиќ, Ивица Ивановиќ, Јована Јовановиќ и Татјана Вишацки.

Истражувачката работа, состаноците на Работната група за интегрирање на родовата перспектива во воената обука и образование и објавувањето на регионалната Студија за почетната состојба - интеграција на родовата перспектива во образованието и обуката во одбранбените системи во Западен Балкан беа овозможени со финансиска поддршка од владите на Кралството Норвешка и на Република Словачка во рамките на поддршката за проектот *Зајакнување на регионалната соработка во интегрирањето на родовата перспектива во реформите на безбедносниот сектор во Западен Балкан*.

### **Контакт за дополнителни информации**

UNDP SEESAC

Булевар Зоран Ѓинѓиќ 64, 11000 Белград, Република Србија

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

Центарот за контрола на малото и лесно оружје во Југоисточна и Источна Европа (SEESAC) е основан на заедничка иницијатива на Програмата за развој на Обединетите нации (UNDP) и Советот за регионална соработка (RCC) за зајакнување на националните и регионалните капацитети за контрола и намалување на ширењето и злоупотребата на мало и лесно оружје, со што придонесува за поголема стабилност, безбедност и развој во Југоисточна и Источна Европа.

[www.seesac.org](http://www.seesac.org)



- \* Сите термини што се употребени во текстот во машкиот граматички род ги вклучуваат и машкиот и женскиот род на лицата на кои се однесуваат.
- \* *Регионална Студија за почетната состојба* содржи податоци за периодот јануари 2019 – декември 2021 година, а примерите на добри практики го опфаќаат периодот до јули 2022 година. Целта беше да се претстават податоци за периодот пред и за време на пандемијата, за да се утврди разликата во бројот и видот на активностите како резултат на пандемијата на КОВИД-19. Примерите за добри практики ги опишуваат достигнувањата во интегрирањето на родовата перспектива во военото образование и обука што ги избраа министерствата за одбрана и вооружените сили на земјите партнери во регионалниот проект *„Зајакнување на регионалната соработка во интегрирањето на родовата перспектива во реформите на безбедносниот сектор во Западен Балкан“*.

Називите и материјалите искористени во ова издание не ги одразуваат ставовите на Програмата за развој на Обединетите нации, Советот за регионална соработка, Владата на Кралството Норвешка и Владата на Република Словачка во однос на правниот статус на која било земја, територија или област.

# СОДРЖИНА

|                  |          |
|------------------|----------|
| <b>Акроними</b>  | <b>1</b> |
| <b>Предговор</b> | <b>5</b> |
| <b>Резиме</b>    | <b>7</b> |

## ПОГЛАВЈЕ 1

---

|              |           |
|--------------|-----------|
| <b>Вовед</b> | <b>13</b> |
|--------------|-----------|

## ПОГЛАВЈЕ 2

---

|                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Значењето на интегрирањето на родовата перспектива</b> | <b>19</b> |
|-----------------------------------------------------------|-----------|

---

|      |                                                                                                          |    |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. | Интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обуки                                       | 22 |
| 2.2. | Родовата перспектива во контекст на реформата на одбранбениот систем во четирите земји од Западен Балкан | 33 |
| 2.3. | Интегрирање на родовата перспектива во воените операции                                                  | 35 |
| 2.4. | Родовата перспектива како важен аспект на соработката во меѓународните операции                          | 38 |
| 2.5. | Предности и недостатоци на посебните обуки за родова перспектива                                         | 42 |

## ПОГЛАВЈЕ 3

---

|                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Меѓународна правно-политичка рамка за интеграција на родовата перспектива</b> | <b>45</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|

---

|        |                                                                     |    |
|--------|---------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1.   | Обединети нации                                                     | 49 |
| 3.1.1. | Агендата Жени, мир и безбедност                                     | 51 |
| 3.1.2. | Резолуции на ОН за обука и образование                              | 55 |
| 3.1.3. | Конвергенција на мировните и развојните аспекти на човековите права | 58 |
| 3.2.   | Европска Унија                                                      | 61 |
| 3.3.   | Совет на Европа                                                     | 70 |
| 3.4.   | Организација за безбедност и соработка во Европа                    | 72 |
| 3.5.   | НАТО и Партнерството за мир                                         | 75 |

## **Преглед на воено образование и обука** 81 **во системите за одбрана на Западен Балкан**

|        |                                                                                                        |     |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1.   | Современо воено образование и обука                                                                    | 83  |
| 4.2.   | Воено образование и обука за родови прашања                                                            | 85  |
| 4.3.   | Нормативно, стратегиско и доктринарно ниво на военото образование во четири земји                      | 91  |
| 4.4.   | Системот на воено образование во земјите со воено-образовни установи                                   | 95  |
| 4.4.1. | Република Северна Македонија                                                                           | 96  |
| 4.4.2. | Република Србија                                                                                       | 98  |
| 4.5.   | Системот на воено образование во земјите кои испраќаат свои кадети и кадетки да студираат во странство | 100 |
| 4.5.1. | Босна и Херцеговина                                                                                    | 101 |
| 4.5.2. | Црна Гора                                                                                              | 104 |
| 4.6.   | Финансирање на воено образование и обуки                                                               | 107 |
| 4.6.1. | Улогата на родово одговорното буџетирање во вооружените сили и военото образование                     | 108 |

## **Босна и Херцеговина – преглед на појдовната состојба** 113

|        |                                                                                                       |     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.1.   | Нормативна рамка                                                                                      | 114 |
| 5.1.1. | Јавни политики и општи нормативни акти кои ја регулираат родовата еднаквост                           | 115 |
| 5.1.2. | Нормативни акти кои ги уредуваат военото образование и обука                                          | 119 |
| 5.2.   | Процес на буџетирање за воено образование и обуки                                                     | 125 |
| 5.3.   | Процедури за подготовка, изменување и ажурирање на наставните содржини во военото образование и обуки | 127 |
| 5.4.   | Оддели и служби кои се занимаваат со родова еднаквост                                                 | 131 |
| 5.5.   | Преглед на сите видови на образование и обуки во БиХ                                                  | 135 |
| 5.6.   | Резултати од родовата анализа на ВС на БиХ за фокусот на военото образование и обуки                  | 144 |
| 5.7.   | Процеси и планови за едукација на едукатори и едукаторки за родова перспектива                        | 146 |
| 5.7.1. | Улогата на сертифицираните родови инструктори и инструкторки                                          | 146 |
| 5.8.   | Клучни актери за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обуки                   | 148 |

**Црна Гора – преглед на појдовната состојба**

149

|        |                                                                                                                              |     |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 6.1.   | Нормативна рамка                                                                                                             | 150 |
| 6.1.1. | Јавни политики и општи нормативни акти кои ја регулираат родовата еднаквост                                                  | 152 |
| 6.1.2. | Нормативни акти кои ја регулираат родовата еднаквост во одбранбениот сектор                                                  | 156 |
| 6.2.   | Преглед на институционалните механизми за спроведување на родова еднаквост                                                   | 168 |
| 6.3.   | Видови воено образование и обуки во системот на одбрана на Црна Гора                                                         | 169 |
| 6.3.1. | Програми за обука за професионално оспособување и усовршување на лица на позиции на офицери, подофицери и војници по договор | 175 |
| 6.3.2. | Преглед на практиката на интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука                                  | 176 |
| 6.4.   | Клучни актери за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обуки                                          | 184 |

**Република Северна Македонија – преглед на појдовната состојба**

187

|        |                                                                                                                      |     |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 7.1.   | Нормативна рамка                                                                                                     | 188 |
| 7.1.1. | Јавни политики и закони кои ја регулираат родовата еднаквост                                                         | 189 |
| 7.1.2. | Закони кои ја регулираат родова еднаквост во одбранбениот сектор                                                     | 193 |
| 7.2.   | Системот на образование и обука во МО и Армијата на Република Северна Македонија                                     | 203 |
| 7.3.   | Ентитети за образование и обука во Министерството за одбрана и Армијата                                              | 207 |
| 7.3.1. | Воена Академија „Генерал Михаило Апостолски“                                                                         | 208 |
| 7.3.2. | Министерство за одбрана                                                                                              | 209 |
| 7.3.3. | Армија Републике Северне Македоније                                                                                  | 210 |
| 7.4.   | Оддели кои се фокусирани на родова еднаквост                                                                         | 216 |
| 7.5.   | Студиски програми и интегрирање на родовата перспектива                                                              | 218 |
| 7.5.1. | Процесите и плановите за образование од областа на родова перспектива                                                | 222 |
| 7.6.   | Родова обука на персоналот што спроведува образование и обука                                                        | 225 |
| 7.6.1. | Улогата на родовите обучувачи во системот на одбраната                                                               | 226 |
| 7.6.2. | Персонал од Министерството и Армијата кој учествувал на обуки од областа на родова перспектива во периодот 2019-2021 | 228 |
| 7.6.3. | Процесот за едукација на носителите на одлуки и вработените со највисок ранг                                         | 231 |

|        |                                                                                 |     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 7.7.   | Процесот на буџетирање на военото образование и обука                           | 234 |
| 7.7.1. | Родово одговорно буџетирање                                                     | 236 |
| 7.8.   | Клучни актери за интеграцијата на родот во образованието и обуката во одбраната | 243 |

## ПОГЛАВЈЕ 8

### **Србија - основен преглед** 245

|        |                                                                                        |     |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 8.1.   | Нормативна рамка                                                                       | 246 |
| 8.1.1. | Јавни политики и општи нормативни акти кои ја регулираат родовата еднаквост            | 247 |
| 8.1.2. | Нормативни акти со кои се регулира родовата еднаквост во сектор одбрана                | 253 |
| 8.1.3. | Плански документи и нормативни акти<br>со кои се регулира военото образование и обука  | 255 |
| 8.2.   | Институции вклучени во системот на воено образование и обука                           | 259 |
| 8.2.1. | Центри за обука                                                                        | 262 |
| 8.3.   | Механизми и служби задолжени за родова еднаквост во системот на одбрана                | 270 |
| 8.4.   | Родовата перспектива во военото образование                                            | 273 |
| 8.4.1. | Студиски програми и интеграција на родова перспектива                                  | 277 |
| 8.4.2. | Обука за родова перспектива                                                            | 279 |
| 8.4.3. | Улогата на родовите инструктори во одбранбениот систем                                 | 281 |
| 8.4.4. | Процедури за ажурирање на содржината во военото образование и обука                    | 283 |
| 8.4.5. | Научноистражувачка дејност во воведување на родова перспектива                         | 284 |
| 8.5.   | Финансирање на образование и обука во одбранбениот систем                              | 285 |
| 8.5.1. | Родово одговорно буџетирање                                                            | 290 |
| 8.6.   | Клучни актери за интегрирање на родовата перспектива<br>во военото образование и обуки | 293 |

## ПОГЛАВЈЕ 9

### **Заклучоци и препораки** 295

## ПОГЛАВЈЕ 10

### **Завршни забелешки** 303

### **Поимник** 307

### **Користена литература** 321

# АКРОНИМИ

## АБХ

Атомско-биолошко-хемиска служба

## АБХО

Центар за атомско-биолошко-хемиска одбрана

## ADL

Напредно дистрибуирано учење (*Advanced distributed learning*)

## АП

Акциски план

## АРЕ

Артилериско ракетни единици

## АРЕ

Агенција за родова еднаквост

## БиХ

Босна и Херцеговина

## БЦМС/БХЦС

Босански, хрватски, црногорски, српски (*Bosnian, Croatian, Montenegrin, Serbian*)

## Bi-SCD

Двојна стратешка командна директива (*Bi-Strategic Command Directive*)

## ССД

Документи за контрола на курсот (*Course Control Document*)

## CEDAW

Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (*Convention on Elimination of All Forms of Violence Against Women*)

## ЦГ

Црна Гора

## CHODS

Началници на Генералштабови (*Chiefs of Defence*)

**ЦИДПУНЛ** - Центар за изработка на доктрини, правила, упатства и научени лекции

## ЦИО

Центар за индивидуална обука

## ЦО

Центар за обука

## ЦО Ло

Центар за обука за логистика

## ЦМО

Центар за мировни операции

## ЦОЕ

Центар за обука на единици

## ЦОО

Центар за основна обука

## ЦОП

Центар за обука на питомци

## ЦОПС

Центар за обуки преку симулации

## ЦОР

Цел за одржлив развој

## ЦООПМ

Центар за обука за операции за поддршка на мирот

## ЦОУП

Центар за обука и усовршување на подофицери

## ЦПО

Центар за поддршка на обуката

## ЦПР

Центар за професионален развој

## ЦС

Центар за симулации

## ЦСЈ

Центар за странски јазици

## ЦОДК

Центар за одгледување и дресура на кучиња

## CWINF

Комитет за жени во силите на НАТО (*Committee on Women in NATO Forces*)

## DCAF

Женевски центар за демократска контрола на вооружените сили (*Geneva Centre for Security Sector Governance*)

## DEEP

Програмата за унапредување на образовниот процес во областа на одбраната (*Defence Education Enhancement Programme*)

## ДПРО

Долгорочен план за развој на одбраната

## ДПРОС

Долгорочен план за развој на одбранбените способности

## ЕАРС

Евроатлански партнерски совет (*Euro-Atlantic Partnership Council*)

**EAPTС**

Европска асоцијација на центри за обука за мировни операции (*European Association of Peacekeeping Training Centres*)

**ECOSOC**

Економско-социјален совет (*Economic and Social Council*)

**ECTS**

Европски кредит трансфер систем (*European Credit Transfer System*)

**EDWG**

Работна група за развој на образованието (*Education Development Working Group*)

**EEAS**

Европската служба за надворешни работи (*European External Action Service*)

**E&F**

евалуација и повратни информации (*Evaluation and Feedback*)

**EIGE**

Европски институт за родова еднаквост (*European Institute for Gender Equality*)

**E&IT**

Образование и индивидуална обука (*Education and Individual Training*)

**ESDC**

Европски колеџ за одбрана и безбедност (*European Security and Defence College*)

**ESDP**

Европска безбедносна и одбранбена политика (*European Security and Defence Policy*)

**EY**

Европска Унија

**ETEE**

образование, обука, вежби, евалуација (*Education, Training, Exercise, Evaluation*)

**ETOC**

каталог на можности за образование и обука (*Education and Training Opportunities Catalogue*)

**GEAR**

Родовата еднаквост во високото образование и научните истражувања (*Gender Equality in Academia and Research*)

**GENAD**

Родов советник/чка (*Gender Advisor*)

**GEP**

План за родова еднаквост (*Gender Equality Plan*)

**ГКИО**

Годишна конференција за институционална обука

**ГШ**

Генералштаб

**GToT**

Обука на обучувачи/ки за родова еднаквост (*Gender Training of Trainers*)

**IAPTC**

Меѓународна асоцијација на центри за обука за мировни операции (*European Association of Peacekeeping Training Centres*)

**ИКС**

Информациски комуникациски системи

**IMET**

Меѓународно воено образование и обука (*International Military Education and Training*)

**INSTRAW**

Меѓународен институт на ОН за истражување и обука за унапредување на положбата на жените (*International Research and Training Institute for the Advancement of Women*)

**IT**

Информациски технологии (*Information Technology*)

**КАПК**

Комисија за акредитација и проверка на квалитетот

**КИК**

Каталог на институционални курсеви

**КоиД**

Команда за обука и доктрина

**КЛ**

Команда за логистика

**КП**

Команда за поддршка

**КоВ**

Копнена војска

**КСРО**

Класа слушатели/слушателки за резервни офицери

**КУП**

Команда за управување со персоналот

**LGBTI**

лезбејска, геј,  
бисексуална, транс  
и интерсексуална  
ориентација (*Lesbian,  
Gay, Bisexual, Trans and  
Intersex*)

**LMS**

Систем за управување со  
учењето (*Learning man-  
agement system*)

**МКЦК**

Меѓународен комитет на  
Црвениот крст

**МНОп**

мировни операции

**МО**

министерство за одбрана

**НАП**

Национален акциски план

**НАТО**

Северноатлантски сојуз  
(*North Atlantic Treaty  
Organization*)

**NCGM**

Нордиски центар за родот  
во воените операции  
(*Nordic Centre for Gender  
in the Military*)

**НГШ**

Началник на генералштаб

**НЗС ОС**

началник на Заедничкиот  
штаб на Вооружените  
сили

**НЗШ**

Началник на Заедничкиот  
штаб

**НЗШОСБИХ**

Началник на Заедничкиот  
штаб на Вооружените  
сили на Босна и  
Херцеговина

**ОСС**

концепт за оперативни  
способности (*Operational  
Capabilities Concept*)

**ОДС**

Канцеларија за  
одбранбена соработка  
(*Office of Defence Coop-  
eration*)

**ОДИНР**

Канцеларија за  
демократски институции и  
човекови права (*Office for  
Democratic Institutions and  
Human Rights*)

**ОБСЕ /OSCE**

Организација за  
безбедност и соработка  
во Европа (*Organization  
for Security and Coopera-  
tion in Europe*)

**ОНCHR**

Канцеларија на Високиот  
комесар за човекови  
права (*Office of High  
Commissioner for Human  
Rights*)

**ОК**

оперативна команда

**ОН**

Обединети нации

**ОPCW**

Организација за забрана  
на хемиско оружје (*Orga-  
nization for Prohibition of  
Chemical Weapons*)

**ОПМ**

Операции за поддршка  
на мирот

**ПАПРЕ**

План на активности за  
постигнување на родова  
еднаквост

**PfPC**

Конзорциум на  
Партнерството за мир  
(*Partnership for Peace  
Consortium*)

**PII**

Иницијатива  
за партнерска  
интероперабилност  
(*Partnership Interoperability  
Initiative*)

**ПББИ**

планирање,  
програмирање,  
буџетирање и извршување

**PSO**

операции за поддршка  
на мирот (*peace support  
operation*)

**PSOTC**

Центар за обука за  
операции за поддршка на  
мирот (*Peace Support  
Operations Training Center*)

**PDT**

Обука пред испраќање  
(*Pre-deployment Training*)

**ПВД**

противвоздушни дејствија

**ПВЛ**

професионални воени  
лица

**ПВО**

Против воздушна  
одбрана

**ПзМ**

Партнерство за мир

**RACVIAC**

Центар за безбедносна  
соработка (*Centre for  
Security Cooperation*)/  
*Regional Arms Control  
Verification and Implemen-  
tation Assistance Center*

**РАП**

Родов акциски план

**RCC**

Совет за регионална соработка (*Regional Cooperation Council*)

**РЦОЈ**

Регионален центар за обука од областа на односи со јавноста

**РОБ /GRB**

Родово одговорно буџетирање (*Gender Responsive Budgeting*)

**РСБОН**

Резолуција на Советот за безбедност на Обединетите нации

**ВВ**

Воено воздухопловство

**САД**

Соединети Американски Држави

**SAT**

Системски пристап на обука (*Systems Approach to Training*)

**СБ ОН**

Совет за безбедност на Обединетите нации

**SEESAC**

Центар за контрола на мало и лесно оружје во Југоисточна и Источна Европа (*South Eastern and Eastern Europe Clearing-house for the Control of Small Arms and Light Weapons*)

**SHAPE**

Врховна команда на сојузничките сили за Европа (*Supreme Headquarters Allied Powers Europe*)

**СОП**

Стандардни оперативни процедури

**СОТ**

Сквадрон за обука и тренинг

**СПО**

Стратегиски преглед на одбраната

**СППБИ**

систем за планирање, програмирање, буџетирање и извршување на буџетот

**SSR**

Реформа на безбедносниот сектор (*Security Sector Reform*)

**SSRWG**

Работна група за реформа на безбедносниот сектор (*Security Sector Reform Working Group*)

**ССВШ**

Средна стручна воена школа

**СВР**

служење на воен рок

**ТКММЕ**

Тело за координација, мониторинг и евалуација

**TRA**

анализа на потребите за обука (*Training Requirements Analysis*)

**UNDP**

Програма за развој на Обединетите нации (*United Nations Development Program*)

**UNSCR**

Резолуција на Советот за безбедност на Обединетите нации (*United Nations Security Council Resolution*)

**UN Women**

Агенцијата на Обединетите нации за родова еднаквост и зајакнување на жените

**УПА**

Упатство за управување со обуки во армијата (*Северна Македонија*)

**УС**

Уставен суд

**ВА**

Воена академија

**ВЦГ**

Војска на Црна Гора

**ВДСВР**

Војници на доброволно служење на воен рок

**ВМА**

Воена медицинска академија

**ВОЈ**

(Служба) за воено набљудување и известување

**ВС**

вооружени сили

**ЗБОП**

Заедничка безбедносна и одбранбена политика

**ЗНБП**

Заедничка надворешна и безбедносна политика

**ЗШ**

Заеднички штаб

**WPA**

Советник за заштита на жените (*Women Protection Adviser*)

# ПРЕДГОВОР

Одбранбени системи на четирите земји од Западен Балкан - Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија, со професионална и административна поддршка од тимот на UNDP SEESAC соработуваат во однос на прашањата за интегрирање на родовата перспектива од 2012 година во рамките на проектот *„Зајакнување на регионалната соработка во интегрирањето на родовата перспектива во реформите на безбедносниот сектор во Западен Балкан“*<sup>1</sup>.

Една од формите на регионална соработка насочени кон интегрирање на родовата перспектива во одбранбената политика и практика е заедничката работа на истражување и изработка на изданија, кои се конципирани да помогнат во развојот на родово сензитивни политики засновани на податоци, како и да се користат како извор на знаење и искуство од регионот, кој ќе им помогне на лицата што работат во безбедносниот сектор во извршувањето на нивните должности и задачи. Потпирајќи се на повеќепати докажаниот метод на работа преку соработка во регионални групи за спроведување истражувања и за изработка на изданија, во кои се претставуваат резултатите од заедничката работа, е конципирана и подготвена регионална *Студија за почетната состојба - интеграција на родовата перспектива во образованието и обуката во одбранбените системи во Западен Балкан (во натамошниот текст: Регионална студија за почетната состојба)*. Студијата е резултат на тимска работа на регионалната работна група составена од именувани претставници/претставнички на министерствата за одбрана. *Регионалната Студија за почетната состојба* е заеднички ресурс, кој содржи податоци за почетната состојба со интегрирањето на родовата перспектива во военото образование и обука, како и информации за добрите практики и за плановите за понатамошно унапредување на постоечките политики

---

1 Проектот се одвива во две фази. Во тек е втората фаза која е финансиски поддржана од Кралството Норвешка и Република Словачка. Конципиран е во тесна соработка со министерствата за одбрана на четирите земји кои го спроведуваат проектот со поддршка од UNDP SEESAC. Фокусиран на интегрирање на родовата перспектива во одбранбените системи, придонесувајќи за спроведувањето на агендата за жени, мир и безбедност. Тоа придонесува и за постигнување на целите за одржлив развој, конкретно целта бр. 5, која се однесува на родовата еднаквост и цел бр. 16, која се однесува на мирот, владеењето на правото и силните институции.

и практики. *Регионалната Студија за почетната состојба* е израз на определбата на министерствата за одбрана преку проактивно делување да обезбедат почитување на принципите на родова еднаквост и еднакви можности, на кои се посветени сите четири држави и одбранбени системи.

Се надеваме дека *регионалната Студија за почетната состојба* ќе придонесе за понатамошен напредок во сегментот на одбранбениот систем што е најважен за одржливост и доследна интеграција на начелото на родова еднаквост - а тоа е системот за образование и обука во одбранбениот систем. *Регионалната студија за почетна состојба* има за цел да обезбеди подлабоко разбирање за тоа зошто е потребно да се интегрира родовата перспектива во целокупното образование и обука, дополнително на веќе постоечката обука за родовата перспектива, која се спроведува во сите четири одбранбени системи. Наменета е првенствено за подобрување на родовите компетенции на сите лица што работат во образовните институции на одбранбените системи, што е предуслов за да стекнат луѓето што работат во одбранбениот систем основни знаења, кои ќе им овозможат да ја разберат и применат родовата перспектива во областите во кои работат и во процесот на обука на идните војници, подофицири и офицери од двата пола. Исто така, студијата е наменета и за носителите на одлуки за програми за воено образование и обука, како и за нивно менување. Конечно, наменета е за сите луѓе што работат во одбранбениот систем и што се занимаваат со прашања од човековата безбедност, која е препознаена како основен предуслов за одржлив развој на општествата во 21 век.

*Авторски тим*

## РЕЗИМЕ

Одбранбените системи во Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија се посветени на воведување на родова еднаквост.<sup>2</sup> Сите четири земји имаат закони за родова еднаквост, стратегии за постигнување на родова еднаквост, акциски планови за спроведување на Резолуцијата (РСБОН) 1325<sup>3</sup>, како и институционални механизми за спроведување политики и закони кои се однесуваат на родовата еднаквост и спречување на родово заснована дискриминација.

*Регионалната студија за почетната состојба - интеграција на родовата перспектива во военото образование и обука во одбранбените системи на земјите од Западен Балкан* претставува уште една потврда за јасната определба на министерствата за одбрана да обезбедат почитување на принципот на родова еднаквост преку нивното проактивно дејствување. Почитувањето на тие начела претставува важен дел од реформата на системот на безбедноста и важен предуслов што треба да биде исполнет за вооружените сили да бидат подготвени да одговорат на комплексните безбедносни предизвици со кои се соочува човештвото во XXI век.

*Регионалната студија за почетната состојба* претставува заеднички ресурс кој содржи преглед на почетната состојба, т.е. степенот на интеграција на родовата перспектива во военото образование и обука.

---

2 Одбранбените системи на овие четири земји, со стручна и административна поддршка од тимот на UNDP SEESAC, соработуваат за прашањата поврзани со интеграцијата на родовата перспектива од 2012 година во рамките на проектот „Зажакнување на регионалната соработка во интегрирањето на родовата перспектива во реформите на безбедносниот сектор во Западен Балкан“. Проектот се одвива во две фази, а Регионалната студија за почетната состојба беше направена во текот на втората фаза од проектот, во периодот од април 2021 година, кога назначената Работна група го одржа својот прв состанок, до крајот на јуни 2022 година, кога Работната група ги договори заклучоците и препораките врз основа на содржината и наодите од Студијата за почетната состојба. Работната група одржа вкупно три регионални состаноци, со интензивна работа на собирање податоци и состаноци одржани на ниво на поединечни земји. Во декември 2021 година беше потпишана [Министерска декларација](#) со која сите четири земји-учеснички во проектот ја потврдија својата решеност да ја продолжат регионалната соработка на полето на промовирање на родовата еднаквост во одбранбениот систем во рамките на реформата на безбедносниот систем.

3 *United Nations Security Council Resolution (UNSCR) 1325*

Заедничката работа и користењето на акумулираното знаење и искуство збогатено со регионална размена и соработка беше иницирано и водено од компетентните претставници и претставнички на министерствата за одбрана и вооружените сили, со поддршка од тимот на UNDP SEESAC. Целта на регионалната соработка е унапредување на политиките и практиките во областа на военото образование и обука, што е од клучно значење за одржливоста на активностите за промовирање на родовата еднаквост во одбранбените системи.

Интегрирањето на родовата перспектива во военото образование и обука е сложена задача, имајќи ги предвид вкоренетоста на родовите режими и стереотипи, родовите предрасуди и честопати несвесните дискриминаторски ставови како во општеството, така и во вооружените сили. Зашто е важна родовата перспектива за вооружените сили, односно какви импликации има таа за припадниците/припадничките на системот на одбраната? *Регионалната студија за почетната состојба* се обидува да одговори на ова комплексно прашање. Одговорот на ова прашање треба да започне со тоа што ќе се потсетиме на обврската жените и мажите да имаат право на еднакви можности и рамноправен третман, што произлегува од ратификуваните меѓународни документи, како и од правните рамки кои во сите четири земји ги уважуваат највисоките демократски стандарди. Овде особено треба да се истакне обврската да се применува РСБОН 1325 Жените мирот и безбедноста и сродните резолуции, како и потребата да се постигнат Целите за одржлив развој (ЦОР), посебно ЦОР 16 која се однесува на мирот, владеењето на правото и силните институции, како и ЦОР 5 која се однесува на родовата рамноправност и нагласува дека истата не е само основно човеково право, туку и неопходна основа за мирен, просперитетен и одржлив свет.

Затоа, оваа *Регионална студија за почетната состојба* е доказ за подготвеноста на одбранбените системи на земјите од Западен Балкан заедно да зачекорат на оваа, сè уште слабо испитана територија, каде што конкретните позитивни искуства за интегрирање на родовата перспектива

во военото образование и обука се ретки. Ова не се однесува само на регионот на Западен Балкан, туку и на другите региони во светот. Информациите кои се однесуваат на систематското вклучување на родовата перспектива во военото образование и обука во други земји речиси не се достапни. Не постојат „рецепти“ кои би можеле да се искористат и затоа регионалната соработка во оваа област е навистина пионерски потфат.

*Регионалната студија за почетната состојба* е наменета првенствено за оние кои се занимаваат со обука и образование во одбранбените системи на четирите земји, но е наменета и за сите оние кои работат во одбранбениот систем и се занимаваат со безбедносни прашања.

Врз основа на наодите од *Регионалната студија за почетната состојба*, регионалната работна група ги усогласи препораките за понатамошни унапредувања во областа на интеграцијата на родовата перспектива во военото образование и обука во области кои се важни за понатамошно унапредување на родово-одговорните политики и практики во одбранбениот систем:

- ▶ Осигурување доследна примена на законските норми, стратегиите за постигнување на родова еднаквост, како и акционите планови за спроведување на РСБОН 1325.
- ▶ Обезбедување на систематско собирање на релевантни податоци поделени по род, како и анализа на собраните податоци со цел да се креираат политики кои се засноваат на податоците и придонесуваат кон родова еднаквост.
- ▶ Формирање описи на задачите и работните места или одделенија кои се занимаваат со вклучување и родова еднаквост во одбранбениот систем, вклучувајќи ја и интеграцијата на родовата перспектива во военото образование и обука.
- ▶ Следење на развојот на концептот на човековата безбедност и вклучување на родовата перспектива во сите нивоа - стратешко, оперативно и тактичко.

- ▶ Користење на т.н. двоен пристап кон обуките за родова еднаквост, односно комбинирање на интеграцијата на родовата перспектива во наставните програми со обуки фокусирани на родови теми.
- ▶ Да се изврши родова анализа на наставните содржини и да се предложат измени во согласност со заклучоците од анализата. Треба да се направат конкретни планови за постепени измени со крајна цел за ажурирање на сите наставни содржини за да се воведат родовата перспектива онаму каде што сè уште не е воведена.
- ▶ Да се работи и на сензибилизирање на целокупните вооружени сили и на сите вработени во одбранбениот систем, како униформирани, така и цивилни лица. За таа цел, треба да се конципира онлајн основен курс кој би можел да го користат одбранбените системи во сите четири земји со користење на постоечката регионална мрежа на инструктори/ки како ресурс на регионално знаење и искуство.
- ▶ Континуирано зајакнување на капацитетите на родовите инструктори/ки (во смисла на зголемување на нивниот број, вложување во нивното знаење, стандардизација на содржината, како и зачестеноста на предавањата за родовата перспектива во одбранбениот систем). Градење и зајакнување на капацитетите на целокупниот наставен кадар во средното и високото воено образование и со тоа да се овозможи интегрирање на родовата перспектива во целокупното воено образование и обука.
- ▶ Продолжување и зајакнување на менторските програми со градење на внатрешните капацитети за менторски програми за родова перспектива наменети за раководниот и командниот кадар во министерствата за одбрана и вооружените сили.
- ▶ Продолжување на регионалната соработка фокусирана на интеграција на родовата перспектива во военото образование и обука, со изработка на детален план за интеграција на родовата перспектива во военото образование и обука и следење на спроведувањето на планот. Документирање на заедничката работа преку записници, евалуации и примери од практиката заради размена на искуства со други региони.

Во регионот постои богатство на постојни добри практики кои се зачеток на процесот на интеграција на родовата перспектива во доменот на военото образование и обука. Разновидноста на добрите практики од земја до земја дава целосна смисла на регионалната соработка и размената на знаења, бидејќи збирот и размената на добри практики ја надминува вредноста на поединечните примери и ја отвора вратата за иновативни практики кои носат резултати.

Интеграцијата на родовата перспектива во наставните содржини во военото образование и обука е сложен процес кој бара планирање на краткорочни, среднорочни и долгорочни цели, со поставување на индикатори за следење на процесот. Анализата на веќе постоечките родови содржини во рамките на наставата по општествените предмети е првиот чекор со амбиција, родовата перспектива да се интегрира во комплетната наставна програма за родовите стереотипи и предрасуди да не се пренесуваат на новите генерации жени и мажи кои вршат воени или цивилни задачи во одбранбениот систем.

Заедничката работа на претходните регионални публикации, како и на *регионалната Студија за почетната состојба*, ја покажа важноста на регионалниот пристап и неговата единственост во глобални рамки. Затоа документирањето на процесот и споделувањето искуства е клучно, бидејќи со ваквите регионални пристапи, одбранбените системи во земјите од Западен Балкан се позиционираа како глобално важни чинители кои можат да ги пренесат своите искуства во други региони.



# 1. ВОВЕД

Со усвојувањето на РСБОН 1325 и на Агендата за жени, мир и безбедност, земјите членки на ОН во 2000 година за прв пат ја препознаа и на меѓународно ниво ја легитимираа потребата од интегрирање на родовата перспектива во одбранбениот систем, вклучително и во воените институции и теренските операции. Усвојувањето на РСБОН 1325 и сродните резолуции ја наметна потребата да се реши прашањето за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука - што опфаќа прашања поврзани со содржината, како и со начинот на обука. Препознавајќи ја важноста на Агендата за жени, мир и безбедност, Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија усвоија национални акциски планови за спроведување на РСБОН 1325 и сродните резолуции. Образованието за родова еднаквост игра важна улога во постигнувањето на целите на акциските планови.<sup>4</sup>

Не само во земјите од Западен Балкан, туку и во други земји во светот, најголемиот дел од обуката за родовата перспектива во вооружените сили се спроведува преку курсеви и обуки што не се целосно интегрирани во военото образование и обука. Затоа, постои потреба од институционализација, стандардизација и подобрување на обуката и образованието за родовата перспектива во одбранбените системи. Како последица на оваа потреба, одбранбениот систем се соочува со предизвикот да создаде соодветни наставни програми и материјали во кои родовата перспектива не останува невидлива, туку е препознаена, како и со потреба од поширока интеграција на родовата димензија низ целиот спектар на воена обука и образование.<sup>5</sup>

Во оваа насока, постои потреба да се зајакне капацитетот на наставниот и инструкторскиот кадар за интегрирање на родовата перспектива во образованието и обуката. Наставниот и инструкторскиот кадар треба да има знаења од областа на родовите прашања, за да може да создаде соодветни наставни програми и материјали, кои ќе им ги пренесат содржините за родот и родовата еднаквост на припадниците/чките на вооружените сили што се образуваат, обучуваат или усовршуваат. Усвојувањето на родовата

---

4 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

5 *Ibid.*

перспектива и на постулатите на родовата еднаквост создава амбиент во вооружените сили во кој се почитуваат човековите права, а истовремено придонесува за нивната ефикасност. Исто така е потребно лицата што одлучуваат за образовни програми и содржини да бидат свесни за обврската за усогласување на образованието во одбранбениот систем со барањата на времето, меѓународните документи, домашните политики и законски рамки, кои, заедно со Агендата за жени, мир и безбедност, бараат интегрирање на родовата перспектива и рамноправно учество на жените во сите области на општеството, вклучително и во одбранбените системи.

Регионалната соработка меѓу министерствата за одбрана на земјите од Западен Балкан, која е насочена кон прашањата за родова еднаквост, е воспоставена со поддршка на SEESAC и се одвива од 2012 година. Првите чекори за интегрирање на родовата перспектива во образовните содржини усогласени на регионални состаноци на министерствата за одбрана и планови во таа насока се забележани во 2014 година, а оттогаш е постигнат голем напредок во сите земји преку ангажман на родови обучувачи/чки и работа на стандардизација на образовните содржини што се користат на обуки за родовата перспектива. Сепак, четирите министерства за одбрана сметаа дека треба да се оди чекор понатаму, со амбиција да се направи сеопфатна анализа на моменталната состојба во военото образование и обука, за да се изработат соодветни планови за подобрување на интеграцијата на родовата перспектива. Во април 2021 година, на регионален состанок на четирите министерства за одбрана беше договорено со заеднички сили да се изработи *Регионална студија за почетната состојба*, која ќе послужи како регионален ресурс со информации за интеграцијата на родовата перспектива во образованието и обуката. Преку преглед на почетната состојба, т.е. на моменталниот степен на интеграција на родовата перспектива во военото образование и обука, како и преку примери за добри практики од земјите од Западен Балкан, министерствата за одбрана сакаат да го поддржат воениот наставен кадар и одговорните за донесување одлуки за програми за образование и обука.

Надоврзувајќи се на претходните позитивни искуства во изработката на регионални студии поддржани од UNDP SEESAC, првиот чекор на договорениот пат кон посилно интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука беше да се формира регионална работна група.

*Регионалната студија за почетната состојба* ги интегрира релевантните информации и искуства поврзани со интеграцијата на родовата перспектива во военото образование и обука од четирите земји од Западен Балкан, односно од четирите одбранбени системи. Таа е резултат на заедничка работа на членовите и членките на работната група составена од 21 именувани претставници и претставнички на четирите министерства за одбрана. Работната група, здружувајќи го своето знаење и искуство преку состаноци, како и преку работа во мали групи и размена на информации по електронска пошта, во периодот од септември 2021 до април 2022 година смисли концепт, даде придонес и го финализираше конечниот текст на *регионалната студија за почетната состојба*. Работната група користеше метод на работа што се покажа како делотворен во тек на годините на регионална соработка: партиципативниот процес им даде можност на членовите и членките на работната група да се запознаат со искуствата од другите системи за воено образование и обука насочени кон интеграција на родовата перспектива. Соработката опфати и размена на информации за веќе спроведени или планирани активности и проекти, кои се наведени во *регионалната студија за почетната состојба* како примери за добра пракса.

*Регионалната Студија за почетната состојба - интеграција на родовата перспектива во образованието и обуката во одбранбените системи во земјите од Западен Балкан* дава детален преглед на системите за воено образование и обука во четирите земји од Западен Балкан: Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија, со анализа на степенот на интеграција на родовата перспектива во процесот на образование во одбранбениот систем.

**Регионалната студија за почетната состојба е тематски поделена на десет поглавја.** Во **првото поглавје** е претставен начинот на работа, како и причините поради кои интеграцијата на родовата перспектива во военото образование и обука е ставена во фокус и се смета за приоритет во сите четири одбранбени системи. **Второто поглавје** објаснува зошто е потребно да се интегрира родовата перспектива во образованието и обуката во одбранбениот систем. Се објаснува зошто е родовата перспектива важна за вооружените сили воопшто и се аргументира зошто и како интеграцијата на родовата перспектива во военото образование и обука ја поддржува реформата на одбранбениот систем. Исто така се наведуваат предностите и недостатоците на одделните обуки за родовата перспектива и се објаснува важноста на интеграцијата на родовата перспектива за успешноста на воените операции за време на мир и за меѓусебната соработка на вооружените сили во давањето одговор на дел од клучните безбедносни ризици на 21 век. Во **третото поглавје** се дава краток преглед на меѓународната правна и политичка рамка што ги обврзува сите четири земји да го применуваат принципот на родова еднаквост во политиките, законите и практиките. Се нагласува стремежот меѓу мировните и развојните аспекти нана човековите права и се објаснува поврзаноста помеѓу различните меѓународни документи и потребата од интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука. **Четврто поглавје** дава резимиран преглед на системите за воено образование и обука во четирите земји од Западен Балкан. Се идентификуваат сличностите и разликите во системите за образование и обука и се даваат практични примери, со напомена дека деталните прегледи на земјите се поместени во следните поглавја. Од **петтото до осмото поглавје** е даден детален преглед на системите за воено образование и обука во одбранбените системи на Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија. Се наведуваат релевантните политики и закони, постапките за донесување, усвојување и менување на наставните програми и институциите и формите преку кои се врши воено образование и обука на питомци/ки, подофиери/ки, офицери/ки и војници/чки. Се даваат информации за чекорите што ги преземаат министерствата за одбрана за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука. Се наведуваат податоци за обуки од родова перспектива, како и за менторски програми за обука на раководниот и старешинскиот кадар во вооружените сили. Исто така, во текстот се вклучени

примери за добри практики за интеграција на родовата перспектива во образованието и обуката, како и за стандардизација на постојните програми за обука за родовата перспектива. **Деветтото поглавје** дава преглед на заклучоците и препораките што беа донесени заеднички од членовите и членките на работната група за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука, а кои беа разгледани и одобрени од четирите министерства за одбрана. Последното, **десетто поглавје** ги содржи заклучните забелешки на авторите и авторките на регионалната студија за почетната состојба.

## **2. ЗНАЧЕЊЕТО НА ИНТЕГРИРАЊЕТО НА РОДОВАТА ПЕРСПЕКТИВА**

Во бројни меѓународни инструменти воспоставени се обврските на државите потписнички да ја унапредуваат родовата еднаквост, да преземаат активности и да усвојуваат мерки, вклучително и посебни мерки насочени кон создавање еднакви можности за мажите и жените и елиминирање на сите форми на дискриминација. На тој начин, државите се обврзаа да создадат општествена средина во која ќе се постигнат стандардите за родова еднаквост кои се меѓународно признати.

Земјите од Западен Балкан ратификуваа бројни меѓународни документи за човекови права и станаа потписнички на најважните меѓународни конвенции од областа на човековите права, правата на жените и меѓународното хуманитарно право, усвоени под покровителство на Обединетите нации<sup>6</sup>. Меѓу клучните документи спаѓаат *Универзалната декларација за човекови права*, *Меѓународниот пакт за граѓански и политички права*, *Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права*, како и најважните меѓународни документи кои се однесуваат на еднаквоста на половите: *Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените – CEDAW (1979)*<sup>7</sup>, *Пекиншката декларација и Платформата за акција (1995)*, како и *Целите на ОН за одржлив развој (2015)*. Членството во Обединетите нации, како и во Организацијата за безбедност и соработка во Европа (ОБСЕ) и Советот на Европа, политички и правно ги обврзува земјите од Западен Балкан да спроведуваат документи за родова еднаквост, како што е *Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство – Истанбулска конвенција (2011)* и да спроведуваат релевантни акциски планови за примена на меѓународно-правните документи во државните правни рамки. Бидејќи стратешката цел на сите четири земји од Западен Балкан е членството во Европската Унија, тие веќе ги инкорпорираа во своите правни рамки и документите на ЕУ за човекови права.

---

6 Прегледот на потписите и ратификациите на сите документи од областа на човековите права по земји е достапен на [www.ohchr.org/en/countries/pages/humanrightsintheworld.aspx](http://www.ohchr.org/en/countries/pages/humanrightsintheworld.aspx)

7 CEDAW е усвоена во декември 1979 година на Генералното собрание на Обединетите нации. Конвенцијата беше ратификувана од БиХ на 1.9.1993 година, Северна Македонија на 18.11.1994 година, Црна Гора на 23.10.2006 година и Србија на 12.3.2001 година.

3 Како и во повеќето земји во светот, земјите од Западен Балкан ги вклучија одредбите за правата на жените на еднаквост и забрана на сите форми на дискриминација во нивните уставни и бројни законски и стратешки рамки. Постојат одредени законски и подзаконски ограничувања за целосното уживање на човековите права и основните слободи на припадниците на вооружените сили, но тие законски се сведени на минимум и се засноваат на потребите на службата.

**ПРИМЕР:** Во вооружените сили на многу држави, професионалните воени лица немаат право да бидат членови на политички партии, бидејќи припадноста на различни политички опции може да го загрози единството на припадниците при извршувањето на мисиите на вооружените сили.

Повеќе за човековите права на униформираните лица, како и за ограничувањата на тие права за припадниците на вооружените сили можете да најдете во [\*Human Rights of Armed Forces Personnel – Compendium of Standards, Good Practices and Recommendations, Geneva 2021, OSCE/ODIHR, DCAF.\*](#)

Сите четири земји, во својата политичко-правна рамка, ја вклучија агендата *Жени, мир, безбедност*, како и најважните меѓународни документи кои се занимаваат со родови прашања во областа на безбедноста. Тие, исто така, усвоија и спроведуваат активности за интегрирање на родовата перспектива во општеството преку имплементација на национални акциски планови за примена на РСБОН 1325 и сродните документи во нивните одбранбени сектори.

## 2.1. Интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука

Реформите во безбедносниот сектор, како и во одбранбениот систем, се дел од глобален процес, бидејќи подразбираат континуирани промени со цел да се постигне ефикасна и ефективна безбедност на државата и нејзините граѓани - жени и мажи, девојчиња и момчиња.<sup>8</sup> Сите држави се изложени на таквите процеси, бидејќи промените на политичко, економско или технолошко ниво, како на државен така и на меѓународен план, бараат од сите земји да ги менуваат и приспособуваат нивните стратегии за национална безбедност и одбрана, што побарува и реформа на институциите во тие сектори. Во земјите во транзиција, како што се земјите од Западен Балкан, промените имаат (и сè уште имаат) реформско значење, бидејќи бараат создавање на нов безбедносен концепт и промена на безбедносно-одбранбените сили и структури во рамките на демократското владеење. Суштинската цел на реформата на безбедносниот сектор се нормативни и практични промени кои би ги задоволиле потребите на државата (државна безбедност) и потребите на нејзините граѓани и граѓанки (лична безбедност). Во регионот на Западен Балкан, реформите во безбедносниот и одбранбениот сектор се од големо значење за воспоставување на владеење на правото, учество на граѓаните и граѓанките во процесите на трансформација и зајакнување на демократската контрола, како и за унапредување на регионалната доверба и соработка.

Во оваа смисла, *реформата на одбранбениот систем треба да биде родово одговорна*, што подразбира идентификување и исполнување на различните потреби на жените и мажите, девојчињата и момчињата во поглед на безбедноста и правдата.<sup>9</sup> Задоволувањето на безбедносните потреби и на жените и на мажите се постигнува преку нивно рамноправно дејствување во креирањето и спроведувањето на политиките во кои тие се

---

8 Реформата на одбранбениот систем е дел од пошироката реформа на безбедносниот сектор.

9 [www.seesac.org/fi/docs/Gender-and-Security/Policy-Brief-A-SSG-Approach-to-WPS.pdf](http://www.seesac.org/fi/docs/Gender-and-Security/Policy-Brief-A-SSG-Approach-to-WPS.pdf)

надополнуваат и збогатуваат со нивните меѓусебни разлики.<sup>10</sup> Факт е дека реформата на одбранбениот систем е успешна доколку е поддржана од општеството, а тоа е можно само доколку мажите и жените имаат еднакви можности да влијаат врз одлуките и нивната примена во одбранбениот систем, како и во другите општествени области.

7 Реформата на одбранбениот систем нема да биде успешна доколку родовата еднаквост не се разгледува и не се зема предвид во сите аспекти на делување на одбранбениот систем, бидејќи институциите во тој систем одржуваат статус кво ситуација и на тој начин не успеваат целосно да ги согледаат безбедносните потреби на целото население, вклучително и потребите на жените и девојчињата.<sup>11</sup>

8 Интегрирањето на родовата перспектива во одбранбениот систем подразбира внесување на искуствата, знаењата и интересите на мажите и жените и претставува средство за создавање нов, модерен концепт на одбранбена политика, како и нови процеси на нивно спроведување и вреднување<sup>12</sup>, кои се соодветни на безбедносните предизвици во 21 век.

9 Во одбранбениот систем, како и во целиот безбедносен сектор, почитувањето на различните потреби и приоритети на жените и мажите и користењето на нивните различни знаења, вештини и компетенции е од клучно значење за ефикасно и успешно остварување на мисиите. Делувањето на вооружените сили сè повеќе се фокусира на управување со кризи, обезбедување мировна поддршка и хуманитарни операции.<sup>13</sup>

Прашањето со кое треба да започне едукацијата за родовата перспектива во одбранбениот систем е: Зошто родовата перспектива е важна за вооружените сили, односно какви импликации имаа таа за припадниците/

---

10 Положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан. ур. Балон Б. SEE-SAC: 2014

11 [DCAF/ SSR Backgrounder, Gender Equality and Security Sector Reform, Geneva, DCAF 2016](#)

12 Gya G. *The Importance of Gender in ESDP. European Security Review*, N34, January 2007

13 [NATO Committee on gender perspectives, Handbook for delegates, Version 2010, 7; CWINF Guidance for NATO gender mainstreaming,](#)

чките на одбранбениот систем? Одговорот на ова прашање е комплексен, но секој одговор треба да почне од фактот дека воведувањето на родовата перспектива е обврска која произлегува од ратификуваните меѓународни документи и националните норми кои одговараат на највисоките демократски стандарди. При одговарањето на ова прашање, исто така е важно да се земат предвид фактите, ставовите и однесувањата со цел подобро да се разбере родовата перспектива и нејзината важност за вооружените сили.

Вооружените сили кои во својот состав имаат жени ја одразуваат општествената средина во која се создадени и дејствуваат. Бидејќи жените сочинуваат половина од светската популација, вклучително и регионот на Западен Балкан, прашањето на родот е исто така и прашање на развојната политика. Општество кое не користи целосно половина од своите ресурси го доведува во прашање одговорното планирање на својата иднина. Доколку станува збор за одбраната на државата, што претставува прва мисија на вооружените сили, оптималната употреба на човечките ресурси е од особено значење.

Можноста за учество на жените во вооружените сили е важен аспект на концептот за човекови права. Родовата еднаквост е вклучена во Универзалната декларација за човекови права, како и во многу други меѓународни инструменти кои ги обврзуваат сите четири држави, така што вклучувањето на жените во сите сфери на општеството, па и во одбранбениот систем, е обврска на сите држави. За да се постигне родова еднаквост во вооружените сили, односно за процесот на решавање на проблемот со родово базираната дискриминација, неопходно беше да се измени законодавната рамка и законските регулативи во државите од регионот. Едно од основните човекови права е родовата еднаквост во однос на правото на работа под еднакви услови во сите професии, вклучително и воената професија. Зголемувањето на бројот на жени во униформа и жени цивили кои работат во одбранбениот систем беше важна цел во првите усвоени национални акциски планови на земјите од Западен Балкан за примена на РСБОН 1325. Тоа подразбираше создавање еднакви можности за жените и мажите за учество во одбранбениот систем, односно промени во условите за вработување, создавање услови за задржување

во службата, професионално напредување на жените и обезбедување безбедна и поттикнувачка средина и за жените и за мажите. Тоа е тековен процес. Целосната еднаквост сè уште не е постигната во многу области, иако напредокот во сите четири системи е видлив, според наодите од втората Студија за положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан (SEESAC, 2021). Студијата ја наведува потребата за понатамошно унапредување на родово одговорните политики и практики, а препораките формулирани и одобрени од министерствата за одбрана се однесуваат на следните области:

- Унапредување на родово сензитивната евиденција
- Понатамошно унапредување на политиките за родова еднаквост
- Унапредување на застапеноста на жените во униформа
- Понатамошно подобрување на условите за работа и можностите за развој на кариерата
- Подобра усогласеност на професионалниот и семејниот живот
- Подобрување на заштитата од дискриминација, мобинг и родово базирано насилство.<sup>14</sup>

Интегрирањето на принципите на родова еднаквост може да придонесе за промена на вообичаениот однос кон армијата, која се перципира како институција на државата која првенствено се занимава со одбраната, вклучително и употребата на вооружените сили, кон перцепција за армијата како структура насочена кон градење на мирот и безбедноста.<sup>15</sup> Во земјите од Западен Балкан, вооружените сили уживаат значителна доверба кај граѓаните, а со вклучувањето на жените во нивните редови, вооружените сили станаа уште повидливи и поприфатливи за јавноста.

Современите теоретски размислувања укажуваат на тоа дека промовирањето на родовата еднаквост е пресудна компонента во спречувањето на насилни вооружени конфликти. Емпириски е докажано дека родовата еднаквост е поврзана со одржлив развој и пониски нивоа

---

14 Наведените препораки се од втората регионална студија [Студија за положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан](#). SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

15 Положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан. ур. Балон Б. SEE-SAC: 2014

на меѓучовечко насилство, што за возврат ја намалува веројатноста за конфликт.<sup>16</sup> Вклучувањето на жените создава поширок опсег на перспективи за тоа што значат мирот и безбедноста за целото општество и како тие можат да се постигнат, придонесувајќи за сеопфатно разбирање на мирот што ги вклучува долгорочните и краткорочните безбедносни потреби на луѓето од сите возрасти и полови. Без разлика дали тие учествуваат во спречување на конфликти, придонесуваат за мировните процеси или учествуваат во обновата по природни катастрофи, еднакво вклучување на жените придонесува за поинклузивен и посеопфатен пристап, кој носи подобри резултати. Преку нивните заеднички одговори за спречување вооружени конфликти, склучување мир и обнова на општеството, жените и мажите треба рамноправно и доследно да ги решаваат причините за конфликтите и нестабилноста, помагајќи да се одржи мирот.<sup>17</sup>

Природата на современите конфликти и стремежот да се потчинат противниците преку употреба на „мека моќ“<sup>18</sup> создаде бројни нови, неборбени позиции во вооружените сили. Физичката сила и вештините за ракување со оружје на бојното поле повеќе не се доминантни како во минатото, или барем не се единствените вештини на современите борци, и мажи и жени. Сè поизразени се потребите за знаења од информатичките науки, психологијата, разбирањето на културолошки феномени. Со вклучување на жените и мажите во вооружените сили се проширува базата на вештини од кои потоа може да се избере поквалитетен и разновиден кадар кога станува збор за знаења и искуства, практично-технички и општествени способности и вештини.

Ваквиот пристап, кој поаѓа од принципот на родова еднаквост, овозможува кадарот во текот на кариерата да биде распореден на соодветни формациски позиции, но и да се усовршува и да се наградува според искажаните придонеси кон работата и постигнатата ефикасност.

---

16 Ekvall A. *Norms on Gender Equality and Violent Conflict. E-International Relations*, 10. June 2013.

17 O'Reilly M. *Inclusive Security and Peaceful Societies: Exploring the Evidence*. PRISM, 2016, Vol.6, No1. Истражувачите наведуваат примери за активности на жени или женски организации во земјите: Сирија, Пакистан, Либан, Шри Ланка, но и Северна Ирска, Јужна Африка, Сомалија, Филипини

18 Мека моќ, поим кој прв го употребил американскиот научник Џозеф Нај, се однесува на постигнување на безбедносните и надворешнополитичките цели преку употреба на ненасилни, невоени форми на влијание.

Вооружените сили имаат потенцијал да го преземат приматот во општеството кога станува збор за градење родова еднаквост и на тој начин можат да имаат позитивно влијание врз поширокото општество со вклучување на жените во нивните редови. Ова може да звучи донекаде контрадикторно, бидејќи до неодамна воената професија се сметаше за традиционално машка професија, па поради јасно утврдените правила, хиерархиски поставениот систем и прецизно дефинираните елементи на организациската култура, можеше да се очекува дека процесот на промена ќе трае подолго отколку во другите области. Меѓутоа, вооружените сили, поради нивната важност за градење единство и одбрана на највисоките вредности на едно општество, можат да бидат влијателен фактор во процесот на унапредување на родовата еднаквост во општеството. Поради разликоста на луѓето што се регрутирани, но еднакви по статусот и начинот на комуникацијата, тимската работа и поддршката за зачувување на мирот, демократијата и владеењето на правото, со вклучување на жените во своите редови тие можат да станат пример и позитивно да влијаат на поширокото општество.<sup>19</sup> Во истата смисла, жените во вооружените сили кои создаваат кариери и достигнуваат високи чинови и позиции ги уриваат родовите стереотипи. Доколку ги напуштат вооружените сили и се реинтегрираат во цивилниот, јавниот или стопанскиот сектор, со своето знаење и вештини стекнати во вооружените сили, тие се во позиција да продолжат да ја промовираат родовата еднаквост и да ги рушат предрасудите за неможност да се успее во професиите кои традиционално се сметаат за машки професии, како што е службата во вооружените сили.

Родово базираното насилство останува значајна закана за човековата безбедност ширум светот. Интеграцијата на родовата перспектива во одбранбениот систем има повеќекратно значење за безбедноста. Свеста за значењето, распространетоста и опасноста од појава на родово базираното насилство се зголемува во општествата, но и во мировните операции надвор од границите на матичните држави. Обезбедувањето заштита на жените и девојчињата, како и на мажите и момчињата кои исто така можат да бидат жртви на родово базирано насилство за време

---

19 Наведено според [\*Defence and Gender in Gender and Security Toolkit\*](#), DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women: Geneva, 2019.

и по конфликтот, е една од најважните улоги на вооружените сили во денешниот свет. Еднаквото вклучување на жените во воени операции или мировни мисии го зголемува успехот на операцијата, овозможува подобро согледување на потребите за заштита на сите припадници и припаднички на населението и чувствителноста на општеството на родово базираното насилство.<sup>20</sup>

Жените имаат важно место во операциите на вооружените сили покрај своите машки колеги и заедно ги прават поефикасни. Ова особено се однесува на операциите за поддршка на цивилните власти во спротивставувањето на безбедносните закани, но исто така и во специјалните операции или во учеството во операциите за градење мир во светот. Искуствата од воените интервенции и операциите за градење мир во светот покажуваат дека присуството на жените ја подобрува оперативната ефикасност, придонесува за подобро согледување на факторите на оперативното опкружување, што обезбедува подобра заштита на сопствените сили и го зголемува успехот на мисијата.<sup>21</sup>

Реформата на одбранбениот систем кој ја поддржува родовата еднаквост е процес кој опфаќа воведување норми, правила и процедури, но и изградба на соодветна организациска култура. „Отворањето на вратата“ за жените, како професионални припадници на вооружените сили во рамките на офицерскиот и подофицерскиот кадар, како и современото вклучување на родовата перспектива во одбранбениот систем бара процес на создавање соодветна организациска култура во воените организации. Пред сè, потребна е поддршка од луѓето на водечки позиции за да се препознае и прифати фактот дека и жените и мажите имаат корист од интеграцијата на родовата перспектива и дека тоа им помага на вооружените сили да ја остварат својата мисија. За процесот на прифаќање на жените како рамноправни припаднички на вооружените сили, важно е и однесувањето на лицата на командните позиции во воените единици и нивната доверба во способностите и знаењето на жените во униформа и суштинско верување

---

20 *Ibid.*

21 Важно е да се има предвид дека и жените и мажите треба да поминат обука за родовата перспектива и погрешно е да се претпоставува дека жените имаат подетално разбирање за родовата перспектива само затоа што се жени.

во еднаквоста на жените и мажите во униформа, што се одразува преку секојдневните активности и однесување во согласност со вредностите прифатени од вооружените сили, меѓу кои спаѓа и родовата еднаквост.

За унапредување на родовата еднаквост во одбранбениот систем и создавање родово одговорни вооружени сили, потребни се различни предуслови кои зависат од политичко-правната рамка и постигнатото ниво на почитување на човековите права во секое општество. Некои од тие предуслови се:

- Креирање на политики и нормативни услови за прием на жените во армијата, а особено на сите нивоа на образование и усовршување.
- Поставување родово одговорни цели во постоечките процеси на планирање и известување.
- Одржување на комуникациите и разбирање на потребите - преку специјално дизајнирани истражувања во кои се вклучени припадниците и припадничките вработени во одбранбениот сектор.
- Промена и/или приспособување на описите на работните места и критериумите за унапредување за да ги вклучат родовите знаења и вештини кои ја уважуваат родовата перспектива.
- Ревизија на нормативните акти во вооружените сили, за да се постигне родово еднаквост во можностите за вршење работи на различни формациски места.
- Промена на политиките за усогласување на професионалниот и приватниот живот и политиките со кои се казнуваат жените поради отсуство за неа на дете, вклучувајќи ги барањата за континуирана служба како предуслов за унапредување.
- Воспоставување соработка со релевантните министерства, како и граѓанските организации
- Спроведување обуки за род, различност и недискриминација<sup>22</sup>

Родовата перспектива интегрирана во военото образование преку обуките за родовата перспектива, различност и недискриминација може да ги

---

22 Делумно користен текст Bastick M. *Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces*. DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR: Geneva, 2014

постигне важните цели на реформата на одбранбениот систем бидејќи вклучувањето на родовата перспектива во военото образование:

- ја потврдува потребата од учество на жените во вооружените сили како човечки ресурси со потребните знаења, способности и вештини во одбранбениот систем
- го зајакнува разбирањето на правото на родова еднаквост во сите области на животот како едно од правата од поширокиот домен на човековите права како прерогатив на демократските општества
- внесува свест за различните потреби на мажите и жените, момчињата и девојчињата, како и за различните родови идентитети
- овозможува стекнување на знаења за родот како важен аспект на безбедноста
- ги охрабрува жените за поголемо учество во одлучувањето и процесите на демократска контрола
- обезбедува информации за механизмите на заштита и спречување на родово базираната дискриминација и насилство.

РСБОН 1325 и придружните резолуции<sup>23</sup> од агендата *Жени, мир, безбедност* јасно ја наведуваат потребата од обука. Притоа се мисли на обуки на декларираните вооружени сили за упатување на меѓународни мировни операции.

Меѓутоа, образованието и обуката на припадниците на вооружените сили, во рамките на одбранбениот систем, се спроведуваат во вид на курсеви, а понекогаш се организирани од надвор, така што има потреба од институционализирање и унапредување на обуката и образованието за родова перспектива.

Едукацијата за родови прашања може да се дефинира како „активност за градење капацитети насочени кон зголемување на свеста, знаењето и практичните вештини за родови прашања, преку размена на информации, искуства и техники и промовирање дебати и размислувања на оваа

---

23 Подетални информации за резолуции *Жени, мир, безбедност* усвоени во периодот помеѓу 2000 и 2020 година се дадени во Поглавје 3.

тема“<sup>24</sup>.Целта на образованието и обуката за родови прашања е, пред сè, учесниците да ги разберат различните улоги и потреби на жените и мажите во општеството, како и нивните комплементарни улоги во вооружените сили.

Едукацијата за родови прашања им е потребна на сите кои се ангажирани во системот за воено образование и обука, бидејќи е важно родовата перспектива да се интегрира во целокупниот систем на адекватен начин. Луѓето кои работат во системот на воено образование треба да разберат дека родовата перспектива секогаш постои и дека, доколку не се препознае, создава опасност од задржување на родовите стереотипи преку т.н. „скриена наставна програма“<sup>25</sup>.

Искуството на експертите за образование и обука, не само во воените организации, покажува дека родовата обука која е вклучена во постоечките модули за обука или е третирана како тема во голем број предмети и во текот на целокупниот процес на учење е поефикасна.

Ако се има предвид фактот дека ставовите и вредностите се усвојуваат во раниот период на учење, во семејството и меѓу врсниците, тогаш добро е да се започне процесот на учење за родовите прашања и родовата еднаквост во општеството и вооружените сили што е можно порано, веќе во средните воени училишта, онаму каде што постојат. Образовниот процес треба да продолжи во високообразовните институции, бидејќи тој трае подолго и дава пошироки можности за воведување на родовата перспектива, а тоа исто така се однесува и на сите видови професионално образование и усовршување. Образованието овозможува воведување на родовата перспектива во различни наставни содржини, преку повеќегодишно школување и со примена на прилагодени наставни методи.

---

24 Kleppe T T. *Gender Training for Security Sector Personnel – good practices and lessons learned. Gender and Security Sector Reform Toolkit*. Eds. Megan Bastick and Kristin Valasek. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008

25 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

Интеграцијата на родовите прашања во институциите на одбранбениот систем се постигнува преку процесот на учење, односно различни форми на образование и обука. За да може образованието, преку спроведување на образовната содржина или обука, да има позитивни ефекти, потребно е:

- реализирање на образованието преку соодветно планирање на содржините,
- негово прилагодување на целните групи,
- примена на современи методи за планирање на наставата и обуката,
- користење интерактивни методи за реализација на наставата и обуката,
- обезбедување на учество/поддршка/присуство на високорангиран кадар.

## **2.2. Родовата перспектива во контекст на реформата на одбранбениот систем во четирите земји од Западен Балкан**

Вооружените сили имаат посебна улога во реформата на одбранбениот систем бидејќи тие по правило се најбројни и се носители на заштитата на највисоките вредности на општеството: слободата и независноста. Во земјите од Западен Балкан, реформата на вооружените сили беше насочена кон промени што ќе создадат современи европски вооружени сили, со демократска и цивилна контрола и доверлив партнер на вооружените сили на другите земји. Во сите четири земји од Западен Балкан, процесот на реформа на вооружените сили се одвиваше слично - прво беа започнати стратешки и доктринарни промени, беа донесени нови закони и подзаконски акти, а потоа беа направени организациски и функционални промени во министерствата и во вооружените сили.

Обврската за интегрирање на родовата перспектива не е вклучена во доктринарните одбранбени документи во ниту една од четирите земји од Западен Балкан. Од европските земји тоа го направи, на пример, Шведска. Меѓутоа, родовата перспектива во вооружените сили на различни начини е инкорпорирана во законите и подзаконските акти на земјите од Западен Балкан или во посебни политики.<sup>26</sup>

Родовата еднаквост стана видлив дел од реформата на вооружените сили кога владите на земјите од Западен Балкан подготвија и усвоија национални акциски планови (НАП) за примена на РСБОН 1325. НАП се покажаа како ефективна алатка во процесот на поддршка на реформските процеси.

Содржините на НАП во земјите од Западен Балкан се разликуваат, но факт е дека тие се повеќе „насочени кон внатре“ отколку „кон надвор“. Акцентот во ваквите акциски планови не е ставен на вклучувањето на прашањата поврзани со жените, мирот и безбедноста во операциите за поддршка на мирот или на развојната помош, туку акцентот е пред сè на активностите

---

26 Повеќе детали за законската рамка се дадени во Поглавје 4 од *Студијата за почетната состојба*.

во земјата. Во оваа смисла, елементите како што се обуките за родови прашања за учесниците во операциите за поддршка на мирот во странство се присутни во помала мера во однос на активностите кои се спроведуваат во земјата. За разлика од надворешно ориентираните акциски планови, за чие ефективно спроведување се одговорни министерствата за надворешни работи, акциските планови на земјите од Западен Балкан се насочени кон министерствата одговорни за вооружените сили, пред сè министерствата за одбрана. Во земјите на ОБСЕ, 17 од 36-те важечки акциски планови се фокусираат на надворешната политика и на министерствата за надворешни работи. Во некои земји, активното лидерство и ефективното управување им е дадено на ресорите за родови или социјални прашања, органите на владата, граѓанското општество или координативните тела составени од претставници на повеќе ресори (на пр. Швајцарија).<sup>27</sup>

Делумно преку националните акциски планови, но и заради потребата од интегрирање на родовата перспектива и постигнување видливи резултати, министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан издвоија содржини кои се важни за родовата перспектива во реформите на одбранбениот систем и го покажуваат степенот на постигната родова еднаквост:

- институционализација на реализацијата на НАП, односно определување тело за реализација и контрола на спроведувањето на акциските планови
- родово сензитивен јазик
- родово разделена статистика
- родово анализа
- потребата од спроведување родово одговорно буџетирање.

---

27 Myrtilinen H, Shephed L J, Wright H. [Спроведување на агендата Жени, мир и безбедност во регионот на ОБСЕ](#). ОБСЕ и Центар за жени, мир и безбедност на Лондонската школа за економија и политички науки

## 2.3. Интегрирање на родовата перспектива во воените операции

Родот и родовата перспектива треба да бидат составен и неопходен дел од сеопфатниот пристап кон воените операции. Не само што ова е вистинската работа што треба да се направи, туку помага и работите да се завршат на вистинскиот начин<sup>28</sup>. Напорите за вклучување на жените во вооружените сили имаат подолга историја од вклучувањето на родовата перспектива во воените операции. Но, денес се смета дека сите воени операции треба да имаат родова димензија, пред сè преку согледување на начинот на кој на операцијата влијае врз жените и мажите. Ова се однесува на сите операции, без оглед на тоа кои видови или колкав број на припадници на вооружените сили се ангажирани во операциите.

Родовата перспектива стана важна цел и инструмент во воените операции кои имаат импликации на државно ниво, но и меѓународни импликации. Иако одбраната на земјата во одбранбените стратегии е главно одредена како прва мисија на вооружените сили, денес во многу земји сеприсутна е и мисијата на вооружените сили за воспоставување и одржување на мирот во светот. Во мисијата за одбрана на една земја, родот може да има значителни импликации во воените операции, бидејќи одбранбените операции треба да имаат родова димензија при согледувањето на влијанието на операциите врз жените и мажите, но исто така и во однос на употребата на ресурсите - професионално воено обучени жени со потребните способности и вештини.

Родовата перспектива треба да биде вклучена во сите фази на воените операции - од планирање, извршување, преку известување до процесот на евалуација. Во процесот на планирање, неопходно е да се биде информиран за ситуацијата, да се обезбедат податоци поделени по пол и да се процени влијанието што операцијата може да го има врз жените, мажите, девојчињата и момчињата. На тој начин се добива претстава за факторите на оперативното опкружување, се идентификува потребата за различна заштита и помош на сите групи на население, се обезбедува заштита на цивилното население од

---

28 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

насилство, вклучително и сексуално насилство и трговија со луѓе. Во некои операции, има лица кои се специјализирани за родови прашања - родови советници/советнички или лица за контакт кои го олеснуваат планирањето и извршувањето на операцијата. Главната задача на советникот/чката за родова еднаквост во мисиите е да го поддржи командниот кадар во зголемување на свеста за важноста и придобивките од примената на РСБОН 1325 и да помогне во интегрирањето на родовата перспектива во процесите на планирање, спроведување и оценување на операциите; воспоставување позитивни и одржливи контакти со локалните власти и локалните здруженија на жените со цел да се поддржи поефикасна размена на информации за родови прашања и со цел да се зголеми кредибилитетот на операцијата со локалното население. Задачата на советникот/чката за родова еднаквост во мисиите е и да изготвува програми за обука, да го следи и да го поддржува нивното спроведување. За успешно исполнување на својата улога, родовите советници/чки мора да бидат со командантот/ката, да ги разбираат неговите/нејзините задачи и приоритети, да читаат извештаи, да одат со него/неа на сите состаноци и конференции, да бидат видливи на терен, оперативно фокусирани и способни да помогнат во решавањето на проблемите поврзани со родовите прашања. Командантот/ката може да има директна корист од работата на родовиот советник/чка преку помош да се разбере ситуацијата на теренот, да се овозможи подлабоко вклучување во проблемите на локалната заедница, да се обезбеди разбирање на секојдневниот живот на луѓето на локацијата на операцијата, што на крајот влијае на донесувањето одлуки и обликувањето на понатамошни планови.<sup>29</sup> Сепак, специјализираните улоги на родовите советници/советнички не треба да ја намалуваат одговорноста на другите во планирањето и спроведувањето на операции со вклучување на родовите аспекти.

---

29 Улогите и одговорностите на советниците/чките за родова еднаквост во мисиите се регулирани со следните документи: *DPKO/DFS Guidelines, integrating a gender perspective into the work of the UN military in peacekeeping operations* за мисии под покровителство на ОН и *Bi-Strategic Command Directive (BI-SCD) 40-1* за мисии под покровителство на НАТО.

Воените операции кои не ја вклучуваат родовата перспектива го загрозуваат успехот на нивните мисии. Различните задачи од собирање и користење информации до донесување одлуки за активности соодветни на ситуацијата бараат родова анализа - вештини, знаења и ставови кои мора да се развијат преку образование и обука, како и преку вклучување на мажите и жените.

Родовата перспектива е едно од средствата за зголемување на оперативната ефикасност. Ова особено се однесува на мировните операции. Препораките дадени во РСБОН 1325 се вклучени во планирањето и извршувањето на воените операции. Благодарение на родовото пополнување на единиците, можна е интеракција и комуникација со сите категории на население. Препознавајќи ги често занемарените категории на население во зоните на дејствување, жени, девојчиња, момчиња, и разбирајќи ги нивните специфични потреби во однос на безбедноста, вооружените сили се во можност соодветно да дејствуваат и да ги заштитат, што е и основна цел на родовите политики на организациите кои извршуваат мировни операции или мисии. Во вакви ситуации се создава позитивна клима кон вооружените сили и благодарение на тоа вооружените сили се поефикасни во извршувањето на мисијата, заштитата на сопствените сили, собирањето разузнавачки податоци и собирањето на потребните информации на терен. Жените во мировните мисии овозможуваат во постконфликтниот период да се обучат и зајакнат жените кои излегле од конфликтот за учество во општествените процеси.

Улогата на вооружените сили во спроведувањето на агендата *Жени, мир и безбедност* е сеприсутна. Од една страна, различни држави имаат меѓународни, регионални и национални обврски поврзани со агендата. Повеќето мандати на ОН за воени операции сега се повикуваат на РСБОН 1325 и придружните резолуции за жените, мирот и безбедноста. Затоа, вооружените сили мора во своите оперативни планови да ги вклучат целите и посакуваните резултати од овие резолуции. Од друга страна, вклучувањето на родовата перспектива како инструмент за спроведување на сите делови од операциите им дава поголеми шанси на учесниците/учесничките во воените операции поефикасно да се справат со постојаните предизвици како што се заштитата на цивилното население, свесноста за ситуацијата и разбирањето на безбедносните потреби на различни групи. За вооружените сили тоа значи заштита на силите и разузнавачко-информативните напори, особено во контекст на сложени кризи.

## 2.4. Родовата перспектива како важен аспект на соработката во меѓународните операции

Соработката во меѓународните операции е од исклучително значење бидејќи во голем број случаи ги вклучува вооружените сили на повеќе земји.<sup>30</sup> Со цел ваквите операции да бидат поефикасни, како и да се намалат ризиците како резултат на некоординирани активности како за самите учесници/учеснички во вооружените сили така и за населението во областа на дејствување, многу е важно вооружените сили кои заеднички дејствуваат да имаат компатибилни системи за да можат да ги усогласат своите активности со цел да дејствуваат ефикасно и брзо за да се зачува безбедноста на луѓето.

Интероперабилноста се дефинира како способност заедно да се дејствува кохерентно, ефективно и ефикасно за да се постигнат тактички, оперативни и стратешки цели.<sup>31</sup> Таа може да се постигне само преку ефективна примена на усогласени доктрини, стандарди, процедури и опрема. Интероперабилноста им овозможува на сојузниците да ги спроведат своите операции во пракса и да учествуваат во заеднички меѓународни вежби, операции и мировни мисии.

Иако интероперабилноста е присутна во доктрината на НАТО повеќе од две децении, на Самитот на организацијата во Велс во 2014 година беше покрената *Иницијатива за партнерска интероперабилност (PII)* за да се одржи и продлабочи интероперабилноста развиена со партнерите за време на операциите и мисиите на НАТО во последните децении.<sup>32</sup> Ова значи дека принципот на интероперабилност е актуелен не само за вооружените сили на земјите членки на Алијансата, туку и за вооружените сили на земјите кои се членки на Партнерството за мир (ПЗМ).

---

30 Во четирите земји од Западен Балкан се користи различна терминологија во правните документи. Така на пр. во Босна и Херцеговина се користи терминот „меѓународни мировни операции“, во Црна Гора „мировни мисии“, во Република Северна Македонија „меѓународни мисии“, додека во Република Србија терминот „мултинационални операции“ се користи за воената варијанта, а „мировни мисии“ за цивилната варијанта.

31 Достапно на: [www.nato.int/cps/en/natolive/topics\\_84112.htm](http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_84112.htm)

32 Повеќе информации за [Partnership Interoperability Initiative](#)

Иако прашањето за интероперабилноста продира во различни области, од технологија, вооружување и воена опрема, до размена на податоци, образование и обука, земјите партнери на НАТО можат да се фокусираат или да остварат различна содржина и ниво на интероперабилност со силите на НАТО. Една од најчесто постигнатите согласности е образованието и обуката на вооружените сили, што вклучува и обука за родова перспектива.

Во рамките на членството во Северноатлантската алијанса (Северна Македонија и Црна Гора) или како членки на ПЗМ (Босна и Херцеговина и Србија), земјите од Западен Балкан постигнуваат интероперабилност/усогласеност во однос на интеграцијата на родовата перспектива преку процесите на образование и обука. За Северна Македонија, Црна Гора, но и за Босна и Херцеговина, тоа значи постигнување единство на заедничкото дејствување во зоната на операции и отвора можност за учество во воените операции под мандатот на НАТО.

Република Србија, како воено неутрална земја, учествува во воените вежби, но не и во операциите предводени од НАТО. Армијата на Србија учествува во Програмата за оценување во рамките на концептот за оперативни способности и повратни информации (ОСС E&F), преку која силите може да се обучуваат и оценуваат со цел за меѓусебна соработка. Од 2011 година, Србија го користи овој механизам кој овозможува пристап до процедурите и стандардите на НАТО, моментално единственото меѓународно мерило за постигнатото ниво на интероперабилност и учествува во воените вежби.

*Политиката и акцискиот план на НАТО, жени, мир, безбедност од 2018 година и Bi-SC Директивата 40-1 на НАТО за интеграција на РСБОН 1325<sup>33</sup> и родовите перспективи во командната структура на НАТО, ја поддржуваат интероперабилноста на образованието и обуката за родова еднаквост. Притоа се нагласува дека наставната програма за обуки за декларирани војници, како и за обуки на војници на терен, во операции, е заснована на важечките стандарди и насоки на ОН - Одделение за операции за зачувување на мирот, како и обуките кои ги реализираат*

---

33 Директивата за двојна стратешка команда 40-1 ја одредува родовата политика на НАТО. Таа има за цел да ги спроведе РСБОН 1325 и сродните резолуции и да ја интегрира родовата перспектива во воената организација и во силите, во командната структура и во силите на Алијансата, како и во операциите предводени од НАТО.

земјите на ЕУ за примена на агендата *Жени, мир и безбедност*. Директивата се однесува и на земјите членки на ПЗМ кога учествуваат во операциите.

Во своите документи, НАТО укажа на важноста на обуката за родови прашања и родова еднаквост. Затоа, организацијата ги охрабрува не само членките, туку и партнерските држави да обезбедат интероперабилност во обуката, заедничките вежби и операциите преку интегрирање на родовата перспектива во воената организација. Предизвиците со кои се соочуваат вооружените сили, новите безбедносни предизвици, ризиците и заканите, подразбираат дека родовата вклученост треба да биде една од карактеристиките на вооружените сили.

Интероперабилноста е исто така важна за операциите со учество на армијата во обезбедувањето помош на населението во отстранување на последиците од природни непогоди или техничко-технолошки несреќи. Заемната поддршка на земјите од ЕУ во ситуации кои бараат ангажман на вооружените сили, подразбира интероперабилност со која се постигнуваат подобри ефекти и соодветна помош. Во операциите за поддршка за решавање на безбедносни проблеми, воените сили треба да ги знаат потребите на жените и девојчињата, како и на мажите и на момчињата.

**ПРИМЕР:** Пример за добра практика на интеграција во регионот на Западен Балкан е Референтната наставна програма за професионално воено образование на офицери подготвена од мултинационален тим од академици под покровителство на Канадската одбранбена академија во име на НАТО и Конзорциумите за партнерство за мир (PfPC) на одбранбените академии и институтите за безбедносни студии,<sup>34</sup> како и Референтната наставна програма за професионално воено образование на подофицери подготвена од мултинационален тим предводен од Канадската одбранбена академија и Швајцарскиот колеџ за вооружени сили во име на НАТО и Конзорциумот Партнерство за мир (PfPC) на одбранбените академии и институтите за безбедносни студии.<sup>35</sup>

---

34 [Canadian Defence Academy, Generic Officer Professional Military Education - Reference Curriculum, 2011,](#)

35 [Canadian Defence Academy, Non-Commissioned Officer Professional Military Education - Reference Curriculum, 2013,](#)

Целта на изготвувањето на овие документи беше да им се претстават на земјите партнери основните цели на учењето, наставниот план и програмата за обука за професионално воено образование на офицери и подофицери, да се обезбеди придонес за образованието во одбраната и за јакнење на интероперабилноста меѓу НАТО и земјите партнери.

Наставната програма за офицери е поделена во три фази: офицерски должности на ниво на вод, чин: потпоручник/поручник, офицерски должности на ниво на чета, чин: капетан, мајор, офицерски должности на ниво на баталјон/бригада, чин: постар мајор/потполковник.<sup>36</sup>

Во сите фази се изучуваат три теми: Воена професија, Командување, лидерство и етика и Студии за одбрана и безбедност. Во зависност од фазата на обуката, бројот и називот на поттемите или модулите се разликуваат. За секоја тема е поставена цел, направено е резиме, дадени се цели на учењето, наведени се прашања за разгледување, методологија на учење и литература.

---

<sup>36</sup> Името на чиновите е во согласност со канадските и вооружените сили на некои земји од НАТО. Името на чиновите не влијае на поделбата на образовниот систем за офицери на три нивоа што може да се применува во сите земји од Западен Балкан.

## **2.5. Предности и недостатоци на посебните обуки за родова перспектива**

Обуката преку тематски, посебни обуки за родови прашања во вооружените сили е често најкористениот метод на учење, без оглед на предностите на постепеното, временски подолгото и поприсутното родово учење. За да биде што е можно поефикасна, обуката треба да биде дизајнирана во согласност со идентификуваните потреби, улогата и искуството на вработените. Исто така, треба да биде во согласност со нормативната рамка и еволуцијата на родовата перспектива. Тоа подразбира обезбедување на потребниот корпус на знаења (информации) со кои треба да биде запознаен секој припадник/припадничка на одбранбениот систем преку едукација. После тоа следува збогатување на програмата за обука во зависност од специфичностите на целната група за која е наменета обуката. Целните групи за обука треба да се состојат од професионални војници, офицери со различни чинови, но и различни групи вработени во системот на одбрана, како и питомци и питомки во воените образовни институции кои немаат статус на вработени. Носителите на одлуки во министерствата за одбрана или носителите на највисоките чинови на вооружените сили, а секако и припадниците/ките на воените единици кои се подготвуваат за учество во меѓународни операции, треба да сочинуваат посебна група.

За реализација на образованието за родови прашања во одбранбениот систем, најпрво е потребно да се образуваат едукатори, односно експерти и експертки за прашања за родово еднаквост кои ги знаат потребните содржини. Воедно, таквите лица треба да поседуваат и дидактичко-методички вештини за пренесување на знаењето на возрасни. Затоа, прво треба да се организира „едукација на едукатори“ за родово перспектива, за да можат тие да бидат инструктори/инструкторки за родови прашања. Овие лица потоа имаат обврска да подготват наставни програми и материјали, но и да ја шират интеграцијата на родовата перспектива преку долгорочно воено образование и обука на различни нивоа. Особено е важно инструкторите/ките да бидат од системот на одбрана бидејќи тие најдобро ги познаваат вработените и организациската култура. Специфичноста на темите за родовата перспектива се состои во тоа што тие не подразбираат

само пренесување на информации и знаење, туку вклучуваат и дијалог за системите на вредности и научените форми на однесување.<sup>37</sup> Ангажирањето и на жените и на мажите да работат како едукатори/едукаторки за обука придонесува за успехот на обуката, бидејќи скептицизмот меѓу учесниците/учесничките се намалува и се „легализира“ прашањето за родот во очите на учесниците. Исто така, неопходно е да се обезбедат едукатори/едукаторки кои можат да се занимаваат со родови прашања во специфичен контекст, како на пр. различни воени мисии.<sup>38</sup>

Содржината на обуката зависи од тоа дали фокусот на воведувањето на родовата перспектива е поставен *интерно* за потребите на државата, односно општеството или *екстерно* - на меѓународно ниво, односно на подобрување на ефикасноста на учеството во меѓународни операции преку имплементација на родовата перспектива. Кога станува збор за интегрирање на родовата перспектива во основната обука во државни рамки, најважните прашања се од областа на човечките ресурси: род и родова еднаквост, спречување на родово базирано насилство, спречување на дискриминација, промовирање на вработување и задржување на жените во одбранбениот систем и слични прашања поврзани со кадровски решенија и интегрирање на родовата перспектива во политиките и практиките на одбранбениот систем. Исто така, неопходно е родот да се поврзи со потребите на реформите во безбедносниот сектор и најважните државни и меѓународни документи. Исклучително важни за обуката се практичните примери како да се интегрира родовата перспектива во секојдневната работа во одбранбениот систем и кои се специфичностите на интегрирањето на родовата перспектива преку мисиите на вооружените сили.

---

37 Во четирите одбранбени системи вкупно дејствуваат 77 родови инструктори/ки (податок заклучно со јуни 2022 година), со напомена дека има и инструктори/ки кои, освен курсевите поддржани од UNDP SEESAC, имаат поминато и некои од другите курсеви достапни во регионот коишто, исто така, воглавно ја користат методологијата што ја разви NCGM. Во поглавјата 5-8 дадени се пројките за секој од системите за одбрана кои го покажуваат вкупниот број на родови инструктори/ки без оглед на тоа каде ја завршиле обуката.

38 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

Интензивната посебна обука, фокусирана само на прашањето за родот и родовата еднаквост, може да има позитивни ефекти и да биде од интерес за посетителите/посетителките. Резултатот од обуката треба да биде разбирање на основните поими поврзани со родовата перспектива, како и разбирање на важноста на родовата еднаквост во општеството и во вооружените сили како важен сегмент од општеството. Меѓутоа, доколку обуката е фокусирана само на повремени курсеви кои се исклучиво посветени на родовата перспектива, може да предизвика заморување на учесниците од темата, чувство дека е неопходно да се присуствува на таква обука без разлика на интересот бидејќи постои обврска да се исполни присуството и слично. Интензивната обука за родова перспектива, без доволна интерактивност, адекватен начин на презентација, како и неизбежниот процес на заборавање може да го покрене прашањето за ефикасноста на таквата обука. ању родне перспективе у систем одбране.

### **3. МЕЃУНАРОДНА ПРАВНО-ПОЛИТИЧКА РАМКА ЗА ИНТЕГРАЦИЈА НА РОДОВАТА ПЕРСПЕКТИВА**

Меѓународната правна и политичка рамка за родова еднаквост во одбранбениот систем е важна на многу начини за процесот на интегрирање на родовата перспектива во вооружените сили во регионот. Тоа е рамка која претставува обврска за земјите од регионот, бидејќи се членки на организации кои прашањето за родот и родовата еднаквост во областа и во безбедносните институции го вклучија меѓу своите приоритети. Во исто време, меѓународните организации преку различни активности ги поддржаа земјите од Западен Балкан во вклучувањето на родовата перспектива во одбранбениот систем.

Меѓународните извори, кои ја третираат родовата еднаквост како прашање на човековите права, се првата и најважна правна основа за имплементација на родовата перспектива. Од Универзалната декларација за човекови права, Меѓународниот пакт за политички и граѓански права и Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, преку CEDAW, Пекиншката декларација до Агендата 2030, како и во бројни европски правни документи - на Советот на Европа и на Европската Унија – се гарантира еднаквоста меѓу жените и мажите.

Можноста жените да имаат пристап до сите работни места и да бидат припаднички на вооружените сили произлегува од гаранцијата на човековите права. Универзалната декларација за човекови права, усвоена во 1948 година, во член 21, став 2 им го гарантира на сите правото на еднаков пристап до јавна служба во својата земја, што вклучува и служба во вооружените сили. CEDAW содржи и некои од обврските кои можат директно да се поврзат со вооружените сили. Тоа се: забрана на дискриминација при вработување (член 11) преземање мерки за отстранување на предрасудите и практиките засновани на супериорност или инфериорност на половите или на стереотипни улоги на жените и мажите (член 5).

Меѓународните правни инструменти имаа своја еволуција – од формални барања за родова еднаквост до документи кои директно се занимаваат со спречување на дискриминација и различни форми на заштита на жените. Карактеристиките на човековите права – универзалност, неделивост, меѓузависност и меѓусебна поврзаност, како и учество, инклузија, еднаквост и недискриминација – треба да имаат нормативна поддршка

во секое општество.<sup>39</sup> Во повеќето земји во светот тоа е постигнато преку закони, политики и програми, што претставува нормативна рамка, односно гаранција за правна недискриминација. Проблем претставува директната дискриминација што произлегува од практиките и однесувањата кои се нееднакви кон жените и мажите во многу општества.

Воведувањето нова политика во некоја општествена област бара поголем број активности. Потребно е да се обезбеди правна основа за одлуки и активности водени од одлуките. Односно, за да заживеат новите политики, потребно е да се донесат нови законски норми или да се приспособат постоечките законски норми, да се воспостават нови или да се прилагодат постоечките институции, да се определат стандарди, да се планираат ресурси за реализација, да се сензитивизираат оние кои треба да ја спроведуваат новата политика, како и оние за кои е наменета политиката, да се следи и прилагодува спроведувањето и да се изврши евалуација на примената на политиката. Доколку политиката се заснова на меѓународни правни инструменти, тогаш тоа значи внесување на документот во националната рамка - ратификација, примена на нови и измени на постојните законски норми, прилагодување на сопствените ресурси, исполнување на меѓународните обврски и известување за тие обврски, како и создавање политичка рамка, односно примена во пракса.

Четириите земји од Западен Балкан политички и правно ја усвоија интеграцијата на родовата перспектива во одбранбениот систем. Воведувањето на овие постулати е меѓународна обврска, но истовремено е и процес со позитивни ефекти за одбранбените системи и нивната реформа.

За земјите од Западен Балкан, најважните меѓународни организации со правно-политичка рамка за родови прашања се: Обединетите нации, Организацијата за безбедност и соработка во Европа, Советот на Европа, чии членки се сите четири земји, како и Европската Унија кон чие членство се стремат, во голема мера прифаќајќи ја политиката на тие конкретни организации. Покрај меѓународните глобални и регионални организации, треба да се спомене и Северноатлантскиот сојуз - НАТО, која претставува алијанса на вооружени сили на 30 земји. Од четириите земји опфатени со оваа студија, две земји од Западен Балкан се членки на сојузот (Црна Гора и Република Северна Македонија), додека две (Босна и Херцеговина и Република Србија) се членки на ПЗМ.

---

39 [Gender Equality Policy, UN OHCHR \(Office of High Commissioner for Human Rights\)](#), 2011,

За сите припадници и припаднички на војската важат човековите права, како и за останатите граѓани. Ограничувањата наметнати со извршување на службата во организација како што се вооружените сили<sup>40</sup> не ги загрозуваат нивните основни човекови права. Жените во армијата треба да ги остварат сите права кои им се обезбедуваат со примената на CEDAW, Пекиншката декларација или Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство.

Земјите од Западен Балкан ја укинаа дискриминацијата<sup>41</sup> преку нивните уставно-законодавни рамки. Се прават напори да се постигне поголема еднаквост во политиките и практиките на овие земји, но родово базираната дискриминација сè уште е присутна во сите области од животот, вклучително и во одбранбените системи на сите четири земји.<sup>42</sup>

Потребата од образование за родова перспектива, која е институционализирана и систематизирана, постои од најмалку две причини. Едната е внатрешна, односно потребата сите припадници и припаднички на вооружените сили да ги знаат и разберат своите права и да ја препознаат родово базираната дискриминација. Другата може да се означи како надворешна, односно надвор од организацијата, бидејќи сите во вооружените сили треба да ја разберат родовата перспектива за да можат да се справат со сложените предизвици на 21 век, како во операциите во рамките на нивните граници кои ја загрозуваат националната безбедност, така и надвор од границите, со учество во мировни мисии.

Земјите од Западен Балкан ги ратификуваа најважните правни акти од областа на човековите права на светската организација на ОН, а ги применуваат и правните инструменти за вклучување на родовата перспектива во вооружените сили, на организациите во кои се членки - ОБСЕ, НАТО, или кандидати, како што е Европската Унија.

---

40 Воената организација, како и некои други служби, во теоријата на организациите се дефинирани како механистички организации со строга хиерархија, подреденост и едногласност.

41 За повеќе информации, видете го [Регионалниот прирачник за спречување и реагирање на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на земјите од Западен Балкан](#). SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

42 *Ibid.*

### 3.1. Обединети нации

Обединетите нации работат на обезбедување поддршка за остварување на правата на жените и родовата еднаквост од формирањето на Одделението за положбата на жените (подоцна Отсек за унапредување на положбата на жените) во 1946 година. Еднаквоста на половите е загарантирана со Универзалната декларација за човековите права усвоена во 1948 година. Интензитетот на решавање на прашањата за родовата еднаквост се зголеми за време на Декадата на жените на ОН (1976-1985 година), кога беше основан Меѓународниот институт на ОН за истражување и обука за унапредување на положбата на жените (INSTRAW). Во 2011 година, INSTRAW се спои со Отсекот за унапредување на положбата на жените во организација наречена UN Women, со мандат да ја поддржува родовата еднаквост и зајакнувањето на жените и девојчињата, како и со задача да го забрза напредокот кон родовата еднаквост во соработка со земјите членки на ОН, како и со граѓанските организации и другите релевантни актери.<sup>43</sup> Фактот што е формиран посебен ентитет со фокус на родовата еднаквост ја покажува глобално препознаената важност на оваа тема.

Најважните договори под покровителство на Обединетите нации кои се однесуваат на човековите права на жените во последните децении на 20 век се CEDAW и Пекиншката декларацијата со Платформата за акција.

CEDAW беше усвоена од Генералното собрание на Обединетите нации на 18 декември 1979 година, како прв сеопфатен меѓународно признат документ за правата на жените. Конвенцијата претставува повик кон државите потписнички да преземат соодветни мерки за елиминирање на дискриминацијата на жените од страна на поединци, институции или претпријатија на социјално, културно, економско, политичко и граѓанско или на кое било друго поле од животот. Во своите општи препораки, Конвенцијата укажа на потребата од обука за родови прашања и им препорача на земјите потписнички на конвенцијата да усвојат кодекси на однесување за вооружените сили како дел од превентивниот пристап, односно нулта толеранција кон родово базирано насилство и трговија со луѓе, вклучително и ситуации кога овие дела се извршени од државни актери и мировници. На Четвртата светска конференција за жените во септември 1995 година

---

43 [Повеќе за UN Women](#)

беа усвоени Пекиншката декларација и Платформата за акција. Основното значење на Пекиншката декларација е да “ги унапреди целите за еднаквост, развој на мирот во корист на сите жени во светот и во интерес на човештвото како целина“ (Пекиншката декларација, 1995). Платформата за акција првенствено се занимава со отстранување на препреките за еднакво учество на жените во економскиот, културниот и политичкиот живот, во процесите на донесување одлуки во сите сфери од значење за општеството. Накратко, се занимава со отстранување на препреките за остварување еднакви права на жените и мажите во приватниот и јавниот живот. Стратешките задачи на Платформата се фокусирани, меѓу другото, на: заштита на човековите права на жените, елиминација на насилството врз жените, заштита на жените во областите под вооружени конфликти, поддршка на жените да добијат позиции за донесување одлуки, како и развој на механизми за подобрување на положбата на жените.

Ниту CEDAW, ниту Пекиншката декларација, ниту Римскиот договор за Меѓународниот кривичен суд<sup>44</sup>, не вклучија „доволно широко препознавање и подобро разбирање на влијанието на вооружените конфликти врз жените“<sup>45</sup>. Затоа, беше потребен меѓународен документ кој ќе обезбеди заштита и зајакнување на жените во областа на безбедноста. Важноста на улогата на жените и родовата перспектива во безбедносните прашања е препознаена во светот и кодифицирана со усвојувањето на РСБОН 1325. Резолуцијата е усвоена на 31 октомври 2000 година. Со нејзиното усвојување се проширија напорите на ОН направени во текот на деведесеттите години од минатиот век за пошироко признавање на човековите права на жените во контекст на безбедноста.

---

44 Меѓународниот кривичен суд е независна институција. Основан е со *Римскиот статут* во јули 1998 и стапи во сила во јули 2002.год. Судот ги гони и казнува сторителите на најтешките злосторства од интерес за меѓународната заедница - геноцид, воени злосторства, злосторства против човештвото, од кои повеќето се регулирани преку инструментите на меѓународното хуманитарно право.

45 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

### 3.1.1. Агендата Жени, мир и безбедност

Резолуциите од агендата Жени, мир, безбедност бараат заштита на жените и девојчињата, но и мажите и момчињата кои можат да бидат изложени на насилство во конфликтните и постконфликтните општества. На овој начин, меѓународната заедница ја потврдува својата грижа за човековите права на сите, без разлика на родовата определеност. Спроведувањето на резолуциите придонесе за согледување на улогата на жената во конфликтниот и постконфликтниот период, но и во вооружените сили. Имплементацијата на агендата Жени, мир, безбедност, исто така, ја покажа важноста на учеството на жените во мировните мисии во трети земји. Во исто време, безбедносните потреби на модерното време бараат од жените да станат дел од силите за помош на населението и во рамките на границите на државите за поддршка на цивилните структури како одговор на сложените безбедносни предизвици, ризици и закани кои го карактеризираат 21-от век.

РСБОН 1325 во прв план ја истакна заштитата на жените во сите конфликтни и постконфликтни ситуации, но во исто време побара поголема застапеност и учество на жените во управувањето со прашањата за мирот и безбедноста. Резолуцијата ја истакна важноста од целосно и рамноправно учество на жените во спречувањето и решавањето конфликти и напорите за градење мир, опоравување и обнова, повикувајќи ги сите вклучени страни да го зголемат учеството на жените и да ја промовираат родовата еднаквост во сите области. Таа, исто така, ја препозна потребата за вклучување на родовата перспектива во мировните операции и важноста на специјализираното образование за целиот мировен персонал за заштитата, потребите и човековите права на жените и децата во конфликтни ситуации.<sup>46</sup> Советот за безбедност го повика генералниот секретар да се погрижи операциите на терен да вклучуваат родова компонента, како и да ја прошири улогата и придонесот на жените, меѓу другото, во улогата на воен надзорен персонал и штабни офицери. Во следните сродни резолуции, Советот за безбедност се надоврза и ги надгради овие области, осврнувајќи се главно на прашањата за трите столба на превенција, заштита, учество, од четирите (опоравување) на кои се однесува Резолуцијата.

---

46 Воените институции во светот имаа свои предизвици. Во годините пред донесувањето на РСБОН 1325, се водеа дебати на високо ниво кои беа фокусирани на спречување на недолично однесување - како сексуална експлоатација и злоупотреба во мисиите или сексуално вознемирување во редовите на војската.

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S/RES/1820<br>(2008) | Заштита на жените од сексуално насилство во конфликт; нулта толеранција за сексуална злоупотреба и искористување извршени од припадници на Одделението за мировни операции на ОН.                                                                                                                                                                                                                                |
| S/RES/1888<br>(2009) | Формирање Канцеларија на специјалниот претставник на генералниот секретар во врска со сексуално насилство во конфликти; покренување иницијатива во која учествуваат повеќе организации - „Акција на Обединетите нации против сексуалното насилство во конфликти“.                                                                                                                                                |
| S/RES/1889<br>(2009) | Потреба од зголемување на учеството на жените во управувањето со мирот и безбедноста на сите нивоа; изработка на глобални индикатори за следење на имплементацијата на РСБОН 1325.                                                                                                                                                                                                                               |
| S/RES/1960<br>(2010) | Развој на следење на сексуалното насилство во конфликти, анализа и начини на известување; интегрирање на прашањата за жени, мир и безбедност во мисиите на терен покрај улогите на родови советници.                                                                                                                                                                                                             |
| S/RES/2106<br>(2013) | Преиспитување на неказнивоста и непостоенето на одговорност за случаите на сексуално насилство во конфликти. Признаено е дека мажите и момчињата се исто така цел на сексуално насилство во конфликти.                                                                                                                                                                                                           |
| S/RES/2122<br>(2013) | Потреба од континуирана примена на РСБОН 1325 и националните акциски планови, како и подобрување на координацијата, следењето и процената на плановите. Тоа потсетува на улогата на UN Women во обезбедувањето информации и совети за учеството на жените во управувањето со мирот и безбедноста. Оваа резолуција предвидува ревизија на имплементацијата на РСБОН 1325 на високо ниво планирана за 2015 година. |
| S/RES/2242<br>(2015) | Интегрирање на прашањата за жени, мир и безбедност во сите политики на сите земји членки на ОН; воспоставување неформална експертска група за прашања за жени, мир и безбедност; разгледување на тоа прашање за време на седницата на комитетите за изрекување санкции; поврзаноста меѓу прашањата за жени, мир и безбедност со борбата против тероризмот и екстремизмот.                                        |
| S/RES/2467<br>(2019) | Зајакнување на механизмите за кривично гонење/казнување на случаите на сексуално насилство во конфликти; отворање можности за казнување на сторителите; истакнување на пристап фокусиран на жртвата; повик да се обезбеди отштета на преживеаните.                                                                                                                                                               |
| S/RES/2493<br>(2019) | Повикување на земјите-членки да ги унапредат правата на жените; поттикнување на создавање безбедна работна средина за оние кои ги унапредуваат правата на жените; повикување на целосна примена на сите претходни резолуции за жени, мир и безбедност.                                                                                                                                                           |
| S/RES/2538<br>(2020) | Повикување на земјите-членки, Секретаријатот на ОН и регионалните организации да го унапредат учеството на жените во мировните мисии, на сите нивоа и позиции и да обезбедат безбедна средина; спречување на сите форми на сексуална злоупотреба во мисиите.                                                                                                                                                     |

**Табела 1:** Клучни одредби од резолуциите Жени, мир и безбедност (придружни резолуции на РСБОН 1325) <sup>47</sup>

47 [NCGM](#): да се види и Kirby P, Shepherd L J, *Reintroducing women, peace and security. International Affairs*, 92: 2 (2016) 249–254, стр. 25 во публикацијата Имплементација на агендата Жени, мир, безбедност во регионот на ОБСЕ. Мисија на ОБСЕ во Србија: Белград, 2020

Резолуциите на Советот за безбедност на ОН за жени, мир и безбедност, исто така, содржат барања во врска со активностите што треба да се преземат во системот на ОН и системски апели до земјите членки да спроведат активности за обезбедување родова еднаквост, зајакнување и учество на жените и спречување на сексуални и родово базирани насилства. Спроведувањето на овие резолуции на Советот за безбедност на ОН доведе до промени во практиките и во земјите членки и во рамките на ОН. При воспоставување мировни операции, Советот за безбедност секогаш се повикува на своите резолуции за жени, мир и безбедност, како што тоа го прави кога станува збор за резолуции за деца (РСБОН 1261 и 1314) или за заштита на цивили во вооружени конфликти (РСБОН 1265 и 1296).

РСБОН 2272<sup>48</sup> за сексуално насилство и РСБОН 2331<sup>49</sup> за одржување на меѓународниот мир и безбедност не спаѓаат во агендата Жени, мир, безбедност, туку се однесуваат на теми кои се важни за агендата. РСБОН 2272 ја поддржува одлуката на генералниот секретар за репатријација на одредена воена или полициска единица кога има веродостојни докази за широко распространета или системска сексуална експлоатација и злоупотреба од страна на таа единица и бара од Генералниот секретар веднаш и трајно да ја примени оваа одлука. РСБОН 2331 укажува на потребата од спречување, но и казнување на оние кои се занимаваат со трговија со луѓе, особено во контекст на вооружени конфликти.

Одбележувањето на 20-годишнината од донесувањето на РСБОН 1325 во октомври 2020 година беше повод за бројни оценки на постигнатите резултати како и укажувања за неисполнетото, пропуштеното или недоволно направеното.

Има оценки дадени од системот на ОН, но и од други меѓународни организации, граѓански организации или истражувачки установи - дека е постигнат одреден напредок во реализацијата на агендата Жени, мир, безбедност во светот. Но, во исто време има и важни критики за актуелната состојба со реализацијата на целите од агендата.

Факт е дека воените трошоци во светот се зголемени за 2,6%. Во извештајот за 2021 година, генералниот секретар на ОН побара да се намалат тие трошоци, а да се зголемат инвестициите во градењето на мирот, образованието,

---

48 Достапно на: [conduct.unmissions.org/sites/default/files/n1606925.pdf](https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/n1606925.pdf)

49 Достапно на: [www.un.org/securitycouncil/s/res/2331-%282016%29](https://www.un.org/securitycouncil/s/res/2331-%282016%29)

здравството и други јавни програми.<sup>50</sup> Конфликтите и страдањата на луѓето, кои сè повеќе вклучуваат и страдање на цивилите, пред сè на жените и децата, сè уште се распространети на различни меридијани.

Жените не го добија своето место како лидерки во сопствените мировни и политички процеси, ниту како учеснички во мировните сили. Жените не се „на маса“ во потрага по одржлив мир во повеќето конфликти. Според базата на податоци за мировните спогодби на Универзитетот во Единбург<sup>51</sup> од 1990 до 2019 година, само 20% од глобалните мировни спогодби ги вклучувале правата на жените.<sup>52</sup> Жените учествувале во околу 10% од мировните спогодби потпишани од 1990 до 2014 година, односно во периодот кој ја вклучува важноста на РСБОН 1325 на СБ на ОН.

Од друга страна, бројот на жени во мировните мисии и понатаму е низок. Во мисиите на ОН, има 5,9% жени војници, додека 15% жени се воени експерти/набљудувачи и штабни офицери. Во јули 2021 година, тој број се зголеми на 18%. Во операциите и мисиите на Европската Унија има 6% жени. Најголем процент има во операциите на ОБСЕ, каде 25% се во воените делови на мисијата, а 30% во цивилните.

Со цел да се зголеми бројот на жени во мисиите, Одделението за мировни операции при Секретаријатот на ОН започна Стратегија за родов паритет во униформите за периодот 2018-2028 година<sup>53</sup>. Во стратегијата се наведени активности на полето на регрутирање и обука на жени со цел да се зголеми бројот на жените, пред сè во војската, но и како воени набљудувачи и штабни офицери.

Во некои критики за она што е досега направено за спроведување на агендата Жени, мир, безбедност се појавува и ставот дека содржините на резолуциите се премногу фокусирани на сексуалното насилство, а дека другите аспекти на заштитата на жените во периодот на конфликтот и по конфликтот не најдоа место во агендата. Од друга страна, поради фактот што повикот за нулта толеранција за сексуалното насилство се повторува во поголем број резолуции

---

50 Наведено според [www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-peace-security](http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-peace-security)

51 Наведено според [www.cmi.no/publications/7269-un-security-council-resolution-1325-peacebuilding-in-africa-20-years-after-its-adoption](http://www.cmi.no/publications/7269-un-security-council-resolution-1325-peacebuilding-in-africa-20-years-after-its-adoption)

52 Илустративно е дека во Африка таа бројка е поголема и дека правата на жените се споменати во дури 35% од мировните спогодби.

53 [Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028, DPKO](#)

и што постојат одлуки на генералниот секретар на ОН за повлекување на оние сили кои докажано го занемариле тоа, покажуваат дека (во одредени случаи) сексуална злоупотреба има и во рамките на мировните сили, но и кон населението кое треба да добие заштита и поддршка од овие сили.

### 3.1.2. Резолуции на ОН за обука и образование

Припадниците на мировните мисии можат да придонесат за спроведување на одредбите од резолуциите на СБ на ОН само доколку поседуваат знаење за примена на тие одредби. Организирањето на повремени специјализирани курсеви за родова перспектива е еден од начините за запознавање со родовите прашања во мисиите и операциите. Но, се поставува прашањето дали таквите курсеви се доволни за жените и мажите во воени операции или мисии да можат да ги реализираат целите за заштита на жените во конфликтните или постконфликтните општества или е потребно интегрирање на родовата перспектива во целокупното образование и обука.

Вклучувањето на жените во мировните операции претставува проширување на можноста за извршување на задачите и активностите на мисијата и користење на различни искуства. Сепак, очекувањата дека жените, само затоа што се жени, мора да имаат такво знаење не е реално. Бидејќи, за да се стекнат со знаење за родовите прашања, и припадниците и припадничките треба да поминат низ образование за воена професија.

Обуката и образованието се меѓу најважните цели на Родовата стратегија за иднината на Одделението за мировни операции на ОН. Одделението дава конкретни препораки за обука и образование за родова перспектива во целина, како и за обука пред испраќање на контингентот и специјализирани програми за време на мисијата. Обуката го обработува концептот на род, однесување и дисциплина, сексуално насилство во конфликти и заштита на цивили. Сексуалното насилство е вклучено во темата за заштита на цивилите, додека родовата перспектива има посебна компонента. Иако обуката пред испраќање е задолжителна, земјите што испраќаат вооружени сили одлучуваат колку време ќе се посвети на секој од елементите што се обработуваат, така што секогаш не се посветува доволно време или внимание на родовата перспектива.<sup>54</sup>

---

54 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

Резолуциите на Советот за безбедност за жени, мир и безбедност содржат и конкретни одредби за обука и образование. РСБОН 1325 укажува на важноста од специјализирана обука за заштитата, потребите и човековите права на жените и децата во конфликтни ситуации за целиот мировен персонал. Исто така, бара од генералниот секретар да обезбеди насоки и материјали за обука за земјите членки да ги вклучат во воената и полициската обука, но исто така и за ОН за да ги интегрираат во својата обука за цивилниот мировен персонал. Резолуцијата ги повикува земјите членки да ја зголемат финансиската и логистичката поддршка за овие обуки.

Резолуциите Жени, мир, безбедност, како правни инструменти, ја препознаа важноста на образованието и обуката со кои ќе се унапреди ефективно обезбедување на безбедносни и правосудни услуги, но и ќе создаде безбедна работна средина, ќе спречи дискриминација и кршење на човековите права. Затоа во своите одредби повикаа на образование и обука, како услови за целосно спроведување на нивните одредби и создавање подобар свет. Многу меѓународни организации ги инкорпорираа стандардите на агендата Жени, мир, безбедност и ја гарантираа нивната примена, особено во воените и мировните мисии.

**S/RES/1325  
(2000)**

Во преамбулата се спомнува специјализирана обука за заштита на жените и децата и нивните човекови права за целиот мировен персонал. Резолуцијата бара од генералниот секретар на ОН да обезбеди соодветни насоки и материјали за обука како за државите-членки кои ќе се вклучат во воената и полициската предупатна обука, така и за самата ООН со цел истите да ги интегрираат во својата обука.

**S/RES/1820  
(2008)**

Бара од сите страни учеснички во вооружениот конфликт да преземат мерки за спречување на сексуалното насилство, како што се обука на војниците за категорична забрана на сите форми на сексуално насилство врз цивилите, разоткривање на предрасудите кои поттикнуваат сексуално насилство и почитување на принципите на командна одговорност во оваа област.

Бара од ОН да подготват соодветни програми за обука за целиот мировен и безбедносен персонал за да им помогнат подобро да го спречат, препознаат и да одговорат на сексуалното насилство и другите форми на насилство врз цивилното население.

**S/RES/1888  
(2009)**

Ги поттикнува земјите членки да распоредат поголем број на женски воен и полициски персонал во мировните мисии и да се погрижат целиот персонал да помине соодветна обука за извршување на нивните должности.

Бара од генералниот секретар да обезбеди техничка поддршка, вклучително и насоки, на земјите кои учествуваат со свои воени и полициски сили за нивна обука и за политика на нулта толеранција кон сексуалната експлоатација и злоупотреба.

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>S/RES/1889<br/>(2009)</b> | Го повикува генералниот секретар да подготви стратегија, вклучувајќи и соодветна обука за зголемување на учеството на жените во политички мисии, мисии на ОН за градење и одржување на мирот.                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>S/RES/1960<br/>(2010)</b> | Ги поттикнува земјите членки да го користат ново изработениот материјал на ОН заснован на сценарија за обука на мировните сили за борба против сексуалното насилство.                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>S/RES/2106<br/>(2013)</b> | <p>Го повикува генералниот секретар да обезбеди сеопфатна родова обука за целиот релевантен мировен и цивилен персонал, како и обука за превенција и одговор на сексуално и родово базирано насилство, земајќи ги предвид посебните потреби на децата.</p> <p>Нагласува дека соодветна обука треба да се обезбеди за целиот персонал во политичките и мировните мисии на ОН.</p>                                                 |
| <b>S/RES/2122<br/>(2013)</b> | Ги повикува земјите кои испраќаат трупи да обезбедат соодветна родова обука за воен персонал и полицијата. Ги повикува релевантните ентитети на ОН да обезбедат насоки и обука, особено за време на предупатна обука, за превенција и одговор на сексуално и родово базирано насилство.                                                                                                                                          |
| <b>S/RES/2242<br/>(2015)</b> | Изразува длабока загриженост поради обвиненија за сексуална експлоатација и злоупотреба. Ги повикува државите кои учествуваат со воени и полициски сили во операциите да обезбедат добра обука за сексуална експлоатација и злоупотреба, како и да спроведуваат проверки на нивниот мировен персонал.                                                                                                                            |
| <b>S/RES/2467<br/>(2019)</b> | Повикува на обука пред распоредувањето и на обука во мисијата на воените и полициските контингенти за сексуално и родово базирано насилство и ја поттикнува интеграцијата на овие обуки во процената на подготвеноста на војниците за мисијата.                                                                                                                                                                                  |
| <b>S/RES/2493<br/>(2019)</b> | Силно ја реafirмира потребата од заштита во конфликтните и постконфликтните општества и учеството на жените во градењето на мирот и безбедноста. Не се занимава со образованието и обуката, но потсетува на обврската за спроведување на сите претходни резолуции и посебно ја споменува РСБОН 2242.                                                                                                                             |
| <b>S/RES/2538<br/>(2020)</b> | <p>Бара зголемување на застапеноста на жените во мировните операции.</p> <p>Ги повикува земјите кои имаат воени или полициски сили во операциите и мисиите да спроведат соодветна обука за да можат да се носат со одговорностите.</p> <p>Го повикува Секретаријатот на ОН да ги обезбеди и ажурира потребните насоки и материјали за обука. Ја поддржува соработката на државите во размената на искуства и добри практики.</p> |

**Табела 2:** Обука и образование во резолуциите Жени, мир, безбедност<sup>55</sup>

55 Превземено од PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016 (превод на БЦМС - UNDP SEESAC 2020), со кратање на оригиналниот текст и додавање краток опис на додадените резолуции S/RES 2467(2019), S/RES 2493 (2019) i S/RES 2538 (2020)

Сите четири земји испратија и продолжуваат да испраќаат свои претставници на обуки за инструктори/рки (Gender Training of Trainers - GToT) организирани во странство (NCGM), а исто така и во PSOTC Бутмир (Босна и Херцеговина), RACVIAC (Хрватска) или СМО (Србија). Регионални обуки за обучувачи/чки за родова еднаквост се организираат во рамките на проектот *Зајакнување на регионалната соработка во интегрирањето на родовата перспектива во реформите на безбедносниот сектор во Западен Балкан* во тесна соработка со МО кои учествуваат во регионалниот проект, Нордискиот центар за родот во воените операции и UNDP SEESAC. Овој двонеделен курс е акредитиран од НАТО и им овозможува на претставниците на МО и ВС ефикасно и ефективно да ја интегрираат родовата перспектива во обуката и образованието за припадниците/чките на командите, единиците и институциите на МО и ВС, со цел да обезбедат дополнително оспособување за доделените мисии и задачи. Првиот регионален курс за обука за обучувачи/чки за родова еднаквост за претставниците/чките на министерствата за одбрана и вооружени сили на Западен Балкан се одржа во Центарот за обука за операции за поддршка на мирот во Сараево во 2014 година, додека вториот GToT се одржа во Центарот за мировни операции во Белград во 2015 година. Првиот и вториот GToT овозможија воспоставување на регионална мрежа на обучувачи/чки за родова еднаквост во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан.<sup>56</sup>

### **3.1.3. Конвергенција на мировните и развојните аспекти на човековите права**

РСБОН 1325 е насочена кон заштита на жените во конфликтни и постконфликтни општества, но задачата за заштита е упатена првенствено кон мировните сили на Обединетите нации и други организации. Во преден план се ставени активностите и одговорностите на „своите сили“, односно на државите кои учествуваат со национални контингенти во мировните операции.

Во 2000 година, кога беше донесена РСБОН 1325, беа усвоени Милениумските цели за одржлив развој кои се фокусираа на најголемите проблеми во светот - сиромаштија, глад, смртност кај децата и мајките, нееднаков пристап до

---

56 Третата обука GToT се одржа во мај-јуни во Скопје. Повеќе детали во поглавјето 4.2.

образование итн. Милениумските цели беа насочени кон земјите во развој. Целите за одржлив развој (ЦОР) содржани во Агендата 2030 беа договорени во 2015 година и ги заменија целите за Милениумски развој<sup>57</sup>. Не само што е проширен бројот на цели - од 8 на 17 - туку и фокусот на целите е на сите земји, од најсиромашните земји во развој до најразвиените земји, бидејќи глобалната соработка е неопходна за постигнување на целите за одржлив развој.

Агендата 2030 ја зајакнува поддршката за родовата еднаквост во споредба со Милениумските цели за развој преку вклучување на ЦОР 5 која е фокусирана на родовата еднаквост, но исто така утврдува дека постигнувањето родова еднаквост и зајакнувањето на жените и девојчињата придонесуваат за напредокот на преостанатите 16 цели. Агендата 2030 нагласува дека: „Постигнувањето на целосен човечки потенцијал и одржлив развој не е возможно ако на една половина од човештвото и понатаму му се ускратени целосните човекови права и можности“.<sup>58</sup> ЦОР 5 е посветена на унапредување на родовата еднаквост и зајакнување на жените. Таа вклучува 9 под-цели чиешто следење е обезбедено со 14 индикатори. Сите земји членки на ОН поднесуваат периодични извештаи за напредокот во остварувањето на ЦОР, вклучувајќи го и напредокот во остварувањето на ЦОР 5 преку мерлив напредок врз основа на поставените индикатори.

Во Агендата 2030, ЦОР 16 е фокусирана на мир и владеење на правото и силни институции. ЦОР 5 нагласува дека родовата еднаквост не е само основно човеково право, туку и неопходна основа за мирен, просперитетен и одржлив свет. Така, родовата еднаквост и поддршката на жените во безбедносни ситуации за прв пат беа согледани холистички, преку мировен и развоен аспект кои заемно се поддржуваат.

Обединетите нации јасно презедоа активности за да ја реализираат својата агенда Жени, мир, безбедност. Одделението на ОН за мировни операции (DPKO), одговорно за планирање и управување со мировните операции на ОН, изработи Политика за родова еднаквост во мировните операции на

---

57 Целите за одржлив развој се донесени во септември 2015 година.

58 Достапно на: [www.seesac.org/fi/docs/Gender-and-Security/Policy-Brief-2030-Agenda\\_1.pdf](http://www.seesac.org/fi/docs/Gender-and-Security/Policy-Brief-2030-Agenda_1.pdf)

ОН. Од 2006 година, DPKO редовно го ревидира и ажурира овој документ. Освен тоа, подготвена е и Родова стратегија за иднината која ја нагласува врската меѓу жени, мир и безбедност и ја реafirмира посветеноста на двете одделенија на ОН - за мировни операции и за теренска поддршка - ефикасно да работат на сите нивоа за да се унапреди и постигне интегрирање на родовата перспектива во мировните операции. Стратегијата, исто така, нуди алатки кои му помагаат на воениот персонал подобро да ги поддржи и заштити жените и девојчињата на локации каде што се распоредени мировните мисии<sup>59</sup>.

---

59 [\*Gender forward looking strategy \(2014–2018\)\*](#). DPKO/DFS. United Nations: New York, 2014

## 3.2. Европска Унија

Европската унија (ЕУ), како правен субјект чии земји членки препуштаат дел од својот суверенитет на институциите на организацијата, има развиена политичко-правна рамка во две области кои се важни за темата воведување на родова перспектива во военото образование и обука: заштита на човековите права, особено родовата еднаквост. Важноста на политичката и правната рамка на ЕУ за темата на студијата произлегува од фактот што сите земји од Западен Балкан го поставија влезот во ЕУ како своја стратешка цел.

Во документите на кои се заснова Европската унија се истакнати вредностите како што се почитување на човековото достоинство, слободата, демократијата, еднаквоста, владеењето на правото и почитувањето на човековите права, вклучително и правата на припадниците на малцинствата, како и плурализам, забрана за дискриминација, толеранција, правда, солидарност и еднаквост на жените и мажите како вредности кои се заеднички за земјите членки<sup>60</sup>. Со текот на времето, стандардите за човековите права беа интегрирани во политиката и правниот систем на ЕУ. Еден таков документ е *Повелбата на ЕУ за основните права*<sup>61</sup>, која стапи на сила со Лисабонскиот договор од 2007 година. Повелбата ги обединува во еден правно обврзувачки документ најважните лични слободи и права, кои произлегуваат од уставните традиции кои се заеднички за земјите членки, а кои денес ги уживаат граѓаните на ЕУ. Областа која ЕУ значително ја прошири во својот документ е еднаквиот третман и заштитата од дискриминација, што обезбеди значајна рамка за антидискриминациското право во рамките на правото на ЕУ и го прошири опсегот на правото во однос на Европската конвенција за човекови права. Поглавјето IV од Повелбата се однесува на еднаквоста и забраната за дискриминацијата. Се гарантира еднаквост на сите пред законот (II-20), пропишана е општа забрана за дискриминација (II-21), додека член II-23 предвидува дека „еднаквоста меѓу мажите и жените ќе биде обезбедена во сите области, вклучително и работата, вработувањето и заработката“.

---

60 Consolidated version of the Treaty on European Union. Official Journal of the European Union, 26 октомври 2012, ЕУ док. С 326/01.

61 [Повелба за основните права ЕУ - EU Charter on fundamental rights](#)

Родовата еднаквост е една од клучните вредности на ЕУ. Според Индексот за родова еднаквост за 2021 година објавен од EIGE, ЕУ има 68 од можни 100 поени, што укажува дека родовата еднаквост сè уште не е постигната и затоа се потребни мерки во различни области, вклучително и во областа на научно истражување и иновации, како и во високообразовните институции во кои жените сè уште не се подеднакво застапени на највисоките академски позиции и во управните одбори на истражувачките институции, особено во областа на науката, технологијата, инженерството и математиката (science, technology, engineering and mathematics - STEM). Родовата анализа сè уште не е интегрирана во полето на истражување и иновации, што резултира со родово неутрална содржина, што може да доведе до нееднаков третман на одредени теми или нееднаквост меѓу жените и мажите во различни области. Европската комисија смета дека родовата еднаквост е важен лост за создавање праведно општество кое не дискриминира врз основа на пол или врз основа на која било друга лична карактеристика.

Уште во 1996 година, Европската Унија ја истакна потребата од создавање еднакви можности за жените и мажите во институциите и телата на ЕУ. Една од најважните политички одлуки во областа на родовата еднаквост во последните години е *Стратегијата за родова еднаквост 2020-2025*<sup>62</sup> година, која беше усвоена од Европската комисија. Целта на стратегијата е „да се постигне родова еднаквост во земјите во Европската Унија, во кои родово базираното насилство, родовата дискриминација или структурните нееднаквости меѓу мажите и жените се минато“. Признавајќи во преамбулата на Стратегијата дека нееднаквостите сè уште постојат, Европската комисија истакна дека е постигнат значаен напредок во родовата еднаквост во текот на последните децении како резултат на законот за еднаков третман, интеграцијата на родовата перспектива во сите политики и конкретните мерки за унапредување на положбата на жените. Стратегијата потенцира дека бројот на жени на пазарот на трудот и напредокот во обезбедувањето подобро образование и обука за девојчињата и жените има охрабрувачки тренд, иако

---

62 Достапно на: [ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

признава дека жените сè уште се повеќе застапени во послабо платените сектори<sup>63</sup> и недоволно застапени на позиции за донесување одлуки.

Развојот на правото на ЕУ за родова еднаквост (gender equality acquis<sup>64</sup>) беше постепен, при што првите одредби се однесуваа на принципот на еднаква плата за еднаква работа споменат во Договорот за основање на Европската економска заедница (ЕЕЗ) од 1957 година.<sup>65</sup> Правото кое се однесува на родовата еднаквост треба да го применуваат сите земји-членки, односно да го транспонираат во нивните правни системи, а исто така треба постепено тоа да го направат и други земји надвор од Европската унија кои се стремат да влезат во ЕУ, вклучително и Западен Балкан. ЕУ активно ја промовира родовата еднаквост преку финансирање на програми, а индикаторите за мониторинг се наведени во *Акцискиот план на ЕУ: Амбициозна агенда за родова еднаквост и зајакнување на жените во надворешните активности* за периодот 2021-2025 година.<sup>66</sup> Тематски резултат бр. 6 е фокусиран на намалување на разликите при запишувањето, напредувањето и задржувањето на кадрите на сите нивоа на образование, а еден од индикаторите се однесува на содржината на наставните програми што треба да бидат ослободени од родовите стереотипи. Има и показател кој се однесува на бројот на наставниот кадар кој поминал курсеви за родова перспектива, како и процентот на жени на раководни позиции во образовните институции во јавниот сектор.<sup>67</sup>

---

63 Проблемот на јазот во учеството на жените и мажите на работни места кои се занимаваат со дигитални технологии (*gender digital gap*) кои се подобро платени е евидентен и во најразвиените земји кои имаат помал процент на жени вработени во областа на дигиталните технологии. Во земјите во развој овој проблем е на ниво на можностите девојчињата и жените да пристапат и да користат интернет. Со проблемот интензивно се занимаваат и органите на ОН од областа за човекови права, вклучувајќи го и UNDP.

64 Нормативната рамка или правото на ЕУ, со кое треба да се усогласи националното законодавство на земјите кандидати, а кое се однесува на родовата еднаквост ги опфаќа сите договори, уредби, директиви, упатства и пресуди на Европскиот суд на правдата. За повеќе детали видете Burri S, Prechal S. *EU Gender Equality Law. European Communities*: Luxembourg, 2008.

65 Со цел да се следи имплементацијата на правото кое се однесува на родовата еднаквост, Европската комисија нарачува извештаи кои даваат преглед на примената и проблемите во примената на правните норми на ЕУ. За повеќе детали погледнете го извештајот: Timmer A, Senden L. *Gender Equality Law in Europe – How are EU rules transposed into national law in 2018?* [Publications office](#): 2019 (Извештај подготвен за Европската комисија)

66 Достапно на: [womensnetwork.org](http://womensnetwork.org)

67 Заедничко упатство кое содржи делови и индикатори, ја надополнува комуникацијата помеѓу Европскиот парламент и Европската комисија во рамките на [3. план за промовирање на родовата еднаквост](#).

**ПРИМЕР:** Европскиот институт за родова еднаквост (*European Institute for Gender Equality – EIGE*) има развиено водич кој дава детално објаснување на чекорите за спроведување на мерките за постигнување родова еднаквост. Водичот е особено наменет за организации кои се занимаваат со научно истражување, универзитети и други јавни институции кои се занимаваат со истражување и иновации, како и за финансирање на истражување. Водичот за родова еднаквост на полето на високото образование и научните истражувања (*GEAR – Gender Equality in Academia and Research*) [Дава практични совети за тоа како да се подготви План за родова еднаквост](#)<sup>68</sup> (*GEP – Gender Equality Plan*) за да се обезбеди родова еднаквост во самата институција, а потоа, следствено, и во начинот на кој се спроведуваат образованието и истражувањето во научните и високообразовните институции

Друга област од значење за земјите од Западен Балкан е ангажманот во голем број воени и цивилни мисии на ЕУ. Трасирајќи го својот пат кон членство во ЕУ, земјите од Западен Балкан се ангажирани во некои мисии на Европската Унија. Заедничката безбедносна и одбранбена политика на Европската Унија - ЗБОП е дел од Заедничката надворешна и безбедносна политика на ЕУ - ЗНБП. Основана е со цел да се афирмира улогата на ЕУ како важен глобален фактор. Европската унија има значајни цивилно-воени ресурси за управување со кризи, спречување конфликти и одржување на меѓународниот мир и безбедност. ЗБОП е составен дел од сеопфатниот пристап на ЕУ за управување со кризи кој, покрај цивилните и воените капацитети, вклучува и политички, дипломатски, правни, развојни, трговски и економски инструменти. Таков широк опсег на инструменти и средства неопходни за ефективно управување со кризи ја ставаат ЕУ во единствена позиција во однос на останатите меѓународни актери.<sup>69</sup>

---

68 Водичот е дизајниран како дел од упатствата за финансирање на научни истражувања [Хоризонт 2020](#), со напомена дека преку меѓународна соработка, средствата им се достапни на земјите кои се во процес на пристапување во ЕУ и досега овие средства ги користеле Босна и Херцеговина, Црна Гора, Србија и Северна Македонија. Примената на принципот на родова еднаквост како што е опишано во водичот GEAR се однесува на сите институции кои користат средства од фондот, иако се наоѓаат во земји кои не се членки на ЕУ.

69 [www.mfa.gov.rs/lat/spolina-politika/bezbednosna-politika/zajednicka-bezbednosna-i-odbrambena-politika-eu](http://www.mfa.gov.rs/lat/spolina-politika/bezbednosna-politika/zajednicka-bezbednosna-i-odbrambena-politika-eu)

Како одговор на новите безбедносни предизвици и закани, ЕУ дополнително ја развива и ја зајакнува ЗБОП. Основата за овој развој беше поставена со *Глобалната стратегија на ЕУ за надворешна и безбедносна политика* од јуни 2016 година<sup>70</sup>. Поконкретна елаборација следеше по усвојувањето на Планот за имплементација во областа на безбедноста и одбраната, кој како стратешки приоритети ги постави: одговор на надворешни конфликти и кризи, градење на капацитетите на партнерите и заштита на ЕУ и нејзините граѓани и граѓанки.

Со цел ЗБОП да добие механизам за обука и образование, во 2005 година беше основан Европскиот колеџ за одбрана и безбедност (ESDC) како мрежа на постојни образовни установи кои нудат курсеви за вработени во јавниот сектор, дипломатијата, полицијата и одбраната. Учеството на земјите членки на ЕУ е на доброволна основа, но секоја земја членка во мрежата е претставена од најмалку една институција.<sup>71</sup> Политиката за обуки во ЗБОП се заснова на принципот на интегрирање на човековите права и родовата перспектива како дел од европската безбедносна култура. ЕУ, исто така, ја поддржува обуката која ја спроведуваат земјите членки, преку развој на модули за обука и елементи на обуката во согласност со минималните стандарди. Такви модули и стандарди постојат, на пример, во областа на човековите права, родовата перспектива и заштитата на децата.<sup>72</sup> Стандардите во областа на човековите права и родот се различни за секоја мисија, но потребниот минимум е: 1. разбирање на човековите права, родовата перспектива и улогата на мисијата; 2. вклучување во известувањето за прашања поврзани со човековите права и родовиот аспект; 3. нетолеранција кон намерно или ненамерно кршење на човековите права од страна на припадниците на мисијата, недолично однесување, сексуална експлоатација или злоупотреба.<sup>73</sup>

---

70 За повеќе информации за опсегот на стратегијата видете: Новаковиќ И, Перкучин Ј. [\*Од Глобалне стратегии за спољну и безбедносна политику ЕУ ка ЗБОП са великим О\*](#). ISAC & Friedrich Ebert Stiftung: Белград, 2017.

71 [\*European Union External Action, "ESDC network"\*](#).

72 *Ibid.*

73 Достапно на: [eeas.europa.eu/archives/docs/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/pdf/handbook/handbook\\_csdp\\_2\\_aufage-revised.pdf](https://eeas.europa.eu/archives/docs/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/pdf/handbook/handbook_csdp_2_aufage-revised.pdf)

Европската Унија сè повеќе презема важни воени и цивилни мисии во земјите членки на НАТО или во земјите во кои претходно бил ангажиран НАТО, така што законодавството и политиката на ЕУ се важни за реализација на мисиите.<sup>74</sup> Сложеноста на овие ситуации и фактот дека од припадниците на мисијата се очекува да бидат вклучени во одржувањето и градењето на мирот, значи дека е потребно знаење за да се интегрира родовата перспектива.

Веднаш по донесувањето на РСБОН 1325 во ноември 2000 година, Европскиот парламент ја донесе *Резолуција за родовите аспекти во решавањето конфликти и градењето мир*, што беше првиот официјален документ кој повикува на поактивна улога и посветеност на Европската комисија и земјите членки кон родовата еднаквост во надворешната политика и меѓународните односи.<sup>75</sup> Примената на РСБОН 1325, како и придружните резолуции, резултираше со национални акциски планови (НАП) во повеќето земји членки на ЕУ, кои беа насочени кон надворешно ангажирање во конфликти и поддршка за постконфликтните општества. Првиот ваков национален акциски план го подготви Данска во 2005 година.

Сите актуелни мисии и операции на ЗБОП имаат назначено лица за контакт за човекови права и/или лица за контакт или советници/советнички за родова еднаквост. Овој систем беше воведен за да се осигури дека политиките и знаењето на ЕУ се преточени во оперативни насоки, дека прашањата за жени, мир и безбедност се систематски интегрирани во сите стратегии на мисиите на ЗБОП (планирање, спроведување и надзор), како и за да му се помогне на персоналот во мисиите и операциите во секојдневна работа на родовите прашања.

Како дел од своите напори за унапредување на родовата еднаквост, ЕУ ја воспостави позицијата главна советничка/главен советник на Европската

---

74 До декември 2020 година, во рамките на ЗБОП беа започнати 38 операции за управување со кризи, од кои во тој момент 17 беа активни - 6 воени операции и 11 цивилни мисии. Овие операции, покрај зачувување на мирот, спречување конфликти и зајакнување на меѓународната безбедност, се насочени и кон поддршка на владеењето на правото и борбата против трговијата со луѓе и пиратство.

75 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva: DCAF and PfPC, 2016

служба за надворешни работи за родова перспектива и имплементација на РСБОН 1325. Задачата на советничката/советникот е да комуницира со меѓународните, регионалните и националните актери на ЕУ за политиките и активностите поврзани со родовата перспектива и жени, мир и безбедност, како и да ја координира интеграцијата на родовата перспектива во ЕУ. Освен тоа, именуваното лице се занимава и со зголемување на видливоста на родовата перспектива во надворешните работи на ЕУ и соработува со релевантните служби и агенции на ОН.<sup>76</sup>

Европската унија не спроведуваше обука за агендата Жени, мир, безбедност за воениот и цивилниот персонал пред нивното испраќање во некоја своја операција или мисија, бидејќи обврска на земјата што ги испраќа вооружените сили беше да обезбеди обука за род и родова еднаквост. Повеќето учесници во операции и мисии во нивните земји или преку обуки на Обединетите нации или НАТО (членките на ЕУ се исто така членки на НАТО или на ПЗМ)<sup>77</sup> поминаа обука за родова перспектива пред да заминат во мисија. Сепак, по сеопфатна анализа која траеше од 2016 година до февруари 2020 година, а која беше спроведена од страна на Шпанската канцеларија за родови прашања во операциите, беа идентификувани недостатоци во обуката пред испраќањето и недостаток на обука во самите мисии, при што беше утврдено дека курсевите кои вклучуваат родови норми во ЗБОП, треба да се прилагодат на зоната на операции и да се насочат кон практично решавање на проблемите. Наставните програми на трите курсеви за родови прашања, кои се реализираат од 2020 година, се наменети за родови советници/советнички и лица за контакт, потоа команден персонал и официјални лица и на крајот за офицери од нивото на командири на водови кои немаат задачи кои се директно поврзани со родот.<sup>78</sup>

Покрај овие специјализирани курсеви за родови прашања, темите за родова перспектива се интегрирани во наставните програми на други курсеви во рамките на ЗБОП, како што се обуките за штабни офицери на оперативно

---

76 *European Union External Action, "ESDC network"*

77 Во моментот на завршување на собирањето податоци за *Студијата за почетната состојба*, заклучно со декември 2021 година од 27 земји на ЕУ, пет не се членки на НАТО (Австрија, Финска, Кипар, Малта, Шведска), но се, освен Кипар, членки на ПЗМ.

78 [\*European External Action Service \(EEAS\)\*](#)

и тактичко ниво, потоа за дипломатски и нов кадар и за претставници/чки на земјите членки кои работат во областа на ЗБОП, како и напреден курс наменет за команданти и цивилни раководители на операции/мисии.

Во земјите од Европската Унија, покрај обуката за родова еднаквост, која е неопходна за упатување на воени операции и мисии, постои значајна активност на воведување на родовата перспектива во образованието во воените образовни установи.

Бидејќи секоја земја во ЕУ спроведува своја сопствена образовна програма, европските институции играат само улога на поддршка, почитувајќи ги специфичностите на образовните системи на нивните членки. Се нудат форуми за соработка меѓу земјите и се поттикнува унапредување на кохерентноста во образовните политики. Европската комисија финансира различни иницијативи за поддршка на образованието во Европа, од признавање квалификации меѓу земјите до презентација на успешни приказни.<sup>79</sup>

Во военото образование, кое се реализира на воените универзитети и академии за офицери или подофицерските академии и курсеви, родовата еднаквост се гледа пред сè преку зголемување на застапеноста на девојките. Воените универзитети/академии во Европа имаат еднакви критериуми за запишување жени и мажи, во најголем дел со различни норми за физичка проверка, а со цел да се обезбедат еднакви можности за прием. Се применува прием без квоти за жени во воените образовни институции без ограничувања во изборот на насоки (родови и служби). Бројот на девојки е различен во воените академии, но се движи околу 15%.

Воените академии реализираат содржини за родови прашања за кадети/кадетки во рамките на поединечни предмети, како што се, на пример, Лидерство (бугарскиот универзитет и австриската академија), но и во предметите Физичка култура, Култура (австриската академија) Основи на воена формација, Логистика и Право (шпанската академија). Одредени воени универзитети организираат и различни семинари, курсеви и конференции за родови прашања (на пр. шпанскиот универзитет) или ја вклучуваат

---

79 Достапно на: [ec.europa.eu/info/policies/education-and-training\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/education-and-training_en)

темата за родот во усовршувањето на кариерата. Меѓу високообразовните институции во Европската Унија, има и воени универзитети или академии кои во моментот немаат посебна содржина за родови прашања во нивните наставни програми (Полскиот воено технички универзитет или Француската академија за воздухопловство).<sup>80</sup>

Воените универзитети и академии во ЕУ покренала неколку иницијативи за соработка, од кои најважна е Европската иницијатива за размена на млади офицери/офицерки<sup>81</sup>, која го претставува воениот Еразмус<sup>82</sup> и која покрај размената на офицери, поддржува и размена на професори/професорки и инструктори/инструкторки. Воените образовни институции, исто така, формираа Меѓународен воен академски форум и Мрежа на европски експерти за образование.

---

80 Податоци според статијата на Атанасова-Крастева Н. [\*Gender Equality Education in the European Military Universities, European Initiative for the Exchange of the Military Young Officers\*](#). Vasil Levski National Military University, Veliko Tarnovo: 2019.

81 [Европска иницијатива за размена на млади офицери/офицерки](#)

82 Еразмус од 1987 година, а подоцна и [Еразмус плус](#) се програми на Европската омисија, наменети за мобилност на студентите од земјите членки.

### 3.3. Совет на Европа

Советот на Европа, како организација посветена на човековите права, демократијата и владеењето на правото, усвои голем број документи и инструменти кои се однесуваат на родот и гарантираат родова еднаквост<sup>83</sup>, а се важни и за темата на родовата перспектива во одбранбениот систем.

Во 1950 година беше донесена *Европската конвенција за заштита на човековите права и основните слободи*, која ги гарантира граѓанските и политичките права, вклучително и правото на живот, правото на слобода и безбедност и забранува дискриминација врз основа на полот, расата, бојата на кожата, јазикот, религијата, политичкото или друго убедување, националното или општественото потекло, поврзаноста со национално малцинство, имотната состојба, статусот на раѓање или друг статус. Бидејќи забраната за дискриминација се однесува на правата гарантирани со Конвенцијата, во 2000 година е усвоен Протоколот бр. 12 на Конвенцијата, кој пропишува општа забрана за дискриминација, проширена и на правата гарантирани со националното законодавство.

*Конвенцијата на Советот на Европа за борба против трговијата со луѓе* од 2005 година потенцира дека трговијата со луѓе е поврзана со родот, поради што е неопходно да се вклучи родовата перспективата во областа која ја санкционира трговијата со луѓе.

*Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство - Истанбулската конвенција* од 2011 година утврдува обврзувачки стандарди за заштита од насилство врз жените и семејно насилство. Донесена е со цел да се воспостави нулта толеранција за насилството врз жените и семејното насилство, ефективно сузбивање на сите форми на дискриминација врз жените и промовирање на суштинска еднаквост меѓу жените и мажите. Насилството врз жените е означено како кршење на човековите права и форма на дискриминација на жените. Утврдена е обврската за земјите членки да обезбедат примена на конвенцијата без дискриминација по која било основа (член 4). Во областа

---

83 Регионален прирачник за спречување и одговор на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на земјите од Западен Балкан. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

на превенцијата, обврска на земјите членки е да работат на промена на социјалните и културните обрасци со цел да се искоренат предрасудите, обичаите, традициите и другите практики засновани на идејата за инфериорност на жените и мажите, да влијаат на зголемување на свеста на јавноста и обезбедување соодветна обука за вработените за спречување и откривање на насилство, потребите и правата на жртвите и спречување на секундарна виктимизација (чл. 12 и 15).

*Ревидираната Европска социјална повелба* од 1996 година е основен документ на Советот на Европа во областа на социјалните права. Повелбата го утврдува правото на еднакви можности и еднаков третман во однос на вработувањето и професиите без дискриминација по основ на пол (член 20), како и правото на вработените со семејни обврски на еднаков третман и можности.

Во рамките на Советот на Европа донесени се бројни *препораки*, меѓу кои најважни се: Препорака R(2003)3 за еднакво учество на жените и мажите во политичкото и јавното одлучување; Препорака R(90)4 за несексистичка употреба на јазикот; Препорака R(98)14 за интегрирање на родовиот аспект во јавната политика; Препорака R(2000)11 за акции во борбата против трговијата со луѓе заради сексуална експлоатација; Препорака 1325(1997) за трговија со жени и присилна проституција; Препорака R(96)5 за усогласување на работата и семејниот живот; Препорака R(2002)5 за заштита на жените од насилство; Препорака R(2003)3 за рамномерно учество на жените и мажите во донесувањето одлуки, Препорака R(2007)13 за интегрирање на родовата перспектива во образованието<sup>84</sup>; Препорака R(2007)17 за стандардите и механизмите за родова еднаквост; Препорака R(2013)1 за родова еднаквост и медиуми; Препорака R(2017)9 за родова еднаквост во аудиовизуелниот сектор, Препорака R(2019)1 за спречување и сузбивање на сексизмот итн.

Денес, Советот на Европа се справува и со новите безбедносни предизвици во Европа, како што се сајбер криминалот или проблемот со мигрантите.

---

84 Оваа препорака е важна затоа што се занимава со прашања поврзани со родовата еднаквост во образовниот процес, од образовните политики и учеството на жените на сите нивоа на образование, и како студенти и како обучувачи и носители на одлуки. Повеќе детали се дадени во публикацијата *„Политика на родова свест во образованието“*

### 3.4. Организација за безбедност и соработка во Европа

Во својот сеопфатен концепт за безбедност, ОБСЕ препознава дека родовата еднаквост е од суштинско значење за мирот, одржливата демократија и економскиот развој и затоа се обврза да ја интегрира родовата еднаквост во политиките и практиките во рамките на самата организацијата и во нејзините мисии. Организацијата, главно преку одлуките на Советот на министри, во последните две децении дејствува во различни области од општествениот живот на членките во остварувањето на концептот за родова еднаквост. Во областа на јавниот живот, се поддржуваат пред сè недискриминаторни закони и политики и се зголемува учеството на жените во политичките тела и во изборниот процес. Во областа на економијата и заштитата на животната средина, организацијата се залага за еднакви права и можности на мажите и жените како камен темелник за градење просперитетни и кохезивни општества и промовира родово одговорни социоекономски и еколошки политики.

ОБСЕ ја нагласува својата поддршка за спроведување на резолуциите во рамките на агендата Жени, мир, безбедност. Организацијата, исто така, работи за да осигури дека мировните спогодби и безбедносните мерки ги одржуваат различните перспективи и ги заштитуваат човековите права и на мажите и на жените. Го поддржува соодветното учество на жените во напорите за мир и безбедносните институции, бидејќи со тоа се подобрува нивната ефикасност. Исто така, таа се залага за спречување и борба против насилството врз жените, секаде и на секое место, вклучително и во самата организација и нејзините мисии.<sup>85</sup>

Членките на ОБСЕ ја покажаа својата посветеност кон родовата еднаквост во Повелбата за европска безбедност од 1999 година.<sup>86</sup> Во документот (стр. 23 и 24) се изразува намерата родовата еднаквост да стане составен дел на политиките, како на државно ниво, така и во рамките на организацијата<sup>87</sup>.

---

85 Достапно на: [www.osce.org/gender-equality](http://www.osce.org/gender-equality)

86 Сите четири земји се членки на ОБСЕ.

87 Достапно на: [www.osce.org/files/f/documents/4/2/17502.pdf](http://www.osce.org/files/f/documents/4/2/17502.pdf)

По усвојувањето на РСБОН 1325, во 2004 година ОБСЕ подготви Акциски план за унапредување на родовата еднаквост<sup>88</sup>, кој се применува во 57 земји членки на организацијата. Со акцискиот план се прифаќа дека целосното и еднакво учество на жените и мажите е клучно за постигнување на целите на ОБСЕ за мир, просперитет и стабилност. Акцискиот план им доделува должности и задачи на ОБСЕ и на земјите учеснички и истакнува дека пристапот кон родовата еднаквост се заснова на три столба: интегрирање на родовата перспектива во сите политики, програми и активности на ОБСЕ; развивање професионална, родово сензитивна култура на управување и работна средина и промовирање на правата, интересите и прашањата што се однесуваат на жените во земјите учеснички; и обезбедување поддршка на државите во нивните напори да постигнат родова еднаквост.

Заедно со земјите учеснички и локалните партнери, ОБСЕ има различни иницијативи и програми насочени кон зајакнување на жените и зголемување на локалниот капацитет за родови прашања. Организацијата ја дава најважната поддршка за подготовка на национални акциски планови за примена на РСБОН 1325 во земјите членки. Во таа смисла, ОБСЕ организира состаноци и работилници и обезбедува експертска помош за формулирање на националните акциски планови.

Програмата на Секретаријатот за родови прашања, Канцеларијата за демократски институции и човекови права и сите други извршни структури на ОБСЕ се ангажирани во спроведувањето на заложбите на ОБСЕ за родова еднаквост.<sup>89</sup> Програмата на Секретаријатот им обезбедува на извршните структури и на земјите учеснички експертиза, оперативни алатки и материјали за обука, како и семинари за едукатори, потребни за целосна посветеност на темата за родова еднаквост. Организира настани, активности и работи на проекти поврзани со родовата еднаквост. Програмата обезбедува и поддршка на работењето на родовата еднаквост во институциите на ОБСЕ и операциите на терен.<sup>90</sup>

---

88 [\*Action Plan for the Promotion of Gender Equality. Decision No. MC.DEC/14/04.7. OSCE\*](#): Софија, 2004,

89 Достапно на: [www.osce.org/gender-equality](http://www.osce.org/gender-equality)

90 Достапно на: [www.osce.org/secretariat/gender](http://www.osce.org/secretariat/gender)

ОБСЕ, исто така, формираше Одделение за родова перспектива како дел од Канцеларијата на генералниот секретар на ОБСЕ. Тоа е одговорно за интегрирање на родовата перспектива во политиките и програмите; ги советува релевантните тела за спроведувањето и следењето на Акцискиот план на ОБСЕ за промовирање на родовата еднаквост и директно им помага на теренските операции, институтите на ОБСЕ и одделенијата на Секретаријатот. Одделението за родова перспектива, исто така, креира алатки и материјали за вработените и земјите учеснички, организира дискусии, состаноци и курсеви за интегрирање на родовата перспектива. Секоја теренска операција, институт и одделение има лице за контакт за родова перспектива.

За следење на имплементацијата на Акцискиот план, се организираат конференции и се доставуваат годишни извештаи за напредокот во областа на родовата еднаквост. Третата конференција на ОБСЕ за родова еднаквост се одржа во хибриден формат во октомври 2020 година, а организатор и претседавач беше Албанија.

### 3.5. НАТО и Партнерството за мир

Жените станаа видливи за НАТО уште во 1961 година, кога се одржа првата Конференција на НАТО за жените со високи офицерски чинови во Алијансата. Активностите поврзани со родовата перспектива почнаа поинтензивно да се спроведуваат по 1976 година, кога беше формиран Одборот за жени во силите на НАТО, денес познат под името Комитет на НАТО за родови перспективи.<sup>91</sup> Одборот има надлежност да го советува Воениот комитет за родови политики за вооружените сили на земјите членки на НАТО.

НАТО активно работи на агендата Жени, мир, безбедност од 2004 година. Членките на НАТО одговорија на РСБОН 1325 со усвојување на нивната прва Политика за родови прашања во 2007 година. Документот се ревидира на секои две години. На десетгодишнината од усвојувањето на РСБОН 1325, на самитот во Лисабон во 2010 година, НАТО усвои Акциски план за имплементација на РСБОН 1325 и сродните резолуции во операциите и мисиите предводени од Алијансата.

На самитот во 2018 година, шефовите на држави и влади ја одобрија ажурираната Агенда Жени, мир, безбедност, а во исто време и ревидираниот Акциски план.<sup>92</sup> Нагласувајќи дека интеграцијата на родот и вклучувањето на женските гласови во сите аспекти од работењето на НАТО е суштински фактор за успехот на мирот и безбедноста, ново усвоената политика се надоврзува на концептот ЗИ: 1: интеграција - родовата еднаквост се смета за составен дел на политиките, програмите и проектите на НАТО и во нив се воведуваат ефикасни практики; 2: инклузивност - промовирање зголемена застапеност на жените во НАТО и во националните сили за зголемување на оперативната ефикасност и успех и 3: интегритет како зголемување на одговорноста со цел да се зголеми свеста и да се подобри имплементацијата на Агендата Жени, мир, безбедност во согласност со меѓународните рамки.

При претставувањето на својата политика кон прашањата поврзани со

---

91 [NATO Committee on Gender Perspectives, Handbook for delegates](#), NATO: 2012,

92 Достапно на: [www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_91091.htm](http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm)

жени, мир и безбедност, НАТО го препознава несразмерното влијание што конфликтот го има врз жените и девојчињата, виталната улога што жените ја играат во создавањето и одржувањето на мирот и безбедноста, како и важноста од вклучување на родовата перспектива во сите активности во кои е ангажирана Алијансата. Затоа НАТО ја интегрира родовата перспектива во три клучни задачи: колективна одбрана, управување со кризи и кооперативна безбедност, како и во своите политички и воени структури (командни и структури на силите).

Родовата еднаквост е исто така важен фокус на соработката на НАТО со другите меѓународни организации – особено Африканската унија, Европската Унија, Организацијата за безбедност и соработка во Европа и Обединетите нации – како и соработката со граѓанското општество. Советодавниот панел на НАТО за граѓанското општество обезбедува платформа за граѓанските организации да се ангажираат заедно со НАТО за да ја обликуваат политиката и праксата.

Од 2012 година, во седиштето на НАТО има специјална претставничка/специјален претставник на генералниот секретар на НАТО за жени, мир и безбедност. Улогата на специјалната претставничка е да ја промовира агендата Жени, мир, безбедност на сите нивоа во политиките и активностите на НАТО, меѓу другото, преку зајакнување и промовирање на имплементацијата на РСБОН 1325 и сродните резолуции.

Политиката за имплементација на РСБОН 1325 и сродните резолуции<sup>93</sup>, усвоени од НАТО во 2014 година, потенцираше дека образованието, обуките и вежбите, заедно со јавната дипломатија и политиката за човечки ресурси, се три сеопфатни средства кои можат да придонесат за имплементација на РСБОН 1325 и сродните резолуции. Ова значи дека придонесот на избраниот кадар, добро обучен, образован и увежбан, како и активностите на јавната дипломатија – насочени кон поединци во земјите каде што се одржуваат операциите и мисиите – можат да го подобрат спроведувањето на агендата

---

93 [\*NATO/EAPC policy for the implementation of UNSCR 1325 on women, peace and security and related resolutions\*](#). НАТО:2014

Жени, мир, безбедност. Политиката содржи посебни обврски за подготовка на соодветни програми за образование и обука за родовата перспектива, за интегрирање на родовата перспектива во постоечките програми и вежби и за вклучување на образованието и обуката за родови аспекти во сите реформски напори во безбедносните и одбранбените институции.

Во Политиката и Акцискиот план на НАТО/EAPC<sup>94</sup> од 2018 година<sup>95</sup> исто така се потенцира дека НАТО ќе обезбеди за земјите, кои ќе побараат, совети и препораки за развој на соодветно образование, програми за обука и алатки во согласност со принципите на родовата перспектива, како и совети за методите за интегрирање на родовите перспективи во вежби и програми кои се во согласност со релевантните политики, правила и процедури на НАТО, вклучително и политиката за образование, обука, вежби и евалуација (ETEE). Како метод за обука, Акцискиот план за прв пат наведува и менторство<sup>96</sup> за лидерите/лидерките и официјалните лица на вооружените сили.

Акцискиот план, кој беше ревидиран во октомври 2021 година, ја истакна важноста на институционалните тела (родови советници, советници за Жени, мир, безбедност, лица за контакт) за унапредување на родовата еднаквост. Во Планот исто така се бара и интеграција на родовата перспектива во работата на сите структури на НАТО. Се потенцира соработката меѓу НАТО и партнерите во спроведувањето на агендата Жени, мир, безбедност, како и обезбедување придонес кон соработката со надворешниот фактор, како што се меѓународните организации или граѓанските организации кои се занимаваат со правата на жените. Како резултати од образованието, обуките и вежбите, Акцискиот план наведува: „луѓето во НАТО ја разбираат и се способни да ја интегрираат родовата перспектива во сè што прави НАТО”<sup>97</sup>. Затоа се бара преку алатки и механизми да се зголеми знаењето и разбирањето за важноста на оваа агенда за НАТО и покрај тематските

---

94 EAPC – *Euro-Atlantic Partnership Council* – Евроатлантскиот партнерски совет е мултилатерален форум за дијалог и консултации за политички и безбедносни прашања меѓу НАТО и партнерите. Тој, исто така, служи и како политичка рамка за индивидуалните билатерални односи што се развиваат меѓу НАТО и земјите учеснички во ПЗМ.

95 [Women, Peace and Security, Policy and Action Plan, NATO/EAPC, 2018;](#)

96 Понекогаш, наместо поимот менторство, се користи поимот „коучинг“, кој директно е преземен од англискиот јазик. Треба да се напомене дека на англиски јазик значењето на овие два збора е различно, додека во Западен Балкан најчесто се користат како синоними.

97 [www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_187485.htm](http://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_187485.htm)

курсеви, содржините за Жени, мир, безбедност да бидат присутни и на други курсеви. Индивидуален, интензивен, тематски курс за родова еднаквост може да ги промени или унапреди ставовите за потребата од родова перспектива, доколку стереотипите и предрасудите за жените во униформа или човекови права на жените се поддржани преку наставните програми на други курсеви.

Еден од клучните документи на НАТО за родовата перспектива е Директивата за двојна стратешка команда 40-1, која ги интегрира барањата од РСБОН 1325 и родовата перспектива во командната структура на НАТО. Директивата, меѓу другото, детално наведува како родовата перспектива треба да се интегрира во постоечките политики и рамки за образование и обука. Во втората ревизија на документот од 2017 година, четвртото поглавје е посветено на образованието и обуката. Директивата укажува дека образованието и обуката се поврзани со конкретни активности за време на мир и со Процесот на сеопфатно планирање на операциите на НАТО, но и дека се поддржува одговорноста на државите да ја вклучат родовата перспектива во образованието и обуката. Затоа, Директивата нагласува дека најголем ефект се постигнува ако родовите прашања се воведат во почетните форми на образованието и обуката и да продолжат преку курсеви на различни нивоа, со цел да се постигне доживотно и трансформативно<sup>98</sup> учење. Државите кои испраќаат свои војници во операциите на НАТО се одговорни за родовата обука, но Директивата истакнува дека обуката пред испраќањето, теренската обука или индивидуалната родова обука ќе вклучуваат активности кои треба да потврдат дека темата им е позната на воените и цивилните лица.<sup>99</sup>

Стратешката команда за операции и трансформација подготви План на НАТО за обука и образование за родова перспектива во воените операции. Целта на Планот е да се опише и презентира прилагодлив и флексибилен систем на НАТО за образование и обука. Овој систем настојува да ги стандардизира и усогласи активностите за образование и обука на сите нивоа на воените

---

98 [Трансформативното учење](#) овозможува постепено менување на верувњата, ставовите и мислењата и таа промена е заснована на нови знаења усвоени преку активно учество во процесот на учење, а не на проста трансмисија на знаење.

99 [NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1, Rev.2 \(2017\)](#) – Стратешка командна директива на НАТО

структури на НАТО и да ја олесни соработката со партнерите, вклучително и размената на информации и можностите за обука. Посакуваниот краен резултат од Планот на НАТО за обука и образование за родова перспектива во воените операции е воспоставување механизам за обука чија цел е обука и едукација на персоналот за родова перспектива во сите воени операции на НАТО со цел да се заштитат човековите права, сигурноста и безбедноста на мажите, жените, момчињата и девојчињата.<sup>100</sup>

Нордискиот центар за родот во воените операции (NCGM), кој е дел од Меѓународниот центар на шведските вооружени сили, во 2013 година беше назначен за раководен орган за организирање обука за (теренски) советници/советнички за родова перспектива. NCGM изработува и организира курсеви за родова перспектива во согласност со оперативните барања на НАТО и поставува стандарди за обука кои мора да ги почитуваат сите курсеви во родовата програма на НАТО. Покрај тоа, неговите курсеви за теренски советници/советнички за родова перспектива и за обука на обучувачи, како и семинарот за клучни лидери за родовата перспектива, се акредитирани како „избрани“ курсеви на НАТО и се отворени за учесниците и учесничките ширум светот.<sup>101</sup> Родовите инструктори/инструкторки се задолжени за подготовка на програми за обука и за држење обуки, како и за имплементација на активности поврзани со зголемување на свеста за родовата еднаквост во нивните институции и тие се препознаени како ефикасен механизам за зголемување на свеста за родовата еднаквост во армиите на Западен Балкан и пошироко.

Според содржината на „Планот за родово образование и обука на НАТО“, спроведената Анализа на потребите за обука во мај 2013 година, Директивата Vi-SC 40-1 на НАТО, и РСБОН 1325, родовата перспектива треба да се интегрира во командната и воената структура на НАТО и е потребно е да се вклучи во сите фази на активностите на НАТО.

Курсот „Корисност на инкорпорирање на родовата перспектива во ОПМ“ (*“Utility of Gender in Peace Support Operations”*) беше дизајниран и развиен со цел да се зголеми свеста и да се обезбеди концептуално разбирање

---

100 PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva: DCAF and PfPC, 2016

101 Достапно на: [www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/ncgm-folder-2015-04-16.pdf](http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/ncgm-folder-2015-04-16.pdf)

за родовите прашања во безбедносниот сектор. Посебно се фокусира на операциите за поддршка на мирот (ОПМ) и на тоа како успешните мисии треба да комуницираат со жените во општеството што имаат задача да го заштитат. Курсот за Корисност на инкорпорирање на родовата перспектива во ОПМ е дизајниран во согласност со системскиот пристап на НАТО за обука (*Systematic Approach to Training - SAT*).<sup>102</sup>

Целна публика: воени офицери и подофицери, вклучувајќи ги сите служби, полицајци, цивили од други партнерски институции и студенти.

Сојузничката команда на НАТО за трансформација има и курсеви за родова перспектива на својата заедничка платформа за учење на далечина.<sup>103</sup> Има и почетни курсеви кои го претставуваат концептот на родова перспектива во армијата и понапредни курсеви наменети за родови советници/советнички или лица за контакт за родова перспектива. Иако овие курсеви се достапни за целиот персонал и партнерите на НАТО и може да се посетуваат на ад хок основа, а тие исто така може да се користат и како предуслов за настава во училища. Еден од курсевите „Унапредување на оперативната ефикасност преку интегрирање на родовата перспектива“ беше задолжителен дел од обуката на декларираните единици во мисијата на НАТО „Одлучна поддршка“ во Авганистан, во која учествуваа и припадници на Вооружените сили на БиХ.

Конзорциумот од академии за одбрана и институти за безбедносни студии Партнерство за мир<sup>104</sup>, формиран во 1998 година, го интегрираше родот во своите активности од 2012 година. Конзорциумот, преку Програмата за унапредување на образовниот процес во областа на одбраната (DEEP), обезбедува поддршка и помош за членките на ПЗМ во подготовката на наставните програми за сите нивоа на образование на академиите (за офицери или подофицери), поддршка во размената на студенти и наставен кадар, како и други форми на соработка во областа на военото образование.

---

102 Курсот се спроведува во Центарот за обука за операции за поддршка на мирот (Peace Support Operations Training Centre – PSOTC) во Бутмир и има акредитација од НАТО од 17 јули 2014 година. Целна група на курсот се воени офицери, подофицери, полиција, цивилни лица и студенти/ки од универзитетите.

103 [Заедничка платформа на НАТО](#) за напредно дистрибутивно учење

104 [Конзорциумот](#) обединува околу 800 институции од 59 земји. *Partnership for Peace Consortium of Defense Academies and Security Studies Institutes*

## **4. ПРЕГЛЕД НА ВОЕНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА ВО СИСТЕМИТЕ ЗА ОДБРАНА НА ЗАПАДЕН БАЛКАН**

Образованието и обуките<sup>105</sup> во системите за одбрана имаат посебно значење за секоја држава, како и за нивните вооружени сили, бидејќи тоа е процес со кој припадниците/чките на вооружените сили ги создаваат и унапредуваат своите знаења и способности за извршување на своите должности во рамките на системот за одбрана. Природата на воените работи е специфична и значително се разликува од другите области, така што стекнувањето знаења, вештини и ставови, односно севкупни компетенции на професионалните воени лица, се организира и реализира во посебни воено-образовни институции или центри за обука на вооружените сили. Образованието и обуката за вооружените сили се области кои се нормативно регулирани. Во таа област се насочени значителни финансиски, организациски и човечки ресурси.

Најважната цел на образованието и обуката на вооружените сили е да се изградат професионални офицери/ки, подофицери/ки или војници/чки подготвени за современите безбедносни предизвици. Со децении, па дури и со векови, основната цел на военото образование и обука е создавање воено обучени припадници/чки на вооружените сили кои можат соодветно да одговорат на предизвиците на вооружената борба. Денес, содржината на образованието и обуката е поразновидна во однос на целите, темите и реализацијата на образовниот процес, бидејќи безбедносните предизвици се поинакви, а со тоа и улогата на вооружените сили се менува и реформира.<sup>106</sup> До промена на парадигмата дојде поради појавата на концептот на човекова безбедност кој добива подеднакво значење покрај традиционалното разбирање на концептот државна безбедност. Безбедносните предизвици во 21 век повеќе не се сведуваат на вооружени конфликти на класичното боиште. Забележан е значителен пораст на хибридните облици на војување и разните форми на асиметрични закани, како што се тероризмот, организираниот криминал, но и големите природни и индустриски катастрофи кои „не препознаваат“ државни граници. Покрај функциите на превенција, одвраќање и заштита, важно место добиваат и меѓународните воени операции и мировните мисии.<sup>107</sup>

---

105 Образованието подразбира стекнување нови и проширување на постојните знаења од применетите науки, додека обуката се однесува на стекнување нови практични знаења и вештини потребни за работа, раководење, управување и организациско однесување според воспоставените правила на политиката и стандарди на вооружените сили.

106 Повеќе информации за реформите во безбедносниот сектор, а со тоа и реформите во одбранбениот сектор, може да видите во Поглавје 2.

107 Земјите од Западен Балкан се во различни фази од процесот на пристапување во Европската унија. Во таа смисла, важно е да се напомене дека Лисабонскиот договор воведо иновации во Заедничката одбранбена и безбедносна политика на ЕУ. Создадени се стабилни институции, нови мисии, формирана е Европската агенција за одбрана и се отвори можност за зајакната соработка на сите земји кои се заинтересирани за соработка на планот на безбедност.

## 4.1. Современо воено образование и обука

Воено-образовните институции се меѓу најстарите образовни институции во светот. Нивната цел е да создадат воено обучен персонал подготвен за предизвиците на воената професија. Во две од четирите земји од Западен Балкан опфатени со оваа студија, постојат воени академии (Република Северна Македонија и Република Србија)<sup>108</sup>, додека во другите две држави (Босна и Херцеговина и Црна Гора) има центри за обука и оспособување на воени лица каде се едуцираат подофицерите/ките и офицерите/офицерките или се подготвуваат студентите за прием во професионалната војна служба и понатамошно усовршување во вооружените сили.

Во последните децении значително се променија системите на професионално воено образование, а таа промена не ги заобиколи ни земјите од Западен Балкан. Наставните програми се фокусирани не само на предмети применливи во воен контекст - како команда, тактика, оператика или стратегија - туку и на голем број општо-образовни и теоретско-методолошки предмети. Офицерите/ките кои го завршуваат образовниот процес со диплома од воена академија или универзитет за одбрана се лица од двата пола кои присвоиле специфични ставови, вредности и професионална етика во текот на своето образование, што има значително влијание врз воената способност и цивилно-воените односи<sup>109</sup>. Воените академии станаа дел од високо-образовниот систем на своите држави, бидејќи министерствата за образование, односно цивилните структури ги оценуваат и акредитираат студиските програми, како што е случајот и со Воената академија во Република Северна Македонија и високообразовните единици на Универзитетот за одбрана во Република Србија. Покрај униформираните лица, наставниот кадар го сочинуваат и цивилни лица, мажи и жени. Покрај кариерниот развој неопходен за напредување на должноста офицер/ка, школување и усовршување на академски студии од втор и трет степен сè почесто се постигнува на

---

108 Во Република Северна Македонија постои Воената академија „Генерал Михаило Апостолски“, а во Република Србија Универзитетот за одбрана.

109 Достапно на: [cordis.europa.eu/article/id/151042-europeanisation-of-military-training-and-education](https://cordis.europa.eu/article/id/151042-europeanisation-of-military-training-and-education)

постдипломски студии на воените академии или факултети во земјата и во странство, што ги вклучува и школувањата за командни и штабни должности на кое се упатуваат офицерите/ките заради напредување во кариерата и остварување на можноста за добивање повисоки чинови. Многу воени академии ги отвораат вратите и за цивилни лица да стекнат дипломи. Од друга страна, професиите за кои не се школува на воените академии, а им се потребни на вооружените сили, по стекнувањето диплома од цивилните универзитети, стануваат професионални воени лица со дополнително воено оспособување. Дел од потребниот кадар во системот на одбрана се цивили со различни нивоа на образование кои работат во армијата.

Поради промените во областа на одржување на безбедноста, се менува и воената обука. Покрај наставните програми кои се со проширена содржина, военото образование се менува и во однос на начините на реализација и постигнатите исходи. Покрај тоа, преку курсеви, семинари, работилници или други форми на организирање на наставата - обуката стана задолжителна во концептот на доживотно учење и претставува услов за градење перспективна кариера во вооружените сили.

Воените вежби се посебен облик на активност на вооружените сили кој овозможува стекнување посебни способности, вештини и знаења на професионалните припадници. Современите вежби за употреба на воени ефективи, примената на современи технологии и широкиот ангажман на силите стануваат сè поважни за подобрување на способностите на професионалните воени лица. Исто така, вежбите се незаменлив дел од обуката на декларираните сили за меѓународни мисии и операции.

## 4.2. Воено образование и обука за родови прашања

Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија во своите уставни, правни акти и стратегиски документи вклучија одредби кои се однесуваат на еднаквите права и недискриминацијата. Таквите норми произлегоа од усвоените меѓународни договори,<sup>110</sup> какои од процесот на демократски развој. Рамноправноста на жените и мажите е загарантирана со устав. Сите четири земји усвоија стратегии или закони за родова еднаквост и забрана на дискриминација, преку кои ги креираат политиките и акциите за постигнување родова еднаквост во општеството и во различни области како што се економијата, социјалната политика, здравството или образованието.

Родово чувствителното образование може да се смета како еден од најважните услови за градење на општество засновано на човекови права и социјална правда. Тоа бара воведување родова перспектива во сите нивоа и аспекти на образованието, како што се зголемување на родовата чувствителност во образовните наставни програми и наставните материјали, усогласување на образовниот процес, како и подобрување на родовите компетенции на наставниот кадар.

Родовата еднаквост е интегрирана во законите и/или стратегиите поврзани со системите за одбрана на земјите од регионот. Особено важна беше имплементацијата на РСБОН 1325 во националните акциски планови кои се применети, пред сè, за консолидација на безбедносниот сектор и вооружените сили.<sup>111</sup>

Воведувањето на родовата перспектива во нормативните рамки имаше два аспекта за одбранбениот систем. Од една страна, родот мораше да се воведи и регулира како категорија во законските и подзаконските акти

---

110 Меѓународната рамка за интеграција на родовата перспектива е дадена во поглавјето бр.3

111 Повеќе информации за (националните) акциски планови на четирите земји се дадени во Пглавје 2

на системот на одбрана и вооружените сили. Од друга страна, неопходно беше да се анализираат нормативните акти и да се изменат нормите кои не обезбедуваат или спречуваат родова еднаквост.

Денес, нормативните акти во одбранбениот систем во земјите од Западен Балкан не содржат дискриминаторски ставови или различни можности за жените и мажите. Недискриминацијата како норма често се изразува преку следниов став: изразите употребени во документот, кои имаат родово значење, подеднакво се однесуваат на машкиот и женскиот род.

Во документите кои се однесуваат на можностите и критериумите за образование, обука, стручно оспособување и усовршување или вработување, експлицитно се наведува дека се исти за мажи и за жени. Можно е да се разликуваат критериумите за запишување во образовни институции или прием во професионална служба, кои се однесуваат на проверка на физичките способности и кои ги почитуваат биолошките разлики, па се применуваат различни норми.

Заедничко за системите за одбрана на земјите од Западен Балкан е препознавањето на потребата од воведување родови прашања во системот за воено образование и обука. Образованието и обуката станаа активности во вооружените сили кои придонесуваат за почитување на човековите права, создавање работна средина без дискриминација, но и зголемување на ефикасноста на воените операции и мисии. Воведувањето на родовите прашања има различни содржини и облици, во зависност од системите на образование и обука на вооружените сили, како и од дефинираните исходи од учењето. Босна и Херцеговина и Црна Гора испраќаат кадети и кадетки во странство, а системите на овие земји во најголем број случаи ја поддржуваат родовата еднаквост и вклучуваат родова перспектива во образованието, иако таков критериум не е вклучен во условите за испраќање во одредени воено-образовни институции во странство.

Воведувањето на родовата перспектива во военото образование и обука на земјите од Западен Балкан се реализираше првенствено преку еднаков пристап до воено образование за жените и мажите. Тоа беше овозможено со влезот на девојките и жените во системот на военото образование и обука (образование на жените на воени академии, прием на жени во професионална војска и подофицирските кадри), што доведе до значително зголемување на бројот на жени како воени лица. Процентот на жени во униформи во сите држави е зголемен во последната деценија и според истражувањето спроведено во 2019 година во Босна и Херцеговина, жените сочинуваат 6,5% од професионалните војници, во Црна Гора 6,2%, Северна Македонија 9,5% и во Србија 8,7%.<sup>112</sup>

Добро образованите и обучени припаднички на вооружените сили станаа компетентни да се најдат на раководни или командни позиции во вооружените сили и системот на одбрана. Иако вертикалната мобилност е видлива во последните осум години, жените сè уште заземаат претежно раководни позиции на неуниформирани лица во Министерството за одбрана, а помалку се на командни позиции во вооружените сили.<sup>113</sup> Факт е дека за таквите позиции потребни се повисоки чинови, кои жените, со приклучување во вооружените сили пред десет години, објективно не можеле ни да ги стекнат. Со стекнувањето на првиот офицерски чин, жените главно се на должности командир на вод. Во последните две години, има и жени кои беа упатени на школувања од основно/прво ниво, кои потоа им овозможуваат да добијат повисок чин и да заземат командни позиции. Така, на пример, во 2019/2020 година на основниот командно-штабен курс во Војската на Србија имало пет жени, поради зголемениот број жени со чин капетан и можноста тие да бидат меѓу избраните офицери на првото ниво на усовршување. Исто така, учеството на жените во мировните мисии на ОН, ЕУ или НАТО<sup>114</sup> во земјите од регионот се зголеми во текот на последната деценија, бидејќи бројот на жени во единиците е поголем. Применети се и мерки за мотивирање на жените да одат во мисии.

---

112 [Положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан \(втора студија\)](#)  
SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Београд, 2021

113 *Ibid.*

114 Србија не учествува во мисиите на НАТО.

Покрај зголемувањето на застапеноста на жените во образовните институции, воведувањето на родовата перспектива во образованието и обуката во вооружените сили имаше и друга форма на внесување содржини кои поддржуваат род, родови прашања, родова еднаквост во наставните програми за средно и високо образование, како и обуки/курсеви за сите припадници и вработени во вооружените сили без разлика на формациското место. Истовремено, важно беше да се организира обука која не се однесува само на жените, туку и на мажите. Сето ова можеше да придонесе за промена на организациската култура и согледување на важноста на родовата еднаквост во вооружените сили.

Националните акциски планови за имплементација на РСБОН 1325 посветуваат значителен дел од нивните активности на едукацијата. Тие наведуваат цели, активности, носители, како и индикатори кои треба да покажат до каде напредувала интеграцијата на родовата перспектива и колку едукацијата придонела за создавање родово чувствителна средина.

Вклучувањето на родовата перспектива во военото образование и обука имаше влијание врз интеграцијата на родовата перспектива во вооружените сили и на други начини. Неопходно беше да се „едуцираат едукатори“ - луѓе кои треба да презентираат теми од областа на родовите прашања во процесот на образование и обука и да влијаат на градењето на свеста за важноста на родовите прашања меѓу припадниците/чките на вооружените сили. Во сите земји од регионот се обучени одреден број инструктори/инструкторки - носители на обука, па и образование. Обуката на инструктори/инструкторки се реализираше преку регионална соработка, но и со странска поддршка во процесот на обука и нејзиното финансирање. Треба да се напомене дека наставниот кадар во воено-образовните установи немаше посебна обука за воведување родова перспектива во своите предмети, туку тоа го правеше врз основа на познавање на концептите од својата област.<sup>115</sup>

---

115 Врз основа на препораките од *Студијата за почетната состојба*, ќе се планираат понатамошните чекори за интегрирање на родовата перспектива во наставните содржини.

## Зголемување на бројот на сертифицирани инструктори/ки

Тренинзите за инструкторите/ките најчесто се организираат кога е потребно определена тема да се институционализира, кога е потребно да се сензибилизира или обучи поголем број вработени, т.е. кога родовата перспектива и новите знаења треба да се интегрираат во системот. Обуката на обучувачи за родова еднаквост (*Gender Training of Trainers – GTot*) обезбедува производство на професионален кадар во рамките на системот и значаен ресурс кој, по завршувањето на обуката, е подготвен да применува нови искуства и нови вештини во својата работна средина и да го пренесува новото знаење и перспектива на своите колеги и колешки во системот за одбраната.

Во системот за одбрана, родовите обучувачи/чки се задолжени за развој на програма за обука и реализација на обука за родовата перспектива во вооружените сили, како и за спроведување на активностите поврзани со подигнувањето на свеста за родовата еднаквост во своите институции и се препознаени како ефикасен механизам за подигнување на свеста за родовата еднаквост во армиите на Западен Балкан и пошироко. Во текот на минатите години, сертифицираните родови обучувачи/чки имаа можност своите знаења и искуства да ги пренесат на вооружените сили на земјите од Африка (Гана, Нигерија, Руанда, Уганда), како и на Велика Британија и Молдавија.

GTot е веќе организиран во два наврати (2014 и 2015 година) за учесници и учеснички од сите четири земји на Западен Балкан, министерствата за одбрана на четирите земји од регионот во повеќе наврати ја изразија потребата да го зголемат бројот на родови инструктори/ки. GTot се организира во форма на двонеделен курс кој е акредитиран од страна на НАТО и им овозможува на претставниците на МО и ВС ефикасно и ефективно да ја интегрираат родовата перспектива во обуката и образованието за трупите, единиците и офицерите во војската, како и во обуката за меѓународните мировни мисии.

Имајќи ги предвид потребите на МО и ВС на четирите земји, UNDP SEESAC, во партнерство со NCGM и претставниците на МО на земјите-домаќини, организираше GTot во периодот од 25 мај до 03 јуни 2022 година во Скопје, Северна Македонија. Во текот на подготовките за GTot, се оствари соработка со четирите министерства

за одбрана од кои сите номинираа учесници/чки за GToT, а воедно и ги номинираа своите најквалификувани родови обучувачи/чки да ги држат предавањата, а секое министерство делегираше по еден инструктор/ка да учествува во својство на лидери/ки на синдикати. МО на Северна Македонија, во својство на домаќин, ја номинираше директорката на курсот, потполковничка и искусна родова инструкторка. Обукама GtoT успешно ја завршија сите 17 учесници од сите четири системи на одбраната, од кои 11 жени и 6 мажи.

До кој степен инструкторите/ките ќе бидат успешни во реализацијата на обуката во системот и создавањето на промени зависи, пред сè, од видот на поддршката која ќе им биде обезбедена: дали има лице кое ја координира работата на тимот, кој ги организира понатамошните обуки, кој ги подготвува материјалите, дали инструкторите/ките имаат можност да се состанат, и на национално и на регионално ниво, за да можат взаемно да се поддржат и да разменат искуства, како се организираат паровите на обучувачи и сл.

Имајќи ги предвид тие потреби, покрај интерната поддршка која инструкторите/ките ја добиваат во рамките на своите системи, UNDP SEESAC обезбеди експертска поддршка во вид на формирање на Регионална мрежа на родови инструктори/ки, во рамките на која се организираат обуки и состаноци на ниво на држава и на регионално ниво, во согласност со потребите кои МО и ВС ги дефинираат за своите родови инструктори/ки.

Иако GToT, со поддршка од NCGM, се организира и во други центри во регионот, посебноста на регионалната соработка со поддршка од UNDP SEESAC е Регионалната мрежа која обезбедува можност за размена на искуства и знаење со редовно учество на родовите обучувачи/чки во истражувањата и гостувањата на обуките во рамките на регионот.

Родовите прашања и родовата еднаквост во областа на образованието и обуката, исто така, беа предмет на научно истражување во некои земји, пред сè на регионални, стручно-научни конференции.

Во таа насока, Регионална студија за почетна состојба треба да ја анализира моменталната состојба и достигнувањата во интеграцијата на родовите аспекти во образовниот систем, да претстави различни решенија преку примери на добра практика и да вклучи препораки за понатамошно подобрување на овој процес.

### 4.3. Нормативно, стратегиско и доктринарно ниво на военото образование во четири земји

Значењето на воената едукација за системот на одбрана е потврдено преку поединечни одредби на релевантните закони во БиХ, Црна Гора, Северна Македонија и Србија, како и во одредени стратегиски документи на четирите земји.<sup>116</sup> Образованието и обуката во вооружените сили се законски регулирани со законите и подзаконските акти на тие земји.

Военото образование и обука, како и стручното усовршување, се три начини за стекнување на компетентност на професионални воени лица. Министерствата за одбрана и вооружените сили на земјите од Западен Балкан посветуваат големо внимание на човечките ресурси како најважен аспект на системот на одбрана. Истовремено, министерствата за одбрана и вооружените сили го осовременуваат пристапот кон кариерата на своите припадници/чки. Образованието и обуката, како и кариерното усовршување, се основа за современо разбирање на доживотното учење и кариерното насочување. На овој начин се овозможува секој/а припадник/чка да добие формациско место во организацијата што одговара на неговото/нејзиното знаење и да напредува во кариерата во согласност со своите способности и заслуги, без разлика на полот.

Воено образование за прв офицерски чин се реализира во воено образовни установи во земјата (Северна Македонија и Србија) или во странство (Босна и Херцеговина и Црна Гора). Во Северна Македонија и Србија, покрај Законот за војска/одбрана, военото образование се уредува и со Законот за Воена академија<sup>117</sup>, односно Законот за воено образование<sup>118</sup>. Босна и

---

116 Северна Македонија и Србија имаат Закон за воена академија и Закони за воено образование, додека Босна и Херцеговина и Црна Гора ги решаваат прашањата за образование и обука со Законот за вооружените сили.

117 [Закон за Воена академија](#) (Службен весник на Република Македонија бр. 83/2009)

118 Закон за воено образование, Службен весник на Република Србија, 36/2018, [Закон за високото образование](#), Службен весник на Република Македонија, бр. 35/2008; 103/2008; 26/2009; 83/2009; 99/2009; 115/2010; 17/2011; 51/2011; 123/2012; 15/2013; 24/2013; 41/2014; 116/2014; 130/2014; 10/2015; 20/2015 година; 98/2015; 145/2015; 154/2015 и 30/2016), Закон за високо образование на Република Србија. Службен весник на Република Србија, бр.88/2017, 73/2018-др закон, 67/2019, 6/2020-др закони, 11/2021-автентично толкување, 67/2021 и 67/2021-др закон

Херцеговина и Црна Гора<sup>119</sup> во законите за одбрана и/или вооружени сили<sup>120</sup> се уредуваат прашањето за образование и обука. Босна и Херцеговина и Црна Гора во највисоките законски акти за вооружените сили предвидуваат професионалните воени лица да се школуваат во странство, а усовршувањето да се реализира во образовните установи/центри за обука во земјата и/или во странство. Дополнително, Министерството за одбрана на Босна и Херцеговина, врз основа на Законот за служба во вооружените сили на Босна и Херцеговина и Правилникот за прием во воена служба заради пополнување на испразнетите формациски места во вооружените сили на Босна и Херцеговина и Херцеговина, исто така, распишува јавен конкурс за пополнување на формациски места од почетен чин офицери, подофицери и војници и спроведува Основна воена обука, каде се стекнуваат знаења и вештини потребни за извршување на почетните формациски должности од горенаведените категории.

Покрај законот, военото образование и обука се опфатени и со општи одредби во стратегиите за одбрана, стратегискиот преглед на одбраната, стратегијата за човечки ресурси во системот за одбрана или, како што е во Северна Македонија, со Стратегијата за образование и обука во одбраната. Сите овие документи треба да содржат родова перспектива, а поглавјата 5-8, кои даваат детален преглед на системот за воено образование и обука за секоја од земјите, ќе ја обработуваат оваа тема подетално.

Обуката е главна мирновремена задача на вооружените сили, која е под надлежност на највисокиот стручен и организациски дел од одбранбениот систем - Генералштабот/Заедничкиот штаб, што е директно потврдено со доктрини и правни акти. Доктрините за обука дефинираат општи определби за обука, организација, подготовка и реализација на различни облици на обука, додека актите, во надлежност на генералштабовите, односно командите за обука, ги уредуваат темите, определениот број часови и

---

119 [Закон за Војската на Црна Гора](#) („Службен весник на Црна Гора“, бр. 51/2017 и 34/2019),

120 [Закон за служба во ОС БиХ](#), („Службен весник на БиХ“ бр. 88/05) со дополненија и измени

начинот на реализација на обуките за воено оспособување. Одредбите во доктрините за обука се преточени во пониски акти, па обуката се реализира според плановите, програмите и насоките издадени од командите или единиците на армијата. Ниту една од доктрините не ја спомнува родовата еднаквост.

#### ПРИМЕР ЗА ДОБРА ПРАКСА

Има земји кои го интегрирале начелото за родова еднаквост во својата воена доктрина, како на пример, Шведска. Таквиот пристап гарантира дека, според хиерархијата на документите според кои се раководи системот на одбрана, родовата еднаквост како начело е интегрирана во другите аспекти на системот на одбрана.

Значаен дел од регулирањето на образованието и обуките се прописите, упатствата и другите акти за постапката и приемот во различни степени на стручна служба, школувањето, упатувањето на усовршување или образование и обука во странство и слично. Во наредните поглавја кои го презентираат образованието и/или обуката во земјите од Западен Балкан ќе се претстави кои од нормативните документи содржат некои аспекти на родовата перспектива - од основните поими за родот и родовите прашања, заштитата од дискриминација, преку родово одговорното буџетирање до употребата на родово-чувствителен јазик.

Обуката во земјите од Западен Балкан се реализира преку различно дефинирани видови обуки. Во зависност од бројот и рангот на припадниците на вооружените сили кои се предмет на обука, но и постоењето на одредени видови и родови на вооружените сили, различно се дефинирани центрите за основна обука, центрите за обука или усовршување на подофицири/ки или офицери/ки, како и специјализирани центри. Во рамките на центрите треба да се реализираат и обуки за родова еднаквост.

Соработката со организации чија интеграција на родовата перспектива во работата и обуката е претставена во Поглавје 3, значително придонесува за обука за род и родови прашања во вооружените сили на земјите од регионот.

Некои од државите во регионот организираат центри во кои се реализира обука и за припадници на странските армии - на пример, во БиХ во Центарот за обука за операции за поддршка на мирот (ЦООПМ - *Peace Support Operations Training Center* - PSOTC), во Србија Центарот за мултинационални операции – СМО, во Северна Македонија Регионален центар за обука од областа на односи со јавноста (РЦОЈ).

#### **4.4. Системот на воено образование во земјите со воено-образовни установи**

Военото образование во Република Северна Македонија и Република Србија е одредено, пред сè, со постоењето на воено образовни установи - Воената академија во Скопје и Универзитетот за одбрана во Белград. Постоењето на овие институции овозможува едукација на ученици, кадети, студенти, слушатели и усовршување на офицери и цивилни лица според сопствени наставни и студиски програми и наставни планови. Војне високошколске установе во Скопје и во Белград организираат и магистерски, специјалистички и докторски студии за припадници на вооружените сили и за цивилни лица.

Меѓутоа, Северна Македонија и Србија исто така ги испраќаат своите кандидати да студираат и во странство. Кадетите кои имаат завршено странски академии се воведуваат во првите офицерски чинови по завршување странска академија. Во исто време, воено-образовните институции се приматели на студенти од странство на различни нивоа на воено образование.

Воената академија во Скопје, која е придружна членка на Државниот универзитет „Гоце Делчев“ во Штип, обучува офицери од родовите на Копнена воска и Воздухопловство и офицери од службите за АБХО, телекомуникации, како и кризен менаџмент, служби за заштита и спасување. Во Северна Македонија образованието, обуката и усовршувањето се однесуваат на категориите офицери, подофицери и професионални војници. Поделбата на процесот на образование и обука на ВА е извршена на три нивоа. Основното ниво се состои од организирање и спроведување на курсеви и образование за офицери (произведување на офицери). Средното ниво на образование ги вклучува курсевите за командири на чети и офицери за штабни должности на ниво на баталјон. Додека пак напредното ниво, претставува школувања за командни и штабни должности кои освен во земјата се реализираат и во странство.

Универзитетот за одбрана во Белград школува ученици, кадети, студенти, слушатели и почетници, според акредитирани студиски програми, усвоени наставни планови и програми односно програми за кариерно усовршување. Покрај кадетите кои се школуваат за должност офицер од родовите

Копнена војска и Военото воздухопловство и противвоздушната одбрана, се школуваат и кадети/ки и ученици/чки, вклучително и почетници од странство. Медицинскиот факултет на Воено-медицинската академија школува лекари/ки за потребите на воените и цивилните здравствени установи.

Воената академија во Скопје и организациски единици на Универзитетот за одбрана во Белград се и научно-истражувачки установи, па затоа ги применуваат и законите за научно-истражувачка дејност, бидејќи школувањето на високите воено-образовни институции е дел од образовниот систем во земјава. Акредитацијата на студиските програми и другите академски прерогативи се реализираат врз основа на законите за високо образование на тие две земји.<sup>121</sup>

#### 4.4.1. Република Северна Македонија

Република Северна Македонија го заснова својот систем за образование и обука на одредбите од соодветните закони и на поединечни стратегии. Одредбите кои се однесуваат на образованието и одбраната се содржани во Законот за одбрана<sup>122</sup>, Законот за служба во Армијата<sup>123</sup>, Законот за Воена академија<sup>124</sup>, како и Законот за високо образование, Законот за научноистражувачка дејност.

Стратегијата за образование и обуки<sup>125</sup> во областа на одбраната е

---

121 [Закон за научно-истражувачки дејности](#) (Службен весник на Република Македонија бр. 46/2008, 103/2008, 24/2011, 80/2012, 24/2013, 147/2013, 41/2014, 145/2015, 154/2015, 30/2016 и 53/2016 и Службен весник на Република Северна Македонија бр.257/20 и бр.163/21) [Закон за научноистражувачка дејност на РС](#), Сл. весник РС, бр.110/2005, 50/2006 - кор. 18/2010 во 112/2015 година,

122 Службен весник на Република Македонија бр. 42/2001, 5/2003, 58/2006, 110/2008, 51/11, 151/11, 215/15 и [Службен весник на Република Северна Македонија \(бр. 42/20\)](#)

123 [Службен весник на Република Северна Македонија](#) бр. 36/10, 23/11, 47/11, 148/11, 55/12, 29/14, 33/15, 193/15, 71/16, 101/19, 275 / 19, 14/20,

124 [Службен весник на Република Северна Македонија](#) бр. 83/2009,

125 Достапно на: [mod.gov.mk/inc/uploads/2021/06/Strategija-za-obrazovanie-i-obuka-1.pdf](http://mod.gov.mk/inc/uploads/2021/06/Strategija-za-obrazovanie-i-obuka-1.pdf)

единствениот документ во земјите од регионот кој ги уредува сите аспекти на образовниот процес. Стратегијата дефинира дека системот на образование и обука во областа на одбраната го опфаќа целокупното образование во текот на кариерата на вработените во системот на одбрана и се заснова на три столба: институционална едукација, обука на работното место и самостојно учење. Меѓутоа, Стратегијата не ја препознава родовата перспектива во тој процес. Стратегија за човечки ресурси<sup>126</sup> на Министерството за одбрана посочува дека еден од критериумите за кариерно насочување е и родовата застапеност.

Воената академија во Скопје ја интегрираше родовата перспектива во својата активност и тоа преку зголемување на бројот на питомки - бројот на запишани питомки во учебната 2020/2021 година изнесуваше 48%, додека во 2020 година имало 24% дипломирани питомки. Предметите како Воена психологија, Социологија, Воена историја, а од 2021/2022 година и предметот Човекови права имаат содржини што се однесуваат на родовата еднаквост.

Обуката во Армијата на Северна Македонија се реализира преку повеќе центри за обука. Во Армијата најголем и најзначаен е Центарот за индивидуална обука, кој обезбедува основна обука за подофицири, професионални војници и војници на доброволно служење воен рок. Покрај тој центар, постојат и центри за стручно-специјалистичко оспособување, како што се центри за странски јазици, медицинска обука и за одгледување и дресирање кучиња. Во Министерството за одбрана функционираат два Центри: Центарот за обука „Д-р Џозеф Крузел“ и РЦОЈ.

Од 2019 година, Министерството за одбрана започна со издавање годишен Каталог на курсеви за персоналот во одбраната<sup>127</sup> кој ги содржи сите курсеви кои се реализираат во рамките на обуката на различни нивоа и во различни организациски структури.

---

<sup>126</sup> Достапно на: [mvr.gov.mk](http://mvr.gov.mk)

<sup>127</sup> Република Северна Македонија, Министерство за одбрана, [Каталог на курсеви за персонал во одбрана, 2019 година](#)

## 4.4.2. Република Србија

Според Законот за Војската (член 18)<sup>128</sup> Министерството за одбрана е одговорно за образованието. Министерот за одбрана донесува планови за образование, усовршување и стипендирање за потребите на Министерството за одбрана и Војската на Србија, упатува на школување и обука на професионални припадници/чки на Војската на Србија и донесува акти за прием на припадници/чки на странски вооружени сили во воено-образовни институции. Генералштабот, односно началникот на Генералштабот донесува планови за обука и усовршување на професионалните воени лица и лицата во резервен состав.

Законот за воено образование<sup>129</sup> дефинира дека военото образование опфаќа образование, усовршување и воено стручно оспособување за потребите на одбраната на земјата и Војската на Србија. Образованието се однесува на средно и високо образование што се реализира во воено-образовни институции. Усовршувањето ги вклучува сите облици на образование во текот на животот на професионалните припадници/чки на Војската на Србија и државните службеници/чки, спроведени од воено-образовните установи, како и единиците и институциите на Министерството за одбрана и Војската на Србија. Военото стручно оспособување се програми за обука на резервни офицери/ки на војската.

На Универзитетот за одбрана и во единиците и установите на Министерството за одбрана и Војската на Србија се организира и спроведува посебна програма за усовршување на професионалните припадници на Војската на Србија и државните службеници. Програмите се реализираат во согласност со плановите за образование и усовршување на професионалните припадници/чки на Војската на Србија и државните службеници во Министерството за одбрана и Планот за обука и усовршување на професионалните воени лица и лицата во резервен состав, а траат најдолго една учебна година. Облиците

---

128 Службен весник на Република Србија, бр. 116 од 11 декември 2007 година, бр. 88 од 28 октомври 2009 година, бр. 101 од 29 декември 2010 година, др. закон, бр. 10 од 29.01.2015 година, бр. 88 од 23 октомври 2015 година - УС, бр. 36 од 10 мај и 2018 година, бр. 94 од 27 декември 2019 година, бр. 74 од 23 јули 2021 година.

129 [Службен весник на Република Србија](#), 36/2018

на усовршување и подеталните услови, начинот и постапката на реализација на овие програми ги уредува министерот за одбрана.<sup>130</sup>

Од почетокот на приемот на жени на Воената академија во 2007 година, Воената гимназија од 2014 година и повторното активирање на Средното стручно воено училиште во 2015 година, бројот на запишани жени постојано се зголемува. Во учебната 2019/2020 и 2020/2021 година на сите студиски програми на Воената академија се запишале 37 девојки, односно 38% од запишаните се девојки. Тој број е поголем кога станува збор за Воената гимназија, во која во 2020/2021 година се запишале 57% девојки, додека во Гимназијата во која се школуваат подофици тој процент е 46%. Друга високообразовна институција во рамките на Универзитетот за одбрана - Медицинскиот факултет на Воено-медицинската академија, секоја учебна година школува повеќе од 60% жени. Во составот на Универзитетот за одбрана во Белград е вклучена и Школата за национална одбрана, која е посветена на обука на офицери од земјата и странство. Првото ниво е курс за основен команден штаб, второ командно-штабно усовршување, трето Генералштабен курс, додека четвртото ниво на усовршување на Високите студии за безбедност и одбрана е наменето за лидерите во вооружените сили, како и за лидерите во управување со одбраната и безбедноста (парламентарци, членови на владата и високи претставници на министерствата за сили).

На Воената академија предметите Социологија, Воена етика, Управување со човечки ресурси, како и Одбранбено право и Меѓународно хуманитарно право вклучуваат содржини за родот и родовата еднаквост/еднаквост во своите наставни програми. Во воената гимназија и Средното стручно воено училиште, истите содржини се изучуваат преку општо образовни (Психологија, односно Устав и право на граѓани), изборни (Граѓанско воспитување) и општо воени наставни предмети (Воено право и прописи, односно Морал на војската).

---

130 Закон за воено образование, Службен весник на Република Србија 36/2018

## **4.5. Системот на воено образование во земјите кои испраќаат свои кадети и кадетки да студираат во странство**

Заеднички именител за военото образование во Босна и Херцеговина и Црна Гора е школувањето кадети и кадетки, како и поголем број офицери и офицерки за првите офицерски чинови во странски воени академии. Предноста на ваквата обука е запознавање со организацијата и дејноста на странски армии, а одреден недостаток е неможност да се влијае на наставните програми, односно знаењата и вештините што ќе ги стекне кадетот/кадетката во однос на оние што им се потребни на офицерите на вооружените сили. Затоа е потребна одредена обука и во земјата по завршувањето на школувањето во странство.

Покрај Законот за одбрана на БиХ, кој ги одредува надлежностите на Министерството за одбрана, министерот и вооружените сили и во областа на образованието и обуката, Босна и Херцеговина има неколку подзаконски акти кои детално ги регулираат образованието, усовршувањето и обуката. Покрај школувањето за првите офицерски чинови во странство, професионалните воени лица се испраќаат во странство и на одредени нивоа на усовршување. Обуката, пак, се изведува (главно) во државата, зависно од развиените центри за обука.

Како членка на НАТО, Војската на ЦГ целосно се фокусира на обука за постигнување на целите на НАТО и оспособување на силите кои се испраќаат во меѓународни мисии, операции и други меѓународни активности,<sup>131</sup> така што обуката на поединците и единиците за учество во меѓународните сили се реализира и во странство. Во земјата, Центарот за обука на Војската на Црна Гора обезбедува основна војничка обука, напреден војнички курс, основен подофицерски курс, основен курс за офицери образувани на цивилни факултети, напреден подофицерски курс, лидерски подофицерски курс и обука за мисии.

---

131 Стратегиски преглед на одбраната на Црна Гора

Усовршувањето во странство опфаќа офицери за оперативно-стратешко ниво, командно-штабно усовршување, како и подофицери од повисок чин. Припадниците на војската се упатуваат и на курсеви за кариера во рамките на програмата IMET (Меѓународно воено образование и обука) и курсеви за англиски јазик на подолг временски период во воени институции и воени училишта во странство. Усовршувањето на професионалниот кадар за командните позиции се реализира на странски воено-образовни институции (усовршување на командно-штабно ниво и усовршување на оперативно-стратешко ниво), а за потребите за управување со политики и програми (во функција на потребите и развојот на министерството и војската) на факултетите во Црна Гора и Босна и Херцеговина (студиски програми за магистри и доктори на науки, во определена област на специјалност).<sup>132</sup>

#### 4.5.1. Босна и Херцеговина

Босна и Херцеговина нема воспоставено институција како воено средно училиште ниту воена академија. Законот за служба во вооружените сили на Босна и Херцеговина (ВС БиХ)<sup>133</sup> уредува дека за потребите на професионалната воена служба во ВС БиХ и за пополнување на формациски места, офицери/ки, кадети/ки и ученици/чки се упатуваат на студирање во странски образовни институции, и дека за пополнување на испразнетите формациски места во вооружените сили на БиХ се распишува јавен конкурс за пополнување на формациските места од почетен чин офицери, подофицери и војници, кои вршат основна воена обука за почетна формациска должност. во БиХ Истиот закон регулира дека Министерството за одбрана на БиХ може да дава стипендии за средношколци/ки и студенти/ки во земјата, чии занимања се потребни за пополнување на ВС.<sup>134</sup>

Врз основа на Правилникот за образование и усовршување во МО и ВС БиХ и Правилникот за професионален развој и управување со кариерата,

---

132 Законот за Војска на Црна Гора предвидува како услов за унапредување во повисок чин, меѓу другото, и соодветно усовршување на воените и цивилните студиски програми.

133 [Закон за служба во ВС БиХ](#), (Службен весник на БиХ „бр. 88/05) со амандмани и измени

134 Освен школувањето во БиХ, во оваа област се доделува определен број на стипендии за студии во странство.

министерот ја донесува и Политиката за воена обука и едукација, која е основа за системот за управување со воена обука и едукација под надлежност на началникот на Заедничкиот штаб на ВС БиХ. Со Насоките за обука и Главниот план за обука на ВС БиХ (тригодишен циклус на планирање), началникот на Заедничкиот штаб ги регулира сите аспекти на обуката на ВС БиХ во наредната година. Понатамошната разработка и реализација е во надлежност на Командата за обука и доктрини и на пониските нивоа.

Со Правилникот за образование и усовршување на професионални војни лица<sup>135</sup> се регулира нивното образование и усовршување, видовите на образование и усовршување, утврдување и планирање на потребите за образование и усовршување, процедури за избор и упатување на кандидатите/ките, известување и евиденција, надлежности и одговорности и стручно образование на професионалните воени лица. Едукацијата и усовршувањето на професионални војни лица може да се реализира на факултетите, како и на други облици на образование. Тоа се однесува на можноста професионалните воени лица да бидат упатени на додипломски или постдипломски студии. Во Правилникот се наведува одредница дека изразите дадени во еден граматички род се однесуваат и на мажите и на жените. Образованието и усовршувањето може да се остварат во земјата и во странство.

Правилникот за професионален развој и управување со кариерата го дефинира професионалниот развој и управувањето со кариерата на професионалните воени лица за време на извршувањето на воената служба во МО и ВС БиХ.

Обуката и усовршувањето на војните лица е дефинирана со Доктрината за обука на ВС БиХ. Циклусот на обука започнува со стапување во професионална воена служба и трае до завршетокот на службата, односно до пензионирање. Обуката подготвува поединци, единици, штабови и нивните водачи да спроведуваат операции со целосен спектар на напади и во секое време во рамките на спектарот на конфликти. Ова трајно учење се случува во сите три области: институционална обука, оперативна обука и

---

135 [Службен весник на БиХ](#), бр. 33/19

саморазвој и вклучува самооценување.<sup>136</sup> Постојат шест центри за обука во ВС БиХ: Центар за основна обука, Центар за професионален развој, Центар за борбена обука, борбени симулации, Центар за деминирање и убојни експлозивни средства и Центар за обука за операции за поддршка на мирот (Peace Support Operations Training Center – PSOTC), кој е партнерски центар за обука и едукација на НАТО, како регионален центар за обука.<sup>137</sup>

Политиката за родова еднаквост во Министерството за одбрана и вооружените сили на Босна и Херцеговина беше усвоена во 2019 година. Документот ја дефинира обврската за вклучување на теми од областа на родовата еднаквост во плановите и програмите за обука. Со усвојувањето на Политиката, МО и ВС БиХ формално ја потврдија интеграцијата на родовата перспектива во военото образование и обука, која *де факто* постои долго време.

Обуката од областа на родовите прашања се изведува во центрите за обука, командите и единиците на вооружените сили. Обуката ги опфаќа сите професионални воени лица и припадници на Министерството за одбрана, а се изведува на сите нивоа - од основна обука до Командно-штабниот курс. Според стандардните оперативни процедури за родова еднаквост, командантите на сите организациски и формациски нивоа, на предлог на лицето за контакт за родови прашања, планираат и спроведуваат обука од таа област. Содржината и начинот на спроведување на родовата обука е дадена во Прирачникот за работа и родови прашања, а ВС БиХ има 15 сертифицирани обучувачи/чки за обука на вооружените сили, од кои две инструктори во МО и тринаесет обучувачи/чки во ОС БиХ.<sup>138</sup>

Важноста што ВС на Босна и Херцеговина ја придава на родовата обука се

---

136 Доктринска публикација: ОТП 7-0 „[Доктрина за обука на вооружените сили на Босна и Херцеговина](#)“, Команда за обука и доктрина, 2015 година

137 Центарот за обука за операции за поддршка на мирот (PSOTC) е основан во 2003 година со поддршка на меѓународни партнери, а во 2013 година е целосно интегриран во структурата на ВС БиХ, по која интеграција го задржа својот меѓународен карактери со иста цел и мисија. Основната мисија на Центарот е едукација и обука за операции за поддршка на мирот, што претставува важен сегмент на вкупните напори на државата Босна и Херцеговина во доменот на глобална сигурност и зачувување на мирот во светот. PSOTC има НАТО акредитација која е обновена во првата половина од 2022 година.

138 Тој број е во јуни, 2022 година. По обуката за обучувачи одржана во Скопје, зголемен е за уште двајца инструктори.

покажува и со формирањето на Тимот за интеграција на родовите аспекти во обуката и воените вежби на ВС БиХ (јули 2019 година) со основна задача да ги анализира програмите и плановите за обука од перспектива на родова еднаквост. Целта на работата на тимот беше намерата да ги промени плановите и програмите за обука. Формирањето на Тимот беше дел од Динамичкиот план и активностите кои произлегоа од конференцијата WPS CHODS NETWORK<sup>139</sup> (Мрежа за началници во одбраната Жени, мир, безбедност) чиј домаќин беше Министерството за одбрана на БиХ во март 2019 година. Во февруари 2021 година, Тимот донесе Предлог за спроведување и стандардизација на обуката во областа на родовата еднаквост на сите нивоа на обука во Министерството за одбрана и Вооружените сили на БиХ. Вооружените сили на БиХ, како и припадниците на вооружените сили од други земји можат да го посетуваат курсот „Utility of Gender in Peace Support Operations“ кој редовно се изучува во PSOTC.

Во курсевите што се изведуваат во Центарот за обука за операции за поддршка на мирот (ЦООПМ), темите за родова еднаквост не се вклучени во обуката, со образложение дека овие курсеви се спроведуваат со партнери или содржината на обуката е строго пропишана.

#### 4.5.2. Црна Гора

Црна Гора нема институција воена академија или воена гимназија. Целосно професионален офицерски кадар во Војската примарно се обезбедува преку школување на кадети/ки на воените академии во странство. Подофицерите/ките, како и дел од офицерскиот кадар (кој има знаење потребно за функционирање на воената организација) вклучуваат звања на инженер, лекар, економист, правник, ИТ експерт. Знаењето, вештините и компетенциите за вршење на службата во Војската се стекнува во Центарот за обука. Во таа смисла, постојат билатерални договори со повеќе земји: Соединетите Американски Држави, Република Хрватска, Република Грција, Република Северна Македонија, Велика Британија, Република Австрија и Република Италија. По завршувањето на образованието, кадетот/ката,

---

<sup>139</sup> Мрежата ги поддржува напорите на околу 40 земји членки за спроведување на агендата за жени, мир, безбедност во работата и градење капацитети за зајакнување на жените на локално, национално и регионално ниво. [www.wpschods.com](http://www.wpschods.com) Босна и Херцеговина е единствената земја од четирите земји од Западен Балкан која е членка на мрежата.

односно стипендистот/ката се прима на служба во Војската, по што се упатува на обука за почетна должност офицер во Центарот за обука во Црна Гора. Долгорочниот план за развој на одбраната<sup>140</sup> предвидува обезбедување офицерски кадар во одредени професии преку прием од граѓанските редови и стипендирање на факултети во Црна Гора или произведување од други категории професионални воени лица со високо образование. Стекнувањето подофицерски кадар се врши со произведување од категоријата војници/жени војници под договор, а воениот кадар преку избор на лица за прием во служба преку огласување и од редовите на лица кои служеле доброволен воен рок. Во огласите за прием во служба се користи родово сензитивен јазик, односно се истакнува дека војниците/жените војници се примаат во својство на војници со договор.

Црна Гора посветува особено внимание на привлекувањето, задржувањето, но и развојот и насочувањето во кариерата. Стратешки преглед на одбраната, 2018 година<sup>141</sup> дава насоки за професионален развој на кадарот, заснован на континуирано усовршување и насочување на индивидуалниот развој на кариерата. Образованието и усовршувањето на кадарот се врши во согласност со потребите на службата, по принципот „образование/усовршување-наредна должност“. Во рамките на состојбата што постои во областа на човечките ресурси, се напоменува дека процентот на жени во составот на Војската (2018) изнесувал 9,88%. Со документот, исто така, е дефинирано дека ќе им се дава постојана поддршка на жените за подобрување и развој на своите кариери и ќе им се обезбеди отвореност и пристапност на сите, па и на водечките позиции.

Согласно Законот за ВЦГ, Министерството за одбрана донесува планови за управување со човечки ресурси, вклучително и областа на усовршување. Усовршувањето на професионалниот кадар – офицери/ки и подофицери/ки со повисоки чинови се реализира во воено-образовните институции во странство и на високообразовните институции во земјата (магистерски и докторски студии).

Стратегијата за управување со човечки ресурси во МО и ВЦГ ја утврдува Политиката за образование, усовршување и обука, базирана на развој

---

140 [Долгорочен развоен план на Црна Гора](#)

141 [Стратегиски одбранбен преглед](#)

на човечки ресурси, преку планирано оспособување, насочување и усогласување на знаењата, способностите и вештините на вработените со сегашните и идните барања на Министерството за одбрана и Војската.

Во 2020/2021 година, 28% од запишаните на академиите во странство се девојки. Карактеристично е што при изборот на кандидати за упис се применува одредена мерка на афирмативно дејство - при изборот на кандидати за упис, како еден од дополнителните критериуми, со методологија за спроведување на јавниот оглас, се предвидува дека во случај двајца или повеќе кандидати кои се пријавиле на истата воена академија да имаат ист број вкупни поени, предност ќе има кандидатот/ката од помалку застапениот пол. Слично се предвидува и во процесот на избор на кандидати за прием и усовршување во Војската, водејќи сметка за пропорционалната застапеност на припадниците на малцинските народи како и родово балансирана застапеност. Во процесот на избор на кандидати за усовршување, методолошки е предвидено, во случај да има двајца или повеќе кандидати од различен пол, кои се пријавиле за истото место, а имаат ист број на вкупни бодови, предност да имаат кандидатите/ките од помалку застапениот пол. Во долгорочниот план за развој на одбраната е наведена потребата од активна промоција на воената професија со цел нејзино приближување до помладата женска популација и поголем прием во ВЦГ.

Родовата обука се спроведува според Упатството за обука изготвено од Генералштабот, а се спроведува еднаш годишно. Родовите теми се исто така составен дел од плановите и програмите на курсевите и обуките во кои тие се спроведуваат во Центарот за обука. Во текот на една календарска година, околу 300 професионални воени лица се запознаваат со темата за родова еднаквост на различни обуки. Во МО и ВЦГ обучени се 11 родови инструктори/ки.<sup>142</sup>

Во Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора, во рамки на проектот „Зајакнување на регионалната соработка во вклучувањето на родовата перспектива во реформата на секторот за безбедност во земјите од Западен Балкан“ со поддршка на UNDP SEESAC, се реализира програмата „Менторство за родова еднаквост“ (Gender Coach Programme) за носителите на одлуки, односно лицата од категоријата висок раководен и команден кадар.

---

142 Во јуни 2022 година. Тој број беше зголемен за дополнителни пет членови на МО и ВЦГ кои успешно ја завршија обуката за обучувачи во Скопје.

## 4.6. Финансирање на воено образование и обуки

Финансирањето за потребите и активностите на военото образование и обуки во најголема мера се обезбедува од буџетот во рамките на средствата наменети за министерствата за одбрана како директни буџетски корисници. Државите во регионот имаат системски закони кои го регулираат планирањето, подготовката, донесувањето и извршувањето на буџетите<sup>143</sup> а директните средства се утврдени со закони (Закон за буџет на институциите на Босна и Херцеговина и меѓународни обврски на Босна и Херцеговина; Закон за буџет на Црна Гора, Закон за извршување на Буџетот на Република Северна Македонија, Закон за буџет на Република Србија) за секоја година. Министерствата за одбрана, како и другите органи на државната управа, го подготвуваат предлог-буџетот, а по усвојувањето на законот за буџет стануваат корисници на определените средства по одредени позиции.

Воено-образовните институции можат да обезбедат значително помал процент на средства и од други извори како што се давање образовни услуги - образование на лица од странство, лица од граѓанските редови, истражување и развој и слично.

Позициите за образование и обука во рамките на средствата на министерствата за одбрана може да се изразат поинаку. На пример, Црна Гора, која едуцира или усовршува професионални воени лица во странство врз основа на билатерални договори и покрива дел од трошоците, не ги искажува овие трошоци поединечно во Законот за буџет за 2021 година, но има посебно определени средства за обука и вежби. Законот за Буџетот на Република Србија за одредена година не ги наведува директно трошоците за обука, но има посебна позиција за *Подобрување на состојбата во областа на военото образование и научно-истражувачката дејност*...<sup>144</sup>

---

143 Закон за финансирање на институциите на БиХ (Службен весник 61/04); Закон за буџет и фискална одговорност Службен весник на Црна Гора 20/2014, 56/2014, 70/2017, 4/2018 - одлука УС и 55/2018, Закон за буџети на Република Северна Македонија (применета од 1.1.2023 г.), како и Законот за буџетски систем на Република Србија (Сл. весник бр. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 – ispr. 108/2013, 142/2014, 68/2015 – др.закон, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019 и 149/2020)

144 Законот за воено образование на Република Србија го уредува финансирањето на воено-училишните установи, а формиран е и Буџетски фонд за потребите на военото образование и воено-научно истражување.

Дел од приходите за образование и обука на воено образовните институции може да се остварат од донации. Билатералните договори за образование во странство овозможуваат образование на одреден број припадници на вооружените сили од земјите од регионот, за што државата испраќач покрива само мал дел од трошоците.

Кога станува збор за финансирање во областа на родовата обука од донации, пример е финансирањето на обука на обучувачи/чки за родови обуки во NCGM за што земјите од Западен Балкан немаат трошоци.

#### **4.6.1. Улогата на родово одговорното буџетирање во вооружените сили и военото образование**

Родово одговорен буџет е буџет кој е наменет за сите - жени и мажи, девојчиња и момчиња - бидејќи обезбедува родово рамноправна дистрибуција на ресурсите и придонесува за еднакви можности за сите.<sup>145</sup>

Родово одговорно буџетирање (РОБ) е иновативна алатка за јавна политика која го проценува влијанието на политиките и буџетите од родова перспектива и гарантира дека тие не ја продлабочуваат родовата нееднаквост, туку придонесуваат за порамноправно општество на жените и мажите.<sup>146</sup> Таквиот буџет одредува каде потребите на мажите и жените се исти, а каде се разликуваат. Таму каде што се разликуваат, и буџетот ќе се разликува.

Претпоставка за распределба на буџетот е родова анализа, која ги разгледува ефектите од прераспределбата на средствата врз животот на жените и мажите, земајќи го предвид полот, но и другите социо-економски и други

---

145 Достапно на: [oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620429/qt-guide-gender-responsive-budgeting-280218-en.pdf;jsessionid=56C58BF18EDEB5CAE40F?](https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620429/qt-guide-gender-responsive-budgeting-280218-en.pdf;jsessionid=56C58BF18EDEB5CAE40F?)

146 За повеќе информации за родово одговорно буџетирање погледнете кај Божанић Д, Илеш М, Бранковић Ђундић М. [Ка родно одговорном програмском буџету – приручник за увођење родног буџетирања у програмску структуру буџета](#). Покраински секретаријат за економија, вработување и родова еднаквост: Нови Сад, 2015.

важни карактеристики (степен на образование, возраст, здравје, етничка припадност и други) кои ги ставаат личноста и групата во потенцијално нерамноправна положба. На овој начин, нееднаквостите кои произлегуваат како резултат на „родово неутрално“ планирање може да се препознаат и елиминираат во процесот на РОБ.

Родово одговорното буџетирање придонесува за унапредување на родовата еднаквост во военото образование. Родовата анализа на буџетот за воено образование овозможува да се идентификуваат активностите и потребите кои можат да обезбедат рамномерна распределба на средствата за потребите на момчињата и девојчињата, жените и мажите или, каде што е потребно, афирмативни мерки за да се овозможи недоволно застапениот пол, а тоа се жените, да остварат некое од своите права или да ги задоволат своите потреби.

Родово одговорното буџетирање е воведено како принцип во Северна Македонија и Србија, а постои јасно искажана намера да се подготви и воведи РОБ во буџетскиот систем во Црна Гора и Босна и Херцеговина.

Заради спроведување на член 5 од Законот за еднакви можности<sup>147</sup> Во Северна Македонија, Стратегијата за воведување родово одговорно буџетирање во Владата на Република Македонија е подготвена уште во 2012 година<sup>148</sup>. Стратегијата е подготвена од Министерството за труд и социјална политика како дел од проектот на UN Women „Унапредување на родово одговорна политика во југоисточна Европа“. Две години подоцна, беше воведена Методологијата за родово одговорно буџетирање во органите на државната управа<sup>149</sup>. Министерството за одбрана на Северна Македонија активно ја спроведуваше Стратегијата и Методологијата за една избрана програма - програмата Воената академија. Во тој контекст беше донесена

---

147 Во членот 5 од Законот за еднакви можности на жените и мажите на Република Северна Македонија се посочува дека една од основните мерки е систематското вклучување на еднакви можности на жените и мажите во процесот на креирање, спроведување и следење на политиките и буџетите во посебни општествени области, вклучително и извршување на функциите и надлежностите на субјектите од јавниот и приватниот сектор.

148 [mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/strategija\\_budzet\\_mkd.pdf](https://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/strategija_budzet_mkd.pdf)

149 <https://www.mtsp.gov.xn--mk%20%20word%20%20metodologija-6s9rka/>

и родовата-буџетска изјава за периодот 2018-2020 година. Изјавата вклучуваше анализа на родово релевантни прашања во Програмата за ВА, предлог-активности, очекувани резултати и опис на практични чекори за постигнување резултати кои ќе обезбедат подобри можности за жените и мажите (кадетите/ките) во спроведувањето на Програмата и ќе покажат како Постигнувањето на овие резултати ќе помогне за подобрување на еднаквоста, изразена преку излезните показатели и распределбата на буџетски средства.

Со примена на родово одговорно буџетирање, бројот на пријавени девојки е зголемен 20%, задржан е постигнатиот процент на запишување, подобрени се сместувачките капацитети, сензибилизиран е наставниот кадар во Академијата и Центарот за обука на кадети/ки со обука на наставниот кадар и инструкторите/ките во Центарот, а постигната е и еднаква распределба на сите воени родови (без фаворизирање на одреден род), поголема застапеност на родовата тема во образованието во медиумите, вклучување на родовата перспектива при избор на наставниот кадар и порамномерна родова застапеност во работните тела и комисиите на Воената академија.

Владата на Република Србија официјално го воведо РОБ во 2015 година, со усвојување на Законот за буџетски систем<sup>150</sup>, кога промовирањето на родовата еднаквост е признаено како една од буџетските цели (член 4). Новите одредби од тој Закон го воведоа РОБ како обврска при планирањето и извршувањето на буџетот, со што беше најавено негово постепено воведување од 2016 до 2020 година. Измените на Законот за буџетски систем усвоени во декември 2016 година дополнително го подобрија спроведувањето на РОБ, преку воведување задолжително известување за влијанието на буџетските програми врз подобрувањето на родовата еднаквост во Годишниот буџетски извештај (член 79). Освен тоа, информациите за родово одговорните цели и индикатори станаа составен дел од информациите за програмата (член 28).<sup>151</sup> Средствата од буџетските позиции за посебни потреби, образование на жени или мажи беа издвоени и пред воведувањето на родово одговорно

---

150 [Четвртата цел на буџетскиот процес](#) е да се постигне ефикасност на распределбата, што значи распределба на буџетски средства со цел да се подобри родовата еднаквост

151 Родово одговорно буџетирање, Хаџиахметовић А, Ђурић-Кузмановић Т, Клатзер Е, Ристеска М. [Родно одговорно буџетирање – Уџбеник за универзитете](#). Сарајево, 2013. IKD „UNIVERSITY PRESS – MAGISTRAT“, Сарајево, 3013.

буџетирање во 2016 година. Од првата година на упис на жени на Воената академија во 2007 година, како и основање на Медицинскиот факултет на ВМА во 2009 година (на кој 65% од студентите во 2019/20 биле жени, а во следната учебна година дури 68%) обезбедени се сместувачки капацитети за жени и разни финансиски средства за нивните потреби. Исто така, беа издвоени средства за промоција на военото образование, што доведе до зголемен интерес за запишување на лица од двата пола во средните воени училишта, Воената академија и Медицинскиот факултет на Воено-медицинската академија.

Воведувањето на РОБ му овозможи на Универзитетот за одбрана да одвои одредени буџетски средства за да обезбеди подобри сместувачки капацитети за жените и мажите, да го зголеми знаењето и свеста за родовите прашања (обука на кадети и кадетки, заеднички обуки на вработените) како и да планира да одговори на одредени потреби на вработените на Универзитетот за подобрување на знаењата (курсеви), зачувување на здравјето (превентивни прегледи) и наградување на жените кои работат во отежнати услови и потешки физички работи со престој во објекти за одмор.

Црна Гора планира да воведо родово одговорно буџетирање во државата. Со Акцискиот план на нацрт Стратегијата за родова еднаквост на Црна Гора (март 2021 година) се испланирани финансиските трошоци за реализација на Планот, кои индиректно претставуваат родово одговорно буџетирање.

Во Босна и Херцеговина, на иницијатива на Агенцијата за родова еднаквост на БиХ, Министерството за човекови права и бегалци на БиХ и ентитетските родови центри, Министерството за финансии и трезор на БиХ и министерствата за финансии на ентитетите, беше воведена компонента за еднаквост на половите во упатствата за буџетски корисници. Меѓутоа, институциите од секторот безбедност, како и повеќето други институции во БиХ, сè уште не спроведуваат родово одговорно буџетирање. Проблем е непостоењето развиени капацитети и знаења во примената, но и тоа што програмското буџетирање, како неопходен предуслов, не заживеало во целост.<sup>152</sup>

---

<sup>152</sup> Финален извештај за спроведување на Акцискиот план за имплементација на резолуцијата 1325 на ОН „Жените, мирот и безбедноста“ во Босна и Херцеговина 2014-2017 година, Совет на министри, 2018



## **5. БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА – ПРЕГЛЕД НА ПОЈДОВНАТА СОСТОЈБА**

## 5.1. Нормативна рамка

Правната рамка на Босна и Херцеговина ја воспоставува нормативната основа за постигнување родова еднаквост. Родовата еднаквост и забраната за дискриминација, вклучително и забраната за дискриминација врз основа на родова припадност, се загарантирани со Уставот, како највисок правен акт на државата. Уставот на Босна и Херцеговина (Анекс IV на Општиот рамковен договор за мир во Босна и Херцеговина и „Службен весник на БиХ“, бр. 25/2009 - Амандман I) пропишува дека уживањето на правата и слободите им се гарантира на сите лица без дискриминација врз каква било основа како пол, раса, боја на кожа, јазик, вероисповед, политичко или друго мислење, национално и социјално потекло или припадност на национално малцинство, имот, раѓање или друг статус (член 4).

Покрај Уставот, родовата еднаквост е загарантирана со голем број усвоени јавни политики, закони и подзаконски акти кои се усогласени со меѓународната правна рамка која се однесува на родовата еднаквост и забраната за родово базирана дискриминација. Босна и Херцеговина е потписничка на бројни меѓународни конвенции, протоколи и договори кои ги артикулираат принципите на забрана на родова дискриминација.<sup>153</sup> Ја ратификуваше CEDAW, како и Факултативниот протокол од 1999 година<sup>154</sup>, РСБОН 1325, Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство (Истанбулска конвенција), а достигнувањата во остварувањето напредок во однос на целите поставени со Пекиншката декларацијата и Платформата за акција ги претстави во извештајот по повод 25-годишнината од усвојувањето

---

153 Особеноста на правниот систем во поглед на заштитата на човековите права е во тоа што одредени меѓународни инструменти од корпусот на меѓународните човекови права, што ја вклучува и еднаквоста на половите, се дел од Уставот на Босна и Херцеговина и се содржани во Анекс I на Уставот на БиХ.

154 Босна и Херцеговина ја усвои Конвенцијата CEDAW со сукцесијата на 1 септември 1993 година и поднесува периодични извештаи до Комитетот на CEDAW, кој вклучува 23 независни експерти/ки, и ги разгледува извештаите на државите кои пристапиле кон Конвенцијата и дава препораки до државите врз основа на тие извештаи. Во текот на 2019 година, Комитетот на CEDAW го разгледа Шестиот периодичен извештај што го поднесе БиХ. БиХ го потпиша Факултативниот протокол од 1999 година во септември 2000 година, а го ратификуваше во септември 2002 година.

на Пекиншката декларација.<sup>155</sup> Босна и Херцеговина е посветена на остварувањето на Агендата на Обединетите нации за одржлив развој до 2030 година (Агенда 2030) и доставува доброволни извештаи за напредокот во постигнувањето на ЦОР, што вклучува и известување за напредокот во постигнувањето на ЦОР бр. 5 која се однесува на постигнување на родова еднаквост.<sup>156</sup>

Во продолжение на текстот се наведени клучните политики и закони кои се однесуваат на родовата еднаквост во Босна и Херцеговина, потоа нормативната рамка која се однесува на родовата еднаквост во системот на одбраната на Босна и Херцеговина, за на крај да се стави фокус на нормативната рамка која го регулира образованието и обуката во системот на одбраната на Босна и Херцеговина. Меѓународните правни норми кои Босна и Херцеговина ги има вградено во своето законодавство, како и домашните политики и закони поврзани со родовата еднаквост и забраната на дискриминација се исто така релевантни и во областа на военото образование и обука.

### 5.1.1. Јавни политики и општи нормативни акти кои ја регулираат родовата еднаквост<sup>157</sup>

Во 2018 година, Босна и Херцеговина го усвои **Третиот родов акциски план на БиХ - ГАП за периодот 2018-2022 година** („Службен весник на БиХ“, бр. 89/18). Претходните акциски планови беа успешно спроведени во периодот 2013-2017 година и во периодот 2006-2011 година. Во *Родовиот акциски план*

---

155 Пекиншката декларација и Платформата за акција, усвоени на четвртата светска конференција на ОН за жените во септември 1995 година, предлагаат конкретни цели што треба да се преземат за да се постигне еднаквост на половите. Со потпишувањето на овие документи, БиХ се обврза да донесе национален план за подобрување на положбата на жените (Родов акциски план - ГАП). [Извештајот по повод 25-годишнината од усвојувањето на Пекиншката декларација и Платформата за акција што го поднесе БиХ е](#)

156 Во ова поглавје се наведуваат само клучните стратегии и закони кои се однесуваат на еднаквоста на половите. Постојат голем број меѓународни правни документи на чија примена БиХ се обврза како членка на ОН, и како држава која е во процес на пристапување во ЕУ и работи во правец на добивање статус на земја кандидатка. Сите правни инструменти се наведени во Анексот на Уставот на БиХ.

157 Во овој дел од текстот е даден редуциран список на јавни политики и закони, кои содржат насоки и обврски во областа на родовата еднаквост, а особено во областа на еднаквоста во сферата на образованието и обуката.

(ГАП) за периодот 2018-2022 се утврдени целите, програмите и мерките за постигнување еднаквост на половите во сите области од општествениот живот и работата, во јавната и приватната сфера. Во овој стратешки документ се дадени насоки за изработка на оперативните планови на институциите на сите нивоа на организација на власта во БиХ. Во него се утврдени приоритетните и трансверзалните области, како и областите поврзани со зајакнувањето на системите, механизмите и инструментите за постигнување еднаквост на половите, како и за зајакнување на соработката и партнерствата. На овој начин појасно се дефинираат обврските на институционалните механизми за еднаквост на половите, како и обврските и одговорностите на ресорните министерства во секоја приоритетна област.<sup>158</sup>

Стратешката цел на ГАП бр. 1, точка 1.4. се однесува на областите на образованието, науката, културата и спортот. Во процената на состојбата се наведува дека нема дискриминација врз основа на пол во однос на законските прописи, но се наведува и дека сè уште „се ограничени можностите за напредување на девојките и жените и пристапот до позиции за кои се потребни високи квалификации, пред сè поради стереотипите кои се однесуваат на машки/женски занимања и прашањата за усогласување на професионалниот и семејниот живот“, како и дека „учебниците во Босна и Херцеговина сè уште содржат родови стереотипи за мажите, жените и нивните општествени улоги“. Идентификувани се низа мерки за постигнување еднаквост на половите во дадената област, а првата од наведените мерки е „идентификување на приоритетни закони, стратегии, акциски планови, програми и други акти од областа на образованието, науката, културата и спортот, со цел на воведување и спроведување на меѓународни и домашни стандарди за еднаквост на половите во овие области“. Точката 1.7 - „Род и безбедност“ се однесува на процена на состојбите во однос на спроведувањето на РСБОН 1325 и пропишува мерки за натамошно подобрување на состојбата во периодот 2018-2022 година, а првата од низата релевантни мерки се однесува на „идентификување на приоритетни закони, стратегии, акциски планови, програми и други акти во областа на одбраната и безбедноста, со цел на воведување и спроведување

---

158 Регионален прирачник за спречување и одговор на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во Министерствата за одбрана и Вооружените сили на земјите од Западен Балкан. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

на меѓународни и домашни стандарди за еднаквост на половите во овие области“.

Советот на министри на Босна и Херцеговина го усвои **Третиот акциски план за спроведување на РСБОН 1325 „Жени, мир и безбедност“ во Босна и Херцеговина за периодот 2018-2022 година - АП** (Службен весник на БиХ, бр. 1/2019; АП РСБОН 1325)<sup>159</sup>. Претходно успешно беа реализирани акциските планови за периодот 2010-2013 година и за периодот 2014-2017 година.<sup>160</sup> При спроведувањето на вториот АП, повеќето од надлежните институции го усвоија принципот сите закони, подзаконски акти, стратегии, политики и програми од нивна надлежност да се усогласат со домашните и меѓународните стандарди за еднаквост на половите. Третиот Акциски план содржи три стратешки цели, во чии рамки се утврдени среднорочните цели, очекуваните резултати и активностите. Клучниот институционален механизам за следење на спроведувањето на акциските планови за спроведување на РСБОН 1325 е *Координативниот одбор за надзор над спроведувањето на Акцискиот план за имплементација на РСБОН 1325 на ОН во Босна и Херцеговина за периодот 2018-2022 година*. Ова тело е формирано со одлука на Советот на министри на БиХ од август 2019 година и во него е застапено, меѓу другите државни институции, и Министерството за одбрана („Службен весник на БиХ“, бр. 60/2019).<sup>161</sup> Важно е да се напомене дека Министерството за одбрана на БиХ во 2011 год. донесе Одлука со која ги задолжи сите организациски единици да ги спроведат мерките од АП за

---

159 Генералниот секретар на ОН донесе директива (S/PRST/2008/39) во октомври 2008 год. за спроведување и известување за примената на РСБОН 1325, со која државите се обврзуваат да подготват акциски планови за примена на РСБОН 1325.

160 БиХ го подготви [Завршниот извештај](#) за примената на РСБОН 1325 за периодот 2014-2017 година, во кој се наведени низа достигнувања, меѓу другото, и во областа на вклучување на обуки за родова еднаквост во редовните програми за обука во секторот на одбраната и безбедноста, со напомена дека е потребно институциите да вложат повеќе напори за унапредување и зголемување на учеството на жените во стручното усовршување. Во Завршниот извештај, исто така, се наведува: „Зголемувањето на учеството на жените во секторите на одбраната и безбедноста, вклучително и учеството во одлучувањето, претставува долгорочен процес. Поради спецификите на овие сектори во кои мажите традиционално имаат подоминантна улога и застапеност, не може да се очекува брз напредок. Потребно е континуирано да се работи на обезбедување на предуслови за да се постигне еднаква застапеност во согласност со Законот за еднаквост на половите на БиХ“.

161 *Регионален прирачник за спречување и одговор на родова базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во Министерствата за одбрана и Вооружените сили на земјите од Западен Балкан*. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

спроведување на РСБОН 1325.<sup>162</sup>

**Законот за еднаквост на половите** („Службен весник на БиХ“ бр. 16/2003) беше усвоен на седницата на Парламентарното собрание на БиХ во 2003 година. Ова е системски закон кој има за цел постигнување еднаквост на половите во БиХ. Законот ја регулира, промовира и штити еднаквоста на половите и гарантира еднакви можности на сите граѓанки и граѓани и забранува дискриминација врз основа на пол. Со измените и дополнувањата на Законот за еднаквост на половите на Босна и Херцеговина („Службен весник на БиХ“ бр. 102/09) одредбите од Законот за еднаквост на половите на Босна и Херцеговина се рedefинирани и усогласени со меѓународните стандарди и директиви во оваа област, со цел на поефикасна примена на законот во пракса. Пречистениот интегрален текст е утврден во март 2010 година, со утврден рок од шест месеци за усогласување со одредбите на законот.

Четвртиот дел од Законот за еднаквост на половите се однесува на образованието. Во член 10 се наведува еднаквото право на пристап до образование без разлика на полот и се забранува дискриминација врз основа на пол во сите ситуации, од условите за прием до условите за градење кариера, професионален развој и стекнување дипломи. Во член 11 е пропишана обврската на надлежните органи, образовните институции и други правни субјекти да обезбедат дека плановите, програмите и методологиите обезбедуваат воспоставување на образовен систем кој ќе „гарантира елиминација на наставните програми кои содржат стереотипни општествени улоги на мажите и жените, што доведува до дискриминација и нееднаквост на половите“. Во членот 11 исто така е утврдено дека содржините што ја промовираат еднаквоста на половите треба да бидат составен дел на наставната програма за сите степени на образование.

---

162 Како што е наведено во Завршниот извештај за примената на РСБОН 1325 за периодот 2014-2017 година, БиХ се смета за пример за добра пракса. Имено, на Академијата за национални акциски планови (НАП академијата) одржана во Вашингтон, на Универзитетот Џорџтаун (2014), како и на НАП академијата во Виена (2016 година), на кои учествуваа над 20 земји, БиХ беше истакната како пример за добра пракса во подготовката на АП за имплементација на РСБОН 1325. Во 2016 и 2017 година, Агенцијата за еднаквост на половите, на покана на владите на Финска, Молдавија и Албанија, директно учествуваше во подготовката на националните акциски планови на овие земји.

Законот за еднаквост на половите ги обврзува сите државни органи на сите нивоа на власта да обезбедат и промовираат рамноправна застапеност на половите во управувањето, процесот на одлучување и претставувањето.<sup>163</sup> Овој закон ја пропишува обврската на извршните и управните органи на сите нивоа да воспостават институционални механизми за еднаквост на половите.<sup>164</sup>

**Законот за забрана на дискриминација** (Службен весник на БиХ 59/09) и **Законот за изменување и дополнување на Законот за забрана на дискриминација** (Службен весник на БиХ 66/16) воспоставија правен механизам за спречување на дискриминација, кој содржи сеопфатни антидискриминациски норми и претставува општа рамка за заштита на човековите права. Во членот 2 од Законот, меѓу другото, се наведува забраната за дискриминација врз основа на пол и се пропишува дека „забраната за дискриминација се применува на сите јавни тела и на сите физички или правни лица и во јавниот и во приватниот сектор, во сите области, како што се особено: вработување, членство во професионални здруженија, образование, обука“, итн.<sup>165</sup>

## 5.1.2. Нормативни акти кои ги уредуваат военото образование и обука

**Законот за одбрана на БиХ** ги дефинира надлежностите на командантот на Командата за поддршка на ВС на БиХ, кои имаат влијание врз функционирањето на воено-образовниот систем, а меѓу другите надлежности, одговара и за:

- Обезбедување поддршка на Оперативната команда на Вооружените сили по наредба на началникот на Заедничкиот штаб;
- Утврдување на потребите за обука на Вооружените сили, изготвување

---

163 Повеќе информации на веб-страницата на Агенцијата за еднаквост на половите: [Закон за еднаквоста на половите во БиХ и АРС на БиХ](#)

164 За повеќе информации за институционалните механизми за спроведување на родовата еднаквост и спречување на родово базирана дискриминација во Босна и Херцеговина, видете го *Регионалниот прирачник за спречување и одговор на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во Министерствата за одбрана и Вооружените сили на земјите од Западен Балкан*. SEESAC. Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021, Поглавје 2.6.

165 Достапно на: [www.mhrr.gov.ba/PDF/LjudskaPrava/default.aspx?id=726&langTag=bs-BA](http://www.mhrr.gov.ba/PDF/LjudskaPrava/default.aspx?id=726&langTag=bs-BA)

на Нацрт-доктрината за обука и организирање спроведување на индивидуална обука<sup>166</sup>.

**Политиката за обука и воено образование на Вооружените сили на Босна и Херцеговина** ги заменува сите претходно воспоставени документи кои ги опфаќаат елементите на политиката за обука и воено образование, како и Насоките за обука на вооружените сили на Босна и Херцеговина. Политиката е основен документ на Системот за управување со обука на Вооружените сили на Босна и Херцеговина.

Заедничкиот штаб на Вооружените сили на Босна и Херцеговина развива Систем за управување со обука и воена едукација на Вооружените сили на Босна и Херцеговина, кој треба да:

- Обезбеди поддршка за обука во центрите за основна и борбена обука, борбени симулации, професионален развој, операции за поддршка на мирот, локални области за обука и за време на вежби, распоредувања и операции на вооружените сили на Босна и Херцеговина,
- Обезбеди најдобра комбинација на интегрирани ресурси за обука, вклучувајќи полигони за боево стрелање, подрачја за маневрирање, симулации, помагала и уреди,
- Обезбеди доктринарни публикации за обука и воена едукација кои ќе дадат насоки за командниот персонал во процесот на развивање програми за обука,
- Обезбеди примена на нови технологии и други достапни можности во планирањето и спроведувањето на обуката,
- Пропишува ограничувања за обука со цел да се почитува безбедносниот аспект, да се заштити животната средина и да се заштеди на трошоците за обука,
- Обезбеди систем кој му овозможува на командниот персонал да ја утврди постигнатата подготвеност на сите нивоа по реализацијата на обуката,
- Обезбеди примена на стандардите на НАТО и компатибилна програма со НАТО за обука за професионален развој на офицери, подофицери и војници на сите нивоа.

---

<sup>166</sup> Во овој контекст под поимот индивидуална обука се смета институционалната обука која се изведува во еден од центрите на институционалната обука на ЗОИД, како и обуката што се изведува во други единици и команди на ВС под надзор на ЗОИД.

Системот за управување со обука и воена едукација е составен од:

- планирање на обука и воена едукација,
- конституирање и управување со капацитети за реализација на обука и воена едукација,
- спроведување обуки и воена едукација,
- стандардизација на обуки и воена едукација,
- анализа, евалуација и известување за резултатите од обуката и воената едукација.

**Правилникот за едукација и усовршување на ПВЛ<sup>167</sup>** ја регулира обуката и усовршувањето на професионалните воени лица, видовите на образование и усовршување, идентификацијата и планирањето на потребите за обука и усовршување, процедурите за избор и упатување кандидати, известување и евиденција, надлежностите и одговорностите и стручното образование на професионалните воени лица.

**Правилникот за професионален развој и управување со кариерата на ПВЛ во МО и ВС на БиХ<sup>168</sup>** го дефинира образованието и усовршувањето преку:

- Едукација и усовршување на офицерите се состои од кариерно, функционално, специјалистичко и општо образование, согласно Правилникот за образование, стручна наобразба и усовршување за потребите на Министерството за одбрана и вооружените сили на Босна и Херцеговина. (Видовите образование и усовршување на офицери од одредени кариерни групи се дефинирани со прописите од член 32 од Правилникот за системот на класификација на воени лица во МО на БиХ и ВС на БиХ.)
- Едукација и усовршување на подофицерите се состои од кариерно, функционално, специјалистичко, јазично и општо образование. (Видовите образование и усовршување на подофицери од одредени кариерни групи се дефинирани со Наредбата за утврдување на видовите и степените на воена и цивилна наобразба и едукација на активниот воен персонал во МО и ВС на БиХ.)

---

<sup>167</sup> Министерство за одбрана на БиХ, Правилник за образование и усовршување на професионални воени лица, 2019 г.

<sup>168</sup> Министерство за одбрана на БиХ, Правила за професионален развој и управување со кариерата на активни воени лица во Министерството за одбрана и Вооружените сили на БиХ, 2016 година.

**Правилникот за системот на класификација на воените лица во МО и ВС на БиХ ги дефинира:<sup>169</sup>**

I. Образованието, како фактор во класификацијата на воените лица, е соодветна школска подготовка регулирана со закон и прописи кои ја уредуваат областа на образованието.

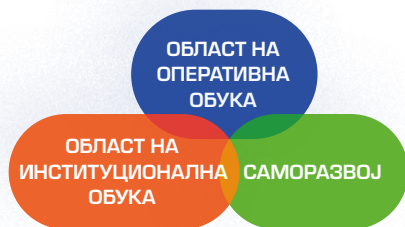
Има три форми на образование:

- цивилно образование во образовните установи во согласност со закон и прописи,
- воено образование во согласност со договори, закони и прописи и
- усовршување.

II. Обуката, како фактор за класификација на воените лица, е воена или цивилна обука во одредена област.

Обуката од овој член се зема предвид кога е спроведена од институции или установи во согласност со закон и прописи, а за истата е издаден соодветен документ со кој се потврдува успешното завршување на обуката.

**Доктрината за обуки на ВС на БиХ** е препознаена како основен документ на ниво на ВС на БиХ што воспоставува систем за управување со обуката во ВС на БиХ и ја дефинира обуката низ три области: институционална, оперативна и областа на само развојот.



Области на воена обука во ВС на БиХ

<sup>169</sup> Министерство за одбрана на БиХ, Правилник за системот на класификација на воени лица во Министерството за одбрана и вооружените сили на БиХ, 2019 година.

Областа на институционална обука е областа опфатена со спроведувањето на Директивата. Доктрината за обука за институционална обука го дефинира следново:

Областа на институционална обука и едукација на ВС на БиХ, која првенствено вклучува центри за обука кои обезбедуваат основна обука, а потоа обезбедуваат професионално воено образование за војниците, лидерите и цивилите кои служат во вооружените сили.

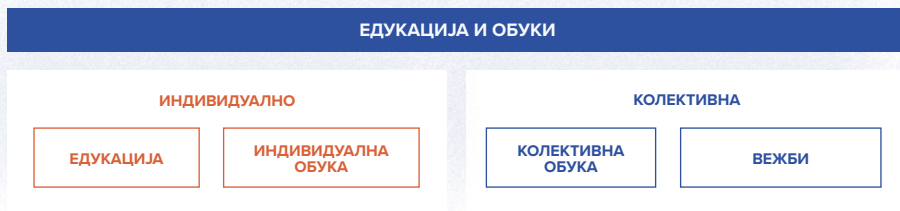
Областа на институционална обука го опфаќа институционалниот систем на обука и наобразба, кој првенствено ги вклучува центрите за обука и едукација на Командата за обука и доктрина.

Областа на институционална обука се состои од четири главни компоненти:

- А** Основна војничка обука;
- Б** Кариерно усовршување;
- В** Функционална обука;
- Г** Поддршка за обука во единиците.

Областа на институционална обука, по барање и достапност, обезбедува ресурси за обука што им помага на командантите и другите лидери во обуката на своите единици. Овие средства го вклучуваат следново: стратегии за обука на комбинирани родови, пакети за поддршка за обука, мобилни тимови за обука, курсеви за локација на единици и курсеви во облик на напредно дистрибуирано учење.

**Директивата на НАТО Bi-SC 075-007** го дефинира спектарот на обуките преку едукација и обука како што е прикажано на слика.



НАТО спектар на обуки

Претходните закони и подзаконски акти дефинираат категории и поткатегории на воена обука со одредени концептуални разлики.

Со цел приближување на категориите и поткатегиите на воена обука на ВС на БиХ со поделбата на обуката во НАТО, на слика 3 е прикажана поделбата на воената обука во ВС на БиХ, со почитување и комбинирање на актуелните закони и подзаконски акти.

Упатството се однесува исклучиво на областа на индивидуална институционална обука, без разлика на поткатегијата на институционална обука. Поради различните дефиниции на поими употребени во овие упатства, изразот институционална обука ќе се применува без оглед дали се работи за стручна наобразба, усовршување или индивидуална институционална обука (Е&ИТ).

Областа на оперативна колективна обука е подетално дефинирана со доктриналната публикација Обука во ВС на БиХ и Вежби во ВС. Родовата перспектива е вклучена во воените вежби преку вежбата Динамички одговор 22-05.



Поделба на воената обука во ВС на БиХ

## 5.2. Процес на буџетирање за воено образование и обуки

Согласно членовите 13 и 15 од Законот за одбрана на Босна и Херцеговина („Службен весник на БиХ“, бр. 88/05), членовите 5 и 6 од Законот за финансирање на институциите на Босна и Херцеговина, „Службен весник на БиХ“, бр.61/04, 49/09, 42/12, 87/12 и 32/13), Концептот и постапката на СППБИ на МО на БиХ, бр.12-16-1-5836/08 од 21 октомври 2008 година, министерот за одбрана на БиХ донесува Насоки за подготовка и изготвување на буџетското барање.

Така, со Упатството за подготовка и изработка на буџетско барање за 2022 година на МО на БиХ број: 12-16-1-1603-1/21 од 16.6.2021 година беше свртено внимание, во согласност со планираните проекти, посебно да се изразат проекти од областа на родовата еднаквост и, каде што е можно, да се прикажат проекции на трошоците од кои е видлива застапеноста на родовата еднаквост на проектите и активностите (родово сензитивно буџетирање).

Во оваа насока, ВС на БиХ досега немале проекти од областа на родовата еднаквост, ниту пак посебно прикажувале проекции за трошоците за истите преку програми во надлежност на ВС на БиХ.

Во моментов, Буџетот на МО и ВС на БиХ има четири програми кои се натпреваруваат за средства и чија намера е да ги направат ВС на БиХ способни за мисијата. Ова се следниве програми:

1. **„Воена одбрана“** (во надлежност на ВС на БиХ)
2. **„Операции за колективна безбедност“** (во надлежност на ВС на БиХ)
3. **„Меѓународна соработка“** (во надлежност на МО на БиХ)
4. **„Администрација“** (во надлежност на МО на БиХ)

Факт е дека родово одговорното буџетирање (РОБ) во моментов не се применува во ВС на БиХ, поради непостоење на родово одговорен буџетски документ кој би обезбедил детални насоки за истото, но со дополнителни напори и стручна помош можно е тоа да се развие преку постојните програми во надлежност на ВС на БиХ, со тоа што е потребно пред сè да се создадат

предуслови и да се извршат анализи поврзани со показателите за родова застапеност за сите активности при планирањето на буџетските средства.

### **Ресурси за спроведување на активности за Е&ИТ**

- а. Планирањето ресурси за спроведување на активностите за Е&ИТ е одговорност на КОИД и неговите центри за спроведување институционална обука.

Сите потреби за имплементација на Е&ИТ се изразени преку планот за потреби, а тој се базира на информации собрани од:

1. Планот за институционална обука,
  2. Распоред на институционална обука,
  3. Документи за контрола на курсот (CCD III) за секој курс.
- б. Пред изработката на годишниот план за потребите на ВС на БиХ и нивните подредени команди и единици, планските елементи на ЗУП/ЗП на ВС на БиХ ќе ги обезбедат потребните влезови поврзани со идните потреби за активности за Е&ИТ, со цел да се избегнат непланско спроведување активности за Е&ИТ и сите потреби навремено да се бараат преку Планот за потреби за обука.
- в. Преку системот на логистичка поддршка, организациските единици на ВС на БиХ ќе ги обезбедат потребните ресурси и ќе достават информации за нивно обезбедување до ЗОИД или неговите центри одговорни за спроведување на активностите за Е&ИТ, најдоцна шест недели пред почетокот на активностите, за целосната активност.
- г. Доколку центарот надлежен за спроведување на одобрената институционална обука не добие потврда за обезбедување на потребните ресурси за активност, предлага да се продолжи периодот на реализација, или доколку е можно, предлага нејзино неспроведување.
- д. Во случај на вонредни потреби за институционална обука или во случај кога институционалните центри за обука немаат навремени информации потребни за планирање на потребите, ресурсите ќе се обезбедат според нивото кое наредило спроведување на институционалната обука со прераспоредување, обезбедување резерви или на друг начин.

### 5.3. Процедури за подготовка, изменување и ажурирање на наставните содржини во военото образование и обука

Во однос на процедурите за подготовка, изменување или ажурирање на наставните содржини во военото образование, ВС на БиХ ја спроведуваат Директивата на НАТО 75-7 „BISC Directive for Education and Individual Training“ (Директива на стратешките команди на НАТО за едукација и индивидуална обука), која јасно ги дефинира процеси на развој на новите и ажурирање на веќе постојните обуки на професионалните воени лица во ВС на БиХ. Директивата се заснова на моделот на НАТО SAT (анг. SAT-системски пристап на обука), кој дава насоки за анализа, дизајн, развој, оценување и вреднување на курсевите за професионален развој. Командата за обука и доктрини на ВС на БиХ е фокусна точка за развивање или ажурирање на Плановите и програмите на сите институционални обуки во ВС на БиХ. Можните потреби за измени и дополнувања на плановите и програмите за обука, вклучително и обука за родова еднаквост и сродни теми, предлагачите треба да ги достават навремено (најдоцна 6 месеци пред курсот) до КОИД на пропишаните обрасци. КОИД ќе ги разгледа предлозите и ќе ги вклучи во ажурираниот план и програма за обука, доколку тоа е целисходно и оправдано. Сите планови и програми за институционална едукација одобрени од командантот на КП ВС на БиХ.

**Начелно, плановите и насоките за обука во ВС на БиХ се изработуваат според следново:**

- ЗШ на ВС на БиХ издава годишни Насоки за обука на Началникот на ЗШ на ВС на БиХ, Тригодишен главен план за обука и годишен Календар на главните настани за обука
- ОК и КП на ВС на БиХ им издаваат на подредените команди годишни упатства и годишен план за обука со календар на главните настани за обука
- Единиците на ниво на бригада им издаваат на подредените годишни упатства за обука и годишен план за обуки со календар на главните настани за обука
- Баталјоните изготвуваат Насоки и квартален план за обука
- Четите прават неделни планови за обука.

Имајќи ги предвид референците дефинирани со законската и доктринарната рамка, Тимот за интегрирање на родовата еднаквост во обуката и воените вежби на ВС на БиХ, користејќи го Прирачникот за род и родови прашања<sup>170</sup>, како референтен материјал во смисла на разбирање на истиот како Програма за обуки за содржини за родова еднаквост, пристапи кон изработка на Предлог за спроведување и стандардизација на обуки од областа на родовата еднаквост на сите нивоа на команда и контрола во МО на БиХ и ВС на БиХ.<sup>171</sup>

Во согласност со доктрината за обука на ВС на БиХ, која вели дека војниците и цивилните лица кои служат во ВС на БиХ започнуваат со обука на денот на стапувањето во ВС на БиХ и дека таа трае до нивното пензионирање или завршување на воената служба и се одвива во сите три области: институционална обука, оперативна обука и само-развој, предлогот на тимот беше замислен во согласност со прилозите на извештајот.

Со Програмата за интеграција на родовата еднаквост во обуката и воените вежби на ВС на БиХ - Институционална обука, се дефинираат содржините за родовата еднаквост, кои од 01.01.2022 година се интегрирани во плановите и програмите за институционална обука што се спроведува на ниво на МО на БиХ и ВС на БиХ.

---

170 Прирачникот за род и родови прашања е ажуриран на крајот на 2021 година.

171 По одржаната Конференција за обука на ВС на БиХ во 2021 година, Предлогот стана Програма за обука за интегрирање на родовата еднаквост во обуката и вежбите на ВС на БиХ.

Во табелата е даден збиен преглед на бројот на теми и наставни часови кои ќе бидат обработени со припадниците/чките на ВС на БиХ во текот на институционалната обука.

| РЕКАПИТУЛАЦИЈА НА ИНСТИТУЦИОНАЛНИТЕ ОБУКИ |                                                  |            |    |                       |            |    |                       |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------|----|-----------------------|------------|----|-----------------------|
| Р/Б                                       | КАТЕГОРИЈА                                       | МОМЕНТАЛНО | НС | ЗНАЕЊЕ<br>(Предавање) | ПРЕДЛОГ    | НС | ЗНАЕЊЕ<br>(Предавање) |
| 1                                         | Граѓански лица,<br>војници, подофици,<br>официри | 39 курсеви | 60 |                       | 39 курсеви | 90 |                       |
| Σ                                         | ВКУПНО:                                          |            | 60 |                       |            | 90 |                       |

Следната табела го прикажува бројот на часови поврзани со родовата еднаквост, според видот на институционална обука што државните службеници и вработените во МО и лицата на служба во ВС на БиХ ќе ги посетуваат во текот на целата кариера.

| Род и родова еднаквост – ИНСТИТУЦИОНАЛНА ОБУКА – број на НС во тек на кариерата |                                                       |                           |                   |                    |                     |                |         |                                     |                     |         |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------|--------------------|---------------------|----------------|---------|-------------------------------------|---------------------|---------|
| Р/Б                                                                             | КАТЕГОРИЈА                                            | ОСНОВНА<br>ВОЕНА<br>ОБУКА | КАРИЕРНА<br>ОБУКА | ФУНКЦИОНА<br>ОБУКА | СПЕЦИЈАЛИ.<br>ОБУКА | ДРУГИ<br>ОБУКИ | ВКУПНО: | КУРСЕВИ ОД<br>ШИРОК<br>СИГУР. СПЕК. | ОБУКА ПРЕД<br>ЦООПМ | ВКУПНО: |
| 1                                                                               | граѓански лица                                        | /                         | /                 | /                  | /                   | /              | 0       | 27                                  | /                   | 27      |
| 2                                                                               | војници                                               | 3                         | /                 | /                  | /                   | /              | 3       | /                                   | /                   | 3       |
| 3                                                                               | подофици                                              | 2                         | 3                 | 3                  | /                   | 3              | 11      | 27                                  | 22                  | 60      |
| 4                                                                               | официри                                               | 5                         | 6                 | 3                  | 1                   | 9              | 24      | 27                                  | 22                  | 73      |
| 5                                                                               | подофици<br>и официри од<br>специјалистички<br>служби | 3                         | 6                 | 3                  | 1                   | 9              | 22      | 27                                  | 22                  | 71      |
| Σ                                                                               | ВКУПНО:                                               | 13                        | 15                | 9                  | 2                   | 21             | 60      |                                     |                     |         |

Со Програмата за интеграција на родовата еднаквост во обуката и воените вежби на ВС на БиХ - Оперативна обука, се дефинираат содржините за родова еднаквост, кои од 01.01.2022 година се интегрирани во документите со кои се уредува системот за управување со обука на ВС на БиХ. Во табелата е даден преглед на бројот на теми и наставни часови кои ќе бидат обработени со припадниците на ВС на БиХ на стратешко, оперативно и тактичко ниво.

# РЕКАПИТУЛАЦИЈА НА ОПЕРАТИВНИТЕ ОБУКИ

| Р/Б | КАТЕГОРИЈА                                            | МОМЕНТАЛНО                                                                                                                               | НС | ЗНАЕЊЕ<br>(Предавање) | ПРЕДЛОГ | НС | ЗНАЕЊЕ<br>(Предавање) |
|-----|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------|---------|----|-----------------------|
| 1   | Граѓански<br>лица, војници,<br>подофицири,<br>официри | Обука реализирана врз основа на наредба на Командантот, по препорака на контакт лицето за родова еднаквост (истата не е стандардизирана) |    |                       | 27 тема | 45 |                       |
| Σ   | ВКУПНО:                                               |                                                                                                                                          |    |                       |         | 45 |                       |

На крајот следува и табела во која е даден збирен приказ на бројот на часови што припадниците/ките на ВС на БиХ ќе ги посетуваат во текот на кариерата, а во врска со содржините за родова еднаквост во обуките и воените вежби на ВС на БиХ. Предлогот се однесува на сите припадници/чки на ВС на БиХ.

## Род и родова еднаквост – ОБУКА ВО ТЕК НА КАРИЕРАТА

| Р/Б | КАТЕГОРИЈА                                      | ОСНОВНА<br>ВОЕНА<br>ОБУКА | КАРИЕР.<br>ОБУКА | ФУНКЦ.<br>ОБУКА | СПЕЦИЈ.<br>ОБУКА | ДРУГИ<br>ОБУКИ | ВКУПНО:<br>(ИНСТИТУ.<br>ОБУКА) | ОПЕРАТ.<br>ОБУКА | ВКУПНО:<br>(ИНСТИТ.<br>+ ОПЕРАТ.) | ОСТАНАТО                                 |                        | ВКУПНО:<br>(ИНСТИТУ.<br>+ ОПЕРАТ. +<br>ОСТАЛО) |
|-----|-------------------------------------------------|---------------------------|------------------|-----------------|------------------|----------------|--------------------------------|------------------|-----------------------------------|------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------|
|     |                                                 |                           |                  |                 |                  |                |                                |                  |                                   | КУРСЕВИ<br>ОД ШИР.<br>СИГУРН.<br>СПЕКТАР | ОБУКА<br>ПРЕД<br>СООРМ |                                                |
| 1   | граѓански лица                                  | /                         | /                | /               | /                | /              | 0                              | 45               | 45                                | 27                                       | /                      | 72                                             |
| 2   | војници                                         | 3                         | /                | /               | /                | /              | 3                              | 45               | 48                                | /                                        | /                      | 48                                             |
| 3   | подофицири                                      | 2                         | 3                | 3               | /                | 3              | 11                             | 45               | 59                                | 27                                       | 22                     | 108                                            |
| 4   | официри                                         | 5                         | 6                | 3               | 1                | 9              | 24                             | 45               | 78                                | 27                                       | 22                     | 127                                            |
| 5   | подофицири<br>и официри од<br>специјални служби | 3                         | 6                | 3               | 1                | 9              | 22                             | 45               | 76                                | 27                                       | 22                     | 125                                            |

## **5.4. Оддели и служби кои се занимаваат со родова еднаквост**

Во внатрешната организација на МО и ВС на БиХ нема оддели и служби чија основна надлежност е родовата еднаквост. Меѓутоа, во вооружените сили на Босна и Херцеговина, во Канцеларијата за поддршка на началникот на Здружениот штаб на Вооружените сили на Босна и Херцеговина, на почетокот на 2020 година беше формирана позиција за обука: советник на НЗШ за родова еднаквост.

Со овие задачи, од аспект на ОЈ во МО на БиХ, првенствено се занимаваат Секторот за управување со персоналот на МО на БиХ и Генералниот инспекторат на МО на БиХ, како и именувани лица во МО на БиХ и ВС на БиХ.

Примарната одговорност на советникот на НЗШ за родова еднаквост во ВС на БиХ е да дава насоки и совети на Началникот на ЗПВСБиХ за тоа како да се интегрира родовата еднаквост во операциите и мисиите, анализата на кризи и конфликти, концепти, доктрина, постапките за тоа образованието и обуката, особено во однос на почитувањето и спроведувањето на РСБОН 1325 на Советот за безбедност на Обединетите нации и сродните резолуции за еднаквост, мир и безбедност. Само некои од другите должности и одговорности се да се обезбедат анализи и стратешки совети на НЗПВСБиХ за унапредување на родовата еднаквост, да покренат актуелни родови прашања и можности за вклучување на жените ПВЛ во активностите за обука и операциите на вооружените сили на БиХ. . Исто така, има координативна улога како поддршка на НЗПВСБиХ, во развојот и спроведувањето на програми за поддршка на меѓународните и националните обврски за родова еднаквост во вооружените сили на БиХ. Со поддршка на лицата за контакт за родова еднаквост и родови инструктори, работи на подобрување на внатрешните способности во сеопфатното вклучување на родовата еднаквост во ВСБиХ.

Во суштина, концептот на работа на полето на родовата еднаквост се провлекува во ОЈ на МО на БиХ и ВС на БиХ на начин што постои формациско место на советник/чка за родова еднаквост, но и контакт лица за родови прашања на сите нивоа.

Во ВС на БиХ се назначени лица за контакт за родови прашања низ структурата на ВС на БиХ до ниво на баталјони, односно единици на баталјони или повисок ранг, чија задача е да им дадат поддршка на претпоставените офицери во следењето, анализа на состојбата, известувањето и предлагањето активности за подобрување на родовата еднаквост. Вкупниот број на овие лица е 138.

Воедно се назначени заменици/и лица за контакт (по двајца заменици), кои лицето за контакт ги информира за сите важни работи од областа на родовата еднаквост и со кои соработува за прашања за кои е надлежен, со цел да обезбеди континуитет во работата.

Активностите поврзани со родовата еднаквост ги вршат сите лица назначени за родови прашања во рамките на нивните редовни задачи, а самите тие активности не се планирани ниту со систематизацијата на МО, ниту со книгите на лични формации. Со одлуката се регулира извршувањето на задачите во МО на БиХ, а со Стандардните оперативни процедури за контакт-лицата за прашања на родовата еднаквост назначени во ВС на БиХ, се регулира, покрај редовните обврски, да вршат и задачи поврзани со родовата еднаквост. МО планира да подготви нов Правилник за внатрешна организација и систематизација, со кој во описот на работното место ќе се предвиди и обврската за спроведување на работи во областа на родовата еднаквост.

#### ПРИМЕР ЗА ДОБРА ПРАКСА

Воспоставување на Мрежа на лица за контакт за родова еднаквост во ВС на БиХ, која ја интензивира промоцијата и спроведувањето на РСБОН 1325 во ВС на БиХ, започна во 2013 година во рамки на редовната соработка со штабот на НАТО во Сараево. Преку низа одржани работилници беше воспоставена Мрежа на лица за контакт и, меѓу другото, беше утврдена потребата од изработка на СОП за лицата за контакт за родови прашања. Основата за изработката на овој СОП беше Би-стратешката директива на

НАТО за интеграција на РСБОН 1325 и родовите перспективи во командната структура на НАТО од 2012 година, што во тоа време претставуваше најдобар пример за дефинирање на обврските на советниците/чките и лицата за контакт за родови прашања.

Изработката на СОП и воспоставувањето на Мрежата е навистина огромен успех на ВС на БиХ, имајќи предвид дека ова беше првата мрежа од ваков вид основана во рамките на воените и другите безбедносни институции во БиХ и во регионот. Во прилог на овој факт зборува и работилницата организирана во 2015 година со цел да се пренесат искуствата на лицата за контакт на ВС на БиХ до Министерството за безбедност на БиХ со цел да се воспостави слична мрежа во рамките на Министерството за безбедност и соодветните безбедносни агенции на ниво на БиХ. Исто така, обврските наведени како пример за промовирање на РСБОН 1325 во ВС во рамките на Мрежата на началници на штабови вклучуваат формирање на токму вакви мрежи, што е пример за добра пракса на ВС на БиХ кој очигледно е забележан во меѓународен контекст.

Стандардните оперативни процедури за родова еднаквост во ВС на БиХ беа донесени во 2018 година. СОП ги утврдува надлежностите и одговорностите на ЗШ на ВС, Оперативните команди на ВС на БиХ, Командата за поддршка на ВС на БиХ и бригадите, единиците на ниво на бригада и единиците на ниво на баталјон.

Покрај обврската за обука и советување, СОП содржат и одредба дека лицата за контакт го информираат началникот или командантот за „можно прекршување на прописите од областа на родовата еднаквост“ и дека „лицата за контакт мора да бидат ангажирани“ во соодветните дисциплински постапки<sup>172</sup>.

---

172 СОП за родова еднаквост во ВС на БиХ, Поглавје II, Надлежности и организациска структура и функции на ВС на БиХ во областа на родовата еднаквост.

Иако во другите земји вооружените сили користат такви механизми, ваквата одредба ги става лицата за контакт во неповолна положба и потенцијално им доделува задачи за кои не поминале соодветна обука. Системот за пријавување повреди на воената дисциплина во ВС веќе е воспоставен преку синџирот на команда и Генералниот инспекторат. Во случај на примена на овие одредби и во случај лицата за контакт да бидат ангажирани во дисциплинска постапка, неопходно е да се обезбеди структурирана обука за лицата за контакт за родови прашања.<sup>173</sup>

Овој концепт на дејствување на полето на родовата еднаквост преку лицата за контакт беше воспоставен во ВС на БиХ, како прв од ваков вид се покажа како многу ефикасен и беше претставен и служеше на другите безбедносни служби во БиХ за зајакнување на нивниот капацитет за спроведување на РСБОН 1325. За таа цел, БиХ, исто така, усвои СОП со кој се регулира нивната работа и активности, истиот е исто така документ што прво беше усвоен во ВС на БиХ, а потоа е признаен како модел на добра пракса во земјата и регионот.

Назначените советници/чки и лица за контакт за родови прашања формациски мора да бидат распоредени на позиции со директен пристап до носителите на одлуки, без разлика дали се во Министерството, Заедничкиот штаб или бригадите. Тенденцијата е лицата за контакт да се именуваат во секторите на персонал и цивилно-воена соработка, која обично не е во согласност со потребата за советници и лица за контакт да имаат директен пристап до носителите на одлуки.

---

173 Bastick M. *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions*. DCAF: Geneva, 2016

## **5.5. Преглед на сите видови на образование и обуки во БиХ**

Систематскиот пристап кон обуката вклучува наставни активности за припадниците на ВС на БиХ кои овозможуваат стекнување знаења, вештини и ставови за извршување на доделените должности врз основа на кои информациите може правилно да се толкуваат и да се проценат.

Трите области на обука се надополнуваат една со друга, обезбедувајќи синергичен систем на обука и образование. Нивната интеграција е од клучна важност за обука на војници, цивили кои служат во ВС на БиХ и организации. Овој вид на интеграција е особено важен за развој на оперативни воени сили кои можат успешно да спроведуваат операции со целосен спектар за краток временски период во кој било дел од спектарот на операции.

Тоа се: Институционална обука, Оперативна обука и Саморазвој.

### **Институционална обука**

Институционалната обука е главна компонента на изградбата на подготвеност. Областа на институционална обука обезбедува почетна воена обука и професионален развој на воените лица. Институционалната обука во рамките на ВС на БиХ се спроведува во центрите за обука на ЗОиД, со што се обезбедуваат основните вештини и знаења потребни за извршување на оперативните задачи и напредување во службата. Центрите за обука на ЗОиД ги обучуваат и оспособуваат војниците и лидерите за специјални воени вештини, воени задачи, борбени вежби и индивидуални вештини. Тие се подобруваат и прошируваат преку работа на оперативни задачи и преку само-развој. Институционалната обука обезбедува и функционална обука и поддршка во областа на оперативната обука. Лидерите и поединците ги совладуваат основите на својата професија за време на институционалната обука. Ова им овозможува на единиците да се фокусираат на колективната обука, додека ги одржуваат и подобруваат индивидуалните вештини и знаења. Областа на институционална обука го поддржува воените лица во текот на нивната кариера, што е клучно за подигнување на борбената готовност на единицата.

Областа на институционална обука обезбедува рамка за развој на вештини за критичко размислување и препознавање на предизвиците на операциите во целосен спектар. Родовската едукација обезбедува основно разбирање за тоа како нивниот род, а и другите родови меѓусебно дејствуваат. ВС на БиХ систематски оспособува воени и цивилни лица и ги подготвува единиците за извршување на своите мисии. Обуката и усовршувањето стануваат постепено понапредни во текот на кариерата на поединецот. Институционалната обука ја формира и надградува основата за оперативна обука во единиците.

Областа на институционална обука се состои од четири главни категории:

- Основна воена обука;
- Кариерно усовршување;
- Функционално усовршување;
- Поддршка за обука во единиците.

Определувањето во која категорија спаѓа одредена институционална обука го спроведуваат ВС на БиХ, а на предлог на ЗП на ВС на БиХ, исто така е еден од елементите на производот на анализата на барањата за обука (TRA).

**Основна воена обука:** Основна воена обука се реализира со кандидати за прием во професионалната воена служба, во категоријата војници, подофицири и офицери. На основната воена обука, кандидатот се стекнува со основни знаења и вештини потребни за извршување на почетните формациски должности на наведените категории.

**Кариерно усовршување:** Кариерното усовршување на подофицири и офицери во ВС на БиХ се е усовршување кое директно влијае на напредокот во кариерата и се врши во Центарот за професионален развој (ЦПР) на КОИД и во странство, и има за цел да ги обучи подофицерите и офицерите за извршување на задачи со повисок степен на одговорност. Оваа обука е услов за развој на кариерата.

Курсевите за кариерно усовршување се офицерите се:

- а) обука за штабни офицери,
- б) командно-штабен курс,
- в) обука во училишта на комадно-штабно ниво, и
- г) обука во училишта на оперативно-стратешко ниво

Кариерните форми на обука на подофицер се:

- а) Основно ниво на кое се врши обука за должности до ниво на команданти на одделенија и подофицери во штабови до ниво на баталјони, за кои е предвиден формациски чин заклучно со ОР-6.
- б) Напредно ниво на кое се врши обука за должностите на подофицери на вод, подофицери на чета и штабни подофицери на ниво на баталјон/бригада, за кои е предвиден формациски чин заклучно со ОР-8.
- в) Високо ниво на кое се врши обука за должностите на главни подофицери на команди и штабни подофицери на бригади и повисоко, за што е предвиден формациски чин ОР-9.

**Функционална обука:** е усовршување и обука со која се стекнуваат знаења потребни за извршување на одредена функционална должност, а се реализираат на сите нивоа, и други едукации кои обезбедуваат обука за одредени функционални должности и се спроведуваат во ЦПР на КОИД или во странство.

Функционални облици за усовршување на офицери се:

- а) Курс за команданти на ниво на бригада или повисоко (ОФ-4/ОФ -5)
- б) Курс за командант на единица на ниво на баталјон/ескадрила (ОФ-3/ОФ-4)
- в) Курс за команди на единица на ниво на чета/батерии (ОФ-1 до ОФ-3)
- г) Курс за командант на единица на ниво на вод (потпоручник ОФ-1/ОФ-1)
- д) Друго функционално образование

Функционалните облици за усовршување на подофицер се:

- а) Курс за подофицерски должности во тим/посада, каде се врши оспособување за функционални должности на командант на тим/посада,
- б) Курс за подофицерски должности во одделение каде се врши оспособување за функционални должности на командант на одделот,
- в) Курс за подофицерски должности во вод, каде се врши оспособување за функционални должности на подофицер на вод,
- г) Курс за подофицерски должности во фирма/акумулатор каде се врши оспособување за функционални должности подофицер на чета/батерија,
- д) Курс за подофицерски должности во баталјонот каде се врши оспособување за функционални должности на главен подофицер на баталјонот,
- ѓ) Курс за подофицерски должности на ниво на бригада и повисоко, каде се врши оспособување за функционални должности на главен подофицер на бригадата и друго.

**Поддршка за обука на единицата:** Обуката за операции со целосен спектар бара тесна поврзаност во областа на институционалната обука со полето на оперативната обука. Областа на институционална обука обезбедува многу повеќе од обука и образование; Таму се учи и развива воената доктрина. Доктрината ја воспоставува рамката за сè што прават ВС. Таа обезбедува основа за воспоставување стандарди за извршување на задачите и мисијата. Областа на институционална обука е широк ресурс што постои за поддршка на полето на оперативна обука.

### **Управување со институционалната обука**

Согласно Законот за одбрана на БиХ (член 29), командантот на Командата за поддршка на Вооружените сили на БиХ е одговорен за утврдување на потребите за обука на Вооружените сили, изготвување на Нацрт доктрина за обука и организирање индивидуални обуки.

Командата за поддршка на ВС на БиХ управува со институционалната обука преку своите организациски единици на команди и подредените команди и единици. При изнаоѓање решенија и нивно спроведување, тој се потпира на капацитетите на ЗОиД како организациони единици на ВС на БиХ одговорни за

спроведување на институционалната обука. ЗП на ВС на БиХ, со помош на ЗС на ВС на БиХ, обезбедува централизирана координација и децентрализирано спроведување на активностите за институционална обука.

Управувањето со институционална обука се спроведува преку три меѓусебно поврзани фази: планирање, спроведување и вреднување.

### **План за потребите за институционална обука за воените лица**

Обврската за изработка на Предлог планот за потребите за институционална обука на воените лица произлегува од Правилникот за образование и усовршување во МО и ВС на БиХ. Планот за потреби опфаќа период од една година (КГ+2) и е надградба на Долгорочниот план за институционална обука.

Планот за потреби, по правило, содржи:

- цели, видови и форма на обука,
- можности за реализација,
- учесници (целна група),
- изведувачи (центар за институционална обука со можности за имплементација),
- одредување приоритети,
- рокови за имплементација (обука за календарски настани за следната година)
- финансиски средства потребни за реализација (неопходни клучни ресурси).

Врз основа на увид во базата на податоци и остварената координација со командите и единиците на ВС на БиХ, ЗУП подготвува „Предлог потреби од институционална обука на ВС на БиХ, а ЗОиД по извршената координација со ЗУП до ЗП по линијата на команда поднесува предлог за можностите за реализација на наведената институционална обука. Предлозите се доставуваат најдоцна до 01 јуни и истите се доставуваат до ЗШ на ВС на БиХ, кој во форма на „План за потреби“, истиот ќе го достави МО на БиХ најдоцна до 1 јули за следната година (КГ + 2).

## **Каталог на институционални курсеви (КИК)**

Каталогот на институционални курсеви им овозможува на сите припадници на ВС на БиХ да имаат увид во курсевите што се спроведуваат или можат да се спроведат во еден од центрите на ЗОИД. КИК на ВС на БиХ се ажурира по потреба, односно со воведување на нов курс или со престанок на спроведување на некој тековен. ЗОИД со своите центри е одговорен за ажурирање на КИК на ВС на БиХ. КИТ на ВС на БиХ е достапен преку интерната воена мрежа на страницата на ЗОИД. Преку КИК, припадниците на ВС мора да добијат информации за предусловите за курсот, нивото на оспособеност што курсот го подразбира по завршувањето, спецификите и барањата на курсот (цел на курсот, цели на учење, целна група за курсот, место на спроведување, неопходно ресурси, времетраење итн.), и евалуација во рамките на системот за професионален развој на припадниците на ВС на БиХ. Со оглед на тоа што секој курс е наложен од ЗС на ВС на БиХ и одобрен од ЗП на ВС на БиХ, ЗОИД е нивото кое ги спроведува промените во КИК и во истиот ги обезбедува потребните информации. Презентирањето на измените во КИК е составен дел од конференцијата.

## **Насоки за напредно дистрибуирано учење**

Системот за управување со учењето (LMS) се наоѓа на интерната мрежа на ВС на БиХ и овозможува спроведување на напредно дистрибуирано учење (ADL). За развој на содржината на ADL се користат истите процедури и постапки како и за развој на резидентни курсеви.

ЗОИД е одговорен за одржување на LMS, како и за развој на содржина за ADL. Содржините на ADL се составен дел на ЕТОС на ВС на БиХ. Во ГКИО се разгледуваат можностите за примена и подобрување на ADL.

## ***Оперативна обука:***

Оперативната обука се заснова на индивидуални вештини изградени во центрите за обука на ЗОИД. Водачите на единиците воведуваат нови вештини кои се потребни за воените специјалности. Покрај тоа, војниците ги усовршуваат колективните задачи кои ги поддржуваат основните

задачи на мисијата на единицата. Во единиците, поединците се обучуваат да ги исполнат стандардите на индивидуалните и колективните задачи - прво со нивната единица, а потоа како интегрирана компонента на тим со комбинирани родови, кој може да учествува во заедничка акција.

## **Саморазвој**

Саморазвојот е подеднакво важен и како другите институционални обуки. Истиот им овозможува на поединците да ги прошират своите знаења и искуства и да ја дополнат обуката во областите на институционална или оперативна обука. Саморазвојот може да ги подобри вештините потребни за тековната позиција или да помогне во подготовката на одредени лица за идни позиции. Тоа може да значи разлика помеѓу успех и неуспех.

## **Персонал на МО и ВС на БиХ кој поминал обука за родови прашања**

Клучниот кадар на Министерството за одбрана на БиХ, т.е. раководителите на ОЈ МО на БиХ и речиси сите државни службеници и дел од вработените поминаа обука за родови прашања.

До 2020 година во МО и ВС на БиХ во моментот има 15 обучувачи/чки (6М и 9Ж):

- 6 инструктори завршија обука во RACVIAC
- 5 инструктори завршија обука во PSOTC/NCGM
- 4 инструктори завршија обука во ЦМО<sup>174</sup>

МО на БиХ - 1 (Ж), 3Ш на ВС на БиХ - 2 (М), ОК на ВС на БиХ - 5 (2М, 3Ж), КП на ВС на БиХ - 7 (2М, 5Ж).

Обуката беше спроведена во 3Ш на ВС на БиХ и на пониски нивоа. Темите што беа застапени беа разновидни и нестандартизирани: од РСБОН 1325, други нормативни акти во БиХ, МО и ВС на БиХ, а во зависност од инструкторите,

---

<sup>174</sup> На оваа бројка треба да се додадат уште две лица кои поминаа GToT во Скопје и се придружија на мрежата на инструктори во јуни 2022. година.

потребите на единиците и мислењата на командантите беа избрани теми (на пр. род, пол, стереотипи и предрасуди, превенција на сексуално насилство и слично). Темите не беа унифицирани на сите нивоа и единици. Станува збор за обука која се реализираше надвор од годишниот план за обука и обука за која постојат планови.

#### ПРИМЕР ЗА ДОБРА ПРАКСА:

Во март 2022 година заврши процесот на работа на прирачникот „Род и родови прашања“, кој првенствено е наменет за инструкторите/ките во системот на одбраната за да се стандардизираат содржините и структурираат предавањата за родовата перспектива. Прирачникот го состави група обучувачи/чки со искуство во работата во системот. Содржината е богата и детална и вклучува информации за меѓународната нормативна рамка, релевантната правна рамка на БиХ, како и примери на предавања и слајдови кои инструкторите/ките можат да ги користат.

Секоја година, PSOTC<sup>175</sup> спроведува курс за родова еднаквост во ОПМ акредитиран од НАТО. Целта на курсот е на учесниците да им овозможи разбирање на родовата перспектива во безбедносниот сектор и операциите за поддршка на мирот, како и спречување на сексуално насилство во услови на конфликт. Времетраење на курсот: 1 недела, 32 наставни часа.

| Обуки во PSOTC | Во Центарот |     | Мобилен тим за обука |    | Предупутна обука (PDT) |    | Вкупно: |     |
|----------------|-------------|-----|----------------------|----|------------------------|----|---------|-----|
|                | М           | Ж   | М                    | Ж  | М                      | Ж  | М       | Ж   |
| 2019           | 333         | 96  | 167                  | 18 | 88                     | 10 | 588     | 124 |
| 2020           | 13          | 6   | /                    | /  | 71                     | 4  | 84      | 10  |
| 2021           | 192         | 38  | 32                   | 12 | 21                     | 0  | 245     | 50  |
| ВКУПНО:        | 538         | 140 | 199                  | 30 | 180                    | 14 | 917     | 184 |

175 Сите информации поврзани со курсевите што се спроведуваат во Центарот за обуки за операции за поддршка на мирот (Peace Support Operations Training Centre - PSOTC) а начинот на аплицирање се наоѓа на: [psotc.org](https://psotc.org)

Курсевите што се изведуваат во PSOTC се акредитирани од страна на НАТО, ОН и Универзитетот во Сараево. Постојните содржини поврзани со имплементацијата на родовата еднаквост на курсевите во PSOTC ги исполнуваат бараните норми и стандарди врз основа на акредитација.

За сите курсеви што се изведуваат во PSOTC, до земјите од регионот се испраќа писмо со покана, во кое љубезно се покануваат да назначат претставници од своите вооружени сили или министерствата за одбрана да ги искористат погодностите и да се пријават за курсот. Трошоците за курсот за еден студент од земјите во регионот се субвенционираат преку PSOTC. Ова вклучува: патни трошоци до/од Сараево, надоместок за курсот, локален превоз, сместување и оброци. Дневниците остануваат во надлежност на органот што ги испраќа учесниците.

#### ПРИМЕР:

### Писмо за покана за *Utility of Gender in PSO*.

Во периодот 2019-2021 година, во курсевите во PSOTC ги посетија 15 учесници (10 мажи и 5 жени) од земјите од регионот, и тоа 12 од Северна Македонија, 2 од Црна Гора и 1 од Србија.

Во согласност со Фаза II на динамичкиот план, во 2021 година се одржа Курс за ориентација: Човечка безбедност за припадниците на баталјонската група лесна пешадија и инструктори од КОИД во соработка со Амбасадата на Обединетото Кралство на Велика Британија и Северна Ирска во БиХ.

## 5.6. Резултати од родовата анализа на ВС на БиХ за фокусот на военото образование и обука

### ПРИМЕР ЗА ДОБРА ПРАКСА:

Родовата анализа на ВС на БиХ (*Gender Audit*) спроведена во 2019 година ги анализираше сите програми за обука и едукација спроведени во ВС на БиХ и предложи конкретни мерки за интегрирање на родовата перспектива во наставните програми. Препораките од родовата анализа на ВС на БиХ се преточени во Динамичкиот план, чија трета фаза на примена заврши во октомври, 2021 година. За спроведувањето на препораките беше задолжен и Тимот за интегрирање на родовата еднаквост во обуката и воените вежби, предводен од генерал мајор Јеркиќ, заменик-началник на ЗШ на ВС на БиХ за операции.

Препораките се однесуваат на интеграцијата на родовата перспектива во формалното воено образование и обука, специјалистичка обука и потребата од воспоставување внатрешна менторска мрежа на ВС на БиХ.

Планирани активности и рокови наведени во Динамичкиот план III:

| Бр. | АКТИВНОСТ                                                                                                                                                                           | РОК                                                                 |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 05. | Интегрирање на темите од курсот PSOTC за родова еднаквост во операциите за поддршка на мирот во предслуга за обука                                                                  | 31.3.2022 години                                                    |
| 06. | Обезбедување континуирано образование и сертификација на родови инструктори до ниво на единици и команди од рангот бригади за родови прашања                                        | Постојана задача                                                    |
| 14. | Обезбедување структурирана континуирана обука за сите лица за контакт за родови прашања                                                                                             | 31.3.2022 години                                                    |
| 17. | Обезбедување образование и обука за психолози од ВС на БиХ, како и за други лица назначени да работат со потенцијални жртви на сексуално вознемирување или злоупотреба во ВС на БиХ | Првата обука ќе се реализира до 31.12.2021 година. Постојана задача |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                              |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 18. | Продолжување со структурирано образование на сите инспектори во ГИ и системот на инспектори во ВС на БиХ за прашања за родова еднаквост, спречување на дискриминација и сексуално вознемирување или злоупотреба во ВС на БиХ                                                                       | Барем еднаш годишно -<br>Постојана задача                                                                    |
| 20. | Воспоставување механизми за менторство помеѓу помладите и постарите припадници на ВС на БиХ со цел да имаат можност да разменат искуства, да комуницираат помеѓу себе и евентуално да комуницираат со командниот персонал                                                                          | Обуките да се организираат најмалку еднаш годишно на ниво на команди и единици на ранг на бригада и повисоко |
| 21. | Вградување на прашањата за правилно разбирање на маскулинитетот и родовата еднаквост во програмите за обука со цел да се афирмираат нејзините позитивни вредности и да се спречи каква било форма на дискриминација                                                                                | Постојана задача                                                                                             |
| 25. | ВС на БиХ независно и/или во соработка со државните институции, партнерските земји и организации ќе продолжи да организира, развива и спроведува обуки на членовите на ВС на БиХ за прашањата за родовата еднаквост, како и обука и сертификација на обучувачи/чки од областа на родова еднаквост. | Постојана задача                                                                                             |
| 26. | Извршување на предложената надградба на содржината од перспектива на родова еднаквост за потребите на дополнување на програмите и плановите за обука, како и друга документација поврзана со обука и вежби во ВС на БиХ;                                                                           | 31.3.2022 година                                                                                             |

## 5.7. Процеси и планови за едукација на едукатори и едукаторки за родова перспектива

Обуката на кандидатите за војници, подофицери и офицери се реализира од КОО до ЦПР и самите единици каде се завршува специјалистичката обука. Детали за плановите за обука и вклучените теми се надлежност на ЈЗ.

Кога станува збор за GToT курсеви или слични курсеви надвор од БиХ врз основа на писма за покани, услови, предлозите за единици се избираат во ЗШ и се предлагаат до МО и зависи од застапеноста на инструкторите по единици, пол, чин и слично.<sup>176</sup>

### 5.7.1. Улогата на сертифицираните родови инструктори и инструкторки

Родовите обучувачи/чки имаат клучна улога во подигањето на свеста за родовата еднаквост во Министерството за одбрана на БиХ и вооружените сили на БиХ, бидејќи со примена на различни методологии придонесуваат за создавање на наставни содржини и во спроведување обуки за потребите на одбранбениот систем на БиХ и пошироко.

Во рамките на одбранбениот систем, родовите инструктори се ангажирани за спроведување обуки во центрите за обука на ВС на БиХ, како и на други локации, во зависност од концептот на обуката, но и од видот на обуката и структурата на учесниците. На национално ниво, тие спроведуваат обуки на теми содржани во плановите за обука (Главен план за обука на ВС на БиХ и Главен план за обука на командите и единиците на ВС на БиХ), и планови и програми за Упатства на курсот, кои вклучуваат теми во областа на родовата еднаквост. Тие даваат најзначаен придонес преку нивниот ангажман во Центарот за операции за поддршка на мирот (ЦООПМ).

Темите од областа на родовата еднаквост се опфатени во основната воена обука на кандидатите за воена служба, како и на припадниците кои се испраќаат во мировни мисии.

---

<sup>176</sup> Врз основа на писмата за покана на организаторите на овој вид на едукација и бараните услови во поглед на профилот на кандидатите/кандидатките кои можат да се упатат на обука од единиците на ВС на БиХ, се собираат предлози за кандидатите од кои ЗШ врши селекција и ги предлага на МО на БиХ за номинирање/селекција и упатување на обука.

Нивната работа се оценува преку анализа на формулари за евалуација пополнети од оние кои ја поминале обуката, што е стандардизиран и составен дел на Прирачникот за родот и родовите прашања. Евалуацијата на нивната работа е мерлива преку ставовите на учесниците на обуката за разбирањето на обработените содржини на теми од областа на родовата еднаквост.

Честотата на спроведување на обуки преку институционална обука на годишно ниво се движи до 39 курсеви, односно до 90 НС, според плановите за обука.

Родовите обучувачи/чки имаат клучна улога во континуираното подигање на свеста за родовата еднаквост во Министерството за одбрана на БиХ и Вооружените сили на БиХ. Покрај планирањето и спроведувањето тематски содржини на обуките, родовите инструктори се ангажирани и во различни проекти од локален, регионален и меѓународен карактер, давајќи значаен професионален и едукативен придонес.

#### ПРИМЕР ЗА ДОБРА ПРАКСА:

МО и ВС на БиХ побараа логистичка поддршка од тимот на СЕЕСАК за спроведување обука за родова перспектива за командниот персонал. Обуката е планирана за втората половина на 2022 година, а има за цел да се сензибилизираат носителите на високи чинови во ВС преку запознавање со концептот на интеграција на родовата перспектива и правните основи за родова еднаквост и забрана на дискриминацијата. Програмата за обука ја подготвија и ќе ја спроведат обучувачи/чки за родови прашања од системот на одбраната на БиХ.

Тимот за развој на сеопфатна родова анализа во ВС БиХ покренал иницијатива за формирање база на податоци за обучувачи за родова еднаквост на МО на БиХ и ВС на БиХ со цел редовно ажурирање на списокот на обучувачи за родова еднаквост на МБиХ и Вооружените сили на БиХ кои би биле достапни на вооружените сили на БиХ заради планирање на идните обуки, односно навремено ангажирање во образовните процеси и назначување на овластен тренер за родова еднаквост во ВС на БиХ.

## **5.8. Клучни актери за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука**

Иако на државно ниво не е направена анализа која експлицитно би ги покажала клучните актери за интеграција на родовата перспектива во военото образование и обука, сепак искуствено се издвојуваат некои владини и невладини организации кои можат да дадат значаен придонес во професионалниот материјалниот сегмент. Така, од меѓународните институции и организации треба да се препознае Амбасадата на Кралството Норвешка, Амбасадата на Обединетото Кралство на Велика Британија и Северна Ирска во БиХ, седи на НАТО во Сараево, ОБСЕ и УНДП преку значителна поддршка за спроведување обуки и опремување/осовременување на локациите на кои се изведуваат обуките и обезбедување услови за живеење и работа подготвеност за давање стручна помош при планирање и спроведување обуки и изработка на разни студии и други материјали.

Во клучните актери спаѓа и дел од академската заедница, т.е. универзитетите кои можат да бидат од корист во едукативни, истражувачки и научни проекти, како и невладините организации кои работат во БиХ, како научните и истражувачките центри кои можат да придонесат за подготовка на студии и други материјали.

## **6. ЦРНА ГОРА – ПРЕГЛЕД НА ПОЈДОВНАТА СОСТОЈБА**

## 6.1. Нормативна рамка

Правната и институционалната рамка на политиките за родова еднаквост и еднакви можности во Црна Гора е основа за постигнување родова еднаквост. Родовата еднаквост е промовирана и заштитена со Уставот на Црна Гора, јавните политики и стратегии кои ги дефинираат насоките на дејствување, приоритетите и обврските на јавните власти и институции формирани со цел следење, промовирање и унапредување на еднаквото учество на жените и мажите во сите сфери на јавниот и политичкиот живот, како и цела низа на законски и други прописи. По обновувањето на независноста и преземањето одговорност за меѓународните односи, државата Црна Гора се обврза да ги почитува принципите на меѓународното право и обврските за сукцесија. Сите механизми неопходни за ефективно спроведување на политиката за родова еднаквост и еднакви можности мора да бидат усогласени со меѓународната правна рамка која се однесува на родовата еднаквост и забраната за родово базирана дискриминација.

Прегледот на меѓународните обврски на Црна Гора во областа на родовата еднаквост и заштитата од дискриминација врз основа на пол, родов идентитет, промена на полот, сексуална ориентација и/или интерсексуални карактеристики во Црна Гора е регулиран со голем број национални и меѓународни акти. Меѓународната правна рамка го вклучува следново<sup>177</sup>: Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените - CEDAW (1979), Конвенција на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство - Истанбулска конвенција (2011), Пекиншка декларација и Платформа за акција (1995), РСБОН 1325 (2000), Повелба за основните слободи во Европската унија (2007), Патоказ на Европската комисија за еднаквост на жените и мажите, Стратегија на ЕУ за родова еднаквост 2021-2025, Европски пакт за еднаквост на половите 2011-

---

<sup>177</sup> Во текстот се споменуваат само меѓународни правни документи кои се директно поврзани со родовата еднаквост и правата на жените, како и правата на родово поинаквите лица. Преку прифаќањето на обврските кои произлегуваат од сукцесијата, Црна Гора усвои голем број други важни документи како што се Универзалната декларација за човекови права (1948), Меѓународниот пакт за граѓански и политички права (1996 година), кој исто така вклучува одредби за еднаквост на жените и мажите, како и цела низа други документи кои се релевантни, но за потребите на оваа студија не е неопходно детално да се наведат.

2020 година, Европска повелба за родова еднаквост на локално ниво (2006), Резолуција на Европскиот парламент за правата на интерполовите лица (2018), Резолуција 2191 на Парламентарното собрание на Советот на Европа за промоција на човековите права и елиминација на дискриминацијата на интерполовите лица (2017 година). Меѓународната правна рамка ја вклучува и Резолуцијата на Парламентарното собрание на Советот на Европа 2048 (2015): Дискриминација на транс лицата во Европа, како и Стратегијата за ЛГБТИ на Европската Унија 2020-2024 година<sup>178</sup>. Исто така, многу други меѓународни регулативи директно или индиректно ја регулираат областа на родовата еднаквост (како што се документите и препораките на МОТ, ОБСЕ итн.).

Црна Гора е посветена на остварување на Агендата 2030 (Цели за одржлив развој на ОН до 2030 година), која го вклучува и придонесот за остварување на целта бр. 5 која се однесува на родовата еднаквост, односно зајакнување на сите жени и девојки, како и целта бр. 16 која се однесува на пристапот до правда и промовирање на мирни и одржливи општества, како и изградба на ефикасни, одговорни и инклузивни институции на сите нивоа.

Така, со ратификување на бројни меѓународни договори и конвенции, државата се обврза дека ќе ги спроведува меѓународните стандарди во оваа област и дека ќе работи на подобрување на условите за еднакво учество на мажите, жените и лицата со различен пол и родов идентитет во сите сфери на животот. Процесот на пристапување кон Европската Унија, како и чекорите што се преземаат кон постигнување на целите за одржлив развој, дополнително ги зајакнаа овие политики.

Во продолжение на текстот се наведени клучните политики и закони кои се однесуваат на родовата еднаквост воопшто, а потоа и нормативната рамка која се однесува на родовата еднаквост во одбранбениот систем на Црна Гора, како и нормативната рамка што го регулира образованието и обуката во одбранбениот систем.

---

178 LGBTI – енг. *Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex* - лица од лезбејска, геј, бисексуална, транс и интерсексуална сексуална ориентација.

### 6.1.1. Јавни политики и општи нормативни акти кои ја регулираат родовата еднаквост

Црна Гора воспостави сеопфатна законодавна рамка за спроведување на родовата еднаквост и создаде основа за промовирање и заштита на човековите права на жените и човековите права на лицата со различни полови и родови идентитети.

Во рамките на јавните политики, односно стратешките плански документи, прашањето за родовата еднаквост е регулирано со донесување на Уставот, донесувањето на Националната стратегија за родова еднаквост 2021-2025 година и повеќе стратешки документи и акциски планови, како и повеќе законите од кои најважно е да се спомене Законот за родова еднаквост, Законот за забрана на дискриминација, Законот за забрана на дискриминација на лица со попреченост<sup>179</sup>, како и Законот за работни односи.

**Уставот на Црна Гора**<sup>180</sup> забранува секаква директна или индиректна дискриминација по која било основа и предвидува дека нема да се смета за дискриминација воведувањето посебни прописи и мерки насочени кон создавање услови за остварување национална, родова и севкупна еднаквост и заштита на лицата кои се во нееднаква положба по која било основа (член 8). Истиот предвидува дека државата ја гарантира еднаквоста на жените и мажите и развива политика на еднакви можности (член 18). Исто така, Уставот предвидува забрана за предизвикување или поттикнување омраза по која било основа (член 7). Понатаму, Уставот предвидува дека Црна Гора ги гарантира и штити правата и слободите (член 6), дека сите се еднакви пред законот, без разлика на која било особеност или лично својство (член 17), дека секој има право на еднаква заштита на своите права и слободи (член 19).

---

179 Овој закон е важно да се спомене бидејќи во членовите 2 и 19 се споменува дискриминација врз основа на родово припадност, односно се забранува т.н. интерсекционална дискриминација каде едно лице е дискриминирано врз основа на повеќе карактеристики, односно лични својства. За интерсекционалната дискриминација, видете го Регионалниот прирачник за спречување и реагирање на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан (SEESAC, 2021)

180 „Службен весник на ЦГ“, бр. 1/2007 и 38/2013 – Амандмани I-VI

**Националната стратегија за родова еднаквост 2021 - 2025 година** е стратешки документ со кој се воспоставува рамка за постигнување родова еднаквост во Црна Гора. Националната стратегија за родова еднаквост 2021-2025 е усогласена со сеопфатните стратешките документи на Црна Гора, обврските што државата треба да ги исполни во процесот на преговори за членство во ЕУ, како и со Целите за одржлив развој.<sup>181</sup>

Во 2017 година, Црна Гора го усвои третиот План на активности за постигнување родова еднаквост во Црна Гора (PAPRR) за периодот 2017-2021 година. PAPRR е развоен документ за спроведување на политиката за родова еднаквост, кој дефинира седум стратешки цели. Една од целите што е особено важно да се спомене е воведувањето на родово сензитивно образование на сите нивоа на образование.<sup>182</sup>

Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора се препознаени во полето на дејствување за родова еднаквост во процесот на одлучување во политичкиот и јавниот живот, а во рамките на стратешката цел: еднакво учество на жените и мажите на сите нивоа на одлучување, која е поврзана со исполнување на целта: имплементација на РСБОН 1325.

Во Црна Гора се спроведува вториот Акциски план за имплементација на РСБОН 1325 за периодот 2019-2022 година со Програмата за имплементација

---

<sup>181</sup> Слично е и со Стратегијата за социјална инклузија на Ромите и Египќаните, како и со Акцискиот план за заштита од дискриминација на лицата со попреченост, каде преку претходно споменатите Оперативни цели, жените и лицата со различен пол и родов идентитет се препознаваат како посебна категорија во рамките на целните групи. Двете стратегии се насочени кон еднакво учество на лицата во сите области од јавниот, политичкиот и економскиот живот, па според тоа се однесуваат и на одбранбениот сектор.

<sup>182</sup> Седумте стратешки цели вклучуваат:

1. Воспоставување на општество на еднакви можности и елиминирање на сите форми на дискриминација врз основа на пол и род.
2. Воведување на родово сензитивно образование на сите нивоа на образование
3. Зголемување на вработеноста на жените и елиминирање на сите форми на дискриминација на жените на пазарот на трудот
4. Унапредување на достапната родово сензитивна здравствена заштита.
5. Борба против сите форми на родово базирано насилство, насилство врз жените и семејно насилство и подобрување на положбата и заштитата на правата на жртвите на сите форми на родово базирано насилство.
6. Борба против родовите стереотипи и воведување политика за родова еднаквост во медиумите, културата и спортот
7. Еднакво учество на жените и мажите на сите нивоа на одлучување.

2019-2020 година, која беше усвоена од Владата на Црна Гора во септември 2019 година. Нему му претходеше Акцискиот план за периодот 2017-2018 година, чие усвојување во февруари 2017 година беше значајно не само за Црна Гора како земја членка на ОН, туку и од аспект на членството на Црна Гора во НАТО и во контекст на преговорите за пристапување кон Европската Унија, особено во однос на Поглавјето 31 - Надворешна, безбедносна и одбранбена политика.

Следењето на спроведувањето на Акцискиот план за примена на РСБОН 1325 за периодот 2019-2022 година го вршат Министерството за одбрана на Црна Гора и Меѓуресорската работна група, составена од претставници/чки на Собранието на Црна Гора преку Одборот за родова еднаквост, како и претставници/чки на Генералниот секретаријат на Владата на Црна Гора, Министерството за надворешни работи, Министерството за образование, Министерството за култура, Министерството за финансии, Министерството за човекови и малцински права, Министерството за правда, Министерството за здравство, Министерството за труд и социјална заштита, Министерството за внатрешни работи, Управата за човечки ресурси, Заедницата на општини на Црна Гора, Царинската управа, Полициската управа, Националната канцеларија за борба против трговијата со луѓе, Полициската академија и Министерството за одбрана. Меѓуресорската работна група е надлежна за предлагање, следење и известување за спроведувањето на активностите.

**Законот за родова еднаквост**<sup>183</sup> беше донесен една година по прогласувањето на независноста на Црна Гора, неколку месеци по парафирањето на Спогодбата за стабилизација и асоцијација со ЕУ и непосредно пред донесувањето на Уставот на независна Црна Гора. Уставниот основ за донесување на Законот за родова еднаквост е содржан во член 12 точка 3 и 4 и член 15 од тогашниот важечки Устав на Република Црна Гора, кој предвидува дека со закон, во согласност со Уставот, се уредуваат начините на остварување на правата и слободите. Наведено е дека граѓаните/ките се слободни и еднакви, без разлика на која било особеност или лично својство и дека сите се еднакви пред законот. Донесувањето

---

183 „Службен весник на Република Црна Гора“, бр. 46/07 и „Службен весник на Црна Гора“, бр. 73/2010, 40/2011 и 35/2015

на новиот Устав на Црна Гора<sup>184</sup> даде уште посилна основа за воведување и регулирање на родовата еднаквост, како и механизми за постигнување родова еднаквост. Со ова е поврзано и уставното начело за забрана на каква било директна или индиректна дискриминација по која било основа.

Целта на донесувањето на Законот за родова еднаквост не е само елиминирање на дискриминацијата на жените, туку и создавање еднакви можности за жените и мажите во сите области од животот, на што инсистираат современите меѓународни правни документи, како и меѓународно прифатената практика.

Законот е поделен на пет целини, кои ги опфаќаат целта и дефинициите, обврските на државните органи, вклучително и националните механизми, кои се одговорни за промовирање на родовата еднаквост. Посебно поглавје ја дефинира улогата и начините на работа на вработениот/та во националниот механизам кој/а ќе се занимава со поединечни жалби. На крајот, има поглавје за казнените одредби и преодните и завршните одредби. Со Законот за родова еднаквост, за прв пат во законодавството на Црна Гора е промовирана родовата еднаквост како една од основните вредности на правниот систем и утврдена е изречна забрана за дискриминација врз основа на пол. Министерството за човекови и малцински права е надлежно за спроведување на овој закон.

**Законот за забрана на дискриминација**<sup>185</sup> пропишува посебни мерки насочени кон создавање услови за постигнување национална, родова и севкупна еднаквост и заштита на лицата кои се во нееднаква положба по која било основа. Мерки, во рамките на нивните надлежности и овластувања, можат да донесат, односно воведат и спроведуваат државните органи, органите на државната управа, органите на единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија и други правни лица кои вршат јавни овластувања, како и други правни и физички лица.

---

184 Новиот Устав беше усвоен од Основачкото собрание на Република Црна Гора, на третата седница на второто редовно заседание во 2007 година, на 19 октомври 2007 година, а беше прогласен на 22 октомври 2007 година.

185 „Службен весник на Република Црна Гора“, бр. 046/10, 040/11, 018/14 и 042/17 (ЗЗД на Црна Гора)

**Законот за забрана на дискриминација на лицата со попреченост**<sup>186</sup> прецизно ја дефинира дискриминацијата, директна и индиректна, како и сегрегацијата, вознемирувањето, мобингот, заштитата од виктимизација и посебните форми на дискриминација. Исто така, определен е Заштитник на човековите права и слободи како институционален механизам за спречување и заштита од дискриминација.

**Законот за работни односи**<sup>187</sup> забранува директна или индиректна дискриминација на барателите на работа, како и на вработените, врз основа на пол, раѓање, јазик, раса, вера, боја на кожата, возраст, бременост, здравствена состојба, инвалидитет, националност, брачен статус, семејни обврски, сексуална определба, политичко или друго убедување, социјално потекло, имотна состојба, членство во политички и синдикални организации или која било друго лично својство (член 5).

### **6.1.2. Нормативни акти кои ја регулираат родовата еднаквост во одбранбениот сектор**

Нормативната рамка што се применува за военото образование и обуки се потпира на следните стратешки и законски документи:

1. Стратегија за одбрана на Црна Гора,<sup>188</sup>
2. Стратегиски преглед на одбраната на Црна Гора,<sup>189</sup>
3. Долгорочен план за развој на одбраната (ДПРО) 2019-2028 година,<sup>190</sup>
4. Стратегија за управување со човечки ресурси во Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора,
5. Закон за Војската на Црна Гора<sup>191</sup> и подзаконски акти со кои се регулира областа на усовршување на лицата кои служат во Војската на Црна Гора.

---

186 „Службен весник на Црна Гора“ бр. 35/2015 и 44/2015 –испр.

187 „Службен весник на Црна Гора“ бр. 49/08 и 26/09

188 Преземено од: [www.gov.me/dokumenta/08cb12b5-395e-4047-a1cd-ff884683b9e3](http://www.gov.me/dokumenta/08cb12b5-395e-4047-a1cd-ff884683b9e3)

189 Преземено од: [www.gov.me/dokumenta/70540913-cb57-47a3-a4fa-efce3456ecc2](http://www.gov.me/dokumenta/70540913-cb57-47a3-a4fa-efce3456ecc2)

190 Преземено од: [www.gov.me/dokumenta/19190b9e-dd26-4c76-b99b-34e41bb38c2e](http://www.gov.me/dokumenta/19190b9e-dd26-4c76-b99b-34e41bb38c2e)

191 Достапно на: [www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-vojski-crne-gore.html](http://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-vojski-crne-gore.html)

Стратегијата за одбрана на Црна Гора ја дефинира визијата за развој на Војската на Црна Гора како професионална, ефикасна, финансиски одржлива, интероперабилна и модерно опремена Војска, која ќе може да ги исполнува мисиите и задачите, како на внатрешен, така и на надворешен план. Оспособувањето на Војската, во димензија на човечките ресурси, се реализира преку континуирано усовршување и обука на нејзините припадници, со цел следење и постигнување современи стандарди на професионалност и интероперабилност. Оспособеноста на човечките ресурси значително ќе се унапреди преку механизмите на меѓународна соработка, создавајќи услови за заеднички активности и дејствување.

Стратегискиот преглед на одбраната (SDR) дава насоки за професионален развој на кадарот заснован на континуирано усовршување и насочување на индивидуалниот развој на кариерата, во согласност со принципите на заслуга и еднакви можности. Образованието, усовршувањето и обуките на кадрите се спроведуваат плански, со цел да се одржи способноста за успешно извршување на постојните и идните должности, во согласност со потребите на службата, поединечните резултати од работењето и професионалните компетенции.

Образованието и усовршувањето на кадарот се врши во согласност со потребите на службата по принципот „образование/усовршување-наредна должност“. Предност за образование и усовршување ќе имаат офицерите кои се планираат за раководни позиции, а кои ќе бидат упатени на усовршување на командно-штабно и оперативно-стратегиско ниво. Овој документ, исто така, дефинира дека ќе им се дава постојана поддршка на жените за да се усовршуваат и да ги развиваат своите кариери и ќе им се обезбеди отвореност и достапност на сите, па и на водечките позиции.

Освен Законот за Војската на Црна Гора и во Долгорочниот план за развој на одбраната е дефинирано дека стекнувањето на офицерски кадар се врши:

- со прием на лица на служба во Војската, по завршување на воената академија;
- со прием на лица на служба во Војската од редовите на граѓаните, со завршено високо образование;

- со стипендирање на факултети во Црна Гора и во странство;
- со произведување од категоријата војници по договор, подофицери и цивилни лица, со завршено високо образование;
- со прием на државни службеници на служба во Војската.

Членот 5 од Законот за Војската на Црна Гора пропишува дека лицата кои служат во Војската се професионални воени лица и цивилни лица кои служат во Војската.<sup>192</sup> Приемот во служба во Војска може да се врши со прием на лица во служба во Војската на Црна Гора од редовите на граѓаните и со прием на државни службеници вработени во Министерството за одбрана. Кога станува збор за прием на цивилни лица во Војската, критериумите се разликуваат од приемот на професионални воени лица, а се одразуваат во тоа што оние кои се примаат во служба во Војската не поминуваат физичка проверка. Кога станува збор за родовата перспектива, сите јавни и интерни огласи подлежат на родово сензитивен јазик, а условите за прием на мажи и жени се исти (освен во случај на прием на професионални воени лица - кога физичката норма која жените треба да ја исполнат е пониска од онаа што мора да ја исполнат мажите). Исто така, составен дел на методологијата за спроведување интерни и јавни огласи е и афирмативното дејство, што се одразува во тоа што доколку двајца кандидати имаат ист резултат, предност се дава на кандидатот од помалку застапениот пол.

Регрутирањето подофицери се врши претежно со произведување од категоријата војници по договор, а по исклучок со прием на лица од редовите на граѓаните, преку јавно огласување. Додека регрутирањето на воен персонал се врши преку избор на лица за прием на служба во Војската по договор, по пат на јавен оглас и од редот на лица кои отслужиле доброволен воен рок.

ДПРО ја констатира потребата од активно унапредување на воената професија со цел нејзино приближување до помладата женска популација. Промоцијата се врши со цел систематски и сеопфатен развој и подигање на свеста кај оваа целна група во однос на нивно информирање за можностите

---

<sup>192</sup> Постојат следниве категории вработени во Војската на Црна Гора: офицери, подофицери, војници по договор и цивилни лица. Вработените во МО се државни службеници и помошно-технички кадар.

и придобивките кои Министерството и Војската постојано ги обезбедуваат, со цел да се обезбеди привлекување на кадровската структура што недостасува.

Во Долгорочниот план за развој на одбраната 2019-2028 година, во делот што се однесува на прием на кадри, стои дека достапноста на дефицитарниот кадар може да биде предизвик во иднина, па затоа е неопходно да се анализира и следи динамиката на демографските, економските и социјалните движења. Понатаму се наведува дека преку квалитетни и современи механизми за промоција на сите предности на воената професија, особено кај помладата популација, ќе се продолжи со привлекување и обезбедување на кадрите кои недостасуваат. Исто така, селекцијата и изборот на кадар за пополнување на формациски/работни места ќе се врши во согласност со принципите на еднаква пристапност, заслуга, транспарентност и интегритет. Механизмите за селекција на кандидати постојано ќе се унапредуваат.

Со стратемискиот преглед на одбраната на Црна Гора, во натамошниот текст е дефинирано дека ефектите од демографските движења ја зајакнуваат веќе постојната конкуренција за квалификувана работна сила, па затоа е неопходно рано идентификување на недостаток на кадар во критичните области, како што се информатичката технологија, техничко-технолошките и медицинските области, особено со цел да се развијат навремени мерки за нивно обезбедување. Така, се дефинира дека, согласно анализите на демографските трендови кои влијаат на достапноста на потребните кадри, континуирано ќе се развиваат механизми за промоција за нивно привлекување и зајакнување на позицијата на Министерството и Војската како конкурентни работодавачи. Промовирањето на воената професија треба да се приспособи на новите трендови и да следат нови пристапи во оваа област.

Во Стратегијата за управување со човечки ресурси во Министерството и Војската, во рамките на *Политиката за регрутирање и вработување на најкомпетентните кандидати*, наведени се препораки дека привлекувањето на најдобрите кандидати ќе се постигне преку квалитетно информирање и промоција на Министерството, односно Војската, како атрактивен работодавач, со што ќе се влијае на подобра перцепција и подобро

разбирање на воената професија и сите нејзини предности. Афирмацијата на Војската, како организација во која вработените можат да градат успешна кариера преку постојано вложување во нивното стручно усовршување, развој и напредување, со цел максимизирање на својот професионален потенцијал, е еден од клучните елементи за привлекување и задржување на квалитетен кадар.

Во овој документ се дефинира и дека планирањето на усовршувањето на кадарот ќе се врши во согласност со потребите на службата како и проекциите за индивидуален развој на кариерата. Услов за упатување на усовршување на командно-штабно или оперативно стратегиско ниво се критериумите на должноста за која се планира лицето, односно на која ќе биде поставено. Системот за кариерно насочување тргнува првенствено од потребите на службата и опфаќа јасни и транспарентни патишта на кариерен развој на вработените, кои имаат за цел да ја постигнат посакуваната професионална структура. Критериумите на овој систем се однесуваат на идентификација на потенцијалите и способностите на вработените, работните резултати, процената на нивниот професионален развој, запознавањето со сите можности за кариерен развој и негово следење. Усовршувањето на професионалниот кадар за командни позиции ќе се врши на странски воено-образовни институции, а за потребите на раководење со политики и програми на факултетите во Црна Гора. Посебно внимание ќе продолжи да се посветува на унапредување на познавањето на англискиот јазик, сè со цел да се прошири базата на професионалниот воен кадар кој знае англиски јазик според стандардот „STANAG 6001“ на НАТО.

Во споменатата Стратегија се наведува и дека, со цел да се создадат услови за рамноправно напредување на жените во Војската и да се зголеми бројот на жени на командни позиции, ќе се обезбеди поголема достапност на сите видови усовршување и дополнителни обуки, кои се предуслови за успешен професионален и кариерен развој.

Во Стратегијата за управување со човечки ресурси во МО и ВЦГ се утврдува Политиката за образование и усовршување, чија основа е развојот на човечките ресурси, преку планско оспособување, насочување и усогласување на знаењата, способностите и вештините на вработените со сегашните и идните барања на Министерството за одбрана и Војската.

Планот за усовршување на лица во служба во Војската на Црна Гора се донесува на почетокот на секоја година за тековната година согласно со реалните и проектираните потреби на службата. Структурата на Планот се утврдува врз основа на процесите предвидени со Методологијата за изработка на планови за управување со човечки ресурси, која има за цел да обезбеди примена на еднакви стандарди и процедури за подготовка, развој и следење на спроведувањето на плановите.

Активно унапредување на воената професија, меѓу другото, со цел нејзино приближување до помладата женска популација, се врши преку следните активности:

- Медиумски и други промоции на Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора, со посебен осврт на активностите, мисиите и обуката на кои се упатуваат припадниците на Војската. Ова е поткрепено со редовно ажурирање на линкот „Жените во системот на одбрана“.<sup>193</sup>

#### НЕКОИ ПРИМЕРИ НА ДОБРА ПРАКТИКА СЕ:

- учество на офицерки на Војската на Црна Гора на обука за застапување за родова еднаквост; обука за комуникациски вештини на офицерки на Војската на Црна Гора и слично.
- Изработка на специјален банер „Жените во Војската на Црна Гора“ и креирање и дистрибуција на памфлети за жените во Војската на Црна Гора;
- реализација на проекти: „Граѓански час“, Саеми по општини, „Биди дел од нас“ - која има примарна цел промовирање на воената професија и Војската. На сите горенаведени активности беа презентирани неколку пунктови, од кои едниот секогаш е посветен на жените во системот. За време на реализацијата на проектот „Граѓански час“, кој всушност беше форма на разговор со граѓаните, една од предметните теми на која се посветуваше значително внимание, секогаш се однесуваше на жените во Војската;

---

193 Достапен на официјалната веб-страница на Министерството: [www.gov.me/cyr/mod/saradnja-sa-nvo](http://www.gov.me/cyr/mod/saradnja-sa-nvo)

- реализација на проектот „Летен воен камп“ - се одвива во неколку фази. Првата фаза, која има и промотивен карактер, се однесува на посети на средните училишта на територијата на Црна Гора, каде што истовремено се трудиме да ги приближиме младите до важноста на воената професија и проектот „Летен воен камп“. На споменатата промоција секогаш заедно учествуваат офицер и офицерка. Исто така, при изборот на учесници на „Летниот воен камп“ се води сметка за родовата застапеност на лица од двата пола, а самиот проект и неговото двонеделно времетраење опфаќа ангажман на офицерки, подофицерки и жени војници на Војската на Црна Гора. Учесниците на кампот имаат можност да се запознаат и со работата на жените во одбранбениот систем;
- образование на кадетки на воените академии – за време на промоциите секогаш се внимава да се потенцираат можностите жените да се образуваат на воените академии, како и на фактот дека во процесот на селекција, во случај на еднакви бодови на ранг листата, предност ќе се да им се даде на кандидатите од помалку застапениот пол (на жените).

Во текот на 2019 година, 13 припадници на Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора учествуваа во следните активности во странство: Регионална ПР конференција организирана од МО на Република Србија и Амбасадата на Обединетото Кралство во Белград, онлајн курс за управување со човечки ресурси организиран од САД, курс „Управување со одбраната во поширок контекст“ во Шривенам во Обединетото Кралство, работилница „Род и безбедност“ во Сараево, БиХ, семинар за младинско претприемништво за Црна Гора, курс по англиски јазик во Квебек, Канада, НАТО курс за правни советници/чки во Оберамергау, СР Германија, обука за складирање муниција и работа во лабораторија за контрола на стабилноста на барут во Република Австрија, семинар „Вооружените сили во демократијата“ во Берлин, СР Германија, „Курс за ориентација“ во К. Холандија, додека 39 припадници на Министерството за Одбрана и Војската на Црна Гора посетуваа различни видови усовршувања во земјата: стручно специјалистичка обука, работилница „Стандарди за јавно консултирање“, обука „Истражување на пазарот за планирање јавни набавки“, обука „Планирање и спроведување поединечни ревизии“, обука за подигање на свеста на вработените за сајбер заканите, обука „Интегритетот во јавната

управа и спроведување на плановите за интегритет“, курсеви по англиски, француски и италијански јазик.

Во текот на 2020 година, четворица припадници на Војската на Црна Гора учествуваа во следните активности во странство: обука „НАТО активности со засилено присуство“ во Словенија, специјализација од областа кардиологија во Република Србија, специјализација од областа медицина на трудот во Босна и Херцеговина, курс „Придобивки од имплементацијата на родовата перспектива во мировните мисии, Сараево, Босна и Херцеговина, додека 55 припаднички на Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора учествуваа во активности во земјата: стручно специјалистички обука, онлајн обука за планирање и известување, основен курс за испитување на хемиската стабилност на барутот, обука за ракување со системот за управување со ситуација на боиште, курс за офицери кои служат во Министерството и Војската на Црна Гора образовани на цивилни факултети, обука за учество во мисии.

Во текот на 2021 година, една припадничка на Војската заврши обука за родови советници акредитирана од НАТО - Курс за родови советници (*Gender Advisor Course*) организиран од Нордискиот центар за родот во мировните операции (NCGM), потоа курсот „Придобивки од спроведувањето на родовата перспектива во мировните операции“, во организација на PSO-ТС, БиХ. Во рамките на проектот со UNDP SEESAC, се реализираа низа обуки за офицери од Војската и Министерството, а една офицерка и една државна службеничка завршија обука акредитирана од НАТО за родови инструктори организирана од RACVIAC и NCGM.

Одредбите од Законот за Војската на Црна Гора предвидуваат Министерството да донесува планови за управување со човечки ресурси, меѓу кои е утврдена и областа на усовршување.<sup>194</sup> Овој план ги консолидира активностите во областа на усовршување на лицата во служба во Војската за систематски пристап кон спроведувањето на активностите, во согласност со потребите на Министерството и Војската и ја одредува динамиката, видот, структурата и бројот на лица испратени на усовршување и едукација. Во рамките на овој

---

194 Постои еден план за сите категории на лица во службата, а носител е МО на Црна Гора.

план, усовршувањето опфаќа: усовршување на оперативно-стратегиско ниво, командно-штабно усовршување, подофицерско усовршување, курсеви за кариера според програмата *International Military Education and Training* (IMET)<sup>195</sup> и подолготрајни курсеви за англиски јазик во воени институции и воени школи во странство.

Финансирањето на програмите за воено образование и обука се обезбедува од буџетот на државите во кои се образуваат кадетите, додека дел од средствата за оваа намена се издвојуваат од државниот буџет. Имајќи предвид дека Црна Гора нема воено образование имплементирано преку образовниот систем, Министерството за одбрана испраќа кадети во воените академии во земјите партнери и сојузничките земји, кои го организираат и финансираат образованието на црногорските кадети, а одредени трошоци ги покрива МО на Црна Гора.

Законот за буџет засега е единствениот обврзувачки акт за сите потрошувачки единици, вклучително и ова министерство, со кој се предвидува обврската на органите да спроведуваат родово буџетирање. Кога станува збор за стратешки документи, Националната стратегија за родова еднаквост дава дефиниција за родово одговорно буџетирање (РОБ) што претставува иновативна алатка за јавна политика која го проценува влијанието на политиките и буџетите од родова перспектива и осигурува дека тие не ја продлабочуваат родовата нееднаквост, туку придонесуваат за порамноправно општество за жените и мажите. РОБ има за цел да го затвори „јазот во имплементацијата“ што постои во земјите кои имаат усвоено закони и политики за унапредување на родовата еднаквост, но не се целосно имплементирани во пракса.

---

195 IMET има за цел: обука на идни лидери/ки; воспоставување соработка со американската војска; подобрување на интероперабилноста и способноста за заедничка работа; подобрување на професионалното воено образование и обезбедување поддршка во обуката за англиски јазик.

Со оглед на тоа што родово одговорното буџетирање е иновативна алатка на јавната политика која придонесува за порамноправно општество за жените и мажите, неговата имплементација е планирана во наредниот период, преку планирани активности од Националната стратегија за родова еднаквост и мерката 1.6 каде е наведено дека се планира „Воведување на родово одговорно буџетирање во системот за управување со јавни финансии“ и дека првите чекори се очекуваат во 2022 година. Меѓутоа во нашиот систем сè уште не се применува.

Црна Гора го поддржува развојот на билатералната и мултилатералната соработка за одбрана, особено со земјите од регионот и другите демократски држави. Во оваа смисла, Црна Гора активно учествува и придонесува за соработка во рамките на регионалните и други иницијативи насочени кон подобрување на безбедноста, стабилноста и просперитетот. Потпишани се билатерални планови за соработка со земјите во кои ги едуцираме кадетите: Република Австрија, Република Грција, Република Италија, Република Хрватска и Република Северна Македонија. Исто така, секоја година се потпишува План за билатерална соработка со Велика Британија, кој опфаќа кариерно усовршување на припадниците на Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора, како и други курсеви по англиски јазик.

Воените академии за кои Црна Гора моментално едуцира кадети/ки се следните:

- Република Австрија: Терезијанска воена академија во Винер Нојштад,
- Република Грција: Воздухопловна воена академија, Поморска воена академија и Воена академија на копнената војска во Атина,
- Република Италија: Воздухопловна воена академија (Покуоли), Поморска воена академија (Ливорно) и Воена академија на копнената војска (Модена/Торино),
- Република Хрватска: Воена академија „Др. Фрањо Туѓман“ во Загреб и Сплит,
- Република Северна Македонија: Воена академија „Генерал Михаило Апостолски“ во Скопје,
- Соединетите Американски Држави: Воена академија во Вест Поинт и Поморска воена академија во Анаполис.

Црногорските кадети/ки се образуваат на воените академии Вест Поинт и Анаполис во САД. Министерството за одбрана не образува кадети/ки во Велика Британија, но помладите офицери или офицерки кои се примени во служба на Војската од редовите на граѓаните се испраќаат во Велика Британија.

Планот за билатерална соработка со САД не се потпишува, туку активностите се реализираат врз основа на соработка со Канцеларијата за одбранбена соработка на САД (ODC) во Подгорица.

Плановите за билатерална соработка со другите сојузнички и партнерски земји се усогласуваат на годишно ниво, а плановите за усовршување на лицата кои служат во Војската на Црна Гора се донесуваат на почетокот на секоја година за тековната година и вклучуваат анализа на степенот на реализација на Планот од претходната година, што подразбира согледување на реализираните усовршувања, како и на усовршувањата кои се ве тек. Истовремено, Планот вклучува преглед на планираните усовршувања (усовршувања понудени од сојузничките и партнерските земји во рамките на билатералната соработка, односно усовршувања во области за кои Генералштабот на Војската на Црна Гора утврдил потреба). Бројот на лица кои се упатуваат на усовршување зависи од потребите на службата и бројот на понудени места од страна на сојузниците или партнерите.

Број на кадети/ки испратени на школување во периодот од 2019 до 2020 година:

|        | ГРЦИЈА |   | ИТАЛИЈА |   | ХРВАТСКА |   | СЕВЕРНА<br>МАКЕДОНИЈА |   | АВСТРИЈА |   | САД |   | ВКУПНО |   |
|--------|--------|---|---------|---|----------|---|-----------------------|---|----------|---|-----|---|--------|---|
|        | М      | Ж | М       | Ж | М        | Ж | М                     | Ж | М        | Ж | М   | Ж | М      | Ж |
| 2019   | 4      | / | /       | / | 1        | 1 | /                     | 2 | /        | 1 | /   | / | 5      | 4 |
| 2020   | 6      | / | 1       | 1 | 3        | 2 | 5                     | 3 | 1        | / | 2   | / | 18     | 6 |
| 2021   | 2      | 1 | 1       | / | 1        | / | 1                     | / | /        | 1 | 1   | / | 6      | 2 |
| ВКУПНО | 13     |   | 3       |   | 8        |   | 11                    |   | 3        |   | 3   |   | 41     |   |

Во рамките на воено-образовната соработка со НАТО Алијансата, МО на Црна Гора има успешна соработка со Колеџот за одбрана на НАТО (*NATO Defence College*), школата на НАТО во Оберамергау (*NATO School Oberammergau*) и Агенцијата на НАТО за комуникации и информации (*NATO Communication and Information Agency*), каде што припадниците/чките на ВЦГ учествуваа на курсеви во текот на 2019, 2020 и 2021 година.

Изборот на питомци/ки за образование на воените академии во странство е пропишан со член 49 став 1 од Законот за Војската на Црна Гора, врз основа на кој министерот/ката за одбрана донесува решение за формирање Комисија за спроведување јавен оглас за избор<sup>196</sup> на питомци/ки, како и со одредбите од Правилникот за начинот на прием на лица на служба во Војската на Црна Гора и резервниот состав на Војската и начинот на избор на питомци/ки. Не постои правилник за начинот на формирање на комисии, но секогаш се води сметка во комисијата да се застапени претставници/чки од двата пола. Процентот на застапеност на жените во новоформираните комисии во 2021 година се движи од 20 до 60%, а една од мерките предвидени со АП за спроведување на РСБОН 1325 е да се именува минимум една жена во составот на комисиите за избор на МО.

При самиот избор, како еден од дополнителните критериуми, методологијата за спроведување на јавниот оглас предвидува дека во случај двајца или повеќе кандидати кои се пријавиле на иста воена академија да имаат ист број на вкупни поени, предност ќе има кандидатот од помалку застапениот пол.<sup>197</sup>

---

196 Во 2019 и 2020 година, комисијата за избор на питомци и стипендисти се состоеше од 3 членови/ки, а од 2021 година, сите комисији за избор се состојат од по 5 членови/членки.

197 Во пракса, ова правило досега не се применувало. А што се однесува до самиот тест, единствената разлика е што критериумите за проверка на физичките способности се полагат кај жените отколку кај мажите.

## **6.2. Преглед на институционалните механизми за спроведување на родова еднаквост**

Во Министерството за одбрана нема отсек или служба што се занимава исклучиво со родови прашања. Работите од областа на родова еднаквост во надлежност на Министерството ги врши координаторот/ката за родови прашања. Обврска на тоа лице е да предлага мерки за унапредување на родовата еднаквост, да подготвува и доставува периодични и годишни извештаи за прашањето на родовата еднаквост. Работите од оваа област се вклучени во описот на работи за уште две места на самостојни советници/чки во Министерството за одбрана. Сите горенаведени лица, покрај работните места од областа на родовата еднаквост, вршат и други работи пропишани со актот за систематизација на Министерството за одбрана. Во Војската на Црна Гора за првпат во октомври 2020 година беше воведено формациско место советник/чка на началникот на Генералштабот за родови прашања. Описот на должностите на тоа формациско место подразбира извршување на задачи поврзани исклучиво со родова еднаквост, кои, меѓу другото, вклучуваат давање совети за интегрирање на родовата перспектива и имплементација на безбедносните димензии на РСБОН 1325 и родовите политики преку процесите на планирање, известување и дава оценки за напредокот во спроведувањето на РСБОН 1325, информирање на НГШ и носителите на одлуки за родовите активности, планови и проценки и предлагање мерки за подобрување.

Во системот има и родови инструктори кои поминале низ обука одобрена од НАТО организирана од UNDP SEESAC и RACVIAC под покровителство на NCGM.

### **6.3. Видови воено образование и обуки во системот на одбрана на Црна Гора**

Прибавувањето стручен кадар во Војската на Црна Гора се заснова на реална проценка и планирање на потребите за привлекување соодветни образовни профили, со цел да се обезбеди оптимална бројна, старосна и квалификациска структура на вработените.

#### **Офицери/офицерки**

Регрутирањето професионален офицерски кадар во Војската на Црна Гора првенствено се врши преку едукација на кадети на странски воени академии.

Наставните програми според кои се школуваат црногорските кадети на воените академии во странство, се во надлежност на образовните институции и вооружените сили кои се организатори на образованието. Што се однесува до темите од областа на родовата еднаквост и родовата перспектива, на американските воени академии тие не се дел од стандардната наставна програма, односно не постои курс кој исклучиво се занимава со таа тема. Но, во текот на академската година се организираат бројни работилници и воннаставни активности кои се задолжителни, а на кои се зборува за родовата перспектива. Во Терезијанската воена академија питомците немаат посебно дизајнирани предмети, односно предавања за родова еднаквост или родова перспектива. Но, имајќи предвид дека темата беше препознаена како важна, на предавачите на Терезијанската академија им беше наложено да ја интегрираат секаде каде што е можно. Додека пак, со студиските програми на Воената академија во Скопје, теми од оваа област се застапени во рамките на предметите социологија, воена психологија, човекови права и воена историја.

Дополнување со специфични образовни профили потребни за функционирање на воената организација (инженери, лекари, економисти, правници, информатичари), кои не можат да се прибават на друг начин, се

врши со прием од редовите на граѓаните преку јавен оглас.<sup>198</sup> Специфичните образовни профили, исто така, може да се пополнат со трансфер од интерни извори со произведување офицерски кадар од лица од категориите војници по договор, подофицери и цивилни лица, како и државни службеници кои имаат завршено соодветно високо образование.

Министерството, врз основа на јавен оглас, може да стипендира црногорски државјани кои се запишале или посетуваат додипломски студии и кои не служат во Војската, поради потреба од прием на служба во Војската. За стипендист може да биде избрано лице со услови во поглед на возраста и успехот, односно просечни оценки во текот на образованието.

Лицата кои се примени на професионална служба во категоријата офицери, кои немаат завршено воена академија, веднаш по приемот се испраќаат на служба на Основен офицерски курс, каде што се стекнуваат со неопходните знаења и вештини за извршување на офицерските должности во Војската. Овој курс опфаќа и теми од областа на родовата еднаквост со цел да се информираат учесниците. Меѓутоа, во наредниот период се планира обуката за родова еднаквост да добие статус на задолжителен предмет со евалуација на стекнатото знаење за секој учесник, што во моментот не се спроведува. (Забелешка: Горенаведеното важи и за подофицерски и воени курсеви.)

Основниот офицерски курс (за лица образовани на цивилни факултети) се реализира во Центарот за обука, според програмата за обука која е во надлежност на Генералштабот на Војската на Црна Гора.

### **Подофицери/подофицерки**

Регрутирањето на професионален подофицерски кадар се врши претежно со произведување од категоријата (најдобри) војници по договор. По исклучок, пополнувањето на подофицерскиот кадар може да се врши и преку директен прием од редовите на граѓаните преку јавен оглас (начелно за специфични работни места).

---

198 Самиот оглас не наведува дека, доколку ги има истите квалификации, работата ќе му биде понудена на лице од помалку застапениот пол. Правилото на афирмативно дејство, односно можноста за прием на лице од помалку застапениот пол со соодветни квалификации е пропишано со Методологијата за избор на кандидати/ки. Истото важи и за сите огласи.

Услов за произведување во почетен подофицерски чин е успешно завршување на Основниот подофицерски курс. Се спроведува во Центарот за обука, според програма за обука која е во надлежност на Генералштабот на Војската на Црна Гора.

### **Војници/жени војници по договор**

Дополнувањето на професионалниот воен кадар се врши исклучиво преку јавен оглас, со директен прием од редовите на граѓаните. По приемот во професионална воена служба, војниците се упатуваат на основна обука на војници, која се реализира во Центарот за обука според програмата за обука која е во надлежност на Генералштабот на Војската на Црна Гора. Темите од областа на родовата еднаквост се опфатени со цел да се информираат учесниците, како што е случајот и на обуката за офицери/ки.

### **Професионален развој**

Професионалниот развој на професионалните воени лица (офицери, подофицери и војници по договор) се заснова на континуирано усовршување и насочување на индивидуалниот развој на кариерата, во согласност со принципите на заслуга и еднакви можности.

Образованието, усовршувањето и обуката на кадрите се спроведуваат плански, со цел да се одржи способноста за успешно извршување на постојните и идните должности, во согласност со потребите на службата, индивидуалните резултати од работата и професионалните компетенции. Имајќи го ова предвид, при изборот на кадар за образование и обука се применува принципот „образование/усовршување-наредна должност“.

Стекнувањето нови знаења, вештини и способности за извршување на командните должности бара постепеност, односно ред од пониски кон повисоки степени на усовршување, кои се меѓусебно поврзани и се надградуваат, а кои се исклучиво во функција на таа должност.

## Офицери/офицерки

По завршувањето на воената академија, офицерскиот кадар се обучува во странство во воени школи од командно-штабно ниво (средно кариерно ниво) и оперативно-стратегиско ниво (високо кариерно ниво). Офицерите кои се планирани на водечки позиции, односно лидерски формациски должности имаат предност за образование и усовршување за овие видови на стручно оспособување.

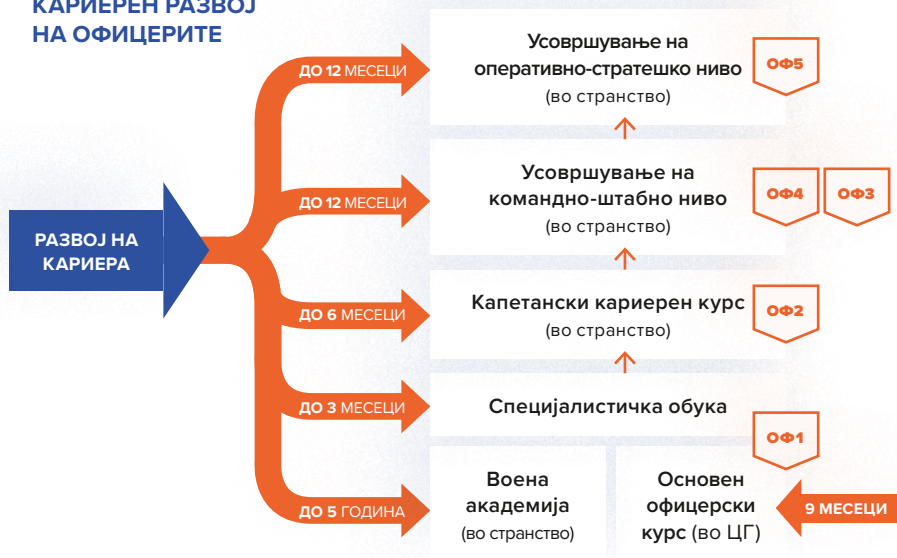
Офицерскиот кадар кој поседува специфични знаења неопходни за функционирање на воената организација (инженери, лекари, економисти, адвокати, информатичари) кариерно се усовршуваат на магистерски и докторски студии во земјата и во странство.

Наставните програми според кои се усовршува офицерскиот кадар се во надлежност на образовните институции кои се организатори на школувањето.

СПО го дефинира следново: Образованието и усовршувањето на кадарот ќе се врши согласно потребите на службата по принципот „образование/усовршување-наредна должност“. Предност за образование и обука ќе имаат офицерите/ките кои се планираат за лидерски должности, кои ќе бидат упатени на усовршување на командно-штабно и оперативно-стратегиско ниво. Персоналот за потребите за управување со политики и програми ќе се едуцира на магистерски и докторски студии. Ќе има постојана поддршка за жените да се усовршат и да ги развиваат своите кариери и да обезбедат отвореност и пристапност на сите, па и на водечките позиции.

МО на Црна Гора засега не собира информации за тоа дали и колку родовите прашања се присутни во развојот на кариерата.

## КАРИЕРЕН РАЗВОЈ НА ОФИЦЕРИТЕ



## Подофицери/подофицерки

Во текот на својата кариера, подофицерите постепено се усовршуваат за соодветни видови усовршување за преземање должности на ниво на вод (лидерски подофицерски курс), на ниво на чета и баталјон (Напреден подофицерски курс) и за највисоки подофицерски должности (висока подофицерска школа).

Во Центарот за обука се реализираат сите видови обука на подофицерски кадар, почнувајќи од Основниот подофицерски курс, преку Лидерскиот подофицерски курс до Напредниот подофицерски курс, според програмите за обука кои се во надлежност на Генералштабот на Војската на Црна Гора. Усовршувањето на Високата подофицерска школа се организира во странство во партнерските земји, според нивните наставни програми.

## КАРИЕРЕН РАЗВОЈ НА ПОДОФИЦЕРИ



### Војници и жени војници по договор

Според договорот, војниците/жените војници се усовршуваат на работното односно на формациското место за време на нивната служба во Војската. Најдобрите од нив добиваат можност, преку процес на селекција, да се изборат за усовршување на Напреден војнички курс, што е неопходен чекор за продолжување на усовршувањето на Основниот подофицерски курс и преминување во подофицерскиот кор.

Во Центарот за обука се реализираат Напредниот војнички курс и Основниот подофицерски курс, според програмите за обука кои се во надлежност на Генералштабот на Војската на Црна Гора.

## КОНЦЕПТ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ НА ВОЈНИЧКИОТ КАДАР



Важно е да се напомене дека Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора обезбедуваат еднакви можности за жените и мажите при вработување и градење кариера во Војската. При изборот на кандидати за прием и усовршување во службата во Војската, се води сметка за родово балансирана застапеност.

Во процесот на селекција на кандидатите за усовршување, методолошки е предвидено дека во случај кога двајца или повеќе кандидати од различен пол, кои се пријавиле за иста позиција, имаат ист број на вкупни бодови, кандидатот/ката од помалку застапениот пол ќе има предност.

### 6.3.1. Програми за обука за професионално оспособување и усовршување на лица на позиции на офицери, подофицери и војници по договор

Центарот за обука претставува наменска единица на Војската на Црна Гора каде се врши професионално оспособување на дел од офицерскиот, како и оспособување и усовршување на подофицерскиот и војничкиот кадар. Сите видови професионално оспособување и усовршување (курсеви) се

изведуваат според соодветни одобрени програми за обука. Донесувањето на програмата за обука е обврска на Генералштабот на Војската на Црна Гора. Врз основа на искажаните потреби, иницијатива за измена и дополнение на програмата за обука може да покрене единицата што ја спроведува обуката. Потребата да се направат измени и дополнувања на програмата за обука се утврдува на состанок на кој учествуваат претставници на единицата што ја спровела обуката (Центар за обука), претставници на единиците од чиј состав биле лицата кои ја посетиле обуката како и лицата одговорни за планирање (претставници на Генералштабот на Војската на Црна Гора).

Имено, постапката налага веднаш по завршувањето на курсот да се изврши финален состанок/анализа на кој се оценуваат резултатите од работата на учесниците на курсот и се разгледуваат стекнатите искуства од областа на организацијата и реализацијата на курсот. Во извештајот од спроведената анализа може да се констатира потреба за измена на конкретната програма за обука, пропратена со предлози за подобрување на нејзината содржина. Откако ќе се констатира потребата од измена и дополнување на програмата за обука, единицата што ја спроведува обуката испраќа предлог до Генералштабот на ВЦГ за измена и дополнување на програмата за обука. Одделот за обука на Генералштабот J-7 потоа започнува постапка што може да резултира со донесување иновирани програма за обука. Во претходниот период немаше значителни промени во плановите и програмите поврзани со интеграцијата на родовата перспектива, но тие се планирани во наредниот период со цел стандардизација и давање поголемо значење на оваа тема.

### **6.3.2. Преглед на практиката на интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука**

Темите од областа на родовата еднаквост се дефинирани со Упатството за обука изготвено од Генералштабот, а се изведуваат еднаш годишно во сите одделенија на ВЦГ во траење од 2 училишни часа. Упатството за обука на ВЦГ за 2021 година дефинира три теми: T1 - Национална и меѓународна рамка за имплементација на родовата еднаквост и родовата перспектива во Војската, со посебен акцент на Директивата на НАТО BI SCI 40-1 и РСБОН 1325, T2 – Унапредување на оперативната ефикасност на воените операции преку имплементација на родовата перспектива и T3 - Родова еднаквост со

посебен осврт на сексуалното насилство и насилството врз жените. Овие теми исто така се составен дел од плановите и програмите за обука и курсевите кои се спроведуваат во Центарот за обука, а типично се спроведуваат преку методот на презентација на теоретска работа, заеднички студии на случај (*case study*) и дискусии за време или на крајот на презентацијата.<sup>199</sup>

Во текот на **2019** година реализирана е обука на вкупно **352** лица во служба во Војската и тоа: <sup>200</sup>

| ОФИЦЕРИ | ПОДОФИЦЕРИ | ВОЈНИЦИ | ВОЈНИЦИ<br>(на доброволно служење) | ЦИВИЛНИ<br>ЛИЦА |
|---------|------------|---------|------------------------------------|-----------------|
| 25      | 72         | 193     | 58                                 | 4               |
| ВКУПНО: |            | 352     |                                    |                 |

Во текот на **2020** година беше реализирана обука за вкупно **347** лица во служба на Војската и тоа:

| ОФИЦЕРИ | ПОДОФИЦЕРИ | ВОЈНИЦИ | ВОЈНИЦИ<br>(на доброволно служење) | ЦИВИЛНИ<br>ЛИЦА |
|---------|------------|---------|------------------------------------|-----------------|
| 39      | 35         | 183     | 86                                 | 4               |
| ВКУПНО: |            | 347     |                                    |                 |

<sup>199</sup> Трите теми споменати во претходната реченица се исти за сите обуки на ВЦГ и секогаш се планирани за 2 НЧ во согласност со Упатствата за обука на ВЦГ.

<sup>200</sup> Евиденцијата на лицата кои присуствувале на обуките е водена само по категории на лица (офицери, подофицери, војници, цивилни лица), а од 2021 година податоците се класифицираат и по пол.

Во текот на **2021** година, реализирана е обука за вкупно **432** лица во служба на Војската и тоа:

- Обука за лица на командни должности на тема: Имплементација на РЕ во ВЦГ – вознемирување како форма на дискриминација

| ОФИЦЕРИ        |           | ПОДОФИЦЕРИ |          | ЦИВИЛНИ ЛИЦА |          |
|----------------|-----------|------------|----------|--------------|----------|
| Мажи           | Жени      | Мажи       | Жени     | Мажи         | Жени     |
| <b>47</b>      | <b>13</b> | <b>62</b>  | <b>1</b> | <b>/</b>     | <b>1</b> |
| <b>ВКУПНО:</b> |           | <b>124</b> |          |              |          |

- Редовна обука во согласност со Упатството за обука на ВЦГ:

| ОФИЦЕРИ        |           | ПОДОФИЦЕРИ |           | ВОЈНИЦИ    |           | ЦИВИЛНИ ЛИЦА |          |
|----------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|--------------|----------|
| М              | Ж         | М          | Ж         | М          | Ж         | М            | Ж        |
| <b>34</b>      | <b>15</b> | <b>76</b>  | <b>28</b> | <b>124</b> | <b>18</b> | <b>4</b>     | <b>9</b> |
| <b>ВКУПНО:</b> |           | <b>308</b> |           |            |           |              |          |

Овие обуки беа претежно спроведени од овластени родови инструктори/ки, додека неколку обуки беа спроведени од страна на претседавачката на Одборот за родова еднаквост на Собранието на Црна Гора.<sup>201</sup>

Во моментот има 16 сертифицирани родови обучувачи/чки во ВЦГ и МО (8 мажи и 8 жени) кои спроведуваат обуки во единиците и организациските единици на ВЦГ и МО, во согласност со соодветните документи.<sup>202</sup> Со стекнувањето сертификат за обучувач/ка за родови прашања, припадниците/чките на ВЦГ и МО автоматски се вклучуваат во активностите

<sup>201</sup> Во моментот не постои проверка на научената содржина, но планираме да го вклучиме овој важен сегмент во наредниот период.

<sup>202</sup> Од вкупниот број, 7 обучувачи/чки ја завршија обуката организирана од RACVIAC и NCGM, два инструктора во PSOTC, БиХ (NCGM и UNDP SEESAC), а два во СМО, Република Србија (NCGM и UNDP SEESAC). Во јуни 2022 година, таа бројка порасна за уште 5 обучувачи/чки кои успешно ја завршија GTotT во Скопје.

што се спроведуваат со цел имплементација на родовата перспектива во ВЦГ и МО, особено кога станува збор за обука за родов свест и национална и меѓународна правна рамка која се однесува на законските обврски за примена на начелото на родов еднаквост, како и важноста од интегрирање на родовата перспектива во вооружените сили, како со цел заштита на човековите права, така и за зголемување на оперативната ефикасност.

Исто така, некои родови обучувачи/чки се ангажирани во активности кои се спроведуваат со цел подобрување и поуспешно спроведување на родовата еднаквост во системот на одбрана. На пример, тие активно учествуваа во организацијата и спроведувањето на две истражувања спроведени во ВЦГ (Анкета за задоволство од работата и Истражување за вредностите), со посебен акцент на родовиот аспект.

Од особена важност е искуството на родовите инструктори на Војската на Црна Гора кои учествуваа во реализацијата на обуката за едукатори за родов перспектива и надвор од државата, а особено како најголем успех и гордост во кадровската област е ангажманот на мајорот, родов инструкторка на ВЦГ на позицијата советничка за родови прашања (GENAD) во Врховната команда на сојузничките сили за Европа (SHAPE), во Монс, Белгија. Треба да се нагласи дека именуваната е ангажирана како родов советничка и како некој што се истакнал во процесите на интегрирање на родовата перспектива во одбранбениот систем на Црна Гора и преку едукација на едукатори за родов перспектива надвор од Црна Гора, поради нејзините исклучителни лични и професионални способности, кои се препознаени и ценети од командата на НАТО како клучен за придонес во спроведувањето на родовата перспектива.

Во моментот недостасува евалуација на работата на родовите инструктори/ки, што не е пропишано со ниту еден документ. Сите спроведени обуки, работилници и заложби кога станува збор за имплементација на РЕ се смета дека се подразбираат по добивањето на сертификатот за родов инструктор/ка и како дополнителна должност, покрај редовните задачи на секое од лицата кои се занимаваат со оваа тема.

Покрај почетната обука за родови обучувачи/чки - Gender Training of Trainers (GToT) и стекнување искуство преку учество во проекти и семинари, ставот на родовите обучувачи/чки е дека недостасуваат дополнителни обуки и усовршување со цел да се подобри квалитетот на изведбата, како и ажурирање на содржините на обуките.

Плановите за промени и подобрувања се однесуваат на формализирање и препознавање на родовите обучувачи/чки во системот преку опис на нивните задачи и одговорности, евалуација на нивната работа, следење на ангажманот. Исто така, ангажирање на обучувачи/чки со цел стандардизирање и периодично ажурирање на содржината на обуките, односно презентациите, кои, земајќи го предвид нивното претходно искуство по спроведувањето на бројните обуки, би можеле да создадат материјал кој би бил достапен за сите родови инструктори/ки, на различни теми, а со тоа би се олеснило и унифицирало спроведувањето на обуките.

#### **ПРИМЕР ЗА ДОБРА ПРАКТИКА:**

##### **Изработка на Прирачник за обука од областа на родовата перспектива**

Работата на Прирачникот претставува одличен пример на добра практика во рамките на МО. Станува збор за документ подготвен од родови обучувачи на Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора, а кој има за цел да ги унифицира материјалите кои ќе бидат предмет на идните обуки за родова еднаквост. Воедно, овој Прирачник ќе послужи за интегрирање на родовата перспектива во сите други обуки, бидејќи на сите предавачи им ги обезбедува потребните знаења од областа на родовата еднаквост, што, меѓу другото, може да биде составен дел од нивните предавања.

Со цел да се одржи на јасен и ефикасен начин континуитетот на процесот на остварување на демократските принципи и почитување на основните човекови права во рамките на одбранбениот систем, да се негува недискриминаторска работна средина и да се развиваат родово свесни припадници/ки на МО и ВЦГ, се препозна потребата за стандардизирање на обуките за вработените во одбранбениот систем од областа на родовата еднаквост. За да се одговори на оваа потреба, инструкторите/ките за родова еднаквост на МО и ВЦГ иницираа изготвување на Прирачникот, како

универзална и функционална алатка за едукација на припадниците/ките за оваа важна област.

- Во периодот од октомври 2021 до октомври 2022 година, девет овластени обучувачи/чки од МО и ВЦГ, преку работа во мали групи и консултативни состаноци, со стручна и административна техничка помош од Канцеларијата на UNDP SEESAC, изработија Прирачник за стандардизација на обуката од областа на родовата еднаквост во МО и ВЦГ.
- На првиот консултативен состанок во ноември 2021 година беше постигнат договор со сите обучувачи/чки вклучени во процесот на изработка на Прирачникот за основната намена на прирачникот; дефинирана е целната група за која е напишан Прирачникот, како и целната група за која се наменети обуките во Прирачникот; договорена е рамковната содржина на Прирачникот, како и неговата форма. Договорени се и понатамошни чекори, начинот и динамиката за изработка на Прирачникот.
- Вториот состанок во јуни 2022 година беше одржан со цел да се разгледаат поединечни поглавја од првиот нацрт на Прирачникот, така што родовите обучувачи/чки имаа можност да дадат коментари и предлози за тоа кои дополнителни информации треба да бидат вклучени во поглавјата, како и предлози за измени и дополнувања на првичниот текст на Прирачникот.
- Пишувањето на Прирачникот се одвиваше помеѓу двата состанока и беше финализиран по консултациите и постигнатите договори на вториот состанок.
- Сите инструктори кои се заслужни за изготвување на Прирачникот имаат завршено обука за обучувачи/чки за родова еднаквост, сертифицирана од НАТО и се дел од регионалната мрежа на обучувачи/чки од министерствата за одбрана и вооружените сили на земјите на Западен Балкан кои се учесници во регионалниот проект на UNDP SEESAC. Инструкторите/ките го вклучија во содржината на Прирачникот своето знаење и искуство од спроведените обуки во рамките на системот, како и спроведените активности насочени кон подигање на свеста на вработените за важноста на родовата еднаквост.

Еден од важните планови кога станува збор за подобрување, се однесува на периодични состаноци на родовите обучувачи/чки на кои се вршеше анализа на сработеното со предлози за понатамошни подобрувања, размена на искуства, добри практики и слично. Исто така, неопходно е да се обучат повеќе родови инструктори/ки, така што на крајот секоја

единица би имала барем еден родов инструктор/ка.<sup>203</sup> Со цел да се зголеми мотивацијата на луѓето за активно учество и разбирање на важноста на интегрирањето на родовата перспектива во вооружените сили, многу е важно да се организираат посебни обуки и семинари за командниот и раководниот персонал на ВЦГ и МО, со цел да се обезбеди суштинска поддршка на родовите обучувачи/чки за време на реализација на обуките и други активности. Покрај тоа што за потребите на континуираната обука е потребен доволен број родови инструктори/ки, од големо значење е и интересот на офицерите и офицерките од повисоките чинови за посетување и спроведување на обуки за родова еднаквост. Со тоа би се обезбедил кадар кој би спроведувал обуки за командири, началници на одделенија и оддели во Генералштабот на ВЦГ и раководен кадар од МО, а тоа беше препознаено како еден од клучните планови кога станува збор за интегрирањето на РП во ВЦГ и МО.

#### **ПРИМЕР ЗА ДОБРА ПРАКТИКА:**

##### **Процес на едукација на носителите на одлуки и на персоналот со највисоки чинови**

Програмата Менторство за родова еднаквост е иновативен пристап за унапредување на родовата одговорност на институциите во рамките на одбранбениот систем преку зголемување на стручноста и посветеноста на лидерите/ките на раководни позиции во овие институции. Оваа програма им овозможува на учесниците и учесничките да станат носители на промени и лидери во интегрирањето на родовата еднаквост во областите со кои се занимаваат.

Менторството за родова еднаквост се заснова на резултатите од слична програма спроведена во вооружените сили на Шведска од 2007 година, која овозможи развој на капацитетот на високо позиционираните офицери за вклучување на родовата еднаквост во одбранбениот систем. Програмата се спроведува преку редовни состаноци и консултации на високо позиционирани офицери/ки и ментори/ки за родова еднаквост. На

---

<sup>203</sup> Еден од предизвиците што треба да се решат во иднина е да се препознае работата и посветеноста на родовите обучувачи, што е од клучно значење за интегрирање на родовата перспектива во одбранбениот систем.

состаноците се разговара за однапред договорени теми од областа на родовата еднаквост, со цел да се подобри знаењето за родовата еднаквост и да се согледаат практични начини за вклучување на родовата перспектива во креирањето политики.

Водејќи се од таквиот модел на менторство, Министерството за одбрана на Црна Гора, во партнерство со UNDP SEESAC, до крајот на 2021 година успешно ја имплементираше програмата Менторство за родова еднаквост (*Gender Coach Programme*) со четири лица од редовите на високиот раководен и команден кадар во МО и ВЦГ.

Резултатите покажаа дека лицата кои учествуваа во Програмата имаа и продолжуваат да имаат исклучително важна улога во унапредувањето на родовата еднаквост во рамките на нивните институции преку развој на институционалните капацитети, зголемување на знаењето, одговорноста и свеста за важноста на родовата еднаквост. Од тие причини, МО ја продолжи програмата во текот на 2021 година, а учесници беа в.д. директорот на Директоратот за човечки ресурси и заменик началникот на Генералштабот на ВЦГ. Еден од резултатите на програмата е планот на активности за подигање на свеста за родовата еднаквост во ВЦГ, кој беше подготвен од страна на учесник во Програмата за време на работата со менторката.

Овој вид обуки се одразува во редовните состаноци и консултации помеѓу експертите/ките за родови прашања и претставниците на овој кадар, сè со цел да се подигне свеста за родовата еднаквост и да се обезбедат практични совети за вклучување на родовата перспектива во креирањето политики и секојдневната работа.

## 6.4. Клучни актери за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обуки

Управата за кадровски прашања придонесува за интегрирање на родовата перспектива во областа на обуките и усовршувањето на лицата кои служат во Војската и државните службеници, преку организирање различни видови обуки на кои можат да присуствуваат сите припадници на Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора, а тие се:

- Родова еднаквост
- РСБОН 1325
- Употреба на родово сензитивен јазик во деловно-административната комуникација
- Забрана за дискриминација
- Систем и заштита на човековите права во Црна Гора.

Донатори кои ја поддржуваат програми за родова перспектива во МО и ВЦГ:

Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора имаат најзначајна соработка со UNDP SEESAC во рамки на проектот *„Зајакнување на регионалната соработка во вклучување на родовата перспектива во реформите на безбедносниот сектор на Западен Балкан“*. Во овој проект активно учествуваат министерствата за одбрана на Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Србија, а реализацијата на втората фаза е во тек.<sup>204</sup>

Првата фаза од проектот се реализираше од 2012 до 2016 година, додека втората фаза од проектот започна во 2019 година и се планира да трае до крајот на 2022 година. Во првата фаза од проектот, најважните активности беа поврзани со: учеството на претставници на ова министерство во регионалното истражување кое резултираше со усвојување на

---

204 Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора немаа донатори за поддршка на програмите за родова перспектива, особено во однос на воведувањето на родова перспектива во обуките, во периодот 2019-2020 година, освен преку соработка со UNDP SEESAC.

првата регионална *Студија за положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан*. Преку реализацијата на овој проект, Министерството и Војската ги зајакнаа внатрешните механизми за спроведување на политиката за родова еднаквост, обучија шест припадници на Војската на Црна Гора кои станаа инструктори за родови прашања, од кои двајца станаа членови на Регионалната платформа за реформа на секторот за безбедност, која е единствена база на повеќе од 50 експерти од владите на земјите од Југоисточна Европа, формирана во 2015 година. Исто така, со реализацијата на овој проект, високи офицери, офицерки и државни службеници од Министерството и Војската посетуваа посебни обуки на кои се стекнаа со посебни знаења и вештини, што во голема мера придонесе за подобрување на нивниот професионален развој. Со овој проект се овозможи и санација, односно адаптација на одреден број санитарни јазли во касарната „Милован Шарановиќ“ со цел подобрување на условите за живот и работа на жените во Војската.

Како дел од втората фаза, неопходно е да се истакнат неколку значајни активности кои се спроведени или се спроведуваат: на национално ниво - истражување, на регионално ниво - учество во изработката на *„Прирачник за спречување и реагирање на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан“* и во втора студија *„Положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан“*, како и формирање регионални работни групи кои се занимаваат со образование и обука.

Во моментот, во тек е имплементацијата на таканаречените мали проекти кои опфаќаат низа обуки за припадниците на Војската и вработените во Министерството, а кои се спроведуваат согласно со искажаните потреби. Еден вид од овие обуки беше наменет за офицерките на Војската на ЦГ кои имаа можност да присуствуваат на низа активности во земјата и странство. Обуката за комисии за избор се реализираше со цел членовите на новоформираните комисии за избор детално да се запознаат со прашањата за еднакви можности и родовата еднаквост во сите процеси на избор, а во план е и реализација на обука за лица кои се занимаваат со изработка на планови и програми за обуки во Војската на ЦГ.



## **7. СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА – ПРЕГЛЕД НА ПОЈДОВНАТА СОСТОЈБА**

## 7.1. Нормативна рамка

Правната рамка на Република Северна Македонија ја воспоставува нормативната основа за постигнување родова еднаквост во сите области и на сите нивоа. Родовата еднаквост и забраната за родово заснована дискриминација се загарантирани со Уставот, како највисок правен акт на државата.<sup>205</sup> Во членот 9 од Уставот, меѓу другото, се вели дека сите граѓани се еднакви без разлика на полот. Родовата еднаквост е загарантирана со голем број усвоени јавни политики, закони и подзаконски акти кои се во согласност со меѓународната правна рамка која се однесува на родовата еднаквост и забраната за родово заснована дискриминација. Република Северна Македонија пристапи кон сите клучни меѓународни конвенции, вклучувајќи ја и Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација и нејзиниот Факултативен протокол (CEDAW)<sup>206</sup>, Пекиншката декларацијата и Платформата за акција<sup>207</sup>, РСБОН 1325<sup>208</sup>, како и Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство (Истанбулска конвенција).<sup>209</sup> Република Северна Македонија е посветена на исполнувањето на Агендата на Обединетите нации за одржлив развој до 2030 година (Агенда 2030) и поднесува доброволни извештаи за напредокот во исполнувањето на ЦОП.

Во продолжение на текстот се наведени клучните политики и закони кои се однесуваат на родовата еднаквост на национално ниво, а потоа и нормативната рамка која се однесува на родовата еднаквост во одбранбениот систем на Република Северна Македонија, како и нормативната рамка што го регулира образованието и обуката во одбранбениот систем. Иако родовата еднаквост не

---

205 Текстот на Уставот. Текстот на англиски јазик е достапен на веб-страницата на [Собранието на Република Северна Македонија](#)

206 Северна Македонија ја ратификуваше CEDAW и нејзиниот Факултативен протокол во 1994 година (обврска преземена со сукцесијата).

207 Потпишана во 1995 година, обврски преземени со сукцесијата.

208 Првиот НАП е усвоен во 2013 година за периодот 2013-2015.

209 Република Северна Македонија стана потписничка на Истанбулската конвенција во 2011 година, а со ратификацијата, Конвенцијата стапи на сила во 2018 година. Усвоен е и Националниот план за имплементација на Истанбулската конвенција за периодот 2018-2023 година.

е експлицитно спомената во многу документи кои ја сочинуваат нормативната рамка, меѓународните правни норми кои Република Северна Македонија ги има инкорпорирано во својата нормативна рамка, како и националните политики и закони кои се однесуваат на родовата еднаквост и забраната за дискриминација се релевантни во доменот на военото образование и обука.

### **7.1.1. Јавни политики и закони кои ја регулираат родовата еднаквост**

**Стратегија за родова еднаквост 2013 - 2020** (Службен весник на Република Македонија бр.-27/2013) е основниот стратешки документ на Република Северна Македонија со кој се воспоставува сеопфатна рамка за понатамошни активности во насока на унапредување на родовата еднаквост и зајакнување на жените што го вклучува и образованието.

**Закон за еднакви можности на жените и мажите**<sup>210</sup> (Закон за еднакви можности на жените и мажите “Службен Весник на Република Македонија” бр.6/2012 и Закон за изменување и дополнување на Законот за еднакви можности на жените и мажите “Службен Весник на Република Македонија” бр.166/2014)

Со овој закон се уредува воспоставувањето на еднаквите можности и еднаквиот третман на жените и мажите, основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите, правата и обврските на одговорните субјекти за обезбедување на еднакви можности на жените и мажите, постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите, како и правата и должностите на Правниот застапник.

Со закон се уредуваат прашања од интерес за еднаквите можности на жените и мажите од повеќе области меѓу кои се опфатени образованието и стручното усовршување, како и одбраната и безбедноста.

**Закон за високо образование**<sup>211</sup> (Службен весник на Република Македонија бр.82/2018 и Службен весник на Република Северна Македонија бр.178/21)

---

210 Достапно на: [www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM\\_nov.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf)

211 Достапно на: [www.ukim.edu.mk/dokumenti\\_m/ZVO-NOV%20Sl.vesnik%20br.%2082%20od%208.5.2018.pdf](http://www.ukim.edu.mk/dokumenti_m/ZVO-NOV%20Sl.vesnik%20br.%2082%20od%208.5.2018.pdf)

- Во согласност со член 149, став 3 од Законот за високо образование Универзитетот, односно самостојната висока стручна школа ја утврдува постапката за селекција на кандидатите за запишување на начин кој гарантира еднаквост на сите кандидати без оглед на раса, боја на кожа, пол, род, јазик, вера, политичко или социјално потекло, имот, раѓање, општествена положба, инвалидност, сексуална ориентација и возраст.

**Закон за научно-истражувачки дејности** (Службен весник на Република Македонија бр. 46/2008, 103/2008, 24/2011, 80/2012, 24/2013, 147/2013, 41/2014, 145/2015, 154/2015, 30/2016 и 53/2016 и Службен весник на Република Северна Македонија бр.257/20 и бр.163/21).

**Закон за административни службеници**<sup>212</sup> (Службен весник на Република Македонија бр.27/14, 199/14, 48/15, 134/15, 5/16, 142/16. 11/18 и Службен весник на Република Северна Македонија бр.275/19 и 14/20),

Предмет на овој закон се статусот, класификацијата, вработувањето, унапредувањето, стручното усовршување и оспособување, мерењето на ефектот и други прашања во врска со работниот однос на административните службеници. Во истиот се содржани одредби за Стручно усовршување на административни службеници. Имено, Административниот службеник има право и обврска во текот на годината стручно да се усовршува врз основа на индивидуалниот план за стручно усовршување, како и должност да го пренесе стекнатото знаење на другите административни службеници.

Планот за усовршување е дел од системот за управување со ефектот на административниот службеник и со истиот се предвидуваат обуки, кои можат да бидат генерички-заради стручно усовршување на административните службеници во согласност со рамката на општи компетенции или специјализирани-заради стручно усовршување во однос на посебните компетенции. Обуките се организирана во училиница или преку интернет пристап од работното место на административниот службеник до електронскиот систем за управување со обуки.

---

212 Достапно на: [aa.mk/content/pdf/Drugi%20dokumenti/ZAS/zakoni/zakon\\_z\\_a\\_administrativni\\_sluzhbenici\\_2020.pdf](http://aa.mk/content/pdf/Drugi%20dokumenti/ZAS/zakoni/zakon_z_a_administrativni_sluzhbenici_2020.pdf)

## **Закон за работни односи<sup>213</sup>**

Овој закон е родово сензитивен, и во истиот се содржани одредби за заштита од дискриминација. Согласно чл. 6 Работодавачот не смее барателот на вработување или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

1. пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
2. условите за работа;
3. еднаква исплата за еднаква работа;
4. професионални шеми за социјалното осигурување;
5. отсуство од работа;
6. работно време и
7. откажување на договорот за вработување.

Воедно во овој закон се содржани и одредби кои се однесуваат на образование на работниците, регулирани со чл. 15-Работникот има право и должност на постојано образование, дошколување и оспособување во согласност со потребите на работниот процес, со цел одржување, односно унапредување на способноста за работа на работното место, како и зачувување на работното место.

**Вториот национален акциски план** на Република Северна Македонија за имплементација на Резолуцијата на ООН 1325 –Жени, мир и безбедност

---

<sup>213</sup> Службен весник на Република Македонија бр.62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и [Службен весник на Република Северна Македонија](#) бр.110/19 и 267/20,

2020-2025 стратегиска рамка (2020г.)<sup>214</sup> и Оперативен план 2020-2025 на Министерството за одбрана за имплементација на Вториот Национален акциски план (2021г.)<sup>215</sup>

Изработката на Вториот НАП за имплементација на РСБОН 1325 и сродните последователни резолуции претставува уште еден голем резултат на определбата за обединување на националната визија за имплементирање на родовата перспектива, постигнувањето на родовата рамнотежа и еднаквост, но и да се одговори на предизвиците кои произлегуваат од глобалните заложби потврдени со годините наназад.

Вториот НАП се одликува со сеопфатност, преку поставување на специфични стратегиски цели: 1. Лидерство, 2. Вклученост, 3. Олеснување, 4. Заштита и 5. Комуникација, образование и обука, во кои се проектирани и конкретни активности за образование и обуката. Со цел постигнување на ефективна, одговорна и одржлива комуникација, образование и обука за родовите прашања во сите сфери на општествениот живот, целосно интегрирана и усогласена со стратешките цели од 1 до 4.

Во 2020 година Министерството за одбрана ја презеде координативна улога во изработката и имплементација на Вториот НАП, како и во процесот за мониторинг, евалуација и известување за степенот на имплементација на Вториот НАП.

Како земја членка на НАТО, вториот НАП е усогласен со НАТО политиката и Акциониот план за жени, мир и безбедност, а при тоа водејќи се од принципите за: интеграција, инклузивност и интегритет.

---

214 Достапно на: [www.mod.gov.mk/inc/uploads/2021/06/Second-NAP-North-Macedonia\\_MKD-1.pdf](http://www.mod.gov.mk/inc/uploads/2021/06/Second-NAP-North-Macedonia_MKD-1.pdf)

215 Достапно на: [www.mod.gov.mk/inc/uploads/2021/06/OP-na-NO-za-implementacija-na-2-nacionalen-akciski-plan-2020-2025-1.pdf](http://www.mod.gov.mk/inc/uploads/2021/06/OP-na-NO-za-implementacija-na-2-nacionalen-akciski-plan-2020-2025-1.pdf)

Во 2020 година сите чинители односно инволвирани институции изработија индивидуални оперативни планови за периодот 2020 - 2025 од, а воедно беше и изработен и Оперативен план за Министерството за одбрана за период 2020 – 2025.

Во Министерството за одбрана формирано е Тело за координација, мониторинг и евалуација (ТКМиЕ) како примарен национален оперативен механизам за обезбедување на ефикасно и транспарентно спроведување на Вториот НАП. Телото е формирано во јануари 2021 година со Решение на министерката за одбрана, а истото е во Ноември 2021 е преименувано во Работна група за координација, мониторинг и евалуација (во понатамошниот текст: РГ за КМиЕ) за имплементација на Вториот НАП за имплементација на РСБОН 1325 (2020–2025).

### **7.1.2. Закони кои ја регулираат родова еднаквост во одбранбениот сектор**

Образованието и обуката во министерството и Армијата се организираат и спроведуваат во согласност со одредбите од повеќе законски и подзаконски акти, како и останати документи на национално и институционално ниво.

#### **Законска и подзаконска регулатива на институционално ниво:**

##### **Закон за одбрана<sup>216</sup>**

Согласно Законот за одбрана, Министерството за одбрана:

- донесува годишен план за школување и стручно оспособување и усовршување на лицата на служба во Армијата и вработените во Министерството, како и извадок од развојниот план за обучување;
- организира и спроведува обука за одбрана;
- изработува наставни планови и програми за обука за одбрана;
- организира функционирање на Центарот за обука за одбрана;

---

216 Службен весник на Република Македонија бр. 42/2001, 5/2003, 58/2006, 110/2008, 51/11, 151/11 и 215/15 и [Службен весник на Република Северна Македонија](#) бр.42/20

- донесува прописи што се однесуваат на школување, стручно оспособување и усовршување на лицата на служба во Армијата и други прописи во врска со вршењето на службата во Армијата;
- донесува прописи што се однесуваат на стручно оспособување и усовршување на вработените во Министерството за одбрана.

Во согласност со член 25, Генералштабот на Армијата му предлага на Министерството за одбрана:

- план за вежбовни активности на Армијата;
- план за школување, стручно оспособување и усовршување на лицата на служба во Армијата;
- лица на служба во Армијата за школување и стручно оспособување и усовршување.

Согласно измените и дополнувањата на Законот за одбрана во 2020 година, внесени се нови членови во кои се регулира имплементирање на родовата перспектива: член 21-а „Сите државни органи, при извршување на надлежностите во одбраната, се должни да водат сметка за соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците и водат грижа за родовата перспектива.“ и член 26, точка 8-а „Води сметка за соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците и води грижа и за родовата перспектива.“

### **Закон за служба во Армијата<sup>217</sup>**

Во Законот за служба во Армијата се инкорпорирани нови членови во кои се регулира имплементирање на родовата перспектива: член 1-а, став 1 „Законот има родово сензитивен пристап и еднаква применливост кај жените и мажите на служба во Армијата.“, став 2 „Сите поими употребени во законот во машки род подразбираат исти поими во женски род“, како и чл.13-а, став 1 „Надлежните лица за донесување наредби од членот 13 од овој закон, се должни да водат сметка за соодветна и правична застапеност на

---

<sup>217</sup> [Службен весник на Република Македонија](#) бр. 36/10, бр.23/11, бр.47/11, бр.148/11, бр.55/12, бр.29/14, бр.33/15, бр.193/15, бр.71/16, бр.101/19, бр.275/19 и бр.14/20

припадниците на заедниците“ и став 2 „Надлежните лица за донесување на наредби од членот 13 од овој закон, ќе ја имплементираат родовата перспектива“.

Со одредбите од овој закон, во членовите од 212 до 214 е регулирано Упатувањето на школување, стручно оспособување и усовршување и специјализација за потребите на службата. Имено министерството врз основа на искажаните потреби од Армијата, може да упати воен и цивилен персонал на служба во Армијата на школување, стручно оспособување и усовршување и специјализација во високи воени школи и факултети во земјата или во странство.

### **Закон за Воена академија<sup>218</sup>**

Со овој закон се основа Воена академија, како високообразовна и научно-истражувачка установа за образование на персонал за потребите на Министерството за одбрана и Армијата, управувањето со кризи и заштитата и спасувањето.

Согласно чл.8, Академијата врши високообразовна и научно-истражувачка дејност во областа на одбраната како поширока научна област на општествените науки, посебно во делот на воените и воено-техничките науки, управувањето со кризи и заштитата и спасувањето. Академијата врши и применета високостручна дејност. На Академијата се остваруваат студии од прв, втор и трет циклус на студии и стручни студии. На Академијата се остварува и стручно оспособување и усовршување на лица со завршен прв циклус на студии за потребите на Армијата. На Академијата може да се организираат и различни програми на стручно односно професионално усовршување.

Законот содржи генерални одредби, а во член 5 е нагласено дека одредбите на Законот за високо образование и Законот за научно истражувачка дејност соодветно се применуваат и на Академијата, доколку со Законот за Воена академија не е поинаку уредено.

---

218 [Службен весник на Република Македонија](#) бр.83/2009

## **Статут на Воената академија<sup>219</sup>**

Согласно член 23 од Статутот на Воената академија извршувањето на образовна и друга дејност што ги загрозува правата на членовите на академската заедница насочена кон дискриминација на човекот и граѓанинот врз основа на полот, расата, бојата на кожата, националната и етничката припадност, социјалното потекло, политичкото и верското убедување и припадност, имотната и општествената положба.

## **Колективен договор на Министерството за одбрана<sup>220</sup>**

Во согласност со чл. 112, работникот има право и должност на постојано образование, школување, стручно оспособување и специјализација за потребите на министерството, во согласност со работниот процес, заради одржување односно унапредување на способноста за работа на работникот на работното место, како и зачувување на работното место.

## **Стратегиски одбранбен преглед (2018 г.)<sup>221</sup>**

Промовирање на родовата еднаквост е важно прашање за одбраната, а процентот на жени во Армијата е во согласност со просечните бројки за државите членки на НАТО. Во насока на подобрување на интеграцијата на обуката и образованието во одбраната се развиваат потесни врски помеѓу сите ентитети во министерството и Армијата.

Во делот на Човечките ресурси се дава осврт на промовирањето на родовата еднаквост како важно прашање за одбраната, при што се акцентираат родово расчленети податоци за жени во Армијата кои што се во рамки на просечните бројки за државите членки на НАТО.

Воедно содржи посебен дел кој што се однесува на образованието и обуката и се планираат активности и мерки насочени за подобар квалитет на одбранбени образовни институции, особено на Воената академија.

---

219 Службен весник на Република Македонија бр. 137/2011 од 04.10.2011

220 Службен весник на Република Северна Македонија бр.238/2019

221 Достапен на: [www.mod.gov.mk](http://www.mod.gov.mk)

## **Долгорочниот план за развој на одбранбените способности 2019–2028, (ДПРОС 2019–2028)<sup>222</sup>**

ДПРОС е основен документ кој го проектира развојот на одбранбените и воени способности на Вооружените сили и на Министерството за одбрана за период од 10 години.

Една од долгорочните цели за развој на одбранбени способности за период 2019–2028 година е изградба на современ систем за обука и образование на персоналот од одбраната, темелен на компетенции, интегритет и потреби, насочен кон организирање, подготовка и обука на сили и способности за придонес во колективната одбрана на НАТО, кризниот менаџмент и кооперативната безбедност, како и во операции предводени од ЕУ и од ООН;

Согласно ДПРО глава VIII, Образование, обука и вежби:

Системот за образование и обука во одбраната го опфаќа целокупното образование и обука во текот на кариерата на вработените во одбраната. Во рамките на овој систем, преку различни форми на образование и обука, се обезбедува институционално и континуирано професионално учење, стекнување на нови знаења, вештини и способности за извршување на мисиите и задачите и остварување на функциите на министерството и Армијата.

Согласно Цел 38. Рефлексија на принципот на родова застапеност во одбраната: „Вклучување на родовиот принцип и на родовата перспектива во одбраната е во согласност со стратешката определба на Владата и стратешките цели од Националниот план за акција за родова еднаквост и Националниот акционен план за имплементација на РСБОН 1325“

Истата подразбира вклучување на родовиот принцип во сите сегменти од работните процеси, при планирање и управување со човечките ресурси.

За успешно остварување на оваа цел:

- ќе се утврдат проектирани цели за родова застапеност за претстојните 10 години;

---

222 Достапен на: [www.mod.gov.mk](http://www.mod.gov.mk)

- ќе се негува родово сензивирање на сите вработени, со посебен осврт на воените старешини и на раководниот и команден персонал во ВС;
- ќе се вклучи родовата перспектива во образованието, обуката и развојот на персоналот во министерството и Армијата и во програмите на Воената академија;
- ќе се унапреди родовата обука во предупатната обука за учество во мисии во странство;
- ќе се разработи Програма за зголемување на бројот на жени кои ги исполнуваат утврдените критериуми на раководни и командни должности и преземање на мерки за вклучување на поголем број на жени за учество во воени мисии во странство;
- ќе се направат долгорочни проекции за интегрирање на жените во структурата на Армијата без ограничување.

Родовиот принцип ќе биде вграден во сите стратешки и планирачки документи на Министерството и Армијата. Според тоа, родовата перспектива ќе биде поддржана со соодветен буџет предвиден за имплементација на истата.

### **Стратегијата за управување со човечки ресурси во одбраната (2019г.)<sup>223</sup>**

Согласно истата, системот за образование и обука е задолжен за развојот на вештините и компетенциите на секоја индивидуа посебно. Развојот на секоја вештина и компетенција ја следи воспоставената хиерархија и меѓузависност помеѓу компетенциите на одбраната. Насоченото и постепено стекнување на вештините и компетенциите обезбедуваат целисходност и долготрајност на стекнатото практично знаење.

Една од основните вредности кои ја карактеризираат професионалноста на човечките ресурси во одбраната е транспарентноста во работењето. Транспарентноста на процесите обезбедува: еднакви можности за селекција и поставување и унапредување на персоналот.

Учинокот и потенцијалот на персоналот се двата основни критериуми за водењето во кариерата. Рамномерната етничка и родова застапеност, во

---

223 Достапно на: [mod.gov.mk](http://mod.gov.mk)

согласност со општествено прифатените норми и стандарди, е секундарен критериум кој го обезбедува мултикултурниот општествен одраз на одбраната. Постојните процедури и критериуми за оценување, унапредување и поставување имаат потреба од надградба и усогласување за да обезбедат еднакви можности и водење во кариерата;

**Транспарентност на процесите** – познавањето на процесите и достапноста на истите до сите вработени, како и нивно вклучување во спроведување на Стратегијата, ја гради довербата во системот.

**Еднаквост** – сите процеси за управување со човечките ресурси се дизајнирани да овозможуваат еднакви можности за надградување, усовршување, селекција, поставување и унапредување по хиерархијата на одбраната и правична етничка и родова застапеност, во согласност со општествено прифатените норми и стандарди. Етничката и родовата припадност, сама по себе, не смее да биде гаранција за движење во кариерата, без потребните резултати од работата и потребните компетенции.

### **Стратегија за образование и обука (2006г.)<sup>224</sup>**

Согласно Стратегијата за образование и обука, Системот за образование и обука во одбраната ја опфаќа целокупната едукација во текот на кариерата на вработените во системот за одбрана.

Во рамките на овој систем се обезбедува континуирана професионална едукација, почнувајќи од почетно–влезно ниво на сите категории персонал, стекнување на почетните (офицерски/подофицерски чинови, квалификации за унапредување во повисок чин и премин од едно на друго ниво (тактичко, оперативно и стратешко), како и професионална едукација во текот на професионалниот развој на сите категории вработени во системот на одбраната. Постоечката стратегија за образование и обука директно не ја потенцира родовата димензија, но истата им обезбедува еднакви можности за образование и обука на сите вработени мажи и жени. Во тек е изработка на нова Стратегија за образование и обука.

---

224 Достапно на: [www.mod.gov.mk](http://www.mod.gov.mk)

**Годишен план** за школување, обука, стручно оспособување и усовршување на Министерството за одбрана и на Армијата на Република Северна Македонија.

Министерството за одбрана изработува План за образование, обуки, стручното оспособување, усовршување и специјализации на административните службеници во Министерството за одбрана и воените старешини поставени на должности во Министерството за одбрана и на воениот и цивилниот персонал на служба во Армијата на Република Северна Македонија. Овој документ го потпишува Министерката за одбрана, а со истиот се планираат годишните активности и се утврдуваат насоките за развој на човечките ресурси во согласност со стратегиските приоритети и цели.

Врз основа на искажаните потреби од потчинетите команди и единици во ГШ на Армијата, се изготвува Предлог Годишен план за школување, стручно оспособување и усовршување и истиот го потпишува Началникот на ГШ на Армијата.

**Годишен каталог на курсеви за потребите на персоналот во одбраната, на Министерството за одбрана.** Каталогот на обуки претставува алатка која го опфаќа целосниот опсег на обуки и курсеви на центрите за обука во Министерството и Армијата достапни за нашиот персонал, како и обуките и курсевите достапни и за персоналот од партнерските земји. Каталогот нуди општи информации за центрите за обука, нивната мисија, обуките и курсевите кои се нудат и административни детали.

## Внатрешни правила и насоки

**Правилник за начинот на спроведување на постапката за прием на кандидати за офицери, односно подофицери, професионални војници и цивилен персонал на служба во Армијата**, со кој што се пропишува 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.

**Правилник за постапка за избор и упатување на школување, обука, стручно оспособување, усовршување и специјализација на вработените за потребите на МО и Армијата (2014 г.)**, кој што ја уредува постапката за избор и упатување на школување, обука, стручно оспособување и усовршување и специјализација на вработените за потребите на Министерството и Армијата.

**Правилник за условите, критериумите, начинот и постапката за спроведување на јавен конкурс** и постапката за избор на кандидати за запишување на прв циклус на студии на Воената академија Генерал Михаило Апостолски-Скопје (2020 г.).

**Правилник за спроведување на конкурс за избор и запишување на кандидати со завршен прв циклус на студии** за стручно оспособување и усовршување за офицери за служби (2021 г.)<sup>225</sup>

Со овој правилник е регулирано дека при изборот на кандидатите се води сметка за соодветна и правична застапеност на припадниците на етничките заедници и развој на родовата перспектива, при тоа почитувајќи го принципот на стручност и компетенции.

**Правилник за примена на европски кредит трансфер систем** - Воената академија Генерал Михаило Апостолски.

---

225 Достапно на: [mod.gov.mk](http://mod.gov.mk)

**Правилник за начинот на избор и подготовка на воен и цивилен персонал на Армијата на Република Северна Македонија и вработените во Министерството за одбрана, за упатување на должности во командните структури на НАТО,** дипломатските претставништва на републиката, команди, штабови и воени единици на меѓународни организации надвор од територијата на републиката и на територијата на републиката (2021г.).

**Правилник за организирање на меѓународни курсеви** на Регионалниот центар за односи со јавноста во државата и во странство (2020 г.) и **Правилник за измена и дополнување на правилникот за организирање на меѓународни курсеви** на регионален центар за односи со јавноста во државата во странство (2021 г.).

**Упатство за организирање и спроведување на родови обуки за вработените во МО и Армијата** (2020г.) претставува интерен документ кој што е во поддршка на континуираниот процес за градење на капацитетите за интегрирање на родовата перспектива и обезбедување на родовата еднаквост, и истото го пропишува начинот на организирање и спроведување на родови обуки од страна на сертифицираните родови обучувачи во Министерството и Армијата.

**Упатство за раководење со обуката во Армијата** УПА – 31001/1 од Септември 2010 година

Ова Упатство за раководење со обуката претставува основна доктрина за обука на Армијата и се однесува на сите команди и единици на Армијата. Врз основа на истото, командантите и командирите ќе обезбедат непречено и непрекинато одвивање на процесот на обуката, планирање, реализација, оценување и проценка на обуката за функционирање на циклусот на планирање. Со раководењето на обуката треба да се создадат услови до целосно исполнување на мисијата на Армијата, како и извршување на мисии од времен карактер за учество во мировни и хуманитарни операции. Истото, се однесува подеднакво за мажите и жените опфатени во процесот на раководење со обуката во Армијата.

## **7.2. Системот на образование и обука во МО и Армијата на Република Северна Македонија**

Системот за образование и обука во одбраната го опфаќа целокупното образование и обука во текот на кариерата на вработените во системот за одбрана. Во рамките на овој систем, преку различни форми на образование и обука, се обезбедува институционално и континуирано професионално стекнување на нови знаења, вештини и способности на сите категории вработени, за извршување на мисиите и задачите на Министерството и Армијата и стратегиските определби на Република Северна Македонија.

Поседувањето на соодветното ниво на образование е фундаментално барање во текот на кариерата и мора да се остварува ефективно со цел да се поддржи новата структура на кариерата и да се рефлектираат клучните моменти на напредување во текот на кариерата. Зголемувањето на барањата за способностите на персоналот во одбраната најефикасно можат да бидат задоволени со овозможување образованието да започнува на почетокот од секој од степените во развојот на кариерата, како и со уверување дека тоа е доволно за обезбедување на индивидуалните потреби во текот на соодветната фаза во кариерата. Обуката во текот на професионалната кариера овозможува стекнување вештини и применети знаења, што се потребни за секоја специфична работа, или каква било форма на специјализација. Во суштина, се работи за усвојување информации и процедури, преку постапка на прогресивно повторување на предвидените задачи. Како резултат на обуката треба да произлезе подобрување на вештините и способност за квалитетно извршување на специфични задачи. Обуката треба да биде прогресивна и континуирана, со што се тежнее кон совршеност на вештините и знаењата.

Системот на образование и обука во одбраната на Република Северна Македонија се заснова на три столба, и тоа:

- институционална едукација,
- обука на работно место и
- самостојно учење.

Можностите и критериумите за школување, обука, стручно оспособување и усовршување се исти и за мажите и за жените.

## СЕОПФАТНА ВОЕНА И ЦИВИЛНА ОБУКА



слика: Три столба Стратегијата за образование и обука во одбранта

**Институционалната едукација** е прв столб на воената едукација и ги вклучува сите форми на насочување во рамките на разновидни едукативни институции (воени и цивилни) во земјата и странство. Во текот на ваквата едукација вработените во системот на одбраната се оспособуваат за извршување на своите работни задачи преку усвојување на соодветно ниво на образование, фундаментални вредности, развој на вештини и способности, како и останати содржини неопходни за извршување на мисиите.

**Обуката на работно место** е втор столб на системот за образование и обука во одбраната, истата е континуирана во текот на кариерата. Преку обуката на работното место, во текот на извршувањето на задачите и должностите, дополнително се продлабочуваат знаењата и се подготвува персоналот во одбраната за обучување на вработените. Одговорни за организација

на обуката на работно место за вработените во одредена организациона единица во рамките на министерството и Армијата се командирот, командантот или раководителот на соодветна организациона единица.

**Самостојното учење** е трет столб што овозможува урамнотеженост на системот за образование и обука во одбраната со кој се заокружува комплетната едукација на вработените во одбраната. Самостојното учење е суштинска компонента од самостојниот развој што се состои од: индивидуално учење, истражување, професионално проучување на стручна литература и стекнување искуства од практиката.

Во рамките на системот за образование и обука во одбраната опфатени се различни форми на институционално и континуирано професионално вообличување на знаењата, вештините и способностите кај вработените во системот на одбраната. Овој систем го сочинуваат образованието и обуката како негови потсистеми.

Системот на образование, усовршување и обука во Армијата е поделен по категории односно за офицери, подофицери и професионални војници.

Системот на образование е поделен на основно, средно и напредно ниво на образование и обука.

**Основно ниво** опфаќа школување на Воената академија и основен курс за офицери, основовен приемен курс за подофицери и професионални војници.

**Средно ниво** опфаќа курсеви и обука за командирски должности, додека во **напредно ниво** се школувањата и обуката за командни и штабни должности односно стручно-специјалистички обуки за лидерски должности.

Произведување на офицерскиот персонал се изведува на Воената академија „Генерал Михајло Апостолски“, која се наоѓа во рамките на Министерството за одбрана.

Воената академија е високообразовна институција основана со Законот за Воена академија и е придружна членка на државниот универзитет „Гоце Делчев“ во Штип. На истата се реализира образование и обука на питомци,

кандидати за офицери и офицери во согласност со кредит трансфер системот и образование на прв, втор (специјалистички и магистерски студии) и трет циклус (докторски 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 ECTS (European Credit Transfer System) и призната универзитетска диплома, а тоа значи дека по завршување на студиите питомците добиваат диплома потпишана од деканот на Воената академија и ректорот на Универзитетот „Гоце Делчев“ од Штип како и додаток на диплома кој поблиску ја определува квалификацијата, како и професионалните можности кои ги дава квалификацијата за понатамошни студии и професионален статус.

Освен основното ниво (за произведување на офицери), Воената академија работи на организирање и спроведување на курсеви и образование со кои се подготвуваат офицерите за повисоки должности.

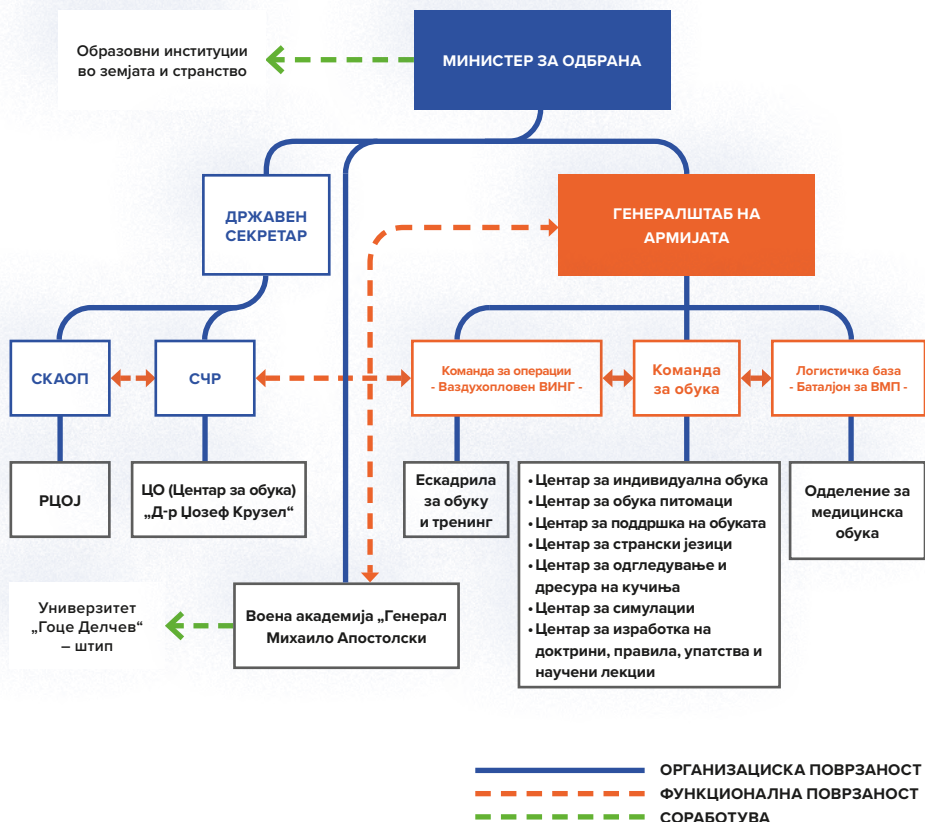
За обука на офицери на средно ниво, се организираат курсеви за командири на чети и офицери за штабни должности на ниво баталјон.

За обука на офицери на напредно ниво, се организираат втор циклус на студии, Специјализација за командни и штабни должности.

Школувањата и обуката за командни и штабни должности освен во земјата се реализираат и во странство.

## 7.3. Entiteti zaduženi za obrazovanje i obuku u Ministarstvu odbrane i Armiji

### ЕНТИТЕТИТЕ ВО СИСТЕМОТ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА ВО МО И АРМИЈАТА



### **7.3.1. Воена Академија „Генерал Михаило Апостолски“ - Скопје**

Воената академија е високообразовна и научно–истражувачка установа за образование на персонал за потребите на Министерството за одбрана и Армијата, управување со кризи и заштита и спасување. Воената Академија е придружна членка на Универзитет „Гоце Делчев“.

Воената академија како високообразовна и научно–истражувачка установа за образование е носител на сите нивоа на образованието на офицерскиот кор, обезбедува реализација на Концептот за развој на офицерскиот кор, почнувајќи од примарното ниво, преку континуираното професионално образование, до сениорското ниво на образование;

По завршување на првиот циклус на студии, питомците се стекнуваат со 240 кредити според ЕКТС и призната универзитетска диплома.

Покрај образованието на прв, втор и трет циклус на студии, Воената академија реализира и курсеви за стручно и професионално усовршување на офицерскиот кор: „Курс за командири на водови“, „Курс за командири на чети на родови и логистички специјалности“, „Курс за штабни должности во баталјон“.

Во рамки на своите надлежности Воената Академија:

- Изработува планови и програми за сите нивоа на образование на офицерскиот кор во соработка со Армијата;
- Развива и спроведува модел на четиригодишно школување на питомци студенти
- Развива и спроведува модел на школување на кандидати со завршен факултет до прв офицерски чин со курс за стручно усовршување и оспособување за офицери за служби;
- Во соработка со Министерството и Армијата , развива и спроведува Модел на школување на кандидати со стипендирање од страна на МО од Универзитетите на Република Северна Македонија
- Спроведува научно–истражувачка работа и развива проекти за потребите на Министерството и Армијата, како поддршка на активностите

во одбранбениот сектор и извршува други надлежности од високото образование предвидени со закон;

- Воспоставување на национален Институт за сајбер безбедност и дигитална форензика согласно Националната стратегија за Сајбер безбедност и Стратегијата за сајбер одбрана;
- Воспоставување на систем за учење на далечина.

Покрај тоа, Министерството обезбедува и специјализации-и, стипендирање на прв циклус на студии за дефицитарни персонал за потребите на одбраната, како и стипендирање на втор и трет циклус на студии, кои се реализираат во цивилни образовни и едукативни институции во земјата и истите се стипендираат од страна на МО.

### **7.3.2. Министерство за одбрана**

#### **Центар за обука „Д-р Џозеф Крузел“**

Центарот за обука „Д-р Џозеф Крузел“ претставува центар во кој се изведуваат специјализирани обуки (курсеви, семинари, работилници) од повеќе области и теми, со цел подобрување на менаџерските способности и реализација на работните процеси, како и подобрување на вештините и способностите на различните категории персонал во Министерството и Армијата, и за вработените во другите органи на државната управа од секторот одбрана. Центарот планира и реализира специјализирани обуки од повеќе области: одбрана и безбедност, кризен менаџмент, градење интегритет, психолошки подготовки за учество во мисии, финансии, меѓународно хуманитарно право, родова перспектива, стратешко планирање, сајбер, ИТ обуки и други. Центарот ќе биде надлежен и за спроведување на предупатни обуки за воен, цивилен персонал и експерти на национално ниво кои ќе се упатуваат во операции за стабилизација и реконструкција.

#### **Регионален центар за односи со јавност (РЦОЈ)**

РЦОЈ од 2013 година е со стекнат статус на НАТО партнерски центар за едукација и обука. РЦОЈ врши обука на персонал за односи со јавноста (цивилен и воен) од министерствата за одбрана, армиите и останатите државни институции на земјите членки на НАТО, ПЗМ, Медитеранскиот дијалог, Истанбулската

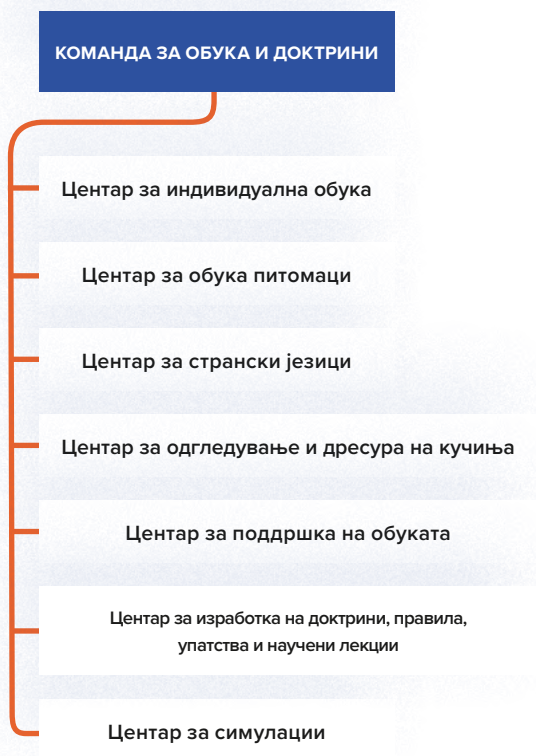
иницијатива за соработка и глобалните партнери на НАТО, со цел да ги развијат своите комуникациски вештини и техники и да им ја обезбеди неопходната експертиза на полето на односите со јавноста која ќе им овозможи успешна работа со медиумите во мирновременски услови, за време на криза како и при упатување во мировни операции.

Во наредниот период РЦОЈ дополнително ќе ја прошири областа на своето делување преку развој на капацитети за обука во доменот на стратегиските комуникации и справување со дезинформации.

### 7.3.3 Армија Републике Северне Македоније

#### Команда за обука и доктрини (КОД)

##### СТРУКТУРА НА КОМАНДА ЗА ОБУКА И ДОКТРИНИ



КОД е задолжена за организација, координација и реализација на индивидуална обука на војници, питомци, подофицери и офицери од активниот и резервниот состав, поддршка на колективната обука на командите и единиците на Армијата на Република Северна Македонија и развој на доктрините и научените лекции во Армијата на Република Северна Македонија.

Задачи од суштинско значење за мисијата:

- Подготовка и развој на Планови и Програми за индивидуална обука на војници, питомци, подофицери и офицери од активниот и резервниот состав на Армијата на Република Северна Македонија;
- Реализација на основна воена обука на војници на доброволно служење на воен рок во Армијата, на питомците и кандидатите за офицери за службите во Армијата на Република Северна Македонија;
- Реализација на обука на професионалните војници и подофицерите и нивен континуиран професионален развој;
- Реализација на јазична обука за потребите на Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија;
- Одгледување и обука на службени кучиња и обука на водачи на службени кучиња;
- Поддршка на колективните форми на обука и вежбите на единиците на Армијата на Република Северна Македонија;
- Поддршка на обуката на вода и на обуката во зимски услови;
- Развој на доктрини, правила, упатства, прирачници и научени лекции во Армијата на Република Северна Македонија.

Во составот на КОД функционираат следните центри за обука:

► **Центарот за индивидуална обука (ЦИО)**

Организација, подготовка и реализација на индивидуалната обука на војници и подофицери од активниот и резервниот состав на Армијата на Република Северна Македонија.

Задачи од суштинско значење за мисијата:

- Реализација на напредни курсеви за подофицери од активниот и резервниот состав;
- Реализација на основен курс за подофицери од активниот и резервниот состав;
- Реализација на обука на професионални војници;
- Реализација на обука со војници на доброволно служење на воениот рок.

#### ► **Центар за обука на питомци (ЦОП)**

Организација, подготовка и реализација на посебни форми на обука со питомците и кандидатите за офицери во Армијата на Република Северна Македонија.

Задачи од суштинско значење за мисијата:

- Организација и реализација на индивидуална и општа воена обука до ниво на вод со питомците и кандидатите за офицери на службите во Армијата на Република Северна Македонија;
- Организација и реализација на обука во зимски услови и скијање со питомците;
- Организација и реализација на обука на вода и пливање со питомците;
- Организација на обука во управување со м/в и полагање возачки испит со питомците;
- Организација на стажирање на питомците и кандидатите за офицери на службите во Армијата на Република Северна Македонија;
- Организација на стручно специјалистичка обука за родови (Курс за командири на водови) со питомците;
- Организација и реализација на воннаставни воспитно-образовни активности со питомците и кандидатите за офицери на службите во Армијата на Република Северна Македонија.

#### ► **Центар за странски јазици (ЦСЈ)**

Подготовка и реализација на курсеви по странски јазици за потребите на припадниците на Министерството за Одбрана и Армијата на Република Северна Македонија.

Задачи од суштинско значење за мисијата:

- Реализација на курсеви по странски јазици за потребите на Министерството за Одбрана и Армијата на Република Северна Македонија;
- Спроведување на тестирања за потребите на Министерството за Одбрана и Армијата на Република Северна Македонија;
- Развивање и реализација на курсеви за посебни намени;
- Планирање и организирање на семинари за унапредување на знаењата на професорите и инструкторите.

#### ► **Центар за одгледување и дресура на кучиња (ЦОДК)**

Овој центар е наменет за одгледување и дресура на кучиња за различни намени како и оспособување на инструктори и војници за водачи на службени кучиња за потребите на Армијата на Република Северна Македонија.

Задачи од суштинско значење за мисијата:

- Одгледување, репродукција, нега и исхрана на службени кучиња;
- Изведување на дресура на службени кучиња за различни намени (чувари, заштитни и кучиња за специјални намени);
- Стручно усовршување и оспособување на инструктори – водачи на службени кучиња за различни намени;
- Изведување на ре-дресура на службени кучиња од единиците на Армијата на Република Северна Македонија;
- Обука на војници – водачи на службени кучиња.

#### ► **Центар за поддршка на обуката (ЦПО)**

Основната мисија на ЦПО е поддршка на колективната обука на командите и единиците на Армијата на Република Северна Македонија при реализација на планираните тактички вежби, гаѓања, обука на вода и обука во зимски услови.

Задачи од суштинско значење за мисијата:

- Обезбедување на услови за реализација на планираните вежби и гаѓања на АП „Криволак“ и стрелиште „Петровец“;

- Поддршка на индивидуалната и колективната обука на единиците на Армијата на Република Северна Македонија во Кампот за обука на вода;
- Поддршка на индивидуалната и колективната обука на единиците на Армијата на Република Северна Македонија во Кампот за обука во зимски услови.

► **Центар за изработка на доктрини, правила, упатства и научени лекции (ЦИДПУНЛ)**

ЦИДПУНЛ врши менаџирање со системот за развој на доктрини и научени лекции и изработка на доктрини, правила, упатства, прирачници и други публикации во Армијата на Република Северна Македонија.

Задачи од суштинско значење за мисијата:

- Развој на систем за доктрини;
- Развој на систем за научени лекции;
- Координација на изработка на доктрини, правила, упатства, прирачници и научени лекции;
- Печатење и дистрибуција на доктрини, правила, упатства, прирачници и научени лекции;
- Развој на концепти за развојот и употребата на Армијата на Република Северна Македонија;
- Развој на концепти за развојот на родовите и службите во Армијата на Република Северна Македонија;
- Водење на единствена евиденција (регистер) на издадени публикации;
- Менаџирање со електронска датотека и ВЕБ страница на доктрините и научените лекции;
- Соработка со сродни институции во Република Северна Македонија и странство.

► **Центар за симулации (ЦС)**

Организација, координација, реализација и менаџирање со симулациски вежби во Армијата на Република Северна Македонија до ниво на бригада:

- Користење и опслужување на инфраструктура за симулациски вежби;
- Учество во планирањето на симулациски вежби;

- Обука на корисниците на Центарот за симулации;
- Подготовка на база на податоци за потребите на симулациски вежби;
- Развој на компјутерски асистирани симулациски вежби;
- Водење на датотека за поддршка на симулациски вежби;
- Техничка анализа на реализацијата на симулациски вежби;
- Водење на единствена евиденција за развивање симулациски вежби;
- Менаџирање со електронска датотека и веб страница на Центарот за симулации; и
- Соработка со сродни институции во Република Северна Македонија и странство.

## **ЛОГИСТИЧКА БАЗА**

### **► Одделение за медицинска обука**

Одделението за медицинска обука е во склоп на Баталјонот за медицинска поддршка, кој пак е во состав на Логистичката база, истото има намена да спроведува медицинска обука на припадници на Армијата, припадници на други државни институции во Републиката, како и за потребите на НАТО и Партнерските нации.

- Ова одделение ги реализира следниве обуки:
- Оспособување за укажување на итна медицинска помош и самопомош;
- Обука на животоспасувачи;
- Обука на медицински тимови;
- Обука на инструктори;
- Обука и тренинг на медицинскиот персонал во Армијата.

## **КОМАНДА ЗА ОПЕРАЦИИ**

### **► Сквадрон за обука и тренинг (COT)**

COT врши обука, преобука и тренажа на пилоти за потребите на Армијата на Република Северна Македонија и Министерството за одбрана, воздухопловна поддршка на единиците на Армијата и на националните субјекти при елементарни непогоди и катастрофи во ограничени размери.

## 7.4. Оддели кои се фокусирани на родова еднаквост

Согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите (Службен весник на Република Македонија бр. 6/12, 30/13, 166/14 и 150/15) со Решение од Министерката за одбрана (2017г.), се одредени Координаторка и заменик координаторка за еднакви можности на жените и мажите во Министерството за одбрана. Тие имаат законска обврска да ги координираат активностите од надлежност на министерството за воспоставување еднакви можности, да даваат предлози за промовирање и унапредување на еднаквите можности во рамките на Министерството и Армијата, да ги следат активностите и изработуваат годишни извештаи за постигнатиот напредок.

Одреден е член од Министерството за одбрана во Интер-ресорска консултативна и советодавна група за еднакви можности на жените и мажите, формирана со Решение на Владата на Република Македонија (2017г.).

Работна група за координација, мониторинг и евалуација за имплементацијата на Вториот Национален Акциски План за имплементација на РСБОН 1325 2020-2025 стратедиска рамка, формирана со Решение од Министерката за одбрана (2021г.).

Во Кабинетот на Началникот на Генералштабот на Армијата на Република Северна Македонија формациски е поставена жена - Офицер за родова еднаквост (во 2019г.) која што е одговорна за советување од областа на родовата еднаквост и заштита од вознемирување на работно место, координира и соработува со родовите обучувачи, родовите претставници и родовите медијатори во Армијата на Република Северна Македонија.

Исто така, со Решение на Министерката за одбрана определено е овластено лице и негов заменик за заштита од вознемирување на работно место и формирана е мрежа од вкупно 36 родови претставници/чки во Министерството и Армијата. Овластеното лице има овластување да ги прима барањата за заштита од вознемирување и да ја спроведе интерната постапка, да дава стручна помош и совет на вработените во Министерството и Армијата.

Родовите претставници се контакт лица за обраќање за совет и помош во случај на вознемирување на работно место, даваат мислења и совети на раководниот и командниот персонал од оваа област, но воедно и да ја промовираат родовата еднаквост.

Во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија има базен од вкупно 21 лице на НАТО сертифицирани родови обучувачи, задолжени за подигање на родовата свест преку спроведување на родови обуки во Министерството и Армијата.

## 7.5. Студиски програми и интегрирање на родовата перспектива

На Воената академија студиските програми се изработуваат од страна на сите професори согласно стандардизирана методологија и единствена постапка за акредитација. Всушност акредитацијата на студиските програми за прв, втор и трет циклус на студии се добива по завршување на неколку фази, односно изработка на студиските програми, стекнување на согласност за истите од министерот/ката за одбрана, донесување на студиските програми од Научно-наставниот совет на ВА, донесување на истите од страна на сенатот на Универзитетот „Гоце Делчев“, и на крај стекнување на согласност од страна на Владата и акредитација од страна на Бордот за акредитација при Агенцијата за квалитет на високото образование во Република Северна Македонија.

На Воената академија родовата перспектива е вклучена во предметите Социологија, Воена психологија, Воена историја и Човекови права кои низ тематските содржини од наставниот план и програма се користат информации од оваа област со цел подигање на свеста за родовите аспекти на воената професија кај питомците/-ките како идни офицери и нивната улога во промовирање на тие вредности и спроведување во практика.

Социологија (се изведува 2 часа неделно во II наставна година) каде што во текот на наставата посебно внимание се посветува на општествената нееднаквост, родовата еднаквост во рамки на семејството и различни сегменти на општеството, дискриминација на припадниците на LGBTI заедницата, стратификацијата, мобилноста и девијантното општествено однесување со осврт на социолошките аспекти на овие појави врз безбедноста. Родовата перспектива е интегрален елемент во овие теми и истата се третира низ предавањата во форма на дискусија, прашања и одговори како и изработување на семинарски работи со оваа проблематика.

Во рамките на темите и содржините од предметот до 10%, со тенденција за зголемување на овој процент во текот на траењето на важноста на акредитацијата на тековната студиска програма за прв циклус на студии на ВА.

Воена психологија (се изведува 2+1 часа неделно во II наставна година) каде што во текот на наставата и вежбите се спроведуваат активности соодветни на темата која се разработува. Во согласност со можностите кои ги дозволува програмата, воведена е посебна тема:

Темата 11: Морал, етика, организациска култура, еднаквост, недискриминација, каде се застапени содржините: промовирање на еднаквоста и почит кон човековите права, родова еднаквост и ненасилство. Теми од областа на родовата еднаквост се обработувани за време на вежбите, питомците изработуваат семинарски трудови, проекти, анкети и спроведено истражување. Воедно континуирано се изработуваат дипломски трудови на тема „родова перспектива“.

Воена историја (се изведува 2+1 часа неделно во II наставна година), каде во предавањата и вежбите се внесени содржини за истакнати жени и мажи во меѓународната и националната историја, со особен акцент на жени кои се симболи на феминизмот и економската, политичката моќ на жените. Исто така, се разработуваат истакнати жени кои со својата храброст и пожртвуваност, ја симболизираат борбата за почитување на граѓанските права, но и рамноправното учество за време на воените дејствија (особено во Втората светска војна). Темите за борбата за еднаквите права на жените низ историјата се разработуваат преку прикажување на видео записи и анализа на документи.

Воедно, родовата обука се интегрира и преку планирање на родови обуки во Годишниот Календар за специјализирани обуки на Министерството за одбрана. Имено во истиот се планираат обуки наменети за различни категории на персонал во Министерството за одбрана, кои се спроведуваат со ангажирање на родовите обучувачи, како и со надворешни предавачи/ експерти и поддршка од меѓународни организации. Министерството за одбрана планира и спроведува родови обуки во континуитет, почнувајќи од 2013 година.

## Едукација на наставниот персонал на Воената Академија во областа на родовата перспектива

Во рамките на проектот „Зајакнување на регионалната соработка за интеграција на родовите перспективи во реформата на безбедносниот сектор во Западен Балкан“ и согласно со Динамичкиот план за мали проекти на Министерството за одбрана кои би се реализирале во соработка и со поддршка од UNDP SEESAC, планирана е реализација на семинари на тема „Интегрирање на родовата перспектива“ наменет за наставниот персонал на Воената академија „Генерал Михаило Апостолски“ во Скопје.

Целта на семинарот е да се изврши сензибилизирање на наставниот персонал на Воената академија во областа на родовата еднаквост за да се добие заедничко разбирање на сите учесници и учеснички за важноста од вклучување на родовата перспектива во образованието и обуката во одбраната.

Во периодот февруари 2021 – септември 2021 година се спроведени обемни подготвителни активности. Подготвителните активности започнаа со одржување на онлајн состанок помеѓу претставници од Министерството за одбрана на Република Северна Македонија и Воената академија со претставници од UNDP SEESAC. Целта на состанокот беше планирање на организацијата на семинарот и на содржините и структурата на семинарот: прецизен број на учесници и договорена прелиминарна динамика на реализација. Беше заклучено дека семинарот треба да се одржи за повеќе групи со цел да го поминат сите редовни, вонредни и визитинг професори и професорки на Воената академија. За првиот семинар е предвидено учество на 24 професори од Воената академија.

Планирано е за да се изврши детална процена на нивоата на знаење и потребите за обука на сите учесници за да се овозможи процесот на планирање на темите и содржините кој ќе биде заснован на информациите. За таа цел е изработен Прашалник за процена на потребите за обука. Прашалникот е испратен до сите потенцијални учесници и учеснички. Беше направена анонимизирана анализа на одговорите, која даде увид во различните потреби на идните учесници и учеснички на семинарот.

Врз основа на анализата на Прашалникот за процена на потребите за обука, беше договорена програма за едnodневен семинар, почнувајќи од дефиниции на родот и полот, основните факти за состојбата со родовата еднаквост и родово заснована дискриминација, до реформите во безбедносниот сектор и важноста на родовата перспектива во тој контекст. Содржината на семинарот вклучува и вежба заснована на практични примери, која треба да послужи за подобро да се разберат потребите за вклучување на родовата перспектива во сите области на военото образование.

#### Очекувани резултати од семинарот:

- запознавање на наставниот персонал на Воената академија со вредностите и придобивките од промовирање и воспоставување на родовата еднаквост, како и нејзината важност за идните генерации на офицери;
- подигање и зајакнување на свесноста во врска со воведување на теми кои ја разработуваат родовата еднаквост во рамките на наставните планови и програми, особено, но не исклучиво, од областа на општествените науки.

Беше заклучено дека е неопходно семинарите да се одржат со физичко присуство на сите учесници и учеснички, а по откажувањето предизвикано од пандемијата со корона вирусот, договорен е конечниот датум за семинарот да се одржи во септември 2022 година.

Тековните студиски програми на Воената академија се акредитирани во 2017 година и со академската 2021/2022 година започнува четврта година од нивна реализација/имплементација. Во дел од предметите ќе се интегрира родова перспектива со следната акредитација која е планирана да се спроведе во 2022/2023 година.

Од страната на Командата за обука и доктрини преземени се мерки и активности во текот на 2021 година и извршено е ажурирање на сите планови и програми за реализација на курсеви со вградување на содржини и теми од родовата перспектива.

Родовата перспектива е интегрирана во обуката на кандидатите за војници (ПФВ), Основна борбена обука на војници на доброволно служење на

воениот рок (ВДСВР), обуката на професионалните војници (ПФВ), обуката за подофицири, како и во специјалистичката обука согласно родот и службите во Армијата.

### **7.5.1. Процесите и плановите за образование од областа на родова перспектива**

Планирањето на образованието и обуката се спроведуваат во Министерството за одбрана, Генералштабот на Армијата и Воената академија. Тука се дефинираат целите и задачите, се реализира и контролира реализацијата на образованието и обуката. Согласно Годишниот План за работа на Министерството за одбрана се изработува План за образование, обуки, стручното оспособување, усовршување (СОиУ) и специјализации на вработените во Министерството за одбрана и Армијата (административните службеници во Министерството за одбрана и воените старешини поставени на должности во Министерството за одбрана и на воениот и цивилниот персонал на служба во Армијата на Република Северна Македонија).

Со Планот системски, стручно и плански се уредува образованието, обуката, стручното оспособување и усовршување и специјализации на персоналот во министерството и Армијата.

Планот е соодветно димензиониран и сразмерно проектиран за да ги опфати сите субјекти во системот за образование и обука во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија со изработка на свои предлог планови за образование, стручно оспособување и усовршување кои се усогласени и се составен дел на истиот.

Согласно функционалните и професионални потреби и приоритети Секторот за човечки ресурси го управува системот за Образование и обука со тоа што ги дефинира приоритетите и ги координира потребите на сите организациони единици.

Планирањето на образованието, обуката и СОиУ се темели на детална и суштинска анализа на претходно реализираните обуки во земјата и во странство и искажаните потреби од страна на организационите единици во Министерството за одбрана и Армијата, врз основа на кои се изработува Годишен план за образование, обуки, стручното оспособување, усовршување и специјализации на административните службеници во

Министерството за одбрана и воените старешини поставени на должности во Министерството за одбрана и на воениот и цивилниот персонал на служба во Армијата на Република Северна Македонија, кој го одобрува Министерката за одбрана. Со овој документ Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија ги планираат своите годишни активности и ги утврдуваат насоките за развој на човечките ресурси. Во процесот на искажување на потреби за одредени вид на образование, обуки, стручното оспособување, усовршување и специјализации во земјата и странство, се вклучени сите организациони единици на Министерството за одбрана и Армијата, уште во планирачкиот процес.

Согласно Упатството за Планирање, програмирање, буџетирање и извршување (ППБИ) во текот на месец април носителот на Програмата Персонал и образование – Секторот за човечки ресурси, организираше планирачки состанок за Програмата. Целта на истиот е да се дефинираат годишните планови и програми во областа на образованието и обуката за следната година, со сите инволвирани организациони единици, да се дискутираат детектираните евентуално воочените проблеми и потреби за подобрување на истите, како и да се дадат и усогласат конкретни препораки и насоки за изработка на Годишниот План за школување, обука, стручно оспособување и специјализации на вработените во Министерството за одбрана и Армијата.

Годишниот план го сочинуваат:

Планови за образование, обука, стручно оспособување и усовршување во земјата: на Воената Академија “Генерал Михајло Апостолски”– Скопје, Регионалниот центар за односи со јавноста, Центарот за обука „Д-р Џозеф Крузел“, Школувања, обуки и специјализации во надворешни институции во земјата, Командата за обука, Сквадрон за обука на пилоти, Одделот за медицинска обука во Армијата, Центар за странски јазици.

Процесот на планирање на СОиУ во странство е стручен и сеопфатен процес во кој се вклучени сите субјекти од Министерството за одбрана, Армијата, надворешни и домашни институции во областа на одбраната, како и релевантни меѓународни НАТО центри за обука и претставници на пријателски земји од НАТО и регионот. Најголемиот дел од обуките се

во контекст на НАТО активности и обврски, наменети за персонал кој е планиран да ги реализира или да учествува во овие меѓународни НАТО активности. Покрај тоа планирани се и обуки во контекст на Европска Заедничка безбедносна и одбрамбена политика (ЗБОП).

Планот за СОиУ се реализира почитувајќи ги принципите на транспарентност, етничка и родова еднаквост, како и позитивните законски и подзаконски прописи и акти кои ги регулираат образованието и обуката во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија.

Обуките од областа на родовата перспектива се интегрирани во дел од Годишните планови, и при тоа како појдовна основа се земаат предвид во Оперативниот план за имплементација на Вториот НАП на Република Северна Македонија за РСБОН 1325, пред се активностите кои се проектирани во Стратешката цел 5- Координација, образование и обука. Реализација на родовите обуки се остварува преку спроведување на обуки од оваа област согласно Годишниот календар на специјализирани обуки кои се организираат во Центарот за обука “Д-р Џозеф Крузел“, дел од обуките се планираат на билатерално и регионално ниво како и во соработка со одредени Центри за обука.

Воедно, Министерство за одбрана во континуитет организира и спроведува родови обуки, почнувајќи од 2013 година. Исто така, персонал од Министерство за одбрана зема активно учество и на обуки од областа на родовата перспектива и спречување и заштита од дискриминација организирани од страна на Министерството за труд и социјална политика или од други меѓународни и граѓански организации. Родовите обуки се задолжителен дел од предупатните обуки за персоналот од МО и Армијата кој се упатува во меѓународни операции.

Во J-7/Генералштабот на Армијата на годишно ниво се организираат две конференции за обука планирачка (во месец март) и финална (во месец ноември) на кои потчинетите команди и единици на Армијата ги искажуваат потребите за обука за следната година.

Врз основа на искажаните потреби и усогласувањата од финалната конференција се изработува годишен План-календар за обука кој претставува основа за понатамошно планирање и реализација на активностите.

## 7.6. Родова обука на персоналот што спроведува образование и обука

Во активностите од областа на родовата перспектива е вклучен и персонал од Воената Академија, имено земајќи во предвид дека во периодот 2018-2020 година, Програмата – Воена академија родово одговорно беше следена од страна работна група за спроведување на РОБ, во која што имаше и членка од Воената академија.

Воедно, меѓу сертифицираните родови обучувачи – тројца се од Воена академија.

Професорката на Воената академија по предметот Воена психологија, предмет во кои се содржани теми од родовата перспектива е и сертифицирана родова обучувачка, додека професорката по предметот Историја во кој исто така се застапени теми од родовата перспектива е заменик координаторка за еднакви можности на жените и мажите во Министерството за одбрана.

Меѓу одредените родови претставници – две родови претставнички се од Воената академија, кои ги имаат положено НАТО сертифицираните електронски курсеви ADL 169 (Подобрување на оперативната ефективност при интегрирање на родовата перспектива) и ADL 171 (Курс за родови претставници).

Во периодот 2019-2021г. дел од родовите обучувачи од Министерството за одбрана и Армијата учествуваа на следните активности:

- Курс „Gender Train the Trainers Course“, септември 2019 година, RACVIAC, Република Хрватска, три учесници се стекнаа со НАТО сертификат за родови обучувачи, воедно сертифицирана родова обучувачка од МО беше ангажирана како родов обучувач и лидер на синдикат:
- Senior Leader Seminar + Gender Focal Point Training, сертифицирана родова обучувачка од МО беше ангажирана како родов обучувач и лидер на синдикат, март 2020 година, Кишењев, Молдавија.
- (Online) Conference on the 20th Anniversary of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security – from Expectations to Reality, учество

на родова обучувачка како панелист, Ноември 2020г. во организација на Центарот за безбедносна соработка, RACVIAC, Хрватска;

- (Online) Inclusion and equal opportunities for women with disabilities in the defense sector, декември 2020 година, во организација на UN Women, учество на родова обучувачка како панелист;
- (Online) курс на тема Integration of Women and Gender Perspectives into Armed Forces, 2021 година и на истиот земаа учество и родови обучувачки, во организација на Канадската војска;

### **7.6.1. Улогата на родовите обучувачи во системот на одбраната**

Министерството за одбрана планира, организира и спроведува родови обуки како активност наменета за градење на капацитетите која има за цел да им овозможи на учесниците да ги разберат различните улоги и потреби на жените и мажите во општеството, да ги оспорат структурите за дискриминаторско однесување и социјално конструирани нееднаквости, стекнатите знаења да допринесат за интеграција на родовата перспектива во министерството за Одбрана и Армијата, но пред се подигање и зајакнување на родовата свест.

Во согласност со НАТО (Bi-Sc) Директивата 40-1 родовата обука е национална одговорност на воените сили и преку истата потребно е да се осигура дека оваа тема е адресирана кон воениот и кон цивилниот персонал.

Родовите обуки се спроведуваат за вработените во Министерството и Армијата согласно годишните планови на Министерството, односно на Армијата и тоа како: општи (основна родова обука) и специјализирани (предупатни родови обуки за лица кои се упатуваат во мировни и хуманитарни мисии надвор од земјата, брифинг по нивно враќање од мисија и други).

Родовите обуки се спроведуваат од страна на родовите обучувачи од Министерството и Армијата, кои што поседуваат сертификат по основ на успешно положен завршен испит на обуката за родови обучувачи, според НАТО стандарди.

Министерството и Армијата располагаат со базен од 21 НАТО сертифицирани родови обучувачи од кои 14 се жени и 7 се мажи, а процесот на нивно сертифицирање започна од 2013 година. Родовите обучувачи се обучени во рамката на билатерална соработка со RACVIAC, као и со NCGM и во рамки на регионалниот проект на UNDP SEESAC.<sup>226</sup>

Родовите обучувачи покрај ангажман во спроведување на родови обуки за персонал во Министерството и Армијата, исто така во голема мера придонесуваат кон организирање и изведување на родови обуки и за вооружените сили од други држави.

Согласно Упатството за начинот на организирање и спроведување на родови обуки за вработените во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија, после секоја спроведена родова обука, од страна на Секторот за човечки ресурси преку прашалник за евалуација се врши оценување на успешноста на родовата обука.

Евалуацијата се врши во следните сегменти:

- евалуација на родовата обука,
- евалуација на обучувачите и
- евалуација на трансферот на знаењето.

Родовите обучувачи покрај спроведување на родови обуки, се активно вклучени и во други активности од областа на интегрирањето на родовата перспектива во Министерството и Армијата. Дел од нив се и членови на Работна група за координација, мониторинг и евалуација за имплементацијата на Вториот НАП за имплементација на РСБОН 1325 2020-2025 стратегиска рамка, и се вклучени во спроведување на активности од Оперативниот план на Министерството за одбрана за негова имплементација.

---

226 На наведената бројка треба да се додадат уште четири лица кои ја завршија обуката во јуни 2022 година во Скопје, така што вкупната бројка заклучно со јуни 2022 година изнесува 25 инструктори/ки.

Воедно, дел од родовите обучувачи се ангажираат и при изработка на стратешки документи во делот на интегрирање на родовата перспектива како и документи со кои непосредно се регулираат одредени сегменти од интегрирање на родовата перспектива и заштитата од дискриминација и сите форми на вознемирување на работно место.

UNDP SEESAC го поддржава воспоставувањето на регионална мрежа на обучивачи за родови прашања на Западниот Балкан. Во рамките на регионална мрежа се организираат годишни регионални состаноци на кои што се овозможува размена на искуства, научени лекции, споделување на добри практики и идеи за идни родови обуки во министерствата за одбрана и вооружените сили од Западен Балкан.

Од досегашната пракса во изминатите години, се појавува потреба да се прецизира начинот на нивното ангажирање, вложување за дополнителен ангажман, можности за дополнително доусовршување во областа и временска рамка до кога се обврзани да спроведуваат родови обуки, кој што ќе претставува мотивирачки елемент на веќе сертифицираните и идните родови обучувачи.

Согласно ново-настанатите услови за одржување на обуки (поради мерки за заштита од КОВИД 19) и пристапување кон спроведување на е-обуки, неопходно се наметнува потребата што поскоро да се креираат модули за е-обука и подобрат вештините на родовите обучувачи за спроведување на е-обуки.

### **7.6.2. Персонал од Министерството и Армијата кој учествувал на обуки од областа на родова перспектива во периодот 2019-2021**

Во табелите подолу, прикажани се родово расчленетиподатоци за последните три години (2019-2021 година) :

- персонал кој учествувал на родови обуки, семинари и работилници во земјата и во странство во последните три години;
- предупатни обуки за персоналот кој е планиран и се упатува во мисии;
- персоналот од МО и Армијата кој учествувал на состаноци, конференции или дискусии од областа на родова перспектива.

Во овој контекст треба да се земат во предвид состојбата и мерките за заштита од пандемијата КОВИД-19, кои што имаа влијание врз организирање и учество во истите, која беше посебно изразена во 2020.

Родно разделни податоци за учесници родови обуки, работилници и семинари во земјата и во иностранство

| ИНСТИТУЦИЈА                   |                                                                                                | ГЕНЕРАЛШТАБ НА АРМИЈАТА |            |                       |              |                           | МИНИСТЕРСТВО ЗА ОДБРАНА    |           |            |            | ВКУП:          |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------|-----------------------|--------------|---------------------------|----------------------------|-----------|------------|------------|----------------|
| Година реализац. на активност | Категорија на учесници (офицери, подофицери, професионални војници, цивилни лица, мажи и жени) | Офицери                 | Подофицери | Професионални војници | Цивилни лица | Укупно ГШ (Генералштабот) | Административни службеници | Офицери   | Подофицери | Вкупно МО  | Вкупно МО и ГШ |
| 2021                          | Мажи                                                                                           | 123                     | 328        | 1552                  | 94           | 2097                      | 13                         | 11        | 0          | 24         | 2121           |
|                               | Жени                                                                                           | 62                      | 104        | 154                   | 44           | 364                       | 38                         | 10        | 1          | 49         | 413            |
|                               | <b>ВКУПНО:</b>                                                                                 | <b>185</b>              | <b>432</b> | <b>1706</b>           | <b>138</b>   | <b>2461</b>               | <b>51</b>                  | <b>21</b> | <b>1</b>   | <b>73</b>  | <b>2534</b>    |
| 2020                          | Мажи                                                                                           | 5                       | 15         | 22                    | 5            | 47                        | 2                          | 1         | 0          | 3          | 50             |
|                               | Жени                                                                                           | 3                       | 9          | 11                    | 1            | 24                        | 10                         | 1         | 0          | 11         | 35             |
|                               | <b>ВКУПНО:</b>                                                                                 | <b>8</b>                | <b>24</b>  | <b>33</b>             | <b>6</b>     | <b>71</b>                 | <b>12</b>                  | <b>2</b>  | <b>0</b>   | <b>14</b>  | <b>85</b>      |
| 2019                          | Мажи                                                                                           | 25                      | 3          | 0                     | 0            | 28                        | 60                         | 8         | 4          | 72         | 100            |
|                               | Жени                                                                                           | 30                      | 7          | 0                     | 10           | 47                        | 107                        | 34        | 4          | 145        | 192            |
|                               | <b>ВКУПНО:</b>                                                                                 | <b>55</b>               | <b>10</b>  | <b>0</b>              | <b>10</b>    | <b>75</b>                 | <b>167</b>                 | <b>42</b> | <b>8</b>   | <b>217</b> | <b>292</b>     |

Во Обуките за родова еднаквост и имплементација на родовата перспектива се застапени следните теми:

- Закон за еднаквите можности – имплементација на концептот;
- Закон за спречување и заштита од дискриминација–имплементација на концептот;
- Родова еднаквост и мировни мисии;
- Сексуално насилство во услови на војна и мир;
- Постигнати резултати на полето на родова интеграција во МО и Армијата.

1. Основната родова обука опфаќа области како што се:

- Родови термини и дефиниции,
- Закон за еднакви можности на мажите и жените,
- Закон за заштита од дискриминација,
- Меѓународна правна рамка и механизми на дејствување (со акцент на РСБОН 1325),
- Родова перспектива во воените операции и кризи,
- Сексуално насилство во услови на војна и мир.

2. Обуките за високо раководни позиции вклучуваат области од:

- Родови термини и дефиниции,
- Национална правна рамка,
- Меѓународна правна рамка и механизми на дејствување (со акцент на РСБОН 1325),
- Родова перспектива во воените операции и кризи,
- Сексуално насилство во услови на војна и мир,
- Постигнати резултати во МО и Армијата,
- Родов пристап во мисиите/праксата, искуствата и научени лекции.

3. Родовите обуки пред упатување во мисии надвор од РСМ ги вклучуваат

- следните области:
- Родови термини и дефиниции,
- РСБОН 1325
- Родова перспектива во воените операции и кризи,
- Сексуално насилство во услови на војна и мир,
- Научени лекции.

Во 2019, 2020 и 2021 година во предупатната обука за персоналот кој е планиран и се упатува во мисии е спроведена родова обука, при што од вкупниот број учесници, 5.45 % биле жени, или процентуално по години:

|                                               |               |              |               |
|-----------------------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Процент на жени кои поминале предупатна обука | 2019          | 2020         | 2021          |
| <b>ВКУПНО:</b>                                | <b>8,25 %</b> | <b>1,8 %</b> | <b>6,56 %</b> |

Родово разделени податоци за учесници на состаноци, дискусии и конференции кои се од областа на родова перспектива во земјата и во странство

| ИНСТИТУЦИЈА                   |                                                                                                | ГЕНЕРАЛШТАБ НА АРМИЈАТА |            |                       |              |                         | МИНИСТЕРСТВО ЗА ОДБРАНА    |           |            |           | ВКУП:          |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------|-----------------------|--------------|-------------------------|----------------------------|-----------|------------|-----------|----------------|
| Година реализац. на активност | Категорија на учесници (офицери, подофицери, професионални војници, цивилни лица, мажи и жени) | Офицери                 | Подофицери | Професионални војници | Цивилни лица | Укупно ГШ (генералштаб) | Административни службеници | Офицери   | Подофицери | Вкупно МО | Вкупно МО и ГШ |
| 2021                          | Мажи                                                                                           | 5                       | 0          | 0                     | 0            | 5                       | 0                          | 2         | 1          | 3         | 8              |
|                               | Жени                                                                                           | 13                      | 3          | 2                     | 2            | 20                      | 13                         | 9         | 1          | 23        | 43             |
|                               | <b>ВКУПНО:</b>                                                                                 | <b>18</b>               | <b>3</b>   | <b>2</b>              | <b>2</b>     | <b>25</b>               | <b>13</b>                  | <b>11</b> | <b>2</b>   | <b>26</b> | <b>51</b>      |
| 2020                          | Мажи                                                                                           | 2                       | 0          | 0                     | 0            | 2                       | 0                          | 5         | 0          | 5         | 7              |
|                               | Жени                                                                                           | 5                       | 1          | 0                     | 2            | 8                       | 11                         | 6         | 0          | 17        | 25             |
|                               | <b>ВКУПНО:</b>                                                                                 | <b>7</b>                | <b>1</b>   | <b>0</b>              | <b>2</b>     | <b>10</b>               | <b>11</b>                  | <b>11</b> | <b>0</b>   | <b>22</b> | <b>32</b>      |
| 2019                          | Мажи                                                                                           | 11                      | 0          | 0                     | 0            | 11                      | 0                          | 2         | 7          | 9         | 20             |
|                               | Жени                                                                                           | 14                      | 9          | 0                     | 9            | 32                      | 3                          | 34        | 4          | 41        | 73             |
|                               | <b>ВКУПНО:</b>                                                                                 | <b>25</b>               | <b>9</b>   | <b>0</b>              | <b>9</b>     | <b>43</b>               | <b>3</b>                   | <b>36</b> | <b>11</b>  | <b>50</b> | <b>93</b>      |

### 7.6.3. Процесот за едукација на носителите на одлуки и вработените со највисок ранг

За да се постигне интеграција на родовата перспектива и родова еднаквост се потребни колективни, организациски и програмски заложби што ги вклучуваат сите вработени на сите нивоа. Силното, посветено и одговорно лидерство, кое ја иницира, насочува и следи интеграцијата на родовата перспектива и поставува доследно високи стандарди, ги препознава импликациите и на внатрешните и на надворешните димензии на родовата еднаквост меѓу другото и во областа на одбраната.

Раководството потребно е да иницира и да поддржува сеопфатни мерки за трансформација на институцијата, вклучително и преку изработка на стратегии и политики, искоренување дискриминаторски практики и спроведување сеопфатна обука на персоналот за родова еднаквост. Раководството треба да инспирира и да придонесе преку своите јавни изјави и активности за подобро разбирање на родовата перспектива во институцијата.

Земајќи го во предвид наведеното, Министерството за одбрана интензивно работи на инкорпорирање на родовата перспектива во работните процеси и е една од преземените обврски на Министерството и Армијата. Ова подразбира интегрирање на родовата перспектива во секоја фаза на градење, донесување, спроведување, следење и евалуација на политики – со посебен акцент на промовирање и унапредување на еднаквите можности на жените и мажите.

Нагласувајќи ја важноста на ова прашање, во декември 2018 година, беа дадени насоки од министерката за одбрана носителите на програмите и потпрограмите да ја вклучат родовата перспектива на сите нивоа во процесите на планирање и буџетирање во Министерството и Армијата.

Во Календарот за специјализирани обуки на Министерството проектирани се обуки од областа на родовата еднаквост и родовата перспектива, наменети за зајакнување на посебните компетенции на раководниот и командниот персонал.

Обуките за раководниот и командниот персонал се планирани на следите теми:

- Поддршка на жените лидери во одбраната,
- Имплементација на родовата перспектива во политиките и практиките во одбраната,
- Родова перспектива и Втор НАП на Република Северна Македонија за имплементација на РЦБОН 1325 (2020-2025),
- Стратешко лидерство и креирање политики.

Во 2021 година Командата за обука и доктрини презеде конкретни активности и мерки за интеграција на родот во военото образование и обука и изврши ажурирање на сите планови и програми за реализација на курсеви од своја надлежност со вградување на содржини (теми) од родовата перспектива.

Воедно, Министерството за одбрана досега не се најде во улога на организатор за спроведување на менторство, како начин на сензибилизирање на персонал на раководни и командни позиции, но би истакнале дека персонал од Министерството за одбрана зема активно учество во Проектна активност за поттикнување на професионалниот развој и лидерство на жените во јавниот сектор преку учество во менторска програма „Жени за жени во јавниот сектор“. Оваа активност беше спроведена во организација на Министерството за труд и социјална политика и канцеларијата на ОБСЕ во Скопје, во периодот 2019-2021 година. На оваа менторска програма учествуваа 3 (три) жени во програмата за менторки и 3 (три) жени во програмата за менторирани од Министерството за одбрана;

## 7.7. Процесот на буџетирање на военото образование и обука

Врз основа на одредби од Законот за буџетите<sup>227</sup> („Службен весник на Република Македонија“ бр. 64/2005, 4/2008, 103/2008, 156/2009, 95/2010, 180/2011, 171/2012, 192/2015 и 167/2016), Стратегискиот одбранбен преглед, Долгорочниот план за развој на одбранбените способности (2019-2028), Среднорочниот план за развој на одбранбените способности 2020-2023, Годишни насоки за подготовка на Предлог буџетската пресметка од Министерството за финансии, Правилникот за планирање, програмирање, буџетирање и извршување на буџетот (ППБИ) во Министерството за одбрана и реалните потреби на Министерството за одбрана и Армијата, се изработува Предлог-Буџетското барање во тековната за идната година.

Предлог буџетското барање на Министерството за одбрана се изработува во дефинирана висина на финансиски средства, за финансирање на тековни, капитални и други расходи на МО и Армијата, и тоа со изработка по следните програми:

- **Програма 1** „Администрација“,
- **Програма 2** „Функционирање на Армијата“,
- **Програма 3** „Меѓународни мисии и операции“,
- **Програма 5** „Недвижности и услуги“,
- **Програма 6** „Воена академија“,
- **Програма А** „Децентрализација“ и
- **Програма В** „Унапредување на одбраната и безбедноста“.

Преку буџетирање како фаза во системот на ППБИ, се усогласува финансирање на усвоените програми со висината на финансиските средства одобрени со буџетот на Министерството за одбрана. Буџетот на Министерството претставува годишен план на приходи одобрени од буџетот на Република Северна Македонија, приходи од сопствени извори и приливи по други основи, со кои се врши финансирање на утврдените програми. Буџетот на Министерството се изработува во тековната, а се реализира во

---

227 Достапно на: [www.slvesnik.com.mk/Issues/6AB93026F74BA3488113E5A39FE334CC.pdf](http://www.slvesnik.com.mk/Issues/6AB93026F74BA3488113E5A39FE334CC.pdf)

следната година. Истиот се однесува за период од една фискална година, која започнува на 1. јануари, а завршува на 31. декември во тековната година.

Во рамки на програма 1-Администрација одредена е потпрограма 11–Стручно оспособување и усовршување во земјата и странство.

Носител на планирање на оваа потпрограма е Секторот за човечки ресурси во Министерството за одбрана и при тоа секоја година ги планира трошоците за образование, едукација (курсеви, специјализации, постдипломски студии, докторски студии) и друг вид на стручно оспособување и усовршување на вработените во министерството и Армијата.

Носител на ПРОГРАМА 6 – ВОЕНА АКАДЕМИЈА, е Воената академија. Во оваа програма се планираат средствата за школување на питомци/-ки како и наставно образовни помагала, договорни услуги и друго. Логистичките трошоци потребни за школување на питомците и други видови школување, во соработка со ГШ на Армијата, се планираат во други програми.

Во 2018 година, Министерството за одбрана започна со Родово буџетирање преку доставена Родово буџетска изјава до Министерство за труд и социјална политика, во која е определено буџетската програма 6-Воена академија да биде вклучена во процесот на имплементација на родово одговорно буџетирање (2018-2020).

Во рамките на програмата 6 - Воена академија, се пополнува образецот за родово буџетски иницијативи согласно Стратегијата за родово одговорно буџетирање на Република Северна Македонија (2012-2017) и Родово буџетска изјава, а заради потребата од вклучување на родовата димензија при буџетското планирање.

Родово буџетските иницијативи преставуваат дел од активностите на буџетските корисници, кои во рамките на буџетот планираат активности од родов аспект, доставуваат назив на родовата иницијатива како и предлог буџет за реализација.

Во Министерството за одбрана се спроведува краткорочно-годишно планирање, среднорочно и долгорочно планирање на буџетот.

Краткорочното-годишно планирање е составен дел од планирањето со кое се реализира управувањето со човечки и материјални ресурси и директно се поврзува планирањето со програмирањето и изработката на буџетот.

Среднорочниот план за развој претставува разработка на целите од долгорочниот план во конкретни потреби од способности и капацитети по следните функционални области: персонал, организација, образование и обука, материјал, објекти и одржување. Среднорочниот план се донесува за период од четири години, а се ажурира секоја втора година и се усвојува најдоцна до крајот на јуни, во годината во која се донесува/ажурира.

Основа за долгорочното планирање во Министерството претставуваат документите на стратешкото планирање и се однесува на период од десет години. Долгорочниот план за развој се ажурира секоја четврта година и усвојува најдоцна до крајот на јуни, во годината во која се донесува/ажурира. Во долгорочниот план за развој се дава проекција на одбранбените способности и капацитети за период од десет години, особено во следните области: одбранбена политика, одбранбени способности и капацитети, структура на силите, персонал, опрема, обука, инфраструктура и финансиски ресурси.

### **7.7.1. Родово одговорно буџетирање**

Со цел имплементација на член 5 од Законот за еднакви можности, Стратегијата за воведување на родово-одговорно буџетирање во Владата на Република Македонија (2012-2017), како и обврските кои се содржани во Методологијата за родово-одговорно буџетирање, Министерството за одбрана со избор на Програмата Воена академија, активно се вклучи во процесот на имплементација на родово-одговорното буџетирање, за што беше Изработена Родово буџетска изјава ( 2018-2020).

Согласно Стратегијата за родова еднаквост која има за цел унапредување на еднаквите можности за жените и за мажите, Министерството за одбрана

пристапи кон инкорпорирање на родовата перспектива во процесот на школување на питомки/ци, вклучително од фазата на поттикнување интерес за запишување на Воената академија до фазата на вработување.

Предметната Програма се реализира во неколку фази за прв циклус - додипломски студии, и тоа: промоција на војничката професија, конкурс за запишување на питомки/ци, пријави по конкурс, селекција, прием на питомки/ци, спроведување на студиите (со сместување во интернат) и промовирање во офицерски чин т.е. вработување во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија .

Родово буџетската изјава, изработена во 2018 година опфаќа: Анализа на состојбата по родово релевантни прашања од областа на Програмата, предлог интервенции, очекувани резултати, опис на практични чекори за постигнување на резултатите кои ќе обезбедат подобри можности и за жените и за мажите (питомките/питомците ) во имплементација на Програмата и како постигнувањето на тие резултати ќе помогне во унапредувањето на еднаквоста, следење преку аутпут индикатори, и алокација на буџетските средства.

Во согласност со родово-буџетската изјава која ја изработи Министерството за одбрана за периодот 2018 – 2020 година се предвидоа следните аутпут индикатори:

- пораст на процентот на пријавени кандидатки за 20%;
- задржување на достигнатиот процент на запишани питомки/ци;
- подобрени сместувачки капацитети;
- родово-сензитивен наставен персонал на Воената академија и на персоналот во Центарот за обука на питомки/ци преку спроведување родови обуки и семинари за наставниот персонал и персоналот во Центарот за обука на питомки/ци;
- еднаква дистрибуција на питомците на сите воени родови во согласност со потребите на Армијата (без фаворизирање на одредени родови);
- поголема застапеност и промоција на ТВ и радиоemisии, информативни гласила и кампањи;
- вклучување на родовата перспектива при избор на наставен персонал во

Воената академија и во Центарот за обука на питомки/ци, како и поголема родова застапеност во работни тела и комисии при Воената академија.

Остварени резултати, промени и влијанија, следење од почетните состојби и индикаторите кои укажуваат на промени односно постигнати резултати во временскиот период од 2018 година до 2020 година.

Споредбен преглед на пријавени и примени кандидати/тки во периодот 2018-2020 година

| ПРИЈАВЕНИ КАНДИДАТКИ/КАНДИДАТИ ОД РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА |      |     |      |     |         | ПРИМЕНИ ПИТОМКИ/ЦИ ОД РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА |     |      |     |     |
|----------------------------------------------------------------|------|-----|------|-----|---------|----------------------------------------------------|-----|------|-----|-----|
| ГОД.                                                           | Мажи | %   | Жени | %   | УКУПНО: | Мажи                                               | %   | Жени | %   | Вк: |
| 2018                                                           | 69   | 70% | 30   | 30% | 99      | 22                                                 | 67% | 11   | 33% | 33  |
| 2019                                                           | 46   | 77% | 14   | 23% | 60      | 19                                                 | 68% | 09   | 32% | 28  |
| 2020                                                           | 52   | 67% | 25   | 33% | 77      | 13                                                 | 52% | 12   | 48% | 25  |

Во учебната 2020/2021 година се бележи зголемен одсив за пријавување по огласот за прием на питомци од Република Северна Македонија споредбено со претходната учебна година. Вкупно се пријавени 77 кандидати. Процентот на пријавени кандидати е 67% , а за кандидатки е 33% . Споредбено со претходните две години се бележи континуирано зголемување на процентот на пријавени кандидатки во однос на вкупниот број на сите пријавени и тоа зголемување за 3% споредбено со 2018 година и за 10% зголемување во однос на 2019 година.

Во учебната 2020/2021 година процентот на примени питомки е 48% и 52% на примени питомци. Споредбено со претходните две години се бележи значителен пораст на бројот, односно процентот на примени питомки и тоа: зголемување за 15% во однос на 2018 година и зголемување за 16 % во однос на 2019 година.

Во согласност со поставениот аутпут - индикатор - задржување на веќе достигнатиот процент на запишани питомци/ки (30 – 40%) евидентно е дека истиот е исполнет и воедно е надминат за 10 %. Во учебната 2020/2021 година

постигнат е висок сооднос на запишани питомки кој што изнесува 48%.

Од вкупно 29 дипломирани питомци/студенти на Воената академија во 2020 година, 24% се питомки/студентки. Воедно, питомките/студентките се застапени и во сите воени родови, во согласност со поставениот аутпут индикатор за еднаква дистрибуција на питомците и потребите на Армијата.

Од рангираните дипломирани питомци/ки во 2020 година, меѓу тројцата рангирани со најдобар успех е една питомка.

Родовата перспектива е вклучена во застапеноста на наставниот персонал (жени-мажи) во работни тела и комисии при Воената академија, како и при учество на национални и меѓународни активности: конференции, семинари, проекти и сл. Во реализација на студиската програма од прв циклус на студии на Воената академија се вклучени 3 (три) жени професорки во редовен работен однос, 4 (четири) професорки и 2 (две) стручни соработнички како надворешни (part-time) наставници.

Во насока на дополнување на наставните содржини од родовата перспектива, во предметите Воена психологија, Социологија, Воена историја, а од учебната 2020/2021 и во предметот Човекови права, воведени се тематски содржини во наставниот план и програма од оваа област со цел подигање на свеста за родовите аспекти на воената професија кај питомците-идни офицери и нивната улога во промовирање на тие вредности и спроведување во практика.

Со цел поттикнување на уште поголем интерес за студирање на Воената академија и информирање на средношколците/средношколките за воената професија, на ВЕБ страницата на Министерството за одбрана има отворено засебен потпрозорец „Воена академија“ со содржини од активности на Воената академија, како и во рамките на потпрозорецот „Биди дел од Армијата! Биди офицер!“<sup>228</sup>, кој содржи дел за Воената академија, каде се претставени можностите кои ги нуди: висококвалитетна едукација, ексклузивна можност за стипендирано високо образование и интернатско сместување. По завршување на студиите и стекнување со офицерски чин, им се обезбедува работа во Армијата.

---

228 Достапно на: [www.mod.gov.mk](http://www.mod.gov.mk)

Во насока на популаризација на оваа професија, прикачена е и брошура со информации за условите и можностите за студирање на Воената академија, фотогалерии и видеа.

Исто така Министерството за одбрана во периодот 2018 – 2020 година спроведе активности – популаризација на воената професија за привлекување на персонал за прием во Армијата. Во рамки на популаризацијата на воената професија беше опфатена и Воената академија, односно охрабрување за школување на Воената академија. Проектот е реализиран преку средби, запознавање и промовирање на воената професија на ученичките и учениците во средните училишта низ државата.

Во месечните изданија на списанието „Штит“ се издвојува простор за информирање на сите важни активности на Воената академија. Содржините беа споделувани и на социјалните мрежи ( Facebook, Twitter) со постојано објавување на важни информации, настани, свечености и активности за Академијата, преку фотографски и видео записи

#### Буџетски алокации-Родово одговорно буџетирање

Во целокупниот процес на Воената Академија се користат финансиски средства од Буџетот на Министерството за одбрана од различни буџетски потпрограми, покрај Програмата 6 – Воена академија.

Во периодот од 2018-2020 година во континуитет се бележи зголемување на финансиските средства за програмата 6–Воена Академија.

Во 2019 година има зголемување на финансиските средства за оваа програма во буџетот за 27,20%, споредбено со 2018 година,

- зголемување на буџетот за 18,34% во 2020 година споредбено со 2019 година,
- зголемување на буџетот за 5% зголемување во однос на одобрените средства за 2021 година и 81% зголемување во однос на ребалансираните средства од 2021 година.

## Родово одговорно буџетирање за Програмата: Воена Академија

Министерството за одбрана со изработка на Родово буџетска изјава за Програмата: Воена Академија (РОБ) (2018 – 2020), го започна процесот на родово одговорно буџетирање (РОБ), кое во Република Северна Македонија се спроведува согласно со Методологијата за родово одговорно буџетирање за органите на државната управа и истата претставува инструмент за успешна реализација на обврските кои произлегуваат од Законот за еднакви можности на жените и мажите. Со воведувањето на РОБ се подобрува и транспарентноста и отчетноста на институциите во планирањето и трошењето на средства и се поттикнуваат еднаквите можности за жените и мажите.

Министерството за одбрана во 2018 година започна со родово одговорен пристап во избраната програма и следење на распределбата на финансиски средства во рамки на програмата. Важно е да се нагласи дека РОБ не бара посебни буџетски средства за жени, туку има родово одговорен пристап кон планирањето на буџетските средства во рамки на програмата и следење на реализацијата преку соодветни индикатори на успешност.

Придобивките од спроведувањето на родово одговорното буџетирање за посочената Програма се:

- поттик за водење на родово-разделена статистика, која се темели на претходно подготвена анализа на состојбата (родово расчленети податоци за пријавени, примени и дипломирани питомци на Прв циклус на студии на Воената Академија). При што, би го нагласиле постигнатиот висок процент на запишани питомки на Воената Академија во 2020 година, кој изнесува 48%;
- подобро разбирање како се трошат средствата од буџетот и ефектите од политиките;

- планирање на конкретни активности и мерки, насочени кон постигнување на посакуваните резултати кои во текот на 3 (трите) години се следеа преку конкретни аутпут индикатори, односно евалуација и известување за постигнатите резултати, кои се конкретно насочени кон интегрирање на родовата перспектива;
- воведување на родови содржини во дел од предметите на Воената академија, имено во 2018 година имаше содржини од областа на родовата еднаквост во два предмета, додека во 2021 година, родовата перспектива е воведена во вкупно четири предмети. Се планира да се воведат дополнителни содржини од областа на родовата еднаквост во наставните планови со следната Акредитација на наставните планови и програми на Воената академија (2022/2023година);
- активности во областа на популаризација на воената професија, со цел запознавање на момчињата и девојките со можностите за запишување на Воената академија, како и придобивките од пристапување кон воената професија, при што посебен акцент се стави на охрабрување на девојките за конкурирање и запишување на Воената академија, што веќе даде мерливи резултати;
- подобрување на сместувачките капацитети, имајќи ги во предвид различните потреби на питомците/ питомките.

Финансиските средства за оваа програма се обезбедуваат од Буџетот на Министерството за одбрана и за истите во периодот 2018-2020 година во континуитет се бележи зголемување на финансиските средства за програмата: Воена академија.

Со изминување на тригодишниот период (2018-2020) за кој што се однесуваше Родово буџетската изјава, Министерството за одбрана и Воената академија ќе продолжат со примена на РОБ, вклучувајќи и следење и известување за постигнатите резултати и мерките кои ќе се реализираат во наредните години.

## **7.8. Клучни засегнати страни кои можат да придонесат за имплементација и интеграцијата на родот во образованието и обуката во одбраната**

Како клучни засегнати страни, покрај организационите единици во Министерството за одбрана и Армијата кои се задолжени за управување со човечките ресурси и за планирање на образованието и обуката, значајна улога за подобрената интеграција на родот во образованието и обуката во одбраната имаат највисоките авторитети во Министерството и Армијата односно нивната поддршка во креирање на политиките и програмите од оваа област.

Други релевантни засегнати страни се: Меѓународните организации кои работат во областа на родовите прашања, согласно досегашни искуства и воспоставена соработка би истакнале дека од големо значење е поддршката која ја има Министерството за одбрана од UNDP SEESAC како во спроведување на активностите согласно регионалниот проект, така и активности кои се планираат на билатерално ниво во рамките на малите проекти.

Поддршка од Канцеларијата на UN Women во Скопје, како и: Мисијата на ОБСЕ, НАТО канцеларијата за врски, Делегација на Европска Унија, Меѓународен Републикански Институт (IRI), Национален Демократски Институт (NDI).

Воедно значајна е и воспоставената соработка со повеќе граѓански организации чиј делокруг на работа е родовата еднаквост и родовата перспектива.

Придонесот од овие организации е детектиран и во изминатиот период, пред се во примената на принципите на инклузивност и транспарентност при изработка на Вториот НАП за РСБОН 1325, процес во кои беа активно вклучени споменатите меѓународни организации како и дел од граѓанските организации од Република Северна Македонија.

Во овој контекст од големо значење е соработка со Центрите: Бутмир во Сараево, Босна и Херцеговина, Центарот RACVIAC во Република Хрватска, Нордиск центар за родови прашања во воени операции (NCGM), Шведска.

Воедно, би ја истакнале соработката со Министерството за труд и социјална политика, како министерство кое на национално ниво е задолжено за интеграција на родовата перспектива, планира и организира низа активности за зајакнување на капацитетите на персоналот од Министерствата и другите органи на државната управа, наменети за координаторите и заменици координатори за еднакви можности на жените и мажите , како и тематски активности: обуки и работилници за стручен персонал од одредени области.

Високообразовните институции – универзитетите , надворешни експерти и консултанти се исто така еден од значајните фактори кои придонесуваат во интегрирање на родовата перспектива во образованието и обуката во одбраната во Република Северна Македонија.

Во делот на интегрирање на родовата перспектива во образованието – наставните програми на Воената академија, како засегнати страни би биле: сенатот на Универзитетот „Гоце Делчев“, Владата на Република Северна Македонија и Бордот за акредитација при Агенцијата за квалитет на високото образование во Република Северна Македонија.

## **8. СРБИЈА – ОСНОВЕН ПРЕГЛЕД**

## 8.1. Нормативна рамка

Правната рамка на Република Србија ја воспоставува нормативната основа за постигнување родова еднаквост. Родовата еднаквост и недискриминацијата, вклучително и недискриминацијата по основ на пол, се загарантирани со Уставот, како највисок правен акт на државата (член 15 и член 21 од Уставот)<sup>229</sup>, како и со голем број донесени јавни политики, закони и подзаконски акти во согласност со меѓународната рамка за родова еднаквост и забрана на родова дискриминација. Република Србија е потписник на клучните меѓународни конвенции вклучувајќи ја CEDAW,<sup>230</sup> РСБОН 1325 Конвенцијата на Советот на Европа за Спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство (Истанбулска конвенција)<sup>231</sup>, и достигнувањата во остварувањето напредок во однос на целите поставени со Пекиншката декларација и платформата за акција беа претставени во извештајот по повод 25-годишнината од усвојувањето на Пекиншката Декларација.<sup>232</sup> Република Србија е посветена на остварување на Агендата на Обединетите нации за одржлив развој до 2030 година (Агенда 2030) и поднесува доброволни извештаи за напредокот во постигнувањето на ЦОП.

Понатаму во текстот се наведуваат клучните политики и закони поврзани со родовата еднаквост воопшто, а потоа нормативната рамка поврзана со родовата еднаквост во системот за одбрана на Република Србија, како и нормативната рамка што го регулира образованието и обуката во системот за одбрана. Иако родовата еднаквост не е експлицитно спомената во многу документи кои ја сочинуваат нормативната рамка, меѓународните правни норми кои Република Србија ги има вградено во својата нормативна рамка, како и домашните политики и закони поврзани со родовата еднаквост и недискриминација се релевантни во военото образование и обука.

---

229 „Службен весник на Република Србија“ , бр. 98/2006.

230 Србија поднесува периодични извештаи до Комитетот за CEDAW, што е составен од 23 независни експерти/ки и ги разгледува извештаите од земјите кои ја ратификувале конвенцијата и дава препораки до државите врз основа на тие извештаи.

231 Република Србија го поднесе првиот извештај на барање на Експертската група за борба против насилството врз жените и семејното насилство (ГРЕВИО)

232 Достапно на: [www.unwomen.org/](http://www.unwomen.org/)

### 8.1.1. Јавни политики и општи нормативни акти кои ја регулираат родовата еднаквост

Во рамките на јавните политики<sup>233</sup>, односно стратешките плански документи, прашањето на родовата еднаквост е регулирано со **Националната стратегија за родова еднаквост** за периодот 2021 - 2030 година.<sup>234</sup> Стратегијата е мултисекторска и се потпира на Агендата за одржлив развој на Обединетите нации 2030 (Агенда 2030), како и на релевантните документи на Европската унија (ЕУ), како дел од процесот на пристапување во ЕУ.<sup>235</sup> Целите поставени во Стратегијата одговараат на целите и потцелите дефинирани со Агендата 2030 година и се во согласност со препораките на Комитетот на CEDAW.

Меѓу другото, планските документи поврзани со економијата, образованието и науката, и кои се релевантни за Националната стратегија за родова еднаквост го вклучуваат НАП за имплементација на РСБОН 1325<sup>236</sup>, Националната стратегија за безбедност (2021)<sup>237</sup>, Стратегијата за одбрана на Република Србија<sup>238</sup> (2019). Планските документи кои се однесуваат на родови аспекти на човековите права, безбедноста и насилството врз жените и политичкиот живот се: Стратегија за превенција и борба против родово базирано насилство врз жените и семејно насилство за периодот 2021–2025 година<sup>239</sup>, Стратегија за спречување и сузбивање на трговијата

---

233 Документите според кои се насочуваат јавните политики вклучуваат стратегии, програми, концепти и акциски планови ([Влада на Република Србија, Секретаријат за јавни политики](#))

234 [Националната стратегија за родова еднаквост за периодот 2021-2030](#) година беше донесена во октомври 2021 година. Со Работната група за изработка на Стратегијата претседаваа вицепремиерката и претседателката на Координативното тело за родова еднаквост. Во тек е и изработката на Акцискиот план за периодот 2021-2023 година.

235 Европскиот институт за родова еднаквост ([eige.europa.eu/gender-mainstreaming](http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming)) и дава техничка помош на Србија при интеграција на начелата за родова еднаквост во нејзините политики на патот кон членство во ЕУ. Ова вклучува подобро собирање статистички податоци за состојбата на родовата еднаквост, а особено податоци за родово базирано насилство и заштита на жртвите, во согласност со Истанбулската конвенција.

236 „Службен весник на Република Србија“, бр. 53/17.

237 Достапно на: [mod.gov.rs](http://mod.gov.rs)

238 „Службен весник на Република Србија“, бр. 94/19.

239 “Службен весник на Република Србија”, бр. 47/21 (во тек е работа на подготовка на АП).

со луѓе, особено жени и деца и заштита на жртвите 2017–2022 година<sup>240</sup> и сродните АП<sup>241</sup> (2021–2021), Стратешка процена на јавната безбедност (2021)<sup>242</sup>, Национална стратегија за спречување и борба против тероризам (2017–2021)<sup>243</sup>, НАП за имплементација на РСБОН 1325<sup>244</sup>, Акциски план за поглавје 24 - Правда, слобода, безбедност<sup>245</sup>, Стратегија за национална безбедност (2019)<sup>246</sup>, Стратегија за одбрана на Република Србија (2019)<sup>247</sup> и придружниот Акционен план, како и Стратегијата за борба против високотехнолошкиот криминал (2019–2023).<sup>248</sup>

Прашањето на родовата еднаквост е регулирано преку системскиот **Закон за родова еднаквост** („Службен весник на Република Србија“, бр. 52/21) со кој се уредуваат концептот, значењето и мерките на политиката за постигнување и подобрување на родовата еднаквост, видовите на плански акти од областа на родовата еднаквост и начинот на известување за нивното спроведување, институционалната рамка за постигнување родова еднаквост, следењето на спроведувањето на законот и други значајни прашања за постигнување и унапредување на родовата еднаквост. Одредбите на овој закон не смеат да се толкуваат или применуваат на начин што ги укинува или ограничува правата утврдени со други прописи или го ограничува или намалува постигнатото ниво на човекови права во областа на родовата еднаквост што произлегува од Уставот, ратификуваните меѓународни договори, генерално прифатени правила на меѓународното право, законите и законодавството на Европската унија за родова еднаквост (член 2 од Законот).

---

240 „Службен весник на Република Србија“, бр. 77/17.

241 „Службен весник на Република Србија“, бр. 77/17.

242 [Strateska procena javne bezbednosti MUP](#)

243 „Службен весник на Република Србија“, бр. 94/17.

244 „Службен весник на Република Србија“, бр. 53/17.

245 Достапно на: [www.mup.gov.rs](http://www.mup.gov.rs)

246 „Службен весник на Република Србија“, бр. 94/19.

247 „Службен весник на Република Србија“, бр. 94/19.

248 „Службен весник на Република Србија“, бр. 71/18.

Член 39 се однесува на родовата еднаквост во областа на одбраната и безбедноста. Јавните власти и работодавачите кои работат во областа на одбраната и безбедноста се должни да обезбедат спроведување на политиките за еднакви можности и унапредување на родовата еднаквост и да придонесат за елиминирање на родовите стереотипи во остварувањето на правата и обврските на двата пола во областа на одбраната и безбедноста. Инспекторатот на одбраната врши инспекциски надзор над примената на законите од областа на одбраната и од значење за одбраната во Војската на Србија, прописите донесени врз основа на тие закони, плановите и мерките на државните органи, организации и Војската на Србија, како и други работи предвидени во Законот за одбраната, во согласност со Законот за одбраната и другите закони и прописи кои се однесуваат на инспекцискиот надзор.<sup>249</sup> Министерството за одбрана има законска обврска да подготви годишен извештај до 15 јануари за претходната година (во моментот на завршување на Регионалната основна студија - Министерство за човекови и малцински прашања и социјален дијалог).

Посебно е важно да се истакне Членот 37, кој ја уредува областа на образование, воспитување, наука и технолошки развој и во кој е наведено дека „јавните органи и работодавачите кои во согласност со законите и другите прописи вршат дејност од областа на образование, воспитување, наука и технолошки развој, се должни да:

- 1) **ги опфатат содржините за родова еднаквост** при донесување наставни планови и програми, односно студиски програми; при утврдување на стандардите за изготвувањето учебници, наставни методи и нормативи за школскиот простор и опрема и во наставните програми и материјали на сите нивоа на образование и воспитување, да се изостават сите родови стереотипи, сексистички содржини, вклучително и содржини поврзани со родова еднаквост со цел да се надминат родовите стереотипи и предрасуди, да се поттикне меѓусебно почитување, ненасилно решавање на конфликти во меѓучовечките односи, спречување и сузбивање на родово базирано насилство и почитување на правото на личен интегритет, на начин прилагоден на возраста на ученикот, односно студентот;

---

249 Инспекторатот е управен орган во состав на МО кој врши инспекциски работи што се однесуваат, меѓу другото, на спроведување на одлуките и актите на Претседателот на Републиката и Владата на Република Србија, што се однесува и на нормативни акти што ја регулираат родовата еднаквост и забрануваат дискриминација.

- 2) **обезбедат поддршка за образовните програми и научни истражувања финансирани од јавни средства со цел да придонесат за унапредување на родовата еднаквост** и надминување на родовите стереотипи;
- 3) да се осигурат дека содржината на плановите и наставните програми, односно студиските програми и учебници и други наставни материјали ќе ја **афирмираат еднаквоста** и зголемат видливоста на ранливите социјални групи и нивниот придонес кон науката, технолошкиот развој, културата и уметноста, **одбраната и безбедноста**;
- 4) да преземат, во согласност со законот, мерки што опфаќаат:
  - (1) **интегрирање на родовата еднаквост во наставните програми и планови** вклучително и препознавање и охрабрување на пријавување на родово базирано насилство и насилство врз жените, во рамките на:
    - редовни предмети и воннаставни активности,
    - планирање и организирање на различни форми на обука во сите образовни институции, центри или организации каде што се обучуваат наставниците,
  - (2) **промени во содржината на наставните програми и планови** и учењето, односно студиски програми и учебници и други наставни материјали, **за да се афирмира еднаквоста** и да се зголеми видливоста на придонесот на жените во науката, технолошкиот развој, културата и уметноста;
  - (3) **употреба на родово чувствителен јазик**, односно јазик што е во согласност со граматичкиот род, во учебниците и наставните материјали, како и во свидетелства, дипломи, класификации, звања, занимањата и лиценци, како и во други облици на воспитно-образовна работа;
  - (4) оценување на содржината на учебниците и другите наставни материјали од аспект на нивното влијание врз унапредувањето на родовата еднаквост;
  - (5) **континуирано професионално усовршување и доквалификација на вработените во образованието, како и стручно оспособување на приправниците за унапредување на родовата еднаквост, препознавање и заштита од дискриминација врз основа на полот, односно родот, сексуална ориентација, родови карактеристики, попреченост, раса, националност или етничко потекло, како и врз основа на други лични карактеристики, зголемена чувствителност**

на содржината на наставната програма и наставните материјали, човековите права, дискриминацијата врз основа на пол, позиција, пол и заштита на лицата со попреченост, насилство од врсници, родово базирано насилство и насилство врз жените и девојчињата;

- (6) преземање **посебни мерки за поттикнување родово рамнотежа** при запишување на студиски програми, програми за стипендирање, програми за доживотно учење, како и за користење на информациско-комуникациските технологии;
- (7) преземање **посебни мерки за активно вклучување во образовниот систем** и воспитување на лица кои поради нивниот пол, родови карактеристики, родови стереотипи, брачен статус, традиција и социоекономски услови се изложени на зголемен ризик од напуштање на образованието;
- (8) донесување и спроведување на **посебни мерки од областа на научното истражување кои се финансираат од јавни средства со цел да се вклучи родовата перспектива** во сите фази на развој, евалуација, селекција, имплементација и евалуација на резултатите од научно-истражувачките проекти, како и еднакво учество на жените и мажите во истражувачките тимови и тела одговорни за евалуација, селекција и евалуација на научно истражувачките проекти.

Исто така, предметната материја е регулирана со **Стратегија за превенција и заштита од дискриминација**<sup>250</sup>, како и **Закон за забрана на дискриминација**<sup>251</sup> со кој се регулира општата забрана на дискриминација, облиците и случаите на дискриминација, како и постапките за заштита од дискриминација, под услов согласно член 2 точка 1) од истиот закон, под поимот „дискриминација“ и „дискриминаторски третман“ се подразбира секоја неоправдана дискриминација или нееднаков третман, или пропуст (исклучување, ограничување или предност), во однос на лица или групи, како и членови на нивните семејства, или лица блиски до нив, на отворен или прикриен начин, врз основа на раса, боја, потекло, државјанство, националност или етничко потекло, јазик, верски или политички убедувања, пол, род, родов

---

250 Стратегијата е достапна на: [demo.paragraf.rs](http://demo.paragraf.rs)

251 „Службен весник на Република Србија“, бр. 22/09, 52/11

идентитет, сексуална ориентација, полови карактеристики, ниво на приход, имотен статус, раѓање, генетски карактеристики, здравствена состојба, инвалидитет, брачен и семеен статус, убедување, возраста, изгледот, членството во политички, синдикални и други организации и други реални или претпоставени лични карактеристики.

**Законот за работни односи** ги уредува прашањата поврзани со вработувањето, а членовите 18-23. се однесуваат на забраната за дискриминација на работното место, вклучително и дискриминација врз основа на пол. Во член 18 од ЗРО се вели дека „забранета е директна и индиректна дискриминација на барателите на работа, како и на вработените во однос на пол, потекло, јазик, раса, боја на кожа, возраст, бременост, здравствена состојба, односно инвалидитет, националност, религија, брачен статус, семејни обврски, сексуална ориентација, политички или други убедувања, социјално потекло, имотна состојба, членство во политички организации, синдикати или која било друга лична карактеристика.“<sup>252</sup>

**Со Законот за спречување на злоставување при работа** се уредува забраната на злоставувањето при работа, како и мерките за спречување на злоставувањето и за унапредување на односите на работното место. Во членот 3 е предвидено дека одредбите на овој закон се применуваат и на случаите на сексуално вознемирување, во согласност со законот со кој се уредуваат работните односи.<sup>253</sup>

**Стратегија за кариерно насочување и обука во Република Србија**<sup>254</sup>, што е во согласност со насоките на Министерството за одбрана и Армијата на Србија за создавање предвидливи кариери и доживотно учење, се интегрира во системот на одбраната со донесување на Одлуката за определување мерки за спроведување на Стратегијата во 2012 година.

---

252 „Службен весник на Република Србија“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука на САД, 113/2017 и 95/2018 - автентично толкување

253 „Службен весник на Република Србија“, бр. 36/10

254 "[Службен весник на Република Србија](#)„ 16/10

## 8.1.2. Нормативни акти со кои се регулира родовата еднаквост во сектор одбрана

**Закон за одбрана** („Службен весник на Република Србија“, бр. 116/2007, 88/2009, 88/2009 - друг закон, 104/2009 - друг закон, 10/2015 и 36/2018) во член 14 се определени задачите во нејзиниот опсег МО. Точката 31 се однесува на „планирање и организирање на образование и обука за работа на одбраната и безбедноста на земјата и надзор над работата на воените училишта согласно посебен закон“, а во точката 32 се вели дека делокругот на МО опфаќа „развој на воено образование и воено научно-истражувачка дејност од значење за одбраната и војската на Србија и регулирање на начините и процедурите за нивно усогласување со општиот систем на образование и научноистражувачка дејност во Република Србија под услови пропишани со законот со кој се уредуваат овие дејности. Со членот 16 од истиот закон, меѓу другото, се уредува инспекцискиот надзор во областа на одбраната и во став 1 точка 8 е утврдена обврската за инспекциски надзор врз примената на прописите за забрана на дискриминација, родова еднаквост и заштита од вознемирување при работа. За надзор е надлежен Инспекторатот за одбрана, согласно Законот за одбрана и другите закони и прописи со кои се уредува инспекцискиот надзор.

Одредбата од член 13 став 3 од **Законот за војската на Србија** („Службен весник на Република Србија“, бр. 116/07, 88/09, 101/10, 15/10, 88/15 – Одлука на УС, 36/18, 94/19, 74/21 – Одлука на УС) е пропишано дека е забрането привилегирање или скратување на правата или должностите на припадниците на Војската на Србија, особено поради расна, верска, сексуална или национална припадност, потекло или некоја друга лична карактеристика. Исто така, со одредбата од член 149, став 1, точка 5 од Законот за војската на Србија („Службен весник на Република Србија“, бр. 116/07, 88/09, 101/10.10/15, 88/15 – Одлука на УС, 36/18, 94/19, 74/21 – Одлука на УС) се пропишува дека дисциплински престап е секое дело со кое се навредува достоинството на подредените, особено во однос на полот, верското уверување или националната припадност или повреда на правата што им припаѓаат со закон. Праксата покажа дека сторителите на вакви поединечни случаи на сериозни повреди на воената дисциплина се дисциплинирани и судени од Воените дисциплински судови.

**Закон за воени, работни и материјални обврски** („Службен весник на Република Србија“, бр. 88/09, 95/10, 36/18), во однос на воведувањето на родовата еднаквост, член 125а пропишува дека одредбите од овој закон за вршење на воени, работните и материјалните обврски подеднакво важат и за жените и за мажите, освен за одредбите од член 4 ст. 2, 5 и 8, член 13, член 15, член 33 и член 64, став 2, кои се однесуваат на мажите. Исто така, во Министерството за одбрана на сила е Упатство за избор и функција на „лица од доверба“ како механизам за родова еднаквост во Министерството за одбрана и Војската на Србија („Службен весник“, бр. 1/18) што го насочува постапувањето на вработените во Министерството за одбрана и во српската армија при изборот на „лице од доверба и како тоа функционира (повеќе за механизмот „лице од доверба“, види Поглавје 8.3)

**Кодекс на честа** произлегува од Законот за војската на Србија (член 19, став 2, точка 8а) и го донесува началникот на Генералштабот на Војската на Србија. Кодексот на честа ги пропишува општите морални принципи на воената професија, нејзините основни вредности и норми на однесување кои важат за офицерите, подофицерите, како и за цивилите вработени во армијата. Во член 2 од Кодексот се вели дека „покрај обврската за постапување во согласност со Уставот, законите, воените прописи и нормите на меѓународното хуманитарно право, како и општите општествени и морални принципи, вредности и норми, член на српската армија ќе ги почитува одредбите на Кодексот е составен дел на плановите и програмите на сите нивоа на обука, образование и обука во Армијата на Србија. Кодексот на честа на офицери, подофицери, воениот кодексот, како и кодексот на воените старешини и воените службеници пропишуваат висок степен на професионална и морална одговорност и со тоа придонесуваат за подобро извршување на задачите од областа на функционалните должности за секоја категорија посебно.<sup>255</sup> Во 2019 година, дефинирана е обврската организациските целини во МО и ВС да определат лица од своите редови кои ќе бидат овластени да поднесуваат барања за покренување постапка за заштита од злоставување, како и лице за поддршка на кое вработениот кој се сомнева дека е изложен на злоставување може да се обрати за совет и пружање поддршка.

---

255 Кодовите на честа се достапни на: [www.mod.gov.rs/lat/15001/kodeks-casti-15001](http://www.mod.gov.rs/lat/15001/kodeks-casti-15001)

### 8.1.3 Плански документи и нормативни акти со кои се регулира военото образование и обука<sup>256</sup>

Нормативната рамка за воено образование и обука во Република Србија е пред се, **Законот за војската**<sup>257</sup>, со кој се утврдуваат надлежностите на министерот за одбрана и на началникот на Генералштабот на тие позиции. Министерот за одбрана донесува планови за образование, обука, стипендирање за потребите на Министерството за одбрана (МО) и Армијата на Србија (АС) и ги насочува професионалните припадници на Армијата на образование и обука. Министерот донесува акти и за прием на припадници на странски вооружени сили во воено образовните установи на Министерството за одбрана заради образование, односно усовршување (член 18, став 9). Началникот на Генералштабот е надлежен за утврдување на плановите за обука и усовршување на стручниот воен персонал и лицата во резервниот состав (член 19 став 8).

**Закон за воено образование**<sup>258</sup> целите и принципите на военото образование, неговите специфичности во однос на образовниот систем на Република Србија, образование, усовршување и воено стручно оспособување за потребите на одбраната и војската на Србија, планирање и организирање на војното образование, посебните услови и начинот на остварување на наставните и студиските програми, положбата на наставникот/чката, ученикот/чката, кадетот/ката, односно студентот/ката и специјализантот/ката, како и финансирање на воените училишта.

Законот дефинира дека военото образование опфаќа образование, обука и воено стручно оспособување за потребите на одбраната на земјата и Армијата на Србија. Образованието се однесува на средно и високо образование обезбедено од воени образовни институции. Усовршувањето ги опфаќа сите облици на образование во текот на животот на професионалните

---

256 Детален преглед на нормативната рамка што го регулира финансирањето на образованието и обуката е даден во Поглавје 8.4, со посебен осврт на родово одговорното буџетирање во Поглавје 8.6.1.

257 „Службен весник на Република Србија“, бр. 116 од 11 декември 2007 година, 88 од 28 октомври 2009 година, 101 од 29 декември 2010 година - др. закон, 10 од 29 јануари 2015 година, 88 од 23 октомври 2015 година - САД, 36 од 10 мај 2018 година, 94 од 27 декември 2019 година, 74 од 23 јули 2021 година.

258 „Службен весник на Република Србија“ 36/18

припадници на Армијата на Србија и државните службеници кои работат во воените училишта, како и единиците и институциите на Министерството за одбрана и вооружените сили. Военото стручно оспособување е програма за обука на резервните офицери од Армијата.

Во членот 1 од Законот за воено образование е наведено дека сите поими што означуваат позиции, професии, односно занимања во овој закон, изразени во граматички машки род, се однесуваат на природниот машки и женски род на лицата на кои се однесуваат. Посебно се истакнува член 42 со кој се изедначуваат правата на мажите и жените во однос на породилното отсуство, отсуството за згрижување на детето, отсуството за посебна грижа за детето или друго лице за кое има законска обврска за издржување или привремена спреченост за работа подолго од шест месеци.

Статутот на Универзитетот за одбрана,<sup>259</sup> Воена Академија,<sup>260</sup> Воените гимназии<sup>261</sup> и средните стручни воени училишта произлегуваат од Законот за воено образование<sup>262</sup>.

Заради доследна примена на Законот за воено образование донесени се **четири правилници** со кои детално се уредуваат одредбите од тој закон: Правилник за образование на професионални воени лица (ПВЛ) на други универзитети во Република Србија<sup>263</sup>; Правилник за прием на граѓански лица за школување и усовршување во воени школи и единици и установи на МО и АС<sup>264</sup>; Правилник за условите и постапката за испраќање ПВЛ на школување

---

259 Повеќе информации за Статутот на Универзитетот за одбрана на линкот: [Usvojen Statut Univerziteta odbrane | Ministarstvo odbrane Republike Srbije \(mod.gov.rs\)](#)

260 Повеќе информации за Статутот на Воена академија на линкот: [Usvojen Statut Vojne akademije | Ministarstvo odbrane Republike Srbije \(mod.gov.rs\)](#)

261 [Статутот на Воените гимназии](#)

262 [Статутот на Средните стручни воени училишта](#)

263 Правилник за образование на ПВЛ на другите универзитети во Република Србија, „Службен воен весник“ бр. 10/19

264 Правилник за прием на граѓански лица за школување и усовршување во воени школи и единици и установи на МО и АС, „Службен воен весник“ бр 12/19

и обука во странство<sup>265</sup> и Правилник за условите и постапките за школување и усовршување на странски државјани<sup>266</sup>. Донесени се и правилници за условите и процедурите за испраќање ПВЛ на програми за доживотно учење<sup>267</sup> и посебни програми за усовршување<sup>268</sup>. Овие прописи не содржат одредби кои би можеле да предизвикаат каква било дискриминација врз основа на пол, боја на кожа, верска припадност или какви било други лични карактеристики. Во уредбите се користи и правилото според кое сите поими кои во овој закон означуваат позиции, професии, односно занимања и звања изразени во граматички машки род, значат машки и женски род на лицето на кое се однесуваат.

**Среднорочен план на Министерството за одбрана** од 2022 до 2024 година<sup>269</sup> го потврдува значењето што Министерството за одбрана го придава на военото образование. Една од најважните мерки на планот е *Подобрување на состојбите во областа на военото образование и воено-научното истражување* што треба да се реализира преку обука на вработените, подигнување на квалитетот на наставата и квалитетот на работата на научно истражувачките институции и набавка на опрема за образование и наука.

**Среднорочен план за образование и усовршување на персоналот на МО и вооружените сили** од 2021 до 2025 година ги дефинира потребите и капацитетот за образование и усовршување.

---

265 Правилник за условите и постапката за испраќање ПВЛ на школување и обука во странство, „Службен воен весник“ бр 12/19

266 Правилник за прием на странски државјани за школување и усовршување во воени образовни установи и единици и установи на Министерството за одбрана и Армијата на Србија, „Службен воен весник“ бр.13/19

267 Правилник за условите и процедурите за испраќање ПВЛ на програми за доживотно учење, „Службен воен весник“ бр.11/19.

268 Правилник за посебни програми за усовршување, „Службен воен весник“ бр.11/19.

269 Среднорочен план, достапен на: [МИНИСТАРСТВО ОДБРАНЕ \(mod.gov.rs\)](https://mod.gov.rs/).

**Прв НАП за имплементација на РСБОН 1325 (2010 -2015)**<sup>270</sup> Како особено истакната цел имаше едукација за важноста од поголемо учество на жените во решавањето на прашањата поврзани со мирот, родовата еднаквост и безбедноста, а во пракса целта беше постигната како едукација и обука за родови и родови прашања. Во реализацијата на таа цел, Министерството за одбрана и Армијата остварија најголем број активности во текот на реализацијата на НАП.<sup>271</sup>

**Во уште еден НАП донесен за периодот 2017-2020 година**<sup>272</sup> Основната цел беше да се подобри безбедноста на жените во општеството преку интегрирана примена на РСБОН 1325 во областите на превенција, учество, заштита и закрепнување со поголема вклученост на локалната заедница, при што областа на едукација не е издвоена. Во областа на превенција, како мерки наведени се „акредитација на програми за стручно усовршување за вработените во образовниот систем, како и акредитација на учебници со содржини што се однесуваат на примената на РСБОН 1325“ и „создавање еднакви можности за зголемување на застапеноста на жените на позициите ректори и проректори на универзитети, декани, продекани, шефови на катедри, наставници и ученици на сите нивоа на школување и усовршување од областа на безбедноста, вклучително и Универзитетот за одбрана во Белград“. Образованието и обуката за родовите прашања што беа остварени во тек на спроведувањето на првиот НАП, продолжија да се реализираат во периодот опфатен со вториот НАП.

---

270 Достапно на: [www.seesac.org/](http://www.seesac.org/)

271 Политички совет за спроведување на НАП за имплементација на РСБОН 1325 - [Извештај за спроведувањето на Националниот акционен план за спроведување на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ОН - Жени, мир, безбедност во Република Србија 2010-2015 во 2015 година](#)

272 НАП достапен на: [www.pravno-informacioni-sistem.rs](http://www.pravno-informacioni-sistem.rs)

## 8.2. Институции вклучени во системот на воено образование и обука

Законот за воено образование предвидува дека работите поврзани со планирањето и организирањето на военото образование ги врши Универзитетот за одбрана, како дел од Министерството за одбрана. **Универзитетот за одбрана** во Белград е основан како самостојна високообразовна установа која дејноста на високото образование ја врши со реализација на академски студии од прв, втор и трет степен од повеќе образовни и научни области. Универзитетот за одбрана во рамките на високообразовните дејности врши и научноистражувачка работа преку основни, применети и развојни истражувања кои се во функција на унапредување и осовременување на образованието во одбранбениот систем.<sup>273</sup>

**Воена академија и Медицинскиот факултет на Воено-медицинската академија** се акредитирани високообразовни институции во системот на високо образование на Република Србија и тие, покрај Законот за воено образование, на нив се однесува и **Закон за високо образование**<sup>274</sup> одредби кои се однесуваат на студиски програми, наставен кадар, избори за академски звања и друго. Овие високообразовни установи се и научно-истражувачки установи за кои важат одредбите од **Закон за научноистражувачка дејност**.<sup>275</sup> Според најновата ре-акредитација од 2021 година, Воената академија има седум акредитирани студиски програми на основните академски студии, на кои се едуцираат офицери од родовите на копнената војска и воено воздухопловство и против воздухопловна одбрана, како и офицери во служба на Армијата (акредитираните студиски програми се: копнена војска, военоелектронско инжењерство, военомашинско инжењерство, технолошко инжењерство на материјалите и заштитата, логистика на одбраната, воено

---

273 Достапно на: [www.mod.gov.rs/cir/4885/univerzitet-odbrane-4885](http://www.mod.gov.rs/cir/4885/univerzitet-odbrane-4885)

274 **Закон за високо образование на Република Србија**. Службен весник на Република Србија, бр.88/2017, 73/2018-др закон, 67 / 2019,6 / 2020-други закони, 11/2021-автентично толкување, 67/2021 и 67 / 2021-друг закон. Во членот 4, точка 7 од Законот за високото образование изречно се наведува принципот на почитување на човековите права и граѓанските слободи, вклучително и забраната на сите форми на дискриминација.

275 "**Службен весник на Република Србија**", бр. 110/2005, 50/2006 – изм. 18/2010, 112/2015 и 49/2019 – др. Закон

воздухопловство и военосообраќајно инжењерство). Медицинскиот факултет на ВМА спроведува акредитирани академски студии од областа на медицинските науки и здравствената специјализација. Воената академија има акредитирани магистерски, специјалистички и докторски студии, додека Медицинскиот факултет на ВМА организира интегрирани академски специјалистички и докторски академски студии.

Кадрите кои не се образовани во воени институции, а нивната високообразовна работа е потребна за Министерството за одбрана и Армијата, се примаат со диплома од невоени високо образовни институции. За да бидат примени во својство на професионално воено лице, потребно им е **воено стручно оспособување во Класата слушатели на програмата за резервни офицери** (претходно позната како: Школа за резервни офицери) во времетраење од шест месеци. Со диплома од не-воените факултети се прима поголем број професионални припадници на војската во својство на цивилно лице.

Воената гимназија и средното стручно воено училиште организациски се подредени на началникот на Воената академија.

**Воената гимназија** е училиште кое ги подготвува и мотивира средношколците да го продолжат своето образование на Воената академија или Медицинскиот факултет на ВМА. **Средната стручна воена школа (ССВШ)** „1300 каплари“ образува професионални подофицери за стручен кадар во Армијата на Србија.

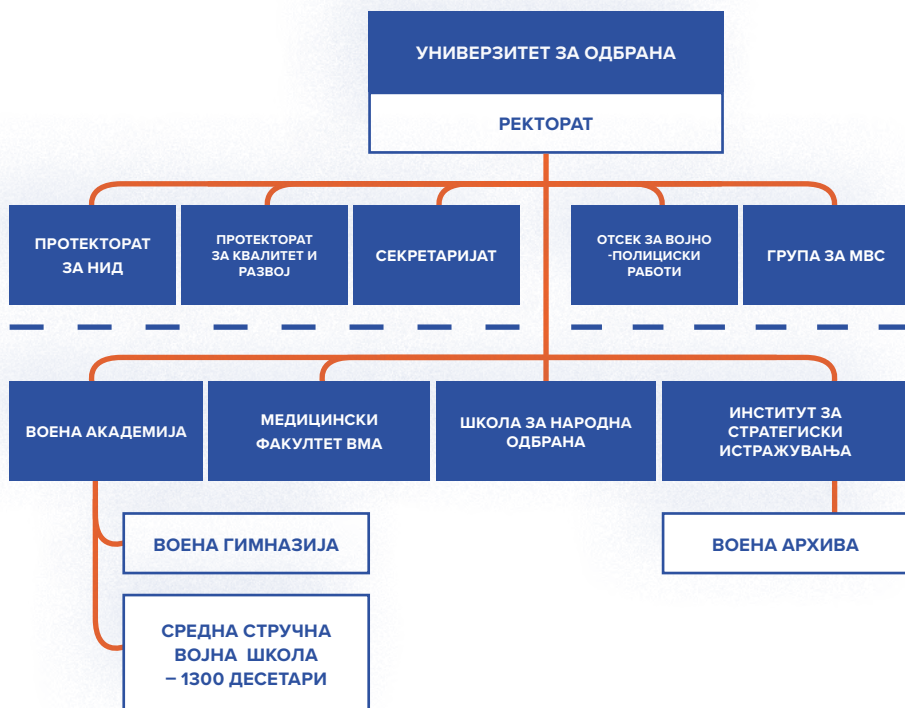
За подофицери во Армијата се примаат лица кои завршиле четиригодишно училиште и доброволно служење на воениот рок или служба како професионален војник. Центарот за обука и развој на подофицери во Панчево организира курсеви за кандидати за подофицери, како и кариерни, специјалистички и наменски курсеви за усовршување на подофицери.

**Школата за национална одбрана**, како организациона единица на Универзитетот за одбрана, таа е носител на специјални програми за обука на офицери во системот за одбрана на Србија: Училиштето има четири нивоа

на специјални програми за усовршување: Основен командно-штабен курс, Командно-штабно усовршување, генералштабно усовршување и Високи безбедносни и одбранбени студии. Нема ограничувања за прием на сите нивоа на образование, односно жените и мажите кои ги исполнуваат условите имаат еднаков пристап. За време на часовите на сите нивоа на обука, се посветува внимание на информирањето на учениците за забраната на каква било форма на дискриминација, вклучително и дискриминација врз основа на пол.

Исто така дел од Универзитетот е и **Институт за стратешки истражувања** како воена научна установа која врши научноистражувачка дејност за потребите на одбраната од областа на општествените и хуманистичките науки од повеќе научни области.

### ГРАФИЧКИ ПРИКАЗ НА ИНСТИТУЦИИТЕ ВО ВОЕНО ОБРАЗОВНИОТ СИСТЕМ



## 8.2.1. Центри за обука

Центрите за обука во МО и Армијата се инфраструктурно опремени за спроведување на различни видови обуки и за жени и за мажи, за припадници на вооружените сили, за цивили од резервниот состав на војската, како и за студенти и студентки од земјите во регионот.

Подолу е даден подетален опис на центрите кои служат за внатрешни потреби за обука на припадниците на вооружените сили, како и за обука на студенти и студентки од други земји.

**Центар за мировни операции (ЦМО)** е директно подредена единица на Оперативната управа (Ј-3) на Генералштабот на Армијата на Србија наменета за обука, селекција, опремување, подготовка и испраќање на поединци и единици од Министерството за одбрана и војската на Србија во мултинационални операции надвор границите на Република Србија.<sup>276</sup>

Центарот за мировни операции е полноправна членка на Европската асоцијација на центри за обука за мировни операции (*European Association of Peacekeeping Training Centres – EAPTC*) и на Меѓународната асоцијација на центри за обука за мировни операции (*International Association of Peacekeeping Training Centres – IAPTC*).<sup>277</sup>

---

276 Во согласност со чл. 2 од Законот за употреба на војската на Србија и другите одбранбени сили во мултинационални операции надвор од границите на Република Србија „Мултинационалните операции надвор од границите на Република Србија опфаќаат мисии и задачи за зачувување на националната, регионалната и глобалната безбедност и мир во светот:

- 1) операции за зачувување, одржување и градење на мирот во светот;
- 2) операции за спречување конфликти и мировни операции;
- 3) заеднички одбранбени операции во согласност со прописите за одбрана;
- 4) операции за помош во елиминирање на последиците од меѓународниот тероризам и терористички напади од голем размер;
- 5) учество во хуманитарни операции во случај на големи природни, техничко-технолошки и еколошки катастрофи и давање помош во кризни ситуации.“

277 Од март 2022 година, ЦМО доби статус на придружна членка на Европскиот колеџ за одбрана и безбедност (EDSC – *European Security and Defense College*).

Центарот за мировни операции е наменет за:

- Избор, обука, подготовка на поединци и групи и учество во избор, обука и подготовка на единици за мултинационални операции;
- Следење, координација и контрола на работата и активностите на припадниците на српската армија ангажирани во мултинационални операции надвор од границите на Република Србија;
- Реализација на семинари, курсеви и работилници од областа на мултинационалните операции;
- Учество во евалуација на компетентноста на единиците за мултинационални операции;
- Издавање сертификати за подготвеност за ангажирање во мултинационални операции;
- Учество во изготвување меморандуми за разбирање, технички и други договори поврзани со ангажманот на Армија на Србија во мултинационални операции;
- Учество во изготвувањето на годишниот план за спроведување на учеството на Армијата на Србија и другите одбранбени сили во мултинационални операции;
- Учество во изготвување на нормативно-правната рамка за учество во мултинационални операции
- Соработка со меѓународни субјекти со цел размена на идеи и искуства од мултинационалните операции;
- Координација на логистичка поддршка на поединци и групи ангажирани во мултинационални операции и учество во организација на логистичка поддршка на единици ангажирани во мултинационални операции.

Во текот на годината, преку подготовки, обуки и курсеви, Центарот за мировни операции/ОУ (Ј-3) обучи околу осумстотини припадници на Армијата на Србија и странските вооружени сили.<sup>278</sup> Со зголемувањето на бројот на припадниците на вооружените сили во МНОп, како и прифаќањето на различни предизвици за учество во МНОп, се зголеми бројот на ангажмани на жени во МНОп и се развија можностите на Центарот, пред се квалитетот на подготвеноста на ангажираните членови.

---

278 Од тие 15% се жени.

Центарот за мировни операции при изработката на програмата за обука за сите типови усовршување што ги спроведува, дополнително посветува внимание на темите поврзани со родово и сексуално базирано насилство, како во рамките на контингентот, така и на оние поврзани со конфликтот во зоните на ангажман. На пример, обуката за сексуална експлоатација и злоупотреба се обезбедува како дел од обуката за специфични должности и во непосредна подготовка пред распоредување со сите припадници на МО и вооружените сили кои се испратени во мисија, при практичната обука се посветува посебно внимание на родова анализа. Анализата на конфликтот секогаш се прави преку родова перспектива итн.

За време на повикот за кандидати/ки, Центарот за мировни операции постојано ја нагласува важноста од пријавување што е можно повеќе женски кандидати, а во секој таков повик е вклучен следниов текст: „Во согласност со политиката за родова еднаквост на меѓународно и национално ниво (НАП за спроведување на одредбите од РСБОН 1325), а имајќи ја предвид намерата на ОН во следниот период значителен број од должностите во МНОП да ги исполнуваат женски лица, предлагаме во поканата да наведете дека е пожелно што повеќе кандидати да бидат од женски пол. Намерата на ОН во наредниот период е да ги одзема местата на државите кои нема да можат да обезбедат доволен број жени во мисиите и да им ги дадат на оние држави што можат“.

Центарот за мировни операции не само што создаде услови (просторни, материјални и човечки) жените да немаат ограничувања во обуката пред распоредувањето, туку исто така активно работи на подигање на свеста на сите учесници во МНОП од МО и Армијата за важноста на воведување родова перспектива во сите планови и активности и теренски задачи

**Центар за обуки преку симулации (ЦОПС) на Управата за обуки и доктрини (J-7) на Генералштабот на Армијата на Србија** од областа на родовата еднаквост реализира теми преку спроведување на заедничка обука од годишниот План за обуки на ЦОПС и преку реализација на вежби поддржани со компјутерски симулации.

На пр. од Планот за обука на ЦОПС за 2021 година, во ноември 2021 година беше имплементирана темата: „Национален акциски план за спроведување на РСБОН 1325.

Покрај наведеното, Центарот при изведување на вежби поткрепени со компјутерски симулации планира и спроведува потенцијални ситуации и настани поврзани со прашања на родовата еднаквост. ЦОПС ги реализира обуките во оваа област, пред се во соработка со претставници на Црвениот крст на Србија (ЦКК) и Меѓународниот комитет на Црвениот крст (МКЦК). Претставниците на овие организации, преку студии на случај, ги запознаваат учесниците со процедурите во различни ситуации (процедури со заробени жени во вооружен конфликт, постапки со бегалци, внатрешно раселени лица и мигрантки, процедури со членови на Црвениот крст и МКЦК на терен итн.)

### **Центар за обука на воена полиција**

Центарот за обука на персоналот на воената полиција/Управата на воената полиција на Генералштабот на Армијата на Србија, е наменет за обука на припадниците на Воената полиција за извршување на функционални задачи и задачи од надлежност на воената полиција.

Наставниот процес го остваруваат наставници и инструктори од Центарот за обука и офицери и подофицери на воената полиција кои своето долгогодишно искуство од работа во единици и органи на воената полиција го пренесуваат на учесниците на курсот.

Во својата долга историја, центарот обучил голем број припадници на странски армии. Во процесот на реализација на наставните содржини, Центарот соработува со безбедносно-разузнавачките структури на Министерството за одбрана и со институциите и органите на Министерството за внатрешни работи, чија примарна задача е обука на кадри за вршење работи во безбедносниот сектор

Учесници на Центарот за обука на персоналот на ВП се сите припадници на Воената полиција, за чија формација во единицата е потребна стручна специјалистичка обука поврзана со примената на овластувањата на Воената полиција, од машки и од женски пол. Со оглед на спецификите на задачите што ги извршуваат припадниците на Воената полиција, особено во односот

кон припадниците на МО и Армијата и граѓаните за време на извршувањето на овластувањата, учеството на обуката не прави разлика помеѓу машки и женски пол, туку сите подеднакво поминуваат дефинирана обука.

### **Основни информации за Центрите за усовршување/обука на Командата за обука:**

Командата за обука е оперативен состав на Армијата на Србија во мирновремени услови наменет за индивидуална обука на војници, жени и мажи, на доброволно служење воен рок, кандидати/ки за професионални војници и припадници/чки на активната резерва; обука на кандидати за подофицери; обука на персоналот и колективна обука на територијалните единици. Денеска, покрај центрите за обука, во Командата за обука се вклучени и територијални бригади, полигони за обука и стрелишта.

### **Центри за индивидуална обука на војници што служат воен рок**

Центрите за обука се наменети за реализација на индивидуална обука на војници на воена служба - СВР во институционален домен и за обука на професионални војници и сите други категории.

### **Центар за обука на копнената војска (КоВ)**

Центарот за обука на Копнената војска е наменет за реализација на индивидуални специјалистички обуки на војниците од СВР и други субјекти на тема специјалности на родовите од КоВ (пешадија, артилерија, оклопни единици и инженерија).

### **Центар за обука на РВ и ПВО**

Центарот за обука на РВ и ПВО е наменет за реализација на индивидуални специјалистички обуки на војниците од СВР и други субјекти на тема специјалности од РВ и ПВО (АРЈ за ПБР, службата на ВОЈ и Воздухопловно техничка служба).

## **АБХО Центар**

Центарот за атомско-биолошко-хемиска одбрана (АБХО) е единица на Командата за обука во која се реализира индивидуалната обука за припадниците/чките на атомско биолошко хемиската чета (АБХ) со цел достигнување на индивидуалните стандарди за обученост. Има статус на партнерски центар за образование и обука (со НАТО школата во Оберамегау). Спроведува голем број активности за обука и развој со припадниците на вооружените сили од цел свет и Организацијата за забрана на хемиско оружје (Organisation for the Prohibition of Chemical Weapons - OPCW).

Центарот АБХО е извршител на индивидуална специјалистичка обука на воениот состав на АБХО, обука на припадниците/чките на Армијата на Србија од областа на АБХО и на припадници/чки на странски вооружени сили и цивилни институции и помош при обука на офицери/ки на службата АБХО на Воената академија.

Центарот спроведува обука, курсеви, обука на питомци на Воената академија и други задачи.

## **Центар за обука за комуникации и информатика**

Центар за обука за комуникации и информатика наменет за реализација на индивидуални специјалистички обуки на војниците од СВР и други субјекти на тема специјалности на телекомуникациската и информатичката служба.

## **Центар за обука за логистика (ЦО Ло)**

Центарот за обука за логистика е наменет за реализација на индивидуални специјалистички обуки на војниците од СВР и други субјекти на тема логистички специјалности (интендантска служба, сообраќајна служба, техничка служба и санитетска служба)

## **Центар за обука на кучиња**

Центарот за обука на кучиња е наменет за одгледување, репродукција

и дресура на кучиња и индивидуална специјалистичка обука на кучиња водичи.

### **Центар за обука и усовршување на подофицери (ЦОУП) „Наредник Милунка Савиќ“**

ЦОУП „Наредник Милунка Савиќ“ е наменет за обука на кандидати за подофицери и усовршување на подофицери преку курсеви за кариера.

Центар за обука на единиците за мултинационални операции (ЦОЕ за МнОп)

Во согласност со планираниот ангажман на вооружените сили, како и интеграцијата во меѓународните структури, МО, земајќи ги предвид сите релевантни фактори, ја дизајнираше базата „Југ“ и ЦОЕ за МнОп како перспективна локација за иден развој со цел да се создаде потребните услови за обука на единиците на Армијата за сите три мисии, како обука на единиците од регионот за мултинационални операции.

### **ЦОЕ за МнОП е формиран во 2012 година како внатрешна организациона единица на КоВ.**

ЦОЕ за МнОП е основната локација за обука и евалуација на единиците планирани за упатување на МнОп. Тоа е репрезентативен центар за колективна обука на единици, со изгледи да стане регионален центар на ПЗМ. Има најсовремени средства за потребите на спроведување на обука, училиници, мобилни средства за обука, поради што ЦОЕ за МнОп е уникатен во регионот.

Мисијата на Центарот е да обезбеди капацитети, даватели на обуки и поддршка за обука на единиците за ракување со НВО, тактики, техники и процедури, изведување вежби и евалуација на единиците за упатување во МнОп.

Типскиот станбен објект е наменет за сместување на членовите на Центарот како и дел од капацитетот за сместување на лица кои престојуваат во Центарот. Сите објекти се модерно опремени, а инфраструктурата е прилагодена на потребите и на машките и на женските учесници во ЦОЕ за МнОп.

Повеќенаменскиот образовен центар е наменет за обука во училнички услови, како и за реализација на различни состаноци и конференции.

**Симулациониот центар** во рамките на ЦОЕ за МНОП е наменет за огнена и тактичка обука на различни симулациски системи со кои е опремен ЦОЕ за МНОП, со што се постигнува максимална заштеда на ресурси

Во секоја ротација се обучуваат одреден број жени, како дел од единиците на вооружените сили, кои се испраќаат во МНОП. На обуката како и при извршување на задачите во МНОП, жените ги реализираат сите поставени задачи како и машките. За време на директната обука пред испраќање во МНОП, се реализираат теми од родова еднаквост од страна на сертифицирани обучувачи/чки од составот на ВС.

По обуката, ЦОЕ за МНОП дава поддршка на вежбите за евалуација на овие единици, што го реализира единицата што е испратена во мултинационалната операција, а самата евалуација ја реализира евалуациониот тим од Генералштабот на Војската на Србија, кој вклучува членови на ЦОЕ за МНОП

Во претходниот период, Центарот обезбеди поддршка и спроведување на Курсот за обука на цивили за учество во МНОП, на кој учествуваат цивилни експерти од различни институции, и мажи и жени.

Фокусот на обуката беше ставен на подигање на способноста на цивилните експерти безбедно да престојуваат и работат во областа на операција и во непријателска средина. Од моментот на пристигнување во Центарот, учесниците се изложени на различни настани и потенцијални ситуации, кои симулираат вистинска непријателска средина, почнувајќи од помалку стресни инциденти, до најкомплицираните, како што е заложничката криза. За време на престојот во Центарот учесниците беа обучени и за употреба на лична заштитна опрема, пренос на податоци преку комуникациски системи, прва помош, навигација на картата, како и за други општи воени задачи. Една од задолжителните теми опфатени на оваа обука е од областа на родовата еднаквост, односно примената на РСБОН 1325.

### **8.3. Механизми и служби задолжени за родова еднаквост во системот на одбрана**

**НАП** за имплементација на РСБОН 1325 во Република Србија (2010-2015) предвидено е формирање на институционални тела за имплементација на РСБОН 1325 во безбедносниот сектор, но и механизми за родова еднаквост, меѓу кое позначајни се „лица од доверба“, Аналитичката група за имплементација на РСБОН 1325, советник/советничка за родова еднаквост на министерот за одбрана, како и родово одговорно буџетирање. Во тек е изработката на 3-от НАП, кој го спроведува Министерството за одбрана, а во работната група учествуваат сите релевантни институции на Република Србија.

На ниво на Влада на Република Србија постои Политички совет за спроведување на НАП за спроведување на РСБОН 1325, како највисок политички орган составен од претставници на различни институции на ниво на државни секретари/помошници министри, а чии активности се под надлежност на Министерството за одбрана.

Како механизам на НАП функционира и Аналитичката група за примена на РСБОН 1325, која ја сочинуваат членови од сите организациски единици, чија задача е да ја следат имплементацијата на НАП, како и да ја подберат родовата еднаквост на ниво на МО и Армијата. Во текот на 2020 година, Аналитичката група на МО и вооружените сили спроведе две родови анализи и подготви нацрти на два извештаи (годишен и полугодишен извештај) за имплементација на НАП во МО и вооружените сили. Во ноември 2021 година беше формирана нова Аналитичка група

**Советничката на министерот за одбрана за спроведување на НАП за спроведување на РСБОН 1325 во Министерството за одбрана за родова еднаквост** е механизам за внесување на родова перспектива во политиките и програмите на државната управа и органите на локалната самоуправа, кој се грижи за создавање на потребните предуслови за реализација на целите на НАП.

**Советник/советничка за родови прашања во цивилни и воени мисии** е механизам предвиден и во Националниот акционен план за воведување на родова перспектива во учеството на националните воени и цивилни формации во мултинационални операции. Со цел да се воспостави овој механизам во согласност со меѓународните стандарди и искуства, Центарот организираше курсеви за родови советници на командантите на националните контингент во мултинационални операции.<sup>279</sup>

**Механизмот “лица од доверба”**<sup>280</sup> е воспоставен во 2013 година, а обновен со Упатство на министерот за одбрана за избор и функција на лица од доверба,<sup>281</sup> и вклучува неколку стотици лица и нивни заменици избрани со тајно гласање во организационите единици на МО и вооружените сили. Избраните лица од доверба треба, за да бидат обучени за извршување на задачи од нивна надлежност, да посетуваат соодветна обука, чиешто организирање е во надлежност на советникот на министерот за одбрана за спроведување на Националниот акциски план. Наведената обука е нормативно регулирана со точка 6 од Упатството на министерот од 2018 година. Обуката се спроведува со поддршка на UNDP SEESAC.

#### ПРИМЕР ЗА ДОБРА ПРАКТИКА:

#### **МО и вооружените сили, со поддршка од UNDP SEESAC, организираа обука за „лица од доверба“**

Механизмот на „лица од доверба“ треба да обезбеди и да им стави на располагање практична помош на вработените со цел да се спречи дискриминација и родова нееднаквост. Со поддршка на UNDP SEESAC, во текот на 2021 и 2022 година беа одржани 20 обуки од родова перспектива за лица номинирани како „лица од доверба“. Обучени се вкупно 84 лица, од кои 37 се жени.

---

279 Покрај припадниците на Министерството за одбрана и војската на Србија, курсевите ги завршија и голем број припадници на МВР и вработени во цивилни факултети.

280 Механизмот е воспоставен за обезбедување примарна колегијална помош во безбедносниот сектор во случаи на родова дискриминација.

281 “Службен воен весник” Република Србија бр. 1/18.

Во Министерството за одбрана е формирана посебна организациска единица –**Канцеларија за родова рамноправност** во рамките на Секторот за човечки ресурси - која ќе се занимава со афирмација, промовирање и реализација на родовата рамноправност и еднаквите можности за сите вработени во МО, како и со прашањата на унапредување и интегрирање на родовиот аспект во функција на управување со човечките ресурси.

## 8.4. Родовата перспектива во военото образование

Воведувањето на родовата перспектива во военото образование се рефлектира, пред сè, во обезбедувањето пристап до воените образовни институции и за мажите и за жените. Се започна со приемот на жените во **Воената академија** во 2007 година. До нивниот прв офицерски чин во 2011 година, имаше многу малку жени офицери - тоа беа жени кои со диплома од Факултетот за национална одбрана или Воено-техничкиот факултет завршија воена обука и станаа офицери. Во Воената гимназија за прв пат биле примени жени во учебната 2014/2015 година, а главна причина за подоцнежен прием во таа гимназија била немањето инфраструктурни можности за прием на жени. Во средното стручно воено училиште, кое продолжи со работа во 2015 година, во првата генерација се запишани лица од двата пола.

**Уписот на Воената академија до 2014 година беше проследен со утврдување на квоти за жени.** Квотите во првите години од уписите беа позитивни и стимулативни, бидејќи требаше да ја променат состојбата во Воената академија од место каде нема жени, во институција што обезбедува родова еднаквост. Квотата за минимален процент на запишани жени беше 20%. Бидејќи целта беше постигната и пренесена, во меѓувреме беше укината уписната квота. Номиналниот број на запишани студенти/ки се менува секоја учебна година, бидејќи е усогласен со кадровските потреби на Војската на Србија за старешини од одредени ограноци и служби, па така номиналниот број на запишани жени зависи од вкупниот број ученици во секоја паралелка. Дополнително, студиските програми за кои се примаат питомци не мора да бидат исти секоја година. Праксата покажува дека постои поголем интерес кај жените, односно мажите за одредени програми, поради што процентот на запишани жени може да варира од една учебна година до друга.

Во учебната 2019/2020 и 2020/2021 година тој процент е 37% и 38%, соодветно. Најголем процент на жени се запишани во 2018/2019 година. Во таа година, 42% од жените биле примени во првата година на студирање. Повеќето од нив беа дел од првата генерација матурантки кои се запишаа во Воената гимназија во 2014/2015 година. Нивниот успех во приемот на Академијата беше подобар од просечниот успех на мажите.

На основните академски студии на Воената академија во учебната 2021/22 година припадничките на женски пол учествуваа со 36,22% од вкупниот број учесници. На магистерски академски студии се запишани 18,03% жени. 14,58% од жените посетуваат докторски академски студии.

#### ПРИМЕР ЗА ДОБРА ПРАКТИКА:

Во 2020 година, Воената академија започна програма за информирање на припадниците на ромската националност за можностите за запишување на Воената академија и перспективите што се отвораат за оние кои се заинтересирани за кариера во армијата. На овој начин се пристапи кон отстранување на бариерите, како и можната интерсекциска дискриминација на жените Ромки и им овозможи пристап до информации кои би можеле да бидат корисни за започнување кариера во војската.

Од почетокот на нивното образование на Универзитетот за одбрана, на жените им беше овозможено запишување на сите области и студиски програми. Критериумите за запишување се единствени (приемни испити по математика, психолошки тест, лекарски преглед) освен во испитувањето на физичките способности, каде нормите за мажи и жени се разликуваат и со цел да се обезбедат еднакви можности при уписот.

**Медицински факултет на Воено-медицинската академија** од почетокот на неговото формирање во 2009 година, се запишале поголем процент на жени. Во последните две учебни години тој процент бил 65% односно 68%. Ваков сооднос во бројот на студенти постои и на цивилните медицински факултети.

Попрецизни податоци за учебната 2021/22 година, го потврдуваат трендот на поголем упис на поголем број жени на Медицинскиот факултет на Воено-медицинската академија. Преглед на процентот на кадети и самофинансирани цивилни студентки по години на студирање:

| Година на студирање на Медицинскиот факултет на Воено-медицинската академија | СТУДЕНТКИ                                            |                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                              | ПИТОМКИ<br>процент во однос на вкупниот број питомци | (цивили - самофинансирани) – процент во однос на вкупниот број на студенти кои се самофинансираат |
| I GODINA                                                                     | 76,92%                                               | 60%                                                                                               |
| II GODINA                                                                    | 76,66%                                               | 62,5%                                                                                             |
| III GODINA                                                                   | 60%                                                  | 45%                                                                                               |
| IV GODINA                                                                    | 65,29%                                               | 28,57%                                                                                            |
| V GODINA                                                                     | 70,37%                                               | 50%                                                                                               |
| VI GODINA                                                                    | 61,11%                                               | Немало запишани студентки ниту студенти, а настава посетувале кадети/ки.                          |

Заинтересираноста на жените за **Воена гимназија и ССВШ** е зголемен во последните години. Бројот на пријавени за упис во прва година гимназија во две последователни години е поголем од бројот на машките, така што во учебната 2020/2021 година во Воената гимназија се запишале 57% жени, што е значително повеќе од претходната година (21, односно 25%). Во таа учебна година забележано е значително зголемување на интересот на жените за ССВШ и за обука за прв ранг подофицер - запишани се дури 46% жени. Имајќи предвид дека значително е помал процентот на жени во подофицерскиот кор (2.4) во споредба со другите категории професионални војници, значајно е да се истакне овој процент. Во учебната 2021/22 година, од вкупниот број запишани лица, 27,14 % се жени.

При школувањето во **Школата за национална одбрана** постојат повеќе нивоа на образование. Освен Високите безбедносни студии, каде жените сочинуваат 10% од вкупниот број студенти, образованието на другите нивоа е условено од рангирањето што го имаат учесниците. Бидејќи образованието на жените за потребите на армијата во Република Србија започна во 2007 година, сè уште нема поголем број на жени на овие нивоа на образование, бидејќи тие не ги достигнале соодветните чинови. На Основниот командно-штабен курс во чин поручник или капетан се почесто се присутни жените, иако нивниот број во однос на вкупниот број учесници е мал процентуално. Во 2019/2020 година има пет жени, а во 2020/2021 година две.

**Во Класот слушатели/слушателки за резервни офицери (КСРО)** жените се застапени со 15% до 25%. Во КСРО 2021 година имало 31,42% жени во однос на вкупниот број на учесници. Вкупниот удел на жените е условен од нивните интереси, но пред се бројот на жени со високо образование од невоени универзитети зависи од тоа за кој род и служба е организирана одредена паралелка. Жените се најзастапени во санитарската и интендантската служба, додека многу мал број жени се во класовите кои подготвуваат резервни офицери од родовите на Копнената војска.

Во текот на 2020 година беа реализирани четири уписни рокови за доброволно служење воен рок. Од вкупниот број на кандидати, 17,33% биле жени.<sup>282</sup>

**Презентацијата на воените училишта во јавноста** се прави директно преку разговор со заинтересирани кандидати и организирање „отворени денови“ - посета на Академијата и училиштата. Индиректно, промоцијата се организира преку медиумите (списанија, ТВ), како и преку социјалните мрежи. Промоциите не се наменети конкретно за жени, но значаен е одзивот на жените кои се пријавуваат на конкурсот за упис во прва година на Академијата.

Два други параметри се важни за разгледување на родовата перспектива во военото образование во однос на застапеноста на жените: процентот на наставници и соработници во военото образование и процентот на жени на раководни позиции во воените образовни институции.

**Процентот на жени наставнички** на сите облици и степени на образование кои се вработени во Воената академија со академско звање е 18%, додека вкупниот процент на наставници (со и без академски звања: наставници по вештини - странски јазик или соработници) е 20%. Во Воената гимназија и Средното стручно воено училиште, процентот на жени на наставнички позиции е значително поголем и изнесува 71%, што е слично со процентот на професорки во средно образование во републичкиот медицински факултет дел од Воената медицинска академија во 2020.

---

282 Податоците се преземени од [Извештајот за имплементација на Националниот акционен план за спроведување на резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на Обединетите нации - Жени, мир и безбедност во Министерството за одбрана и Армијата на Србија за 2020 година.](#)

**На раководни и командни позиции на Воената академија** на 31.12.2020г. имало 24 жени, што во однос на вкупниот број на раководни и командни должности во Воената академија претставувало 20,5%. Бројот на жени на раководни и командни позиции е видливо зголемен во однос на претходните години. Тој процент е поголем и во другите организациски единици - Медицинскиот факултет на Воено-медицинската академија или Институтот за стратешки истражувања. Процентот на жени на Медицинскиот факултет на Воено-медицинската академија кои се на раководни позиции е 60% за учебната година 2021/2022 година.

### **8.4.1. Студиски програми и интеграција на родова перспектива**

Важен аспект на воведувањето на родовата перспектива во образованието беше воведувањето содржини од областа на родовата еднаквост во образованието и обуката. Образованието за родови прашања во Министерството и Армијата имаше два аспекта - од една страна беше неопходно да се „образуваат едукатори“, односно групи луѓе кои се занимаваа со родови прашања во одбранбениот систем на Србија, а од друга страна беше потребна обука на членовите и вработените да поттикнат разговор и дебата, но и усвојување на практични знаења и вештини за родови прашања.

Од усвојувањето на првиот НАП за спроведување на РСБОН 1325, темите за родовите и родовите прашања станаа посебни содржини на некои предмети или содржини на специјални обуки за родовата перспектива во воените образовни институции. Родовите содржини се вградени во поединечни часови по предмети на Воената академија. Во рамките на содржината како што е моралот во борба или етиката на военото раководство во предметот **Воена етика** се зборува за жените во војна и за жените како лидери. Во рамките на Воената етика се обработуваат и содржините за злоупотреба по основ на пол и злоупотреба на работа. Во наставните содржини од предметот **Социологија**, родовата и родовата еднаквост се присутни преку содржините за семејството, за социјалните разлики и нееднаквости, како и во темите за култура и религија. Предметот **Управување со човечки ресурси** зборува за изборот, образованието и вработувањето на жените, развојот на

кариерата на жените и жените лидери во одбранбениот систем, како и за разни неправилности во управувањето со човечките ресурси кои можат да предизвикаат нееднаков третман врз основа на пол. Особено значајни се темите поврзани со примената на меѓународното хуманитарно право од аспект на заштита на жените и девојките од насилство во конфликтни и постконфликтни ситуации во кои припадниците на Армијата на Србија се наоѓаат како членови на операциите на ОН. Темата заштита на жените и девојчињата од сите форми на насилство во воени и вонредни ситуации е посебно обработена во предметот **Право на одбрана и Меѓународно хуманитарно право**.<sup>283</sup>

Содржините на Наставната програма на Воената гимназија и средното стручно воено училиште се засноваат на Наставните планови и програми, односно планови и програми за настава и учење на гимназиите и стручните училишта во Република Србија, земајќи ги предвид спецификите на военото средно образование. Преку содржините на општо образовниот предмет **Психологија** во втора година од двете училишта, посебно внимание се посветува на асоцијалното однесување, односно насилството во различни

---

283 Достапна е цела низа учебници кои вклучуваат родова перспектива како на пр:

- *Priručnik međunarodnog humanitarnog prava u Vojsci Srbije*, Prof. dr Miodrag Starčević, Medija centar „Odbrana“, Beograd 2010 – Овој прирачник има интегрирано елементи на родова перспектива во делот „Zaštita civila u oružanim sukobima“.

- *Primena međunarodnog humanitarnog prava u Vojsci Srbije – Priručnik za komandire*, Prof. dr Miodrag Starčević, Medija centar „Odbrana“, Beograd 2010 – Овој прирачник има интегрирани елементи на родова перспектива преку обврската за примена на одредбите од меѓународното хуманитарно право, особено во делот кој се однесува на заштитата на цивилите, како и во делот „Sanitetski objekti i zaštićene zone“.

- *Praktikum za međunarodno humanitarno pravo za obuku starešina na komandnim i štabnim dužnostima*, pp Marković G, pp Prlić P, major Jeina D, major mr Mavrak D, Prof. dr Knežević Predić V, Ljušić S, Hrnjaz M. Medija centar „Odbrana“, Beograd, 2011 – Кон мултинационалните операции е прикачен Билтенот на генералниот секретар на Обединетите нации, кој го дефинира односот на ОН со одредбите на меѓународното хуманитарно право, како на пр. одредба дека „жените лишени од слобода се сместуваат во соби одвоени од просториите каде се сместени мажи, и надзорот над нив треба да го вршат жени“. Исто така, во делот Решение за настаните во одбранбената операција, се наведува дека, според член 70 од Протокол I, приоритет треба да имаат децата, трудниците, родилките, доилките, кои според IV Конвенција и дадениот протокол, треба да добија повластен третман или посебна заштита. Содржината поврзана со третманот на цивилите од родова перспектива е наведена и во црвената картичка за припадниците/чките на вооружените сили „Правила за однесување на борците во вооружени конфликти“, како и во публикацијата [„Избрани документи од меѓународното хуманитарно право“](#) подготвено од бригадниот генерал Карл Едлингер за потребите за обука на инструктори во Центарот за мировни операции во 2013 година, каде што сите клучни одредби се наведени на српски и англиски јазик

форми (физичко, сексуално, родово и сл.), додека преку **Уставот и правото на граѓаните** во четврта година на Воената гимназија посебно внимание се посветува на местото и улогата на жената во правниот систем на Република Србија. Во рамките на **Граѓанското образование**, како избран предмет во сите четири години школување, учениците учат различни општествени појави и процеси, стануваат свесни за своите права и одговорности, чувствителни на потребите на поединецот и заедницата и се подготвени активно да дејствуваат во заедницата во начин кој ги третира сите членови на заедницата. Со проучување на општите воени содржини на **Воени права и прописи**, односно **Моралот на армијата**, посебно внимание се посветува на однесувањето кон прекршителите на полето на родовата еднаквост.

### 8.4.2. Обука за родов перспектива

Родовата обука беше воведена како значајна активност во првиот Национален акционен план во Република Србија за имплементација на РСБОН 1325, усвоен во 2010 година. Обуката се реализира според **Упатство за обука на вработените во Министерството за одбрана и Армијата на Србија**, кое го изготвува Дирекцијата за обука и доктрина на Генералштабот и потпишан од министерот за одбрана. Упатството бара содржината на НАП да се вклучи во плановите и програмите за обука, на сите нивоа. Во наведеното упатство, како и во **Директивата за обука во Армијата на Србија**, организационите единици и состави на МО и вооружените сили, се обработуваат одредени теми за полот, родовата еднаквост, стереотипите и предрасудите, антидискриминациската рамка во Република Србија, се објаснува содржината на РСБОН 1325, се претставува содржината на НАП, и се даваат практични примери за интегрирање на родовата перспектива во секојдневната работа во одбранбениот систем. Упатството може да пропише и задолжителни елементи.

За подготовка на обуките, реализаторите можат да го користат **Прирачникот за обуки од областа на родовата еднаквост во Министерството за одбрана на Република Србија и Армијата на Србија**, потоа публикацијата **„Превенција и заштита од дискриминација и насилство во Министерството за Одбрана и српската армија“** со придружен флаер издаден од Управата за кадрови дел од Секторот за човечки ресурси на Министерството

за одбрана (2020 година), како и тематски зборник од меѓународни конференции и тематски зборник посветен на спроведувањето на првиот Национален План за акција.<sup>284</sup>

Двата национални акциски планови ја истакнаа потребата од обука за учесниците во мировните и хуманитарните мисии за родова еднаквост, закрепнување и реинтеграција на жените со искуство од родово базирано насилство. За време на обуката пред да се испратат припадниците на српската армија за учество во мултинационални операции во Центарот за мировни операции на Оперативната управа (J-3) на Генералштабот на Армијата на Србија, **мажите и жените поминуваат родова обука според *Материјалите за обука на ОН за Основно прераспоредување*.**<sup>285</sup> Некои од темите, како што се „Превенција на сексуална експлоатација и злоупотреба“ и „Родова еднаквост во мултинационалните операции“ се потпираат на родовиот аспект, додека другите теми се ориентирани кон добра подготовка за предизвици во областите на дејствување. Ваквите теми се однесуваат на одговорноста пред цивилното население во земјата домаќин, особено жените и децата, како и механизмите за спречување на насилството врз жените и децата и одговорноста во случај на недолично однесување од страна на мировните сили на ОН.<sup>286</sup>

Обуката за родови прашања и родова еднаквост за носителите на одлуки и офицерите/ките со највисоки чинови (кои можат да поддржат воведување на родови прашања во военото образование и обука) не е особено спроведена досега, освен во форма на предавања за студентите од четврта година на кариерно усовршување во Високи студии за безбедност и одбрана.

Родовите обуки опфаќаат широк опсег на релевантни теми:

---

284 Регионалниот прирачник за превенција и одговор на родово дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021 ќе биде достапен за подготовка на обука во наредниот период, во чие пишување активно учествуваа претставниците на МО и вооружените сили.

285 [UN Core Pre-deployment Training Materials, UN Department of Peacekeeping Operations](#).

286 Национален акционен план за имплементација на РСБОН 1325 - Жени, мир, безбедност во Република Србија (2010 – 2015).

- „Лице од доверба“ како механизам за спроведување на НАП за спроведување на РСБОН 1325;
- Опис на работни задачи на „лицето од доверба“;
- НАП за имплементација на РСБОН 1325 во МО и вооружените сили (родова еднаквост); Институционални механизми во одбранбениот систем за имплементација на НАП за имплементација на РСБОН 1325;
- Род, пол и родова еднаквост;
- Родови стереотипи, предрасуди и дискриминација;
- Семејни односи и усогласување на приватниот живот;
- Семејно насилство и семејни кризи;
- Разработка на одредбите од Законот за родова еднаквост (родова еднаквост и почитување на позитивните прописи од оваа област);
- Вознемирување на работното место и сексуално вознемирување;
- Правна рамка за дискриминација и антидискриминација на Република Србија: Меѓународна и национална правна рамка за недискриминација - механизми за заштита од дискриминација;
- Жени и мажи во Република Србија - реформа на родовиот и безбедносниот сектор;
- Несоодветно однесување и работа со луѓе;
- Ликот и делото на Милунка Савиќ.

### 8.4.3. Улогата на родовите инструктори во одбранбениот систем

Првите едукатори/ки беа членови на институционалното тело за родова еднаквост - членови/ки на **Аналитичката група за спроведување на НАП за спроведување на РСБОН 1325** во Министерството за одбрана и Армијата на Србија, кои присуствуваа на голем број семинари и работилници организирани со поддршката на меѓународните организации. Така, тие стекнаа знаење и искуство и станаа предавачи не само во нивните организациски единици, туку и во други единици на Министерството и Армијата. Со поддршка на UNDP SEESAC и Нордскиот центар за родови во воените операции (NCGM) со пресек на ситуацијата во декември 2021 година, достапни се 18 овластени инструктори за родови прашања во Министерството за одбрана и вооружените сили, од кои 7 во МО и 11 во вооружените сили.<sup>287</sup>

---

287 Бројот на инструктори/ки е даден со пресек на состојбата до крајот на јуни 2022 година.

#### ПРИМЕР ЗА ДОБРА ПРАКТИКА:

Во 2016 година, МО и вооружените сили го подготвија првиот Прирачник за обука од областа на родовата еднаквост во Министерството за одбрана на Република Србија и Армијата на Србија. Прирачникот овозможи стандардизација на обуката и понуди голем број автентични примери, што значително го олесни спроведувањето на обуката. Прирачникот е подготвен од родови инструктори, со поддршка на UNDP SEESAC, во рамките на проектот „Поддршка за интеграција на принципите за родова еднаквост во реформите на безбедносниот сектор во Западен Балкан“. Испечатен е во тираж од 300 примероци.

- Тематските целини вклучени во Прирачникот вклучуваат:
- Дефиниции поврзани со полот, полот и родовата еднаквост
- Објаснување на родовите стереотипи и предрасуди
- Дефиниции за дискриминација, како и опис на антидискриминациската правна рамка во Република Србија
- Преглед на статусот на жените и мажите во Република Србија
- Објаснувања за родовата перспектива во рамките на реформите во безбедносниот сектор

#### Детали за РСБОН 1325 и НАП за спроведување на РСБОН 1325

Конечно, Прирачникот дава практични препораки за тоа што може да направи секое лице ангажирано во одбранбениот сектор за промовирање на родовата еднаквост во МО и во вооружените сили, а исто така содржи општи методолошки препораки за родовите инструктори.

Во втората половина на 2022 година, содржината на Прирачникот ќе биде ажурирана за да вклучи нови содржини поврзани со родовата перспектива во одбранбениот сектор, вклучувајќи позитивни иновации во нормативната рамка на Република Србија, како и напредок во практиката на обука за родовата перспектива.

Иако МО и вооружените сили направија чекор напред во стандардизирањето на обуката за родовата перспектива, проблемот е промената на персоналот и постојаната потреба од производство на нови инструктори. Искуството покажува дека ова е проблем кој не може да се надмине само со дополнителна обука, туку неопходно е да се прошири обуката од родовата

перспектива и да се користат кадри кои имаат релевантно знаење иако не се сертифицирани инструктори. Прирачникот наведен како пример за добра практика е од клучно значење бидејќи овозможува обуката да биде стандардизирана и спроведена со помош на родови инструктори, но и луѓе кои поминале основна обука како на пр. „лица од доверба“ (пример за добра практика со обука за „лица од доверба“ е опишано во текстот погоре).

Родовите инструктори се активен извор на знаење не само во одбранбениот систем на Република Србија, туку и во поширокиот регион. Вмрежувањето и взаемната поддршка на родовите инструктори во одбранбените системи на земјите од регионот е неопходно за да се овозможи целосна и одржлива интеграција на родовата перспектива во военото образование и обука.

#### **8.4.4. Процедури за ажурирање на содржината во военото образование и обука**

Изготвувањето на наставните програми на Воената академија е одговорност на предметниот наставник кој во рамките на целта и исходот од својот предмет предлага програма на предавања, вежби и посебни форми на настава во постапката за акредитација. Посебната комисија за акредитација на Академијата, а потоа и поголемите научни области, наставно-научната комисија и Сенатот на Универзитетот, го усвојуваат предлогот за акредитација на индивидуална студиска програма со сите предмети. Оваа програма дополнително се разгледува од **Комисијата за акредитација и проверка на квалитетот (КАПК)** на Националниот совет за високо образование - тело за акредитација на сите студиски програми во високото академско и стручно образование на Република Србија. Наставните програми се акредитираат за една година, потоа за три години, по што следи постојана акредитација. Наставникот може во реализацијата на своите наставни обврски да менува околу десет проценти од содржината. Во овој контекст, дел од предметните наставници/чки од областа на општествените и хуманистичките науки воведоа и теми од областа на родот, преку самостојно избирање на содржината по род што би можела да се вклучи во предметот.

Питомците/питомките и учениците/ученичките за време на школувањето учествуваа во семинари за родови прашања и родова еднаквост во општеството и одбранбениот систем. Семинарите најпрвин беа организирани со поддршка на UNDP SEESAC и со ангажман на предавачи надвор од одбранбениот систем, а потоа ги реализираа инструктори од системот. Беа организирани и два семинари за наставниците на Воената академија и Воената гимназија. Вакви семинари, пак, не се организирани во последните две учебни години поради епидемиолошката состојба и реализацијата на дел од наставата онлајн. Меѓутоа, такви семинари не беа организирани во последните две учебни години поради епидемиолошката состојба и реализацијата на дел од наставата онлајн, но се планира продолжување на споменатата едукација бидејќи на овој начин се обезбедува континуирано зголемување на свеста за неопходноста од унапредување на процесот на спроведување на родовата перспектива во МО и ВС.

#### **8.4.5. Научноистражувачка дејност во воведување на родова перспектива**

Посебен аспект на воведувањето на родовата перспектива во образованието, но и на целиот одбранбен систем е научноистражувачката работа за родовите и родовите прашања во Министерството за одбрана и Армијата на Србија. Институтот за стратешки истражувања при Универзитетот за одбрана спроведе повеќе научни истражувања за родовата еднаквост, чии резултати влијаеја на одлуките за различни аспекти од воведувањето на родовата перспектива во военото образование.

## 8.5. Финансирање на образование и обука во одбранбениот систем

За да се добие увид во процесот на финансирање на военото образование, потребно е да се погледне од аспект:

- нормативна рамка;
- извори на финансирање;

### Нормативна рамка применлива за финансирање на военото образование

Најважните прописи кои го регулираат прашањето за финансирање на военото образование се:

- **Закон за воено образование**<sup>288</sup>. Со одредбите од членовите 65-68 се уредува финансирањето на воените училишни установи од аспект: **дозволени извори за стекнување средства** (буџет, школарина, донации, обезбедување на истражувачки услуги..); **дозволена употреба и достапна автономија во располагање со стекнати средства** (работа со надарени питомци и студенти, набавка на опрема, научно и стручно оспособување на вработените);
- **Закон за буџетски систем**<sup>289</sup>, законот ги уредува правилата на кои подлежат буџетските корисници при планирањето, подготвувањето, донесувањето и извршувањето на буџетот. Министерството за одбрана, како директен буџетски корисник, во однос на финансирањето од буџетот е одговорно за Универзитетот за одбрана како организациска единица која се занимава со образование и најголем дел од потребите се финансираат од средства одобрени од буџетот.
- **Закон за Буџетот на Република Србија** (за секоја година се донесува посебен) во кој се наведени средствата за конкретни програмски активности во рамките на МО и вооружените сили.;

---

288 Погледнете во делот од поглавјето 8.1.3. за подетални информации за Законот за воено образование.

289 "Службен весник на Република Србија" бр. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 - испр., 108/2013, 142/2014, 68/2015 – др. закон, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019 и 149/2020;

- **Одлука за формирање на Буџетски фонд за потребите на военото образование и воено научноистражувачката дејност**<sup>290</sup>. Буџетскиот фонд се отвора како евиденциска сметка - индиректен буџетски корисник, со цел одделно да се прикажат приходите/расходите наменети за развој на воено образование и воено научноистражувачка дејност. Со одлуката се дефинираат дозволените извори од кои се обезбедуваат средства за буџетскиот фонд (приходи од обезбедување на истражувачки и образовни услуги, средства од донации и буџет), како и **дозволените начини на користење на средствата на фондот** (на пр. квалитет на наставата, обука на кадарот);
- **Правилник за планирање и користење на средства од буџетскиот фонд за потребите на военото образование и воено научноистражувачката дејност**<sup>291</sup>. Со Правилникот подетално се уредува прашањето за: планирање и користење на средствата од фондовите; пресметка и исплата на хонорари на наставници и соработници за професионален ангажман; одредување цена на час и сл.;
- **Правилник за финансиски план во МО и вооружените сили**<sup>292</sup>. Со Правилникот подетално се уредуваат условите за изготвување, изготвување и дополнување на Финансискиот план на Министерството за одбрана и Армијата на Србија, како и известување за неговото извршување. Во однос на военото образование и обука, со правилникот се уредуваат должностите на Универзитетот за одбрана и другите организациски единици во процесот на изработка на унифициран финансиски план на ниво на МО и вооружени сили. Конкретно ја пропишува обврската за изразување на потребите од воено образование и обука, како и проценка на финансиските средства потребни за финансирање на искажаните потреби.
- **Статут на Универзитетот за одбрана**<sup>293</sup>; Статутот го уредува прашањето за финансирање на воените високообразовни установи (членови 63-68) од аспект на изворите на средствата, дозволените цели и автономијата во располагањето со средствата што ги реализира Универзитетот за одбрана.;

---

290 "Службен весник на Република Србија ", бр. 82/2015;

291 „Службен воен весник“, бр. 33/2020;

292 „Службен воен весник“, бр. 8/2021;

293 „Службен воен весник“, бр. 22/2020;

- **Правилник за условите и постапката за испраќање стручни припадници на Војската на Србија на студирање на други универзитети во Република Србија** <sup>294</sup>; Правилникот ја пропишува обврската за наведување на трошоците за образование, како и изворите на нивното финансирање (членови 12 и 15.);
- **Правилник за прием на граѓански лица на школување и усовршување во воени образовни институции и единици и установи на Министерството за одбрана и вооружените сили** <sup>295</sup>. Правилникот ја пропишува обврската за разгледување на материјалните можности за давање на услуги за едукација на граѓански лица, како и обврската за наведување на трошоците за образование.
- **Правилник за условите и постапката за испраќање стручни припадници на Војската на Србија за образование и обука во странство** <sup>296</sup> Ја пропишува обврската за известување за финансиските аспекти на школувањето.

### **Извори на финансирање за воено образование**

Најважните извори на финансирање се:

Средства од буџетот;

- Школарина;
- Донации, подароци и наследства;
- Средства наменети за научно-истражувачка и стручна работа;
- Средства од учество во проекти, обезбедување на истражувачки услуги, консултантски услуги и сл.;
- Средства од надоместоци за комерцијални и други услуги.

### **Средства од буџетот**

Во однос на финансирањето на потребите од военото образование, најголем дел од средствата се обезбедени од буџетот на Република Србија во рамки

---

<sup>294</sup> „Службен воен весник“ бр. 12/19;

<sup>295</sup> „Службен воен весник“ бр. 12/19;

<sup>296</sup> „Службен воен весник“ бр. 12/19;

на средствата наменети за Министерството за одбрана како директен буџетски корисник.

Обезбедувањето средства од буџетот е сложена, повторлива процедура, која подлежи на строги правила пропишани пред се со Законот за буџетски систем. Овие правила бараат од буџетските корисници да подготват финансиски планови во согласност со Фискалната стратегија, Упатството за подготовка на буџетот, роковите од буџетскиот календар, како и други ограничувања, пред се во однос на намената на трошењето на средствата.

Во Нацрт-финансискиот план Министерството за одбрана ги наведува своите потреби, како и проценетите средства за нивно финансирање согласно буџетската класификација. Предлогот на финансискиот план за ниво на МО и вооружени сили се врши со обединување на финансиските планови на сите организациски единици - корисници на средства во рамките на МО и вооружените сили.

Универзитетот за одбрана како корисник на средства и единица која спроведува планови и програми за воено образование е должен во својот финансиски план да ги искаже потребите и проценетите средства за нивно финансирање.

**ПРИМЕР:** Според моменталните потреби во однос на вкупниот број на питомци во училиштето и планираните потреби (број на питомци кои ќе се запишат во следната учебна година, односно оние кои ќе завршат училиште), Универзитетот за одбрана треба да ги процени финансиските ресурси потребни за плаќање, на пр. личен доход на питомците. Планираните средства се пријавуваат согласно буџетската класификација во соодветната сметка на економската класификација.

Доколку одредена организациона единица на МО или вооружените сили планира да испрати одреден број лица од својот состав на обука во текот на буџетската година, потребно е да ги пријави проценетите финансиски средства (доколку за спроведување на обуката е потребно исто) на сметката 4233 „Услуги за образование и обука“.

Финансиските планови на организациските единици на МО и вооружените сили се дел од заедничкиот Предлог на финансискиот план на МО и вооружените сили, кој пак е дел од предлог-буџетот на Република Србија. По конечното усогласување и усвојување на буџетот на Република Србија, средствата се одобруваат на буџетските корисници согласно одобрените планови и се трошат согласно намените предвидени со закон.

### **Средства од други извори**

Покрај средства од буџетот, военото образование се финансира и од средства добиени по основ на школарина, донации, учество на пр. научно-истражувачки проекти, обезбедување на консултантски услуги и сл.

Средства од други извори (освен средства од буџетот) се сопствениот приход на воената школа и има висок степен на автономија на располагање со истите.

Високиот степен на автономија се огледа пред се во тоа што воено-образовната установа, во најголем дел од сопствените приходи (со одредени исклучоци) нема обврска да ги префрла/враќа во буџетот, но доколку на пр. остануваат непотрошени на крајот на буџетската година, може да ги задржи и располага во согласност со целите дозволени со закон во наредниот период.

Приходи остварени од воено-школска установа врз основа на одредена дејност со која се занимава (приходи од давање образовни услуги на лица од други земји или граѓани; приходи од тестирање на дрога на Воено-медицинската академија итн.) се задржуваат и слободно се располагаат во рамките на законот. Од друга страна, приходите остварени од обезбедувањето на пр. Услугите за изнајмување на спортски сали на Воената академија се уплатуваат во буџетот и не можат да се задржат.

Сопствениот приход може да се искористи за: работа со талентирани питомци и студенти; вршење научноистражувачка и стручна работа која е во функција на подигнување на квалитетот на наставата; научно и стручно оспособување на вработените; библиотечниот фонд и други намени во согласност со закон.

### 8.5.1. Родово одговорно буџетирање

Министерството за одбрана на Република Србија, како директен буџетски корисник, има обврска за родово одговорно буџетирање. Родово одговорно буџетирање (во натамошниот текст: РОБ) е воведување на принципот на родова еднаквост во буџетскиот процес, кој вклучува родова анализа на буџетот и реструктурирање на приходите и расходите со цел да се подобри родовата еднаквост.

Најважните прописи кои ја регулираат предметната материја во однос на Министерството за одбрана на Република Србија се **Законот за буџетски систем и Правилникот за финансискиот план во МО и вооружените сили**.

Почнувајќи од декември 2015 година, со измените на Законот за буџетски систем, започна процесот на постепено воведување на РОБ во системот на планирање и извршување на буџетот на Република Србија. Законот предвидува РОБ да се применува во сите програми, програмски активности и проекти на сите буџетски корисници до 2020 година.

Законот за буџетски систем, за целосно спроведување на РОБ, со независен член 16, став 2<sup>297</sup>, предвидува министерот за финансии најдоцна до 31 март да го донесе годишниот план за воведување на РОБ. Почнувајќи од 2016 година, Министерството за финансии донесува Планови за воведување на РОБ во постапките за подготовка и донесување на буџетот на Република Србија, при што во на 26 март 2021 година, беше усвоен Планот за усвојување на буџетот на Република Србија за 2022 година.

Врз основа на годишните планови на Министерството за финансии, Секторот за буџет и финансии, почнувајќи од 2019 година, подготвува и доставува до носителите на програмски активности и проекти, како и организациски единици во МО и вооружените сили, Упатство со насоки за воведување

---

297 Покрај наведеното, Законот за буџетски систем пропишува обврска за планирање и доделување средства со цел унапредување на родовата еднаквост (член 4 став 1 точка 4); обврска на корисниците на средства да наведат родова анализа на расходите и расходите во образложението на предложените финансиски планови (член 35, став 2, точка 7 и член 37, став 2, точка 3).

родово одговорен буџет за буџетирање за следната буџетска година. Врз основа на наведеното Упатство и предлогот на конкретни мерки на организациските единици, изготвен е Предлог на активности со пресметка на трошоците за буџетската година на ниво на МО и вооружени сили за подобрување на родово одговорното буџетирање.

Правилник за финансиски план во МО и вооружените сили, како пропис донесен во МО и вооружените сили и усогласен со одредбите од Законот за буџетски систем, член 9 пропишува обврска за интегрирање на РОБ во процесите на планирање и буџетирање на тој начин што врз основа на родова анализа, тековната распределба на средствата, односно буџетот да се реструктурира доколку се покаже дека сегашната распределба не придонесува за планираниот степен на подобрување на родовата еднаквост.

Суштината на сето горе наведено се сведува на обврската на организациските единици на МО и вооружените сили да вклучат родова компонента во финансиските планови преку предлози за конкретни мерки/активности (со проценка на трошоците), со цел да се подобри родовата еднаквост.

Со обединување на поединечните финансиски планови на организациски единици, се донесува Предлог на финансиски план на МО и вооружените сили, во кој е интегрирана родовата компонента, преку предлог на конкретни мерки/активности, цели и показатели за степенот на реализација на целите.

Со обединување на поединечните финансиски планови на организациски единици, се донесува Предлог на финансиски план на МО и вооружените сили, во кој е интегрирана родовата компонента, преку предлог на конкретни мерки/активности, цели и показатели за степенот на реализација на целите:

- на ниво на програмската активност „Функционирање на МО и вооружените сили“ во рамките на цел 3: „Подоброена улога на жената во МО и вооружените сили“, со два придружни индикатори, кои ја вклучуваат застапеноста на жените во МО и вооружените сили и учество на жените на раководни/командни позиции;

- на ниво на програмската активност „Мултинационални операции“ во рамките на цел 1: „Армијата на Србија активно учествува во градењето и зачувувањето на мирот во регионот и светот“, со индикатор број 2: „Учество на припадниците на МО и вооружените сили во мировните операции“;
- на ниво на програмската активност „Воено здравје“ во рамки на целта 1: „Подобрено ниво на здравствена заштита на воените и цивилните осигуреници“, со показател за бројот на превентивни прегледи (мамографија) во воените здравствени установи на вработени во српската армија и Министерството за одбрана;
- на ниво на програмската активност „Вонредни состојби“ во рамките на цел 1: „Подобрување на способноста за ангажирање во задачите за отстранување на последиците од природни непогоди и техничко-технолошки несреќи“, со индикатор кој го следи бројот на женски членови на српската армија обучени за отстранување на последиците од природни непогоди и техничко-технолошки несреќи;
- на ниво на програмската активност „Подобрување на состојбата со военото образование и воено научно истражувачките дејности“ во рамките на целта 1: „Родовата перспектива е интегрирана во системот на воено образование и воено научноистражувачки активности“, со два придружни индикатори, кои вклучуваат наставни содржини за родови прашања кои се интегрирани во наставните програми - дефинирани програми за студии и развој на кариера на Воената академија и Медицинскиот факултет на Воено-медицинската академија, како и застапеност на жените на раководни позиции во военото образование и воената научноистражувачка дејност.

Сепак, и покрај значителниот напредок постигнат досега во спроведувањето на РОБ во процесот на планирање и извршување на буџетот, не може да се каже дека се одвива без тешкотии. Тоа првенствено се рефлектира во недоволната обука на субјектите не само за финансиско планирање туку и креирање политики во поширока смисла. Од наведеното произлегува потребата од дополнителна обука, односно развој на специфични вештини, со цел да се постигне суштината на РОБ.

## 8.6. Клучни актери за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука

Клучните актери, покрај актерите на МО и вооружените сили, ги вклучуваат следните институции кои, во согласност со нивните мандати, можат да имаат влијание врз интеграцијата на родовата перспектива во военото образование и обука. Тука спаѓаат следните институции: Координативно тело за родова еднаквост<sup>298</sup>, Канцеларија на Комесарот за заштита на еднаквоста<sup>299</sup>, Министерство за човекови и малцински права и социјален дијалог, Министерство за образование, наука и технолошки развој, Комисија за акредитација и проверка на квалитет - КАПЦ, други универзитети и други научно-истражувачки институции (имајќи предвид дека службениците се испраќаат на училишни и цивилни факултети) .

Меѓу клучните актери секако треба да бидат вклучени меѓународните институции и донатори, не само за известување за постигнатото ниво на родова еднаквост (повеќе детали во следниот параграф), финансиска и техничка поддршка за подобрување на родовата еднаквост во одбранбениот сектор, туку и како актери обезбедување на најнови информации и давање поттик за понатамошно унапредување на родовата еднаквост, во тесна соработка со МО и вооружените сили. Тука е важно да се споменат партнерствата, како што се партнерствата со UNDP SEESAC, UN Women, ОБСЕ и да се нагласи дека долгорочната перспектива е клучна за успешна и одржлива имплементација на активностите насочени кон промовирање на родовата еднаквост во одбранбениот сектор.

Како дел од известувањето за родовите аспекти, МО подготвува извештаи до Министерството за човекови и малцински права и социјален дијалог, со

---

298 Координативното тело за родова еднаквост е формирано од Владата на Република Србија на 30 октомври 2014 година. Ги разгледува сите прашања поврзани со родовата еднаквост и ја координира работата на органите на државната управа поврзани со родовата еднаквост. Формирањето на ова тело е значајно за процесот на европска интеграција и унапредување на родовата еднаквост во Србија (цитат од огласот по повод формирањето на Координативното тело).

299 Независно државно тело задолжено да ја заштити еднаквоста и да ги спречи сите форми на дискриминација, вклучително и дискриминација врз основа на пол.

цел да поднесе извештај за спроведувањето на CEDAW до релевантната Комисија на ОН. Подготвува и извештаи за спроведувањето на РСБОН 1325, кои ги доставува до Постојаната мисија на Република Србија во ОН и кои се доставуваат до Генералниот секретар на ОН за подготовка на годишниот извештај на генералниот секретар за спроведување на РСБОН 1325.<sup>300</sup>

На барање на надлежните институции, МО на Република Србија подготвува информации и извештаи кои содржат информации за родовите аспекти, вклучително и извештаи за спроведување на Законот за родова рамноправност.

---

300 Извештајот за 2020 година е достапен на линкот: [izvestaj za NAP za 2020 Prilog \(mod.gov.rs\)](https://mod.gov.rs/izvestaj-za-nap-za-2020-prilog)

## **9. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ**

## **Нормативната рамка предвидува обврска за почитување на родовата еднаквост**

- Одбранбените системи во Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија се посветени на воведување родова еднаквост во военото образование и обука, во согласност со обврските кои произлегуваат од меѓународната правна рамка, општата нормативна рамка за родова еднаквост на државно ниво, како и нормативната рамка која се однесува на образованието и обуката во одбранбените системи. Сите четири држави имаат закони за родова еднаквост, стратегии за постигнување родова еднаквост, акциски планови за спроведување на РСБОН 1325, како и институционални механизми за спроведување на политики и закони кои се однесуваат на родовата еднаквост и спречување на родово заснована дискриминација. Како резултат на тоа, сите четири одбранбени системи имаат институционални решенија кои треба да обезбедат воспоставување и зајакнување на родовата еднаквост.
- Неопходно е да се обезбеди подобра примена на законските норми, стратегиите за постигнување родова еднаквост, како и акциските планови за спроведување на РСБОН 1325. Доколку е потребно, да се обезбеди донесување на подзаконски акти со цел да се создадат услови за целосна имплементација на сите законски норми кои се однесуваат на родовата еднаквост.

## **Собирање на родово разделени податоци и родова анализа**

- Регионалната студија за почетната состојба изобилува со податоци, но истовремено укажува на фактот дека родово разделените податоци не се секогаш лесно достапни бидејќи не постои пракса на систематско собирање на податоци поделени по род во системите. Ова укажува дека треба уште поодлучно да се залагаме за целосно спроведување на законската обврска за собирање податоци поделени по род. Ова е особено важно за главната тема на студијата, односно потребно е систематски да се собираат податоци за одржаните родови обуки, бројот на учесници на обуката, зачестеноста на обуките, темите кои се

обработуваат итн. Собирањето на податоци поделени по род е клучно, но важно е тоа да не се сведе на само броење и класификација по пол, туку да биде придружено со соодветна родова анализа.

- Потребно е систематско собирање на податоци поделени по род, како и анализа на тие податоци. Преку регионална соработка може дополнително да се подобри практиката на собирање податоци. Потребни се обуки за подобрена примена на родовата анализа на собраните податоци.

### **Поддршка на институционални механизми за родова еднаквост**

- Иако постои силна посветеност и законска основа, сепак повеќето од задачите поврзани со унапредување на родовата еднаквост се додадени на редовните должности што ги извршуваат лица кои се одредени како координатор/заменик координатор за еднакви можности на жените и мажите, или преку формирани работни групи со задолженија од областа на родовата еднаквост, како и поставени на позиција советник/советничка на началникот на Генералштабот или советник/чка на министерот/ката за одбрана. Важно е да се напомене дека таквата практика е препознаена како проблем и дека во некои системи веќе се преземени чекори за создавање на работни места со опис на работата фокусиран на родовата еднаквост, или одделенија кои ќе се занимаваат со оваа тема. И покрај постоењето на општа законска основа, искуството покажува дека е неопходно да се прилагоди нормативната рамка, односно поексплицитно да се вклучи обврската за интегрирање на родовата перспектива. Секој одбранбен систем треба да го дефинира местото во нормативната рамка во кое треба да се внесат измени и дополнувања со цел да се обезбеди јасна обврска за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука, што веќе произлегува од постојните системски закони и меѓународно-правни обврски.
- Да се воспостават работни места или одделенија кои според описот и пописот на работното место ќе занимаваат со инклузија и родова еднаквост во одбранбениот систем, вклучувајќи ја и интеграцијата на родовата перспектива во военото образование и обука. Да се искористат

постоечките искуства од регионот, водејќи се од потребите и контекстот на сопствениот одбранбен систем.

### **Едукација за родовата перспектива преку родови обуки**

- Постигнато е заедничко разбирање во рамките на сите четири системи за насоката на промените во концептот на човековата безбедност како и за начинот на кој безбедноста се разбира и се одржува во современите околности. Забележано е дека примената на родовата перспектива се разликува на стратешко, оперативно и тактичко ниво.
- Неопходно е да се користи т.н. двоен пристап кон обуките за родова еднаквост, односно комбинирање на интеграцијата на родовата перспектива во наставните програми со обуки фокусирани на родови теми. Родовите обуки треба да се спроведуваат редовно на сите нивоа и во сите организациски единици на тактичко, оперативно и стратешко ниво.

### **Ажурирање на наставните содржини и вклучување на родовата перспектива**

- Самиот факт што се пристапи кон подготовка на *Регионалната студија за почетната состојба* покажува дека сите четири одбранбени системи препознаваат дека не е доволно да постојат посебни обуки кои се однесуваат на родовата перспектива. Една од основните карактеристики на родовите улоги е тоа што тие се променливи, во согласност со промените во општествените околности. Затоа е потребно редовно ажурирање на едукативните материјали и нивно ставање на располагање на оние кои се занимаваат со воено образование и

обука.<sup>301</sup> Сите четири одбранбени системи имаат систем за ревизија на наставните содржини што овозможува ажурирање на содржините во помал дел, без обновување на акредитацијата, а позначителни измени се можни при обновување на акредитацијата.

- Затоа интегрирањето на родовата перспектива во наставните содржини во военото образование и обука е сложен процес кој бара планирање на краткорочни, среднорочни и долгорочни цели, со поставување на индикатори за следење на процесот. Анализата на веќе постоечките родови содржини во рамките на наставата по општествените предмети е првиот чекор, а со амбиција родовата перспектива да се интегрира во комплетната наставна програма за да не се пренесуваат родовите стереотипи и предрасуди преку т.н. „невидлива наставна програма“ која е секогаш присутна кога нема плански воведена родова перспектива.

Да се изврши родова анализа на наставните содржини и да се предложат измени во согласност со заклучоците од анализата. Треба е да се направат конкретни планови за постепени измени со крајна цел ажурирање на сите наставни содржини за да се воведат родовата перспектива онаму каде што сè уште не е воведена. Да се направат помали ревизии за кои не е потребна акредитација на краток рок, а поважните ревизии да се подготват пред процесот на акредитација.

### **Обука за родова перспектива за целокупниот персонал вработен во одбранбените системи**

- Иако контактите преку регионални состаноци се препознаваат како многу важни, работењето онлајн, воведено за време на пандемијата предизвикана од вирусот КОВИД-19, воведо нова димензија и отвори

---

301 Искуствата во светот на тема интеграција на родовата перспектива во военото образование и обука се тешко достапни, а особено не е можно да се најдат примери за регионална соработка со цел размена на знаења и искуства на оваа тема. Со цел полесно „да се навлезе во темата“, UNDP SEESAC овозможи да се преведе прирачникот Интеграција на родовата перспектива во военото образование (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016) на БХЛС и македонски јазик. Прирачникот беше доставен до членовите и членките на Регионалната работна група во подготвителната фаза на изработката, а има доволен број примероци за да биде достапен за наставниот кадар.

нови можности. Во областа на обуката за родова перспектива, препознаен е потенцијалот да се направат стандардизирани основни и напредни обуки за родова перспектива кои би биле достапни онлајн и на тој начин би обезбедиле голема опфатеност, односно широк опсег на родово сензибилизирање на војниците, подофицерите, офицерите и цивилите вработени во одбранбениот систем. Регионалната соработка може да го збогати и забрза дизајнот на онлајн курс кој би можел да се користи за сите системи со потребните прилагодувања. Ова особено се однесува на основниот општ курс за родова перспектива кој треба да го поминат сите припадници и припаднички на системот.

- Треба да се работи и на сензибилизирање на целокупниот состав на вооружени сили и на сите вработени во одбранбениот систем, како на униформираните лица, така и на цивилите. За таа цел, треба да се дизајнира онлајн основен курс кој ќе го користат одбранбените системи во сите четири земји користејќи регионална мрежа на обучувачи/чки како ресурс на регионално знаење и искуство и кој би бил задолжителен за сите припадници/ки на вооружените сили и за сите државни службеници од министерствата за одбрана.

### **Стандардизација на обуката и зајакнување на капацитетот на обучувачкиот кадар**

- Сите четири одбранбени системи имаат внатрешни капацитети во форма на сертифицирани родови обучувачи/чки, но потребно е нивно постојано обновување бидејќи има флукуација на персоналот во системот. Направени се првите чекори кон систематизација на постојните знаења за родовата перспектива во одбранбените системи, а сите четири системи имаат прирачници за родови обучувачи/чки или се во процес на планирање на изработката, односно ажурирање на постојните прирачници. Регионалната размена е многу значајна во овој поглед, бидејќи секој од прирачниците има свои специфичности, со што се збогатуваат постојните знаења на регионално ниво. Потребен е доволен број и постојан, планиран ангажман на родови обучувачи/чки за да се одржат и целосно да се искористат постоечките капацитети.

- Зајакнување на капацитетите на родовите обучувачи/чки (во смисла на зголемување на нивниот број, континуирано вложување во нивното знаење, стандардизирање на содржините што им се пренесуваат на вработените, како и зачестеноста на предавањата) и на целокупниот наставен кадар во системите во кои постојат воени средни училишта и воени академии за да се овозможи значајна интеграција на родовата перспектива.

#### **Програми за родово менторство за командниот и раководниот кадар**

- Активната поддршка на раководството и командниот кадар е веќе присутна, но таа треба да биде уште посилна за да се интегрира родовата перспектива во военото образование и обука. Постојат планови за родово сензибилизација на носителите на одлуки и на лицата на највисоките командни позиции, а во тек се веќе неколку менторски програми фокусирани на родовата еднаквост и препознавање на родово заснованата дискриминација, наменети за лица на раководни позиции во одбранбените системи. Системите за воено образование и обука се различни во земјите кои имаат воени академии, во споредба со оние кои испраќаат кадети на школување во странство. Без разлика на тоа, на ниво на обука за родово перспектива, особено родово обука на командниот кадар и програма за менторство на лица на раководни позиции, постојат вредни искуства кои се релевантни за сите одбранбени системи.

- Продолжување и зајакнување на менторските програми со градење на внатрешни капацитети за менторски програми за родово перспектива наменети за раководниот и командниот кадар во министерствата за одбрана и вооружените сили.

#### **Регионалната соработка обезбедува додадена вредност преку размена на знаења и искуства**

- Регионалната студија за почетната состојба е резултат на структуриран

процес на консултации, каде што уште еднаш се покажа дека е особено важно кога учесниците во работните групи се собираат на едно место, одвоени од секојдневните задачи и целосно се посветени на темата. Комбинирањето на консултации на ниво на индивидуални одбранбени системи со состаноци на Регионалната работна група се покажа како најдобра комбинација.

Заедничката работа на претходните регионални публикации, како и на *регионалната Студија за почетната состојба*, ја покажа вредноста на регионалниот пристап и неговата единственост во глобални рамки. Затоа документирањето на процесот и споделувањето искуства е клучно, бидејќи со ваквите регионални пристапи, одбранбените системи се позиционираа како глобално важни актери кои можат да ги пренесат своите искуства на другите региони.

- **Продолжување на регионалната соработка фокусирана на интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука, со фокус на изработка на детален план за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука и следење на спроведувањето на планот. Документирање на заедничката работа преку записници, евалуации и примери од практиката заради размена на искуства со другите региони.**

# **10. ЗАВРШНИ ЗАБЕЛЕШКИ**

Интегрирањето на родовата перспектива во военото образование и обука може да изгледа како многу сложена, па дури и невозможна задача со оглед на вкоренетите родови режими и стереотипи, родови предрасуди и често несвесни дискриминаторски ставови во општеството и во вооружените сили. Сепак, оваа *Регионална студија за почетната состојба* е доказ за подготвеноста на одбранбените системи на четирите земји од Западен Балкан заедно да зачекорат на помалку испитана територија, каде што конкретните позитивни искуства за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука сè уште се ретки. Ова не се однесува само на регионот на Западен Балкан, туку и на другите региони во светот. Информациите за систематско вклучување на родовата перспектива во военото образование и обука во други земји се тешко достапни и не постојат „рецепти“ кои би можеле да се искористат, со неопходно прилагодување на контекстот.

Ова не е прв пат четирите одбранбени системи да работат заедно на теми поврзани со родовата еднаквост во рамките на проектот *„Зајакнување на регионалната соработка во интегрирањето на родовата перспектива во реформите на безбедносниот сектор во Западен Балкан“*. Со заеднички напори се изработени две регионални студии за положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан и за прв пат е овозможена споредба на веродостојни податоци добиени со употреба на споредлива методологија. На крајот на 2021 година беше објавен Регионален прирачник за спречување и реагирање на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба, што претставува значаен напредок во однос на оваа важна и чувствителна тема. Не е претерано да се каже дека во оваа област, одбранбените системи се пред општеството во кое функционираат.

Заедничката работа и користењето на акумулирано знаење и искуство збогатено со регионална размена и соработка беше иницирана и водена од компетентните претставници и претставнички на министерствата за одбрана и вооружените сили, со поддршка од тимот на UNDP SEESAC.

Со внесувањето на темата за интегрирање на родовата перспектива во военото образование и обука се отвора уште едно важно поглавје кое е клучно за одржливи и трајни промени во одбранбениот систем насочени кон воспоставување родова еднаквост во согласност со постојните нормативни рамки на сите четири земји, како и релевантната меѓународно-правна рамка.

Зрелоста на пристапот се гледа во одлуката да се започне од собирање податоци за почетната состојба, така што да може да се планираат понатамошните чекори врз основа на сеопфатен увид во разликите и сличностите на нормативната рамка и праксата во земјите од Западен Балкан.

Промените во сложените системи не се брзи и линеарни, затоа веродостојните почетни податоци и добро структурираните подготовки за воведување иновации се од суштинско значење. Изобилаството на добри практики обезбедува солидна основа за планирање на активностите, а Регионалната работна група се потруди да ги претстави добрите практики во рамките на *Регионалната студија за почетната состојба*.

Во регионот постои богатство на постојни добри практики кои можат да послужат како зачеток на институционализацијата на родовата перспектива во военото образование и обука. Разновидноста на добрите практики од земја до земја дава целосна смисла на регионалната соработка и размената на знаења, бидејќи збирот на добри практики многу повеќе од поединечните примери ја отвора вратата за иновативно размислување и воведување нови практики кои носат резултати. Секоја од земјите има што да понуди – од искуства со родова ревизија на целиот одбранбен систем, до специјално дизајнирани обуки за персоналот на комисиите кои се занимаваат со наставни содржини, планирање на родовата сензибилизација за целиот кадар на Воената академија, родово буџетирање и формирање одделенија кои ќе се занимаваат со еднакви можности и родово еднаквост.

Цврстата определба за регионална соработка на полето на зајакнување на родовата еднаквост во одбранбените системи беше зацврстена со потпишувањето на Заедничката декларација во Будва во декември 2021 година. Ова, покрај досегашните резултатите од заедничката работа, е гаранција дека интегрирањето на родовата перспектива во военото образование и обука нема да остане на овој регионален преглед на почетната состојба. Регионалната соработка ќе продолжи да служи како расадник на нови знаења и акцелератор на процесите насочени кон воведување на родовата еднаквост, како важен елемент на реформата на одбранбените системи. Интегрирањето на родовата перспектива во военото образование и обука е најважниот чекор на тој пат. Убедени сме дека, во духот на потпишаната [Министерска декларација](#), *Регионалната студија за почетната состојба* ќе придонесе за подобра интеграција на жените во одбранбените системи на четирите земји од Западен Балкан преку зголемување на родовата свест и соодветно прилагодување на наставните планови и програми за воено образование и обука.

# ПОИМНИК

**Афирмативни мерки** - правни и други мерки кои се преземаат во корист на општествените групи кои всушност се во нееднаква положба во однос на другите луѓе, така што групите кои не се во еднаква положба да постигнат целосна еднаквост. Афирмативните мерки се од привремен карактер и со нив се коригираат последиците од долгогодишната системска дискриминација и се забрзува процесот на постигнување суштинска еднаквост. Затоа, правењето разлика во корист на група која е историски во нерамноправна положба, како што се жените во системот на одбраната, не претставува дискриминација.<sup>302</sup>

**Агенда за жени, мир и безбедност** – меѓународна политичка рамка заснована на историската РСБОН 1325, усвоена во 2000 година, која има за цел систематско воведување на родовата перспектива во одбранбениот систем и вклучување на жените во мировните процеси и во примената на мировните договори. Сродни резолуции на РСБОН 1325 се: РСБОН 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2272(2016), 2467 (2019), 2493 (2019), 2538 (2020).

**Андрагогија** - Наука и вештина што се применува во образовните процеси за возрасни и која поради специфичностите на начинот на учењето на возрасните се разликува од педагогијата која се фокусира на методите што се користат за обука на децата и младите.<sup>303</sup>

**Човекова безбедност** - Концептот на човековата безбедност првпат беше спомнат во 1994 година во извештајот за човековиот развој насловен „Нови димензии на човековата безбедност“ (UNDP, 1994). Тој извештај внесе нов поим за безбедноста што го поистоветува поимот безбедност со безбедноста на луѓето, а не на територијата, како и со концептот на човековиот развој, а не на вооружувањето како гарант на безбедноста.<sup>304</sup>

---

302 Регионалниот прирачник за превенција и одговор на родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

303 Интегрирање на родовата перспектива во военото образование (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching Gender in the Military* – Geneva: DCAF and PfPC, 2016)

304 Достапно на: [hdr.undp.org/content/human-development-report-1994](https://hdr.undp.org/content/human-development-report-1994)

**Двоен пристап кон родовата еднаквост** - Двојниот пристап се однесува на комплементарноста на стратегиите за интегрирање на родовата перспектива (анг. - gender mainstreaming), со насочени политики и мерки за постигнување родова еднаквост, вклучително и афирмативни мерки. Понекогаш се нарекува „стратегија за паралелни патеки“. (анг. twin-track strategy).<sup>305</sup>

**Евалуација** - систематско определување на резултатите од процесот на образование или обука врз основа на јасни критериуми за оценување дали и до кој степен се постигнати планираните резултати од учењето.<sup>306</sup>

**Формална родова еднаквост** - Формалната родова еднаквост, исто така наречена de jure родова еднаквост, значи дека уставот и/или домашните закони ги обезбедуваат принципите на еднаквост меѓу жените и мажите, еднакво признавање и уживање и остварување на сите човекови права и основни слободи, како и мерки кои овозможуваат еднаков третман на жените и мажите и еднакви можности за нив на политичко, економски, социјално, културно, граѓанско, домашно или кое било друго поле.<sup>307</sup>

**Градење на капацитети за родова еднаквост** - Градењето на капацитетите во областа на родовата еднаквост се однесува на градење или зајакнување на знаењата, вештините и способностите на поединци, институции, групи или организации за извршување задачи, решавање проблеми, поставување и постигнување цели во областа на родовата еднаквост. на одржлив и трансформативен начин.<sup>308</sup>

---

305 Регионалниот прирачник за превенција и одговор на родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

306 Интегрирање на родовата перспектива во военото образование (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching Gender in the Military* – Geneva: DCAF and PfPC, 2016)

307 Регионалниот прирачник за превенција и одговор на родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

308 *Ibid.*

**Индиректна родова дискриминација** - Индиректна дискриминација се јавува кога навидум неутрална одредба, критериум или практика би ги ставила лицата од еден пол во одредена неповолна положба во споредба со лицата од спротивниот пол, освен ако таа одредба, критериум или практика објективно оправдува легитимна цел, додека средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни.<sup>309</sup>

**Институционален капацитет за вклучување на родовата перспектива** - Институционалниот капацитет за вклучување на родовата перспектива се однесува на потенцијалот на институцијата да ги исполни своите обврски за вклучување на родовата перспектива и нејзината способност да ги идентификува и решава проблемите поврзани со нејзиното спроведување.<sup>310</sup>

**Институционални механизми за родова еднаквост** - Органи задолжени за промовирање на родовата еднаквост и поддршка на вклучувањето на родовата еднаквост во општите политики во сите области. Тие обично се состојат од централно владино тело надополнето со меѓуресурска координативна структура за родова еднаквост и лица за контакт или центри одговорни за вклучување на родовата перспектива во министерствата.<sup>311</sup>

**Интегрирање на родовата перспектива (*Gender mainstreaming*)** – Процес процене утицаја на жене и мушкарце који произлазе из сваке акције, закона, политика или програма у свим областима и на свим нивоима. Уродњавање је стратегија која обезбеђује да се бриге и искуства И мушкараца и жена укључе и постану интегрална димензија планирања, имплементације, праћења и процене политика и програма у свим политичким, економским и друштвеним областима са циљем да добробити равноправно уживају и жене и мушкарц, те да се не перпетуирају неједнакости. Крајњи циљ је постизање родне једнакости.” (ECOSOC – Економско-социјални Савјет (Economic and Social Council) дефиниција 1997/2 која је прихваћена као дефиниција која се користи унутар УН система (Уједињене нације)<sup>312</sup>

---

309 *Ibid.*

310 *Ibid.*

311 *Ibid.*

312 Достапно на: [Microsoft Word - GMS-Overview.doc \(un.org\)](#).

**Интегрирање на родовата перспектива во воено образование и обука** - стратегија за постигнување родова еднаквост преку проценка на влијанието на секоја планирана активност врз жените и мажите, со разбирање за тоа како овие влијанија се разликуваат, вклучувајќи го и влијанието на законите, социјалните политики и програми во сите области и на сите нивоа. Целта е прашањата и искуствата на жените и мажите да се разгледуваат при изработката, спроведувањето, следењето и евалуацијата на политиките и програмите. Имајќи предвид дека оваа регионална студија се занимава со воено образование и обука, неопходно е да се разбере влијанието на законите, политиките и програмите врз военото образование и обука на сите нивоа на жените и мажите, како и вклучувањето на родовата перспектива во образовните програми и предмети.<sup>313</sup>

**Курсеви** - образовни единици во рамките на наставната програма кои обработуваат одредена тема или дисциплина во одреден временски период, односно со јасен почеток и крај на курсот.<sup>314</sup>

**Менторство** - Заштитена интеракција која овозможува учење и експериментирање, како и развој на личниот потенцијал и новите вештини преку процес во кој едно лице, ментор/ка, го поддржува развојот на кариерата на друго лице, под менторство, надвор од вообичаениот однос надреден-подреден.<sup>315</sup>

**Методи на учење** - сите интервенции кои свесно се преземаат за поддршка на процесот на учење на поединци, тимови, а понекогаш и цели организации.

**Наставна програма (курикулум)** - образовен план кој е структуриран преку очекуваните резултати од учењето, обично организирани како целина, односно комбинација или преку низа курсеви кои се сродни во однос на темата.<sup>316</sup>

---

313 Види така: Интегрирање на родовата перспектива

314 Интегрирање на родовата перспектива во военото образование (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching Gender in the Military* – Geneva: DCAF and PfPC, 2016)

315 *Ibid.*

316 *Ibid.*

**Невидливи бариери** - Во однос на родовата еднаквост, невидливите бариери се однесуваат на ставовите и основните традиционални претпоставки, норми и вредности кои го спречуваат зајакнувањето/целосното учество на жените во општеството.<sup>317</sup>

**Невидлива наставна програма** - неискажани норми, вредности и верувања кои им се пренесуваат на учениците и ученичките низ основната структура на образованието и наставните содржини кои се нудат. Ако наставните содржини се навидум родово неутрални, тоа значи дека постои скриена наставна програма, односно дека родовите стереотипи се пренесуваат преку едукативните содржини и се имплицираат одредени улоги и можности на мажите и жените.

**Насилство врз жените во конфликтни ситуации** - Насилство кое несразмерно ги погодува жените за време на вооружен конфликт, почнувајќи од физичко, сексуално до психичко насилство што може да биде извршено и од државни и од недржавни актери. Овие форми на насилство вклучуваат убиство, мачење и друго сурово, нечовечко или понижувачко постапување или казнување, киднапирање, осакатување, принудно регрутирање на жени борци, силување, сексуално ропство, сексуална експлоатација, исчезнување и присилно затворање на жени, принуден брак, присилна проституција, присилно абортирање, присилна бременост и присилна стерилизација.<sup>318</sup>

**Образовни резултати** - наставни содржини кои ученикот треба да ги знае и да ги примени по завршување на курсот или лекцијата. Пристапот заснован на резултати е фокусиран на фактот дека учениците/ученичките преку проверка на знаењето можат да покажат дека ги постигнале посакуваните резултати, а на тоа е прилагоден и процесот на оценување на знаењето.<sup>319</sup>

**Обука** - наставен процес кој е насочен кон стекнување на дефиниран збир на вештини поврзани со одредени функции или активности.

---

317 Регионалниот прирачник за превенција и одговор на родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

318 EIGE - *Gender Equality Glossary and Thesaurus*. (речник на родови поими)

319 Интегрирање на родовата перспектива во военото образование (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching Gender in the Military* – Geneva: DCAF and PfPc, 2016) – изменета дефиниција

**Обука за родова перспектива** - Обука за родова перспектива е широк концепт кој опфаќа различни образовни средства или процеси кои имаат за цел да ги обучат сите лица, особено носителите на одлуки и креаторите на политиките, за теми поврзани со родовата еднаквост за низ процесот на обука да ги изградат своите компетенции и да можат да ги промовираат целите за родова еднаквост во нивната работа на сите нивоа.<sup>320</sup>

**Оперативно ниво** - ниво на команда на кое се планираат, спроведуваат и одржуваат кампањите и големите операции со цел да се постигнат стратешките цели во зоните или областите на воени дејствија. На оперативно ниво, стратешките политички цели се трансформираат во воени задачи и го формираат јадрото на воената професија: оперативното планирање. Во процесот на планирање треба да се вградат родово специфични анализи на задачата, оперативното опкружување и конкретните вооружени сили. Насоките и наредбите што ги издава главниот оперативен штаб треба да го интегрираат родот и да им даваат специфични упатства на единиците што ќе гарантираат интегрирање на родовата перспектива на теренот<sup>321</sup>

**Пол** - поим кој се користи за означување на биолошки разлики помеѓу мажите и жените. Жените се носители на xx, а мажите ху парови на хромозоми и имаат различни улоги во процесот на репродукција. Разликите меѓу мажите и жените се универзални, очигледни и непроменливи, постојат во сите општества и во секое време, без разлика на условите за живот, социјалниот статус, етничкото или расното потекло.<sup>322</sup>

**Посебни програми за усовршување** - Посебните програми за усовршување се форма на усовршување која се организира за оспособување и непосредна подготовка на професионалните припадници/чки на вооружените сили и државните службеници/чки за извршување на високи командни и штабни

---

320 Изменета дефиниција врз основа на EIGE - *Gender Equality Glossary and Thesaurus*.

321 Интегрирање на родовата перспектива во военото образование (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching Gender in the Military* – Geneva: DCAF and PfPc, 2016) – изменета дефиниција

322 Регионалниот прирачник за превенција и одговор на родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

должности и извршување на безбедносни и одбранбени задачи. Постојат четири нивоа на програми за усовршување, при што некои земји\* немаат четврто ниво, но таквата обука се одвива во странство. Програмите за усовршување се различни во сите земји.

**Род** - општествено условени и дефинирани улоги, однесувања, активности и карактеристики кои одредено општество ги смета за карактеристични за жените и мажите. Ставовите и однесувањата кои одредено општество им ги наметнува на жените и на мажите се учат преку социјализација и се променливи во времето и просторот. Поимите „род“ и „пол“ често се поистоветуваат, но тие не се синоними бидејќи полот е биолошки, а родот е општествено условен и има широк опсег на варијации во зависност од временскиот период, социоекономските услови и се разликува помеѓу културите.<sup>323</sup>

**Родова анализа** - разбирање на разликите во условите, потребите, застапеноста, правото на пристап до ресурсите, контролата на ресурсите, моќта на одлучување итн. кои постојат меѓу жените и мажите. Разликите се засноваат на родовите улоги и секогаш постојат, бидејќи ниту една активност или ситуација не е родово неутрална.<sup>324</sup>

**Родово базирано насилство** - родово насилство како поткатегорија на насилство се карактеризира со широк опсег на насилни практики. Конвенцијата на ОН за елиминација на сите форми на насилство врз жените (CEDAW - 1993) го дефинира како „кој било акт на родово базирано насилство што резултира или е веројатно да резултира со физичка, сексуална или психолошка повреда или страдање на жените, вклучително и закани за таков акт, принуда или произволно лишување од слобода, без разлика дали се случува во јавниот или приватниот живот.“<sup>325</sup>

---

323 Ibid.

324 Ibid.

325 Преземено од: [United Nations Definition of Violence Against Women – Center for Relationship Abuse Awareness & Action \(stoprelationshipabuse.org\)](http://www.stoprelationshipabuse.org)

**Родова димензија** - Разгледувањето на родовата димензија значи разгледување на начинот на кој се разликуваат ситуациите, потребите и предизвиците со кои се соочуваат жените и мажите (и девојчињата и момчињата), со цел да се елиминираат и избегнат нееднаквостите, како и да се промовира родовата еднаквост во одредени политики, програми или активности. Родовата димензија понекогаш се нарекува „родова перспектива“.<sup>326</sup>

**Родова еднаквост** - *gender equity* (анг.) - третман на жените и мажите во согласност со вредностите кои ги промовираат и заштитуваат човековите права, во согласност со нивните потреби и со принципот за еднаквост на сите луѓе. За да може третманот да биде еднаков, потребно е да се земат предвид околностите што довеле до различен третман на жените и мажите.<sup>327</sup>

„Родовата еднаквост значи дека различните однесувања, аспирации, потреби на жените и мажите се почитувани, земени предвид, вреднувани и подеднакво потпомогнати. Тоа значи дека нивните права, одговорности и можности нема да зависат од тоа дали тие се родени како маж или како жена. Таа е заснована на принципите на човековите права и социјалната правда. Јасно е дека родовата еднаквост и зајакнувањето на жените се суштински за упатување кон главната грижа на сиромаштијата и несигурноста и за достигнување на одржлив развој со човекот како центар.“<sup>328</sup>

---

326 EIGE - *Gender Equality Glossary and Thesaurus*. (речник на родови поими)

327 Регионалниот прирачник за превенција и одговор на родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

328 Стратегијата за родова еднаквост 2013-2020г., Службен весник на Република Македонија бр.27/2013

**Родов идентитет** - се однесува на лично разбирање на сопствената родова припадност, што може, но не мора да се совпадне со биолошки определениот пол, односно полово зададената улога на родот. Родовиот идентитет е искуство кое човекот го има за сопственото тело, кое го манифестира преку однесување, облека, говор, гестови итн. Повеќето луѓе се идентификуваат со нивниот биолошки пол, доживувајќи се себеси како маж или жена, но родовиот идентитет на некои луѓе се разликува од полот кој се одредува при раѓање и понекогаш ја надминува бинарната родова поделба, што може да резултира со корекција на телото со хормонски терапии и по хируршки пат за усогласување на половата припадност со родовиот идентитет на личноста.<sup>329</sup>

**Родови норми** - Родовите норми се стандарди и очекувања на кои жените и мажите генерално се прилагодуваат, во опсегот дефиниран од одредено општество, култура и заедница во тој момент.<sup>330</sup>

**Родови обучувачи/чки во одбранбениот систем** – Инструкторите/ките за родова еднаквост се сертифицирани обучувачи/ки за родова еднаквост и извршуваат обука на припадниците на Министерството и Армијата за различни прашања за родовата еднаквост. Инструкторите/ките ја поминаа обуката според програма акредитирана од НАТО, чиешто спроведување беше надгледувано од Нордискиот центар за родот во воените операции (NCGM) во Шведска.<sup>331</sup>

**Родово образование** - Неопходен дел од наставната програма на сите нивоа на образование, што ќе им овозможи на девојчињата и момчињата, жените и мажите да разберат како конструкциите на мажественост и женственост и моделите за доделување општествени улоги – кои ги обликуваат нашите општества - влијаат на нивниот живот, врски, животни избори, патеки за кариера итн.<sup>332</sup>

---

329 EIGE - *Gender Equality Glossary and Thesaurus*. (речник на родови поими)

330 *Ibid.*

331 *Положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан*. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, SEESAC, 2021

332 EIGE - *Gender Equality Glossary and Thesaurus*.

**Родово одговорно буџетирање** - Родово одговорно буџетирање е примена на интегрирањето на родовата перспектива во буџетскиот процес. Тоа подразбира родово заснована процена на буџетот, вклучувајќи ја родовата перспектива на сите нивоа на буџетскиот процес и реструктурирање на приходите и расходите со цел да се напредува кон родова еднаквост.<sup>333</sup>

**Родово одговорна институционална трансформација** - Процес кој има за цел да ја интегрира родовата еднаквост во редовните правила, процедури и практики на институцијата. Успешната примена на родовата перспектива доведува до трансформација на институцијата, што влијае и на организациската култура.<sup>334</sup>

**Родови предрасуди** - упорно одржувани негативни ставови за припадниците или припадничките на одредена општествена група кои не се засноваат на докази или искуство, туку претставуваат неосновано и неаргументирано мислење кое се заснова на генерализација и е отпорно на промени.<sup>335</sup>

**Родова рамноправност** - *gender equality* (анг.) - еднакво учество на лицата од двата пола во сите области од општествениот и приватниот живот, како и обезбедување еднакви можности за остварување на правата и еднаква корист од постигнатите резултати со цел да се обезбеди еднаква положба на лицата од двата пола. Како правен принцип, родовата еднаквост промовира целосно учество на жените и мажите во општеството.<sup>336</sup>

„Родовата рамноправност значи праведност при постапувањето со мажите и со жените, во согласност со нивните лични потреби, праведност особено во врска со правата, придобивките, обврските и можностите. Родовата рамноправност е засегната со унапредување на личната, социјалната, културната, политичката и економската рамноправност за сите.“<sup>337</sup>

---

333 [Council of Europe, 2009](#). За повеќе информации види поглавје бр. 4 Регионалне студии полазног стања

334 EIGE - *Gender Equality Glossary and Thesaurus*

335 Регионалниот прирачник за превенција и одговор на родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

336 *Ibid.*

337 Стратегијата за родова еднаквост 2013-2020г., Службен весник на Република Македонија бр.27/2013

**Родови системи** - Родовите системи се „релативно структурирани односи меѓу мажите и жените, мажественост и женственост, во институционално и вонинституционално опкружување, на ниво на дискурс и на ниво на пракса. Ова структурирање е материјализирано во различни родови улоги, различни родови идентитети и различни родови репрезентации.<sup>338</sup>

**Родови стереотипи** - шематски, поедноставени и тешко променливи ставови и односи кон некоја група, што се карактеризира со нетрпеливост.<sup>339</sup>

**Родови улоги** - збир на карактеристики, однесувања, ставови, активности, норми, обврски и очекувања што општеството ги доделува и бара од лицата во однос на нивниот пол. Родовите правила се усвојуваат во процесот на социјализација, пред сè во семејството, а се пренесуваат и одржуваат преку образованието, медиумите, општествените обичаи, религијата, културата, уметноста итн. Ваквото научено однесување го сочинува родовиот идентитет и ги одредува родовите улоги кои се прифатени во семејството и општеството во одреден временски период и во одредена култура.<sup>340</sup>

**Родово заснована дискриминација** - Родовата или половата дискриминација произлегува од интеракцијата помеѓу половите (како биолошки карактеристики на жените и мажите) и нивните општествено изградени идентитети, атрибути и улоги, како и социјалното и културното определување на биолошките разлики меѓу жените и мажите. Дискриминацијата на жените се однесува на каква било дискриминација, исклучување или ограничување, врз основа на пол или род, што има цел или последица да ја намали или поништи почитта, благосостојбата или придонесот на жените, без оглед на нивниот брачен статус, а врз основа на повреда на принципот на еднаквост на мажите и жените, човековите права и слободи, на политичко, економско, општествено, културно, граѓанско или кое било друго

---

338 Благојевиќ, М. Жените и мажите во Србија1990-2000: интегрирањето на родовата перспектива како цена за хаосот, Белград, 2002

339 Регионалниот прирачник за превенција и одговор на родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

340 EIGE - *Gender Equality Glossary and Thesaurus*. (речник на родови поими)

поле.<sup>341</sup> дискриминацијата може да биде директна или индиректна, извршена намерно или поради незнаење. Во сите свои форми дискриминацијата не е прифатлива и е забранета со закон.<sup>342</sup>

**Советник/чка за родова перспектива** – лице од персоналот кое директно му одговара на командантот/началникот и обезбедува поддршка за да се осигура дека планирањето, извршувањето и евалуацијата правилно ја интегрираат родовата перспектива во военото образование и обука. Ова треба да биде улога со полно работно време која бара соодветно образование, обука и искуство.

**Стратегиско ниво** - ниво на команда на кое граѓаните на една држава или група држави ги одредуваат националните или меѓународните безбедносни цели (регионални, глобални) и ги распределуваат државните ресурси, вклучително и воените ресурси, со цел да се постигнат поставените цели.<sup>343</sup> Тактичко ниво - ниво на команда на кое се планираат и извршуваат активности, битки и ангажмани со цел да се постигнат воени цели доделени на тактички формации или единици.<sup>344</sup>

**Трансформативно учење** - учење преку критичко размислување за сопствените искуства, претпоставки, уверувања, усвоени вредности, чувства и ментални перспективи со цел да се усвојат нови или ревидирани толкувања преку таквото критичко размислување - таквиот пристап кон учењето често се поврзува со учењето на возрасните.<sup>345</sup>

---

341 EIGE – *Gender Equality Glossary and Thesaurus*

342 За повеќе информации за половата дискриминација видете *Регионалниот прирачник за превенција и одговор на родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на Западен Балкан*. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

343 Интегрирање на родовата перспектива во военото образование (PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching Gender in the Military* – Geneva: DCAF and PfPc, 2016) – изменета дефиниција

344 *Ibid.*

345 [scindeks.ceon.rs/Article.aspx?artid=0354-54151902069Y](https://scindeks.ceon.rs/Article.aspx?artid=0354-54151902069Y)

**Внатрешни механизми за жалби** - При отстранување на пречките за целосно учество на жените во вооружените сили, клучен приоритет мора да биде спречувањето на родовата дискриминација, вознемирување, малтретирање и злоупотреба - со други зборови, мора да се осигура дека целиот персонал, мажи и жени, служат во здрава и сигурна средина, во која се почитуваат и поддржуваат нивните човекови права. Ефективните и сигурни механизми за жалби се клучна компонента на таквата средина. Клучните прашања за механизмите за жалби се: Какви видови жалби поднесуваат женскиот и машкиот персонал? Дали сите жалби се испитуваат на фер и ефективен начин? Дали на подносителите на жалби им се обезбедува поддршка и заштита од одмазда? До кој степен е обезбедена доверливоста за подносителите на жалбите? Доколку се случило незаконско дејство, дали се спроведуваат санкции и се прават системски промени? Дали се достапни механизмите за жалби за распоредениот персонал? Како се води евиденцијата на жалбите? Како се врши надзор на самиот механизам за жалби?<sup>346</sup>

**Воено образование** - процес кој се презема со цел да се подобри знаењето на поединците и да се развијат нивните интелектуални и когнитивни способности. Военото образование опфаќа образование, обука и стручно воено образование за потребите на вооружените сили.

---

346 Бастик Меган, Род и механизми за жалби: Прирачник за вооружените сили и институциите на Народниот правобранител (*Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions*) (Женева: DCAF, 2015.)



## КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

Акционен план за за родован еднаквост (*Action Plan for the Promotion of Gender Equality*. Decision No. MC.DEC/14/04.7. OSCE: Sofia, 2004. Достапно на: [www.osce.org/files/f/documents/7/d/23295.pdf](http://www.osce.org/files/f/documents/7/d/23295.pdf)

Акционен план за имплементација на Резолуцијата 1325 Жени, мир и безбедност во Босна и Херцеговина за периодот 2018-2022 година (Акциони план za implementaciju UNSCR 1325 Žene, mir i sigurnostu Bosni i Hercegovini za period 2018-2022)  
Достапно на: [www.peacewomen.org/sites/default/files/180718\\_Prijedlog-AP-UNSCR-1325\\_2018-2022-u-BiH.pdf](http://www.peacewomen.org/sites/default/files/180718_Prijedlog-AP-UNSCR-1325_2018-2022-u-BiH.pdf)

Акционен план за спроведување на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на Обединетите нации Жени, мир, безбедност во Црна Гора (2017-2018) и (2019-2020), (Акциони план za primjenu Rezolucije 1325 Savjeta Bezbjednosti Ujedinjnih nacija Žene, mir, bezbjednost u Crnoj Gori (2017-2018) i (2019-2020),  
Достапно на: [www.gov.me/dokumenta/cac99749-4aaf-497f-a012-f393ef6eb5a0](http://www.gov.me/dokumenta/cac99749-4aaf-497f-a012-f393ef6eb5a0)

Атанасова-Крастева Н. *Gender Equality Education in the European Military Universities*, European Initiative for the Exchange of the Military Young Officers. Vasil Levski National Military University, Veliko Tarnovo: 2019 (Образование за родова еднаквост на европските воени универзитети, Образование за родова еднаквост на Европските воени универзитети, Европска иницијатива за размена на млади воени офицери)  
Достапно на: [www.emilyo.eu/sites/default/files/Gell%20LoD%201-7/BG%20NDU%202019%2005%2020%20ARTICLE%20Atanasova%20Gender%20Education.pdf](http://www.emilyo.eu/sites/default/files/Gell%20LoD%201-7/BG%20NDU%202019%2005%2020%20ARTICLE%20Atanasova%20Gender%20Education.pdf)

Bastick M. (Бастик М.) *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions*. DCAF: Geneva, 2016 (Род и механизми за жалби: прирачник за вооружените сили и институциите на народниот правобранител)  
Достапно на: [www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF-Handbook-Gender-and-Complaints-Mechanisms\\_Bosnian\\_0.pdf](http://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF-Handbook-Gender-and-Complaints-Mechanisms_Bosnian_0.pdf)

Bastick M. (Бастик М.) *Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces*. DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR: Geneva, 2014 (Интегрирање на родова перспектива во внатрешниот надзор во вооружените сили)  
Достапно на: [www.osce.org/files/f/documents/0/6/118325.pdf](http://www.osce.org/files/f/documents/0/6/118325.pdf)

Божанић Д, Илеш М, Бранковић Ђундић М. *Ка родно одговорном програмском буџету – приручник за увођење родног буџетирања у програмску структуру буџета*. Покраински секретаријат за економија, вработување и родова еднаквост: Нови Сад, 2015  
Достапно на: [www.skgo.org/storage/app/media/uploaded-files/ka-rodno-odgovornom-programskom-budzetu.pdf](http://www.skgo.org/storage/app/media/uploaded-files/ka-rodno-odgovornom-programskom-budzetu.pdf)

Burri S, Prechal S. (Бури С, Причал С.) *EU Gender Equality Law*, European Communities, 2008. (Закон за родова еднаквост во ЕУ)  
Достапно на: [EU Gender Equality Law - European Commission 2008.pdf](http://EU%20Gender%20Equality%20Law%20-%20European%20Commission%202008.pdf)

Canadian Defence Academy. *Generic Officer Professional Military Education – Reference Curriculum*. Kingston, 2011 (update 2018)  
Достапно на: [www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_123844.htm](http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_123844.htm)

Canadian Defence Academy. *Non-Commissioned Officer Professional Military Education – Reference Curriculum*. Kingston, 2013  
Достапно на: [www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_118000.htm](http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_118000.htm)

CWINF Guidance for NATO gender mainstreaming. (Упатство за вклучување на родовата перспектива на НАТО)  
Достапно на: [www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/SBD-cwinf-guidance.pdf](http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/SBD-cwinf-guidance.pdf)

DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. “Defence and Gender”, in *Gender and Security Toolkit* (Одбрана и род, во Пакет со алатки за родови и безбедност). DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women: Geneva, 2019  
Достапно на: [www.seesac.org/Translated-Publications](http://www.seesac.org/Translated-Publications)

Ekvall A. (Еквал А.) *Norms on Gender Equality and Violent Conflict, E-International Relations*. (Норми за родова еднаквост и насилен конфликт. Е-меѓународни односи), 2013

Достапно на: [www.e-ir.info/2013/06/10/norms-on-gender-equality-and-violent-conflict](http://www.e-ir.info/2013/06/10/norms-on-gender-equality-and-violent-conflict)

European Initiative for the Exchange of Military Young Officers. (Европска иницијатива за размена на воени млади офицери).

Достапно на: [www.emilyo.eu](http://www.emilyo.eu)

EU Gender Action Plan III. *An ambitious agenda for gender equality and women's empowerment in EU external action*. European Union: Brussels, 2020

Достапно на: [international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2021-01/join-2020-17-final\\_en.pdf](http://international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2021-01/join-2020-17-final_en.pdf)

European Union External Action. "ESDC network". (Европска служба за надворешно дејствување. „Мрежа за ЕСДЦ“)

Достапно на: [eeas.europa.eu/archives/docs/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/pdf/handbook/handbook\\_csdp\\_2\\_aufage-revised.pdf](http://eeas.europa.eu/archives/docs/csdp/structures-instruments-agencies/european-security-defence-college/pdf/handbook/handbook_csdp_2_aufage-revised.pdf)

European Union. *Consolidated version of the Treaty on European Union*. Official Journal of the European Union, 26<sup>th</sup> October 2012, EU Doc. C 326/01

Достапно на: [eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:FULL:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:FULL:EN:PDF)

*Gender Equality Glossary and Thesaurus*. (Речник на родови поими). European Institute for Gender Equality (EIGE)

Достапно на: [eige.europa.eu/thesaurus?lang=sr](http://eige.europa.eu/thesaurus?lang=sr)

Gender Equality Policy, UN OHCHR, 2011 (Политика за родова еднаквост)

Достапно на: [www2.ohchr.org/english/issues/women/docs/genderequalitypolicy\\_september2011.pdf](http://www2.ohchr.org/english/issues/women/docs/genderequalitypolicy_september2011.pdf)

Gender Equality Strategy 2020-2025 (Стратегија за родова еднаквост 2020-2025). European Union, 2022

Достапно на: [ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

*Gender forward looking strategy* 2014–2018. (Стратегија за родова иднина 2014–2018). DPKO/DFS. United Nations: New York, 2014.  
Достапно на: [peacekeeping.un.org/sites/default/files/dpko-dfs-gender-strategy.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/dpko-dfs-gender-strategy.pdf)

Гуа Г. (Гија, Г.) *The Importance of Gender in ESDP. European Security Review*, N34, January 2007  
Достапно на: [www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/dv/170/170707/170707isisgender\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/170/170707/170707isisgender_en.pdf)

Хаџиахметовић А, Ђурић-Кузмановић Т, Клатзер Е, Ристеска М. *Родно одговорно буџетирање – Уџбеник за универзитете*. (Родово одговорно буџетирање - книга за универзитетите) Сарајево, 2013  
Достапно на: [eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2010/GRB%20Textbook\\_BHS.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2010/GRB%20Textbook_BHS.pdf)

Handbook - European External Action Service  
Достапно на: [www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/19-03241%20CSDP%20Buch\\_WEB.pdf](https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/19-03241%20CSDP%20Buch_WEB.pdf)

*Human Rights of Armed Forces Personnel – Compendium of Standards, Good Practices and Recommendations. OSCE/ODIHR, DCAF: Geneva 2021.*  
Достапно на: [www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/HR\\_ArmedForces\\_Compendium.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/HR_ArmedForces_Compendium.pdf)

Kleppe T T.( Клепе Т Т.) *Gender Training for Security Sector Personnel – good practices and lessons learned*. Gender and Security Sector Reform Toolkit. Eds. Megan Bastick and Kristin Valasek. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW, 2008 (Родова обука за персоналот во безбедносниот сектор – Добри и лоши практики, Прирачник за реформа на родот и безбедносниот сектор)  
Достапно на: [www.osce.org/files/f/documents/8/4/30736.pdf](http://www.osce.org/files/f/documents/8/4/30736.pdf)

Kirby P, Shepherd L J. (Кирби П, Шепард Л Ј.) *Reintroducing women, peace and security*. *International Affairs*, 92: 2 (2016) 249–254  
Достапно на: [Reintroducing women, peace and security \(peacewomen.org\)](http://Reintroducing%20women,%20peace%20and%20security%20(peacewomen.org))

Myrtilinen H, Shepherd L J, Wright H. (Мирттинен Х, Шефед Л Џ, Рајт Х.) *Спроведување на агендата Жени, мир и безбедност во регионот на ОБСЕ*. ОБСЕ и Центар за жени, мир и безбедност на Лондонската школа за економија и политички науки (Имплементација на агендата на жени, мир и безбедност во регионот на ОБСЕ)  
Достапно на: [www.osce.org/files/f/documents/7/0/471363.pdf](http://www.osce.org/files/f/documents/7/0/471363.pdf)

Национален [акционен план](#) за спроведување на Резолуцијата 1325 во Република Србија (Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији 2017-2020)  
Достапно на: [www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/Policy-Brief-A-SSG-Approach-to-WPS.pdf](http://www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/Policy-Brief-A-SSG-Approach-to-WPS.pdf)

NATO Committee on gender perspectives, Handbook for delegates, Version 2010, 7;  
NATO Topic, Women, Peace, Security. (Комитет на НАТО за родови перспективи, Прирачник за делегати)  
Достапно на: [www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_91091.htm](http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm)

NATO/EAPC *policy for the implementation of UNSCR 1325 on women, peace and security and related resolutions*. NATO: 2014 (Политика на НАТО/ЕАПЦ за спроведување на Резолуцијата 1325 за жени, мир и безбедност и сродните резолуции)  
Достапно на: [www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_109830.htm?selectedLocale=en](http://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm?selectedLocale=en)

NATO/EAPC. *Women, Peace and Security, Policy and Action Plan, 2018*. (НАТО/ЕАПС. Жени, мир и безбедност, политика и акционен план)

Достапно на: [www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2018\\_09/180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf](http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf)

NATO *Bi-Strategic Command Directive 40-1* (НАТО Би-стратешка командна директива 40-1), Рев.2 (2017);

Достапно на: [www.nato.int/issues/women\\_nato/2017/Bi-SCD\\_40-1\\_2Rev.pdf](http://www.nato.int/issues/women_nato/2017/Bi-SCD_40-1_2Rev.pdf)

Новаковић И, Перкучин Ј. *Од глобалне стратегије за спољњу и безбедносну политику ЕУ ка ЗБОП са великим О*. ISAC & Friedrich Ebert Stiftung: Београд, 2017.

Достапно на: [www.isac-fund.org/wp-content/uploads/2017/11/Od-Globalne-strategije-za-ZSBP-EU-ka-ZBOP-sa-velikim-O.pdf](http://www.isac-fund.org/wp-content/uploads/2017/11/Od-Globalne-strategije-za-ZSBP-EU-ka-ZBOP-sa-velikim-O.pdf)

O'Reilly M. (O'Рajли М.) *Inclusive Security and Peaceful Societies: Exploring the Evidence*. PRISM, 2016, Vol.6, No1 (Инклузивна безбедност и мирни општества: Истражување на доказите)

Достапно на: [www.inclusivesecurity.org/publication/inclusive-security-and-peaceful-societies-exploring-the-evidence](http://www.inclusivesecurity.org/publication/inclusive-security-and-peaceful-societies-exploring-the-evidence)

*Положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан*. ед. Балон Б., SEESAC: 2014

Достапно на: [www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/The-Position-of-Women-in-the-Armed-Forces-in-the-Western-Balkans-MK.pdf](http://www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/The-Position-of-Women-in-the-Armed-Forces-in-the-Western-Balkans-MK.pdf)

*Положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан*. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, SEESAC, 2021

Достапно на: [www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/Position-of-Women-in-the-Armed-Forces-MKD.pdf](http://www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/Position-of-Women-in-the-Armed-Forces-MKD.pdf)

Политика за родова еднаквост во Министерството за одбрана на БиХ и вооружените сили на БиХ, октомври 2019 година

Достапно на: [www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_132726.htm](http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_132726.htm)

PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching gender in the Military*. Geneva, DCAF and PfPC, 2016

*Интеграција родне перспективе у војно образовање*. (Прирачник за предавање на темата род во војската - достапен е превод на македонски јазик)

Достапно на: [www.seesac.org/f/docs/Translated-Publications/TGM\\_Hbook\\_SRB\\_WEB.pdf](http://www.seesac.org/f/docs/Translated-Publications/TGM_Hbook_SRB_WEB.pdf)

*Регионален прирачник за спречување и реагирање на родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на земјите од Западен Балкан*. SEESAC: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021

Достапен на: [www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/UNDP---Gender-Equality-in-the-Military---Handbook-MKD.pdf](http://www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/UNDP---Gender-Equality-in-the-Military---Handbook-MKD.pdf)

Senden, L., Timmer, A., *Gender equality law in Europe : how are EU rules transposed into national law in 2018?* European Commission - Directorate-General for Justice and Consumers. Publications Office, 2019

Достапен на: [op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9b101483-3a44-11e9-8d04-01aa75ed71a1](http://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9b101483-3a44-11e9-8d04-01aa75ed71a1)

SSR Backgrounder, *Gender Equality and Security Sector Reform - Mainstreaming gender equality in security provision, management and oversight*, DCAF, Geneva, 2016

Достапно на: [DCAF\\_BG\\_5\\_Gender Equality and SSR.11.15.pdf](http://DCAF_BG_5_Gender_Equality_and_SSR.11.15.pdf)  
[www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/Policy-Brief-A-SSG-Approach-to-WPS.pdf](http://www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/Policy-Brief-A-SSG-Approach-to-WPS.pdf)

*Third OSCE Gender Equality Review Conference* (Трета Конференција за преглед на родовата еднаквост на ОБСЕ)

Достапно на: [www.osce.org/chairmanship/467145](http://www.osce.org/chairmanship/467145)

Timmer A, Senden L. *Gender Equality Law in Europe – How are EU rules transposed into national law in 2018?*, Publications Office of the European Union: Luxembourg, 2019

Достапно на: [op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9b101483-3a44-11e9-8d04-01aa75ed71a1](http://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9b101483-3a44-11e9-8d04-01aa75ed71a1)

*Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028*. DPKO: New York, 2018

Достапно на: [peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf)

*UN Core Pre-Deployment Training Materials*. DPKO: New York, 2017

Достапно на: [research.un.org/revisedcptm2017](https://research.un.org/revisedcptm2017)

Заедничка безбедносна и одбранбена политика на ЕУ,

Достапно на: [www.eeas.europa.eu/eeas/common-foreign-and-security-policy-cfsp-common-security-and-defence-policy-csdp-western\\_en](https://www.eeas.europa.eu/eeas/common-foreign-and-security-policy-cfsp-common-security-and-defence-policy-csdp-western_en)

Жени, мир, безбедност, Република Северна Македонија

Достапно на: [www.globalwps.org/data/MKD/files/2020-2025.pdf](https://www.globalwps.org/data/MKD/files/2020-2025.pdf)  
[www.nato.int/nato\\_static/assets/pdf/pdf\\_2009\\_09/20090924\\_Bi-SC\\_DIRECTIVE\\_40-1.pdf](https://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_2009_09/20090924_Bi-SC_DIRECTIVE_40-1.pdf)

**Издавач:**

UNDP SEESAC

**За издавачаот:**

Бојана Балон

**Уредничка:**

Бојана Балон

**Превод:**

Игор Стефаноски

**Дизајн и прелом:**

Иван Кулафиќ

**Печати:**

Биграф Плус, Белград

**Тираж:**

50 копии

**Место и година на издавање:**

Белград, 2022

**ISBN-978-86-7728-360-5**

CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

305-055:355.233(497-15)

**ИНТЕГРАЦИЈА на родова перспектива во военото образование  
и обуки на одбранбените системи во земјите од Западен Балкан**  
: студија за почетна состојба / [уредничка Бојана Балон]. - Белград :  
UNDP SEESAC, 2022 (Белград : Биграф плус). - 328 стр. : илустр. ; 21 cm

Кор. насл. - Тираж 50. - Напомене и библиографске референце уз  
текст. - Библиографија: стр. 321-327.

ISBN 978-86-7728-360-5

а) Родна равноправност -- Војно образование -- Западни Балкан

COBISS.SR-ID 80556809

Финансиран од:



Norwegian Ministry  
of Foreign Affairs



MINISTRY  
OF FOREIGN  
AND EUROPEAN AFFAIRS  
OF THE SLOVAK REPUBLIC