

СПРЕЧИ И РЕАГИРАЈ

Регионален прирачник

За спречување и одговор на родово базирана
дискриминација, сексуално вознемирување
и злоупотреба во Министерствата за одбрана
и вооружените сили на државите од Западен Балкан

Регионален прирачник

За спречување и одговор на родово базирана
дискриминација, сексуално вознемирување
и злоупотреба во Министерствата за одбрана
и вооружените сили на државите од Западен Балкан

Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021 година



GENDER
EQUALITY
IN THE
MILITARY

АВТОРСКИОТ ТИМ

Забелешка: Со цел подобро да се разберат апстрактните поими поврзани со одредени појавни форми на дискриминација, во Прирачникот се наведени бројни примери на родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба. Овие примери се фиктивни и секоја можна сличност со вистински случаи на дискриминација е случајна и ненамерна. Примерите за добра пракса ги опишуваат постигнувањата и успехите на министерствата за одбрана на земјите-партнери во регионалниот проект „Јакнење на регионалната соработка во вклучувањето на родовата перспектива во реформата на секторот на безбедноста во земјите од Западен Балкан“ во воспоставувањето и развивањето механизми и практики насочени кон спречување на родова заснована дискриминација. Прегледот на регулативата, примерите на добра пракса, организацијата и начинот на работа на органите на државната управа и статистичките податоци се однесуваат на периодот заклучно со ноември 2020 година. Сите информации беа обезбедени од страна на членовите на регионалната работна група, кои беа назначени од нивното Министерство за одбрана.

Регионалниот прирачник за спречување на родово заснована дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во Министерствата за одбрана и вооружените сили на земјите од Западен Балкан беше изготвен од страна на членовите на регионалната работна група кои беа именувани од Министерствата за одбрана на Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија, со поддршка од екипата на SEESAC.

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

Министерство за одбрана на Босна и Херцеговина

Бригаден генерал Мирсад Ахмиќ, генерален инспектор
во Министерството за одбрана на БиХ;

Мајор Енида Рамиќ, инспекторка во Канцеларијата на генералниот
инспектор во Министерството за одбрана на БиХ;

Полковник Јосип Филиповиќ, инспектор во Канцеларијата на
генералниот инспектор на Министерството за одбрана на БиХ;

Г-ѓа Жељка Благовчанин, виш стручен соработник
за мотивација и задоволство од работата.

Министерство за одбрана на Црна Гора

Г-ѓа Наташа Мијановиќ, шефица на Отсекот за планирање
на човечките ресурси во Директоратот за човечки ресурси на МО на ЦГ
Капетанка Тања Катник, советничка на началникот
на Генералштабот за родови прашања, Војска на Црна Гора

Министерство за одбрана на Република Северна Македонија

Потполковничка Антониела Станковска-Будимир,
советничка за буџет и финансии во С-СВБиР во Министерство за одбрана,
Потполковник Орданче Тодоров, командант на АП Кривопаланок, Армија на Република
Северна Македонија

Министерство за одбрана на Република Србија

Потполковник Дамир Јеина
Воен службеник Младен Дубовина

Проф. Д-р Невена Петрушиќ обезбеди стручна поддршка во изготвувањето на прирачникот.

Публикацијата Регионален прирачник за спречување на родово заснована дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во Министерствата за одбрана и вооружените сили на земјите од Западен Балкан беше изготвена со финансиска поддршка од Владите на Норвешка и Словачката Република, како поддршка на проектот „Зајакнување на регионалната соработка за интегрирање на родовата рамноправност во реформата на безбедносниот сектор на Западниот Балкан“.

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

За дополнителни информации можете да стапите во контакт со:

Бојана Балон
Раководителот на проектот на SEESAC
Булевар Зоран Ѓинѓиќ 64, 11000 Белград, Србија
Тел.: +381 11 415 5300 Факс: +381 11 415 5359

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

www.seesac.org

Превод: Игор Стефаноски
Дизајн и распоред: Иван Ѓулафић
Испечатил: Сисего, Белград
Тираж: 100 копии

САДРЖАЈ

Предговор	1
Акроними и кратенки	3
Поимник	4
Вовед	9

1 Рамноправност и недискриминација - основни поими 13

1.1.	Општи напомени	13
1.2.	Еднаквост – модели, концепти и поими	14
1.3.	Родова рамноправност	17
1.3.1.	Определување на поимот	17
1.3.2.	Важноста на родовата рамноправност за поединците/ поединките и општеството	19
1.3.3.	Важност на родовата рамноправност во вооружените сили	21
1.4.	Еднаквост и недискриминација	25
1.5.	Дискриминацијата како општествена појава	25
1.5.1.	Причини за дискриминација	26
1.5.2.	Структурна, институционална и индивидуална дискриминација	30
1.6.	Правен поим и елементи на дискриминацијата	32
1.6.1.	Нееднаков третман	33
1.6.2.	Личното својство како основа за дискриминација	34
1.7.	Форми и видови на дискриминација	35
1.7.1.	Директна (непосредна) дискриминација	35
1.7.2.	Индириктна (посредна) дискриминација	36
1.7.3.	Посебни форми на дискриминација	38
1.7.4.	Родово базирана дискриминација	41
1.7.4.1.	Основи на родово базирана дискриминација	41
1.7.4.2.	Форми на родово базирана дискриминација	43
1.7.4.3.	Сексуално вознемирување и сексуална злоупотреба	45
1.7.4.4.	Мобинг	48
1.7.4.5.	Повеќекратна дискриминација	49
1.8.	Утврдување на дискриминација	51

2

Правна и институционална рамка за родова рамноправност и политики на еднакви можности 57

2.1.	Општи напомени	57
2.2.	Политика за родова рамноправност и еднакви можности	58
2.2.1.	Пристапи за постигнување на родова рамноправност	58
2.2.2.	Системско воведување на родовата перспектива	60
2.2.3.	Посебните мерки како инструмент за политиката на еднакви можности	63
2.3.	Меѓународна правна рамка за заштита од родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба	66
2.3.1.	Меѓународни правни документи под покровителство на Обединетите нации	66
2.3.1.1.	Меѓународни договори под покровителство на Обединетите нации	66
2.3.1.2.	Други правни документи под покровителство на Обединетите нации	69
2.3.1.3.	Релевантни резолуции на Советот за безбедност на Обединетите нации	71
2.3.2.	Меѓународни правни документи под покровителство на Советот на Европа	74
2.3.2.1.	Меѓународни договори под покровителство на Советот на Европа	74
2.3.2.2.	Други меѓународни правни документи под покровителство на Советот на Европа	76
2.4.	Право на Европската Унија	77
2.4.1.	Примарно и секундарно законодавство	77
2.4.2.	Други релевантни правни документи на Европската Унија	79
2.5.	Правна и стратедиска рамка за заштита од родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во државите на Западен Балкан	80
2.5.1.	Правна рамка	80
2.5.1.1.	Општи прописи за антидискриминација	80
2.5.1.2.	Одредби за забрана на дискриминација во законите за армијата на државите од Западен Балкан	81
2.5.2.	Стратедиска рамка за родова рамноправност	83
2.6.	Институционална рамка на родовата рамноправност	96
2.6.1.	Институционални механизми за родова рамноправност	96
2.6.2.	Институционални механизми за следење на спроведувањето на акциските планови за примена на РСБОН 1325	100

3	Превенција на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба	111
----------	--	------------

4	Заштита од родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба	120
----------	---	------------

4.1.	Заштита пред меѓународните тела	120
4.1.1.	Заштита пред договорните тела воспоставени со конвенциите на Обединетите нации	120
4.1.2.	Заштита пред Европскиот суд за човекови права	125
4.1.3.	Заштита пред Судот на правдата на Европската Унија	128
4.2.	Заштита пред институциите на државите од Западен Балкан	130
4.2.1.	Заштита пред независни институции за заштита на човековите права	130
4.2.2.	Судска заштита	139
4.3.	Интерна заштита во рамките на системот за одбрана	143
4.3.1.	Интерен механизам за заштита во системот за одбрана на Босна и Херцеговина	143
4.3.2.	Интерен механизам за заштита во системот за одбрана на Црна Гора	148
4.3.3.	Интерни механизми за заштита во системот за одбрана на Република Северна Македонија	150
4.3.4.	Интерни механизми за заштита во системот за одбрана на Република Србија	153
4.4.	Примена на посредување (медијација) во рамките на интерната заштита	158

5	Следење и анализа на состојбата	164
----------	--	------------

5.1.	Систем за известување во Министерството за одбрана и Вооружените сили на Босна и Херцеговина	165
5.2.	Систем за известување во Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора	167
5.3.	Систем за известување во Министерството за одбрана на Република Северна Македонија	168
5.4.	Систем за известување во Министерството за одбрана и Војската на Србија	170

	Поговор	173
	Користена литература	175
	Поширока литература	179

ПРЕДГОВОР

Центарот за контрола на мало и лесно оружје во Источна и Југоисточна Европа (SEESAC), Програмата за развој на Обединетите нации (UNDP) и Регионалниот совет за соработка (RCC), од 2002 година ги поддржуваат напорите за зајакнување на капацитетите на националните и регионалните актери за контрола и намалување на ширењето и злоупотребата на малото и лесно оружје со цел да се зголеми стабилноста, безбедноста и развојот во Источна и Југоисточна Европа. Важен сегмент од работата е зајакнувањето на регионалната соработка во областа на вклучувањето на родовата перспектива во секторот на одбраната и зајакнувањето на капацитетот на министерствата за одбрана и вооружените сили за спроведување на родово одговорни политики. Оваа цел се постигнува преку соработка на UNDP SEESAC со министерствата за одбрана од Западен Балкан: на Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Србија и Северна Македонија, со финансиска поддршка на Министерството за надворешни работи на Кралството Норвешка и Министерството за надворешни и европски работи на Словачката Република.

Една од формите на регионална соработка насочена кон вклучувањето на родовата перспектива во политиките и праксата на системот за одбрана е подготовката на Прирачник за спречување на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на државите од Западен Балкан (во понатамошниот текст - Прирачник). Прирачникот е резултат на тимската работа на регионалната работна група составена од назначени претставници/-чки на министерствата за одбрана на Босна и Херцеговина, Црна Гора, Република Северна Македонија и Република Србија, со стручна и административна поддршка на Канцеларијата на UNDP SEESAC. Прирачникот е замислен како заеднички ресурс и претставува израз на заложбата на министерствата за одбрана со проактивна работа да осигурат почитување на принципот на родова рамноправност, еднакви можности и недискриминација.

Се надеваме дека Прирачникот ќе придонесе за зголемување на видливоста на родовата дискриминација, сексуалното вознемирување и злоупотреба за борбата против дискриминацијата да биде поефикасна. Исто така, Прирачникот е наменет за зголемување на родовата свест и унапредување на родовите компетенции на сите вработени во системите за одбрана, што претставува основен предуслов за ефикасно спречување и борба против родово базираната дискриминација и создавање на безбедно и пријателско работно опкружување во кое човечкото достоинство и интегритет се почитуваат и ценат како највисоки заеднички вредности.

Авторскиот тим

АКРОНИМИ И КРАТЕНКИ

АП

Акциски план

АЦИМСИ

Асоцијација на центри за интердисциплинарни и мултидисциплинарни студии и истражувања

ВНМАС

Центар за отстранување мини (Bosnia and Herzegovina Mine Action Centre)

CEDAW

Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW)

ЦЛ

Граѓански лица

СМ/Rec

Препорака на Комитетот на министри на Советот на Европа (Committee of Ministers Recommendation – CM/Rec)

DCAF

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

ЕК

Европска комисија

ЕУ

Европска Унија

EIGE

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

ЕСЧП

Европски суд за човекови права

GAD

Род и развој (Gender and Development)

GAP

Акциски план за родова еднаквост (Гендер акциони план – Босна и Херцеговина)

GENAD

Родов советник / советничка (Gender Adviser)

ГШ

Генералштаб

КЕМ

Комисија за еднакви можности

МВОР

Политика за мир, безбедност и одбрана

МО

Министерство за одбрана

НАП

Национален акциски план

НАТО/NATO

Северноатлантски воен сојуз (North Atlantic Treaty Organization)

NCGM

Нордски центар за род во воените операции (Nordic Center for Gender in Military Operations)

НГШ

Началник на ГШ

НСРР

Национална стратегија за родова рамноправност

НВО

Невладина организација

ОБСЕ / OSCE

Организација за безбедност и соработка во Европа / Organisation for Security and Cooperation in Europe

ВС

Вооружени сили

ПАПРР

План на активности за постигнување на родова еднаквост - Црна Гора

ПВЛ

Професионални воени лица

РС

Република Србија

РСБОН

Резолуција на Советот за безбедност на Обединетите нации

СЕ

Совет на Европа

SHAPE

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

SIPA

Државна агенција за истраги и заштита (State Investigation and Protection Agency – Босна и Херцеговина)

СРЕ

Стратегија за родова еднаквост – Република Северна Македонија

ОН

Обединетите Нации

UNDP SEESAC

Програма за развој на Обединетите нации/ Центар за контрола на мало и лесно оружје во Југоисточна и Источна Европа (United Nations Development Programme/South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons)

УС

Уставен суд

ВС

Војска на Србија

ВЦГ

Војска на Црна Гора

ЗЕМ

Закон за еднакви можности

ЗЗД

Закон за заштита од дискриминација

ЗСЗД

Закон за спречување и заштита од дискриминација - Република Северна Македонија

ЖИР/WAD

Жени и развој (Women and Development)

ЖВР/ WID

Жени во развој (Women in Development)

ЖМБ

Жени, мир и безбедност

ПОИМНИК

ДИСКРИМИНАЦИЈА - секое неоправдано правење разлика или нееднакво постапување, односно непостапување, во однос на лица или групи, како и на членови на нивните семејства или нивни блиски лица, на отворен или прикриен начин, што се заснова на нивно лично својство.

ВКЛУЧУВАЊЕ НА РОДОВАТА ПЕРСПЕКТИВА - gender mainstreaming (анг.) - израз што означува стратегија за воведување на родовата рамноправност во планирањето, развојот, спроведувањето, надзорот и евалуацијата на јавните политики, законите, програмите и мерките; јавните политики се креираат на начин на кој ги одразуваат потребите, приоритетите и специфичната положба на жените и мажите, вклучително и жените и мажите од ранливите социјални групи, и се разгледуваат ефектите на овие политики врз положбата на жените и мажите, со рамноправно учество на жените и мажите во овие процеси. Воведувањето на родовата рамноправност во јавните политики има за цел постигнување на родова рамноправност во сите области на општествениот и приватниот живот. Стратегијата за „gender mainstreaming“ се преведува различно: „системско воведување на родовата перспектива“, „воведување на родовата рамноправност во главните текови“, „родово освестена политика“, „орудување на јавните политики“, „орудување“, „родово вклучување“, „вклучување на родовата перспектива“ и др.

ЛГБТ, ЛГБТ+ - акроним добиен од називите лезбејка, геј маж, бисексуалец, трансродово лице (lesbian, gay, bisexual, transgender - анг.) со кои се означуваат лица со различна сексуална ориентација и родов идентитет, вклучително и лица кои не прифаќаат дека постојат само два пола, односно само два рода. ЛГБТ+ означува дека постојат сè поголем број родови идентитети и ориентации кои воедно претставуваат отстапување од традиционалната бинарна поделба на два пола, машки и женски.

ЛИЧНО СВОЈСТВО – лично обележје на една личност кое го одредува нејзиниот физички, психолошки, духовен, економски или општествен идентитет. Во лични својства спаѓаат различни обележја по кои луѓето се разликуваат, како што се раса, националност, државјанство, јазик, пол, родов идентитет, попреченост, верски или политички убедувања, сексуална ориентација, здравствена состојба, брачен и семеен статус и многу други лични својства. Во контекст на дискриминацијата, личното својство претставува основа за дискриминација. Забрането е да се врши дискриминација на лица и групи на лица врз основа на какво било нивно лично својство, како вистинско така и она за кое се претпоставува дека постои.

МАРГИНАЛИЗАЦИЈА - значи исклучување на припадници/припаднички на одредени групи од општеството, односно нивно „туркање“ на маргините на општеството, со што им се отежнува пристапот до добра и услуги и остварување на нивните права.

МОБИНГ – злоставување на работа кое опфаќа активно или пасивно однесување кон вработен/а или група вработени кое се повторува и има за цел повреда на човековото достоинство, углед, како и личен и професионален интегритет, со што се предизвикува страв и се создава понижувачко и навредливо работно опкружување. Мобингот е облик на психичко и/или физичко насилство кое доведува до тоа лицето да се изолира и да ја напушти работата заради систематски и континуиран притисок. Мобинг може да врши работодавец - физичко лице или одговорното лице во работодавец - правно лице, како и вработен/а или група вработени. За разлика од дискриминацијата, која секогаш е поврзана со некое лично својство, мобингот може да се заснова на лична нетрпеливост или на професионални цели за чие постигнување на се бираат средства. Мобингот може, но не мора да има врска со родово заснованата дискриминација.

НЕГАТИВНИ ПРЕДРАСУДИ - упорно одржувани негативни ставови за припадниците на одредена општествена група, кои не се засноваат на познавања и сериозно размислување, туку претставуваат неосновано и неаргументирано мислење.

ДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА - ставање на лица или групи на лица, заради некое нивно лично својство, во понеповолна положба, со дело, дејство или пропуст, во однос на други лица во иста или слична ситуација.

ПОЛ - збор со кој се означуваат биолошките разлики помеѓу мажите и жените; жените се носители на хромозомскиот пар XX, а мажите на XY и имаат различни улоги во процесот на репродукција; овие разлики помеѓу машките и женските лица, кои се универзални, очигледни и, по правило, непроменливи, постојат во секое време и во сите општества, без оглед на условите за живот, социјалниот статус, етничкото или расното потекло.

ПОСЕБНИ (АФИРМАТИВНИ) МЕРКИ - законски и други мерки кои се преземаат во корист на општествените групи кои фактички се наоѓаат во нееднаква положба во однос на останатите граѓани, со цел да постигнат целосна (супстантивна) еднаквост. Со посебните мерки, кои се од привремена природа, се коригираат последиците од долгогодишната системска дискриминација и се забрзува процесот на остварување на суштинска рамноправност. Затоа, посебните мерки не претставуваат дискриминација.

РАНЛИВИ ГРУПИ - општествени групи на кои, поради специфичните разлики во однос на општата популација, им е потребна дополнителна поддршка со цел нејзините припадници рамноправно да се вклучат во животните текови на заедницата; поради својата општествена положба, ранливите групи се изложени на поголем ризик од дискриминација (на пример: деца, лица со попреченост, постари лица, ЛГБТ+ и т.н.).

РОД - значи општествено определени улоги, однесувања, активности и карактеристики, кои даденото општество ги смета за соодветни за жените и мажите. Ставовите и однесувањата што едно општество ги пропишува за жените и мажите се учат и се менуваат. Поимот „род“ често се поистоветува со поимот „пол“. Треба да се напомене дека овие два поима не се синонимни, бидејќи полот е биолошки условен и, по правило, непроменлив, за разлика од родот, што има широк спектар на варијации во рамките на и помеѓу различните култури.

РДОВА АНАЛИЗА - утврдување на разликите во условите, потребите, застапеноста, пристапот до ресурси, контролата на средствата, моќта за одлучување и сл., меѓу мажите и жените, врз основа на родовите улоги кои им се припишани.

РДОВ ИДЕНТИТЕТ - се однесува на личното сфаќање на сопствениот род, што може и не мора да се совпаѓа со полот, односно со полово зададената родова улога; родовиот идентитет е доживувањето кое една личност го има за сопственото тело, што вклучува и можност за корекција и промена на телото по хормонски или хируршки пат, но исто така и сопственото родово определување да го изразува со однесувањето, облекувањето, говорот, гестикацијата, и т.н. Најголемиот број луѓе родово се определуваат во согласност со својот биолошки пол, доживувајќи се себе си како маж, односно како жена, но родовиот идентитет кај некои луѓе се разликува од полот одреден при раѓањето и понекогаш ја надминува бинарната поделба на полот.

РДОВО ИЗРАЗУВАЊЕ - начинот на кој една личност го изразува својот родов идентитет преку облекувањето, однесувањето, изгледот, говорот, невербалната комуникација и сл. Секоја личност се изразува родово на одреден начин бидејќи тоа е нераскинлив дел од идентитетот на секоја индивидуа.

РОДОВА ЕДНАКВОСТ - gender equity (анг.) - праведен третман на жените и мажите, во согласност со нивните потреби и со принципот на еднаквост на сите луѓе. За третманот да биде еднаков, треба да се земат предвид околностите што довеле до различен третман на жените и мажите. Родовата рамноправност е целта што треба да се постигне преку родовата еднаквост.

РОДОВА ПЕРСПЕКТИВА - почитување на родовите разлики во планирањето, подготовката и спроведувањето на јавните политики.

РОДОВА РАМНОПРАВНОСТ - gender equality (анг.) - рамноправно учество на двата пола во сите области на општествениот и приватниот живот, како и нивната рамноправна положба, еднакви можности за остварување на правата и еднаква корист од остварените резултати; родовата рамноправност е спротивна на родовата нерамноправност, а не на родовите разлики; како правен принцип, родовата рамноправност го промовира целосното учество на жените и мажите во општеството.

РОДОВИ УЛОГИ - збир на карактеристики, начини на однесување, ставови, активности, норми, обврски и очекувања што одредено општество или култура ги доделува и бара од лицата во поглед на нивниот пропишан пол. Родовите правила се усвојуваат во процесот на социјализација, првенствено во семејството, а се пренесуваат и одржуваат преку образованието, медиумите, општествените обичаи, верата, културата, уметноста и т.н. Ова научно однесување го сочинува родовиот идентитет и ги одредува родовите улоги.

СЕКСИЗАМ - верување дека едниот од половите е инфериорен, помалку способен и помалку вреден од другиот (на пр. изразување на ставот дека жените не се способни да се занимаваат со политика). Потекнува од англискиот збор „sex“ што значи пол. Овој термин ги опфаќа и мизогинијата - омраза кон жените, како и мизандријата - омраза кон мажите.

СЕКСУАЛНА ОРИЕНТАЦИЈА - емоционална и сексуална привлечност кон лица од одреден пол. Во однос на сексуалната ориентација, постојат личности кои ги привлекува спротивниот пол (хетеросексуални личности). Постојат, исто така, и личности кои ги привлекува истиот пол (лезбејки и геј мажи), како и личности кои ги привлекуваат двата пола (бисексуални личности).

СТЕРЕОТИПИ - широко прифатени поедноставени идеи за одредени групи; уверувања, паушални ставови, однапред создадени негативни мислења за одредена група, при што на сите припадници на групата им се припишуваат истите обележја и им се негираат нивните индивидуални карактеристики. Родовите стереотипи се честа причина за нерамноправната положба на жените и мажите во семејството и општеството.

ТРАНССЕКСУАЛНИ ЛИЦА - лица чие доживување на родовиот идентитет е различно од полот при раѓањето. Транссексуалните лица најчесто сакаат физички да го променат своето тело (преку хормонска терапија и/или хируршки интервенции) за да го усогласат своето тело со својот родов идентитет.

ТРАНСРОДОВИ ЛИЦА (транс лица) - заеднички назив за сите лица чиј родов идентитет се разликува од полот одреден при раѓањето; може да имаат различни родови идентитети, изразувања и однесување, кои не се поврзани со нивниот пол и традиционалното разбирање на родовите улоги во општеството; трансродовите лица може да имаат потреба физички да го променат своето тело, иако има и такви кои немаат таква потреба; трансродовите лица понекогаш ја надминуваат поделбата на машки и женски род со своите не-бинарно одредени идентитети. Транс мажи - лица на кои со раѓањето им е одреден женски пол, а кои имаат машки родов идентитет. Транс мажите обично трајно живеат како мажи и можат, но не мораат, да поминат низ процес на прилагодување на полот со хормонска терапија и/или хируршки интервенции за прилагодување на полот. Транс жени - лица на кои со раѓање им е одреден машки пол, а кои имаат женски родов идентитет. Транс жените обично трајно живеат како жени и можат, но не мораат, да поминат низ процес на прилагодување на полот со хормонска терапија и/или хируршки интервенции за прилагодување на полот.

ИНДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА - ставање на лица или групи на лица, заради нивните лични својства, во понеповолна положба, со дело, дејство или пропуст, кое е привидно засновано на принципот на еднаквост и забрана на дискриминацијата, освен ако тоа не е оправдано со легитимна цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни.

Регионалниот За спречување и одговор на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во министерствата за одбрана и вооружените сили на државите од Западен Балкан (Прирачник) е напишан со цел да се зголемат капацитетите на внатрешните механизми за спроведување на политики за родова рамноправност и еднакви можности и, пред сè, да служи како збирка на практични алатки за препознавање, спречување и борба против сите форми на родово базирана дискриминација. Регионалниот Прирачник првенствено е наменет за лица во министерствата за одбрана и вооружените сили директно надлежни за решавање на случаи на родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба. Прирачникот ќе биде корисен и за сите оние кои учествуваат во креирањето и спроведувањето на родово одговорни политики во секторот на одбраната, но исто така и за оние кои сакаат да повеќе да се запознаат со појавните форми на родово базираната дискриминација, сексуалното вознемирување и злоупотреба за да можат да ги препознаат и да одговорат на нив на соодветен начин.

Во Прирачникот се интегрираат родово релевантни знаења и искуства од четири држави од Западен Балкан, односно од четири системи за одбрана. Претставува резултат на заедничката работа на членовите и членките на Работната група составена од осум именувани претставници/-чки на четирите министерства за одбрана. Работната група, со здружување на своите знаења и искуства преку работилници и работа во мали групи, во периодот од септември 2019 до септември 2020 година, го осмисли концептот, ги подготви прилозите и го заокружи конечниот текст на Прирачникот. Овој партиципативен процес им обезбеди на членовите и членките на Работната група можност за размена на идеи и меѓусебно запознавање со искуства и примери на добра пракса и ја зајакна соработка помеѓу министерствата за одбрана и вооружените сили на државите од Западен Балкан во областа на зајакнување на механизмите за борба против и заштита од родово базирана дискриминација и придонесе за поефикасно вклучување на родовата перспектива во процесите на реформа на системот за одбрана.

Прирачникот е тематски поделен на пет дела. Во првиот дел се претставени концептите на еднаквост и родова рамноправност, објаснета е суштината на дискриминацијата, како општествен и правен феномен, како и различните форми и начини на изразување на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба. **Вториот дел** е посветен на меѓународните стандарди и правната, стратегиската и институционалната рамка на родовата рамноправност и политиката за еднакви можности во секоја од државите. Во рамки на **третиот дел** е даден преглед на мерките и примерите на добра пракса во областа на спречување на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во вооружените сили и промовирање на принципите на рамноправност и недискриминација, како еден од основните принципи во реформата на секторот на одбраната. Во **четвртиот дел** е даден преглед на механизмите за заштита од родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба. Презентирани се механизми за заштита на меѓународно и регионално ниво, како и механизмите за заштита на ниво на држава. Посебно внимание се посветува на интерните механизми за заштита од родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во системот за одбрана. Презентирани се неформални процедури засновани врз принципите на ресторативната правда, како и формални процедури кои се спроведуваат за утврдување на дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба и изрекување на соодветни мерки. Во рамки на овој дел исто така е објаснета примената на тестот за дискриминација, сложен процес кој бара специфични знаења и вештини и соодветни вредносни судови. Исто така, претставени се и различни форми на помош и поддршка што им се даваат на жртвите на дискриминација во текот на постапката и по нејзиното завршување. Во последниот, **петтиот дел** претставени се различни модели за собирање на релевантни податоци, кои се развиени во вооружените сили со цел на постојано следење и анализа на состојбите во постигнувањето на родово рамноправност и недискриминација.



1. РАМНОПРАВНОСТ И НЕДИСКРИМИНАЦИЈА - ОСНОВНИ ПОИМИ

1.1. Општи напомени

Во современото општество, рамноправноста на луѓето претставува клучен морален и правен принцип. Овој принцип значи дека сите луѓе се подеднакво вредни за почитување и дека се еднакви по достоинството и правата. Иако борбата за еднаквост датира од античко време, сè до 19 век општо прифатениот став бил дека луѓето не се природно еднакви. Идејата за општа еднаквост на луѓето конечно е прифатена и прокламирана дури по Втората светска војна, во Универзалната декларација за човековите права од 1948 година. Денес, принципот на еднаквост е вткаен во темелите на современото право и претставува основа на целокупниот концепт за човекови права. Во таа смисла, ова право се јавува како „потпорно право“, бидејќи тоа е услов за уживање на сите други човекови права, но тоа е, само по себе, посебно човеково право - право што ги обврзува сите и ужива независна заштита. Неговата цел е да се создадат претпоставки дека секој може да ги ужива сите загарантирани права на рамноправна основа со другите, што во некои ситуации бара игнорирање, а во некои почитување на разликите меѓу луѓето, со цел да се постигне рамноправност.

1.2. Еднаквост – модели, концепти и поими

Содржината и опсегот на принципот на еднаквост¹ може да бидат различни. Општо, овој принцип се јавува во три форми: формална еднаквост, супстантивна (суштинска) еднаквост² и инклузивна еднаквост.

Формалната еднаквост (еднаквост de iure) подразбира дека сите се еднакви пред законот, дека се „еднакви во правата“, односно дека им припаѓаат исти права и исти слободи. Од ова произлегува дека на сите треба да им се гарантираат истите права и слободи и дека кон сите треба да се постапува исто (еднакво). Формалната еднаквост не ги разгледува и не ги зема предвид разликите меѓу луѓето. Нејзиниот фокус е на барањето со лицата кои се наоѓаат во иста или слична ситуација да се постапува на ист начин, односно нивниот третман да биде ист, без оглед на разликите што постојат меѓу нив.

Негативната страна на моделот на еднаквост сфатен на овој начин се одразува во тоа што неговиот опсег е многу скроман. Од друга страна, формалната еднаквост ја одржува, па дури и ја продлабочува реалната нееднаквост во општеството, бидејќи не ги зема предвид разликите и нееднаквите општествени положби во кои се наоѓаат припадниците/-чките на одредени општествени групи. Затоа, еднаквото постапување со нееднаквите во пракса доведува до уште поголеми нееднаквости. Така, на пример, правилото со кое се бара високо ниво на формално образование како предуслов за вработување, иако се применува еднакво за сите, резултира со исклучување на многумина кои биле изложени на бариери во образованието, како што се лицата со попреченост кои во текот на образованието често се соочуваат со физички бариери (во случај на корисници/-чки на инвалидска количка), како и други видови на физички и социјални бариери.

Супстантивната (суштинската) еднаквост (еднаквост de facto) е поширока од формалната еднаквост и подразбира дека луѓето навистина можат да ги уживаат загарантираните права и да имаат еднаков пристап до сите добра со кои

¹ Овде се разработува поимот на еднаквост, додека понатаму во текстот се објаснува односот на поимите на еднаквост и рамноправност и причините поради кои еднаквото постапување во некои случаи може да доведе до нерамноправност. Поимот на родова рамноправност е детално објаснет во поглавје 2.3 од овој Прирачник.

² McCradden, C. *The New Concept of Equality*, 2003; *The Ideas of Equality and Non-Discrimination: Formal and Substantive Equality*, Equal Rights Trust, London, 2007; Gosepath, S., *The Principles and the Presumption of Equality*, in: Carina Fourie, Fabian Schuppert and Ivo Wallimann-Helmer (eds), *Social Equality: On What It Means to Be Equals*, Oxford University Press, New York, 2015; Маринковић, Т. *Правна и суштинска једнакост – концептуална разграничења*, у: *Судска граѓанскоправна заштита од дискриминације*, (Невена Петрушић ур.), Београд: Повереник за заштиту равноправности, Правосудна академија, 2012.

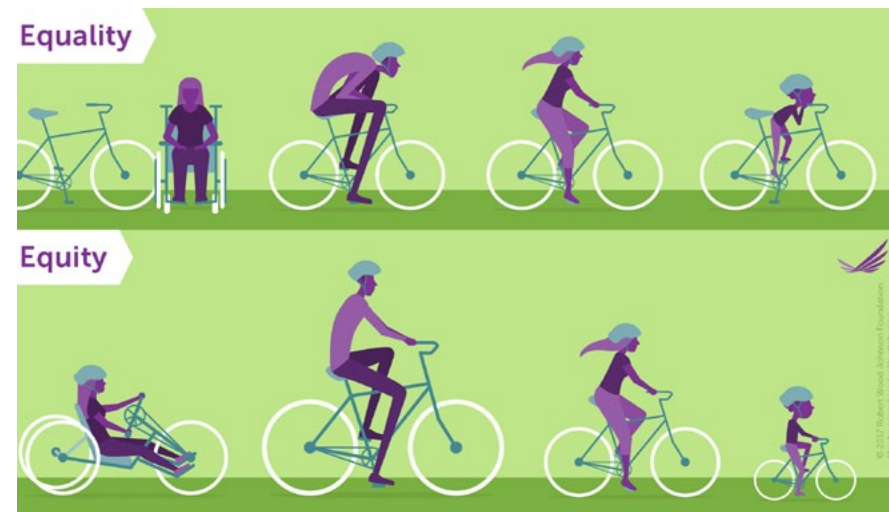
општеството располага. Супстантивната еднаквост го зема предвид фактот дека на одредени групи луѓе, поради некое нивно лично својство, со векови им биле ускратувани правата, поради што нивната положба во општествената заедница е полоша во однос на другите членови на заедницата. Поради тоа, нивната можност за пристап до правата и јавните ресурси не е рамномерно распределена во рамки на општествената заедница. Од таквата ситуација произлегува барањето со нееднаквите да се постапува нееднакво, до степенот на нивната нееднаквост. Оваа разлика во третманот не го нарушува принципот на еднаквост, туку, напротив, е во функција на нејзиното остварување.

ПРИМЕР: Историјата на цивилизацијата ја обележува нерамноправноста меѓу половите и подреденоста на жените на мажите. Во војската и воопшто во општеството, многу права, позиции и ресурси не им биле достапни на жените. Поради традиционалното сфаќање дека војската е „машки простор“ и дека на жените не им е местото во војничките редови, жените во војската биле главно ангажирани како цивилни лица на медицински и административни работни места. Оваа состојба постепено се менува со преземање на соодветни посебни мерки за во сите области, вклучително и во војската, жените да имаат не само еднакви права, туку и еднакви можности за пристап до правата, општествените позиции и ресурси.

Инклузивната еднаквост е нов модел на рамноправност, кој бара корекција на постојните општествено-економски нееднаквости и отстранување на пречките за целосно општествено вклучување со цел да се осигури дека сите ги уживаат сите права и ги користат сите ресурси на заедницата на рамноправна основа со другите. Концептот на инклузивна еднаквост се заснова на ставот дека разликите меѓу луѓето, кои произлегуваат од нивните лични својства, претставуваат прашање на човечкото достоинство и израз на разновидноста на човечкиот вид. Фокусот на овој концепт е ставен на изедначување на условите за уживање на сите права, што подразбира во одредени ситуации разликите меѓу луѓето да се игнорираат, додека во некои ситуации овие разлики треба да се земат предвид за да се постигне суштинска еднаквост (Графикон 1).

Различните модели на еднаквоста се поврзани со различни содржини на еднаквоста: концептот на еднакви права, концептот на еднакви исходи и концептот на еднакви можности.

Концептот на еднакви права е ограничен на еднаквоста во правата, а неговиот правен израз е еднаквоста пред законот.



Графикон 1: Формална и суштинска еднаквост (автор: Robert Wood Johnson Foundation)

Концептот на еднакви исходи подразбира дека општите услови за живот на сите луѓе во едно општество се приближно изедначени, односно, дека на секој поединец и на секое семејство им се обезбедени соодветни минимални услови за живот. За да се постигне овој вид еднаквост потребен е трансфер на приходите или богатството од богатите на сиромашните и донесување на посебни мерки за намалување и отстранување на постојните нееднаквости. Концептот на еднакви исходи ја надминува еднаквоста пред законот и опфаќа еднаква корист од законот.

Концептот на еднакви можности претставува еден вид компромис помеѓу концептот на еднакви права и концептот на еднакви исходи. Со овој концепт не се отстрануваат нееднаквостите меѓу нееднаквите, туку се заснова на идејата за изедначување на почетните позиции со цел да се отстранат последиците од дискриминацијата во минатото и структурната дискриминација на која се изложени одредени општествени групи. На пример, Ромите се изложени на структурна дискриминација во сите области на животот со векови наназад, па затоа е потребно да се отстранат пречките со соодветни мерки и да се обезбедат еднакви можности за пристап до општествените добра. (За структурната дискриминација, повеќе во Дел 2.5.2). Создавањето еднакви можности треба да придонесе за градење на праведно општество во кое секоја личност има можност да ги развива сите свои потенцијали и да даде целосен придонес кон развојот на општеството, учествувајќи подеднакво со другите во економскиот, општествениот, политичкиот и културниот живот на заедницата. Примената на принципот на еднакви можности во поглед

на жените и мажите значи создавање услови за еднакво уживање на правата на жените и мажите преку нивно рамноправно учество во политичките, економските, културните и сите други области од животот и еднакво уживање на придобивките од напредокот на заедницата.

Правниот израз на еднаквите можности не е само еднаквост пред законот, туку и еднаквост според законот, а правниот инструмент со кој се создаваат еднакви можности се посебните мерки, чија цел е да го забрзаат патот кон супстантивна (суштинска) рамноправност на оние групи кои историски биле третирани полошо.

1.3. Родова рамноправност

1.3.1. Определување на поимот

Родовата рамноправност произлегува од општиот принцип на еднаквост и недискриминација и подразбира еднакви права, одговорности и можности за жените и мажите, девојчињата и момчињата, како и за лицата со различни родови идентитети.³ Во законите сè уште се зборува за рамноправност меѓу половите, што претставува потесен поим од родовата рамноправност. Терминот „родова рамноправност“ укажува на тоа дека целта на неговото остварување не е жените и мажите да станат исти, туку да бидат рамноправни. Ова подразбира афирмирање

³ Родовиот идентитет на некои лица е не-бинарно определен, односно отстапува од традиционалните родови идентитети на жените и мажите. Со ова подетално се занимава делот 2.7.4. - Родово базирана дискриминација.

Родовата рамноправност подразбира еднакви права на жените и мажите, девојчињата и момчињата, како и еднаква видливост, зајакнување, одговорност и учество во сите сфери на јавниот и приватниот живот. Исто така, подразбира еднаков пристап и дистрибуција на ресурсите помеѓу жените и мажите - дефиницијата на Советот на Европа.

— Извор: [Council of Europe Gender equality strategy 2018-2023, Council of Europe, Strasbourg, 2018](#).

Рамноправноста на жените и мажите (родовата рамноправност) се однесува на еднаквите права, одговорности и можности на жените и мажите и девојчињата и момчињата. Рамноправноста не значи дека жените и мажите ќе станат исти, туку

на принципите на правна и фактичка еднаквост, притоа почитувајќи ги разликите помеѓу мажите и жените, но исто така и промена на опкружувањето во кое жените се наоѓаат во подредена положба, со што се обезбедуваат рамноправна положба и еднакви можности за сите.

Родовата рамноправност е ситуација во која жените и мажите, како и лицата чиј родов идентитет ја надминува оваа бинарна поделба, се подеднакво видливи, рамноправно учествуваат во сите сфери на јавниот и приватниот живот и имаат еднаков пристап до сите општествени ресурси и еднакви придобивки од напредокот на заедницата.

Родовата рамноправност подразбира дека родовите разлики се почитуваат, ценат и поддржуваат во еднаква мера, земајќи го предвид контекстот во кој се остваруваат. Ова подразбира дека можностите за уживање на правата не се ограничени поради полот/родот, туку дека постои слобода да се прават избори без ограничувањата наметнати со стереотипните родови улоги.

дека правата, одговорностите и можностите на жените и мажите нема да зависат од тоа дали се родени како машко или женско. Родовата рамноправност значи дека интересите, потребите и приоритетите и на жените и на мажите се земаат предвид, со препознавање на разликите помеѓу одредени групи на жени и мажи. Родовата рамноправност не е „женско прашање“, туку треба да се однесува и на мажите и на жените и целосно да ги ангажира. Рамноправноста на жените и мажите е прашање на човековите права и предуслов и показател за одржлив развој насочен кон луѓето.

— Извор: [Gender mainstreaming: strategy for promoting gender equality, UN, Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, 2001](#).

1.3.2. Важноста на родовата рамноправност за поединците/ поединките и општеството

Постојат две главни причини за промовирање на родовата рамноправност. Прво, рамноправноста меѓу жените и мажите, еднаквите права, можности и одговорности е прашање на човековите права и социјалната правда. Во таа смисла, родовата рамноправност е основно човеково право, кое гарантира дека секој може да ги развива своите лични потенцијали и да прави избори, без ограничувањата наметнати од строгите родови улоги. Второ, родовата рамноправност е предуслов за одржлив развој насочен кон човекот, што подразбира дека перцепциите, интересите, потребите и приоритетите на жените и мажите се земаат предвид, бидејќи тие се неопходни за остварување и збогатување на развојните процеси.

Во современиот свет, родовата рамноправност се смета за основа за мирен, просперитетен и одржлив свет. На глобално ниво, општо е прифатено дека зајакнувањето на жените и девојчињата и постигнувањето на родова рамноправност претставуваат клуч за економскиот и општествениот напредок и еден од основните предуслови за инклузивен, демократски и одржлив развој. Затоа во Агендата на ОН за одржлив развој 2030 зајакнувањето на жените и девојчињата и постигнувањето на родова рамноправност се предвидени како цел 5, од вкупно 17 цели за одржлив развој утврдени со оваа Агенда. Очекуваните резултати од постигнувањето на целта 5 се елиминирање на сите форми на дискриминација и насилство врз жените, вклучително и насилство од страна на интимните партнери, сексуално насилство и штетни практики, како што се детските, раните и насилните бракови и осакатувањето на женски гениталии, и т.н., создавање услови за жените да имаат подобар пристап до платено вработување, права поврзани со сексуалното и репродуктивно здравје и репродукција, како и вистинска моќ на одлучување во јавната и приватната сфера, со што дополнително ќе се осигури дека развојот ќе биде правичен и одржлив. Рамноправното учество на мажите и жените во донесувањето одлуки во сите области и на сите нивоа на донесување одлуки претставува предуслов за успешно спроведување на политиката за родова рамноправност.

Родовата рамноправност е во интерес не само на жените, туку и на мажите, бидејќи постигнувањето на родова рамноправност придонесува за благосостојба и подобрување на квалитетот на животот и на жените и на мажите. Целото општество има придобивки од рамноправното учество на жените и мажите во сите области, бидејќи за општествениот развој се користат креативноста, способностите и талентите на сите луѓе. Искуството покажува дека постои силна врска помеѓу родовата нерамноправност и сиромаштијата. Родовата перспектива е клучот за разбирање на сиромаштијата затоа што и влезот и излезот од сиромаштијата се родово специфични (Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU, EIGE, Vilnius, 2016, 11). Спроведувањето на политики за родова рамноправност и подобрување на положбата на ранливите групи жени и мажи придонесува за намалување на нееднаквостите во општеството и социјална правда. Крајната цел на родовата рамноправност е луѓето да живеат во посреќно и побогато општество, во кое и жените и мажите имаат еднаков пристап до ресурсите и еднакво располагаат со постигнатите резултати. Затоа, на долг рок, сите вложувања во родовата рамноправност не само што се етички правилни, туку се и економски исплатливи.

Родовата рамноправност претставува основно човеково право, основен принцип на демократијата и предуслов за општествен развој. За да се постигне, родовата рамноправност мора не само правно да се прокламира, туку и успешно да се спроведува, што бара активно и рамноправно учество на жените и мажите во донесувањето одлуки, креирањето и спроведувањето на родово одговорни јавни политики во сите области на политичкиот, економскиот, општествениот и културниот живот.

1.3.3. Важност на родовата рамноправност во вооружените сили

Во вооружените сили, како и во други делови од секторот безбедност, почитувањето на различните потреби и приоритети на жените и мажите и користењето на нивните разновидни знаења, вештини и компетенции се од клучна важност за ефикасното и успешно остварување на мисијата и улогата на современите вооружени сили чие дејствување сè повеќе е насочено кон управување со кризи, мировна поддршка и хуманитарни операции.⁴

Исполнувањето на различните безбедносни потреби на жените и мажите и на различните сегменти од населението подразбира разгледување на безбедносните закани и ризици од родова перспектива, за што е потребно разбирање на различната положба и општествени улоги што ги имаат жените и мажите и одредени групи жени и мажи во даденото општество.

Искуството покажува дека конфликтите и хуманитарните кризи различно влијаат на мажите, жените, девојчињата и момчињата, а воените операции кои се водат во области со различни култури и родови улоги, јасно ставија до знаење дека родовата перспектива мора да биде составен дел од сеопфатниот пристап кон цивилно-воените кризи.⁵ Со воведување на концептот на безбедност на луѓето и земање предвид на родовата перспектива во воените операции се подобрува нивната ефикасност затоа што во планирањето и спроведувањето на активностите се разгледува како аспектите на безбедноста и одбраната влијаат врз мажите и жените, момчињата и девојчињата, со што се создаваат услови активностите да бидат насочени кон безбедноста и благосостојбата на целокупното население. На овој начин, родовата перспектива станува средство со кое се подобрува способноста на војската да ги препознае различните безбедносни потреби кои произлегуваат од различните општествени улоги, во проценката на заканите како што се сексуално насилство, трговија со луѓе, во проценката и одговорот на разни ситуации на хуманитарни кризи предизвикани од човечки фактор или екстремни природни непогоди.

Од друга страна, за ефикасно извршување на задачите што вооружените сили ги имаат денес во сложеното безбедносно опкружување, неопходни се комплементарни знаења, вештини и компетенции на жените и мажите.⁶ Истражувањата покажуваат дека родовата рамноправност е една од важните компоненти во спречувањето на конфликтите бидејќи повисокото ниво на родова рамноправност е поврзано со одржлив развој и пониско ниво на насилство во меѓучовечките односи, со што се намалува веројатноста за конфликт.⁷ Затоа, учеството на жените на сите нивоа е клучно за успехот во процесите и напорите кои се вложуваат во градењето и одржувањето на мирот. Учеството на жените во воените операции придонесува за позитивна промена во перцепцијата за вооружените сили, како институција што е во состојба да ги согледа родовите димензии на сите безбедносни предизвици, ризици и закани по безбедноста на луѓето и соодветно да одговори на нив. За да се постигнат овие цели, потребно е да се зголеми застапеноста на жените во системот за одбрана и нивното рамноправно учество во процесите на донесување одлуки, односно во креирањето и спроведувањето на политики во кои знаењето и искуствата на жените и мажите се дополнуваат и збогатуваат со своите меѓусебни разлики.⁸

Вклучувањето на родовите перспективи е составен дел на процесот на реформи во секторот на безбедноста низ целиот свет,⁹ без оглед на тоа што постојат познати разлики меѓу државите во содржината, формата, целите и опсегот на реформите во безбедносниот сектор.

Во последниве години, свеста за родовите прашања значително се зголеми и може да се забележи позитивен напредок во препознавањето на потенцијалот и придонесот на жените на полето на подобрување на ефикасноста на дејствувањето на вооружените сили. Благодарение на бројните активности во поглед на мотивирање и привлекување на жените во оперативниот состав на војската, постигнати се значајни резултати во зголемувањето на застапеноста на жените во вооружените

⁴ [NATO Committee on gender perspectives, Handbook for delegates, Version 2010, 7; CWINF Guidance for NATO gender mainstreaming.](#)

⁵ Исто.

⁶ [NATO Committee on gender perspectives, Handbook for delegates, Version 2010, 10; CWINF Guidance for NATO gender mainstreaming, 10.](#)

⁷ [PfPC SSRWG and EDWG, Handbook on Teaching Gender in the Military, Geneva: DCAF and PfPC, 2016, Teaching gender in the military, Geneva: DCAF and PfPC, 2016.](#)

⁸ Положај жена у оружаним снагама држава Западног Балкана (ур. Бојана Балон), Београд: СЕЕСАЦ, 2014.

⁹ Исто

сили, со што се ублажени родовите нерамнотежи во институциите на системот. За забрзување на овој процес исто така придонесе и Резолуцијата на Советот за безбедност на Обединетите нации (РСБОН) 1325, која укажува на неразделната врска помеѓу меѓународниот мир и безбедност, родовата рамноправност и лидерството на жените¹⁰. Овој процес е зајакнат со Агендата за одржлив развој на ОН 2030, во која зајакнувањето на жените и унапредувањето на родовата рамноправност се утврдува како една од целите за глобален развој. Во исто време, се прават напори да се воспостават ефикасни внатрешни механизми за спречување и заштита од родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба, како и други родово базирани незаконски однесувања, со цел да се обезбеди сигурно и пријателско работно опкружување за персоналот на системот за одбрана.

Реформата на секторот на безбедност на Западен Балкан, како еден од клучните аспекти на процесот на демократизација и модернизација на општеството, се заснова на почитување на човековите права, демократска контрола и јавен надзор, транспарентност и владеење на правото. Реформата на секторот на безбедноста треба да придонесе кон подобро согледување на безбедносните потреби, а со тоа и кон зголемување на безбедноста на целокупната популација, како машка така и женска, без оглед на животното доба. Интеграцијата на родовата перспектива е една од клучните претпоставки за ефикасност на институциите во секторот на безбедноста. За да можат да ја штитат безбедноста на целата популација, сите чинители во областа на безбедноста треба да имаат разбирање за родовата перспектива при анализирање, планирање и реализација на активности насочени кон заштита на безбедноста на луѓето.

И покрај постигнатите резултати на планот на интеграцијата на родовата перспектива, насекаде во светот во секторот на безбедноста сè уште доминираат мажите. Во многу системи на вооружените сили сè уште преовладуваат негативните ставови кон жените во војската, кои ги одразуваат традиционалните и длабоко вкоренети родови стереотипи и предрасуди во општеството. Ова е една од причините за недоволна застапеност на жените во одредени сектори на одбраната и тие се во нееднаква положба во поглед на пристапот до одредени формациски позиции во војската. Оваа состојба е присутна насекаде во светот, вклучително и во системите за одбрана на државите од Западен Балкан¹¹. За надминување на овие ограничувања потребно е систематско вклучување на родовата перспектива во министерствата за одбрана (МО) и вооружените сили (ВС) и понатамошна работа на унапредувањето на родовата рамноправност и ефикасно спречување на сите форми на родово базирана дискриминација и насилство.

10 Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325, New York: UN Women; Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo, 2017.

11 Со оглед на тоа што на жените неодамна им стана достапно военото образование, тие се најмногу застапени на хиерархиски најниските позиции. Жените се најзастапени во т.н. други служби во вооружените сили, во кои спаѓаат: цивилни лица во воена служба, медицински персонал, административен персонал, воена полиција, резервисти со полно работно време или со скратено работно време, и т.н. Жените сочинуваат помеѓу 4,46% и 9,54% од сите офицери на вооружените сили на државите од Западен Балкан. Процентуалниот удел на жените меѓу подофицерите се движи од 2,03% до 11%, додека нивното удел меѓу професионалните војници се движи од 5% до 15,68%. Во споредба со 2012 година, се забележува пораст на бројот на девојки заинтересирани за студирање на Воените академии, така што помеѓу кадетите кои ги добија првите офицерски чинови во учебната 2012/2013 година имаше 26,94% девојки во Република Србија и 23,8% во Република Северна Македонија, додека за учебната 2019/2020 година, овој процент се зголеми на 37% во Република Србија и на 32% во Република Северна Македонија. Положбата на жените во вооружените сили на државите од Западен Балкан, Белград: UNDP SEESAC (студија во подготовка, податоците се собрани во текот на 2020 година).

1.4. Еднаквост и недискриминација

Еднаквоста и недискриминацијата имаат карактер и принципи и права, меѓусебно се поврзани и претставуваат две страни на „истиот медал“. Дискриминацијата претставува повреда на принципот на еднаквост, а остварувањето на принципот на еднаквост подразбира отсуство на дискриминација.

1.5. Дискриминацијата како општествена појава

Терминот потекнува од латинскиот глагол *discriminare* – одвојува, прави разлика. Иако нема ниту негативно, ниту позитивно значење, овој поим со текот на времето доби негативна конотација и денес се користи како синоним за неоправдано разликување на луѓето.

Историјата на цивилизацијата покажува дека некои форми на дискриминација, како што се расизмот и сексизмот, биле вообичаени и општо прифатени во општеството. Биолошките разлики помеѓу луѓето биле злоупотребувани во многу периоди од човечкото општество со цел да се оправдаат „пониските“ и „повисоките“ раси. На овој начин се оправдува системот на касти во Индија, расниот поредок во колониите, нацистичкиот режим во Европа, апартејдот во Јужна Африка, геноцидот во Руанда и т.н.¹² Во текот на историјата широко е прифатена и спроведувана идеологијата на сексизмот. Во стара Грција и Рим, положбата на жените била само малку подобра од положбата на робовите, а целиот среден век е обележан со обесправување на жените.¹³ На почетокот на 20 век, жените добија право на глас само во неколку држави, а и денес постојат држави во кои на жените им е ускратено правото на глас.¹⁴ Во многу држави, жените сè уште се недоволно застапени во политичкиот и јавниот живот, што е илустрирано со податоците за бројот на жени во законодавната и извршната власт.

12 Janjić, D. Rasizam, Enciklopedija političke kulture, Beograd, 1993; Benedek, W. Gidens, E. Sociologija, Podgorica, CID, 1997; Hantington, S. Sukob civilizacija, CID, Podgorica, 1998; Arent, H. Izvori totalitarizma, Beograd: Feministička izdavačka kuća, 1999; Nikolova, M. Understanding human rights, Manual on human rights education, ERC, NWV Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien – Graz 2012.

13 Jovanović, M. Avgustovo bračno zakonodavstvo, Beograd, Pravni fakultet, 1994; Jovanović, M. Komentar starog rimskog ius civile, knjiga prva Leges regiae, Niš: Centar za publikacije pravnog fakulteta u Nišu, 2002; Huseinspahić, A. Tutela mulierum i pravni položaj žene u starom vijeku, Analiz Pravnog fakulteta Univerziteta u Zenici, 4/2008.

14 Obrenić, D. Pravo glasa žena, Dodatak 1 i 2, u: Neko je rekao feminizam, (pr. Adrijana Zaharijević), Sarajevo, Sarajevski otvoreni centar, 2012.

Светот се менува, а со тоа и луѓето, па така она што пред сто години било општествено прифатлив начин на однесување кон другите и различните луѓе, денес веќе не е. Со текот на времето, дискриминацијата стана морално неприфатлива и изречно забранета со закон, а еднаквоста на луѓето стана клучен морален и правен императив. Тоа е основа за градење на праведни и инклузивни општества во кои на секое лице, без оглед на полот, националноста, верата, сексуалната ориентација или кое било друго лично својство, му е овозможено да ужива еднакви права, да ги развива своите потенцијали под еднакви услови, користејќи ги сите ресурси со кои општеството располага, со што придонесува за развој на општеството.

Како општествена појава, дискриминацијата има повеќе димензии – правна, политичка и социјална и се манифестира на различни начини и има различни форми. Затоа е тешко да се даде една општа дефиниција за дискриминацијата. Доколку се занемарат поединостите, би можело да се каже дека дискриминацијата е понеповолен третман на лица или група на лица поради некое нивно лични својства, како што се раса, пол, националност/етничко потекло, вероисповест, сексуална ориентација, попреченост, здравствена состојба или некое друго лично својство.

1.5.1. Причини за дискриминација

И покрај прокламирањето на принципите на еднаквост и недискриминација, дискриминацијата се среќава во сите култури и општествени заедници. Не им е непозната и на земјите со развиени и стабилни демократски институции, како и на оние кои сега ги воспоставуваат. На ваквата состојба влијаат бројни фактори, вклучително и широко распространетите стереотипи и предрасуди, недоволно развиената култура на човекови права, конформизмот, нетолеранцијата, и т.н.

Во основата на дискриминацијата се стереотипите и предрасудите кон припадниците/-ките на одредени општествени групи. Фигуративно кажано, дискриминацијата претставува „предрасуда во акција“.

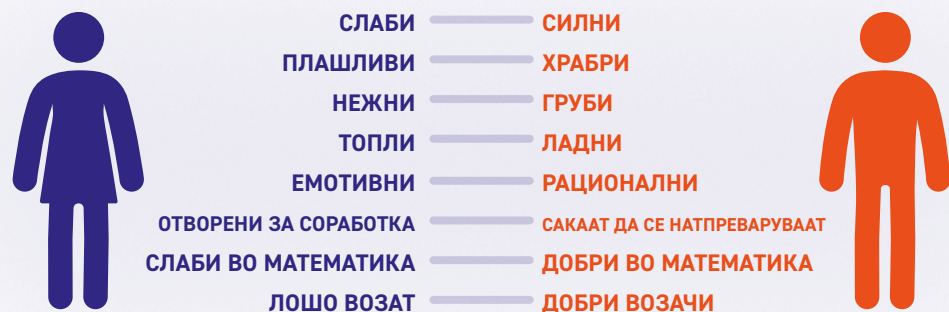
Стереотипите се широко прифатени поедноставени идеи за одредени групи, односно уверувања, паушални ставови, однапред создадени мислења за одредена група, при што на сите припадници/припаднички на групата им се припишуваат истите обележја, а нивните индивидуални карактеристики се негираат и се занемаруваат. (Примери: Италијанците се големи уметници; Германците се ладни; Ромите се мрзеливи, и т.н.).

Предрасудите се упорно одржувани негативни ставови и емоции кон припадниците на одредени општествени групи, кои не се засноваат на познавања и сериозно размислување, туку претставуваат неосновано и неаргументирано мислење.

ПРИМЕРИ: верување дека постојат вродени разлики помеѓу расите, при што една раса се смета за супериорна во однос на другите (расизам); омаловажувачки став кон постарите лица („ејџизам“); омраза кон луѓето со различна сексуална ориентација, кои се сметаат за грешни, неморални, болни и инфериорни во однос на хетеросексуалците (хомофобија); омраза, страв, непријателство и одвратност кон лицата кои го изразуваат својот родов идентитет на различен начин од оној што им го одредува општеството врз основа на нивниот пол (трансфобија) и т.н.

Стереотипите и предрасудите се длабоко вкоренети и широко распространети. За распространетоста на предрасудите кон одредени општествени групи сведочи социјалната дистанца што постои помеѓу мнозинското население и малцинските групи, која се мери со подготвеноста да се прифатат или одбијат блиски социјални односи со членовите на одредени групи, како што се стапување во брак, дружење и слично.¹⁵

Родово базираната дискриминација се заснова на родови стереотипи и предрасуди.



¹⁵ Пошироко: Vesić Antić A.: Diskriminacija kao društvena pojava, u: Nevena Petrušić (ur), Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i Pravosudna akademija, Beograd, 2012.

Родовите стереотипи се претходно формирани општествени и културни обрасци или идеи, со кои на жените и мажите им се припишуваат својства и улоги кои се определени и ограничени со нивниот пол.

Родовите стереотипи ја поддржуваат структурната нееднаквост во општеството и негативно влијаат на распределбата на општествените ресурси меѓу жените и мажите. Тие претставуваат сериозна пречка за постигнување на родова рамноправност затоа што го ограничуваат развојот на талентите и способностите на девојчињата и момчињата, жените и мажите, нивните образовни и професионални аспирации и искуства и нивните животни можности¹⁶.

Родовите предрасуди претставуваат ставови и негативни чувства кон способностите и вредностите на жените и мажите, кои се засновани на идејата дека во одредени аспекти едниот од половите е помалку способен и помалку вреден од другиот. Родовите предрасуди се пристрасност кон жените и мажите која се базира на родовите стереотипи и родовите улоги што општеството им ги припишува. Родовите предрасуди вклучуваат и мизогинија - омраза кон жените, и мизандрија - омраза кон мажите. Ваквите негативни ставови и чувства кон жените и мажите се сексистички и предизвикуваат сексистичко однесување, што се манифестира на таков начин што во одредена ситуација, некое лице или група се сметаат за инфериорни поради својот пол.

Сексизам е секој чин, гест, визуелна претстава, пишан или изговорен збор, пракса или однесување, кои се засновани на идејата дека некое лице или група на лица се инфериорни поради својот пол, кои се јавуваат во јавната или приватната сфера, а чија цел или последица е повреда на човечкото достоинство или правата на едно лице или група на лица, предизвикување физичка, сексуална, психолошка или социо-економска штета или страдање на едно лице или група на лица, создавање на застрашувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредлива средина, ускратување на автономијата и целосното остварување на човековите права и одржување и зајакнување на родовите стереотипи.¹⁷

Сексизмот претставува манифестација на историски нееднаквите односи на моќ меѓу жените и мажите, доведува до дискриминација и го спречува целосниот напредок на жените во општеството. Сексизмот и сексистичкото однесување ги

¹⁶ Стратегија на Советот на Европа за родова рамноправност 2018-2023, стратедиска цел 1: [Gender stereotypes/stereotyping, United Nations, Human Rights, Office of the High Commissioner for Human Rights](#).

¹⁷ Препорака CM/Rec (2019) на Комитетот на министри на Советот на Европа за спречување и борба против сексизмот.

зајакнуваат родовите стереотипи што влијаат врз жените и мажите, девојчињата и момчињата и се пречка за постигнување на родова рамноправност и градење на инклузивно општество.

Постојат два вида на сексизам во однос на жените: т.н. хостилен (отворен) сексизам, што подразбира јасно изразување на негативни ставови и т.н. „бениген“ (прикриен) сексизам, што се манифестира во ставот дека на жените треба да им се помогне бидејќи тие се „послабиот“ пол. Отвореното изразување на родовите предрасуди денес е помалку застапено отколку порано затоа што не е во согласност со новите општествени норми. Денес, сексистичките ставови се изразуваат на поскриен и посуптилен начин, така што во оваа смисла може да се зборува за прикриен и суптилен сексизам.¹⁸ Сепак, како и отворениот, така и прикриениот сексизам во однос на жените ја поттикнува дискриминацијата на жените и служи како оправдување за инфериорната положба на жените преку квази-заштитнички постапки. Сексистичкото однесување во комуникацијата често се изразува на начин што го отежнува неговото препознавање. На пример, еден маж ѝ објаснува на жена на снисходлив, лажно покровителски или прекумерно самоуверен или поедноставен начин, со што ѝ дава до знаење дека таа не ја познава темата. Исто така, манифестација на сексизам е и прекинувањето на жена додека зборува од страна на маж со цел да се објасни што таа всушност сакала да каже.

Изразувањето на мислења, како на пример дека родова дискриминација не постои, дека жените бараат „премногу“ права, дека родовата рамноправност е погубна за општеството, дека жените изгубиле многу инсистирајќи на родова рамноправност и сл., е многу честа појава во пракса. Овие примери, на навидум неутрални мислења, не се ништо друго освен прикриен и суптилен начин на изразување на родови предрасуди.

Сексистичките ставови се изразуваат на различни начини и во сите средини. Сексизмот на работното место се манифестира преку навредливи коментари, објективизација, сексистички хумор или шеги, премногу интимни забелешки, замолчување или игнорирање, коментари за начинот на облекување и физичкиот изглед, сексистички говор на телото, непочитување и машки практики со кои жените се заплашуваат или исклучуваат, а се фаворизираат машките колеги. Сексистичките претпоставки засновани врз традиционалните родови улоги можат да доведат до уверување дека вработените жени, како мајки или потенцијални мајки, се помалку

сигурни од вработените мажи, како колешки и работнички. Исто така може да постои непријателство и кон мајките кои не остануваат дома, туку по раѓањето на детето се враќаат на работа, или пак тие може да бидат попречени во развојот на кариерата. Ова оди во прилог на невидливата бариера што ги ограничува можностите на жените за напредување. Сексистичките коментари исто така можат да бидат насочени кон вработените мажи кои користат отсуство за да се грижат за децата¹⁹.

Сексистичките ставови исто така влијаат и во подготовката и спроведувањето на законите и јавните политики, толкувањето и примената на прописите, и т.н. Токму родовите предрасуди се причина за различно вреднување на машката и женската работа, толерирање и благо санкционирање на родово базираното насилство, и т.н.²⁰ Во многу ситуации, однесувањето на луѓето, дури и на оние кои јавно се залагаат за родова рамноправност, се заснова на родови стереотипи и предрасуди, без воопшто да бидат свесни за тоа. Затоа, потребно е да се работи на нивно отстранување, што подразбира отвореност на умот, подготвеност за препознавање на родовите стереотипи и предрасуди и подигнување на свеста, соочување со последиците од родовите стереотипи и предрасуди, негување на сочувство кон луѓето кои се цел на родови предрасуди и дискриминација, но исто така и создавање на средина со нулта толеранција за родови предрасуди и дискриминација.

1.5.2. Структурна, институционална и индивидуална дискриминација

За да се разбере феноменот на дискриминацијата, потребно е да се направи разлика помеѓу структурната (системска), институционалната и индивидуалната (ситуациона) дискриминација.

Структурна (системска) дискриминација - дискриминација на одредени групи во поглед на можностите за пристап до правата и ресурсите на заедницата. Припадниците/-ките на системски дискриминираните групи формално ги имаат сите права, но постојат општествени бариери што ги спречуваат да ги уживаат своите права на рамноправно ниво со другите. Поради тоа, нивниот општествен статус е понеповолен, тие се социјално исклучени и оневозможени целосно да учествуваат во економскиот, општествениот и културниот живот на заедницата.

18 Todorović, M. Benevolentni seksizam i rodna ravnopravnost, *Genero*, Vol. 17, 2013, Mihić, V. Izraženost i korelati rodnih predrasuda kod stanovnika Vojvodini, *Primenjena psihologija*, 2014.

19 Препорака CM/Rec (2019) на Комитетот на министри на Советот на Европа за спречување и борба против сексизмот.

20 Majda Halilović, Callum Watson, Heather Huhtanen i Mylene Socquet-Juglard (ur.), *Rodne predrasude u primjeni prava: Bosanskohercegovački i međunarodni pravni okviri i praksa*, Atlantska inicijativa i Ženevski centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga, Sarajevo, 2017

Структурната дискриминација произведува системски нееднаквости. Лесно се открива, но тешко е да се елиминира затоа што најчесто се сфаќа како „природен“ и „нормален“ ред на нештата, длабоко е вкоренета и систематски се репродуцира во најважните економски, политички и културни институции. Затоа, одговорноста за структурната дискриминација не е индивидуална, туку првенствено е на државата и нејзините институции, кои се под контрола на доминантната група.

ПРИМЕРИ: Стереотипна поделба на занимањата на „машки“ и „женски“; непропорционално помал број жени во вкупниот состав на војската, на командни места и во воени мисии; сексуално вознемирување и други форми на родово базирано насилство врз жени во војската и т.н.

Институционалната дискриминација е дискриминаторска политика на институциите под контрола на доминантната група кон одредени малцински и маргинализирани групи. Поврзана е со структурната дискриминација, а се манифестира преку постапувањето/однесувањето на лицата кои ги креираат и спроведуваат политиките на институциите.

Институционалната дискриминација е вградена во структурите и процедурите на институциите, кои се засноваат на предрасуди и непочитување на положбата и потребите на поединци или групи, со што им се ускратува можноста под еднакви услови и на рамноправна основа да ги уживаат прифатените права.

ПРИМЕРИ: Женските воени униформи не се прилагодени на потребите на бремените жени; не се обезбедени и/или соодветно опремени тоалети за жените во војската; толерирање на сексуалното вознемирување на жените во војската.

Индивидуална (поединечна, ситуациона) дискриминација е дискриминација која ја врши едно или повеќе лица врз одредено лице или група на лица. Во случај на индивидуална дискриминација, се знае кој е извршител или извршителка, а кој е жртва на конкретниот акт на дискриминација, така што е можно да се утврди индивидуална одговорност за актот на дискриминација и да се обезбеди заштита на жртвата на дискриминација

ПРИМЕРИ: Иако кандидатката освои повеќе поени според критериумите утврдени во внатрешниот оглас за војници по договор, при изборот му се дава предност на кандидатот; командантот ѝ вели на подофицерката, која често користи боледување поради болест на детето дека со тоа ја загрозува својата професионална кариера; во јавниот оглас за избор на питомци/ки за образование

на воена академија во странство се бара кандидатите/-ките да не се во брак и да немаат деца и т.н.

Работодавачот во огласот за вработување бара женско лице, иако станува збор за работа што може да ја вршат и жени и мажи; работодавачот објавува оглас за вработување на сметководител во кој се наведува дека кандидатите на тестирањето мора да покажат високо ниво на физичка сила и издржливост.

Структурната, институционалната и индивидуалната дискриминација постојат во сите области на општествениот живот: во образованието, при вработување, на работа, во системот на безбедноста, здравствената и социјалната заштита, економијата и т.н. Таа е насочена кон физички и правни лица, како и разни групи на луѓе кои ги поврзува исто лично својство. За да се искорени дискриминацијата, не се доволни само добрите закони, туку е потребна и промена на културните вредности и ставови и принципите врз кои се заснова општествената организација, но и ефективни механизми за спречување и заштита од дискриминација.

1.6. Правен поим и елементи на дискриминацијата

Во секој правен систем, дискриминацијата, како правен поим, е дефинирана со законските прописи. Сите држави од Западен Балкан усвоија општи закони против дискриминација, кои се главниот извор на антидискриминационото право. Овие закони го дефинираат општиот поим на дискриминацијата.

- Босна и Херцеговина: Закон за забрана на дискриминација „Службен весник на БиХ“, бр. 59/09 и 66/16 (ЗЗД на Босна и Херцеговина) - член 2 став 1.
- Црна Гора: Закон за забрана на дискриминација „Службен весник на Црна Гора“, бр. 046/10, 040/11, 018/14 и 042/17 (ЗЗД на Црна Гора) - член 2 став 1.
- Северна Македонија: Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службен весник на РСМ“, бр. 258/2020 (ЗЗД на Северна Македонија) - член 6.
- Србија: Закон за забрана на дискриминација, „Службен весник на РС“, бр. 22/2009 (ЗЗД на Република Србија) - член 2, став 1, точка 1.

Во законските дефиниции на поимот дискриминација се појавуваат одредени разлики во формулациите, но тие се главно последица на разликите во нивото на конкретизација. Доколку се апстрахираат разликите во поединостите, сите дефиниции ги содржат истите елементи што го сочинуваат правниот поим на дискриминацијата, а според кои таа се разликува од другите незаконски однесувања.

Тоа се: 1) неоправдан нееднаков третман на лица или група на лица во однос на друго лице, односно група на лица, 2) заснован на некое нивно лично својство.

1.6.1. Нееднаков третман

Суштината на дискриминацијата се одразува во неправедно нееднаквиот третман на лица или група на лица во однос на други лица/група на лица, што се заснова на некое нивно лично својство. Ова значи дека не секој нееднаков третман е дискриминација, туку само оној што е неоправдан, односно за кој не постои објективно и разумно оправдување. Дали нееднаквиот третман е оправдан или не, се проценува во секој поединечен случај, со спроведување на тест за дискриминација, заснован на внимателна анализа на сите факти и околности.²¹

ПРИМЕРИ: оправдано е жените и мажите во војската да имаат различно скроени униформи и делови на воена опрема (на пример, заштитни елечи - панцири); оправдано е на родителите на деца од предучилишна возраст да им се дадат одредени олеснувања во поглед на дежурствата; не е оправдано на воените академи да се запишуваат само мажи или само оженети лица да имаат можност за именување во воени претставништва.

Дискриминација може да се изврши на различни начини: ако на одредено лице му се ускрати право кое им е достапно на другите, со ограничување на правата што им се признати на другите во целосен обем, со давање привилегии на другите лица, со говор со кој се навредува достоинството на лице или група на лица врз основа на нивно лично својство, со изразување идеи со кои се поттикнува насилство врз лице или група на лица поради нивно лично својство, и т.н. Самиот акт на дискриминација може да се изврши со правење - преземање на некое фактичко дејство (на пр. сексуално вознемирување со несакано допирање на делови од телото) или со некакво правно дејство (пр. објавување на оглас со кој се исклучува можноста за пријавување на разведени лица), со говор (на пр. негирање на способностите на жените за ефикасна употреба на борбено оружје, вербално заплашување), со гестикација (на пр. навредливи гестови) и т.н. Актот на дискриминација може да се изврши и со неправеење - преземање на одредено дејство што треба да се преземе (на пр. необезбедување на посебни соблекувални за жени).

За да може едно однесување да се квалификува како акт на дискриминација, намерата

и мотивот на сторителот не се од значење, туку објективно се цени самиот акт на дискриминација. Не е од важност, ниту се испитува дали сторителот на дискриминација има предрасуди кон групата, односно лице кое припаѓа на таа група. Законите не можат да им забранат на луѓето да имаат одредени негативни ставови и емоции кон одредени групи, но тие им забрануваат да ги манифестираат тие ставови во постапувањето кон припадниците/-чките на тие групи со тоа што ги дискриминираат.

1.6.2. Личното својство како основа за дискриминација

Дискриминацијата секогаш се заснова на некое лично својство, кое се наведува како причина и основа за дискриминација. Доколку нееднаквиот третман не се заснова на лично својство, не станува збор за дискриминација, туку, евентуално, станува збор за некое друго противправно однесување.

Личното својство претставува лично обележје на една личност, кое го одредува нејзиниот физички, психолошки, духовен, економски или општествен идентитет. Некои лични својства се вродени, како што се, на пример, расата, генетските особености, етничката припадност, додека некои лични својства се стекнати и може да се менуваат, како што се вероисповедта, политичките убедувања, здравствената состојба, и др. Бидејќи идентитетот го сочинуваат многу одредници, во законите обично се наведуваат оние лични својства кои се најчеста основа за дискриминација: бојата на кожа, расата, националната припадност/етничкото потекло, верските или политички убедувања, полот, сексуалната ориентација, попреченоста, брачниот и семеен статус, возраста, здравствената состојба, членството во политички, синдикални и други организации и др. Важно е тоа што списокот на лични својства врз основа на кои е забрането да се врши дискриминација не е затворен и што секое друго лично својство може да претставува основа за дискриминација.

Основа за дискриминација може да биде некое вистинско лично својство – лично својство што навистина постои, но исто така и некое претпоставено лично својство – лично својство што дискриминираното лице го нема, но сторителот на дискриминацијата претпоставува дека го има.

Личното својство врз основа на кое некое лице е дискриминирано најчесто се однесува на самото тоа лице. Меѓутоа, понекогаш, лицето е дискриминирано врз основа на лично својство на член на неговото семејство или лице со кое е во блиска врска. Овој тип на дискриминација е познат како дискриминација по асоцијација.

Личното својство, кое е дел од идентитетот на едно лице, треба строго да се разликува

²¹ За тестот за дискриминација, кој се спроведува за да се испита дали во конкретниот случај е извршена дискриминација, видете во делот од Прирачникот 1.8. Утврдување на дискриминација.

од личните особини, како што се карактерот, работните навики, самовербата, одлучноста, постојаноста, кооперативноста, флексибилноста и сл., бидејќи тие се карактеристики на личноста на лицето, а не дел од неговиот идентитет. Затоа, ако на некое лице му се даде предност затоа што е посposобно, покреативно, поумешно, и сл. во однос на другите, тогаш не се работи за дискриминација.

1.7. Форми и видови на дискриминација

Постојат две основни форми на дискриминација: директна и индиректна дискриминација. Овие две форми на дискриминација се дефинирани и забранети во сите четири закони за антидискриминација. Иако во законските дефиниции постојат извесни разлики во формулацијата, тие суштински не се разликуваат.

1.7.1. Директна (непосредна) дискриминација

Директната (непосредна) дискриминација е јасна и видлива форма на дискриминација која се состои во нееднакво постапување со лица или група на лица поради некое нивно лично својство. Забраната за директна дискриминација се заснова на принципот на формална еднаквост, кој налага со луѓето кои се во иста или слична ситуација да се постапува конзистентно (еднакво), без оглед на нивните лични својства. Затоа, неоправданото нееднакво постапување со лица/група на лица претставува директна дискриминација. Со почитување на забраната за директна дискриминација се постигнува формална рамноправност.

Елементите на директната дискриминација се: 1) нееднакво (понеповолно) постапување со лица/група на лица 2) поради некое нивно лично својство, 3) во однос на друго лице/група на лица кои се наоѓаат во иста или слична (аналогна) ситуација.

ДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА → **НЕЕДНАКВО ПОСТАПУВАЊЕ СО ЕДНАКВИТЕ**

Директната (непосредна) дискриминација се врши со правење и неправеење (пропуштање), а се одразува во тоа што на некое лице/група на лица, поради некое нивно лично својство, им е ускратено некое право што на другите им е достапно, или некое право им се ограничува, а на другите им се признава во целосен обем, или пак се ставаат во полоша положба со тоа што на другите лица им се дава приоритет или некоја погодност, и т.н.

При испитувањето дали е извршена директна дискриминација, потребно е да се

користи „компаратор“, што е лице кое се наоѓа во иста или слична ситуација како жртвата на дискриминацијата, но се разликува од неа по тоа што го нема она лично својство кое го има жртвата на дискриминацијата. „Компаратор“, меѓутоа, понекогаш не може да се најде, па затоа се користи „хипотетички компаратор“. Понекогаш „компаратор“ не е ни потребен. Така, на пример, ако работодавачот не вработи бремена жена, нема „компаратор“, бидејќи маж не може да биде во бремена состојба.

ПРИМЕРИ: Во текот на интервју за работа, член на комисијата ја прашува кандидатката дали е мажена, дали има деца и на која возраст ѝ се децата, додека на кандидатот не му ги поставува овие прашања.

Претпоставениот на седумдневна обука испраќа офицер, а не офицерка, која ги исполнува сите потребни услови, а својот избор го објаснува со фактот дека таа има семејни обврски затоа што е мајка на мало дете.

1.7.2. Индиректна (посредна) дискриминација

Индиректната (посредна) дискриминација е прикриена форма на дискриминација, која се состои во еднакво постапување со сите, но кое произведува непропорционално нееднакви последици за некое лице или група на лица, поради некое нивно лично својство. Спречувањето на индиректната дискриминација се заснова на идејата дека со лицата кои се наоѓаат во различна позиција треба да се постапува поинаку до оној степен до кој тоа е неопходно за да им се овозможат еднакви можности за уживање на правата и слободите и еднаков пристап до услугите и општествените добра.

За постигнување на оваа цел при пропишување на одредени правила, поставување критериуми, услови, барања и сл., кои важат за сите, потребно е да се земе предвид неповолната позиција во која се наоѓаат одредени групи на лица поради некои лични својства, за да тоа правило/критериум/услов не би произвело понеповолни последици за нив во однос на другите. Соодветно на тоа, забраната на индиректна дискриминација е форма на постигнување суштинска рамноправност помеѓу општествените групи што правниот поредок ги препознава и признава како одредени категории (жени, мажи, национални малцинства, постари лица, лица со попреченост, и т.н.).

Кај индиректната дискриминација, постои некое навидум неутрално правило/критериум, кое важи подеднакво за сите, но со тоа одредена група на лица или лице кое припаѓа на таа група се ставаат во понеповолна положба, во споредба со другите кои го немаат тоа својство. Кај индиректната дискриминација се разликуваат следниве

елементи: 1) неутрално правило (барање, услов, критериум или пракса) 2) става во непропорционално понеповолна положба лице или група на лица 3) поради некое нивно лично својство 4) во однос на другите лица кои се наоѓаат во иста или слична ситуација.

ИНДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА ➡ ЕДНАКВО ПОСТАПУВАЊЕ СО НЕЕДНАКВИТЕ

Додека директната дискриминација се однесува на различно постапување со лица во слична ситуација, индиректната дискриминација се однесува на исто постапување со лица кои се наоѓаат во различна ситуација. Со други зборови, кај директната дискриминација се работи за различно (понеповолно) постапување, а кај индиректната дискриминација постапувањето не се разликува, туку се разликуваат последиците, кои се непропорционално неповолни во однос на одредена група на лица, односно лица кои припаѓаат на таа група на лица. Од друга страна, за разлика од директната дискриминација, каде веќе на прв поглед е очигледно дека различното, (понеповолно) постапување се заснова на лично својство, при индиректната дискриминација тоа не е толку очигледно. Напротив, постапувањето навидум се заснова на принципот на еднаквост, и само кога ќе се разгледаат последиците, се гледа дека еднаквото постапување става одредено лице или група на лица, поради некое нивно лично својство, во понеповолна положба во однос на друго лице или група на лица. Она што е заедничко за директната и индиректната дискриминација е крајниот резултат - едно лице или група на лица се наоѓаат во понеповолна положба во однос на другите лица, а изворот на таа нееднаквост е некое нивно лично својство.

ПРИМЕРИ: Воведено е правило според кое за унапредување во повисок чин е потребно на годишното оценување офицерот/-ката да добие три години оценка од најмалку три на скала 1-5, со тоа што се оценуваат само оние кои во претходната година работеле повеќе од шест месеци; со ова се дискриминираат офицерките и подофицерките кои користеле породилно отсуство и почесто отколку мажите користат отсуство за грижа за дете.

Командантот постојано ги закажува состаноците на својот тим по работното време, така што вработените жени и мажи кои треба да ги земат децата од градинка по работното време не можат да присуствуваат на овие состаноци; со ова се дискриминираат жените и мажите со семејните обврски.

1.7.3. Посебни форми на дискриминација

Покрај директната и индиректната дискриминација, со законите се регулирани и одредени посебни форми (видови) на дискриминација. Четирите закони против дискриминација, меѓутоа, се разликуваат во поглед на списокот на посебни форми на дискриминација кои ги дефинираат и забрануваат (Табела 1).

ЗЗД НА БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА	ЗЗД НА ЦРНА ГОРА	ЗСЗД НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	ЗЗД НА РЕПУБЛИКА СРБИЈА
• Вознемирување • Сексуално вознемирување • Мобинг • Сегрегација • Издавање наредба за вршење дискриминација • Помагање во вршење дискриминација • Поттикнување на дискриминација	• Вознемирување • Сексуално вознемирување • Сегрегација • Говор на омраза • Поттикнување на дискриминација • Помагање во вршење дискриминација • Давање инструкции за вршење дискриминација • Најавување на намера за вршење дискриминација	• Повикување на дискриминација • Поттикнување на дискриминација • Давање инструкции за вршење дискриминација • Вознемирување • Сексуално вознемирување • Виктимизација • Сегрегација	• Повреда на принципот на еднакви права и обврски • Повикување на одговорност (виктимизација) • Здружување за вршење дискриминација • Говор на омраза • Вознемирување и понижувачко постапување

Табела 1: Посебни форми на дискриминација во четирите држави во регионот на Западен Балкан²²

Некои од законите против дискриминација посебно регулираат и одредени карактеристични случаи на дискриминација што се врши во одредени области или според одредени лични својства. Така, ЗЗД на Црна Гора ја регулира дискриминацијата при користење на објекти и површини за јавна употреба, дискриминацијата на основа на возраста, дискриминацијата во областа на работните односи и сл., ЗЗД на Србија посебно ја регулира дискриминацијата врз основа на пол, дискриминацијата на децата, дискриминацијата врз основа на синдикална или политичка припадност и др.

²² Мобингот е забранет во правните системи на сите држави од Западен Балкан, кои донесоа посебни закони за спречување и заштита од мобинг. Само во Босна и Херцеговина мобингот е регулиран со Законот за забрана на дискриминација во БиХ, како посебна форма на дискриминација. За ова пошироко видете во делот на Прирачникот 1.7.4.4. Мобинг.

Иако меѓу законите за антидискриминација постојат разлики во бројот и видовите на посебни форми и видови на дискриминација, забраната за дискриминација е универзална, како во поглед на основите за дискриминација, така и во поглед на областите и субјектите кои забраната за дискриминација ги обврзува. Во повеќето закони се пропишани следниве посебни форми на дискриминација:

- ВОЗНЕМИРУВАЊЕ** - постапување со лице или група на лица, засновано врз некое нивно лично својство, што има за цел или објективно претставува повреда на достоинството, предизвикување страв, чувство на понижување, навреда, особено ако со таквото однесување се создава застрашувачка, непријателска, понижувачка или навредлива средина. Вознемирувањето може да се изврши на различни начини - со изговарање на навредливи зборови, пишување графити, пораки на социјалните мрежи и т.н.
- ГОВОР НА ОМРАЗА** - јавно соопштување на идеи и мислења со кои се шири, разгорува и поттикнува или оправдува дискриминација, омраза или насилство против некоја расна, национална, етничка, верска, полна, родова, сексуална или друга општествена група или нејзините припадници/-чки. Со говорот на омраза се шири и поттикнува ксенофобија, расизам, антисемитизам, хомофобија и други форми на омраза засновани на нетолеранција.
- СЕГРЕГАЦИЈА** - присилно и систематско раздвојување на лица врз основа на нивно лично својство. Во државите од Западен Балкан најчести случаи на сегрегација се нехигиенските населби во кои живеат само Роми, училиштата во кои мнозинството ученици се деца Роми и специјалните училишта за деца со попреченост.
- ВИКТИМИЗАЦИЈА** - изложување на непријатности и вознемирување на лице кое пријавува, бара или изразува намера да побара заштита од дискриминација, како и на лица кои изразуваат подготвеност да сведочат или на друг начин да му понудат помош и поддршка на дискриминираното лице во остварувањето на заштита од дискриминација. Виктимизацијата може да ја врши лицето кое го извршило и самиот чин на дискриминација, но и некое трето лице.

Сите четири закони за антидискриминација исто така ги регулираат и забрануваат тешките форми на дискриминација. Станува збор за квалификувани форми на дискриминација кои влијаат на поширок круг на луѓе или предизвикуваат особено тешки последици. Сепак, помеѓу законите постојат разлики во поглед на бројот и формите на дискриминација кои се квалификуваат како тешки форми на дискриминација (Табела 2).

ЗЗД НА БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА	ЗЗД НА ЦРНА ГОРА	ЗСЗД НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	ЗЗД НА РЕПУБЛИКА СРБИЈА
Повеќекратна дискриминација	Повеќекратна дискриминација	Повеќекратна дискриминација	Предизвикување и поттикнување на нерамноправност, омраза и нетрпеливост на одредени основи
Повторена дискриминација	Повторена дискриминација	Интерсекциска дискриминација	Пропагирање или вршење дискриминација од страна на јавните органи и во постапките пред јавните органи
Продолжена дискриминација	Продолжена дискриминација	Повторена дискриминација	Пропагирање на дискриминација преку јавните гласила
	Дискриминација извршена со пропагирање преку јавни гласила и на јавни места	Продолжена дискриминација	Ропство, трговија со луѓе, апартхејд, геноцид, етничко чистење и нивно пропагирање
	Дискриминација која има особено тешки последици		Повеќекратна или вкрстена дискриминација
			Повторена дискриминација
			Продолжена дискриминација
			Дискриминација што доведува до тешки последици

Табела 2: Тешки форми на дискриминација - компаративен преглед во четирите држави од Западен Балкан

1.7.4. Родово базирана дискриминација

Родово базираната дискриминација е дискриминација која се врши кон лице или група на лица врз основа на нивниот пол и родов идентитет.

1.7.4.1. Основи на родово базирана дискриминација

Најчеста основа за родово базираната дискриминација на лица и групи на лица е нивниот пол. Дискриминацијата на жените врз основа на пол ја опфаќа и дискриминација врз основа на бременост и околностите поврзани со бременоста. На пример, кога жената ќе оствари законско право на боледување во текот на бременоста, може да биде дискриминирана на работното место со тоа што ќе ѝ биде ускратена можноста за унапредување, иако ги има сите услови за унапредување. Дискриминација врз основа на мајчинство се врши, на пример, кога на мајката ѝ е ускратена можноста да користи паузи на работа за да го дои бебето. Врз основа на полот можат да бидат дискриминирани и жените и мажите, како и интерсексуалните лица - луѓе родени со машки и женски полови карактеристики, кои можат да се самоидентификуваат како жени, како мажи, но и како полово неопределени лица. Обележја на дискриминација врз основа на пол има и дискриминацијата на лица кои го прилагодиле својот пол на својот родов идентитет.

Родово базираната дискриминација често е резултат на интеракцијата помеѓу полот, како биолошки карактеристики на жените и мажите, и нивниот општествено конструиран идентитет, атрибути и улоги, односно општественото и културното значење што им се придава на биолошките разлики меѓу жените и мажите. Со други зборови, дискриминацијата врз основа на полот, како биолошки факт, ја вклучува и дискриминацијата врз основа на родот, како социолошка категорија што се однесува на општествените улоги на жените и мажите во одреден општествен контекст. Затоа, жените и мажите можат да бидат дискриминирани врз основа на својата родова улога што му се припишува на нивниот пол.

ПРИМЕРИ: Госпоѓата поручник е распоредена на должност командир на чета, која таа успешно ја извршува, што е потврдено со службената оценка „се истакнува“. По три години на таа должност, таа користи трудничко и породилно отсуство, во согласност со прописите. По враќањето од породилно отсуство, распоредена е на формациско место референт, што не ѝ дозволува да напредува во службата. На нејзиното место е поставен господин поручник, кој штотуку е унапреден во чин. Ова е типичен пример за дискриминација на жените. Одлуката за распоредување на друго (пониско) формациско место веројатно е образложена со потребите на

службата или други причини, така што на прв поглед не е јасно дека станува збор за дискриминаторска одлука. Меѓутоа, независно од причините со кои одлуката е образложена, околноста дека пред да замине на трудничко и породилно отсуство госпоѓата поручник успешно ја извршувала својата должност, дека е оценета со висока оценка и дека по враќањето од отсуство е распоредена на пониско формациско место, се доволна основа да се заклучи дека станува збор за дискриминација на работното место.

Подофицерот Н.Н., татко на двегодишно дете чија сопруга е вработена, во текот на годината три пати користел боледување поради болест на детето. На првиот состанок на тимот, на кој присуствува и подофицерот по враќањето од третото отсуство, претпоставениот старешина вели: „Денес е со нас и подофицерот Н.Н. Би сакал да Ве прашам дали Вашето дете има мајка? Знам дека според законот имате право да одите на боледување поради болест на детето, но како мислите да градите кариера ако постојано отсуствувате? Очигледно е дека не можеме да сметаме на Вас“. Ова е пример за јавно поддржување на родовите предрасуди засновани на стереотипните улоги на половите, што претставува специфичен вид на дискриминација врз основа на пол.

Родово базирана дискриминација постои и кога е базирана на родовиот идентитет. Родовиот идентитет е лично сфаќање на сопствениот род, кој може, но и не мора да се совпаѓа со полот што му е припишан на лицето при раѓањето и со полово зададената родова улога.

Повеќето луѓе родово се определуваат во согласност со својот биолошки пол и полово зададената родова улога. Меѓутоа, има и луѓе чиј родов идентитет се разликува од полот што им е припишан при раѓањето, во кои спаѓаат транс мажи - лица на кои при раѓањето им е одреден женски пол, а имаат машки родов идентитет, и транс жени - лица на кои при раѓањето им е одреден машки пол, а имаат женски родов идентитет. Меѓутоа, родовиот идентитет на некои лица не е бинарно одреден, односно отстапува од традиционалниот родов идентитет на жени и мажи. Многу од овие лица ја отфрлаат дихотомијата на машки и женски родови улоги и ги поткопуваат општествено наметнатите родови граници. За таквите лица се користи и заедничкиот израз родово квир лица. Некои транс жени и транс мажи прибегнуваат кон хормонска терапија и/или хируршки интервенции со цел да го прилагодат својот пол на родовиот идентитет (транссексуални лица), додека некои ја немаат таа потреба, а сопствениот родов идентитет го изразат преку однесувањето,

облеката, говорот, гестикулацијата и т.н.²³

Дискриминацијата врз основа на пол и родов идентитет треба да се разликува од дискриминацијата врз основа на сексуалната ориентација, што означува постојана емоционална и сексуална привлечност кон лица од одреден пол, а според која лицата се хетеросексуални (ги привлекува спротивниот пол) или хомосексуални (ги привлекува истиот пол - лезбејки и геј мажи), бисексуални (ги привлекуваат и двата пола) и асексуални (не ги привлекува ниту еден пол)²⁴.

1.7.4.2. Форми на родово базирана дискриминација

Како и дискриминацијата врз основа на други лични својства, така и родово базираната дискриминација може да биде структурна, институционална и индивидуална (ситуациона).

Структурната родово базирана дискриминација ја откриваат статистичките податоци разделени по пол. Во државите од Западен Балкан, како и во многу други држави во светот, тие сведочат за родовите јазови на штета на жените во скоро сите области на јавниот и приватниот живот.

Во вооружените сили на државите од Западен Балкан, како и во многу други држави, жените сè уште не се рамномерно застапени, што инаку е случај и во многу други професии каде постои нееднаков број на мажи и жени во корист на едниот или другиот пол. Ова се должи на фактот дека порано жените беа исклучени од воениот образовен систем и дека застапеноста на жените во професионалниот воен состав на вооружените сили беше симболична. Денес, меѓутоа, на жените им се подостапни сите форми и нивоа на оспособување за воената професија, вклучително и образование на воените академии, како резултат на воведувањето на родовата перспектива во системите за одбрана. Со оглед на тоа што стереотипите за родовите улоги на жените и мажите сè уште се широко распространети и влијаат негативно на интересот на жените за воената професија, во системите за одбрана

23 Препорака CM/Rec (2010)5 на Комитетот на министри до земјите членки за мерките за борба против дискриминацијата врз основа на сексуална ориентација или родов идентитет; Hammarberg, T. Diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta u Evropi, Savjet Evrope, 2011; Protecting human rights of transgender persons, A short guide to legal gender recognition, Council of Europe, 2015.

24 Препорака CM/Rec (2010)5 на Комитетот на министри до земјите членки за мерките за борба против дискриминацијата врз основа на сексуална ориентација или родов идентитет; Хамарберг, Т. Дискриминација врз основа на сексуална ориентација и родов идентитет во Европа, Совет на Европа, 2011 година; Banović, D. Vasić, V. Seksualna orijentacija i rodni identitet: pravo i praksa u BiH, Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar, 2013; Petrušić, N. Beker, K. Praktikum za zaštitu od diskriminacije, Partneri za demokratske promene Srbija i Centar za alternativno rešavanje sukoba, Beograd, 2012.

се преземаат разни мерки за мотивирање и привлекување на жените во војската. Со ова се создаваат услови за постепено зголемување на бројот на жени и меѓу војниците и на високи позиции, во мировни мисии и т.н.

Институционалната родово базирана дискриминација се одразува во спроведувањето на дискриминаторски политики на институциите кои се засновани на родови предрасуди и непочитување на потребите на жените и мажите и на одредени ранливи групи на жени и мажи, со што им се ускратува можноста на рамноправна основа да ги уживаат признатите права. Институционална родово базирана дискриминација во вооружените сили постои, на пример, ако при формирање на тимови за учество во мировни операции на кандидатите им се дава предност врз основа на родовата припадност. Институционална родно заснована дискриминација огледа се у спроведувањето на дискриминаторски политики на институција која се заснова на родним предрасудама и неуважувању потреба жена и мушкараца и појединих осетливих група жена и мушкараца, чиме им се ускраћује могућност да на рамноправној основи уживају призната права. Институционална родно заснована дискриминација у оружаним снагама постоји, на пример, ако се приликом формирања тимова за учешће у мировним операцијама предност да кандидатима на основу родне припадности.

Пример на добра пракса: Успешно решена институционална дискриминација - Република Србија

Вработен маж кој работи во организациска единица во која над 80% од вработените се жени, се обрати на „личност од доверба“ и укажа дека неколку години наназад, за време на годишните свечености по повод одбележувањето на важните датуми на МО и ВС на кои се наградуваат вработените за добрите резултати во работата (финансиски, со наградно отсуство или само со пофалби), финансиски и со наградно отсуство се наградуваат жени, и тоа без јасно дефинирани критериуми. Со увид во релевантните податоци, наводите на вработениот се потврдија. Поради тоа, „личноста од доверба“ им го посочи споменатиот факт на надлежните раководители, што резултираше со тоа во наредниот период одлуките за наградување да се носат на праведен начин, односно парични награди и наградни отсуства да им се доделуваат и на мажи и на жени, според заслугите.

Индивидуалната (поединечна, ситуациона) родово базирана дискриминација е нееднаков третман на лица или групи на лица во различни животни ситуации. Така, на пример, наместо кандидатка, се избира кандидат кој покажал послаби резултати на тестот.

Како и дискриминацијата врз други основи, и родово базираната дискриминација може да се јави во форма на директна и индиректна дискриминација и да се изврши на различни начини. Од друга страна, полот, родот и родовиот идентитет, како лични својства, често се јавуваат во комбинација со други лични својства, кога доаѓа до различни форми на повеќекратна дискриминација.

1.7.4.3. Сексуално вознемирување и сексуална злоупотреба

Сексуалното вознемирување и сексуалната злоупотреба, чии жртви се почесто жени отколку мажи, претставуваат форми на родово базирана дискриминација, но исто така се и видови на родово базирано насилство. Сексуалното вознемирување и сексуалната злоупотреба може да се извршат на различни начини и да се појават во сите средини, во семејството, на улица, во јавниот превоз, во училиштата, како и на работното место. Овој Прирачник првенствено се занимава со темата на родово базирана дискриминација во вооружените сили. Затоа, секаде каде што е можно, се користат примери од военото опкружување.

Сексуално вознемирување е секоја форма на несакано вербално, невербално или физичко однесување од сексуална природа што има за цел или последица повреда на достоинството на една личност, особено кога се создава застрашувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредлива атмосфера.²⁵

На сличен начин, сексуалното вознемирување е дефинирано и во соодветните закони на државите од Западен Балкан.²⁶

Сексуалното вознемирување се јавува во два вида. Првиот вид е сексуално вознемирување во рамките на професионалните односи, кое се состои во тоа што претпоставеното лице ги условува одлуките за интересите на лицето на кое му е надредено со прифаќање на сексуални предлози, барања или однесување (сексуално вознемирување „услуга за противуслуга“). Кај ова сексуално вознемирување, кое

уште се нарекува сексуална учена, од правен аспект, не е релевантен фактот дека лицето „доброволно“ се согласило на ваков вид на однос или дека дури било во некаков вид на врска со претпоставениот. Друг вид на сексуално вознемирување е сексуализацијата на работното опкружување, која се врши со разни вербални или невербални дејства од сексуална природа, а со кои жртвата се сведува на сексуален објект, со што се намалува нејзиниот углед, професионалниот статус или можноста за професионален развој.

Сексуалното вознемирување се врши на различни начини, од кои во пракса најчести се:²⁷

Физички акти од сексуална природа:

- сексуални напади и обиди за напади
- масажа на врат или рамо
- допирање облека, коса или делови од телото
- гушкање, бакнување, тапкање или галење
- наведнување над некое лице, ограничување на движењето, штипење и сл.
- стоење премногу близу до некое лице и сл.

Вербални акти од сексуална природа:

- поттикнување на интимни средби
- нудење сексуални „услуги“
- испраќање писма, телефонски пораки или материјали од сексуална природа
- задевање, шеги, забелешки или прашања во врска со сексуални активности
- обраќање кон возрасни лица со називи како „девојче“, „кукло“, „срце“ и сл.
- фалење за сексуални вештини
- насочување на работен разговор кон сексуални теми
- груб и вулгарен хумор
- поставување прашања за сексуални фантазии, склоности или искуства
- лични интимни прашања во врска со социјалниот или сексуалниот живот
- сексуални коментари за облеката, анатомијата или изгледот на едно лице
- ширење гласини за сексуалниот живот на едно лице и сл.

Невербална комуникација од сексуална природа:

- сексуализирани гестови
- свиркање по некое лице
- испраќање бакнежи и цмокање со устата и сл.

²⁵ Член 40 од Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство, 2011 година.

²⁶ Член 4 став 2 од ЗЗД на Босна и Херцеговина; член 7 став 2 од ЗЗД на Црна Гора; член 9 од Законот за работни односи на Северна Македонија, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 74/2015; член 21 став 3 од Законот за работни односи на Србија („Службен весник на РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука на УС, 113/2017 и 95/2018 - автентично толкување).

²⁷ За повеќе детали да се погледне: Совет на Европа, препорака CM/Rec (2010) 4, стр. 59 - [Human rights of members of the armed forces \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/t49/HR/Pages/HR.aspx)

Сексуалното вознемирување претставува повреда на достоинството на една личност од повеќе аспекти: се намалува самодовербата на жртвата затоа што таа се става во подредена положба (понижување), жртвата се третира како инструмент или како средство за остварување на туѓа цел и интерес (објективизација), се намалува нејзината вредност затоа што не се третира како подеднакво вредно човечко суштество (деградација), жртвата е лишена од својата човечност со тоа што се сведува на пониско или безвредно суштество (дехуманизација). Затоа, целта на забраната на сексуалното вознемирување е да се спречи омаловажување и деградирање на жртвите со нивно сведување на предмет на нечија сексуална страст или интерес, со што се настојува да се зачува нивната подредена положба во општеството. Секое однесување што придонесува за оваа форма на деградација и објективизација претставува кршење на принципот на забрана на дискриминацијата.

При утврдување на сексуалното вознемирување како форма на дискриминација, не е потребно да се прави каква било споредба за тоа да се докаже, бидејќи вознемирувањето е, само по себе, непожелно заради начинот на кое се врши и заради потенцијалните последици. При утврдување дали се случило сексуално вознемирување, одлучувачки фактор е тоа како самата жртва разбрала одредено однесување, односно како тоа влијаело врз неа. Во спротивно, би постоел ризик овој вид дискриминација да се зголеми, бидејќи сторителите може да продолжат со вознемирувањето, тврдејќи дека тоа е вообичаен начин на однесување. Меѓутоа, дури и ако жртвата не доживеала некое однесување како сексуално вознемирување, тоа може да се квалификува како такво, врз основа на објективни критериуми.

Сексуалното вознемирување најчесто се третира како тривијален проблем и постои широко распространет став дека лесно може да се избегне и запре, што е заблуда. Многу често станува збор за однесување кое се повторува подолг временски период и за кое жртвата не може сама да најде соодветно решение.

Поширокиот концепт на сексуалното вознемирување исто така го вклучува и родово базираното вознемирување, т.е. вознемирување врз основа на пол, кое нема сексуална конотација.²⁸

ПРИМЕР за родово базирано вознемирување: еден подофицер на обука за борбено гаѓање омаловажува и понижува жена-војник со тоа што пред другите учесници во обуката вели: „Еве го сега нашиот женски војник! Чувајте се, луѓе! Те молам, не ја врти пушката, гаѓај само право“.

²⁸ Selanec, G. *Analiza Zakona o ravnopravnosti spolova*, Zagreb: CESI, 2008; Vasiljević, S. *Problem seksualnog uznemiravanja u uporednom pregledu*, Cambridge: University of Cambridge, 2012; Selanec, G. *Jamstvo zabrane diskriminatornog uznemiravanja*.

Сексуалната злоупотреба е заеднички назив за различни форми на родово базирана дискриминација и родово базирано сексуално насилство, кое најчесто е насочено против жени токму затоа што се жени, односно, кое несразмерно ги погодува жените. Сексуалната злоупотреба вклучува различни форми на сексуален напад, како што се силување, обид за силување, сексуална експлоатација, принуда на несакани сексуални дејства, наведување на обљуба со злоупотреба на позицијата, и т.н. Сексуалната злоупотреба се јавува во различни средини, вклучително и во работната средина.

Во државите од Западен Балкан, како и во другите држави, многу форми на сексуално вознемирување и сексуална злоупотреба се криминализирани како посебни кривични дела, од кои некои се гонат по службена должност, а други се гонат по приватна тужба.

1.7.4.4. Мобинг

Мобинг (вознемирување на работното место) претставува систематско и континуирано непријателско и навредливо однесување на работното место кон одреден вработен од страна на едно или повеќе лица, кое има за цел или последица повреда на неговиот углед, личниот и професионалниот интегритет, здравјето и професионалниот статус, вложување на условите за работа, изолација и наведување на вработениот да го прекине работниот однос по сопствена иницијатива, односно да престане да работи. Забраната за мобинг е во функција на заштита на човечкото достоинство, односно достоинството на личноста на работното место и личниот и професионален интегритет на вработениот.

Мобингот е „неспецифичен вид на вознемирување“ што се изведува преку разни дејства (забележани се околу 70 видови на однесување) и обично не се заснова на некое лично својство, туку на лично непријателство кон жртвата. Во таа смисла, мобингот кој се заснова на некое лично својство може само условно да се смета за дискриминација, бидејќи начинот на кој се изведува, како и неговите последици се сосема различни од дискриминацијата.

Во однос на дејствата на дискриминација, дејствата на мобинг обично се поагресивни, а често е на дело организиран вид на однесување на поголем број лица. Додека дискриминацијата може да се изврши со еднократен чин, кај мобингот однесувањето се повторува подолг временски период, односно има континуитет во неговото манифестирање. Разликата помеѓу дискриминацијата и мобингот се гледа и во фактот дека кај дискриминацијата намерата не е од правно значење, додека кај мобингот е релевантна, бидејќи лицето што врши мобинг тоа го прави со намера да му наштети на лицето кон кое има лична непријателство или на тој начин да оствари некаков интерес.²⁹

²⁹ Simović, V. *Mobing-pojam, uzroci, posledice i mehanizmi zaštite*, Pravni zbornik br. 1-2/2010, Podgorica; Reljanović, M. Petrović, K. A. *Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu – Zakonska regulativa i praksa*, Pravni zapisi, God. II broj 1, 2011.

Пристапот во правното регулирање на мобингот во државите од Западен Балкан не е ист.³⁰ Во Босна и Херцеговина, мобингот е регулиран со законот за антидискриминација, како форма на дискриминација. Република Северна Македонија го регулира мобингот со Законот за работни односи, при што го квалификува како форма на дискриминација, како и со Законот за заштита од вознемирување на работното место.³¹ Во Црна Гора, мобингот и заштитата од мобинг се регулирани со Законот за забрана за вознемирување на работа³², а во Република Србија со Законот за спречување на вознемирување на работа.³³

1.7.4.5. Повеќекратна дискриминација

Изразот „повеќекратна дискриминација“ претставува заеднички назив за неколку различни форми на повеќекратна дискриминација: обична повеќекратна дискриминација, 2) кумулативна повеќекратна дискриминација и 3) интерсекциска дискриминација.³⁴

Обична повеќекратна дискриминација постои кога едно лице е изложено на дискриминација врз основа на различни лични својства, но во различно време или во различни ситуации (Графикон 2).

ПРИМЕР: Жена вработена во војската не е избрана во тимот за мултинационална операција во странство поради нејзиниот пол; затоа што не е мажена не е испратена во воено претставништво; а поради нејзината возраст не е упатена на специјалистичка обука за ракување со ново вооружување.

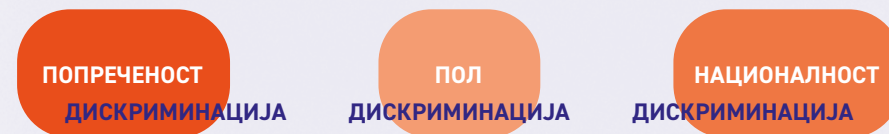
30 Vasiljević, S. Uporedno pravna analiza zakonodavstva u oblasti borbe protiv mobinga, Studija zemalja: Hrvatska, Makedonija, Crna Gora, Srbija, Zagreb: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, 2012; Reljanović, M. Regulacija mobinga u Bosni i Hercegovini u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije, Sarajevo: Analitika – Centar za društvena istraživanja, 2015.

31 Закон за заштита од вознемирување на работното место („Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 79/2013).

32 Закон за забрана на вознемирување на работа („Службен весник на Црна Гора“, бр. 030/12 и 054/16).

33 Закон за спречување на вознемирување на работа („Службен весник на Република Србија“, бр. 36/2010)..

34 Vasiljević, S. Slično i različito – Diskriminacija u Evropskoj uniji i Republici Hrvatskoj, Tim press d.o.o. Zagreb, 2011; Beker, K. Višestruka diskriminacija žena u Srbiji i odabranim državama Evropske unije: uporedna analiza, Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu, ACIMSI, 2020; Makkonen, T. [Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore](#), Institute For Human Rights, Åbo Akademy University, April 2002.



Графикон 2

Иако кај овој вид на повеќекратна дискриминација, секој акт на дискриминација е посебен, кај истата личност се кумулираат различни искуства на дискриминација по различни основи.

Кумулативна (збирна, додатна) повеќекратна дискриминација постои кога едно лице е истовремено дискриминирано врз основа на повеќе лични својства, но така што тие лични својства се „додаваат“ едно на друго, што произведува дополнителни негативни ефекти (Графикон 3).

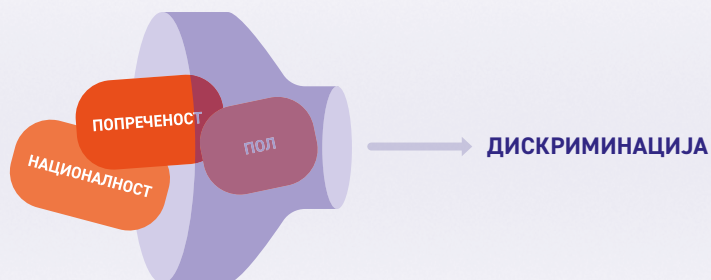


Графикон 3

ПРИМЕР: Поради постоењето на родови стереотипи за способноста на жените за раководење и премолченото правило за работни места „наменети“ за ромското население, постојат помали изгледи Ромка да добие воена стипендија наменета за образование на идните воени пилоти.

Интерсекциската дискриминација претставува специфичен вид на повеќекратна дискриминација што постои кога едно лице е дискриминирано врз основа на неколку лични својства кои се во неразделна интеракција, се вкрстуваат и се испреплетуваат, така што дискриминацијата не може да се анализира, ниту да се одвои по поединечни лични својства.

ПРИМЕР: На транс жена која е во завршна фаза на родови транзиција со помош на хормонска терапија ѝ е ускратена можноста за пристап до обука за управување со оклопни борбени возила (График 4) Токму заради вкрстувањето на личните својства, при утврдувањето на интерсекциска дискриминација, не е потребно, ниту е можно, да се најде „компаратор“ кој би служел за споредба.



Графикон 4

1.8. Утврдување на дискриминација

Не секое разликување е автоматски и дискриминација, туку само она што е неоправдано. Понекогаш уште на прв поглед е очигледно дека разликувањето е оправдано, но многу се почести ситуациите во кои е потребно да се соберат многу факти и докази за да се донесе правилен заклучок за тоа дали во конкретниот случај е извршена дискриминација.

Со цел да се олесни утврдувањето на дискриминацијата, законите против дискриминација предвидуваат исклучоци од принципот на еднакво постапување.

Во законите за антидискриминација исклучоците се различно регулирани и нивниот број не е ист. Два исклучоци се појавуваат во сите закони: посебни (афирмативни) мерки што се воведуваат со цел одредени општествени групи кои фактички се наоѓаат во подредена положба да постигнат суштинска вистинска рамноправност и мерки со кои се обезбедува лицата со попреченост на рамноправна основа да ги остваруваат правата и слободите, како што се разумно прилагодување³⁵ на работното место и др.

Во одредени закони како исклучоци се наведени пропишување на старосна граница за пензионирање, уредување на премии за осигурување врз основа на возраста, пропишување услови за членство и активност во верските заедници во согласност со верските учења, обреди и работи на верската заедница, посебна заштита што се обезбедува на одредени категории вработени, како што се малолетни лица, лица со попреченост, жени во текот на бременоста и породилното отсуство, родители на деца од предучилишна возраст, и др.

Во случаи на нееднаков третман, потребно е да се испита дали постои објективно и разумно оправдување за различното постапување, односно ставање во понеповолна позиција, за што е потребно да се спроведе тест за дискриминација. Општиот тест за дискриминација се состои од четири фази. Се пристапува кон испитување во секоја следна фаза само доколку заклучокот од испитувањето во претходната фаза е позитивен.

Општ тест за дискриминација:

Првата фаза: испитување дали постојат разлики во третманот;

Втора фаза: испитување дали разликата во третманот се заснова на лично својство;

Третата фаза: испитување дали конкретниот акт (дејство/однесување/одлука) е законски и легитимен (објективно оправдан), со оглед на целта, односно последиците што ги произвел;

Четвртата фаза: испитување дали постои пропорционалност помеѓу преземената мерка и целта која со оваа мерка се постигнува.

³⁵ „Разумно прилагодување“ е поим со кој се означува неопходната и соодветна модификација и усогласување со кои не се наметнува несразмерно, односно непотребно оптоварување, таму каде што тоа во конкретниот случај е потребно, за да се обезбеди дека лицата со попреченост ги уживаат, односно остваруваат рамноправно со другите сите човекови права и основни слободи (член 2 од Конвенцијата за правата на лицата со попреченост на ОН).

Постојат извесни разлики во спроведувањето на тестот за дискриминација во случаи на сомневање дека е сторена директна или индиректна дискриминација. Кај директната дискриминација се споредува постапувањето, а кај индиректната дискриминација се споредуваат последиците од постапувањето. И кај двете форми на дискриминација се испитува дали постои објективно оправдување за нееднаквиот третман врз основа на лично својство, со оглед на целта и последиците, и дали постои пропорционалност помеѓу целта и средството што е употребено за да се постигне таа цел.

Кога станува збор за сомневање за индиректна дискриминација, секогаш треба да се испита дали одредено постапување или критериум, односно услов, што важи подеднакво за сите, има законска цел. Законска цел, на пример, е целта на правилото со кое завршеното основно училиште се пропишува како услов за запишување во средно воено училиште, но правилото дека само машки можат да се запишат во воено средно училиште нема да има законска цел, бидејќи со него би се прекршиле прописите за забрана на дискриминација врз основа на пол. Доколку се утврди дека целта е законска, треба да се испита дали постои пропорционалност помеѓу целта што се сакало да се постигне и конкретното постапување или критериумите, односно условите, како средство со кое се сакало да се постигне таа цел, што значи да се испита дали тоа средство во конкретниот случај било соодветно за постигнување на целта и дали било неопходно, т.е. дали можеби постоело некое друго помалку рестриктивно средство со кое би можела да се постигне истата цел.³⁶ На пример, за да се постигне принципот на еднаквост, пропишани се еднакви услови за пензионирање на припадниците/-ките на војската. Ова правило има законска цел, но несразмерно неповолно влијае на припадниците на нурчакката служба во војската, бидејќи станува збор за специфична воена служба што се изведува во животна средина неприродна за човечка работа.

Во некои случаи на дискриминација се користи посебен тест за утврдување на дискриминацијата. Така, на пример, во поглед на вработувањето, пропишано е дека не се смета за дискриминација правењето разлика, исклучувањето или давањето приоритет поради особеностите на одредено работно место кај кое личното својство на лицето претставува вистински и одлучувачки услов за извршување на работата, под услов целта која се сака да се постигне да биде оправдана. Затоа, при утврдување на дискриминација при вработување, треба да се испита дали карактеристиките на одредено работно место објективно налагаат одредени лични својства да се постават како посебен услов за вработување.

ПРИМЕР: Оправдано е во огласот за вработување на пилот на воен хеликоптер да се бара лицето да исполнува посебни критериуми во поглед на психофизичкото здравје, но не е оправдано да се поставуваат такви критериуми за вршење на административна работа.

Кога станува збор за полот, како лично својство, поставувањето на овој услов генерално не е дозволено, освен за многу ограничени исклучоци при кои може да биде оправдано. Така, на пример, оправдано е кога полот се поставува како посебен услов за некоја уметничка работа (на пр. се бара пејачот на некоја мелодија да биде исклучиво од женски пол, за одредена улога во филм се бара актер, односно актерка), кога за манекенска работа се бара лице од одреден пол и изглед, ангажирање само жени во рекреативни центри за жени, вработување на мажи како чувари во машини затвори и обратно.³⁷

Докажувањето на дискриминацијата е придружено со многу тешкотии затоа што таа, по правило, не се врши отворено, туку се прикрива и правда со разни изговори, па затоа е тешко да се утврди причинско-последичната врска помеѓу личните својства и нееднаквото постапување. Од друга страна, самата дискриминација е последица на предрасудите и стереотипите за кои понекогаш не се свесни ниту самите сторители на дискриминација. Во пракса, ретко се случува да постојат директни докази за дискриминаторско постапување, а некои од расположливите докази често не се достапни на жртвите. За да се надминат тешкотиите во докажувањето на дискриминацијата и да се олесни положбата на лицата изложени на дискриминација, развиени се специфични правила за товарот на докажување. Нивната суштина е во тоа дека лицето кое тврди дека било дискриминирано треба да понуди факти и докази врз основа на кои може да се заклучи дека веројатно е извршена дискриминација, а доколку успее во тоа, тогаш оној за кој се тврди дека извршил дискриминација треба да докаже дека не е повреден принципот на еднаквост, односно дека не е извршена дискриминација. Овие специфични правила за пренесување на товарот на докажување се пропишани со законите за антидискриминација на сите држави од Западен Балкан.

³⁶ Petrušić, N. Krstić, I. Marinković, Komentar zakona o zabrani diskriminacije, Beograd: Službeni glasnik, 2016.

³⁷ Прирачник за европско антидискриминационо право, Агенција на ЕУ за човекови права, Совет на Европа, Луксембург: Канцеларија за официјални публикации на ЕУ, 2011.



2. ПРАВНА И ИНСТИТУЦИОНАЛНА РАМКА ЗА РОДОВА РАМНОПРАВНОСТ И ПОЛИТИКИ НА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ

2.1. Општи напомени

За постигнување на родова рамноправност и еднакви можности од клучно значење е да се воспостави валидна правна и институционална рамка. Нејзините најважни елементи се законските и други прописи, стратегии кои ги дефинираат насоките на дејствување, приоритетите и обврските на јавните органи и институциите формирани со цел да го следат, промовираат и унапредуваат рамноправното учество на жените и мажите во сите сфери на јавниот и политичкиот живот. Сите овие механизми се неопходни за ефективно спроведување на политиките за родова рамноправност и еднакви можности.

За да се постигне вистинска родова рамноправност во некои области потребно е да се постигне формална рамноправност (на пр. еднаква плата за жени и мажи за иста работа и работа со иста вредност). Сепак, во родово поделените општества не е доволно да им се обезбеди на жените еднаков третман како што имаат мажите, туку е потребно да се земат предвид биолошките, општествените и културните разлики,

што во некои области налага токму различен третман на жените и мажите. Исто така, потребно е да се вклучи и перспективата на интерсекционалност³⁸, со цел да се земат предвид разликите помеѓу различните групи на жени и мажи.

За да се постигне родова рамноправност, не е доволно едноставно да се зголеми бројот на жени во областите во кои се недоволно застапени, туку е неопходно интересите и искуствата на жените и мажите и на различните групи жени и мажи да бидат вклучени во сите програми и јавни политики, така што користа од развојот ќе биде подеднаква за сите, но исто така и нееднаквоста нема да се обновува. Ова не е можно без рамноправно учество на жените и мажите во донесувањето одлуки, во јавните работи, како и во осмислувањето и спроведувањето на јавните политики, програми и мерки во сите области на животот.

2.2. Политика за родова рамноправност и еднакви можности

2.2.1. Пристапи за постигнување на родова рамноправност

Во решавањето на проблемот на родовата нерамноправност, може, начелно, да се применат два пристапи: 1) пристап ориентиран кон жените (да се променат жените) и 2) пристап ориентиран кон отстранување на системските и структурните причини за родовите нееднаквости (да се промени општеството). Првиот пристап подразбира преземање на посебни мерки насочени кон жените, додека вториот пристап подразбира систематско вклучување на родовата перспектива во сите прописи, јавни политики и програми.

На глобално ниво, пристапите за решавање на проблемите со родовата нерамноправност се менуваа со текот на времето.

³⁸ Перспективата на интерсекционалност се заснова на ставот дека секоја личност е збир на одредени сложени, повеќеслојни и меѓусебно зависни идентитетски одредници и дека идентитетите се единствени и неделиви, односно дека тие не претставуваат прост збир на неколку идентитетски одредници. Затоа, искуствата на одредени маргинализирани групи на жени и мажи не се исти, па затоа, во одредени случаи на дискриминација е потребно да се земат предвид идентитетските одредници кои се на таков начин вкрстени што не можат да се одделат. Видете повеќе: Crenshaw, K. W. [Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color](#), *Stanford Law Review*, Vol. 43, No. 6, 1991. Smith, B. [Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective](#).

Првиот пристап „Жени во развој“ (Women in Development – WID) беше осмислен во 1970-тите. Неговата појдовна основа е дека жените можат да дадат економски придонес во развојот на општеството и дека се неискористен ресурс. Затоа е потребно да се фокусираме на зајакнување на улогата на жените во економскиот развој. Овој пристап влијаеше врз креирањето на програми за унапредување на образованието и вработувањето на жените и нивната политичка застапеност, со цел да се зголемат ресурсите за нивниот развој и благосостојба. Сепак, овој пристап се засноваше на прифаќање на постојните општествени структури, што подразбира одржување на традиционалните улоги и одговорности што општеството им ги доделува на жените и мажите. Примената на овој пристап во никој случај не ги доведува во прашање причините и природата на подреденоста и угнетеноста на жените, бидејќи родовите улоги на жените и мажите повеќе се поврзуваат со нивниот пол и биолошките разлики отколку со општествено конструираните улоги и односи.

Вториот пристап „Жени и развој“ (Women and Development – WAD) се заснова на ставот дека жените отсекогаш биле составен дел од процесот на развој и затоа е потребно да се испита зошто жените немале корист од развојните стратегии во претходните децении, т.е. да се испитаат изворите и природата на потчинетоста и угнетеноста на жените. Иако примената на овој пристап ја откри и обелодени тешката положба на жените, особено во земјите во развој, како и структурните нееднаквости, опсегот е ограничен затоа што самиот пристап се фокусира на проблемите на жените независно од мажите и генерално го занемарува социјалното, економското и политичкото зајакнување на жените во однос на мажите во контекст на развојот.

Третиот пристап, на кој денес се заснова политиката за родова рамноправност на меѓународните организации и развојни агенции, е пристапот „Род и развој“ (Gender and Development – GAD). Овој пристап се заснова на ставот дека проблемот не е во недоволното вклучување на жените во развојот, туку во нерамноправноста на жените и мажите и општествените процеси и институции кои ја поттикнуваат нерамноправноста. Затоа, положбата на жените не може да се анализира изолирано, туку мора да се земе предвид поширокиот контекст на нивниот живот во семејството, економијата и општеството и начинот на кој општеството и институциите преку вредностите и праксите ја поттикнуваат нерамноправноста меѓу жените и мажите. Пристапот „Род и развој“ го пренасочува фокусот од жените кон нееднаквите односи на моќ меѓу жените и мажите. Појдовната основа е дека жените и мажите се составен дел на секоја долгорочна развојна стратегија која мора да вклучува промени во општествените, економските и политичките односи на моќ и контрола.

Пример за примена на различни пристапи:

Проблемот со недоволната застапеност на жените во војската може да се решава со преземање на стимулативни мерки насочени кон привлекување и мотивирање на жените за воена служба. Ваквите мерки се засноваат на идејата дека проблемот е во жените, кои не се заинтересирани за воена служба, па затоа треба да се поттикнуваат со соодветни мерки. Ваквите мерки се со ограничен обем, бидејќи тие не се насочени кон отстранување на основните причини за недоволна застапеност на жените во војската, кои се засноваат на стереотипните улоги на половите и последователната родова сегрегација на професиите и занимањата. Затоа, за трајно надминување на овој проблем потребно е да се отстранат општествените пречки што се причина за оваа појава, што подразбира системска трансформација на родовите односи.

2.2.2. Системско воведување на родовата перспектива

Искуството покажува дека не е можно да се постигне вистинска родова рамноправност без суштествена трансформација на родовите односи, а за да се постигне истата, потребно е да се примени стратегија која подразбира систематско воведување на родовата перспектива во сите политики, на сите нивоа и во сите фази на донесување одлуки – Gender mainstreaming.

Синтагмата „Gender mainstreaming“ (main - главен, stream - тек) има различни преводи: „системско воведување на родовата перспектива“, „воведување на родовата рамноправност во главните текови“, „родово освестена политика“, „орудување на јавните политики“, „орудување“, „родова интеграција“, „вклучување на родовата перспектива“ и т.н.

Концептот на Gender Mainstreaming (во натамошниот текст „вклучување на родовата перспектива“) е пристап кон постигнување на родова рамноправност, кој го замени децениски применуваниот пристап насочен кон жените. До пресвртница дојде на Четвртата светска конференција за жени, што се одржа под покровителство на ОН во 1995 година во Пекинг, и на која беа усвоени Пекиншката декларација и Платформата за акција.

Постојат различни дефиниции на стратегијата за систематско воведување на родовата перспектива. Економскиот и социјален совет на ОН ја дефинира оваа стратегија како „процес на проценка на последиците од сите планирани мерки,

вклучително и прописи, политики и програми, во сите области и на сите нивоа, за жените и за мажите. Тоа е стратегија со која прашањата кои се однесуваат на жените и мажите, како и на нивните искуства, стануваат составен дел од развојот, спроведувањето, следењето и евалуацијата на политиките и програмите во сите политички, економски и општествени сфери, така што жените и мажите имаат корист во иста мера и така што нерамноправноста не би се репродуцирала. Крајната цел е да се постигне родова рамноправност³⁹. Според дефиницијата на Советот на Европа, оваа стратегија претставува процес на „реорганизација, унапредување, развој и евалуација на процесот на креирање, спроведување и евалуација на јавните политики, така што перспективата на родовата рамноправност е вградена во сите политики, на сите нивоа, во сите фази, од страна на актерите кои се вклучени во процесот“⁴⁰. Постојат и други дефиниции, кои се разликуваат во формулациите, но суштината е иста.

На ниво на Европската Унија, концептот на вклучување на родовата перспектива за првпат беше дефиниран во 1996 година.⁴¹

Стратегијата за системско воведување на родовата перспектива настана како резултат на сознанието дека признавањето на еднакви права и посебните мерки во корист на жените за корекција на нееднаквиот третман во минатото не се доволни, бидејќи тие не ја отстрануваат родовата нерамноправност, а некои дури и ја продлабочуваат. Затоа, за да се постигне родова рамноправност потребна е трансформација на родовите односи, што може да се постигне со влијание врз системските и структурните причини за родовата нерамноправност. Наместо делумни мерки, се користи целосен и сеопфатен пристап, кој на долг рок доведува до трајни промени во родовите односи и води кон постигнување на целта на родовата рамноправност.

Определбата за концептот на системско воведување на родовата перспектива произлезе од гледиштето дека напорите насочени кон унапредување на родовата рамноправност не треба да бидат ограничени само на примена на закони, мерки и политики, туку дека родовиот аспект во нив мора да биде суштински вграден од самиот почеток, уште од процесот на подготовка на сите јавни политики на сите

39 Gender mainstreaming, Extract from the [Report of the Economic and Social Council for 1997 \(A/52/3, 18 September 1997\)](#).

40 [Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming EG-S-MS, Council of Europe, 1998](#)

41 Incorporating Equal Opportunities For Women And Men Into All Community Policies And Activities COM (96) 67 final

нивоа. Појдовната основа е дека, суштински гледано, не постојат родово неутрални јавни политики, туку дека секоја јавна политика влијае на жените и мажите на различни начини, бидејќи нивната положба и потреби не се исти. Доколку ова не се земе предвид, тогаш јавната политика е „родово слепа“ затоа што не ги почитува родовите разлики и може да ги продлабочи родовите нееднаквости. Затоа, потребно е во сите фази на креирање закони, јавни политики, програми и мерки на сите нивоа, од нивното конципирање до нивната евалуација, да се врши проценка на влијанието на родот (Gender impact assessment) - на жените и мажите и различните групи жени и мажи. Таквата проценка овозможува да се земат предвид положбата, моќта, интересите, потребите и искуствата на жените и мажите, со што се осигурува дека жените и мажите имаат корист во еднаква мера, а нееднаквоста не се обновува.

Од друга страна, проценка се врши и во однос на одредени групи на жени и мажи, со оглед на тоа што жените и мажите не се две хомогени групи, туку постојат различни групи жени и мажи чија положба не е иста бидејќи се вкрстуваат и други фактори кои влијаат на неа, како што се социјалниот статус, етничката припадност, попреченоста, староста и т.н. Затоа е важно да се согледаат и да се земат предвид положбата, моќта, потребите, интересите и искуствата на различните групи на жени и мажи.

Бидејќи државата има клучна одговорност, улога и ресурси за постигнување на родова рамноправност, предуслов за системското воведување на родовата перспектива е во институциите на системот родовата рамноправност да се препознае како развојно прашање, со што ќе стане и една од целите на сите јавни политики во сите области и на сите нивоа, вклучително и оние што се на прв поглед родово неутрални, како што се, на пример, екологија, климатски промени, урбанизам, и т.н. Со други зборови, родовата рамноправност престанува да се смета за „женско“ прашање, како што понекогаш се третира, и станува општествено прашање, односно официјална определба и политика на државата.

Системското воведување на родовата перспектива значи дека родовата рамноправност се зема како појдовна основа, цел и принцип при донесувањето на сите одлуки и политики, во сите фази и од страна на сите вклучени актери. Со сеопфатната проценка на влијанието се утврдува како планираните мерки/активности во една област би можеле да влијаат на жените и мажите и на одредени групи жени и мажи и дали со нив може да се унапреди родовата рамноправност и положбата на жените, односно, на мажите, доколку во дадена област нивната положба е понеповолна.

Системското воведување на родовата перспектива не е цел само по себе, туку средство за постигнување на крајната цел - еднакви права и еднакви можности за сите. За ова е

потребно јавните политики/мерки и програми да ги земат предвид постојните родови нерамноправности, како и различните потреби, интереси и позиции на жените и мажите.

Системското воведување на родовата перспектива е комплементарна стратегија и не е замена за законите за родово рамноправност, институционалните механизми за родово рамноправност и специфичните интервенции и мерки насочени кон затворање на родовите јазови.

Системското воведување на родовата перспектива во системот за одбрана подразбира да се вклучи родовата компонента во сите внатрешни политики, стратегиски, плански и програмски документи, како и во работните процедури и одлуки што го насочуваат работниот процес. Со ова во вооружените сили се обезбедува работно опкружување во кое и жените и мажите имаат еднакви можности да ги реализираат своите професионални капацитети и да придонесат за остварување на општествената улога и задачите што ги имаат вооружените сили во едно демократско општество. Вклучувањето на родовата перспектива во системот за одбрана испраќа важен сигнал до општеството - ако жените можат да дадат значаен придонес во системот за одбрана, кој е претежно машки сектор во однос на другите, тогаш ниту во другите сектори нема да има ограничувања во поглед на учеството и зајакнувањето на жените. РСБОН 1325 повикува на систематска примена на родовата перспектива со цел на зачувување и градење на мирот од страна на сите земји членки, особено во контекст на мировните мисии предводени од Обединетите нации.⁴²

2.2.3. Посебните мерки како инструмент за политиката на еднакви можности

Примената на стратегијата за системско воведување на родовата перспектива не ја исклучува потребата од посебни мерки, бидејќи тоа се два комплементарни пристапи.

Посебните (афирмативни) мерки се законодавни, административни и други мерки со ограничено времетраење кои се воведуваат со цел да се забрза рамноправното учество на жените и мажите во политичката, економската, општествената, културната и другите сфери на животот и да се обезбеди суштинска рамноправност

на жените и мажите. Посебните мерки се инструмент на политиката за родово рамноправност и еднакви можности. Тие се користат за корекција на последиците од минатата и сегашната родово базирана дискриминација. Со оглед на тоа што жените се во нееднаква положба во скоро сите области, што е потврдено со податоците разделени по пол, повеќето посебни мерки за постигнување на родово рамноправност се донесуваат во корист на жените или на одредени групи жени.

Секоја посебна мерка, како што се квотите за помалку застапениот пол, мерки за поддршка наменети за жените во бизнисот, целно регрутирање и вработување на жени, и т.н., мора да има конкретна и јасно дефинирана цел, со чија реализација престанува потребата од посебната мерка. Според тоа, посебните мерки се разликуваат од општите мерки на социјалната политика кои се насочени кон подобрување на условите за живот на одредени групи жени и мажи, како што се безбедноста, условите за домување, социјалната заштита и т.н.

Секоја посебна мерка претставува отстапување од формалната еднаквост, која бара еднакво постапување кон сите. Затоа, законите за антидискриминација експлицитно предвидуваат посебните мерки да не се сметаат за дискриминација. Некои закони за антидискриминација понатаму нагласуваат дека посебните мерки мора да бидат објективно оправдани, пропорционални и соодветни за да се постигне целта за која се воведени.

- **ЗЗД НА БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА:** [...] Следните мерки нема да се сметаат за дискриминаторски кога со нив се постигнува легитимна цел и доколку постои разумен однос на пропорционалност помеѓу средствата кои се користат и целта која се настојува да се реализира и кога: а) произлегуваат од спроведување или донесување на привремени посебни мерки наменети за спречување или надомест на штетата што ја трпат лицата а кои се утврдени со основите наведени во член 2 од овој закон, особено за припадниците на ранливите групи, како што се: лица со попреченост, припадници на национални малцинства, жени, бремени жени, деца, млади, стари лица и други општествено исклучени лица, цивилни жртви на војна, жртви во кривична постапка, раселени лица, бегалци и баратели на азил; односно да се овозможи нивно целосно учество во сите области на животот (член 5).
- **ЗЗД НА ЦРНА ГОРА:** Прописи и посебни мерки насочени кон создавање услови за постигнување национална, родова и севкупна рамноправност и заштита на лицата кои се во нееднаква положба по која било основа, може да донесуваат односно воведуваат и спроведуваат, во рамките на своите надлежности и овластувања,

⁴² Egnell, R. [Gender Perspectives and Military Effectiveness Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security.](#)

државните органи, органите на државната управа, органите на единиците за локална самоуправа, јавните претпријатија и други правни лица кои вршат јавни овластувања (во натамошниот текст: органи), како и други правни и физички лица.

Мерките од ставот 1 на овој член се применуваат пропорционално на потребите и можностите и траат сè додека не се постигнат целите кои се утврдени со тие мерки (член 5).

- **ЗССД НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА:** (1) Нема да се сметаат за дискриминација мерките и дејствата што се преземаат со единствена цел да се отстрани нееднаквото уживање на човековите права и слободи сè додека не се постигне фактичка еднаквост на лица или група, ако разликувањето е оправдано и објективно, а средствата за постигнување на таа цел се пропорционални, односно соодветни и неопходни. (2) Мерките и дејствата од ставот (1) на овој член се временски ограничени и се применуваат се до постигнување на фактичка еднаквост на лица или група при уживање на нивните права (член 7).
- **ЗЗД НА СРБИЈА:** Не се сметаат за дискриминација посебните мерки воведени со цел да се постигне целосна рамноправност, заштита и напредок на лицата, односно групите на лица кои се наоѓаат во нееднаква положба (член 14).

Пример на добра пракса:

Методологиите за вработување, образование, стипендирање и учество во проекти на МО на Црна Гора вклучуваат дополнителен критериум во случај двајца кандидати од различен пол да имаат ист број поени на тестирањето/проверките, предност да ѝ се даде на кандидатката. Основата за изработка на Методологијата е наведена во Законот за Војската, член 49, став 2 (прием), за образование и усовршување член 117, став 5; избор на лица за стипендирање, член 119, став 4; избор на лица за доброволно служење на воениот рок, член 194, став 3.

2.3. Меѓународна правна рамка за заштита од родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба

Меѓународната правна рамка за заштита од родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба се состои од меѓународни договори за човекови права усвоени под покровителство на Обединетите нации и Советот на Европа. Некои меѓународни договори регулираат поширок спектар на прашања, вклучително и забрана на дискриминација, додека некои се исклучиво посветени на борбата против одредени форми на дискриминација.

Во поширока смисла, меѓународната правна рамка исто така вклучува и голем број правно необврзувачки акти усвоени под покровителство на Обединетите нации и Советот на Европа, со кои се воспоставуваат правни стандарди и упатства за работа за борба против родово базираната дискриминација, сексуалното вознемирување и злоупотреба. За државите кои се во процес на евроинтеграција, важни се и регулативите на Европската Унија, со кои тие го усогласуваат своето законодавство.

2.3.1. Меѓународни правни документи под покровителство на Обединетите нации

2.3.1.1. Меѓународни договори под покровителство на Обединетите нации

Повелбата на Обединетите нации (1945) содржи неколку одредби кои се однесуваат на човековите права, при што акцентот се става на забраната на дискриминација. Во преамбулата на Повелбата стои: „Ние, народите на Обединетите нации, сме решени ... повторно да ја потврдиме нашата верба во основните човекови права, во достоинството и вредноста на човековата личност, во рамноправноста на мажите и жените и нациите, големи и мали ...“. Во членот 1, став 3, како еден од четирите главни цели на ОН, се наведува „остварување на меѓународна соработка за решавање на меѓународни проблеми, од економска, социјална, културна или хуманитарна природа, како и за унапредување и поттикнување на почитувањето на човековите права и основните слободи за сите, без оглед на расата, полот, јазикот или верата“. Во член 55 предвидено е дека ОН ќе работат на зголемување на животниот стандард, целосно вработување и услови за економски и социјален напредок и развој, за решавање на меѓународни економски, социјални, здравствени

и сродни проблеми, универзално почитување и уважување на човековите права и основните слободи за сите, без оглед на раса, пол, јазик или вера.

Универзалната декларација за човекови права (1948) е најважниот документ за човековите права, со кој човековите права за прв пат се конкретизираат и универзално заштитуваат. Принципот на рамноправност и недискриминација се прокламира со пропишување дека сите човечки суштества се раѓаат слободни и еднакви по достоинство и права (член 1), а на сите им се гарантира еднаквост во правата и слободите пропишани со Универзалната декларација, без никаква разлика врз основа на раса, боја на кожата, пол, јазик, вероисповед, политичко или друго мислење, национално или општествено потекло, имот, раѓање или друг статус (член 7). Универзалната декларација гарантира еднаквост пред законот, како и право на заштита од дискриминација. Во поглед на склучувањето на брак и пристапот до јавни услуги, се признава рамноправноста на полнолетните жени и мажи. На сите им се признава правото на живот, слобода и безбедност (член 3).

Меѓународниот пакт за граѓански и политички права (1966) гарантира цела палета на права, вклучително и право на живот (член 6), забрана за тортура, нехумано или понижувачко постапување или казнување (член 7) и право на слобода и безбедност на личноста (член 9). Забранета е дискриминација при уживање на права кои се загарантирани со Пактот (членови 2 и 3), како и при уживање на права кои се загарантирани со националното право (член 26). Во поглед на основите за дискриминација, се наведуваат расата, бојата на кожа, полот, јазикот, верата, политичкото или друго мислење, националното или социјалното потекло, имотната состојба и местото на раѓање, со тоа што списокот на лични својства не е затворен, така што во поглед на основите за дискриминација забраната е универзална.

Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (1966) забранува дискриминација во поглед на правата што ги гарантира (член 2). Како забранети основи за дискриминација се наведуваат само како пример: раса, боја на кожа, пол, јазик, вера, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, имотна состојба и место на раѓање, така што дискриминацијата е забранета и по која било друга основа. Со Пактот е утврдена обврската на земјите членки да обезбедат еднаков надомест за работа со иста вредност, без никаква разлика, со посебен акцент на фактот дека жените мора да имаат исти услови за работа како мажите и дека ќе примаат ист надомест како и мажите за истата работа (член 3).

Конвенцијата на ОН за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (1979) ја дефинира дискриминацијата врз жените како „секое разликување,

исклучување или ограничување во поглед на полот, што има за последица или цел да го загрози или оневозможи признавањето, остварувањето или вршењето на човековите права и основните слободи на жените на политичко, економско, општествено, културно и граѓанско или друго поле“ (член 1). Забраната за дискриминација на жените се однесува на сите области, а обврска на земјите членки е да ја елиминираат дискриминацијата на жените во политичкиот и јавниот живот, при стекнување и промена на државјанство, во образованието, вработувањето и на работното место, во брачните и семејните односи и во други области. Од особено значење е обврската на земјите членки да ги преземат сите соодветни мерки за промена на општествените и културните обичаи во поглед на однесувањето на мажите и жените со цел да се отстранат предрасудите, како и вообичаената и секоја друга пракса заснована врз сфаќањето за инфериорноста или супериорноста на едниот или другиот пол или традиционалната улога на мажите, односно жените - член 5, став 1(а).

Конвенцијата на ОН за елиминација на сите форми на расна дискриминација (1965) ја дефинира и забранува расната дискриминација (член 1). Земјите членки се должни да ги преземат сите мерки за да се елиминира расната дискриминација и нејзиното поттикнување (член 2), како и да забранат активности на организации и поединци насочени кон организирана пропаганда на расна дискриминација и да го прогласат за кривично дело ширењето на идеи засновани врз расна омраза, поттикнувањето на расна дискриминација, како и сите дела на насилство насочени против припадници на други раси, лица со друга боја на кожа или друго етничко потекло (член 4). Важна е и обврската на земјите членки да им овозможат на сите лица под своја јурисдикција ефективна заштита од сите форми на расна дискриминација, како и надомест на штета предизвикана од расна дискриминација (член 6).

Конвенцијата на ОН против тортура и друго сурово, нечовечно или понижувачко казнување и постапување (1984) предвидува обврска на земјите членки да ги спречат сите форми на тортура на територијата под нивна јурисдикција. Дефиницијата за тортура е широка и ги вклучува сите дејства со кои на некое лице му се нанесуваат големи физички или душевни страдања. Земјите членки се обврзани да ги преземат сите законски, административни, судски или други мерки за да спречат тортура врз лица кои се наоѓаат под нивна јурисдикција, при што е исклучено нивното повикување на која било исклучителна околност или наредба на претпоставен или јавен орган за оправдување на тортурата. Државите имаат должност да спречат не само тортура кон која прибегнуваат органите надлежни за одржување на јавниот ред и мир, туку и тортура и друго слично постапување кон кое прибегнуваат приватни групи или поединци против лица кои се наоѓаат под нивна контрола.

Конвенцијата на ОН за правата на лицата со попреченост (2006) гарантира целосно и еднакво уживање на сите човекови права за лицата со попреченост и промовира почитување на нивното вродено достоинство. Оваа Конвенција ги обврзува државите да ги донесат потребните законодавни, административни и други мерки за обезбедување на рамноправност и недискриминација на лицата со попреченост и правата признати со оваа Конвенција. Тие се должни да ги преземат сите неопходни мерки за укинување или изменување на сите прописи, обичаи и практики што претставуваат дискриминација на лицата со попреченост. Конвенцијата обезбедува каталог на права за лицата со попреченост, меѓу кои особено е важна пристапноста, што претставува еден од основните предуслови за рамноправно учество на овие лица во сите области на општествениот живот.

2.3.1.2. Други правни документи под покровителство на Обединетите нации

За борбата против родово базираната дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба од големо значење се резолуциите, декларациите и другите формално-правно необврзувачки меѓународни документи усвоени под покровителство на Обединетите нации, кои се резултат на консензус во меѓународната заедница, донесени под покровителство на Обединетите нации.

Во Виенската декларацијата и програмата за акција, усвоени на Светската конференција за човекови права во Виена (јуни 1993 година) и потврдната Резолуцијата 48/121 на Генералното собрание на Обединетите нации, се изразува загриженост поради различните форми на дискриминација и насилство на кои се изложени жените ширум светот и се потврдува дека човековите права на жените и женските деца се неотуѓиви, неделиви и составен дел на универзалните човекови права. Истакнато е дека „кршењето на човековите права на жените во ситуации на вооружен конфликт претставува кршење на основните принципи на меѓународните човекови права и хуманитарното право“.

Пекиншката декларација и платформата за акција, усвоени на IV Светска конференција за жени што се одржа во Пекинг во 1995 година, претставуваат еден вид програма за оспособување и давање на поголеми овластувања на жените и отстранување на сите пречки кои стојат на патот на активното учество на жените во сите сфери на јавниот и приватниот живот. Во Декларацијата се вели дека рамноправноста меѓу мажите и жените е прашање на човековите права, услов за социјална правда и дека е неопходен и основен предуслов за рамноправност,

одржлив развој и зачувување на мирот. Посебен дел од Платформата за акција е посветен на насилството врз жените, со кое се крши, загрозува и поништува уживањето на човековите права и основните слободи на жените, а кое е, како што е нагласено, манифестација на нееднаквите односи на моќ меѓу мажите и жените, што доведува до доминација и дискриминација над жените од страна на мажите и до спречување на целосниот напредок на жените.

Во поглавјето „Жените и вооружените конфликти“ се констатира дека мир на локално, државно, регионално и глобално ниво може да се постигне и дека тој е неразделно поврзан со напредокот на жените. Утврдени се шест стратески цели: зголемување на учеството на жените во решавањето на конфликти на нивоата на кои се донесуваат одлуки и заштита на жените во ситуации на вооружени и други видови на конфликти или под странска окупација (цел Е.1); намалување на неоправдано високите трошоци за војската и ставање под контрола на достапноста на оружјето (цел Е.2); унапредување на ненасилните форми на решавање конфликти и намалување на зачестеноста на злоупотреба на човековите права во конфликтни ситуации (цел Е.3); унапредување на придонесот на жените во развојот на културата на мирот (цел Е.4); обезбедување заштита, помош и обука на жените бегалци, другите раселени жени на кои им е потребна меѓународна заштита, како и внатрешно раселените жени (цел Е.5); и обезбедување помош на жените од колониите и териториите под туѓа управа (цел Е.6).

Во Програмата за глобален развој 2030, усвоена на Конференцијата на Обединетите нации за одржлив развој во 2015 година (Агенда 2030), постигнувањето на родова рамноправност и зајакнување на жените и девојчињата е утврдено како петта цел за одржлив развој. Нејзините под-цели се, меѓу другото, елиминирање на сите форми на дискриминација врз жените и девојчињата во сите области, како и елиминација на сите форми на насилство врз жените и девојчињата во јавните и приватните сфери, вклучително и сексуални и други форми на експлоатација, целосно и ефективно учество на жените и еднакви можности за раководење на сите нивоа на донесување одлуки во политичкиот, економскиот и јавниот живот. Од значење за темата која се обработува во Прирачникот е исто така и целта за одржлив развој бр. 16 која е насочена кон промовирање на мирољубиви и инклузивни општества за одржлив развој, пристап до правда за сите, како и градење на ефективни, одговорни и инклузивни институции на сите нивоа.

2.3.1.3. Релевантни резолуции на Советот за безбедност на Обединетите нации

Резолуциите на Советот за безбедност на Обединетите нации се од особено значење за систематското воведување на родовата перспектива во системот за одбрана и вклучување на жените во мировните процеси и спроведувањето на мировните договори. РСБОН 1325 (2000) - Жени, мир и безбедност, едногласно усвоена од страна на Советот за безбедност на ОН е првиот официјален документ на Советот за безбедност со кој се бара од страните во конфликтот да спречат кршење на правата на жените, да го поддржат учеството на жените во мировните преговори и закрепнувањето по конфликтот, како и да ги заштитат жените и девојчињата од сексуално и родово базирано насилство во вооружени конфликти, особено имајќи предвид дека злоупотребата и силувањето на жени и девојчиња стана важно воено оружје и еден од методите на екстремна тортура. Во Резолуцијата се нагласува единственото влијание на конфликтот врз жените и се повикува на усвојување на родовата перспектива заради согледување на посебните потреби на жените и девојчињата во текот на конфликтот, репатријацијата и преселувањето, рехабилитацијата, реинтеграцијата и закрепнувањето по конфликтот.⁴³

РСБОН 1820 (2008) се осврнува на прашањата за сексуалното насилство во конфликтни и постконфликтни ситуации и ја нагласува важноста на спречувањето на сексуалното насилство врз жените, спроведување на политика на нулта толеранција кон сексуалната експлоатација и злоупотреба и казнување на сторителите.

РСБОН 1888 (2009) е посветена на заштитата на жените и девојчињата од сексуално насилство во вооружени конфликти. Со Резолуцијата се предвидува назначување на специјален претставник на Генералниот секретар и формирање на експертски тимови, кои ќе работат на терен, со цел поефикасно координирање, спроведување и известување за спроведувањето на Резолуцијата 1820.

РСБОН 1889 (2009) се фокусира на заштитата на жените и девојчињата во постконфликтни ситуации. Таа повикува на преземање на дополнителни мерки за

⁴³ ОБСЕ е посветена на унапредување и поддршка на спроведувањето на Резолуциите на Советот за безбедност на Обединетите нации на тема „Жените, мирот и безбедноста“ во регионот што го покрива. Оваа организација ја истакнува потребата од ангажирање и на жените и на мажите во напорите за спречување конфликти, управување со кризи и закрепнување по завршување на одреден конфликт. [Програмата за родови прашања на ОБСЕ](#) им обезбедува на претставниците на властите и граѓанското општество анализи, практични алатки, обуки и стручни совети како помош за државите-учеснички во Програмата да ги исполнат преземените обврски во врска со темата за жените, мирот и безбедноста. Програмата им помага во изготвувањето на резултатски ориентиран национални акциски планови и оценувањето на проблемите, трендовите и предизвиците во нивното спроведување.

зголемување на учеството на жените во сите фази на закрепнување по конфликтот: решавање на конфликтот, планирање по конфликтот и градење мир, носење политички и економски одлуки, борба против стереотипите и промовирање на женското лидерство и капацитети, управување со програмите за помош, како и поддршка за организациите на жени.

РСБОН 1960 (2010) претставува одговор на бавниот напредок во решавањето на прашањето за сексуалното насилство во вооружените конфликти, особено врз жените и децата. Таа повикува на преземање на конкретни мерки и воспоставување на институционални механизми за спречување и заштита од сексуалното насилство во конфликтите.

РСБОН 2106 (2013) го забележува бавниот напредок во спроведувањето на РСБОН 1960 и повикува на преземање на ефективни мерки во процесирањето и одговорот на случаи на сексуално насилство, со што би се придонело за одржување на меѓународниот мир и безбедност.

РСБОН 2122 (2013) ја нагласува потребата од континуирана примена на РСБОН 1325 и националните акциски планови, унапредување на системот за координација, следење и евалуација. Особено ја нагласува важноста на женското лидерство и поголемото учество на жените во следењето на напредокот во решавањето на конфликтите и чувањето на мирот.

РСБОН 2242 (2015) укажува дека учеството на жените е клучна компонента на напорите за решавање на предизвиците во глобален контекст, кој се карактеризира со пораст на насилниот екстремизам, климатски промени и голем број раселени лица, со нагласување на суштинската врска помеѓу учеството на жените и одржливиот мир и безбедност.

РСБОН 2272 (2016) воспоставува механизам за спречување на сексуалното искористување и злоставување од страна на припадници/чки на мировни сили на ОН во мировни операции. Резолуцијата го третира прашањето на сексуалното искористување и злоставување како проблем на ОН со кредибилитетот и со нивната способност да спроведуваат мировни мисии, а има за цел отстранување на сексуалното искористување и злоставување од институционалната култура заснована на милитаризирани и патријархални обрасци на безбедност. Со Резолуцијата се предвидува можност одреден воен или полициски контингент од чиј состав одредени поединци/поединки се обвинети за сексуално искористување и злоставување да биде заменет со друг контингент од држава која на соодветен

начин реагира и ги процесуира случаите на наводни или потврдени акти на сексуално искористување и злоставување.

РСБОН 2467 (2019) е посветена на сексуалното насилство во вооружените конфликти, за чие решавање се промовира пристап фокусиран на преживеаните лица, на кои треба да им се обезбеди обесштетување и соодветна здравствена заштита, вклучително и заштита на репродуктивното здравје. Резолуцијата нагласува дека структурната нерамноправност на половите и дискриминацијата се главните причини за сексуално насилство и укажува на потребата од учество и зајакнување на жените како пат кон одржлив мир и безбедност.

РСБОН 2493 (2019) - десетта резолуција во рамките на агендата на Советот за безбедност Жени, мир и безбедност, со која се повикуваат земјите членки да се обврзат на спроведувањето на деветте претходно усвоени резолуции. Резолуцијата претставува чекор напред во областа на учеството на жените во сите фази на мировните процеси, како и во создавањето побезбедна средина за граѓанското општество, формални и неформални жени лидери, градителки на мирот, политички актери и оние кои ги штитат и промовираат човековите права, за да дејствуваат независно и без несоодветно мешање, закани, насилство и говор на омраза, вклучително и дејствување во ситуации на вооружен конфликт.

РСБОН 2538 (2020) донесе важен пресврт затоа што е првата резолуција донесена од СБОН која се занимава на улогата на жените во мировните мисии ширум светот. Интересно е тоа што не се случува често сите држави-членки на Советот за безбедност да бидат ко-спонзори на една резолуција. Главни елементи на Резолуцијата се: потребата да се зголеми бројот на женски персонал во мисиите на ОН, соработка во делот на обуката и градењето капацитети, формирање на мрежи и на база на податоци за женскиот персонал, подобрување на безбедноста и сигурноста, обезбедување на посебни услови за женскиот персонал и соработка на ОН со регионални организации.

2.3.2. Меѓународни правни документи под покровителство на Советот на Европа

Под покровителство на Советот на Европа⁴⁴ усвоени се неколку меѓународни договори кои се важни за заштита од дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба. За успешна борба против овие појави исто така важни се и бројните правно необврзувачки акти што даваат насоки за постапување на државите во оваа област.

2.3.2.1. Меѓународни договори под покровителство на Советот на Европа

Европската конвенција за заштита на човековите права и основни слободи (1950) ги гарантира граѓанските и политичките права, вклучително и правото на живот (член 2), забраната за тортура (член 3), правото на слобода и безбедност (член 5) и забранува дискриминација при уживање на наведените права по која било основа, како што се пол, раса, боја на кожа, јазик, религија, политичко или друго уверување, национално или општествено потекло, припадност кон национално малцинство, имотна состојба, раѓање или друг статус (член 14). Имајќи предвид дека забраната на дискриминација се однесува на правата загарантирани со Конвенцијата, усвоен е Протоколот бр. 12 на Европската конвенција за заштита на човековите права и основните слободи, со кој се пропишува општа забрана за дискриминација (2000). Со него забраната на дискриминација се проширува и на правата кои се загарантирани со националното законодавство.

Конвенцијата на Советот на Европа за борба против трговија со луѓе (2005) прокламира дека примената на одредбите на конвенцијата, а особено употребата на мерки за заштита и унапредување на правата на жртвите, треба да се обезбеди без дискриминација по која било основа. Значајно е тоа што конвенцијата нагласува дека трговијата со луѓе е цврсто поврзана со родот, па затоа е потребно да се вклучи и перспективата за родова рамноправност во областа на трговијата со луѓе.

⁴⁴ [Советот на Европа](#) е водечка организација за човекови права во Европа, која опфаќа 47 земји членки, од кои 28 се земји членки на Европската Унија. Советот на Европа се залага за слобода на изразување и медиуми, слобода на собирање, рамноправност и заштита на малцинствата, им помага на државите во борбата против корупцијата и тероризмот и во спроведувањето на неопходните реформи во правосудството. Седиштето на Советот на Европа се наоѓа во Стразбур, во Франција. Парламентарното собрание се состои од 318 пратеници од земјите членки. Собранието избира генерален секретар, комесар за човекови права и судии на Европскиот суд за човекови права. Комесарот за човекови права самостојно известува за повредите на човековите права и привлекува внимание на нив.

Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство - Истанбулска конвенција (2011) утврдува обврзувачки стандарди за заштита од насилство врз жените и семејно насилство. Земјите членки се должни да ги преземат сите неопходни законски и други мерки и со целосна посветеност да спречуваат, истражуваат, казнуваат и да обезбедат обесштетување на жртвите на насилство кое ќе го извршат недржавни актери. Нагласена е потребата за координирано делување на државните органи и сите институции на системот кои имаат надлежност за работа со жени жртви на насилство, особено на семејно насилство. Насилството врз жените е утврдено како кршење на човековите права и форма на дискриминација врз жените и утврдена е и обврската на земјите членки да обезбедат спроведување на конвенцијата без дискриминација по која било основа (член 4). Во областа на превенцијата, обврска на земјите членки е да работат на промена на општествените и културните обрасци со цел на искоренување на предрасудите, обичаите, традициите и другите практики кои се засноваат на идејата за инфериорност на жените и мажите, да влијаат на подигање на јавната свест и да обезбедат соодветна обука за вработените за спречување и откривање на насилството, потребите и правата на жртвите и спречување на секундарната виктимизација (член 12 и 15). Донесена е со цел да се воспостави нулта толеранција на насилството врз жените и семејното насилство, ефективно сузбивање на сите форми на дискриминација врз жените и промовирање на суштинска рамноправност меѓу жените и мажите.

2.3.2.2. Други меѓународни правни документи под покровителство на Советот на Европа

Ревидираната Европска социјална повелба (1996) претставува основен документ на Советот на Европа во областа на социјалните права. Според својата содржина, таа е во областа на економските и социјалните права еквивалентна на Европската конвенција за човекови права. Меѓу другото, повелбата го утврдува правото на еднакви можности и еднаков третман по прашањата за вработување и занимање без дискриминација врз основа на пол (член 20), како и правото на вработените со семејни обврски на еднаквост во третманот и можностите.

Европската повелба за родова рамноправност на локално ниво (2006) е наменета за локалните и регионалните власти, кои со нејзиното потпишување јавно се обврзуваат дека ќе ги следат принципите на родова рамноправност и ќе ги спроведуваат одредбите пропишани со повелбата во своите заедници, што вклучува примена на принципот на родова рамноправност, елиминирање на родовите стереотипи и сите форми на родово базирана дискриминација.

Под покровителство на Советот на Европа донесени се голем број препораки, од кои најважни се: Препорака P(2003)3 за еднакво учество на жените и мажите во донесување на политички и јавни одлуки; Препорака P(90)4 за несексистичка употреба на јазикот; Препорака P(98)14 за вклучување на родовиот аспект во јавната политика; Препорака P(2000)11 за акција во борбата против трговија со луѓе со цел на сексуална експлоатација; Препорака 1325(1997) за трговија со жени и присилна проституција; Препорака P(96)5 за усогласување на работата и семејниот живот; Препорака P(2002)5 за заштита на жените од насилство; Препорака P(2003)3 за урамнотежено учество на жените и мажите во донесувањето одлуки, Препорака P(2007)13 за вклучување на родовата перспектива во образованието; Препорака P(2007)17 за стандардите и механизмите за родова рамноправност; Препорака P(2013)1 за родовата рамноправност и медиумите; Препорака P(2017)9 за родовата рамноправност во аудиовизуелниот сектор, Препорака P(2019)1 за спречување и борба против сексизмот, и т.н.

2.4. Право на Европската Унија

2.4.1. Примарно и секундарно законодавство

Прописите релевантни за заштита од дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба се содржани во изворите на примарното и секундарното законодавство. Примарното законодавство се состои од договорите со кои се поставени целите на ЕУ, правилата за институциите на ЕУ и односите меѓу земјите членки и ЕУ, додека во секундарното законодавство спаѓаат директиви, одлуки, правила, препораки и мислења засновани на принципите и целите договорени во примарното законодавство.

Изворниот Договор за основање на Европската економска заедница (1957) содржи неколку одредби со кои се забрануваат сите форми на дискриминација врз основа на државјанство, вклучително и забрана за дискриминација врз основа на пол во контекст на вработувањето. Договорот од Мастрихт (1992) исто така содржи одредба со која се забранува дискриминација врз основа на пол во областа на вработувањето, а потоа Договорот од Амстердам (1999), покрај прокламирањето на еднаквоста меѓу мажите и жените на пазарот на трудот, му дава важно овластување на Европскиот совет да преземе соодветни чекори за борба против дискриминацијата врз основа на пол, расно или етничко потекло, религија или уверување, попреченост, возраст или сексуална ориентација (член 13). Во Договорот од Лисабон (2007) се наведува, меѓу другото, дека ЕУ ќе се бори против социјалната исклученост и дискриминацијата и ќе ја промовира социјалната правда и заштитата и рамноправноста меѓу жените и мажите (член 2).

Повелбата за основните права на ЕУ (1993) е првиот документ кој обезбедува каталог на човековите права загарантирани во ЕУ, а дел од повелбата е посветен на забраната на дискриминација и принципите на еднаквост и рамноправност. Забранета е дискриминација врз која било основа, вклучително и генетски особености и сексуална ориентација, кои за прв пат се споменуваат како забранети основи за дискриминација. Повелбата е донесена како правно необврзувачки акт, но стана обврзувачка со стапувањето во сила на Договорот од Лисабон (2007), во чиј текст беше вметната.

Секундарни извори во областа на забрана на дискриминацијата се директивите на ЕУ:

- Директива 2000/43/ЕЗ на Советот на Европската Унија за спроведување на принципот на еднаков третман на луѓето, без оглед на нивното расно или етничко потекло;
- Директива 2000/78/ЕЗ на Советот на Европската Унија за воспоставување општа рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето;
- Директива 2002/73/ЕЗ на Советот на Европската Унија за спроведување на принципот на еднаков третман на жените и мажите во поглед на вработувањето, стручното оспособување и напредување и условите за работа;
- Директива 2004/113/ЕЗ на Советот на Европската Унија посветена на имплементација на принципите на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените при пристап до добра и услуги;
- Директива 2006/54/ЕЗ на Советот на Европската Унија посветена на спроведувањето на принципите на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето и занимањето;
- Директива 2010/41/ЕУ на Советот на Европската Унија за примена на принципот на еднаков третман на мажи и жени кои се самовработени и т.н.

Содржината на директивите покажува напредок во правното регулирање на дискриминацијата. Така, Директивата 2002/73/ЕЗ содржи широка дефиниција на индиректната дискриминација и го дефинира родово базираното вознемирување и сексуалното вознемирување. Опсегот на забраната на дискриминација во одредени области не е ист бидејќи се различни личните својства врз основа на кои е забрането да се врши дискриминација во областите на кои се однесуваат директивите. Со цел да се подобри заштитата од дискриминација, во 2009 година усвоен е предлогот на т.н. Хоризонтална директива, која сè уште не е усвоена.

За заштита од сексуално вознемирување и злоупотреба во земјите на ЕУ исто така е релевантна и Директивата 2012/29/ЕУ за воспоставување минимални стандарди за правата, поддршката и заштитата на жртвите на кривични дела (Директива за правата на жртвите), со која, меѓу другото, се гарантира поефективна заштита и специјализирана поддршка на жртвите на сексуално или родово базирано насилство.

2.4.2. Други релевантни правни документи на Европската Унија

Поттик за постигнување на родова рамноправност во земјите на ЕУ исто така, даваат и бројни правно необврзувачки документи: Препорака 84/635/ЕЗ за промовирање на позитивна акција за жените; Препорака 92/131/ЕЕЗ за заштита на достоинството на жените и мажите на работа, Резолуција на Советот од 1982 за промовирање на еднаквите можности на жените, Резолуција на Советот од 1995 за урамнотежено учество на мажите и жените во донесувањето одлуки, Резолуција на Советот на министри за труд и социјална политика од 2000 година за урамнотежено учество на жените и мажите во семејниот и работниот живот, Резолуција на Европскиот парламент за жените во донесувањето одлуки од 2000 година, и т.н.

Политиката за родова рамноправност во земјите на ЕУ се спроведува во согласност со Стратегијата на ЕУ за родова рамноправност за периодот 2020-2025 година. Нејзините клучни цели се искоренување на родовото насилство, борба против родовите стереотипи, затворање на родовите јазови на пазарот на трудот, постигнување на еднакво учество во различни сектори на економијата, отстранување на разликите во платите и пензиите меѓу половите, затворање на родовите јазови во доменот на обезбедување нега и постигнување на родова рамнотежа при донесување одлуки во политиката. Стратегијата комбинира два методи на дејствување - системско воведување на родовата перспектива и насочени мерки во одредени области, а интерсекционалноста е хоризонталниот принцип за нејзиното спроведување.

2.5. Правна и стратегиска рамка за заштита од родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во државите на Западен Балкан

2.5.1. Правна рамка

2.5.1.1. Општи прописи за антидискриминација

Правната рамка за родова рамноправност и недискриминација се состои од правни прописи содржани во уставите и законите за антисексизмација.

Уставот на Босна и Херцеговина (Анекс IV од Општиот рамковен договор за мир во Босна и Херцеговина и „Службен весник на БиХ“, бр. 25/2009 - Амандман I) пропишува дека уживањето во правата и слободите се обезбедува за сите лица без дискриминација по која било основа како што се пол, раса, боја на кожа, јазик, вероисповед, политичко или друго мислење, национално и социјално потекло или припадност кон национално малцинство, имот, раѓање или друг статус (член 4).

Уставот на Црна Гора („Службен весник на Црна Гора“, бр. 1/2007 и 38/2013 - Амандмани I-XVI) забранува каква било директна или индиректна дискриминација, по која било основа, и пропишува дека нема да се сметаат за дискриминација прописите и воведувањето на посебни мерки што се насочени кон создавање услови за постигнување национална, родова и севкупна рамноправност и заштита на лицата кои се наоѓаат во нееднаква положба по која било основа (член 8). Пропишано е дека државата ја гарантира рамноправноста на жените и мажите и развива политика на еднакви можности (член 18).

Уставот на Република Северна Македонија („Службен весник на Република Македонија“, бр. 52/1991), со Амандманите I-XXXVI (1992-2019) пропишува дека граѓаните се еднакви пред уставот и законот и пропишува еднаквост на граѓаните во уживањето на сите права и слободи, независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба (член 9).

Уставот на Република Србија („Службен весник на РС“, бр. 98/2006) пропишува дека државата гарантира рамноправност меѓу жените и мажите и развива политика

на еднакви можности (член 15), забранува дискриминација по која било основа и предвидува можност за воведување на посебни мерки за постигнување на целосна рамноправност на лицата или групите на лица кои се суштински во нееднаква положба со останатите граѓани, кои не се сметаат за дискриминација (член 21). Сите држави ги донесоа горенаведените општи, како и посебни закони за антидискриминација (Табела 3):

БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА	ЦРНА ГОРА	РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	РЕПУБЛИКА СРБИЈА
Закон за забрана на дискриминацијата (2009)	Закон за забрана на дискриминацијата (2010)	Закон за спречување и забрана на дискриминацијата (2020)	Закон за забрана на дискриминацијата (2009)
Закон за рамноправност на половите („Службен весник на БиХ“ бр. 16/2003)	Закон за родова рамноправност („Службен весник на РЦГ“, бр. 46/07 и „Службен весник на Црна Гора“, бр. 73/2010, 40/2011 и 35/2015)	Закон за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на РМ“ бр. 201/2015 - пречистен текст).	Закон за рамноправност на половите („Службен весник на РС“, бр. 104/2009).
	Закон за забрана на дискриминација на лица со попреченост („Службен весник на Црна Гора“, бр. 35/2015 и 44/2015 - испр.)		Закон за спречување на дискриминација на лица со попреченост („Службен весник на РС“, бр. 33/2006).

Табела 3: Закони за антидискриминација - компаративни податоци за четирите држави од Западен Балкан

2.5.1.2. Одредби за забрана на дискриминација во законите за армијата на државите од Западен Балкан

За секторот на вооружените сили важни се одредбите за забрана на родова и друга дискриминација и еднакви можности, кои се содржани во законите за армијата.

Законот за служба во вооружените сили на Босна и Херцеговина („Службен весник

на БиХ“, бр. 88/2005, 53/2007, 59/2009, 74/2010, 42/2012, 41/2016 и 38/2018) пропишува дека професионалните воени лица и лицата кои сакаат да бидат примени во Вооружените сили се третираат со целосно почитување на принципите на транспарентност, правичност и еднакви можности, дека нема да има дискриминација по која било основа, а дека министерот за одбрана осигурува дека во Вооружените сили се почитуваат овие обврски (член 28). Законот исто така содржи специфична родово одговорна норма, со која се пропишува дека сопругникот на воено лице кое ќе загина или умре поради рана, повреда, односно болест, а нема услови за семејна пензија, може на лично барање да биде упатен на оспособување за добивање на IV степен на стручна спрема во траење од четири години, ако во моментот на смртта немал никаква стручна спрема ниту пак бил во работен однос (член 43).

Законот за Војската на Црна Гора („Службен весник на Црна Гора“, бр. 051/2017 и 034/2019) на лицата кои се пријавуваат за прием во служба во Војската им гарантира примена на принципите на транспарентност, правичност и еднакви права, без дискриминација по која било основа и забранува доведување во привилегирана, односно нееднаква положба на лица во служба на Војската во остварувањето на нивните права и обврски или ускратување, односно ограничување на правата по која било основа (член 16). Дополнително, при приемот во служба во Војската, со истиот закон се предвидува дека ќе се води сметка за пропорционалната застапеност на припадниците на малцинските народи и другите малцински национални заедници, како и за родово балансираната застапеност - член 47, став 3. Законот исто така содржи одредба за употреба на родово чувствителен јазик, при што пропишува дека изразите кои во законот се користат за физички лица во машки род, ги подразбираат истите изрази во женски род - член 13.

Законот за служба во Армијата на Република Македонија („Службен весник на РМ“ бр. 77/12, 29/14, 33/15, 193 / 15, 71/16, и Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 101/19, и 14/20) пропишува дека законот има родово сензитивен пристап и еднакво се применува на жените и мажите на служба во Армијата, како и дека сите поими употребени во законот во машки род ги подразбираат истите поими во женскиот род (член 1-а). Законот исто така предвидува дека надлежните лица за донесување наредби за поставување, унапредување, разрешување, преместување, упатување и др. се должни да водат сметка за соодветна и правична застапеност на припадниците на малцинските заедници, како и да ја имплементираат родовата перспектива (член 13-а).

Законот за Војската на Србија („Службен весник на РС“, бр. 116/2007, 88/2009, 101/2010 - др. закон, 10/2015, 88/2015 - одлука на УС, 36/2018 и 94/2019) пропишува дека

законските одредби еднакво се применуваат на жените и мажите, како и дека се забранува привилегирање или ускратување на припадниците на Војската на Србија во нивните права или должности, особено поради расна, верска, полова или национална припадност, потекло или поради некое друго лично својство (член 13, став 3).

2.5.2. Стратегиска рамка за родова рамноправност

Сите држави од Западен Балкан имаат усвоено стратегии за постигнување родова рамноправност на државно ниво, како и акциски планови за спроведување на РСБОН 1325 - Жени, мир и безбедност.

Босна и Херцеговина во 2018 година го усвои третиот по ред 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.

Со Родовиот акциски план (ГАП) за периодот 2018-2022 година утврдени се целите (Табела 4), програмите и мерките за постигнување на рамноправност на половите во сите области на општествениот живот и работа, во јавната и приватната сфера. Овој стратегиски документ дава насоки за изработка на оперативни планови на институциите на сите нивоа на организација на власта во БиХ. Со него се утврдени приоритетните и трансверзалните области, како и областите кои се однесуваат на зајакнување на системите, механизмите и инструментите за постигнување на рамноправност на половите, како и зајакнување на соработката и партнерствата. На овој начин појасно се дефинираат обврските на институционалните механизми за рамноправност на половите, како и обврските и одговорностите на ресорните министерства во секоја приоритетна област.

СТРАТЕГИСКА ЦЕЛ 1:	СТРАТЕГИСКА ЦЕЛ 2::	СТРАТЕГИСКА ЦЕЛ 3:
Изработка, спроведување и следење на програмите за мерките за унапредување на рамноправноста на половите во владините институции, по приоритетни области.	Градење и зајакнување на системи, механизми и инструменти за постигнување на рамноправност на половите.	Воспоставување и зајакнување на соработка и партнерства.

Табела 4: Стратегиски цели ГАП 2018-2022 - Босна и Херцеговина

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 (Службен весник на БиХ, бр. 1/2019; АП УНСЦР 1325). Претходно, успешно беа спроведени акциските планови за периодот 2014-2017 година и за периодот 2010-2013 година. Третиот Акциски план содржи тристратегиски цели, во рамките на кои се поставени среднорочните цели, очекуваните резултати и активности (Табела 5).

СТРАТЕШКИ ЦИЉ 1:	СТРАТЕШКИ ЦИЉ 2:	СТРАТЕШКИ ЦИЉ 3:
Повећано учешће жена у војсци, полицији и мировним мисијама, уклучујући и учешће на местима доношења одлука	Повећан степен људске сигурности кроз призму родне рамноправности	Унапређени услови и пристап проведби АП РСБУН 1325
СРЕДНОРОЧНИ ЦЕЛИ :		
1. Клучните политики, закони и други прописи овозможуваат зголемување на учеството на жените во војската, полицијата и мировните мисии, вклучително и на позициите за донесување одлуки.	2.1. Намалена стапка на трговија со луѓе во БиХ.	3.1. Унапредени механизми за координација и инструменти за спроведување на АП за РСБОН 1325.
2. Создадени се неопходните предуслови за унапредување на положбата и напредување на жените во војската, полицијата, мировните мисии, вклучително и на позициите за донесување одлуки.	2.2. Подобрена поддршка и помош за жртвите кои преживеале сексуално насилство и други форми на страдање во текот на војната.	3.2. Подобрена соработка со другите актери.
3. Развиена свест за важноста на учеството на жените во донесувањето одлуки и одржувањето на мирот и безбедноста.	2.3. Унапреден родово одговорен пристап и системи за поддршка во услови на актуелните безбедносни закани и предизвици.	

Табела 5: Стратегиски цели на АП за РСБОН 1325 - Босна и Херцеговина

Примери за добра пракса во спроведувањето на АП за РСБОН 1325 во Босна и Херцеговина

Министерството за одбрана на БиХ во декември 2018 година донесе „Стандардни оперативни процедури за родова рамноправност во вооружените сили на Босна и Херцеговина“. Со нив се регулира организациската структура, надлежностите и функциите на ВС на БиХ во областа на родовата рамноправност, спроведувањето на задачите од прописите и процедурите во случај на повреди на родовата рамноправност во ВС на БиХ и други прашања од родовата рамноправност во ВС на БиХ. Целта на Стандардните оперативни процедури е целосно вклучување на родовата перспектива и родовата еднаквост во ВС на БиХ преку дефинирање на конкретни процедури во спроведувањето на Акцискиот план за спроведување на РСБОН 1325 во Босна и Херцеговина. Со Стандардните оперативни процедури се утврдува надлежноста и организациската структура и функциите на ВС на БиХ во областа на родовата рамноправност, спроведувањето на задачите и процедурите во областа на родовата рамноправност (планирање, спроведување, следење, известување и информирање), како и планирање и спроведување на обуки од областа на родовата рамноправност

Во октомври 2019 година, Министерството за одбрана на БиХ го усвои правниот акт „[Политика за родова рамноправност во Министерството за одбрана на БиХ и во Вооружените сили на БиХ](#)“, чија цел е вклучување на родовата рамноправност во институциите на одбраната на БиХ во сите развојни политики и стратегии, како и дефинирање на принципите, целите и одговорностите во процесот на остварување на демократските принципи и основните човекови права кои бараат родова рамноправност. Со овој акт изречно се пропишува дека рамноправноста на половите нема третман на посебно прашање, туку е предмет на сите политики и програми на дејствување во МО на БиХ и на ВС на БиХ. Актот силно го промовира пристапот на вклучување на родовата перспектива, укажувајќи дека таа не се фокусира само на жените, туку ги смета сите лица, и жени и мажи, како субјекти на процесот на развој и како целни групи во тој процес.

На вонредната телефонска седница, одржана на 15.10.2019 година, Советот на министри на БиХ, на предлог на Министерството за човекови права и бегалци, ја усвои [Информацијата](#) за механизмите за ефикасно спречување и заштита од вознемирување врз основа на пол и сексуално вознемирување на работното место во институциите на Босна и Херцеговина, со [Водичот](#) за преземање на ефикасни мерки за спречување на вознемирување врз основа на пол и сексуално вознемирување на работното место во институциите на Босна и Херцеговина.

Министерството за одбрана на Босна и Херцеговина го реализираше Заклучокот на Советот на министрите на Босна и Херцеговина донесен на седницата одржана на 15.10.2019 година и, во согласност со истиот, донесе Одлука за политика на нулта толеранција за делата сексуално вознемирување и вознемирување врз основа на пол, како и Одлука за именување на советничка за спречување на вознемирување врз основа на пол и сексуално вознемирување на работното место.

Во Босна и Херцеговина во 2017 година беше усвоен [Завршниот извештај](#) за спроведувањето на АП за РСБОН 1325 во периодот 2014-2017 година од Советот на министри на БиХ. Извештајот содржи препораки и научени лекции кои беа појдовна основа за изготвување на новиот Акциски план.

Црна Гора во 2017 година го усвои третиот по ред План на активности за постигнување на родова рамноправност во Црна Гора (ПАПРР) за периодот 2017-2021 година, со Програмата за спроведување за 2017-2018 година, додека втората Програма за спроведување на ПАПРР за 2019-2020 година е усвоена во март 2019 година. Претходно беа успешно спроведени Акциските планови за периодот 2008-2013 година и 2013-2017 година. ПАПРР е развоен документ за спроведување на политиката за родова рамноправност, со кој се дефинираат седум стратески цели (Табела 6). Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора се препознаени на полето на дејствување - рамноправност во процесот на донесување одлуки во политичкиот и јавниот живот, во рамките на стратескиот цел: рамноправно учество на жените и мажите на сите нивоа на донесување одлуки, поврзана со остварувањето на целта: имплементација на Резолуцијата 1325 - Жени, мир и безбедност. Втората програма за спроведување на ПАПРР за 2019-2020 година беше усвоена во март 2019 година.

Во Црна Гора, во 2019 година е усвоен [Извештајот за реализација на Акцискиот план](#) за примена на РСБОН 1325 - Жени, мир и безбедност во Црна Гора (2017-2018).

СТРАТЕГИСКИ ЦЕЛИ:

Табела 6: Стратески цели на ПАПРР - Црна Гора

1. Воспоставување на општество на еднакви можности и елиминирање на сите форми на дискриминација врз основа на пол и род.
2. Воведување на родово чувствително образование на сите нивоа на образование.
3. Зголемување на вработеноста на жените и отстранување на сите форми на дискриминација врз жените на пазарот на трудот.
4. Унапредување на достапната родово чувствителна здравствена заштита.
5. Борба против сите форми на родово базирано насилство, насилство врз жените и семејно насилство, како и подобрување на положбата и заштита на правата на жртвите од сите форми на родово базирано насилство.
6. Борба против родовите стереотипи и воведување политика за родова рамноправност во медиумите, културата и спортот.
7. Рамноправно учество на жените и мажите на сите нивоа на донесување одлуки.

Примери на добра пракса за Црна Гора

Индекс на родова рамноправност: На иницијатива на Одделението за работи за родовата рамноправност на Министерството за човекови и малцински права, а во соработка со Европскиот институт за родова рамноправност (ЕИГЕ) и Програмата за развој на Обединетите нации (УНДП) во Црна Гора, во рамките на проектот „Поддршка на политиките за антидискриминација и родова рамноправност“, во 2019 година е изработен Индексот за родова рамноправност за Црна Гора. Индексот се заснова на методологијата за Индексот за родова рамноправност која е развиена од страна на ЕИГЕ за земјите членки на ЕУ. Податоците користени за пресметката се однесуваат на 2017 година. Пресметаната вредност на Индексот за родова рамноправност за Црна Гора е 55, додека средната вредност за земјите од ЕУ-28 изнесува 67,4. Најголемите разлики се однесуваат на родовата рамноправност во доменот на парите и моќта, а најмалите во доменот на здравството и трудот. Индексот претставува важен ресурс за вклучување на родовата перспектива во сите јавни политики.

Јакнење на капацитетите низ активности со НАТО и други меѓународни партнери:

Стратегиската командна директива (BI-SCD) 40-1 на НАТО го операционализира спроведувањето на РСБОН 1325. Директивата се однесува на командните структури на НАТО, вклучувајќи ги Сојузничката команда за операции и Сојузничката команда за трансформација, како и сите останати командни структури на НАТО, понатаму се однесува на сите членки на НАТО и на земјите членки на Партнерството за мир. Спроведувајќи ја оваа директива, МО и Војската на Црна Гора ја испратија мајорката Сања Пејовиќ, координаторка за родова рамноправност во Војската на Црна Гора и инструкторка за родова рамноправност на усовршување во Шведска, со поддршка од регионалниот проект на UNDP SEESAC. Таа учествуваше на меѓународна воена обука акредитирана од НАТО за родови советници/советнички во воени операции на стратегиско ниво, која успешно ја заврши. По ова, таа беше именувана за родово советничка на стратегиско ниво во Војската на Црна Гора. Од 20 јули 2018 година, испратена е да ги извршува работите на родово советничка (GENAD) при Врховната команда на сојузничките сили за Европа (Supreme Headquarters Allied Powers Europe - SHAPE) во Монс. Тоа е првата позиција што Црна Гора како членка на НАТО ја има добиено во командната структура на НАТО.

Во Црна Гора се спроведува вториот по ред Акциски план за спроведување на РСБОН 1325 за периодот 2019-2022 со Програмата за спроведување 2019-2020, кој беше усвоен 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 за Поглавје 31 - Надворешна, безбедносна и одбранбена политика. Во спроведувањето на овој Акциски план беа реализирани 32 активности, што претставува 78% од реализацијата на АП, четири активности се делумно реализирани, една беше делумно реализирана, а само четири активности не се реализирани ([Извештај за реализацијата на Акцискиот план за примена на Резолуцијата СБ ОН 1325 - Жени, мир и безбедност во Црна Гора \(2017-2018\)](#)).

Акцискиот план за примена на РСБОН 1325 за периодот 2019-2022 со Програмата за спроведување 2019-2020 ги опфаќа и разработува клучните области за примена на РСБОН 1325 и придружните резолуции (Табела 7). [Годишниот извештај](#) за спроведувањето на тековната програма е усвоен од страна на Владата во април 2020.

СТРАТЕГИСКИ ЦЕЛИ:

1. Зголемување на учеството на жените во донесувањето одлуки и мировните процеси
2. Заштита на жените и девојките во конфликтните зони
3. Вклучување на родовата перспектива и родовото образование во мировните операции

ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ:

- Зајакнување на улогата на институционалните механизми за следење на примената и спроведувањето на Акцискиот план за РСБОН 1325 и придружните резолуции (во рамките на оваа цел - осум активности);
- Зајакнување на родовата перспектива преку учество во меѓународни активности за примена на РСБОН 1325 и нејзините придружни резолуции (две активности);
- Вклучување на родовата перспектива во образовните програми на сите нивоа на образование, вклучително и активности за примена на РСБОН 1325 и нејзините придружни резолуции, особено оние кои се однесуваат на родовите аспекти на човековата безбедност и зачувувањето на мирот, со цел на вклучување на родовата перспектива и родовото образование во мировните операции (седум активности);
- Воведување на родово балансирана застапеност во активностите на системот за безбедност (пет активности);
- Зголемување на застапеноста на жените во активностите и процесите на донесување одлуки во секторот за безбедност и градење на мирот (четири активности);
- Подигање на нивото на свест за родово базираната дискриминација, родово базираното насилство и насилството врз жените и воспоставување на ефективна превентивна заштита на жените и девојките од родово базирана дискриминација, родово базирано насилство и насилство врз жените (три активности);
- Подигање на нивото на свест кај пошироката јавност за проблемот со трговија со луѓе и воспоставување на ефективна превентивна заштита на жените и девојките од трговија со луѓе (три активности);
- Подобрување на соработката во примената на РСБОН 1325 и нејзините придружни резолуции (четири активности) и
- Подобрување на ефикасноста на следењето на реализацијата на АП за примена на РСБОН 1325 и нејзините придружни резолуции (четири активности).

Табела 7: Стратегиски и оперативни цели на АП за примена на РСБОН 1325 (2019-2022) - Црна Гора

Примери за добра пракса во АП за примена на РСБОН 1325 во Црна Гора:

Министерството за одбрана донесе „Насоки за привлекување и задржување на жените во Војската на Црна Гора“, кои се наменети за командниот состав на Војската, организациските единици кои се занимаваат со човечки ресурси, планирање и развој, образование и обука, операции, односи со јавност, како и за сите структури во рамките на Министерството за одбрана и Војската, кои се надлежни за регрутирање, прием, селекција и професионален развој на лица во Војската. Привлекувањето и задржувањето на жените во Војската и нивниот напредок во кариерата промовира поефикасни и поодговорни вооружени сили, а учеството на жените во мировните мисии и операции придонесува мировните процеси низ целиот свет да бидат поефективни и поефикасни.

Со поддршка на UNDP SEESAC во Војската на Црна Гора се спроведува проектот Менторство за родова рамноправност, во рамките на кој еден офицер од Отсекот за човечки ресурси на Генералштабот на Војската на Црна Гора, во текот на 2015 година, работеше со менторка на развивање на своите компетенции во областа на вклучувањето на родовата перспектива и спроведувањето на РСБОН 1325 и нејзините придружни резолуции. Програмата Менторство за родова рамноправност продолжи и во периодот 2019/2020 година.

Република Северна Македонија ја усвои во јануари 2013 година Стратегијата за родова еднаквост за периодот од 2013 до 2020 година (СРЕ). Стратегијата е резултат на исполнување на обврската утврдена со Законот за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на Република Македонија“ бр. 201/2015-пречистен текст на ЗЕМ), а е изработена во рамките на проектот што го спроведе Министерството за труд и социјална политика, во соработка со Телото за жени на ОН (UN Women) и агенциите на ОН во Република Северна Македонија. Тековната СРЕ претставува надградба на претходната национална политика утврдена со Националниот акциски план за родова за периодот 2007-2012 година. Стратегијата за родова еднаквост за периодот 2013-2010 година во моментот се спроведува во согласност со Националниот акциски план за родова еднаквост за периодот 2018-2020 година.

Целта на СРЕ е да овозможи еднакво учество на жените и мажите во сите области на јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на нивните права, како и еднакви придобивки од постигнатите резултати. Со Стратегијата е дефинирана рамка за целосна еднаквост меѓу жените и мажите како меѓусекторски хоризонтален и универзален социјален и политички приоритет (Табела 8).

СТРАТЕГИСКИ ЦЕЛИ 1:

1. Воспоставување на ефективен и ефикасен систем на постигнување родова еднаквост преку функционални механизми за поддршка на национално и локално ниво, хармонизирани индикатори за мерење на прогрес на родова еднаквост и обезбедена родово разделена статистика.
- 1.1. Обезбедена системска поддршка за вклучување на родовите прашања во политиките и финансиските инструменти, во согласност со ЗЕМ.
- 1.2. Зајакната и ефективна функционалност на механизмите за родова еднаквост согласно со одредби од ЗЕМ.
- 1.3. Воспоставени/развиени индикатори за мерење на родовата еднаквост врз основа на расположливи родово разделени статистички податоци и преземените меѓународни и национални обврски.

СТРАТЕГИСКИ ЦЕЛИ 2:

2. Подобрување на степенот на родова еднаквост во приоритетни тематски области
- 2.1. Зголемено родово одговорно учество на жените во процесите на одлучување во законодавната и извршната власт, во партиската политика и уредувачката радио-дифузна дејност.
- 2.2. Подигната општествена свест за родово базираното насилство и унапредена законска рамка која нуди стандарди за ефикасна заштита и казнување на различните форми на родово базирано насилство.
- 2.3. Воспоставени и пилотирани политики за надминување на бариерите/пречките и зголемена вработеност на жените (балансирање на приватен/професионален живот, јакнење на женското претприемништво, намалување на дискриминацијата на пазарот на труд).
- 2.4. Воспоставена и пилотирана едукативна програма за родова еднаквост во предучилишна установа, основно – средно и високо образование (се однесува на две пилот градинки, модул родова еднаквост во предметот општество/граѓанско уредување во основно, предмет родова еднаквост или сексуално репродуктивно здравје во средно и еден предмет родова еднаквост на Педагошки факултет и Институтот за социјална работа).
- 2.5. Здравство – ќе се дефинира дополнително врз база на специфицирани активности.
- 2.6. Подобрен пристап и квалитет на услуги за жените и мажите од областа на социјалната заштита, како резултат на зајакнатите капацитети на давателите на услуги на полето на родовата еднаквост и социјалната работа.

СТРАТЕГИСКИ ЦЕЛИ 3:

3. Негување/Градење на култура на еднакви можности и промоција на еднаков третман и недискриминација врз основа на пол.
- 3.1. Зајакната општествена свест за причините и последиците од родовата нееднаквост преку промоција и поддршка на позитивни примери за родово сензитивни медиумски содржини, културни и едукативно воспитни иницијативи, родово одговорни социјално корпоративни приватни и јавни претпријатија.
- 3.2. Воспоставена координација (соработка) меѓу јавниот, приватниот и граѓанскиот сектор во имплементација на ЗЕМ.
- 3.3. Воспоставени и функционални механизми за заштита и постапка при дискриминација во јавниот и приватниот сектор заснована на пол согласно со ЗЕМ.

Табела 8: Стратегиски цели на СРЕ
- Република Северна Македонија

Република Северна Македонија постигна значителен напредок во спроведувањето на РСБОН 1325 - Жени, мир и безбедност, со донесување на првиот [Национален акциски план \(НАП\)](#) за периодот 2013-2016 година. Првиот НАП имаше за цел интеграција на родовата перспектива во надворешната, безбедносната и одбранбената политика, преку зајакнување на активната улога на жените и постигнување на родова еднаквост. Во оваа смисла, со донесувањето на првиот НАП се дефинираа политичките насоки, принципи, носителите, активностите, стратегиите, индикаторите, следењето и евалуацијата и финансиски импликации. Првиот НАП содржеше три стратегиски цели: Стратегиска цел 1: Зајакнување на родовата перспектива во формулирањето и имплементацијата на мировната, безбедносната и одбранбената политика (МБОП) на Република Македонија; Стратегиска цел 2: Зајакнување на учеството и придонесот на жените во меѓународните, цивилните и воените мисии во кои учествува Република Македонија; и Стратегиска цел 3: Спречување на насилството и заштита на правата на жените во услови на мир, конфликти и хуманитарни катастрофи.

На 76-та седница на Владата на Република Северна Македонија, со одлука бр. 44-7107/01 од 13 јули 2020 година е усвоен вториот [Национален акциски план](#) за спроведување на РСБОН 1325 Жени, мир и безбедност за периодот 2020-2025 година. Со одлука на Република Северна Македонија, определено е Министерството за одбрана да ја координира изработката на НАП. Со цел да се усогласат амбициите со реализацијата на НАП, посеопфатни консултации со сите засегнати страни, дефинирани се пет стратегиски цели за остварување на мисијата на НАП. Сите цели меѓусебно се поддржуваат, а петтата стратегиска цел е интерсекционална и претставува ќе катализатор за другите четири цели. Секоја стратегиска цел е јасно поврзана со принципите на РСБОН 1325.

СТРАТЕГИСКИ ЦЕЛИ:

1. Лидерство –Транспарентност при изборот, задржувањето и унапредувањето на лидерските позиции, почитувајќи го принципот на еднакви можности на жените и на мажите.
2. Вклученост – Транспарентност и вклучување во општеството, почитувајќи го принципот на еднакви можности за жените и за мажите.
3. Олеснување – Одржливи и ефективни услови во поддршка на различните потреби на жените и на мажите.
4. Заштита – Обезбедување сеопфатна и ефективна заштита на жените и на мажите.
5. Комуникација, обука и образование – Ефективна и сеопфатна комуникација, образование и обука за агендата Жени, мир и безбедност (интерсекционална стратегиска цел).

Табела 9: Стратегиски цели на НАП за спроведување на РСБОН 1325 (2020-2025) – Северна Македонија

Република Србија го заснова спроведувањето на политиката за родова рамноправност и еднакви можности врз два клучни стратегиски документи: Стратегија за спречување и заштита од дискриминација 2013-2018 („Службен весник на РС“, бр. 60/2013) и Акциски план за имплементација на стратегијата 2014-2018 („Службен весник на РС“, бр. 107/2014). Во овој стратегиски документ, жените се препознаени како една од деветте групи кои се во посебен ризик од дискриминација.

Стратегиската рамка на политиката за родова рамноправност е утврдена со Националната стратегија за родова рамноправност (НСПП) 2016-2020 со Акцискиот план за имплементација на Стратегијата за родова рамноправност 2016-2018 („Службен весник на РС“, бр. 4/2016).

Националната стратегија за родова рамноправност е втор стратешки документ, на кого му претходеше Националната стратегија за подобрување на положбата на жените и унапредување на родовата рамноправност („Службен весник на РС“ бр. 15/09) со придружниот Акциски план за унапредување на положбата на жените и унапредување на родовата рамноправност 2010-2015 година. Евалуацијата на овој стратегиски документ покажа дека неговите општи и посебни цели се релевантни, фокусирани на областите и проблемите на родовата нерамноправност што беа присутни во времето на неговото донесување, а присутни се и денес, дека постојат недостатоци што произлегуваат од отсуството на експлицитна и сеопфатна теорија на промени, како што е родовата сегрегација во образованието, родовиот јаз во платите и социјалните бенефиции, како и дека е нерамномерно нивото на ефективност. Најнефективна реализација има во областа на системските промени поттикнати од воведувањето на механизми за воведување на родовата перспектива во јавните политики, а помалку ефективна реализација има во областите на промена на културата на родовата рамноправност и промовирање на еднакви можности:

Во Националната стратегија за родова рамноправност се определени три главни стратешки цели, за чие постигнување се предвидени соодветни мерки (Табела 10)

СТРАТЕГИСКИ ЦЕЛИ 1:

1. Променети родови обрасци и унапредена култура на родова рамноправност
- 1.1. Зголемени капацитети и знаење на раководителите/ раководителките и вработените во јавните органи за родовата рамноправност.
- 1.2. Родово чувствително формално образование.
- 1.3. Развивање на знаење и видливост на академските резултати во областа на родовите студии.
- 1.4. Зголемено ниво на јавна свест за важноста на родовата рамноправност.
- 1.5. Зголемена безбедност на жените од родово базираното насилство во семејството и во партнерските односи.

СТРАТЕГИСКИ ЦЕЛИ 2:

2. Зголемена рамноправност на жените и мажите со спроведување на политики и мерки за еднакви можности
- 2.1. Рамноправно учество на жените и мажите во родителството и економијата за грижа.
- 2.2. Жените и мажите рамноправно донесуваат одлуки во јавниот и политичкиот живот.
- 2.3. Подобрена економска положба на жените и статусот на жените на пазарот на трудот.
- 2.4. Унапредена улога на жените во системот за безбедност.
- 2.5. Жените и мажите во руралните области активно и рамноправно придонесуваат за развојот и имаат рамноправен пристап до резултатите од развојот.
- 2.6. Унапредена положба на повеќекратно дискриминираните и ранливите групи на жени.
- 2.7. Подобрено здравје на жените и рамноправен пристап до здравствени услуги.

СТРАТЕГИСКИ ЦЕЛИ 3:

3. Системско воведување на родовата перспектива во донесувањето, спроведувањето и следењето на јавните политики
- 3.1. Воспоставени функционални механизми за родова рамноправност на сите нивоа.
- 3.2. Родовата перспектива е вклучена во сите стратешки документи.
- 3.3. Родова анализа на политиките, програмите и мерките.
- 3.4. Родово чувствителна статистика и евиденција.
- 3.5. Родово одговорно буџетирање.
- 3.6. Воспоставени се механизми за соработка со здруженија.
- 3.7. Воспоставена меѓународна и регионална соработка и размена на добри практики.

Табела 10: Стратешки цели и мерки на НСРР - Република Србија

Од аспект на системот за безбедност, во споменатата Национална стратегија, особено е важна посебната цел 2.4: Унапредена улога на жените во системот за безбедност.

Пример на добра пракса во Република Србија

Република Србија е првата земја надвор од составот на ЕУ која го изработи [Индексот за родова рамноправност на Европскиот институт за родова рамноправност](#), според методологијата на ЕИГЕ. Индексот за родова рамноправност ја мери родовата рамноправност на скала од 1 (целосна нерамноправност) до 100 (целосна рамноправност) во шест домени: знаење, работа, пари, здравје, време и моќ, како и два сателитски домени: насилство и вкрстени нееднакости. Првиот Индекс за родова рамноправност за Србија е објавен во 2016 година, а вториот во 2018 година. За две години, резултатот се подобри за 3,4 поени и изнесува 55,8 поени, а во ниту еден домен не се забележуваат негативни промени. Најголем напредок е постигнат во доменот на моќта - 9,3 поени и во доменот на здравството - 9 поени. Во однос на земјите членки на ЕУ, Србија е рангирана на 22 место.

Во Србија се спроведува вториот Национален акциски план за примена на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на Обединетите нации - Жени, мир и безбедност во Република Србија (2017-2020) („Службен весник на РС“, бр. 53/2017). Нему му претходеше Националниот акциски план за периодот 2010-2015 година, со чија примена, меѓу другото, се зголеми „видливоста“ на застапеноста на жените во системот на безбедност, нивното место и улога во одржување на мирот и безбедноста, вкупната застапеност на жените во системот на безбедност се зголеми за 4,13%, а во донесувањето одлуки (команда/раководење) за 5,21%, успешно беа спроведени медиумски кампањи за вработување на жени во оперативниот состав на војската и полицијата и за прием на девојки во Воената академија и Воената гимназија и т.н.

[Извештајот за спроведувањето на Националниот акциски план за примена на РСБОН 1325 - Жени, мир и безбедност во Република Србија \(2010-2015\)](#) е усвоен во 2016 година.

Во вториот Национален акциски план за примена на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на ОН - Жени, мир и безбедност во Република Србија (2017-2020) утврдени се една општа и пет посебни цели (Табела 11).

ОПШТА ЦЕЛ:

Унапредена безбедност на жените во општеството преку интегрална примена на РСБОН 1325 - Жени, мир и безбедност во Република Србија (2017-2020) во областите на превенција, учество, заштита и закрепнување, со поголемо вклучување на локалната заедница.

ПОСЕБНИ ЦЕЛИ:

1. Унапредена ефикасност и ефективност на работата на сите актери, институционални тела и механизми предвидени за спроведување на Националниот акциски план.
2. Развиени механизми за превенција за зголемување на безбедноста на жените во мир, конфликт и постконфликтно закрепнување на општеството во земјата и во странство.
3. Зголемена застапеност, вклученост и одлучување на жените во сите процеси поврзани со зачувување на мирот и безбедноста.
4. Унапредени нормативни услови и институционални капацитети за достапна и ефективна заштита на жените.
5. Унапреден систем на поддршка за закрепнување на жените, кои претрпеле каква било форма на загрозување на безбедноста во постконфликтното закрепнување на општеството, кризни и вонредни ситуации.

Табела 11: Цели на НАП - Република Србија

2.6. Институционална рамка на родовата рамноправност

2.6.1. Институционални механизми за родова рамноправност

За политиката за родова рамноправност, од клучна важност е постоењето на валидна институционална рамка, која се состои од институциите во рамки на законодавната и извршната власт, како и институциите кои работат во областа на заштитата на родовата рамноправност. Во сите земји на Западен Балкан воспоставена е кохерентна мрежа на институционални механизми за родова рамноправност, вклучително и институционални механизми за следење на спроведувањето на акциските планови за примена на РСБОН 1325.

Во Босна и Херцеговина, воспоставена е мрежа на институционални механизми од областа на законодавната и извршната власт, на државно, ентитетско и локално ниво (Табела 12).

ЗАКОНОДАВСТВО:	ИЗВРШНА ВЛАСТ:	
Комисија за остварување на рамноправност на половите на Претставничкиот дом на Парламентарното собрание на БиХ	Агенција за рамноправност на половите на Босна и Херцеговина	
Комисија за рамноправност на половите на Претставничкиот дом на Парламентот на Федерацијата БиХ	Родов центар на Федерацијата БиХ	
Табела 12: Институционални механизми за родова рамноправност - Босна и Херцеговина	Комисија за рамноправност на половите на Домот на народите на Парламентот на Федерацијата БиХ	Родов центар - Центар за еднаквост и рамноправност на половите на Владата на Република Српска
	Одбор за еднакви можности на Народното собрание на Република Српска	Комисија за рамноправност на половите на градските и општинските совети и канцелариите на градоначалниците на општините
	Комисија за рамноправност на половите на Областа Брчко БиХ	Лица за родови прашања во органите на државната управа
	Комисии/одбори за рамноправност на половите на кантонските собранија	
	Комисии за рамноправност на половите на градските и општинските собранија	

Во **Црна Гора**, мрежата на институционални механизми за родова рамноправност се состои од институционални механизми во законодавните органи и во доменот на извршната власт, на државно и на локално ниво (Табела 13).

ЗАКОНОДАВСТВО:
Одбор за родова рамноправност на Собранието на Црна Гора
ИЗВРШНА ВЛАСТ:
Одделение за работи за родова рамноправност во Министерството за човекови и малцински права
Национален Совет за родова рамноправност, во чии рамки работат осум одбори:
1. Одбор за поголемо учество на жените во политичката партиципација
2. Одбор за економско зајакнување и положба на жените на пазарот на трудот
3. Одбор за заштита од семејно насилство и насилство врз жените
4. Одбор за здравствена и социјална заштита на жените
5. Одбор за наука, култура, образование и спорт
6. Одбор за одржлив и рурален развој
7. Одбор за меѓународна соработка
8. Одбор за соработка со локалните самоуправи
Координатори/-ки за активности поврзани со прашањата за родова рамноправност во државните органи
Координатори/-ки за родова рамноправност во општините

Табела 13: Институционални механизми за родова рамноправност - Црна Гора

Во Република Северна Македонија постои многу разгранета мрежа на институционални механизми за родова рамноправност на државно и локално ниво (Табела 14).

ЗАКОНОДАВСТВО:	ИЗВРШНА ВЛАСТ:
Комисија за еднакви можности (КЕМ) на жените и мажите на Собранието на Република Северна Македонија	Интерресорска советодавна и консултативна група за еднакви можности на жените и мажите во Владата на Република Северна Македонија
Клуб на пратенички	Сектор за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика
Комисии за еднакви можности на жените и мажите во рамките на советите на локалните самоуправи	Државен советник/-чка за заеднички можности при Министерството за труд и социјална политика
	Државен службеник/-чка - правен застапник/-чка за докажување нееднаков третман врз основа на пол во Министерството за труд и социјална политика
	Координатори/-ки и заменик координатори/-ки за еднакви можности на жените и мажите во секое министерство
	Координатори/-ки и заменик координатори/-ки за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа

Табела 14: Институционални механизми за родова рамноправност – Република Северна Македонија

Во **Република Србија**, институционални механизми за родова рамноправност во рамките на законодавната и извршната власт постојат на државно, покраинско и локално ниво (Табела 15).

ЗАКОНОДАВСТВО:	ИЗВРШНА ВЛАСТ:
Одбор за човекови и малцински права и рамноправност на половите на Народното собрание	Координативно тело за родова рамноправност на Владата на Република Србија
Одбор за рамноправност на половите на Собранието на Автономната покраина Војводина	Министерство за човекови и малцински права и општествен дијалог – Сектор за антидискриминациска политика и унапредување на родовата рамноправност
Комисии/одбори при градските и општинските собранија	Совет за родова рамноправност на Владата на Автономната покраина Војводина
	Покраински секретаријат за социјална политика, демографија и рамноправност на половите
	Завод за рамноправност на половите на Автономната покраина Војводина
	Комисии/одбори при градските и општинските собранија

Табела 15: Институционални механизми за родова рамноправност – Србија

2.6.2. Институционални механизми за следење на спроведувањето на акциските планови за примена на РСБОН 1325

Во Босна и Херцеговина, клучниот институционален механизам за следење на спроведувањето на акциските планови за примена на РСБОН 1325 е Координативниот одбор за надзор над спроведувањето на Акцискиот план за спроведување на Резолуцијата 1325 на ОН во Босна и Херцеговина за периодот 2018-2022 година. Ова тело е формирано со одлука на Советот на министри на БиХ на 5.08.2019 година („Службен весник на БиХ“, бр. 60/2019). Овој институционален механизам се состои од претставници/-чки на следниве органи и организации: Министерство за одбрана на БиХ и Вооружените сили на БиХ, Министерство за безбедност на БиХ, Министерство за надворешни работи на БиХ, Министерство за правда на БиХ, Министерство за финансии и трезор на БиХ, Министерство за човекови права и бегалци на БиХ, Државна агенција за истраги и заштита (СИПА), Гранична полиција на БиХ, Дирекција за координација на полициските тела, Агенција за поддршка на полицијата, Канцеларија на Парламентарниот воен комесар, Канцеларија за законодавство на Советот на министри на БиХ, Центар за отстранување на мини – БХМАЦ, Федерално министерство за внатрешни работи, Федерална управа на полицијата и Родов центар на Федерацијата БиХ и претставнички на невладините организации „Лара“ Бјелина и „Жените од Уна“ Бихаќ.

Координативниот одбор за надзор над спроведувањето на АП е надлежен за следење на неговото спроведување, а особено за: а) Изработка, разгледување и усвојување на годишните оперативни планови за спроведување на АП врз основа на предложените оперативни планови на секоја институција застапена во Координативниот одбор; б) Усвојување на планот за следење и евалуација што се составува врз основа на предложените планови за следење и евалуација на секоја институција застапена во Координативниот одбор; в) Координирање на спроведувањето на активностите од АП во надлежните институции, меѓународните и домашните невладини организации; г) Подготовка, разгледување и доставување на годишните извештаи за спроведувањето на АП до Советот на министри на Босна и Херцеговина за усвојување; д) Одржување на редовни состаноци на Координативниот одбор и невладините организации (НВО) кои потпишале Меморандум за разбирање за следење на спроведувањето на АП за имплементација на РСБОН 1325 во БиХ (Координативна група за НВО).

Во Црна Гора, 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/претставнички на Собранието на Црна Гора преку Одборот за родова рамноправност, Генералниот секретаријат на Владата на Црна Гора, Министерството за одбрана и Војската 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 државни службеници, Заедницата на општини на Црна Гора, Царинската управа, Секторите за внатрешни работи, Националната канцеларија за борба против трговијата со луѓе и Полициската академија.⁴⁵

Меѓуресорската работна група е надлежна за предлагање, следење и известување за спроведувањето на активностите.

Во Република Северна Македонија се воспоставени повеќе механизми за следење на спроведувањето на акциските планови за примена на РСБОН 1325 (Табела 16).

⁴⁵ Имињата на министерствата се однесуваат на периодот заклучно со ноември 2020 година.

НАЗИВ:

СОСТАВ И НАДЛЕЖНОСТ:

Министерство за одбрана

Министерството за одбрана, во чиј состав е тело за координација, мониторинг и евалуација на НАП, е должно да ги исполнува своите задачи во текот на спроведувањето на НАП. Телото за координација, мониторинг и евалуација е примарниот национален оперативен механизам за обезбедување на ефективност и транспарентност при спроведувањето на НАП. Неговата примарна одговорност е да го координира и делегира оперативното планирање со релевантните министерства.

Имплементација во текот на 2020 година:

Клучните одговорности на Телото за координација, мониторинг и евалуација се следниве:

- 1) Спроведување на редовна координација со министерствата и другите заинтересирани страни со цел верификација, хармонизација и поддршка на оперативната имплементација во рамките на стратегиската политика на НАП;
- 2) Креирање, ангажирање и надзор на редовната објективна и субјективна независна проценка на оперативниот напредок и обезбедување редовни повратни информации на сите засегнати страни;
- 3) Обезбедување на дополнителни технички совети, поддршка и обезбедување заедничко дејствување на барање и/или по потреба;
- 4) Координирање на доставувањето редовни извештаи до телото за стратегиски надзор со цел да се проверат и потврдат оперативните извештаи на министерствата;
- 5) Воспоставување на централна точка за координација, комуникација и вклучување на засегнатите страни, со што е можно поширок и посеопфатен опсег на консултации во рамките на постоечките ресурси и оперативните ограничувања;
- 6) Консултации, координација и соопштување на посакуваните исходи на годишно ниво, врз основа на позитивната теорија на промени, со цел да се зајакне напредокот, да се надминат недостатоците и да се обезбеди јасен правец на движење за постигнување на стратегискиот исход.

Координатори/-ки и заменик координатори/-ки за еднакви можности на жените и мажите во органите на државната управа	Ги именува секој од органите на државната управа. Го следат спроведувањето на принципот на еднакви можности на жените и мажите во стратегиските планови на ресорните министерства и буџетите, кои соработуваат со Министерството за труд и социјална политика; Надлежни се да ги координираат работите од надлежност на државните органи за воспоставување на еднакви можности и за тоа во писмена форма да го информираат Министерството за труд и социјална политика, да даваат мислења и предлози за промовирање и унапредување на еднаквите можности во рамки на надлежностите на државните органи и во извршувањето на своите задачи да воспостават координација и соработка со Министерството за труд и социјална политика. Конкретните надлежности на координаторот/-ката и заменик координаторот/-ката во секој орган на државната управа се утврдуваат со актот за систематизација на работните места на државните органи. Нивна обврска е еднаш годишно да достават извештај за работата до Министерството за труд и социјална политика. Извештајот на координаторот/-ката и заменик координаторот/-ката се објавува на веб-страницата на органот на државната управа.	Комисија за еднакви можности на жените и мажите при Собранието на Република Северна Македонија	Се состои од пратеници/-чки во Собранието на Република Северна Македонија. Надлежна е за следење на спроведувањето на законите од областа на рамноправноста на жените и мажите и недискриминацијата, како и стратегиските документи во оваа област.
Интерресорска советодавна група за еднакви можности на жените и мажите формирана од Владата на Република Северна Македонија	Групата ја именува Владата. Се состои од функционери/-ки, раководни државни службеници/-чки, претставници/-чки на организациите на граѓанското општество, здруженија на работодавачи, експерти/-ки, претставници/-чки на локалната самоуправа, синдикати и други субјекти; Начинот на работа е уреден со деловник, а координацијата на работата на групата е во надлежност на Министерството за труд и социјална политика; Групата е одговорна за промовирање на концептот на вклучување на родовиот аспект во генералните политики на сите јавни институции, за следење на интеграцијата на концептот во секторските политики, во соработка со социјалните партнери и институциите во одделните области; за следење на напредокот во усогласувањето на националното законодавство; учество во изготвувањето и давање насоки во процесот на изготвување на Стратегијата за родова еднаквост; и следење на периодичните извештаи на институциите.	Национално координативно тело против семејно насилство	Се состои од по двајца претставници/-чки, од кои еден член и еден заменик – член, од Министерството за труд и социјална политика, Министерството за внатрешни работи, Министерството за здравство, Министерството за правда, Министерството за образование и наука, двајца претставници/-чки на Собранието на Република Северна Македонија, двајца претставници/-чки на правосудниот систем, од кои едниот е судија на основен суд, кој се избира на предлог на Судскиот совет на Република Северна Македонија, а еден е јавен обвинител, кој се избира на предлог на Советот на јавни обвинители на Република Северна Македонија, претставник/-чка од Канцеларијата на Народниот правобранител (Омбудсман) и двајца претставници/-чки од граѓански организации односно здруженија регистрирани за работа на семејно насилство. Телото може, доколку е потребно, да вклучи во својата работа и други институции, деловната заедница, локалните самоуправи, претставници на академската заедница, културни и научни работници, здруженија и медиуми. Со телото претседава Министерот за труд и социјална политика, а административните работи ги извршува Министерството за труд и социјална политика. Националното координативно тело против семејно насилство е одговорно за: следење и анализа на состојбата во врска со семејното насилство, координирање на активностите на надлежните институции и здруженија; и предлагање мерки за унапредување на националните политики и мерки за спроведување на националните политики. Националното координативно тело против семејно насилство донесува деловник за својата работа и ја информира Владата на Република Северна Македонија со доставување на годишни извештаи.

Национална комисија за борба против трговија со луѓе и илегална миграција	Членовите на комисијата и Националниот координатор на Националната комисија за борба против трговија со луѓе и илегална миграција ги именува Владата. Клучните надлежности на комисијата се: следење и анализа на состојбата во врска со трговијата со луѓе и илегалната миграција; координација на активностите на надлежните институции; и соработка со меѓународни и невладини организации кои се вклучени во решавање на проблемите од областа на трговијата со луѓе.
Локални совети за превенција	Тела задолжени за развивање и градење на концептот на полициско работење во заедницата, особено во локалната самоуправа. Локалниот совет за превенција придонесува за градење доверба и подобрување на партнерствата помеѓу институциите, локалната самоуправа и граѓаните.
Координатори/-ки и заменик координатори/-ки за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа	Ги именуваат единиците на локалната самоуправа од редот на државните службеници во единиците на локалната самоуправа. Надлежност на координаторот/-ката е да се грижи за: унапредување на еднаквите можности и недискриминацијата во рамки на надлежностите на единиците за локална самоуправа; дава предлози и мислења во врска со еднаквите можности, ги советува единиците на локалната самоуправа, институциите и организациите на локално ниво; подготвува извештаи за состојбата на еднаквите можности и недискриминацијата во рамки на единиците на локалната самоуправа; соработува со Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во рамките на советот на единицата на локална самоуправа и покренува заеднички иницијативи со цел унапредување на еднаквите можности и недискриминацијата; соработува со невладините организации и други институции на локално ниво по прашањето за еднаквите можности и недискриминацијата, ја следи состојбата во врска со еднаквите можности на локално ниво и предлага иницијативи за преземање мерки за подобрување на состојбата во поглед на еднаквите можности и недискриминацијата и при извршувањето на своите задачи се координира и соработува со Министерството за труд и социјална политика; Најмалку еднаш годишно поднесува извештај до Министерството за труд и социјална политика, кој се објавува на веб-страницата на единицата за локална самоуправа.

Комисија за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа

Постојано тело формирано од советите на единиците на локалната самоуправа. Комисијата е надлежна да дава мислење за материјалите и предлозите за кои одлучуваат советите на единиците на локалната самоуправа; учествува во креирањето и донесувањето на стратегиски документи, особено стратегии за развој, буџети, статuti, програми за работа на собрание и др., идентификува и дава предлози за вклучување и формализирање на принципите на еднакви можности и недискриминација во работата на органите на локалната самоуправа и општинската администрација; се грижи за доследно спроведување на законите од областа на еднаквите можности и недискриминацијата, дава предлози за мерки и активности за унапредување на еднаквите можности и недискриминацијата, и т.н.

Табела 16: Институционални механизми за следење на спроведувањето на НАП во Република Северна Македонија

Во **Република Србија** е воспоставена сложена мрежа на тела за следење на спроведувањето на НАП (Табела 17)..

НАЗИВ:	СОСТАВ И НАДЛЕЖНОСТ:
Политички совет на Владата	Највисокото политичко тело за следење на спроведувањето на НАП, кое го сочинуваат државни секретари, претседателот на Координативното тело за родова рамноправност, директорот на Канцеларијата за човекови и малцински права и раководителите на механизмите за родова рамноправност. Политичкиот совет се состои од 11 лица, кои се именуваат според функцијата што ја извршуваат.
Оперативно тело на Владата	Тело кое обезбедува стручна и административно-техничка поддршка во координацијата, следењето, анализата и известувањето за спроведувањето на НАП, се грижи за реализација на целите и задачите на НАП. Го сочинуваат стручните лица од Координативното тело за родова рамноправност.

Комисија за следење на спроведувањето на НАП	Надзорно тело кое го формира од Народното собрание и Собранието на АП Војводина, и го сочинуваат претставници/-чки на пратеничките групи.	водење на евиденција во надлежните организациски единици на МО и ВС, кои се занимаваат со прашања за човечки ресурси и кадровска политика, стручно образование, усовршување и наука, а кои се однесуваат на застапеноста на жените како професионални воени лица и цивилни лица во МО и ВС, нивното образование, усовршување и водство во кариерата, учество во мултинационални операции, цивилни мисии и меѓународни активности; координирање на соработката на МО со други субјекти кои се носители на активности и партнери за спроведување на НАП и учество во активностите што се спроведуваат во рамките на таа соработка; преземање мерки и активности во координација со организациската единица на МО надлежна за соработка со медиумите, со цел навремено и точно информирање на јавноста за родовата рамноправност во МО и ВС, учество во организирањето на медиумска поддршка во спроведувањето на целите и задачите што произлегуваат од НАП; изработка, одобрување и спроведување на Планот за работа на советничката на министерот за одбрана за спроведување на НАП во МО и ВС; формулирање препораки и насоки за спроведување и унапредување на политиката за родово рамноправност во МО и ВС; одржување состаноци со министерот за одбрана за консултации и известување за преземените мерки и реализираните активности во спроведувањето на НАП; обезбедување помош на Аналитичката група на МО и ВС и на „лица од доверба“ во решавањето на прашањата поврзани со постигнувањето на родово рамноправност во МО и ВС; одржување консултации и координативни состаноци со „лицата од доверба“, учество на состаноци на Аналитичката група на МО и ВС, како и организирање обука за овие лица; координирање и учество во подготовката на извештаи за спроведувањето на НАП во рамките на надлежностите на МО и ВС; учество на меѓународни и домашни собири, семинари и конференции.
Аналитички групи и истражувачки тимови	Тела формирани во институциите на системот за безбедност надлежни за планирање и следење на реализацијата на активностите, спроведување на родова анализа и известување за резултатите од спроведувањето на НАП. За следење на спроведувањето на НАП во делокругот на надлежност на Министерството за одбрана и Војската на Србија формирана е Аналитичка група на Министерството за одбрана и Војската на Србија.	
Лица за контакт	Поединци/-ки во единиците на локалната самоуправа, организации на граѓанското општество, научни и истражувачки институции и медиуми, кои ги планираат и ја следат реализацијата на активностите, спроведуваат родова анализа и известуваат. Функцијата на лица за контакт ја извршуваат именуваните координатори за родово рамноправност или лица кои имаат завршено дополнителна едукација за РСБОН 1325.	
Советник/ советничка за спроведување на НАП	Механизам за воведување на родовата перспектива во политиките и програмите на органите на државната управа и органите на локалната самоуправа задолжен да води грижа за создавање на предуслови за реализација на целите на НАП. Во МО и ВС, именувана е Советничка на министерот за одбрана за спроведување на НАП. Надлежноста на Советникот/-чката за спроведување на НАП вклучува: грижа за создавање на потребните предуслови за постигнување на целите на НАП во МО и ВС; иницирање, координирање и учество во спроведувањето на активностите кои имаат за цел воведување на родовата перспектива во политиките и програмите на МО и ВС; иницирање и следење на активностите на Аналитичката група за спроведување на НАП од надлежност на МО и ВС во врска со обезбедувањето стручна и административно-техничка поддршка на Политичкиот совет на Владата за спроведување на НАП; разгледување на извештаите на Аналитичката група за спроведување на НАП и преземање мерки за нивно објавување на веб-страницата на МО; координација на активностите поврзани со подготовка на планови и акти, како и други активности кои се однесуваат на спроведувањето на политиката за родово рамноправност во МО и ВС; следење на спроведувањето на мерките неопходни за континуирано	Советник/ советничка за род во цивилните и воените мисии е механизмот Еден или повеќе советници/-чки во мултинационалните операции, чие воведување е планирано со НАП.

Табела 17: Институционални механизми за следење на спроведувањето на НАП - Република Србија

Покрај надзорот над спроведувањето на Акциските планови за примена на РСБОН 1325, кој го вршат институционалните механизми кои се задолжени за тоа, во сите држави се спроведува и независен надзор над спроведувањето на НАП, кој го спроведуваат организациите на граѓанското општество и академската заедница.



ВНИМАНИЕ
ПРИ ПОДГОТОВКЕ К
ПОЛЕТУ НЕЛЬЗЯ
ПОДПУСКАТЬ
К ВОЗДУХУ

РУКАМИ В ЭТОЙ ЗОНЕ

1

3. ПРЕВЕНЦИЈА НА РОДОВО БАЗИРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈА, СЕКСУАЛНО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ И ЗЛОУПОТРЕБА

За превенција на родово базираната дискриминација, сексуалното вознемирување и злоупотреба се потребни долгорочни, сеопфатни и координирани активности за борба против родовите стереотипи и предрасуди и општествените и културните обрасци на однесување и кај мажите и кај жените, како и целокупната трансформација на родовите односи во сите области на јавниот и приватниот живот. За оваа долгорочна промена е потребна добро осмислена стратегија за дејствување и широка мобилизација на сите општествени актери со цел родовата рамноправност и почитувањето на другите да се промовираат како заеднички вредности, кои општеството свесно ги прифаќа, во основа разбирајќи дека без нив нема мирен соживот, општествена стабилност и напредок.

Во спречувањето на родово базираната дискриминација, сексуалното вознемирување и злоупотреба, секоја институција и организација може да даде важен придонес со преземање на различни активности во борбата против и спречувањето на овие појави. Ова важи и за институциите во системот за одбрана.

Искуството покажува дека за ефективна борба и спречување на родово базираната дискриминација, сексуалната злоупотреба и создавањето на безбедно, стимулирачко и пријателско опкружување за сите вработени од клучно значење се следниве мерки и активности:

- Подигање на свеста и чувствителноста на проблемот на родово базираната дискриминација, сексуалното вознемирување и злоупотреба, нивните причини и последици;
- Промена на обрасците на однесување на вработените кои се засновани на стереотипи и предрасуди за жените и мажите, припадниците на родови, сексуални и други малцинства;⁴⁶
- Зголемување на родовите компетенции на вработените, што подразбира родово свест, родово чувствителност, свест за родовите нееднаквости и родовите јазови;
- Развивање на култура на човекови права, чувство на заедништво, толеранција и почитување на различноста меѓу вработените;
- Развивање на одговорност за почитување на принципите на родовата рамноправност и недискриминацијата;
- Ефективно процесуирање на случаите на родово дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба, со што се постигнува општа превенција;
- Заштита од сите форми на виктимизација по пријавување на случаи на родово базирана дискриминација и
- Подобрување на комуникациските вештини и вештините за конструктивно решавање на конфликти.

Овие активности можат успешно да се спроведат во организациите кои се цврсто посветени на политика на нулта толеранција на дискриминацијата, сексуалното вознемирување и злоупотребата.

Важна улога во спречувањето на родово базираната дискриминација, сексуалното вознемирување и злоупотреба игра родово одговорното воено лидерство. Командантите на единиците, со својот однос и однесување кон подредените, ја манифестираат својата посветеност на принципот на родово рамноправност и демонстрираат професионално однесување, кое претставува модел на однесување што се очекува од сите припадници на војската. Ова подразбира препознавање и јавно осудување на изразувањето на родови и други стереотипи и предрасуди,

⁴⁶ Под родови малцинства се подразбираат лицата чие родово самоопределување е различно во однос на полово заснованата родово улога, вклучително интерсексуални, транссексуални и трансродови лица и лица чиј родов идентитет ја надминува бинарната родово поделба на мажи и жени. Сексуални малцинства се лезбејките, геј мажите, бисексуалните и асексуалните лица.

следење на состојбата во меѓучовечките односи и преземање мерки за борба против дискриминаторското однесување врз основа на родови и други стереотипи и предрасуди, охрабрување на жртвите да пријават дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба и др.

Пораките што ги испраќаат командантите се многу моќни и придонесуваат за промена на свеста и однесувањето:

Пример на добра пракса: Одговор на генерал-полковник Дејвид Морисон на скандалот поврзан со сексистичко однесување во Војската на Австралија

Овој говор ја покажува важноста на поддршката на воените старешини на највисоки позиции на политиката на нулта толеранција за сексуално вознемирување.

„Денес, преку медиумите ѝ се обратив на австралиската јавност во врска со истрагите што се водат за група офицери и подофицери, кои со своето однесување, доколку се докаже дека наводите се точни, не само што го нарушија угледот на Војската на Австралија, туку и ве изневерија сите вас, како и сите кои со својата работа во воената служба ја здобија почитта на нашиот народ.

Јас можам да ви дадам само ограничени информации, бидејќи истрагите за оваа група кои ги водат цивилната и воената полиција на Австралија се во тек. Според досега собраните докази, во нашите редови е идентификувана група на мажи кои, според наводите, преку многу несоодветен материјал ги понижувале жените и го дистрибуирале преку Интернет и електронската пошта на системот за одбрана. Доколку тоа е точно, тогаш постапките на овие припадници на Војската се во целосна спротивност со сите вредности на кои се придржува Војската на Австралија.

Претпоставувам дека досега веќе сфативте каков е мојот став кон ваквото однесување. Повеќе пати категорично изјавив дека војската мора да биде инклузивна организација, што им овозможува и ги поттикнува сите војници, мажи и жени, да го реализираат својот целосен потенцијал. За оние кои сметаат дека е во ред да се однесуваат на начин што ги понижува или експлоатира колешките, во оваа Војска нема место. Од 1999 година, нашата Војска е постојано ангажирана во операции, како и во Авганистан, во најдолгата војна што досега ја водела. Во своите операции, жените војници и офицерки се покажаа како исклучителни следбенички на најдобрата традиција на Војската на Австралија. Нивното учество е од суштинско

значење за зачувување на нашите способности, како сега, така и во иднина. Ако тоа не ви одговара, тогаш одете си!

Можете да најдете друг работодавач на кого вашиот став и однесување ќе му бидат прифатливи, но се сомневам во тоа. Истото важи и за оние кои мислат дека силата се стекнува со понижување на другите.

Секој од нас е одговорен за зачувување на вредностите и угледот на нашата Војска и средината во која работиме. Доколку забележите дека кој било поединец деградира друга личност, покажете морална храброст и заземете став против тоа. НИКОГАШ никој не може да ми објасни како експлоатацијата или деградацијата на другите ги подобрува способностите и ја негува традицијата на Војската на Австралија.

Ќе бидам немилосрден во моите напори Војската да се ослободи од оние кои не можат да ги почитуваат нејзините вредности. Многу е важно сите да ме поддржите во ова. Доколку го игнорирате несоодветното однесување, тоа значи дека го прифаќате. Ова важи за сите нас, а особено за оние на раководни позиции.

Ако претставуваме голема национална институција, ако се грижиме за наследството што ни го оставија оние што служеа пред нас, ако се грижиме за наследството ќе им го оставиме ние на оние што ќе ја бранат и штитат Австралија, тогаш останува на нас да ја подобриме ситуацијата. Ако не сте подготвени за тоа, најдете нешто друго со што ќе се занимавате. Нема место за вас меѓу овие браќа и сестри“.

Генерал-потполковник Дејвид Морисон доби огромна поддршка откако им се обрати на своите трупи со оваа порака.

Превенцијата на родово базираната дискриминација, сексуалното вознемирување и злоупотреба од страна на и кон припадниците/-чките на вооружените сили е поставена како една од приоритетните задачи во системите за одбрана, за што сведочат бројни и разновидни активности.

Пример на добра пракса во системот за одбрана на Босна и Херцеговина: учество на МО и ВС на БиХ во проектот „Жени, мир и безбедност“ - подготвителни активности за сеопфатна родова анализа

Во 2018 година, Вооружените сили на БиХ, преку началникот на Заедничкиот штаб на ВС на БиХ, се приклучија на Мрежата на началници на штабови „Жени, мир и безбедност“ (WPS Chiefs of Defence Network). Со пристапувањето кон Мрежата, ВС на БиХ се обврзаа дека ќе ги исполнат следниве обврски: 1) Спроведување на анализа на ВС на БиХ од родова перспектива, вклучително и преглед на внатрешните институции и документи (политики, процедури и работна култура), како и воената обука и операции, со акцент на квалитативните податоци; 2) Именување на воени советници за родова рамноправност во стратегиските и оперативните штабови; 3) Вклучување на принципот на РСБОН 1325 „Жени, мир и безбедност“, како и другите релевантни резолуции во воената доктрина и насоки; 4) Вклучување на родовата перспектива во сценаријата за вежби и обука на ВС на БиХ. Во периодот 6-8 март 2019 година, се одржа првата меѓународна конференција во рамките на Мрежата на началници на генералштабови - Жени, мир и безбедност. Донесен е Динамички план за спроведување на заклучоците од Конференцијата, кој ги дефинира целите на активностите што МО и ВС на БиХ се обврзаа да ги спроведат во периодот 2019/2020: Цел 1 „Вклучување на родовата рамноправност во обуките и воените вежби на ВС на БиХ“, Цел 2 „Инфраструктурни работи за создавање на подобри услови за сместување на жените и мажите во МО и ВС на БиХ (простории за работа, внатрешна служба, стражарска служба, одмор и лична хигиена, и т.н.)“, Цел 3 „Изработка на сеопфатна родова анализа на ВС на БиХ“, Цел 4 „Анализа и усогласување на политиките, прописите и процедурите“.

Во декември 2019 година, МО на БиХ ја донесе Методологијата за родова анализа на Вооружените сили на БиХ во согласност со динамичниот план за спроведување на заклучоците од конференцијата.

Преку неколку клучни чекори како што се пристапувањето во мрежата, организирањето конференција и изработката на динамичниот план и на методологијата, ВС на БиХ систематски се подготвуваа за изработката на детална родова анализа на Вооружените сили, врз основа на која ќе можат да донесуваат заклучоци и насоки, засновани на податоци, за натамошно унапредување на родовата рамноправност во ВС на БиХ на различни нивоа. Активностите за имплементација се планирани за периодот 2020-2021 година.

Во декември 2019 година, МО на БиХ ја донесе Методологијата за родова анализа на Вооружените сили на БиХ во согласност со Динамичкиот план за спроведување на заклучоците на конференцијата. По ова, МО и ВС на БиХ спроведоа проект за сеопфатна родова анализа. Направена е анализа на ВС на БиХ од родова перспектива, вклучувајќи и преглед на интерните институции (политика, процедури и работна култура) и на воената обука и операции, со акцент на квалитативните податоци. Родовата анализа на ВС на БиХ опфати анализа и на актуелната состојба и на релевантните податоци од изминатите пет години (од 2015), и дефинираше конкретни препораки и предлози за унапредување на состојбите во оваа област.

Низ неколкуте клучни чекори што се состоеја од пристапување во мрежата, организација на конференцијата и изработка на динамичкиот план, методологијата и деталната родова анализа на вооружените сили, беа донесени заклучоци и утврдени насоки за натамошно унапредување на родовата рамноправност во ВС на БиХ на различни нивоа. Активностите на имплементација се планирани за периодот 2020-2021 година.

Пример на добра пракса во системот за одбрана на Црна Гора: Унапредување на родовите компетенции на припадниците и припадничките на Војската на Црна Гора

На ниво на Генералштабот на Војската на Црна Гора, со цел на поефикасно спроведување на едукација од областа на родовата рамноправност, се усвојуваат годишни планови за обука за РСБОН 1325 и нејзините придружни резолуции, со посебен акцент на темата на родово базираното насилство, другите форми на насилство врз жените и примената на законите за антидискриминација. Во 2019 година беше спроведена обука на тема „Заштита од дискриминација врз основа на пол“ наменета за командниот состав на Генералштабот и единиците на Војската, како и обука на тема „Родова рамноправност, родово базирано насилство, сексуално насилство и насилство врз жените“, наменета за припадниците на Војската и вработените во Министерството.

Преку годишните планови за обука особено се води сметка за претставување на Акцискиот план за спроведување на РСБОН 1325 – „Жените, мирот и безбедноста“. Министерството за одбрана секоја година донесува План со активности за спроведување на политиката за родова рамноправност и на РСБОН 1325 во МО и Војската на Црна Гора, кој ги обединува обврските од ПАПРР и АП РСБОН 1325 и предвидува други активности, по потреба, со цел поголема интеграција на родовата рамноправност во системот на одбраната. Низ годишните планови за обука се усвојуваат планови за спроведување на РСБОН 1325. Ова претставува системско решение чија цел е сите припадници/припаднички на вооружените сили да ја разберат важноста на родовата перспектива.

Вооружените сили на Црна Гора се приклучија на Мрежата на началници/чки на штабовите „Жени, мир и безбедност“ (WPS Chiefs of Defence Network).

Пример за добра пракса во системот за одбрана на Северна Македонија: Унапредување на интерниот систем на заштита од вознемирување на работното место на вработените во Министерството за одбрана и Армијата

Со цел на спречување на родова дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба на работното место на вработените во МО и Армијата, МО донесе „Упатство за заштита од вознемирување на работното место за вработените во Министерството за одбрана и Армијата“, во согласност со Политиката на НАТО за превенција и одговор на сексуална експлоатација и злоупотреба, чија примена започна на 2.12.2019 година. Со овој документ се утврдени правата, обврските и одговорностите на МО и Армијата, како и правата и одговорностите на вработените во МО и Армијата.

За ефикасно спроведување на „Упатството за заштита од вознемирување на работното место за вработените во Министерството за одбрана и Армијата“, МО назначи Овластено лице за заштита од вознемирување на работното место, како и отвори наменска телефонска линија (фиксна и мобилна) и исто така одреди родови претставници за советување и помош во организациските единици на МО и Армијата. Донесено е и решение за назначување на посредници кои посредуваат во случаи на вознемирување на работното место во рамките на интерната постапка за заштита од вознемирување. За родовите претставници беше организирана основна обука од страна на сертифицирани НАТО родови обучувачи од Министерството за одбрана и обучувачи од Министерството за труд и социјална политика.

На веб-сајтот на МО е отворена посебна страница со информации за начинот и постапката на пријавување на вознемирување на работното место, изготвен е илустриран Водич - Брошура за заштита од вознемирување на работното место, кој е дистрибуиран до сите вработени во МО и Армијата. Во периодот декември 2019 - јануари 2020 година, Упатството и Водичот - Брошурата беа промовирани во сите основни единици на Армијата, со цел едукација и подигање на свеста и охрабрување на вработените да покренат интерни постапки за заштита од вознемирување на работното место.

Пример на добра пракса во системот за одбрана на Република Србија: Обука и објавување на родово чувствителен едукативен материјал во Министерството за одбрана

Министерството за одбрана на Република Србија, со поддршка на УНДП СЕЕСАЦ, изработи Прирачник за обука од областа на родовата рамноправност во Министерството за одбрана и Војската на Србија. Со одржување на курсеви, се обучија инструктори за родово рамноправност во МО и ВС и се унапреди знаењето на припадниците на МО и ВС од областа на родовата рамноправност. Прирачникот е напишан за да го поддржи спроведувањето на обуки од областа на родовата рамноправност наменети за различни целни групи во МО и ВС. Прирачникот е првенствено наменет за родовите инструктори, но исто така и за сите што сакаат повеќе да дознаат за родовата рамноправност, основните термини, законодавната рамка, да се запознаат со статистичките податоци и да прочитаат практични примери од системот за одбрана. По долгогодишно користење на овој Прирачник, врз основа на научените лекции, инструкторите, со поддршка на УНДП СЕЕСАЦ, ќе го ревидираат и објават дополнета верзија на Прирачникот.

Военото списание „Одбрана“, на издавачот Медија центарот „Одбрана“ на Управата за односи со јавноста на Министерството за одбрана на Србија, периодично објавува прилози поврзани со родовата рамноправност. Така во септември 2011 година е објавен специјалниот прилог 68 „Поимник за родово рамноправност“; во април 2017 година објавен е специјалниот прилог 167 „Како до поефикасна примена на РСБОН - Жени, мир и безбедност“; а во ноември 2019 година, во рубриката „Правник ви одговара“ е појаснета законската основа на односот помеѓу професионалните и родителските обврски на професионалните воени лица во зависност од возраста на детето.

4. ЗАШТИТА ОД РОДОВО БАЗИРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈА, СЕКСУАЛНО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ И ЗЛОУПОТРЕБА

4.1. Заштита пред меѓународните тела

4.1.1. Заштита пред договорните тела воспоставени со конвенциите на Обединетите нации

Во системот кој е поврзан со ОН, надзорот над остварувањето на човековите права го вршат различни тела. Тоа се тела засновани на Повелбата на ОН, но исто така и договорни тела, што се воспоставени со самите договори за човекови права. Покрај надзорот што го вршат со разгледување на периодични извештаи, овие тела постапуваат и по индивидуални претставки за кршење на човековите права. Така, Советот за човекови права на Генералното собрание на ОН постапува по индивидуални претставки кои се однесуваат на масовно кршење на човековите права, а не и на поединечни повреди на човековите права. По индивидуални претставки за кршење на човековите права можат да постапуваат и комитетите воспоставени со меѓународните договори за човекови права:

- Комитет за човекови права, воспоставен со Меѓународниот пакт за граѓански и политички права (1966);
- Комитет за економски, социјални и културни права, воспоставен врз основа Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (1966);
- Комитет за елиминација на расната дискриминација, воспоставен со Меѓународната конвенција за елиминација на сите форми на расна дискриминација (1965);
- Комитет за елиминација на дискриминацијата врз жените, воспоставен со Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (1979);
- Комитет за правата на лицата со попреченост, воспоставен со Конвенцијата за правата на лицата со попреченост (2006).

Надлежност на секој од комитетите за постапување по индивидуални претставки поднесени против државата постои под услов државата со ратификување на соодветниот факултативен протокол, односно со давање изјава, да ја прифати оваа надлежност на комитетот.

Сите комитети, со исклучок на Комитетот за човекови права и Комитетот за елиминација на расната дискриминација, можат да спроведуваат истраги по службена должност во случај на потешки или систематски повреди на човековите права, доколку државите ја прифатиле оваа надлежност.

Од аспект на заштитата на правото на родова рамноправност и недискриминација, најважна улога има Комитетот за елиминација на дискриминацијата врз жените (ЦЕДАВ Комитет). Со Факултативниот протокол на Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените од 1999 година, ЦЕДАВ Комитетот доби овластувања да одлучува по поединечни претставки кои против земјите членки ги поднесува лице или група на лица за повреда на некое од правата загарантирани со Конвенцијата. Бидејќи сите држави од Западен Балкан го ратификуваа овој Факултативен протокол, против секоја од државите може да се покрене индивидуална претставка.

Причините за претставката се кршење на правата како последица на постапувањето на државата, но и пропустите на државата да ги преземе мерките на чие преземање се обврзала, т.е. на жените да им обезбеди остварување и уживање во човековите права и слободи, како и со преземање на ефективни мерки да ја спречи повредата на тие права. Претставка е дозволена под услов жртвата на повредата да е лице или

група на лица под јурисдикција на држава членка на конвенцијата.

Претставката е прифатлива доколку е поднесена во писмена форма, не е анонимна и доколку се исцрпени сите правни средства во државата членка, освен ако примената на тие средства неоправдано не се пролонгира или не е веројатно дека помошта ќе биде ефикасна.⁴⁷

Со цел да се спречи ненадоместлива штета на жртвата, Комитетот е овластен пред да донесе какво била одлука за претставката, да ѝ наложи на државата да ги преземе неопходните итни привремени мерки.

За претставката одлучува Работната група за претставки на ЦЕДАВ Комитетот, која се состои од 25 членови/-ки. Постапката се заснова на принципот на писменост и принципот на меѓусебно сослушување, доверлива е и се состои од неколку фази: претходна постапка, постапка за одлучување за прифатливоста на претставката (прелиминарна постапка) и постапка за мериторно одлучување.

Секоја претставка се доставува до државата членка, но само доколку подносителот/-ката на претставката се согласил/-а да се открие неговиот/нејзиниот идентитет. Комитетот донесува мериторна одлука со просто мнозинство гласови, со тоа што членот на Комитетот кој не гласал за одлуката може да побара неговото издвоено мислење да им се достави на страните.

Во одлуката, која има форма на мислење, Комитетот утврдува дали повредата е сторена или не е сторена и дава препораки за мерките што државата треба да ги преземе. Мислењето на Комитетот нема извршна сила. Државата е должна да ги разгледа мислењето и препораките на Комитетот и да поднесе писмен одговор во рок од шест месеци, вклучително и информации за преземените активности (мерките) за спроведување на препораките. На барање на Комитетот, државата е должна да обезбеди дополнителни информации за преземените мерки и во следниот периодичен извештај за спроведувањето на Конвенцијата да наведе кои мерки ги презела. Со Факултативниот протокол е предвидена можност за формирање на посебна работна група или назначување известувач за следење на спроведувањето на препорачаните мерки, кои за тоа го известуваат Комитетот.

47 Подетални објаснувања за тоа како да се поднесе претставка и што таа треба да содржи може да се најдат на сајтот (на англиски): www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/modelform-E.PDF

ПРИМЕР за одлука на ЦЕДАВ Комитетот: Случај X и Y против Грузија, Комуникација бр. 24/2009, [Док. на ОН CEDAW/C/61/D/24/2009 \(2015\)](#):

Претставката е поднесена од мајката (X) и ќерката (Y) против Грузија, која не го спречила, истражила и казнила долготрајното физичко насилство и сексуална и психичка злоупотреба кои тие ги претрпеле од страна на поранешниот сопруг, односно татко. Според наводите од претставката, насилството кое го претрпела X започнало во 1987 година кога била силувана од страна на нејзиниот иден сопруг на забава. Набргу потоа се омажила за него. Поради општествените ставови во Грузија, според кои жената треба невин да стапи во брак, X верувала дека никој нема да сака да се ожени со неа. Во бракот родила пет деца и се откажала од работата по раѓањето на првото дете. Нејзиниот сопруг постојано бил насилен кон децата, а некои од децата и сексуално ги злоупотребувал.

И покрај пријавувањето на инциденти на физичка и сексуална злоупотреба, нејзините поплаки никогаш не биле истражени, а против нејзиниот сопруг не била поднесена кривична пријава. Во својата прва одлука против Грузија, ЦЕДАВ Комитетот утврди дека има повреда на правата на подносителката на претставката од страна на државата и утврди дека Грузија не обезбедила ефикасна заштита од насилство врз жените, како форма на дискриминација врз жените, и не воспоставила правна заштита на правата на жените на рамноправна основа со мажите, дека не преземала соодветни мерки за изменување или укинување на постојните закони, прописи, обичаи и практики што претставуваат дискриминација врз жените, како и дека не ја исполнила својата обврска да преземе соодветни мерки за прилагодување на општествените и културните обрасци на однесување на мажите и жените, со цел на отстранување на предрасудите и обичајните и сите други практики што се засноваат на идејата за инфериорност или супериорност на кој било пол или на стереотипните улоги на половите.

ПРИМЕР за одлука на ЦЕДАВ Комитетот: Случај Л.Р. против Република Молдавија, [Комуникација бр. 58/2013, Док. на ОН CEDAW/C/66/D/58/2013](#).

Л.Р. се омажила за својот сопруг В.Р. во 1985 година. Имале две ќерки. В.Р. е ветеран на вооружените сили кои војувале во Авганистан. Тој бил насилен алкохоличар и вршел физичко, психолошко и економско насилство врз Л.Р. и нејзините деца. Тие се развеле во 2003 година, но судот одлучил да продолжат да живеат во истиот стан, така што насилството продолжило. Л.Р. продолжила да се жали на насилството, но полицијата сметала дека тоа е „семејна работа“. Во 2010 година, В.Р. се обидел да ја задави Л.Р., која при нападот изгубила свест. Била повикана брза помош и полициските служби. Поради залошбата на граѓанската организација која ѝ давала поддршка на Л.Р., полицијата му наредила на В.Р. да запре со насилството, но кога наредбата била прекршувана, полицијата само го „потсетувала“ В.Р. на наредбата и не презела чекори да го исели од станот. Насилството траело неколку месеци, а кога Л.Р. пријавила во полиција, ѝ рекле дека не треба да поднесува друга пријава, бидејќи „нејзините изјави не се совпаѓаат со наводите на В.Р.“. Таа поднела повеќе барања до државните органи барајќи заштита. Постојано добивала одговор од полицијата дека нема докази дека врз неа е извршено какво било насилство. Нејзината жалба била безуспешна делумно и поради тоа што В.Р. се повикувал на добрите препораки од Унијата на воени ветерани во Авганистан. Л.Р. се обидела да се подели станот со продажба, но бил одбиена бидејќи делот на В.Р. не би бил доволен да му се обезбеди нов стан. Во судската постапка која е водена против В.Р. за извршеното насилство, на Л.Р. ѝ било наредено да се подложи на психолошка проценка во психијатриска болница, бидејќи без таквата проценка, како што властите тврделе, немало докази дека е сторено кривично дело, што Л.Р. го одбила.

ЦЕДАВ Комитетот утврди дека наредбата Л.Р. да се подложи на болничка психијатриска проценка претставува израз на родова пристрасност кон жртвите на семејно насилство. Исто така, утврди дека кон Л.Р. е извршена дискриминација и дека правото на сопственост и правото на домување на В.Р. е привилегирано во однос на правото на Л.Р. на физички и ментален интегритет, како и дека се евидентни стереотипи и однапред создадени дискриминаторски претстави за тоа што претставува семејно насилство. ЦЕДАВ побара од Молдавија да преземе мерки за заштита на физичкиот и менталниот интегритет на Л.Р. и да ѝ исплати надоместок „сразмерен на претрпената физичка и ментална штета и сериозноста на повредата на нејзините права“. Исто така, од државата е побарано да развие сеопфатни мерки кои ќе обезбедат подобар пристап до правдата за жртвите на насилство, вклучително и укинување на праксата на задолжителна психијатриска проценка на жртвите на семејно насилство.

4.1.2. Заштита пред Европскиот суд за човекови права

Со Европската конвенција за човекови права од 1950 година се воспостави надзорен механизам со задача да ги контролира договорните држави во извршувањето на преземените обврски. Денес, оваа улога ја извршува Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП), кој е надлежен и за постапување по индивидуални претставки.

За претставката да биде прифатлива, треба да бидат исполнети следниве услови: да е поднесена од страна на жртва на повреда на правата, претходно да се исцрпи домашните правни средства, да е поднесена во рок од шест месеци од денот на донесувањето на правосилната пресуда во домашниот правен систем; да не е анонимна, да не е идентична со претставка по која Судот претходно одлучувал, да не била претходно поднесена до некој друг меѓународен орган, да не е неспоива со одредбите на Конвенцијата и штетата што ја претрпел/-а подносителот/-ката да е сериозна. За претставката, која е оценета како прифатлива, се известува Владата на државата против која е поднесена. Задачата на седумчлениот совет кој одлучува за основаноста на претставката е да ја испита суштината на предметот и да донесе пресуда. Во текот на постапката, се настојува да се постигне спогодбено порамнување помеѓу подносителот/-ката на претставката и тужената држава, а доколку не се постигне спогодба, советот донесува пресуда со која утврдува дали е повредено некое право од Европската конвенција за заштита на човековите права и основните слободи, односно од протоколите кон Конвенцијата.

Членот 14 од Европската конвенција забранува дискриминација во уживањето на правата загарантирани со Конвенцијата и нејзините протоколи, така што правото на недискриминација не е независно право. Бидејќи Конвенцијата гарантира главно граѓански и политички права, многубројни економски, социјални и културни права остануваат надвор од нејзината заштита. Со усвојувањето на Протоколот бр. 12 кон Европската конвенција, од 2000 година наваму забраната на дискриминација е проширена и на правата кои со своите прописи ги гарантираат државите.

Со оглед на тоа што сите држави од Западен Балкан пристапија кон Европската конвенција, ЕСЧП е надлежен да постапува по претставки против секоја од државите.

Европскиот суд за човекови права има решавано многу случаи на родово базирана дискриминација во уживањето на правата загарантирани со Европската конвенција и протоколи.

ПРИМЕР за пресуда на Европскиот суд за човекови права: Карвало Пинто де Суса Мораис против Португалија, претставка 17484/15, [пресуда од 25 јули 2015 година](#)

Подносителката на претставката на 50 годишна возраст била подложена на гинеколошка операција, во текот на која ѝ е оштетен левиот генитален примарен нерв (пудентален нерв). По оваа операција, таа трпела силна болка, имала потешкотии во движењето и не можела да седи, имала симптоми на депресија и нагон за самоубиство (суицидалност), го изгубила чувството во вагината и не можела да има сексуални односи. Во првостепената постапка, судот ѝ додели 80.000 евра на име надомест на нематеријална штета и 92.000 евра на име материјална штета, од кои 16.000 евра беа наменети за ангажирање на помош во домот за извршување на секојдневните работи. Врховниот управен суд на Португалија ги намали овие износи за една третина, образложувајќи ја својата одлука со тоа дека подносителката „веројатно треба да се грижи само за својот сопруг со оглед на возраста на нејзините деца“, дека во времето на операцијата имала 50 години и две деца и дека „сексуалните односи во тие години не се важни во мера во која се важни за помладите лица“.

Европскиот суд за човекови права утврди дискриминација и утврди дека претпоставката дека сексуалноста не е важна за педесетгодишна жена и мајка на две деца во мера во која што е важна за помладите лица, ја покажува традиционалната идеја за женската сексуалност која е поврзана со репродуктивната функција, како и дека идејата дека жената е одговорна да се грижи за својот сопруг е одраз на длабоко патријархалните сфаќања за родовите улоги. Судот посочи на присуството на штетни родови стереотипи во португалското правосудство, кои ги илустрираше со фактот дека во два други случаи, кога во прашање биле двајца мажи на возраст од 55 и 59 години, кои станале импотентни по операција, овој факт се сметал како околност што влијаела на нивната самоверба и резултирал со „огромен и силен ментален шок и силна душевна болка“, без оглед на нивната возраст и фактот дали имаат деца. Европскиот суд јасно укажа на сексизам и еџизам во резонирањето на националниот суд и утврди дискриминација, посочувајќи на дискриминирачките родови стереотипи и преовладувачкиот сексизам во португалското правосудство.

ПРИМЕР за пресуда на Европскиот суд за човекови права во предметот X против Поранешната Југословенска Република Македонија, претставка бр. 29683/16, [пресуда од 17 април 2019 година](#)

Подносителот на претставката X е државјанин на Северна Македонија (во времето на спорот, името на државата беше Поранешна Југословенска Република Македонија). По раѓањето е регистриран како девојче, со јасно женско име. Од рана возраст, X станал свесен дека е машко, па во 2010 година отишол во специјалистичка клиника во Белград, каде му е дијагностицирана „транссексуалност“. По препорака на лекарот, започнал да зема хормони за зголемување на нивото на тестостерон. Во јуни 2011 година побарал промена на името и презимето. Ова барање било усвоено, па Министерството за внатрешни работи го регистрирало X под јасно машко име и му издало нова лична карта. Меѓутоа, полот/ознаката за полот и единствениот матичен број на граѓанинот останале исти. Во јули 2011 година, X побарал исправка на ознаката за пол и матичниот број на граѓанинот во матичната книга на родени. Ова барање било одбиено со образложение дека не постои официјален документ што покажува дека X го сменил полот. X поднел жалба до Министерството за правда, наведувајќи дека не постои законска одредба што го регулира ова прашање, дека операција за прилагодување на полот не е достапна во неговата татковина и дека во случај на барање за прилагодување на полот би бил подложен на несакан третман и стерилизација. Тврдел дека веќе му била дијагностицирана транссексуалност, што е доволно за законско признавање на полот. Министерството за правда во 2011 година ја одбило жалбата на X, но во февруари 2013 година, Управниот суд ја поништил одлуката на Министерството. Во јуни 2013 година, X е подложен на двојна мастектомија (отстранување на градите) и продолжил со хормонската терапија. Во повторената постапка, властите му наложиле на Форензичкиот институт да го прегледа X. Врз основа на овој преглед, било утврдено дека X треба да добие документ со кој се потврдува неговиот нов пол. Сепак, во декември 2014 година, Министерството за правда повторно го одбило барањето на X за промена на ознаката за пол, со образложение дека сè уште не постојат „докази за вистинска промена на полот“, па X бил принуден повторно да покрене постапка пред Управниот суд, која во времето на донесувањето на одлуката на ЕСЧП сè уште не е завршена.

Во претставката до ЕСЧП, X навел дека долготрајната постапка на правно признавање на неговиот полов идентитет негативно влијаела на неговото ментално здравје и живот. Повикувајќи се на член 8 од Европската конвенција (право на почитување на приватниот и семејниот живот), X укажал на непостоење на национална регулаторна рамка за законско признавање на прилагодувањето

на полот и на произволно наметнување на барање за хируршка интервенција на гениталиите.

ЕСЧП утврди дека има повреда на правото на трансродовиот подносител на претставката на почитување на неговиот приватен живот поради непостоење на брзи, транспарентни и достапни постапки во националното законодавство што ќе овозможат промена на ознаката за пол во јавните книги. Според ставот на ЕСЧП, националната регулаторна рамка за правно признавање на полот не нуди одговори на многу важни прашања, како што е прашањето кои услови подносителот на барањето треба да ги исполни за запишаниот пол/ознака за пол официјално да се промени. Поради тоа, подносителот на претставката бил во голема неизвесност во поглед на својот приватен живот и признавањето на својот идентитет.

Постапувајќи според препораките на ЕСЧП, државата на подносителот на претставката му исплати надомест на име правично задоволување, а Државната комисија ѝ нареди на Управата за водење на матичните книги да изврши измена на ознаката за полот на X во службената евиденција. Државата исто така започна и со спроведување на препораката на ЕСЧП која се однесува на воспоставување на правна рамка со која се регулираат условите и постапките за правно признавање на полот, во согласност со стандардите на Советот на Европа, особено препораката на Комитетот на министри - CM/Rec (2010) 5 за мерките за борба против дискриминација врз основа на сексуална ориентација или родов идентитет. Владата формираше Комисија за подготовка на нацрт на Закон за измени и дополнувања на Законот за регистрација на граѓански статус, што ќе овозможи упис на нов пол, а на состанокот на претставници на Советот на Европа и Министерството за правда беше договорен патоказ за спроведување на пресудата на ЕСЧП.

4.1.3. Заштита пред Судот на правдата на Европската Унија

За примената на антидискриминационото право на ЕУ првенствено надлежни се судовите на државите-членки, но одредена улога во заштитата од дискриминација исто така има и Судот на правдата на Европската Унија, што произлегува од неговите овластувања да обезбеди почитување на правото на ЕУ. Судот оваа своја улога може да ја исполни на два начина - со постапување по директни тужби и со одлучување за претходни прашања.

Судот на правдата на ЕУ е надлежен да одлучува за пет видови директни тужби, а на барање на судовите на државите-членки одлучува и за претходни прашања како

на пример за точното значење или за валидноста на правото на ЕУ што треба да се примени во постапката пред државниот суд.

Државите од Западен Балкан се наоѓаат во различни фази од процесот на пристапување кон ЕУ, така што Судот на правдата на ЕУ не е надлежен за постапување по директни тужби и барања за решавање на претходни прашања што потекнуваат од држави што не се членки на ЕУ. Со оглед на тоа што сите држави од Западен Балкан се во фаза на усогласување на своите прописи со правото на ЕУ, праксата на Судот на правдата на ЕУ е исто така релевантна и за овие држави.

Судот на правдата на ЕУ во многу случаи заземаше став за повреда на антидискриминационото право на ЕУ, вклучително и за случаи кои се однесуваат на родово базирана дискриминација.

ПРИМЕРИ за пресуди на Судот на правдата на ЕУ:

Завод за пензиско осигурување против Кристи Клеист, C-356/09,
[одлука од 18.11.2010 година](#)

Во овој случај, Европскиот суд решаваше претходно прашање во предметот за кој одлучувал Врховниот суд на Австрија. Постапката е покрената од жена на која Заводот за пензиско осигурување на Австрија ѝ го раскинал работниот однос, што го сторил со сите вработени кои го исполнувале старосниот услов за пензионирање. Овој услов, според важечките австриски прописи, бил 60 години за жени и 65 години за мажи. Тужителката, која била главна лекарка во Заводот, сакала да работи до 65 години, но била принудена да се пензионира. Повикувајќи се на својата претходна одлука во случајот Маршал (C-152/84), судот го потврдил својот став дека раскинувањето на работниот однос со вработената исклучително затоа што ја достигнала пропишаната старосна возраст за пензија, доколку за мажите е пропишан поинаков услов, претставува директна дискриминација врз основа на пол.

Случај Тања Креил против Сојузна Република Германија, C-285/98,
[пресуда од 11.01.2000 година](#)

Тања Креил, која била обучена во областа на електрониката, доброволно аплицирала за позиција во Вооружените сили на Германија (Bundeswehr) која се однесувала на одржување на електрониката на вооружувањето. Таа била одбиена од страна на регрутниот центар, со образложение дека според тогашниот закон, на жените им било забрането да служат на позиции кои подразбираат употреба

на оружје, па затоа тие биле ограничени само на работа на обезбедување медицински или музички услуги во рамките на војската. Европскиот суд на правдата зазеде став дека ваквото изземање, кое се однесува на скоро сите воени позиции во Вооружените сили, не може да се смета за мерка која е оправдана со специфичната природа на предметната работа или со конкретниот контекст во кој се извршува работата. Во такви околности, дури и ако се земе предвид дискреционото право на државата на изземање, националните власти во овој случај не смееа да усвојат општ став според кој сите вооружени единици во Бундесверот мора да останат во исклучиво машки состав. Со тоа властите го прекршиле принципот на пропорционалност.

4.2. Заштита пред институциите на државите од Западен Балкан

Заштита од родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба обезбедуваат независни тела за човекови права и надлежните судови.

4.2.1. Заштита пред независни институции за заштита на човековите права

Современиот развој на човековите права е обележан со трендот на воспоставување на независни институции за човекови права - посебни државни органи надлежни за спроведување надзор, промоција и заштита на човековите права, кои ги воспоставува и финансира државата, но кои работат самостојно и независно од владата и другите јавни органи. Честопати „непријатни партнери“ на своите влади, националните институции за промоција и заштита на човековите права даваат значителен придонес во постигнувањето на меѓународните стандарди за човекови права на државно ниво. Со цел на унапредување на институционалните капацитети за борба против дискриминацијата, во многу земји се воспоставени посебни тела за рамноправност, а некои земји се определија заштитата од дискриминација да ја доверат на институција за заштита на човековите права.

Во Босна и Херцеговина и Црна Гора, за постапување по жалби/поплаки за дискриминација надлежни се независни институции за заштита на човековите права, додека Северна Македонија и Србија се определија за воспоставување на посебни институции за заштита на рамноправноста.

Во Босна и Херцеговина, надлежна за постапување по жалби за дискриминација е институцијата на Омбудсманот за човекови права, независна институција која се занимава со заштита на правата на физички и правни лица, во согласност со Уставот на БиХ и меѓународните договори приложени на Уставот. Според Законот за омбудсманот за човекови права на Босна и Херцеговина („Службен весник на БиХ“, бр. 19/2002, 35/2004 и 32/2006), институцијата на Омбудсманот се состои од тројца омбудсмани од редот на трите конститутивни народи - Срби, Хрвати и Бошњаци. Со Законот за забрана на дискриминација на БиХ на институцијата на Омбудсманот ѝ е доверен статусот на „централна институција надлежна за заштита од дискриминација“. Според одредбите на ЗЗД, омбудсманите имаат низа различни надлежности, меѓу кои е и постапувањето по жалби на лицата кои тврдат дека се жртви на дискриминација.

Босна и Херцеговина е единствената земја во регионот што ја воспостави институцијата на парламентарен воен комесар. Институцијата е воспоставена со Законот за парламентарен воен комесар на Босна и Херцеговина од 2009 година („Службен весник на БиХ“, бр. 49/09), со цел зајакнување на владеењето на правото, заштита на човековите права и слободи на воените лица и кадетите во Вооружените сили на БиХ и МО на БиХ, како што тоа е гарантирано со Уставот на БиХ и меѓународните договори. Законот предвидува дека, при извршување на работи во рамки на својата надлежност, воениот комесар соработува со МО на БиХ, Генералниот инспекторат на МО на БиХ, ВС на БиХ и Институцијата на Омбудсманот за човекови права на БиХ.

Парламентарниот воен комесар е независен комесар на Парламентарното собрание на БиХ и работи исклучиво на професионална основа. При спроведување на парламентарна контрола на работата и други прашања од областа на заштитата на човековите права и слободи на воените лица и кадетите во ВС на БиХ и МО на БиХ, воениот комесар е надлежен за истражување на специфични прашања според упатствата на Парламентарното собрание на БиХ и Заедничката комисија за одбрана и безбедност на БиХ. Воениот комесар присуствува на седниците на Парламентарното собрание на БиХ или на Заедничката комисија за одбрана и безбедност на БиХ, може да побара извештаи од министерот за одбрана на БиХ и, во случај на спроведување на дисциплинска постапка, да добие пристап до потребната евиденција.

Парламентарниот воен комесар доставува годишен извештај за работата до Парламентарното собрание на БиХ, а може во секое време да достави поединечен извештај до Парламентарното собрание на БиХ или до Заедничката комисија за одбрана и безбедност на БиХ.

Со Правилникот за соработка на Парламентарниот воен комесар на БиХ со МО, Генералниот инспекторат при МО на БиХ и ВС на БиХ од 05.01.2010 година (број: 01,02-34-6-1428/09) се регулира меѓусебната координација, соработка и заедничко дејствување на Генералниот инспекторат на МО на БиХ и Парламентарниот воен комесар на БиХ.

Во Црна Гора, централната улога во системот на заштита од дискриминација му припаѓа на Заштитникот на човековите права и слободи на Црна Гора, што претставува национален институционален механизам за заштита од дискриминација. Работата на Заштитникот во оваа област е регулирана со Законот за заштитник/-чка на човековите права и слободи на Црна Гора („Службен весник на Црна Гора“, бр. 42/2011, 32/2014 и 21/2017). Едно од основните законски овластувања на Заштитникот е да спроведува постапки во случаи на дискриминација, постапувајќи по поплаки или по сопствена иницијатива.

Во Република Северна Македонија, заштитата од дискриминација е доверена на Комисијата за заштита од дискриминација. Овој самостоен и независен орган, воспоставен со Закон за спречување и заштита од дискриминација, се состои од седум членови/-ки кои ги избира и разрешува Собранието на Република Северна Македонија. Комисијата има широка надлежност во областа на промовирање, заштита и спречување во поглед на рамноправноста, човековите права и недискриминацијата. Меѓу другото, Комисијата постапува по претставки за дискриминација и е надлежна по службена должност да постапува во случаи на дискриминација. Од аспект на развојот на судската антидискриминациона пракса, важно е овластувањето на Комисијата да покренува судски постапки за заштита од дискриминација, како и да се појави во овие постапки како вмешувач на страната на тужителот.

Во Република Србија, централната улога во борбата против дискриминацијата и промоцијата на рамноправноста ја има Комесарот за заштита на рамноправноста, самостоен и независен државен орган од типот на народен правобранител, кој е исклучиво надлежен да штити само едно човеково право - правото на недискриминација. Работата на Комесарот е регулирана со ЗЗД и Деловникот за работа, со кој Комесарот поблиску ја уредува постапката („Службен весник на РС“, бр. 34/2011). Една од клучните надлежности на Комесарот е да спроведува постапка по претставки за дискриминација што може да ги поднесуваат физички и правни лица и здруженија на граѓани кои се занимаваат со заштита на човековите права. Комесарот е исто така овластен да поднесува кривични и прекршочни пријави, како и да покренува т.н. стратегиски парници за заштита од дискриминација.

Целта на постапката по претставки/жалби поради дискриминација која ја спроведуваат независните тела, без оглед на нивниот правен статус, е да донесат

стручно мислење за тоа дали во конкретниот случај постапувањето претставува акт на дискриминација, како и со изрекувањето на соодветни препораки да придонесат за спречување на понатамошно вршење на дискриминација и да овозможат отстранување на состојбата и последиците од дискриминацијата. Во таа смисла, независните тела немаат ниту наредбодавни ниту репресивни овластувања, ниту пак одлучуваат за правата и обврските на правните лица, туку својата законска улога ја исполнуваат со давање на мислења и препораки, поднесување на извештаи, законски иницијативи и т.н. Во согласност со тоа, нивните мислења и препораки не се соодветни за присилно извршување, туку дејствуваат со моќта на авторитетот на самата институција и аргументите со кои се образложени.

Во досегашната пракса, независните институции надлежни за постапување по претставки/жалби успешно решија многу случаи на родово базирана дискриминација, од кои некои се однесуваат на акти на дискриминација во системот за одбрана.

Пример на добра пракса: Препорака на Омбудсманот на Босна и Херцеговина во врска со родово базирано вознемирување преку медиумите во предметот Ж-БЛ -06-981/18 П-311/18 од 18.12.2018 година

Омбудсманот покренала постапка по службена должност во врска со гостувањето во ТВ емисија на гостин кој од страна на водителот е претставен како бизнисмен, спортски работник, културен работник, советник на претседателот на државата и човек кој размислува на еден специфичен начин во секојдневниот живот со конкретни предлози и без влакна на јазикот. Тој ја извршува избраната функција на одборник во Собранието на градот Бања Лука и е член на Сенатот на Република Српска. Говорејќи во емисијата за положбата на работодавачите, односно за обврската за рефундирање на надоместоците на вработените од страна на работодавачите во случај на боледување, тој рече: „Дека жената стана хранител на семејството, а таа тоа не може да биде“[...] жените имаат проблеми, ајде што ги тепаат мажите, почнаа да тепаат и децата, сакаат пет марки, сакаат 10 марки [...] Млада ми е работната сила, имам стварно многу трудници, ние денес имаме 67 трудници и родилки, јас мислев да купам антибебе таблети, ќе ја затворам фабриката, фабриката ми е загрозувана, работата на фабриката ми е загрозувана ... она девојка кога, по водење љубов, вториот месец оди на боледување, тоа кај Тито се викаше трудница, тоа сега има некој чуден назив, не знам ни како се вика и таа се третира како да си го исекала прстот, како да ја боли грлото [...]. зошто јас да го финансирам наталитетот, тоа не е работа на фабриката, гинеколозите се најлоши доктори. Фабриката за обуки Бема одговорно

тврдам дека има 65% работа што ја работат деца, бележат, цртаат, лепат лентички. Потешко е дома да зготвиш ручек отколку да го правиш тоа. Не, таа прокрварила, таа веднаш оди на боледување [...] Но, таа не е глупава. Таа веднаш врзува друго дете. Значи, не работела 9 месеци, не работела една година, веднаш врзува друго дете, веднаш друга бременост, повторно 9 месеци, една година. Имам едно седум жени кои веднаш врзуваат трето дете”.

Омбудсманот утврди дека во овој случај се работи за родово базирано вознемирување, што претставува несакано однесување во врска со припишаниот род на личноста, со кое се омаловажува, понижува или навредува личноста во нејзиното својство како маж или жена, што се врши поради родовите улоги на жените и мажите во општеството, односно родовите улоги што се смета дека жените и мажите треба да ги извршуваат. Омбудсманот упати препорака до Претседателката на Република Српска да преземе мерки со цел на спречување и санкционирање на непримерни јавни настапи на членови на Сенатот на Република Српска што поттикнуваат дискриминација и родово базирано вознемирување, до Собранието на градот Бања Лука веднаш по добивањето на оваа препорака да ги преземе сите активности со цел на донесување на Етички кодекс во врска со однесувањето на општинските одборници, а до Унијата на Здруженијата на работодавачи на Република Српска да преземе мерки со цел на спречување на родово базирано вознемирување од страна на работодавачите. На сите адресати им е даден рок од 30 дена да ги известат Омбудсманите за начинот на спроведување на оваа препорака.

Пример на добра пракса: Мислење на Заштитникот на човековите права и слободи на Црна Гора број 01-150/17, од 30.06.2017 година во случај на дискриминација на жените врз основа на возраста

Заштитникот по сопствена иницијатива спроведе постапка за испитување на можна повреда на правото на еднаква плата за работа со еднаква вредност направена на штета на постарите надзорнички на затворската полиција и постарите затворски полицајки од I класа на Заводот за извршување кривични санкции, орган на управата во состав на Министерството за правда со усвојување на Одлуката за специјален додаток („Службен весник на Црна Гора“, бр. 061/16). Предметот на мериторно испитување се однесуваше на утврдување на дискриминација врз основа на припадност на женскиот пол во областа на правата од работен однос, како што се правото на правична плата и еднаков надоместок за работа со еднаква вредност. Заштитникот утврди дека со наведената Одлука не е одреден специјален додаток за постарата надзорничка на затворската полиција и за постарата затворска полицајка од I класа во „Отсекот за внатрешно обезбедување за жени на Казнено-поправниот дом Подгорица“, односно за постарата затворска полицајка од I класа во „Отсекот за внатрешно обезбедување за жени на Истражниот затвор Подгорица“. Според ставот на Заштитникот, со Одлуката за специјален додаток е извршено нееднакво (понеповолно) платежно третирање на службеничките на Заводот за извршување на кривични санкции, со кое постарите надзорнички на затворската полиција и постарите затворски полицајки од I класа се изоставени и ускратено им е правото на специјален додаток на основната плата во висина од 15%. Ускратените службенички се третирани нееднакво врз основа на половата припадност, и тоа во однос на службениците од спротивната полова припадност кои извршуваат работни активности и задачи на истите работни места како и службеничките во „Отсекот за внатрешно обезбедување за жени на Казнено-поправниот дом и Истражниот затвор Подгорица“. Заштитникот му препорача на Министерството за финансии во Владата на Црна Гора да предложи измени и дополнувања на Одлуката за специјален додаток и да ги изедначи постарите надзорнички на затворската полиција и полициските службенички од I класа на „Отсекот за внатрешно обезбедување за жени на Казнено-поправниот дом и Истражниот затвор Подгорица“ со постарите надзорници на затворската полиција и постарите затворски полицајки од I класа од „Отсекот за внатрешно обезбедување за мажи на Казнено-поправниот дом и Истражниот затвор Подгорица“, во согласност со утврдениот специјален додаток за извршување на специфични работи во предмети на организиран криминал, корупција, перење пари, тероризам и воени злосторства.

Пример на добра пракса: Мислење на Комисијата за заштита од дискриминација на Република Македонија во случај на дискриминација врз основа на пол, Годишен извештај на Комисијата за заштита од дискриминација за 2015 година, стр. 13

До Комисијата за заштита од дискриминација е поднесена претставка против банка во Скопје поради дискриминација врз основа на пол во областа на работните односи. Во претставката е наведено дека подносителката на претставката работи на работно место во експозитура на банката во Охрид и дека, откако им соопштила на претпоставените дека е бремена, била принудена да потпише анекс на договорот за вработување, со кој е прераспределена на работно место во Струмица. По еден месец од заминувањето на новото работно место во Струмица, доставила мислење од гинеколог дека патувањето е ризично за нејзината бременост и морала да оди на боледување. Уште првиот ден добила телефонски повик од колешка која работи во човечки ресурси, која се обидела да ја убеди да потпише спогодба за престанок на работниот однос. По неколку денови добила одлука дека е вратена на работното место во Охрид. Притоа усно ѝ било кажано дека нема да добие зголемување на платата и дека уште првиот ден кога ќе се врати од породилно отсуство ќе ѝ бидат понудени две-три плати за да си замине од банката, и доколку не потпише таква спогодба, повторно ќе биде вратена во Струмица. Врз основа на утврдените факти, Комисијата за заштита од дискриминација даде мислење дека врз подносителката на претставката е извршена дискриминација врз основ на пол, а на банката ѝ препорача да не прави разликувања, исклучувања или ограничувања, на вработените врз основа на пол - сосостојба на бременост или некоја друга дискриминаторска основа, кое како последица има или би можело да има одземање, нарушување или ограничување на еднаквото признавање или уживање на човековите права и основни слободи, споредбено со третманот кој го има или би можело да ги има друго лице во исти или слични услови. Ставот на Комисијата е дека при распоредувањето на работничките на друго работно место, а особено на жените кои се во состојба на бременост и на жените мајки секогаш треба да им се овозможи полесно усогласување на семејните и професионалните обврски.

Пример на добра пракса: Мислење на Комесарот за заштита на рамноправноста во случајот на И.К. против Воената гимназија, бр. 07-00-603/2013-02 од 9.12.2013 година

Мислењето е донесено во постапката во врска со претставката на лицето х против Воената гимназија во Белград, поради конкурсот за прием на кандидати од граѓанството во Воената гимназија во учебната 2013/2014 година, со кој се поставува услов дека кандидатите мора да бидат од машки пол. Комесарката заведе став дека со поставувањето на овој услов, девојките се спречени да се запишат во Воената гимназија, со што е извршен акт на директна дискриминација врз основа на полот на сите потенцијални кандидатки.

Комесарката ги отфрлила како неприфатливи аргументите на Министерството за одбрана на Србија од изјавата дека бројот на кандидати се одредува според потребите на службата и се изразува според бројот и родот. Според мислењето на Комесарката, нејасно е врз основа на кои критериуми е оценето дека не постои потреба девојките да се запишуваат во Воената гимназија, особено ако се земе предвид фактот дека се создадени услови за жените да се запишуваат во военообразовните установи од повисок степен на образование

На Министерството за одбрана на Република Србија му беше препорачано да го усогласи текстот на конкурсот со прописите за антидискриминација, и тоа така што за следната учебна година ќе го отстрани условот од конкурсот со кој им се оневозможува на девојките да конкурираат за запишување во Воената гимназија, како и во иднина да води сметка при пропишувањето на конкурсните услови за запишување во военообразовните установи да не ги прекршува одредбите од Законот за забрана на дискриминација и другите прописи за антидискриминација. Оваа препорака е спроведена, така што од 2014 година, Воената гимназија запишува и девојки.

Министерството за одбрана ја правдаше неможност за прием на девојки во Воената гимназија во тој период со непостоењето на соодветни капацитети за сместување на девојките во интернатот. Со создавањето на потребните услови започна и приемот на девојки во Воената гимназија.

Во врска со актите на родова и друга дискриминација, сексуалното вознемирување и злоупотреба на припадниците/-чките на министерствата за одбрана и вооружените сили на државите од Западен Балкан сè уште ретко се пријавуваат. Сепак, некои случаи на сексуално вознемирување се успешно решени.

Пример на добра пракса: Успешно решен случај на сексуално вознемирување на учесничка на обука на кандидати/-ки за прием во воена служба во Вооружените сили на Босна и Херцеговина⁴⁸

Постапката за сексуално вознемирување е покрената врз основа на пријава на учесничка во обука на кандидати/-ки за прием во воена служба, која во пријавата навела дека одреден старешина на неа и на нејзините колешки вербално им се обраќал на несоодветен начин пред другите кандидати, но и кога тие не биле присутни. Покрај тоа, изјавила дека во последните 3-4 недели истиот старешина ѝ испраќал пораки со несоодветна содржина преку апликацијата „Вибер“. Во пораките што ѝ ги испраќал старешината навел дека сака да ѝ помогне, алудирајќи на обезбедување на услуга што подразбира „услуга за услуга“. Според оценката на подносителката на пријавата, овие пораки, на кои таа не одговарала, претставуваат сексуално вознемирување. Во пријавата, исто така, се наведува дека старешината ја следел подносителката на пријавата во неколку наврати за време на паузата од кујнскиот блок до собата, барајќи објаснување за нејзиното неодговарање на пораките. Покрај тоа, ја поканувал и во својата канцеларија на разговор.

Подносителката на претставката ја поднела претставката до инспекторот, Парламентарниот воен комесар на БиХ, како и пријавила по линја на командување. По приемот на пријавата, Генералниот инспектор покренал постапка на прелиминарна истрага, Парламентарниот воен комесар веднаш по приемот на пријавата заминал на лице место заедно со неговите помошници за да ја разгледа состојбата во врска со пријавата, а надлежниот старешина во единицата за обука на кандидати за прием во воена служба исто така покренал истражна постапка. Во постапката е утврдено несоодветно однесување и повреда на воената дисциплина од страна на старешината, кому му е изречена дисциплинска мерка и бил преместен од составот на единицата за обука на кандидати за прием во воена служба. До завршувањето на сите постапки, овој случај го следеа Генералниот инспекторат на МО на БиХ и Парламентарниот воен комесар на БиХ.

⁴⁸ архива на Парламентарниот воен комесар на БиХ и Генералниот инспекторат на МО на БиХ.

4.2.2. Судска заштита

Судовите имаат примарна улога во заштитата од родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба. Со закон се пропишани различни форми на граѓанскоправна, кривичноправна, прекршочноправна и уставносудска заштита.

Граѓанскоправната заштита од дискриминација претставува форма на директна заштита на правото на недискриминација. Овозможува не само утврдување на дискриминацијата, туку и спречување на понатамошно манифестирање, односно повторување на дискриминацијата, како и соодветно задоволување во форма на надомест на штета и објавување на пресудата во средствата за јавно информирање.

Прекршочноправната заштита е уредена на таков начин што се инкриминирани како прекршоци различни акти на дискриминација, за чие извршување се пропишани парични казни за физички, правни лица и одговорните лица во правните лица.

Кривичноправната заштита од дискриминација е уредена со кривичните закони, кои пропишуваат разни кривични дела поврзани со забрана на дискриминацијата, сексуалното вознемирување и злоупотреба.

Уставносудската заштита на правото на недискриминација се остварува преку контрола на уставноста и законитоста на законите и другите општи акти од аспект на забрана на дискриминацијата и со одлучување по уставните жалби.

Законските прописи овозможуваат за истиот акт на дискриминација да се водат паралелно или сукцесивно неколку постапки, но во некои ситуации правосилното завршување, односно текот на една постапка ја исклучува можноста за истиот дискриминаторски настан да се спроведува друга постапка.

Примарната форма на судска заштита од родово базирана дискриминација е судската граѓанскоправна заштита. Иако праксата на судовите во оваа правна област сè уште не е доволно развиена, таа полка се развива, за што придонесуваат и независните институции за заштита на човековите права, чија пракса во областа на антидискриминационото право е далеку побогата.

Пример на добра пракса: Пресуда на Кантоналниот суд во Зеница, бр. 43 0 Рс 113133 16 Рсж од 11 април 2016 година, со која е утврдена дискриминација врз основа на бременост⁴⁹

Со второстепената пресуда, Кантоналниот суд во Зеница ја потврди одлуката на првостепениот суд со која се утврди дека тужениот ја дискриминирал тужителката, односно го повредил правото на еднакво постапување и правото на работа, со тоа што не ѝ го продолжил договорот за вработување на определено време, туку извршил одјава од ПИО и тоа во време кога тужителката била на породилно отсуство, додека на другите вработени жени им ги продолжил договорите. Судот му наложи на тужениот да ѝ воспостави работен однос на определено време на тужителката и да ги осигури сите нејзини права од работен однос, да ѝ исплати на тужителката надомест во износ од 2.000,00 КМ на име нематеријална штета која се одразува во душевната болка претрпена поради повреда на правата и слободите на личноста, односно правата на еднакво постапување, како и да ја објави пресудата на свој трошок во печатените и електронските медиуми. Според оценката на судот, во овој случај бременоста на тужителката била нејзино лично својство во однос на кандидатките, односно вработените со кои тужениот ги продолжувал договорите за вработување на определено време. „Компаратори“ биле другите работнички кои не биле бремени.

Пример на добра пракса: Пресуда на Вишиот суд во Подгорица Гж. бр. 1005/18-10 од 24.04.2019 година, со која е утврдена дискриминација

Со пресуда на Вишиот суд во Подгорица е потврдена првостепената пресуда на Основниот суд во Котор, со која е утврдено дека тужениот работодавач постапил на дискриминаторски начин кон тужителката со тоа што вршел исплата на нееднакви плати на тужителката, односно нееднаква награда за работа со еднаква вредност. Компаратор во овој случај бил вработен кој со исто образование и на исто работно место ја извршувал работата што ја извршувала и тужителката - администратор во секторот за продажба на осигурување. Додека со договорот за вработување на тужителката ѝ бил утврден коефициент 6,20, на вработениот му бил утврден коефициент 9,10. Врз основа на тоа, на тужителката ѝ била пресметувана и исплаќана помала плата, која не зависела ниту од обемот на работата, ниту од резултатите од работата. Со пресудата на тужениот му е забрането да ги повторува наведените дела на дискриминација и наложено му е на тужителката да ѝ ја надомести материјалната штета врз основа на извршената дискриминација со исплата од 3.897,03 евра.

⁴⁹ Наведено според: Jovanović, M. Trlin, D. „Istraživanje sudske prakse u području antidiskriminacijske zaštite“, u: Suzbijanje diskriminacije: uloga pravosuđa, urednik Srđan Dvornik, Sarajevo: Fondacija Heinrich Böll, Ured za Bosnu i Hercegovinu, Makedoniju i Albaniju, str. 34-35.

Пример на добра пракса: Пресуда на Основниот суд во Скопје од 7 август 2014 година со која е утврдена повреда на правото на еднаков третман и виктимизација на тужителот

Со пресуда на судот тужителот бил вратен на работа откако судот во претходна парница ја поништил одлуката за престанок на неговиот работен однос, односно дека со одлука на правното лице од кое се финансира тужениот работодавач е префрлен на работа кај тужениот. По враќањето на работа, тужениот работодавач ги повредил правата од работен однос на тужителот со тоа што на тужителот не му исплаќал плата, ниту му плаќал придонеси. Во постапката е утврдено дека законскиот застапник на тужениот не побарал од правното лице кое ја финансира работата на тужениот да префрли средства за исплата на платата на тужителот. Според оценката на судот, причината за ваквиот пропуст е обраќањето на тужителот до Комисијата за заштита од дискриминација. Судот заклучи дека во овој случај тужителот претрпел штетни последици, односно бил ставен во понеповолна положба, затоа што презел активности со цел на заштита од дискриминација. Со тоа, според мислењето на судот, кон тужителот е извршена виктимизација, која е пропишана како посебна форма на дискриминација со Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Пример на добра пракса: Стратегиска парница на Комесарката за заштита на рамноправноста поради дискриминација врз основа на пол, Апелационен суд во Белград, Гж. бр. 5012/13, пресуда од 19.07.2013 година

Комесарката поднесе тужба против синцир на пицерији поради спорниот оглас на продажните места на пицеријата: „Дали сакате да станете дел од тимот Ц? Потребни се девојки за работа на шалтер“. Овој оглас бил објавен во периодот од март до мај 2012 година на три продажни места. По појавувањето на спорниот оглас, спроведено е ситуациско тестирање на сите три продажни места во Белград. Тестерот кој учествувал во доброволното испитување е известен дека не може да биде вработен затоа што политиката на фирмата е да вработува само жени поради претходно лошо искуство со мажи, додека на тестерката ѝ е понудена работа. Комесарката наведе во тужбата дека со објавување на горенаведениот оглас за вработување, тужениот директно ги дискриминирал заинтересираните машки кандидати. Тужениот ги оспори овие наводи, сметајќи дека жените се најранливата група на пазарот на трудот и дека на овој начин тој „спроведува позитивна дискриминација што не може да биде санкционирана“. Првостепениот суд го отфрли тужбеното барање на Комесарката како неосновано (Пресуда 63. П. 16956-12 од 7.03.2013 година), образложувајќи ја својата одлука со тоа дека во конкретниот случај нема дискриминација затоа што е општо познат фактот дека на мажите „им е достапен неспоредливо поголем број на расположливи работни места кои работодавачите, во голем дел поради условеноста на жените со природната репродуктивна функција, ги вработуваат многу почесто и на кои ниту тужениот во

конкретниот случај не им го ускратил правото на работа, односно можноста да се вработат во неговиот сектор поврзан со производството на храна“.

Апелациониот суд ја преиначи оваа одлука (Пресуда Гж. бр. 5012/13 од 19.07.2013 година) и утврди дека тужениот извршил директна дискриминација врз основа на пол во областа на трудот. Според ставот на судот, со објавувањето на спорниот оглас, тужениот направил разлика во полот, нудејќи работно ангажирање само на жени, со што извршил акт на директна дискриминација. Судот не ги прифати наводите дека ваквото постапување е оправдано. Судот исто така не го прифати ставот на тужениот дека спроведувал посебни мерки, бидејќи овие мерки, според оценката на судот, „работодавачите не можат да преземат по сопствена проценка, туку во согласност со конкретен акт на јавен орган со кој се дефинираат односите, односно структурата на половите и нивното учество при вработување на одредени работни места“. Конечно, судот особено зеде предвид дека дискриминација е извршена со самото јавно огласување на работното место, чиј текст е со таква содржина што работното место им се нуди исклучиво на лица од женски пол. На тужениот му е забрането во иднина, на кој било начин во рамките на вршењето на својата дејност, да го повтори актот на дискриминација при огласување на работни места и засновање на работен однос, врз основа на пол или кое било друго лично својство, како и да ја објавува пресудата во еден дневен весник со национален тираж.

Врховниот касационен суд ја одби ревизијата против пресудата на Апелациониот суд и ја потврди второстепената пресуда (пресуда на Врховниот касационен суд Рев. 872/2014 од 11.02.2015 година).

Врховни касациони суд је одбио ревизију против пресуде Апелационог суда и потврдио је другостепену пресуду (пресуда Врховног касационог суда Рев. 872/2014 од 11. 2. 2015).⁵⁰

⁵⁰ Наведено според: Smernice za strateške parnice, Beograd; Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2018, str. 37-38

4.3. Интерна заштита во рамките на системот за одбрана

Во секој колектив, односите меѓу луѓето во текот на професионалната работа и секојдневната комуникација во работното опкружување се придружени со разни спорови и судири, а не се ретки ниту постапувањата со кои се кршат правата на поединците и се предизвикуваат емотивни и други повреди. Од ова не се поштедени ниту односите меѓу вработените во вооружените сили. Појави што предизвикуваат особено сериозни последици и за поединците/-ките и за колективот се родовата и друга дискриминација и разните форми на сексуално вознемирување и злоупотреба. За борба против овие појави, неопходно е да се обезбедат соодветни внатрешни механизми на дејствување во рамките на системот, што се постигнува со воспоставување на систем за внатрешна заштита. Искуството покажува дека ефективните внатрешни процедури делуваат превентивно и со текот на времето доведуваат до намалување на сите форми на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба.

Општо, внатрешната заштита од родово базираната и друга дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во системите за одбрана на државите од Западен Балкан се состои од два вида процедури: 1) неформална процедура, која е насочена кон отстранување на состојбата на повреда, спречување на понатамошно извршување, односно повторување на повредата, санирање на последиците од повредата и обезбедување помош и поддршка на лицето кое ја претрпело повредата, 2) формална процедура, која се спроведува за утврдување на дисциплинска одговорност и изрекување на соодветни дисциплински мерки (дисциплинска постапка).

4.3.1. Интерен механизам за заштита во системот за одбрана на Босна и Херцеговина

Во Министерството за одбрана и Вооружените сили на БиХ не постои можност за неформално решавање на случаите на родово дискриминација и сексуално вознемирување. Секое сомневање за постоење на елементи што упатуваат на појава на родово базирана дискриминација или сексуално вознемирување, што може да ја пријави лице кое смета дека е родово дискриминирано или сексуално вознемирувано, трето лице (анонимно) или може да биде забележана од страна на претпоставен, претставува причина надлежниот орган да покрене процедура во согласност со пропишаната регулатива.

Постојат три процедури што се применуваат во случаи на родово базирана дискриминација и сексуално вознемирување: механизам за пријавување на лицето за контакт за родови прашања, процедура која ја спроведува генералниот инспекторат и дисциплинска постапка.

Механизмот за пријавување на лицето за контакт за родово рамноправност е регулиран со Стандардните оперативни процедури за лицата за контакт именувани во Вооружените сили на Босна и Херцеговина за прашања за родово рамноправност (2017). Една од должностите на лицето за контакт е да одржува разговори, советува, следи, испитува и спроведува постапка за утврдување на основаноста на повредата и правата од областа на родовата рамноправност, како и да предлага преземање на понатамошни мерки во надлежност на командантот. Лицата за контакт за родови прашања по сознанијата или по пријавувањето на каков било вид на вознемирување се должни веднаш, без одлагање, да го известат командантот, кој треба да спроведе постапка во согласност со своите надлежности. Во случај на родово базирана дискриминација, лицата за контакт остваруваат соработка со инспекторот, правникот и психологот на локацијата или од најблиската единица, и водат евиденција за пријавените инциденти кои се однесуваат на повреда на правата од областа на родовата рамноправност и преземените мерки. Одговорноста за доследна примена на Стандардните оперативните процедури ја сносат надлежните старешини (команданти на баталјон, команданти на бригади и повисоки нивоа) во синџирот на команда и контрола во ВС на БиХ и самите лица за контакт.

Генералниот инспекторат на МО на БиХ е орган кој обезбедува спроведување на Кодексот и стандардите на однесување за лицата на служба во МО на БиХ и ВС на БиХ. Неговата најважна улога е да иницира, спроведува, контролира и надгледува испитувања и истраги за тврдењата за лошо поведение на професионалните воени лица во МО на БиХ и ВС на БиХ, како и да го советува министерот за одбрана на БиХ во врска со отстранувањето на околностите што го нарушуваат моралот, ефективноста и угледот на ВС на БиХ. Од аспект на заштита од дискриминација, особено е важно овластувањето на Генералниот инспекторат да спроведува прелиминарни истраги, односно истраги за целите на истражниот процес за утврдување на фактите. Истражната функција на инспекторот вклучува два методи за утврдување на фактите:

1. Истрагата која ја спроведува инспекторот со цел утврдување на фактите во врска со наводите, проблемите или недоволните околности, за на наредбодавниот орган да му обезбеди цврста основа за донесување одлуки и постапување. Овој

вид истрага се одобрува со писмена наредба од министерот за одбрана или генералниот инспектор на МО на БиХ, односно на надлежниот командант во командите и единиците на ВС за инспектори во командите и единиците.

2. Прелиминарната истрага е помалку формална постапка за утврдување на фактите што ги следат инспекторите за да ги соберат податоците потребни за проверка на наводите за несоодветно однесување против одреден поединец. Оваа постапка не предвидува ангажман на наредбодавниот орган, но нема никакви пречки наредбодавниот орган да нареди започнување на претходна истрага.

Секое лице може да поднесе жалба или да побара помош од кој било инспектор во ВС во врска со работите што се однесуваат на интересите на МО и ВС на БиХ. Подносителите можат директно да се обратат на Генералниот инспекторат на МО на БиХ за да поднесат барање за помош или жалба, но подносителите секако се охрабруваат најпрво да побараат решение од инспектор на пониско ниво.

Со цел да се поттикне пријавувањето на неправилности во работата на МО на БиХ и ВС на БиХ и нивно ефективно отстранување, МО на БиХ е првата институција во БиХ што воспостави електронски комуникациски канал „Етичка линија“, што им овозможува на сите вработени и на други заинтересирани лица да пријават какви било неправилности што ќе ги забележат во работата на МО на БиХ и ВС на БиХ. Каналот „Етичка линија“ е воспоставен во 2013 година и претставува резултат на напорите за реформа на интерниот систем за пријавување и решавање на неправилности во работата на МО на БиХ, како и за воспоставување на ефикасни контролни механизми кои ќе гарантираат адекватен одговор на секоја и најмала неправилност во работењето. Податоците доставени преку каналот не можат да се отстранат или коригираат, а пријавите и доказите за злоупотреби кои се праќаат преку системот „Етичка линија“ ги обработува Генералниот инспекторат на МО на БиХ.

Со цел да се подобри достапноста на Генералниот инспекторат на МО на БиХ, во средината на 2019 година е пуштена во работа апликацијата „Мој инспектор“, која е поставена на веб-страницата на МО на БиХ. Целта на апликацијата е да обезбеди помош, првенствено на припадниците на ВС на БиХ, во прегледот на тековните прописи во областа на етиката и професионализмот, како и другите нормативно-правни стандарди во МО и ВС на БиХ. Апликацијата овозможува контакт со инспекторите во системот на МО и ВС на БиХ, како и пристап до информации за надлежностите и функциите во работата на Генералниот инспекторат на МО на БиХ. Апликацијата „Мој инспектор“ моментално е достапна за мобилни телефони

со оперативен систем Андроид 4.0 и повисок. Со цел да се обезбедат што е можно повеќе прописи и процедури, кои се предмет на интерес на најголемиот број на припадници на МО и ВС на БиХ, информациите и документите се објавуваат на сите три официјални јазици во БиХ.

Дисциплинска постапка е постапка која се спроведува во случаи на повреда на воената дисциплина, во согласност со Правилникот за воена дисциплина и дисциплинска постапка во Вооружените сили на БиХ (Службен весник на БиХ, бр. 96/10). Според член 6, став 1 од Правилникот, дисциплински престап претставува постапка со која се навредува достоинството на подредените или помладите или која е дискриминирачка врз основа на пол, раса, боја на кожа, вероисповед или националност, а особено сексуална злоупотреба или вознемирување, односно која било постапка со која се кршат правата кои според прописите им припаѓаат. Исто така, како дисциплински престап се квалификува и злоупотребата на положбата или пречекорувањето на службените овластувања, како недолично однесување што го нарушува угледот на Министерството за одбрана на Босна и Херцеговина.

Сите припадници на ВС се должни да ги пријават дисциплинските престапи за кои биле известени или за кои дознале на друг начин. По приемот на предлогот за поведување дисциплинска постапка, командантот на бригадата или командантот од ист или повисок ранг, во рок од седум дена, донесува решение за поведување дисциплинска постапка. Самата дисциплинска постапка е строго формална и транспарентна, заснована на стандардите на правично постапување, а лицето кое одговара во дисциплинската постапка има точно регулирани права и должности, вклучително и право на застапник. Професионалното воено лице се отстранува од должност за време на траењето на дисциплинската постапка, доколку се оцени дека неговото задржување во службата би било штетно за интересите на службата. Жалбата против ова решение не го задржува неговото извршување.

Пример на добра пракса: Успешно решен случај на родово базирана дискриминација во врска со сместувањето на жени-војници - Босна и Херцеговина

Шест припаднички на пешадискиот баталјон во состав на пешадиската бригада им се обратија на инспекторите од системот на инспектори на МО и ВС на БиХ со цел да поднесат пријава за наводно несоодветни услови за престој на жени војници на една од издвоените локации за време на извршување на обезбедување на локацијата, при стражарска служба. Се претставиле како војници од женски пол од составот на еден од пешадиските баталјони, кои извршуваат задачи како и нивните машки колеги, но бараат помош од инспекторот што се однесува на утврдување на фактите „дали условите за време на извршувањето на стражарската служба на таа локација се соодветни на пропишаните услови за жени и мажи“. Во пријавата навеле дека бањата и тушот за одржување на лична хигиена може да се користат само со поминување низ машката соба за спиење, бидејќи тоа е единствената бања што ја користат сите припадници и ја имаат на издвоената локација, дури и ако треба само да се измијат, да измијат заби или раце, а во тоалет или на туширање одат само ако се сигурни дека никој од машките колеги не ја користи бањата, односно тушот. Бидејќи обезбедувањето на локацијата трае по седум дена во континуитет за сите припадници на пешадискиот баталјон во состав на пешадиската бригада кои ја обезбедуваат таа локација, подносителките на пријавата сметаат дека условите за лична хигиена не се на задоволително ниво.

Врз основа на утврдените факти, заземен е став дека пријавата е основана. Во прилог на ова беше и извештајот на командантот на бригадата од чиј состав е предметната единица за обезбедување, кој наведе дека условите на издвоената локација за која инспекторите ги утврдуваат фактите се понеповолни за жените отколку на другите издвоени локации, бидејќи сместувањето е одвоено од стражарницата и жените стражари за вршење на физиолошките потреби мора да ги напуштат своите простории за спиење. На командантот му беше препорачано да се запре со испраќањето на жени војници се додека не се создадат услови за престој на жени војници на издвоената локација, а во наредниот период да се обезбедат потребните услови преку командната линија. Препораките на инспекторот беа одобрени од командантот на повисоко ниво во кое е распореден постапувачкиот инспектор, а потоа беа и реализирани. Како резултат на предметната истрага, како и успешната координација во рамките на командната линија, обезбеден е објект, контејнер со греење, топла вода, вклучително и туш кабин, тоалет, мијалник, кој беше поставен од страна на надлежната единица за логистика.

4.3.2. Интерен механизам за заштита во системот за одбрана на Црна Гора

Во МО на Црна Гора, во случаи на мобинг, се применуваат одредбите од Законот за забрана за вознемирување на работа од 2012 година („Службен весник на Црна Гора“, бр. 30/12 и 54/16) и Правилникот за правилата на однесување на работодавецот и вработениот со цел превенција и заштита од злоставување на работното место („Службен весник на Црна Гора“, бр. 56/12) каде што работодавач е МО (орган на државната управа). Во согласност со овие прописи, во случаи на мобинг вработениот/вработената во МО покренува постапка за интерна заштита со поднесување писмено барање за покренување постапка за заштита до посредникот (медијаторот), односно до работодавецот доколку не е определен посредник. Посредникот е должен во рок од три дена од денот на приемот на барањето да покрене постапка за посредување. Целта на оваа постапка е страните во спорот, со помош и поддршка на посредникот, да постигнат договор. Постапката за посредување мора да заврши во рок од осум дена од денот на покренување на постапката, и тоа: со склучување писмена спогодба меѓу страните во спорот, со Решение донесено од посредникот за неуспешно посредување или со изјава на страните во спорот за откажување од понатамошна постапка.

Во постапката за посредување може да учествува претставник на синдикатот и претставник на вработените. Постапката за посредување е затворена за јавноста и податоците собрани за време на посредувањето можат да им се соопштат само на учесниците во постапката и на органите надлежни за заштита од мобинг. Доколку работодавачот не презел привремени мерки, вработеното лице кое е изложено на мобинг има право да престане со работа до завршувањето на постапката за посредување, доколку по мислење на доктор специјалист од надлежната здравствена установа постои непосредна опасност по здравјето или животот на лицето. Постапката за посредување завршува со склучување на писмена спогодба меѓу страните во спорот, решение на посредникот за неуспешно посредување и изјава на страните во спорот за повлекување од понатамошната постапка.

Вработено лице кое не е задоволно со исходот на постапката за заштита од вознемирување/мобинг кај работодавачот може да покрене постапка за заштита кај Агенцијата за мирно решавање на работни спорови (од причина што споровите покренати по овој закон имаат карактер на работни спорови) или кај надлежниот суд.

Постапувањето пред Агенцијата за мирољубиво решавање на работни спорови е уредено со Законот за мирољубиво решавање на работни спорови („Службен весник на Црна Гора“ бр. 16/07, 53/11, 11/15, 42/15 и 55/16). Во постапката за мирољубиво решавање на колективни и индивидуални спорови учествува смирувач, односно арбитар.

Врз основа на Законот за парничната постапка („Службен весник на Црна Гора“ бр. 22/04, 28/05 и 076/06, „Службен весник на Црна Гора“ бр. 73/10, 47/15, 48/15, 51/17, 75/17, 62/18, 34/19, 42/19 и 76/20), судот е должен на подготвителното рочиште, односно на првото рочиште од главната расправа доколку не е одржано подготвително рочиште, да ги запознае странките со можноста за решавање на спорот преку посредување или преку други начини за алтернативно решавање на спорот, каде што Агенцијата за мирољубиво решавање на работни спорови е еден од алтернативните начини за решавање на работни спорови.

Интерниот механизам за заштита од родово базирана дискриминација, вклучувајќи и сексуално вознемирување кон и од страна на вработените во МО и Војската претставува дисциплинска постапка.

Со Законот за Војската на Црна Гора се регулира постапката за утврдување на дисциплинска одговорност за дисциплински престап. Во овие престапи, меѓу другото, се вбројува и секое однесување со кое се навредува достоинството на лицата на служба во Војската, а особено сексуална злоупотреба или вознемирување или однесување што е дискриминирачко врз основа на пол, раса, боја на кожа, вероисповед или националност или друго лично својство - Член 157, став 1 точка 18.

Дисциплинска постапка се покренува со одлука за покренување дисциплинска постапка што ја донесува непосредно претпоставениот во Војската, односно началникот на Генералштабот за непосредно потчинетите. Дисциплинската постапка ја води воено-дисциплинската комисија, која по спроведувањето на постапката и утврдувањето на фактичката состојба, му предлага одлука на началникот на Генералштабот, кој ја донесува конечната одлука - член 169. Правилата за дисциплинска постапка обезбедуваат правилни и законски одлуки, со целосно почитување на правото на одбрана и другите стандарди за правично постапување. Во зависност од проценетата тежина на дисциплинскиот престап, на лицето кое го сторило престапот му се изрекува дисциплинска казна. Лицето на кое му е изречена дисциплинска казна има право на жалба во рок од осум дена од денот на приемот на одлуката. По оваа жалба, одлуката ја донесува министерот за одбрана, а против одлуката може да се покрене управен спор.

Одделението за инспекциски надзор на Министерството за одбрана спроведува внатрешна контрола против сите форми на неетичко и незаконско однесување на вработените во МО и Војската, вклучително и следење на преземените мерки во случај на мобинг.

Изборот на лица од доверба во единиците на Војската е една од активностите предвидени со Акцискиот план за спроведување на РСБОН 1325. Лицето од доверба претставува неформален механизам што посредува, советува и презема мерки за решавање на спорни случаи од областа на постигнување на родова рамноправност и почитување на принципот на забрана на дискриминацијата. Принципа забране дискриминације.

4.3.3. Интерни механизми за заштита во системот за одбрана на Република Северна Македонија

Интерниот механизам за заштита во случаи на вознемирување на работното место на вработените во Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија е регулиран со „Упатството за заштита од вознемирување на работното место за вработените во Министерството за одбрана и Армијата“. Со него е пропишан начинот на покренување и спроведување на внатрешна постапка за заштита од вознемирување на работното место за вработените и кандидатите за вработување во Министерството за одбрана и Армијата. Внатрешната постапка не ја исклучува можноста за покренување на дисциплинска постапка или судска постапка.

Пријава за вознемирување може да поднесе секое лице кое смета дека е изложено на вознемирување или трето лице, со согласност на лицето кое смета дека е изложено на вознемирување. Пријавата за вознемирување може да се поднесе во писмена форма до Министерот за одбрана, лицето овластено од страна на Министерот за одбрана или непосредно претпоставениот старешина. Пријавата може да се поднесе и на посебен образец, преку е-пошта или телефонски повик до овластеното лице.

Лицето кое смета дека е изложено на вознемирување, пред поднесувањето на пријавата, потребно е да се обрати до лицето кое го вознемирува, директно (лично), во писмена форма или преку телефон и да го извести тоа лице дека неговото однесување е несакано, навредливо, понижувачко или дека влијае врз извршувањето на работата и да го предупреди тоа лице дека ќе побара правна заштита доколку веднаш не престане со таквото несакано однесување. На лицата

кои сметаат дека се изложени на вознемирување, им се советува да го забележат времето, начинот и содржината на комуникацијата.

Во случај кога некое лице изложено на вознемирување не сака да му се обрати на лицето кое го вознемирува или доколку таквото обраќање не резултира со прекинување на несаканото однесување, може да се покрене интерна постапка за заштита од вознемирување.

Интерната постапка за заштита од вознемирување вклучува неформална и формална процедура.

Неформалната постапка се состои од обезбедување совети и помош на лицето кое смета дека е изложено на вознемирување во касарната/гарнизонот од страна на родовиот претставник, кој го одредува овластеното лице или самото лице кое смета дека е изложено на вознемирување. Именувани се вкупно 36 родови претставници од редовите на МО и Армијата. Родовиот претставник го советува и му помага на лицето кое смета дека е дискриминирано во препознавањето на видот на вознемирување и му дава информации во врска со поднесувањето на пријава за вознемирување на работното место.

Формалната постапка во рамките на интерната постапка ја спроведува Овластеното лице за заштита од вознемирување на работното место во МО и Армијата, а која започнува со поднесување на пријава за вознемирување. Пријавата може да се поднесе во рок од шест месеци од несаканото дејство, односно од последното несакано дејство, доколку вознемирувањето се повторува во континуитет.

Овластеното лице, врз основа на податоците од пријавата и доказниот материјал, проценува на кој начин треба да се спроведе интерната постапка, ги запознава страните со нивните права и обврски, како и со самата постапка по пријавата. Овластеното лице е должно на лицето кое ја доставило пријавата да му даде повратни информации за преземените активности во рок од 30 дена од денот на поднесувањето на пријавата, како и да го извести дека може повторно да побара помош доколку вознемирувањето не престане.

Овластеното лице е должно да го предупреди лицето против кое е поднесена пријавата дека дејствата што ги презело се непожелни за лицето кон кое се насочени и да побара да престане да ги презема, да ги чува како доверливи податоците и документите што се користат во рамки на интерната постапка, која е затворена за јавноста. Исто така е должно да го извести лицето против кое е поднесена пријавата

дека има право да даде објаснувања во врска со своето однесување.

Составен дел од интерната постапка е посредувањето, на кое овластеното лице го упатува подносителот на пријавата и лицето против кое е поднесена пријавата, посочувајќи им дека во рок од осум дена од денот на приемот на известувањето можат спогодбено да одредат заеднички посредник/-чка од списокот на посредници. Доколку подносителот на пријавата и лицето против кое е поднесена пријавата изберат посредник/чка и посредувањето е успешно, а вознемирувањето е спречено, интерната постапка е успешно завршена. Во случај страните да не изберат посредник/чка или посредувањето да биде неуспешно, овластеното лице ги известува двете страни дека заштита од вознемирување може да се побара од судот.

По завршувањето на интерната постапка, следи мониторинг во рамките на кој овластеното лице континуирано го следи спроведувањето на упатствата, предлага мерки и води евиденција за предметите и досиејата, вклучително и за мерките преземени во согласност со законските прописи.

Сите вработени и кандидати за вработување во МО и Армијата се известуваат за одредбите содржани во „Упатството за заштита од вознемирување на работното место за вработените во Министерството за одбрана и Армијата“, како и за одредбите од Законот за заштита од вознемирување на работното место.

Сексуалното вознемирување и вознемирувањето на работното место на вработените во МО и Армијата подлежат на дисциплинска одговорност. Според Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија, во категоријата на дисциплински престапи се вбројуваат: навредливо или насилничко однесување со кое се предизвикале или ќе се предизвикаат последици по имотот, лицата и службата во Армијата, како и животот и здравјето на луѓето и животната средина, полово вознемирување, изразено преку вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер со кое се врши повреда на достоинството на воениот и цивилниот персонал, а кое предизвикува страв или создава непријатно, понижувачко или навредливо однесување, како и психичко вознемирување на работно место (мобинг) - член 131, став 2, точка 16 и 26. За овие и други дисциплински престапи може да се изречат дисциплински мерки пропишани со закон - член 132.

Дисциплинската постапка се спроведува во согласност со одредбите од Законот за служба во Армијата на Република Северна Македонија и Правилникот за поведување и водење на дисциплинската постапка за утврдување на дисциплинска

одговорност на воениот и цивилниот персонал на служба во Армијата на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“, бр. 8/2013).

Иницијатива за поведување дисциплинска постапка може да покрене секое лице од составот на активниот воен персонал или цивилниот персонал на служба во Армијата. Дисциплинската одговорност се утврдува на расправа пред комисијата, а на лицето против кое се води постапката му се дава можност да се изјасни по сите наводи и докази. Во случај на повреда на воената дисциплина за која се изрекува дисциплинска мерка престанок на работниот однос, престанок на статусот на активно воено лице и губење на чинот, дисциплинската постапка ја спроведува Главната воено-дисциплинска комисија.

Предлогот на дисциплинската комисија се доставува до лицето надлежно за изрекување дисциплински мерки, кое може да го прифати предлогот на комисијата или, во согласност со своите законски овластувања, да донесе соодветно решение.

4.3.4. Интерни механизми за заштита во системот за одбрана на Република Србија

Интерната заштита во рамките на Министерството за одбрана на Република Србија вклучува неформални процедури и формална процедура која се спроведува за утврдување на дисциплинска одговорност.

Неформалните процедури се процедури кои ги спроведуваат лицата од доверба и лицата за поддршка.

Лицата од доверба се лица задолжени за обезбедување примарна колегијална помош во форма на советување, посредување и преземање мерки за решавање на конкретни спорни прашања од областа на родовата рамноправност во рамките на организациските единици.⁵¹ Нив ги избираат припадниците на организациските единици на МО и ВС со тајно гласање. Избраните лица од доверба се должни, заради оспособување за извршување задачи од нивна надлежност, да посетуваат соодветна обука за чија организација е задолжена советничката на министерот за одбрана за спроведување на НАП за примена на РСБОН 1325 - Жени, мир и безбедност во Република Србија (2017- 2020 година).

⁵¹ Инструкција на министерот за одбрана за изборот и функцијата на лицата од доверба („Службен воен лист“ бр.1/18).

При решавање на конкретно спорно прашање од областа на родовата рамноправност и дискриминација, лицето од доверба спроведува разговор, нуди совети, посредува и презема конкретни мерки, на барање на лицето кое ќе му се обрати за помош или по сопствена иницијатива, кога ќе забележи конкретно спорно прашање во врска со остварувањето на родовата рамноправност.

Доколку лицето од доверба не е во можност да го реши конкретното спорно прашање со советување, го упатува лицето на соработка со соодветните стручни служби во МО и ВС (психолошка, правна, кадровска и т.н.) или други механизми за заштита во согласност со законот (Графикон 5).



Графикон 5: Постапување на лицата од доверба

Лицето од доверба е должно да ја чува доверливоста на податоците за кои дознало при давањето на помош и поддршка, освен за податоците поврзани со извршување на кривични дела. Лицето од доверба може да побара помош во работата од советникот/-чката на министерот за одбрана за спроведување на НАП за примена на РСБОН 1325.

Принципи на работа на лицето од доверба: Заштита на достоинството, приватноста

и автономијата на лицата кои му се обраќаат; Професионалност во работата (зачувување на приватноста, почитување на волјата на личноста), зачувување и постојано надградување на личниот и професионалниот интегритет, угледот и довербата од страна на припадниците на воениот колектив; Почитување на разликоста, неосудување на лица или стилови на живеење, познавање и почитување на правилата и прописите во работењето; Толерантност, асертивност, избегнување на судир на интереси, непристрасност, неутралност; Комбинација на теорија и пракса, постојано усовршување и стекнување на нови знаења; Достапност за колегите и колешките, ширење на знаење, посочување на неправилности, подобрување на реализацијата на принципите на родовата рамноправност и недискриминацијата, и т.н.

Пожелни знаења и вештини на лицата од доверба: Советување, посредување и преземање соодветни мерки; Флексибилност, препознавање и прифаќање на разликоста; Асертивност; Емпатија; Комуникациски вештини - вербални и невербални (активно слушање, давање и примање на повратни информации); Советување - конструктивно решавање на проблеми - без наметнување готови решенија; Медијација (посредување); Управување со конфликти, и т.н.

Покрај обезбедувањето колегијална помош и поддршка, со цел да се надминат проблемите поврзани со постигнувањето на родово рамноправност, лицата од доверба имаат значителна превентивна улога затоа што ја прават темата за рамноправноста застапена и важна во воениот колектив, поттикнуваат создавање на недискриминаторско работно опкружување и почитување на родовата рамноправност и создавање на опкружување во кое дискриминацијата се санкционира, го информираат колективот и раководителите за прашања од областа на родовата рамноправност и спречувањето на дискриминација. Исто така, важна е и нивната улога во собирање на податоци, анализа на извештаи и посочување на можностите за подобрување на состојбата во областа на родовата рамноправност и спречувањето на дискриминацијата.

Лицето за поддршка е механизам наменет за обезбедување совети и поддршка на лице кое се сомнева дека е изложено на вознемирување на работното место. Овој механизам е регулиран со Законот за спречување на вознемирување на работа од 2010 година („Службен весник на РС“, бр. 36/2010) и Правилникот за правилата на однесување на работодавачите и вработените во врска со превенција и заштита од вознемирување на работа („Сл. весник на РС“, бр. 62/2010), со кој детално се уредува начинот на постапување на работодавачот во случаи на вознемирување на работа. Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување, пред да поднесе тужба

пред суд, треба да се обиде да добие заштита од вознемирување во постапка кај работодавачот. Меѓутоа, ова правило не важи во случаи на сомневање за вознемирување или сексуално вознемирување од страна на надлежниот старешина, кога вработениот може да поднесе тужба за заштита од вознемирување, без претходно да поведе постапка за заштита кај работодавачот.

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување треба да се обрати на лицето за поддршка или на лицето назначено од работодавачот за поднесување на барање за заштита од вознемирување, или на друго лице кое ја ужива неговата доверба, за укажување на проблемот и давање совет за начинот на понатамошно постапување и решавање на спорната ситуација. Лицето за поддршка е должно да го сослуша вработениот, да му даде совети, да го упати, информира и да му даде поддршка за да се реши спорната ситуација. Доколку по разговорот со лицето за поддршка, вработениот одлучи така, образложеното барање за покренување на постапка за заштита од вознемирување го поднесува до непосредниот претпоставен. Ова барање може да го поднесе и лице овластено за поднесување барања за заштита од вознемирување, со писмена согласност на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување. Пред покренувањето на постапката за заштита од вознемирување, вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување, доколку тоа во конкретниот случај е изводливо и можно, треба јасно да му стави до знаење на лицето за кое се смета дека врши вознемирување дека неговото однесување е неприфатливо и дека ќе побара законска заштита доколку таквото однесување веднаш не престане.

Составен дел од интерната заштита од вознемирување на работното место е посредувањето (медијацијата), која е должен да ја предложи работодавачот (член 15 од ЗСЗД). Доколку посредувањето не успее, а постои основано сомнение дека е извршена вознемирување, работодавачот е должен да покрене постапка за утврдување на одговорност на вработениот за непочитување на работната дисциплина, односно за повреда на работната должност, со што се преминува на формална процедура. Доколку не е задоволен од исходот на постапката за посредување, односно постапката за утврдување на одговорност на вработениот кој се товари за вознемирување, вработениот може да поднесе тужба до судот.

Карактер на неформален механизам за заштита има и процедурата што ја спроведува овластеното лице - лице кое со одлука на министерот за одбрана на Република Србија е определено да прима информации и да води постапка во врска со внатрешно укажување. Укажување е откривање на информации за кршење на прописите, кршење на човековите права, вршење на јавни овластувања спротивно

на целта за која се доверени, опасност по животот, јавното здравје, безбедноста, животната средина, како и да се спречи штета од големи размери. Овластените лица се должни без одлагање да постапуваат по информациите во врска со внатрешно укажување и да преземаат мерки пропишани со Правилникот за постапката за внатрешно укажување во МО и ВС („Службен воен весник“, бр. 34/2015). Постапката во врска со внатрешно укажување мора да се спроведе без одлагање, но на таков начин што ќе се добијат сите докази потребни за правилно и целосно утврдување на фактичката состојба.

Доколку во постапката по информации поврзани со внатрешно укажување се утврдат неправилности или штетни дејствија, односно штетни последици кои укажувачот ги наведува, овластеното лице во рамки на извештајот изготвува и предлог мерки за нивно отстранување. Поаѓајќи од мерките предложени од овластеното лице, работодавачот, во согласност со своите овластувања, наложува да се преземат неопходните мерки за запирање на утврденото штетно дејство и отстранување на неговите последици.

Формалната процедура е регулирана со одредбите на Законот за Војската на Србија, кои се однесуваат на Воените дисциплински судови и Правилото за воена дисциплина („Службен воен весник“, бр. 9/2016 и 16/2016). Повредите на воената дисциплина можат да бидат полесни (дисциплински грешки) и потешки (дисциплински престапи). Дисциплинските грешки претставуваат повреди на воената дисциплина пропишани со одредбите на членот 148 од Законот за Војската на Србија, како и повреди на воената дисциплина кои ќе ги сторат војници на служење на воениот рок, додека дисциплинските престапи се повреди на воената дисциплина пропишани со одредбите на член 149 од Законот за Војската на Србија.

Еден од дисциплинските престапи, пропишан во член 149, став 5 од Законот за Војската на Србија, е „постапување со кое се навредува достоинството на подредените, особено во однос на полот, верското убедување или националната припадност или кршење на правата што им припаѓаат со закон“.

Во првостепената постапка, претпоставениот старешина, веднаш штом ќе дознае за дисциплинската грешка на својот подреден, е должен да поведе постапка и да ја разгледа најдоцна во рок од осум дена. Доколку оцени дека за сторената дисциплинска грешка треба да му се изрече дисциплинска мерка за чие изрекување не е овластен, должен е предметот со потребните податоци да го достави до својот претпоставен старешина на разгледување, најдоцна во рок од два дена од денот на приемот на предметот. Доколку претпоставениот старешина надлежен за

разгледување на дисциплинската одговорност смета дека е сторен дисциплински престап, должен е да постапи во согласност со прописите за разгледување на одговорноста за дисциплински престапи.

Обвинителниот предлог до првостепениот воен дисциплински суд го поднесува Воениот дисциплински обвинител. По жалбите на одлуките на првостепените воени дисциплински судови одлучува Вишиот воен дисциплински суд, а обвинението пред Вишиот воен дисциплински суд го застапува Вишиот воен дисциплински обвинител.

4.4. Примена на посредување (медијација) во рамките на интерната заштита

Во системите за одбрана на државите од Западен Балкан, посредувањето (медијацијата) е составен дел од неформалните процедури што се применуваат во случаи на родова и друга дискриминација, сексуално вознемирување и вознемирување на работното место. Во сите држави од Западен Балкан, воспоставена е законска рамка за посредувањето, што е исто така релевантна и за посредувањето кое се применува во рамките на интерните механизми за заштита од дискриминација, сексуално вознемирување и вознемирување на работното место (Табела 18).

БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА	ЦРНА ГОРА	РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	РЕПУБЛИКА СРБИЈА
Закон за медијација „Службен весник на БИХ“ бр. 37/2004 година.	Закон за алтернативно решавање спорови („Службен весник на ЦГ, бр. 77/2020)	Закон за медијација (Службен весник на Република Македонија бр. 188/2013)	Закон за посредување во решавање спорови „Службен весник на РС“, бр. 55/2014 година

Табела 18: Правна рамка на медијацијата во четирите држави од Западен Балкан опфатени во Прирачникот

Сите закони за медијација ја регулираат медијацијата како постапка во која трето неутрално лице им помага на страните во спорниот однос по пат на преговори да постигнат спогодбено решение на спорот. Се работи за алтернативен метод за вонсудско решавање на спорните односи, чија суштина е во тоа страните, со помош на медијаторот, да го разгледаат проблемот на поконструктивен начин, да презентираат и да преговараат

за различни опции како можни решенија, со цел да се најде заемно прифатливо решение. За разлика од повеќето други методи и техники за алтернативно решавање на спорови, целта на медијацијата не е само да се најде решение за моменталниот проблем, туку и да се зачуваат односите меѓу страните и да се спречат идни судири и повреди.

Медијацијата е неформален процес и затоа е само рамковно регулирана со пропишување на основни принципи, меѓу кои најважни се: доброволност, доверливост, приватност, рамноправност на страните и неутралност, независност и непристрасност на медијаторите.⁵²

Медијацијата што се применува во случаи на дискриминација, сексуално вознемирување, злоупотреба и други повреди има одредени специфики, по кои се разликува од стандардната медијација. Имено, стандардната медијација е наменета за решавање на спорови (судири). Тоа е ситуација на несогласување во која страните имаат одредени интереси кои меѓусебно се исклучуваат. Во такви ситуации се применува стандардна медијација, во која медијаторот им помага на страните да ги согледаат своите првични барања, интереси и потреби и врз основа на нив да бараат можни решенија, ги насочува страните да најдат заемно прифатливо решение.

Во случаи на повреди (емотивни, општествени, физички и т.н.), кои настанале поради дискриминаторско постапување, сексуално вознемирување, злоупотреба, и т.н., едно лице/група му нанело повреда на друго лице/група, така што не постои претпоставка дека страните ја делат одговорноста за сторената повреда, туку одговорноста е фокусирана на лицето кое ја нанело повредата. Доколку во вакви случаи се примени стандардна медијација, тоа, во суштина, ќе доведе до секундарна виктимизација на лицето кое ја претрпело повредата. Бидејќи спорот (судирот) и повредата, како причини за медијација, се различни, како што е различен и односот на моќта на страните кои учествуваат во медијацијата, така и самиот процес на медијација е различен.

Медијацијата што се спроведува во случаи на повреди има одлики на т.н. ресторативна медијација, која уште се нарекува и „медијација меѓу жртвата и сторителот“. Ресторативната медијација е поврзана со концептот на ресторативна правда. За разлика од ретрибутивната правда, која дава одговори на прашањата кој пропис е прекршен, кој го прекршил и како да се санкционира сторителот, со што се изедначува со казнувањето, ресторативната правда се фокусира на потребите

на жртвата на противправното дело и е насочена кон исправување на сторената неправда со отстранување на штетните последици (ресторација на загубата). Додека со ретрибутивната правда се остварува одмазда на системот против сторителот на одредено дело, при што жртвата е исклучена и нема можност да каже што таа смета дека е праведно и какво задоволување ѝ е потребно за да се отстрани сторената неправда, ресторативната правда ѝ дава таква можност на жртвата.

Согласно концептот на ресторативна правда, ресторативната медијација подразбира дека лицето за кое се тврди дека извршило повреда прифаќа одговорност за сторената повреда и последиците што таа ги произвела во однос на лицето кое ја претрпело повредата. Ресторативната медијација овозможува средба на жртвата и сторителот во присуство на медијатор кој го насочува нивниот дијалог. По тој повод, жртвата и сторителот зборуваат за повредата што се случила, за последиците од делото врз нивните животи, за тоа како сега се чувствуваат поради стореното дело. Тежиштето на медијацијата е на самиот разговор, на поттикнување размена, разбирање и емпатија помеѓу жртвата и сторителот. Од разговорот може да произлезе и взаемно прифатлив договор за начинот на кој сторителот ќе ја надомести штетата што и ја нанел на жртвата. Надоместокот може да биде паричен или симболичен, може да подразбира извинување, волонтерска работа во локалната заедница или што било друго што ѝ дава на жртвата чувство на правда.

Ресторативната медијација обезбедува бројни придобивки и за лицето кое ја претрпело повредата и за лицето кое ја нанело повредата. Медијацијата му дава можност на лицето кое ја претрпело повредата да му каже на другото лице како се чувствувало во таа ситуација, да добие разбирање, прифаќање, да ја зајакне самодовербата, да слушне од другата страна поради што лицето го направило тоа што го повредило, што обично е многу важно за емоционално закрепнување на жртвите. Лицето кое ја нанело повредата има можност во текот на медијацијата да ги сподели своите лоши чувства во врска со повредата со лицето кое ја претрпело повредата, што може да биде многу важно за надминување на лошите чувства. Ресторативната медијација им дава можност на луѓето да го обноват односот или да воспостават однос, што може да биде важно во ситуации кога луѓето во секојдневниот живот се насочени едни на други, како што е случај, на пример, со колегите/колешките на работа.

Разликите помеѓу стандардната медијација и ресторативната медијација која се применува во случаи на повреди се сумирани во Табела 19.⁵³

52 За повеќе за медијацијата, како алтернативен метод, видете: Putevi medijabilnosti u Bosni i Hercegovini (ur. Adnan Novo), Sarajevo: IFC, 2009; Pažin, Z. Đuranović, D. Lutovac, M. Božović, R. Martinović, N. Priručnik za obuku medijatora – posrednika, Podgorica: Centar za posredovanje Crne Gore, 2009; Сотирски, Љ. Прирачник за обука на медијатори, Скопје: Министерство за правда на Република Македонија, 2011; Džamonja Ignjatović, T. Medijacija, principi, proces, primena, Beograd: Centar za primenjenu psihologiju, 2014; Petrušić, N. Čuk Milankov, D. Despotović Stanarević, V. Džamonja Ignjatović, T. Jovanović, V. Priručnik za primenu medijacije u okviru službe Poverenika za zaštitu ravnopravnosti (ur. Dragana Đuk Milankov), Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2012.

53 Petrušić, N. Čuk Milankov, D. Priručnik za primenu medijacije u okviru Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, Beograd: Ministarstvo unutrašnjih poslova RS, 2020.



ЕЛЕМЕНТИ НА ПОСТАПКАТА	СУДИР (СТАНДАРДНА МЕДИЈАЦИЈА)	ПОВРЕДА (РЕСТОРАТИВНА МЕДИЈАЦИЈА)
Цел на постапката	Договор што ги задоволува интересите на двете страни подеднакво насочен кон причините за судирот	Ресторативен исход - извинување со што се отстранува ризикот од повреди во иднина со или без договор за надомест на штетата, насочен кон последиците од повредата и спречување на нови повреди
Фокус на постапката	Решавање на судирот - интегративно „win/win“ решение (позитивен исход за обете страни)	Препознавање на повредата и чувствата и преземање одговорност, извинување, запирање на дискриминацијата
Природата на потребите и интересите кои се во фокусот на медијацијата	Причина за судирот	Последица од повредата
Позиција на страните	Страните се третирали еднакво, еднаков придонес во судирот, споделена одговорност	Одговорност на страната која ја нанела повредата
Улогата на медијаторот/-ката	Неутрален/-а кон решението, непристрасен/-а кон страните	Не е морално неутрален/-а во однос на однесувањето што довело до повредата
Процес	- Не се потребни одделни состаноци - Кој зборува прв - не е важно, преференција или рамнотежа - Мапирање на неисполнетите потреби кои го предизвикале судирот	- Задолжителни одделни подготвителни состаноци пред заедничкиот состанок - Кој зборува прв - редоследот е многу важен и однапред се договара - Мапирање на потребите што произлегуваат од нанесената повреда
Исход	Договор што подразбира ангажман на сите страни	Ресторативен исход, што подразбира дека сторителот на повредата ќе преземе мерки за отстранување на последиците од повредата

Табела 19: Разлики помеѓу стандардната и ресторативната медијација

5. СЛЕДЕЊЕ И АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА

Основна претпоставка за успешно постигнување на родовата рамноправност и ефикасна политика за борба против родово базираната дискриминација е систематското собирање на родово чувствителни податоци од структурна и функционална природа, како и податоци за обемот, структурата и карактеристиките на случаите на родово базирана дискриминација. Собраните податоци се обезбедуваат за да врз основа на нивната анализа се следат трендовите на раст или опаѓање на различните форми на родово базирана дискриминација, како во одделни единици, така и на ниво на целокупниот систем на вооружените сили. Податоците и стекнатите сознанија обезбедуваат креирањето и евалуацијата на ефектите од мерките и активностите во областа на спречувањето и борбата против родово базираната дискриминација да се засноваат на податоци, како и надлежните органи во оваа област да донесуваат информирани одлуки.

Во системите за одбрана се воспоставени многу разгранети и сложени системи за собирање и анализа на податоци, за што значително придонесоа акциските планови за спроведување на РСБОН 1325.

5.1. Систем за известување во Министерството за одбрана и Вооружените сили на Босна и Херцеговина

Во Министерството за одбрана и Вооружените сили на БиХ се води електронска база на податоци за персонална евиденција, која ја опфаќа главната евиденција за персоналот, воената евиденција за извршување на должностите, книгата за евиденција на вработените и персоналните досиеја на вработените и евиденцијата на професионалниот воен персонал на кој му престанала службата, во согласност со Правилникот за управување со персоналната евиденција во Министерството за одбрана и Вооружените сили на БиХ. Сите податоци кои се собираат, евидентираат и обработуваат се разделуваат по пол.

Ивестувањето за состојбата на родовата рамноправност во МО и во ВС на БиХ е насочено кон органите и институциите надвор и во рамките на системот за одбрана.

Ивестувањето надвор од системот за одбрана вклучува поднесување на извештаи и информации:

- Годишниот извештај за реализација на програмските активности на МО на БиХ во Програмата за работа ја содржи активноста „Следење, анализа на состојбата и спроведување на активности од областа на родовата рамноправност“.
- Доставување информации до Агенцијата за рамноправност на половите за подготовка на Годишниот извештај за спроведување на Акцискиот план за имплементација на РСБОН 1325 „Жени, мир и безбедност“ во надлежност на МО на БиХ и Годишниот извештај за спроведување на Родовиот акциски план во надлежност на МО на БиХ.
- Годишна анализа на персоналот на МО, во која, меѓу другите прашања, се презентираат и анализираат активности од областа на родовата рамноправност.
- Извештај за имплементацијата на ПГ 0013 - Перспективи на родовата рамноправност, заедно со извештаите за имплементацијата на другите ПГ, се доставува до штабот на НАТО во Брисел.
- Извештај до Комитетот на НАТО за перспективите на родовата рамноправност.

Редовното известување во рамките на системите на МО и ВС на БиХ опфаќа известување од страна на лицата за контакт за родови прашања именувани од страна на надлежните команданти до нивото на баталјон. Секое лице за контакт за родови прашања поднесува извештаи на квартално ниво, на секои три месеци од годината (31.03.; 30.06.; 30.09. и 31.12.) до лицето за контакт за родови прашања на првата претпоставена команда, кое понатаму ги обработува извештаите и на тој начин се собираат извештаи од ниво на баталјон до ниво на Заедничкиот штаб на ВС на БиХ.

Кварталниот извештај се состои од осум точки, од кои првите шест точки се презентирани нумерички и разделени на професионални воени лица (ПВЛ) и цивилни лица, а професионалните воени лица во извештајот се разделени по категории на професионални воени лица (офицери, подофицери, војници), секоја од категориите е прикажана нумерички според личниот чин, а сите точки опфатени во извештајот се разделени на мажи и жени и го вклучуваат следново: 1) бројна состојба на единицата (мажи и жени); 2) образование на припадниците на ВС на БиХ во земјата и во странство; 3) учество во операции за поддршка на мирот, мировни мисии на ОН и воено-дипломатски претставништва; 4) мерки за стимулација и награди; 5) унапредувања; 6) пријавени случаи на дискриминација, спроведени дисциплински постапки и изречени дисциплински мерки и казни; 7) соработка со меѓународни организации и локалните заедници; 8) научени лекции.

Вонредното известување се спроведува целно, кога е потребно да се соберат податоци за одредени појави.

5.2. Систем за известување во Министерството за одбрана и Војската на Црна Гора

Во описот на работното место на координаторот/-ката за родова рамноправност во Директоратот за човечки ресурси се наведува дека координаторот/-ката подготвува и поднесува периодични и годишни извештаи и препораки за постигнувањето на родовата рамноправност. Во подготовката на одредени извештаи исто така учествува и родовата советничка на началникот на Генералштабот на Војската на Црна Гора.

Во набљудуваниот период беа поднесувани извештаи од страна на механизмот за родова рамноправност и организациската единица за човечки ресурси во врска со:

- Реализацијата на активностите од Програмата за спроведување на Планот со активности за постигнување родова рамноправност во Црна Гора;
- Реализацијата на Акцискиот план за примена на Резолуцијата на СБОН 1325 – Жените, мирот и безбедноста (усвоен од Владата во јануари 2019 година);
- Спроведувањето на политиките за родова рамноправност на НАТО, ОБСЕ и други организации и иницијативи, на годишно ниво;
- Спроведувањето на политиката за родова рамноправност во надлежност на МО и Војската на Црна Гора до Одборот за родова рамноправност во Собранието на Црна Гора;
- Вовед на застапеноста на жените во војската и системот на одбраната, статистички извештаи се поднесуваа до Заводот за статистика (сега Управа за статистика);
- Спроведувањето на политиката за родова рамноправност за потребите на учеството на вработените на состаноци.

Ивестувањето е централизирано, односно сите барања во врска со прашањето на родовата рамноправност се доставуваат и се обработуваат од страна на организациската единица за човечки ресурси, во соработка со механизмите од Војската или самостојно. Кога станува збор за податоците, тие се издвојуваат од кадровскиот информативен систем и често се филтрираат по пол, а се користат за разни видови анализи, подготовка на извештаи и други документи што се изготвуваат во Министерството и Војската.

Расчленувањето на податоците по пол е стандардна постапка, која се применува при евидентирањето на пријавените кандидати/-ки за служба во Војската, за прием на воената академија, корисници/-чки на стипендии, лица кои доброволно служат воен рок, учесници/-чки во проекти и т.н.

5.3. Систем за известување во Министерството за одбрана на Република Северна Македонија

Во организацијата Министерството за одбрана, Секторот за човечки ресурси во текот на годината спроведува „Анонимна анкета на сите вработени во Министерството за одбрана и Армијата“, со која се собираат родово чувствителни податоци кои се предмет на сеопфатна анализа. Во спроведувањето на оваа анкета, со која се опфатени сите вработени во МО и Армијата, учествуваат родовите претставници во МО и Армијата, како и Офицерот за родова еднаквост во Кабинетот на Началникот на Генералштабот на Армијата, Овластените лица за заштита од вознемирување на работното место во Министерството за одбрана и Армијата, како и Секторот за човечки ресурси на МО.

Анализата на податоците собрани преку анкетата се доставува до министерката за одбрана.

Во Армијата, секцијата J-1/ГШ на Армијата, која е задолжена за следење на моралот во организациските единици на ГШ на Армијата и водење на персоналните досиеја на вработените, врши сеопфатна и систематска анализа на состојбата, преку информацискиот систем „Хермес“. Од месечните и годишните извештаи за моралот се собираат родово чувствителни податоци, кои се доставуваат до Секторот за човечки ресурси на МО.

Родово разделените податоци се собираат, анализираат и објавуваат во годишните извештаи на МО за напредокот на состојбата на еднаквите можности на жените и мажите. Од особено значење се родово чувствителните податоци од финансиска природа, содржани во годишните извештаи за родово буџетирање, кои ги поднесува МО.

Ивестувањето за напредокот во постигнувањето на родовата рамноправност е составен дел од прашалникот што го пополнува МО и го доставува до Воениот комитет на НАТО „Резиме на национални извештаи“ („Summary of National Reports“). Прашалникот последен пат беше пополнет во 2018 година.

Во согласност со „Упатството за заштита од вознемирување на работното место за вработените во Министерството за одбрана и Армијата“ се собираат и анализираат податоци за сите процесуирани предмети за вознемирување на работното место, вклучително и сексуално вознемирување.

Системот за известување во МО, кој е во функција на постигнување на родова рамноправност во МО и Армијата, се заснова на интересорска координација, вклученост на граѓанскиот сектор и соработка со меѓународните организации. Клучниот принцип во работењето е ефективност на Работната група за имплементација на родовата перспектива во Министерството и Армијата, како и активанта транспарентност, што подразбира вклучување на граѓанското општество во изработката на релевантните документи. На овој принцип се изработени и Упатствата за заштита од вознемирување на работното место, а тој исто така се применуваше и во изработката на Вториот НАП за РСБОН 1325. Значајна е и соработката и поддршката која ја обезбедуваат меѓународните организации: Канцеларијата на Телото за жени на ОН во Скопје (UN Women), UNDP SEESAC–канцеларијата во Белград, Канцеларија за врски на НАТО во Скопје и ОБСЕ.

5.4. Систем за известување во Министерството за одбрана и Војската на Србија

Во рамките на Министерството за одбрана и Војската на Србија податоците се собираат преку три механизми:

- Советничка за спроведување на НАП,
- Аналитичка група за анализа на спроведувањето на НАП за примена на РСБОН 1325 и
- Механизам за родово рамноправност „лица од доверба“.

Обврската за известување од страна на трите споменати механизми е востановена и изведена од целите и активностите дефинирани на ниво на Министерството за одбрана со [Националниот акциски план](#). Податоците се собираат и обработуваат врз основа на индикаторите утврдени со наведениот план (НАП).

Советничката за спроведување на НАП известува за реализацијата на задачите што со одлука на министерот за одбрана ѝ се ставени во надлежност. Извештаите за реализацијата на задачите ги доставува до министерот за одбрана.

Аналитичката група на МО и ВС спроведува родови анализи и изработува редовни полугодишни (шестмесечни) и годишни извештаи. Редовните шестмесечни извештаи на Аналитичката група се објавуваат на веб-страницата на МО и ВС, а со тоа се [јавно достапни за сите заинтересирани лица](#). Пред објавувањето, извештаите се предмет на разгледување од страна на советничката за спроведување на НАП. Извештаите се изготвуваат врз основа на податоците кои, со посредство на канцеларијата на родовата советничка, ги доставуваат следниве организациски единици:⁵⁴

Секторот за буџет и финансии доставува податоци за планираните и потрошените средства кои се определени со буџетот за спроведување активности во согласност со законската обврска за родово одговорно буџетирање.

Управата за кадри на Секторот за човечки ресурси доставува податоци изразени во проценти за застапеноста на жените во МО и ВС во однос на вкупниот број на вработени во МО и ВС по категорија на кадар, старосна и образовна структура,

⁵⁴ Напомена: со Периодичниот извештај на Аналитичката група на МО и ВС не се опфаќаат сите податоци што ги доставуваат организациските единици, туку се земаат суштински показатели и се настојува да се обезбеди споредливост на податоците.

нивоа на раководење/команда и за застапеност на ПВЛ по чинови, родови и служби; за застапеноста на жените од МО и ВС во управните одбори на фирмите за наменско производство и застапеноста на жените во советите во научно-истражувачката дејност во МО и ВС како и за активностите на инструкторите/-ките за родова рамноправност од Министерството за одбрана.

Управата за традиција, стандард и ветерани на Секторот за човечки ресурси доставува податоци за бројот на пријавени и процесуирани случаи на мобинг и насилство врз жени во МО и ВС. Управата за обврски на одбраната на Секторот за човечки ресурси доставува податоци за бројот и процентот на мажи и жени кои се упатени на доброволно служење на воениот рок во Војската на Србија.

Правната управа на Секретаријатот на МО доставува информации за извршените измени и дополнувања на нормативните акти од надлежност на МО и ВС, во кои е вградена родовата перспектива и мерките за заштита на жените вработени во МО и ВС.

Управата за меѓународна воена соработка на СПО доставува податоци за бројот на учесници и половата структура на делегациите на МО и ВС во земјата и во странство кои учествувале во активностите на меѓународна воена соработка; бројот и процентот на жени на позиции на раководители на делегациите на МО и ВС, кои учествувале во активности на меѓународна воена соработка; активностите на меѓународна воена соработка поврзани со родовата рамноправност.

Сите организациски единици на МО, а кабинетот на НГШ на ВС за Војската на Србија во целост, доставуваат податоци за бројот на пријавени и процесуирани случаи на мобинг и насилство врз жени.

Управата за човечки ресурси (Ј-1) на Генералштабот на Војската на Србија доставува податоци за застапеноста на жените во ВС во однос на вкупниот број на вработени во ВС по категорија на кадар, возрасна и образовна структура и според нивоата на раководење/команда, застапеноста на жени ЦЛ по категории во однос на вкупниот број на ЦЛ по категории на вработени во ВС, за активностите на инструкторите/-ките за родова рамноправност од Војската на Србија, како и за активностите преземени од Генералштабот на Војската на Србија за вградување на родовата перспектива во организациските единици на ВС.

Центарот за мировни операции на Оперативната Управа (Ј-3) на ГШ на ВС доставува податоци за учеството на жените во мировните операции; податоци за случаи на евентуални повреди на човековите права на жените во мултинационалните

операции во кои учествувале припадници на МО и ВС; табеларен преглед на евалуацијата на обуките од областа на родовата рамноправност со преглед на темите, бројот и процентот на лица (разделени по пол) кои ги посетувале обуките, како и бројот и процентот на лица (разделени по пол) кои ги спроведуваа обуките.

Управата за обука и доктрина (Ј-7) на Генералштабот на Војската на Србија доставува податоци за планираните обуки врз основа на Инструкциите за обука на припадниците на МО и ВС за родова рамноправност во командите, единиците и установите на Војската на Србија, како и во организациските единици на МО. Одделението за цивилно-воена соработка (Ј-9) на Генералштабот на Војската на Србија доставува податоци за реализираните активности на соработка со организациите на граѓанското општество и органите на локалната самоуправа кои се однесуваат на родовата рамноправност.

Универзитетот за одбрана доставува податоци за бројот и процентот на жени во однос на бројот и процентот на мажи запишани на сите форми на образование и усовршување во Воената академија, Военомедицинската академија и Воената гимназија; темите и бројот на реализирани едукации за родова рамноправност во Воената академија, Военомедицинската академија и Воената гимназија.

Покрај редовните извештаи, Аналитичката група на МО и ВС изработува и вонредни извештаи, како и студии и анализи, а на барање на Кабинетот на министерот, државниот секретар, советникот/-чката за спроведување на НАП, Оперативното тело на Владата, Надзорните тела - Комисија за следење на спроведувањето на НАП во Народното собрание на РС и Собранието на АП Војводина, односно Политичкиот совет на Владата

Механизмот за родова рамноправност на лицата од доверба подготвува редовни шестмесечни, а по потреба и вонредни извештаи кои содржат: причина и опис на суштината на конкретното спorno прашање заради обезбедување на примарна колегијална помош; датум, место и време на одржаните разговори за посредување и советување; предложени и преземени мерки за решавање на спорното прашање и предлог за подобрување на состојбата на родовата рамноправност. Лицата од доверба ги доставуваат своите извештаи до раководителот на организациската единица во која се именувани, а врз основа на тој извештај, раководителите согласно линијата на известување доставуваат извештаи до нивните претпоставени до ниво на ОЈ на МО и ВС од точка 3 од Инструкциите за избор и функција на „лице од доверба“ како механизам за родова рамноправност во МО и ВС.

ПОГОВОР

Овој Прирачник е резултат на комбинирање на знаењата и искуствата на претставниците и претставничките на министерствата за одбрана од Босна и Херцеговина, Црна Гора, Северна Македонија и Србија со поддршка на UNDP SEESAC преку регионалниот проект „Зајакнување на регионалната соработка во вклучувањето на родовата перспектива во реформата на секторот за безбедност на Западен Балкан“. Сите четири земји се посветени на промовирањето на родовата рамноправност во вооружените сили преку спроведување на РСБОН 1325 и другите резолуции што придонесуваат за остварување на Агендата „Жени, мир и безбедност“.

Посветеноста на целта за постигнување на родово рамноправност, а со самото тоа и насоченоста кон елиминирање на родово базираната дискриминација, не е само декларативна. Сите четири системи за одбрана активно работат на промоција на родовата рамноправност, што се одразува во зголеменото учество на жените во вооружените сили, вклучително и поголем број на жени на позиции за донесување одлуки и на раководни позиции во војската. Сите четири министерства за одбрана имаат клучна улога во изработката и спроведувањето на националните акциски планови за примена на РСБОН 1325. Исто така, сите четири министерства за одбрана имаат воспоставено интерни механизми за превенција и борба против родово базираната дискриминација.

Иако напредокот е видлив и присутни се позитивни трендови, родово базираната дискриминација останува многу важна тема. Всушност, таа станува сè поважна со зголемувањето на уделот на жените во вооружените сили и порамноправното учество на мажите и жените во различни аспекти на делувањето на вооружените сили. Родово чувствителните политики треба да се поддржат со соодветно образование и обука со кои се унапредуваат родовите компетенции за ефективно вклучување на родовата перспектива. Процесот е во тек, но има уште многу чекори до целта. Од друга страна, борбата против родово базираната дискриминација не може да чека, бидејќи таа има клучна улога не само во остварувањето на човековите права, туку и во привлекувањето и задржувањето на припадничките на помалку застапениот

пол во рамки на вооружените сили и во создавањето на модерна институција во која сите вработени, и мажите и жените, можат да го реализираат максимумот на своите потенцијали. Лицата задолжени за спречување и санкционирање на дискриминацијата во војската честопати се соочуваат со конкретни предизвици - како да се проценат поединечните случаи на правилен начин и како да се подобри постапката за пријавување на дискриминација, бидејќи бројот на пријавени случаи во сите четири системи за одбрана е сè уште релативно мал, а со самото тоа е мал и бројот на процесуираните и соодветно санкционирани случаи.

Прирачникот е осмислен да помогне во препознавањето и одговорот на родово базираната дискриминација. Наменет е за оние кои во рамките на своите задачи се занимаваат со појавата на дискриминација во министерствата за одбрана и вооружените сили. Напишан е со намера да стане четиво на кое често се навраќаме, бидејќи содржи практични совети и информации што ќе помогнат за подобро извршување на задачите насочени кон спречување, откривање, пријавување и санкционирање на родово базираната дискриминација. По читањето на овој Прирачник, читателите и читателките ќе имаат подобар увид во релевантните правни рамки, како меѓународни така и национални, ќе ги разбираат основните законски поими и дефиниции, што ќе им помогне да ја разликуваат родово базираната дискриминација од другите противправни или општествено нежелни однесувања. Измислените примери на дискриминација, како и примерите на добра пракса од четирите системи за одбрана опфатени во Прирачникот, се наменети за што подобро разбирање на темата.

На сите лица ангажирани во системот за одбрана, како на униформираните, така и на оние во цивилна служба, Прирачникот треба да им го приближи поимот на родово базираната дискриминација и да им објасни дека сите имаат улога во нејзиното искоренување. Нултата толеранција на дискриминацијата придонесува за родовата рамноправност, која е важен дел од реформата на системот на безбедност и предуслов за подготвеноста на вооружените сили да одговорат на сложените безбедносни предизвици со кои човештвото се соочува во 21 век.

Koristena literatura

Arent, H. Izvori totalitarizma, Beograd: Feministička izdavačka kuća, 1999;

Beker, K. Višestruka diskriminacija žena u Srbiji i odabranim državama Evropske unije: uporedna analiza, Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu, ACIMSI, 2020;

Benedek, W. Gidens, E. Sociologija, Podgorica, CID, 1997.

[Crenshaw, K. W. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, Stanford Law Review, Vol. 43, No. 6, 1991.](#)

[CWINF Guidance for NATO gender mainstreaming.](#)

Džamonja Ignjatović, T. Medijacija, principi, proces, primena, Beograd: Centar za primenu psihologiju, 2014;

[Egnell, R. Gender Perspectives and Military Effectiveness Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security.](#)

[Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming EG-S-MS, Council of Europe, 1998](#)

Gosepath, S., The Principles and the Presumption of Equality, in: Carina Fourie, Fabian Schuppert and Ivo Wallimann-Helmer (eds), Social Equality: On What It Means to Be Equals, Oxford University Press, New York, 2015;

Halilović, M., Watson, C., Huhtanen, H., Socquet-Juglard M., (ur.), Rodne predrasude u primjeni prava: Bosanskohercegovački i međunarodni pravni okviri i praksa, Atlantska inicijativa i Ženevski centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga, Sarajevo, 2017.

Hantington, S. Sukob civilizacija, CID, Podgorica, 1998.

Huseinspahić, A. Tutela mulierum i pravni položaj žene u starom vijeku, Anali Pravnog fakulteta Univerziteta u Zenici, 4/2008.

Janjić, D. Rasizam, Enciklopedija političke kulture, Beograd, 1993.

Jovanović, M. Avgustovo bračno zakonodavstvo, Beograd, Pravni fakultet, 1994.

Jovanović, M. Komentar starog rimskog ius civile, knjiga prva Leges regiae, Niš: Centar za publikacije pravnog fakulteta u Nišu, 2002.

[Makkonen, T. Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore, Institute For Human Rights, Åbo Akademi University, April 2002.](#)

Marinković, T. Pravna i suštinska jednakost – konceptualna razgraničenja, u: Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije, (Nevena Petrušić ur.), Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Pravosudna akademija, 2012.

[McCadden, C. The New Concept of Equality, 2003.](#)

Nikolova, M. Understanding human rights, Manual on human rights education, ERC, NWV Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien – Graz 2012.

Novo, A. (ur.) Putevi medijabilnosti u Bosni i Hercegovini, Sarajevo: IFC, 2009.

[The Ideas of Equality and Non-Discrimination: Formal and Substantive Equality, Equal Rights Trust, London, 2007.](#)

NATO Committee on gender perspectives, Handbook for delegates, Version 2010, 7;

Obrenić, D. Pravo glasa žena, Dodatak 1 i 2, u: Neko je rekao feminizam, (pr. Adrijana Zaharijević), Sarajevo, Sarajevski otvoreni centar, 2012.

Pažin, Z. Đuranović, D. Lutovac, M. Božović, R. Martinović, N. Priručnik za obuku medijatora – posrednika, Podgorica: Centar za posredovanje Crne Gore, 2009;

Petrušić, N. Krstić, I. Marinković, Komentar zakona o zabrani diskriminacije, Beograd: Službeni glasnik, 2016.

Petrušić, N. Ćuk Milankov, D. Despotović Stanarević, V. Džamonja Ignjatović, T. Jovanović, V. Priručnik za primenu medijacije u okviru službe Poverenika za zaštitu ravnopravnosti (ur. Dragana Đuk Milankov), Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2012.

Petrušić, N. Ćuk Milankov, D. Priručnik za primenu medijacije u okviru ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, Beograd: Ministarstvo unutrašnjih poslova RS, 2020.

[PfPC SSRWG and EDWG, Handbook on Teaching Gender in the Military, Geneva: DCAF and PfPC, 2016, Teaching gender in the military, Geneva: DCAF and PfPC, 2016.](#)

Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana (ur. Bojana Balon), Beograd: SEESAC, 2014.

Priručnik o evropskom antidiskriminacionom pravu, Agencija EU za ljudska prava, Savet Evrope, Luksemburg: Kancelarija za službene publikacije EU, 2011.

Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325, New York: UN Women; Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo, 2017.

Reljanović, M. Regulacija mobinga u Bosni i Hercegovini u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije, Sarajevo: Analitika – Centar za društvena istraživanja, 2015.

Reljanović, M. Petrović, K. A. Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu – Zakonska regulativa i praksa, Pravni zapisi, God. II broj 1, 2011.

[Selanec, G. Jamstvo zabrane diskriminatornog uznemiravanja.](#)

Selanec, G. Analiza Zakona o ravnopravnosti spolova, Zagreb: CESI, 2008.

Simović, V. Mobing-pojam, uzroci, posledice i mehanizmi zaštite, Pravni zbornik br. 1-2/2010, Podgorica

[Smith, B. Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective.](#)

Сотироски, Љ. Прирачник за обука на медијатори, Скопје: Министерство за правда на Република Македонија, 2011

Todorović, M. Benevolentni seksizam i rodna ravnopravnosti, Genero, Vol. 17, 2013,

Mihić, V. Izraženost i korelati rodni predrasuda kod stanovnika Vojvodini, Primenjena psihologija, 2014.

Vasiljević, S. Problem seksualnog uznemiravanja u uporednom pregledu, Cambridge: University of Cambridge, 2012;

Vasiljević, S. Uporedno pravna analiza zakonodavstva u oblasti borbe protiv mobinga, Studija zemalja: Hrvatska, Makedonija, Crna Gora, Srbija, Zagreb: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, 2012;

Vasiljević, S. Slično i različito – Diskriminacija u Evropskoj uniji i Republici Hrvatskoj, Tim press d.o.o. Zagreb, 2011;

Vesić Antić A. Diskriminacija kao društvena pojava, u: Nevena Petrušić (ur), Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i Pravo-sudna akademija, Beograd, 2012.

Поширока литература

Авди, Н. (ур.) Анализа на механизмите за спречување и заштита од дискриминација во Република Македонија, Скопје: Македонско здружение на млади правници, 2012.

A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2017, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

Drobnjak N. Bajić, S. Komentar Zakona o rodnoj ravnopravnosti, Podgorica: OEBS, 2016.

[Egnell, R. Gender Perspectives and Military Effectiveness, Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security.](#)

Egnell, R. Hojem, Berts, H. Gender, Military Effectiveness, and Organizational Change: The Swedish Model, 2014th Edition, Palgrave Macmillan, 2014.

Фаркаш, Л. Петровски, С. Прирачник за обука на судии за антидискриминациско законодавство, Скопје: ОБСЕ, 2012.

Gaćanica, L. Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini, Banja Luka: Helsinški parlament građana, 2019.

Георгиевски, А. Коцевска Л. Миновски, Д. Судски прирачник за спречување и заштита од дискриминација, Скопје : Британски совет во Македонија, 2013.

Hammarberg, T. Diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta u Evropi, Savjet Evrope, 2011; Protecting human rights of transgender persons, A short guide to legal gender recognition, Council of Europe, 2015.

[Handbook on European Anti-Discrimination Law, FRA, Council of Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.](#)

Karović Brčvak, Dž. Zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti, ključna dostignuća i preporuke, Podgorica: Centar za demokratiju i ljudska prava, 2019.

Котевска, Б. Водич за основи за дискриминација, Скопје : ОБСЕ, 2013.

Milojević I. Markov S. (ur), Uvod u rodne teorije, Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu, Centar za rodne studije i Mediterran Publishing, 2011.

Nelson T. D. (ed), Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination, Second Edition, New York and Hove: Psychology Press Taylor & Francis Group, 2016.

Petrušić, N. Beker, K. Praktikum za zaštitu od diskriminacije, Partneri za demokratske promene Srbije, Beograd: Centar za alternativno rešavanje sukoba, Beograd, 2012.

Roriv, I. Dokazivanje slučajeva diskriminacije, Uloga situacionog testiranja, Beograd: Regionalni centar za manjine, 2012.

[Topić, B. Teret dokazivanja direktne i indirektne diskriminacije, Sarajevo: Analitika – Centar za društvena istraživanja, 2015.](#)

Vehabović F. i dr. Komentar zakona o zabrani diskriminacije sa objašnjenjima i pregledom prakse u uporednom pravu, Sarajevo: Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu, 2010.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

305-055:355.08(497)
331.104.2-055.1/2(497)

СПРЕЧИ и реагирај : регионален прирачник за спречување и одговор на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во Министерствата за одбрана и вооружените сили на државите од Западен Балкан / [превод Игор Стефаноски]. - Белград : UNDP SEESAC, 2021 (Белград : Cicero). - 179 стр. : илустр. ; 21 cm

На нсл. стр. места издавања: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград. - Тираж 100. - Напомене и библиографске референце уз текст. - Библиографија: стр. 173-179.

ISBN 978-86-7728-313-1

а) Родна равноправност -- Војска -- Балканске државе б) Посао -- Сексуално узнемирување -- Балканске државе в) Посао -- Сексуална дискриминација -- Балканске државе

COBISS.SR-ID 49826057



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



MINISTRY
OF FOREIGN
AND EUROPEAN AFFAIRS
OF THE SLOVAK REPUBLIC