

PRIMJENA
REZOLUCIJE
1325 SAVJETA
BEZBJEDNOSTI
UN - ŽENE, MIR
I BEZBJEDNOST
U CRNOJ GORI

1325



PRIMJENA REZOLUCIJE 1325 SAVJETA BEZBJEDNOSTI UN – ŽENE, MIR I BEZBJEDNOST U CRNOJ GORI

PRIMJENA REZOLUCIJE 1325 SAVJETA BEZBJEDNOSTI UN

– ŽENE, MIR I BEZBJEDNOST U CRNOJ GORI

Izdavač: INSTITUT ZA JAVNU POLITIKU,
www.publicpolicyinstitute.eu, Svetlane Kane Radević 3, 81000 Podgorica,
office@publicpolicyinstitute.eu

Autorke: SELENA TASIĆ, MINA MUKOVIĆ

Stručne saradnice: MARIJANA ZEČEVIĆ, GORDANA SUBOTIĆ

Lektura: ANDRIJA PERIĆ, SANJA PEJOVIĆ

Grafička obrada: BRANKO GAZDIĆ

Štampa: Studio BRANKO – Podgorica

Tiraž: 50

Podgorica, 2015.

© IJP
All rights reserved.



Ova publikacija nastala je u okviru projekta „Vrijeme je za ženska prava i rodnu ravnopravnost u Crnoj Gori“ koji Institut za javnu politiku u saradnji sa Ekvilib Institutom iz Ljubljane sprovodi uz finansijsku podršku fonda za razvojnu saradnju Vlade Republike Slovenije.

Stavovi izraženi u publikaciji pripadaju isključivo autorima i ne predstavljaju nužno stavove Vlade Slovenije.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTARSTVO ZA ZUNANJE ZADEVE

Skraćenice	4
Uvod	5
Karakter primjene Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti UN u državama Zapadnog Balkana	6
I PRIMJENA PRIORITETA REZOLUCIJE 1325 SAVJETA BEZBJEDNOSTI UN – ŽENE, MIR I BEZBJEDNOST U CRNOJ GORI	8
<hr/>	
1. Subjektivitet žene kao mjerilo razvitka crnogorskog društva	8
2. Istorijat promatranja žene u Crnoj Gori – kulturološki aspekt	8
3. Preobražaj kulturnog polja	10
4. Žena u osnovi istorijskog razvoja sektora bezbjednosti u Crnoj Gori	12
5. Rodna ravnopravnost kao standard za reformu sektora bezbjednosti	13
6. Žene u sistemu bezbjednosti u Crnoj Gori	16
7. Zakonske mjere i aktivnosti na primjeni RSB 1325 u Crnoj Gori	18
II ANALIZA UPITNIKA UPUĆENIH INSTITUCIJAMA SEKTORA BEZBJEDNOSTI CRNE GORE ZA 2015. GODINU	22
<hr/>	
1. Mehanizmi za sprovođenje RSB 1325	22
2. Zastupljenost žena na radnim mjestima u institucijama	24
3. Uključenost žena u misije van teritorije Crne Gore	26
4. Zaštita žena na radnom mjestu	26
5. Obrazovanje i aktivnosti usmjerene na povećanje nivoa vidljivosti prioriteta RSB 1325	27
Zaključci i preporuke	28
Literatura	30

SKRAĆENICE:

AFŽ	Antifašistički front žena
ANB	Agencija za nacionalnu bezbjednost
BCBP	Beogradski centar za bezbjedonosnu politiku
BiH	Bosna i Hercegovina
EU	Evropska unija
FNRJ	Federativna Narodna Republika Jugoslavija
IPAP	Individualni akcioni plan partnerstva
ISAF	International Security Assistance Force
JNA	Jugoslovenska narodna armija
MO	Ministarstvo odbrane
MUP	Ministarstvo unutrašnjih poslova
NAP	Nacionalni akcioni plan
NOB	Narodnooslobodilačka borba
NATO	Organizacija sjevernoatlantskog pakta
OEBS	Organizacija za evropsku bezbjednost i saradnju
PAPRR	Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti
RSB 1325	Rezolucija 1325 Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija
SB UN	Savjet bezbjednosti Ujedinjenih nacija
SEDM	Inicijativa ministara odbrane Jugoistočne Evrope
SEESAC	Centar za kontrolu malog oružja i lakog naoružanja u jugoistočnoj Evropi
SFRJ	Socijalistička Federativna Republika Jugoslavija
SHS	Kraljevina Srba, Hrvata i Slovenaca
UC	Uprava carina
UN	Ujedinjene nacije
UNDP	Program Ujedinjenih nacija za razvoj
UP	Uprava policije
VCG	Vojska Crne Gore

Sena Tasić

REZOLUCIJA 1325 SAVJETA BEZBJEDNOSTI UN – ŽENE, MIR I BEZBJEDNOST

Prelazak sa militarističkog, državno-centričnog na sveobuhvatni (holistički) pristup upravljanju sistemom bezbjednosti jedna je od najvažnijih demokratskih tekovina post-hladnoratovskog svijeta. Uključivanje svih aktera (državnih i nedržavnih, onih koji koriste silu i onih koji ne koriste silu) jedno je od ključnih načela redefinisano promišljanja o konceptu bezbjednosti.

Koncept reforme sektora bezbjednosti popularizovan je nakon pada Berlinskog zida i od tada postaje veoma zastupljen u osmišljavanju bezbjednosnih politika razvijenih zemalja, posebno kada je u pitanju planiranje faze izgradnje mira nakon konflikta u područjima i zemljama zahvaćenim konfliktima. Uvođenje ovog koncepta predstavljalo je odgovor međunarodne zajednice na promjene u bezbjednosnom kontekstu na globalnom nivou. On je takođe postao instrument za analizu društvenih i bezbjednosnih procesa zasebnih zemalja, ali je i promijenio perspektivu pogleda na sektor bezbjednosti, uviđajući međuzavisnost promjena koje su uslijedile nakon hladnoratovske bezbjednosne paradigme, a koje su bile uslovljene sadržajem, zahvatom i pravcem kretanja reformi unutar sistema bezbjednosti (Hadžić 2004:11).

Osvješćivanjem potrebe za proširenim shvatanjem sektora bezbjednosti, po prvi put se uvodi posmatranje bezbjednosti kao potrebe i prava svake građanke i građanina, a uzimajući u obzir sklop novih izazova, čijim bi upravljanjem trebalo da se bave različiti segmenti društva, a ne samo institucije bezbjednosnog aparata. Pored toga, u sveobuhvatan pristup bezbjednosti, uvode se kriterijumi i dimenzije koje karakterišu proces reforme, a čija je jedna od osnovnih dimenzija demokratsko upravljanje

sektorom bezbjednosti, koga karakterišu *reprezentativnost; transparentnost; participacija građana i njihovih udruženja; demokratska i civilna kontrola, kao i javni nadzor i vladavina prava*. Svaki od elemenata demokratskog upravljanja u sebi sadrži niz smjernica i aktivnosti. Izostankom efikasne i efektivne primjene bilo koje od dimenzija demokratskog upravljanja sektorom bezbjednosti, reforma sistema se ne može smatrati uspješnom.

Za ovu studiju koja ima za cilj da analizira stanje u Crnoj Gori kada je u pitanju tzv. orodnjavanje sektora bezbjednosti (*eng. gender mainstreaming*) posebno će biti relevantna dimenzija demokratskog upravljanja sektorom bezbjednosti – reprezentativnost.

Reprezentativnost u sektoru bezbjednosti praktično znači sprovođenje politike rodne i nacionalne jednakosti i jednake zastupljenosti koja proističe iz ustavnog garantovanja jednakosti svih građana i zabrane diskriminacije (Godišnjak RSB 2009:32). Dok Ustav načelno propisuje zabranu diskriminacije na rodnoj/nacionalnoj osnovi, na odgovornosti je zasebnih institucija, u ovom slučaju institucija u sistemu bezbjednosti, da ovo opšte načelo dodatno specifikuju podzakonskim aktima, propisima, institucionalnim mehanizmima, kriterijumima i obavezama u okviru pojedinačne institucije.

Povećanje broja žena u bezbjednosnim institucijama i strukturama države omogućava formulaciju bezbjednosnih politika koje se temelje na iskustvima, znanjima, interesima i potrebama žena i muškaraca. Na ovaj način, institucije će biti efikasnije u reagovanju na različite potrebe sigurnosti u društvu (UNDP/SEESAC 2014:10).

Gordana Subotić

KARAKTER PRIMJENE REZOLUCIJE 1325 SAVJETA BEZBJEDNOSTI UN U DRŽAVAMA ZAPADNOG BALKANA

Primjena Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti UN – Žene, mir i bezbjednost (RSB 1325) u regionu Zapadnog Balkana započeta je 2010. godine kada je Bosna i Hercegovina (BiH), kao prva država u regionu usvojila akcionalni plan (NAP BiH 2010-2013) za njenu primjenu. Nakon nje, iste akte donijele su Srbija (NAP RS 20100-2015) Hrvatska i Kosovo. Nedoumice antimilitarističkih aktivistkinja koje su i same zagovarale donošenje RSB 1325 oko feminiz(a)ma koji je zastupljen u samoj rezoluciji i njegovim implikacijama na shvatanje bezbjednosti u konfliktnim i post-konfliktnim državama počele su dobijati odgovore započinjanjem procesa donošenja akcionih planova. Liberalni feministički pristup i pitanje „Gdje su žene?” (Beylis, Smith i Owens 2008:181) shvaćeno u veoma uskom smislu, prevladalo je nad postkolonialnim feminističkim stavom da bez preispitivanja društvenih odnosa, uključujući i rodne odnose koje je realizam depersonalizovao ne možemo konstruisati jezik nacionalne bezbjednosti koji odražava raznolika iskustva žena i muškaraca (Tickner, 1992:66). Umjesto da učvrsti saradnju univerzalne ženske antimilitarističke politike i nekada snažnog mirovnog pokreta na Zapadnom Balkanu koji je za vrijeme ratova 1990-ih godina itekako prelazio granice, akcionim planovima jasne feminističke mirovne politike odgovornosti su omekšane, depolitizovane i bezbjedno smještene u prihvatljive etničko-parohijske kalupe nacionalnih država u tranziciji. Akcioni planovi u državama Zapadnog Balkana predstavljaju reformu sektora bezbjednosti, a pravda na koju RSB 1325 poziva se svodi na pravdu pruženu samo naciji države. Zastupljenost žena na pozicijama moći svodi se na broj žena, a ne

broj politika i zakona kojima se doprinosi pravdi i pomirenju.

Za donošenje ovakvih akcionih planova i shvatanje RSB 1325 samo kao alata za reformu sektora bezbjednosti nisu krivci samo države već i donatori, međunarodna zajednica i na kraju, organizacije civilnog društva. U nekim slučajevima su ženske organizacije koje su devedesetih godina imale jak antiratni karakter podržale „nacionalizaciju”¹ žena koje su preživjele seksualno nasilje i zakone obojene snažnim narativima poput definicije „nas” kao oslobodilaca i „njih” kao agresora/okupatora. Pojedini donatori vode potpuno odvojene dijaloge sa donosiocima/teljicama odluka između država koje na međunarodnim konferencijama predstavljaju kao „pionirske” i koji u odsustvu jasne političke agende preuzimaju ulogu i aktivnosti civilnog društva.

Žene donositeljke odluka u državama Zapadnog Balkana koje sjede za istim stolom ne bi trebalo da se primarno bave rodnom ravnopravnošću već pružanjem pravde ženama koje su preživjele seksualno nasilje u toku rata, vraćanjem prava interno raseljenim i izbeglim ženama i politikama djelovanja na „dva kolosjeka”² Politički konteksti u kojima se nalaze države i stav ženskih organizacija u državama prema naciji, nacionalizmu i konfliktu oblikovali su i uticali na stepen uključivanja žens-

1 Nacionalizacija žrtava u ovom kontekstu se odnosi na zakone koji omogućavaju samo većinskoj naciji da potraže pravdu pred sudovima u državama Zapadnog Balkana.

2 Izraz „dva kolosjeka” je upotrijebila feministička aktivistkinja Ann Snitow i odnosi se na zajednički rad žena političarki/donositeljki odluka i aktivistkinja na unapređenju položaja žena i ženskih ljudskih prava

kih organizacija civilnog društva u izradu akcionih planova, sadržaja i sprovođenja. U državama gdje nacionalna i feministička politika imaju isti pro-nacionalni narativ, uključenost organizacija u institucionalne procese oko RSB 1325 bilo je u većoj mjeri, dok je u državama gdje su feminizam i nacionalizam u dihotomiji, uključivanje žena i ženskih organizacija bilo ograničeno ili nepostojeće. Institucionalni mirovni proces koji je doveo do potpisivanja Sporazuma o normalizaciji odnosa između Beograda i Prištine u 2013. godini poznatijeg kao Briselski sporazum nije uključio čak ni nasleđe liberalnog feminizma u primjeni RSB 1325, tj. uključivanje 30% žena uprkos činjenicama da su medijatorica u procesu Ketrin Ešton i šefica Kosovskog pregovaračkog tima Edita Tahiri žene i da direktive EU kao i srpski NAP zahtijevaju učešće žena u mirovnim procesima.

Cilj RSB 1325 nije samo orodnjavanje donosio- ca odluka, zamjena muškaraca ženama, već orodnjavanje i promjena politika, unapređenje ženskih prava, ispravljanje nepravde i stvaranje uslova

u kom će državne politike doprinijeti razbijanju društvenih konstrukcija poput nejednakosti među polovima, etničkim ili vjerskim grupama koje žive u istoj državi i time djelovati protiv rata. Intervencije međunarodne zajednice u cilju „osnaživanja” i „zaštite” žena kroz tehno-kratske i institucionalne rodne *mainstreaming* politike i humanitarnu pomoć su legitimizovane usvajanjem RSB 1325 i mogu da zamijene mobilizaciju stvarne političke volje, tako što će da tretiraju simptome umjesto uzroke rata (Pratt i Richter-Devroe 2011:489). S obzirom da su države počele da se bave RSB 1325 i donošenjem akcionih planova tek pod pritiskom međunarodne zajednice, a da gotovo sve države sem Kosova nemaju budžet namijenjen njenoj primjeni, može se zaključiti da je ovakvo sprovođenje rezolucije i njenih ciljeva ogledalo političke volje država. Razumijevanje feminiz(a)ma iza RSB 1325 kao političkog projekta na kom mora da se radi i van nacionalnih država ključ je napretka u primjeni RSB 1325 i pomirenja na Zapadnom Balkanu.

Marijana Zečević

1.

SUBJEKTIVITET ŽENE KAO MJERILO RAZVITKA CRNOGORSKOG DRUŠTVA

Razvitak ličnog subjektiviteta crnogorske žene mjerilo je i razvitka crnogorskog društva. Od negacije njenog subjektiviteta i društvene inferiornosti, do formalnog priznanja manifestacije njene volje, individualizacije njene ličnosti i emancipacija od kolektiva veoma je dug i složen put. Ovaj značaj ambivalencije žene određuje i prirodu kulturnog i društvenog preobražaja koji živimo. Društvo koje je stvorila evropska modernizacija je nova kultura koju žene nose, te ne traži da se muškarci isključe, već da se dozvoli svima da kombinuju ono što je bilo odvojeno i označeno znakom, bilo suprotnosti ili inferiornosti.

Rezolucija 1325 Savjeta bezbjednosti UN – Žene, mir i bezbjednost usvojena je u oktobru 2000. godine. Međunarodna i nacionalna iskustva pokazuju da žene nijesu dovoljno prisutne u sektoru bezbjednosti, pa su povodom toga pokrenute brojne međunarodne inicijative. Rodna ravnopravnost je jedan od standarda za demokratizaciju i reformu sektora bezbjednosti.

2. ISTORIJAT PROMATRANJA ŽENE U CRNOJ GORI – KULTUROLOŠKI ASPEKT

Za ukazivanje na faktore koji se odražavaju kao prepreka za veće uključivanje žena u sektor bezbjednosti Crne Gore, poći ćemo prevažno od kulturološke osnove. Mada, danas postoje i razlozi nezainteresovanost samih žena da se uključe.

Sve do kraja XIX vijeka pa i prvih decenija XX vi-

jeka, Crnogorka je tretirana ne rijetko kao objekt, noseći svoj individualni život kao smisao podređenosti bića koje poštuje i sluša, dok je njena volja ignorisana. O njenoj udaji su nerijetko odlučivali drugi (otac, stric, ujak), a nakon udaje individualnost žene bila je podređena odlučnošću volje muža kao njenim najdubljim razlozima zavisnosti i postojanja. U tradicionalnoj Crnoj Gori razlika u životnom iskustvu koje potiče iz toga da li je osoba rođena kao muško ili žensko bila je daleko veća nego u mnogim drugim zemljama. Blagoslovljena sa mnogo sinova, ona bi bila poštovana i cijenjena, ne samo od strane porodice muža, već i od strane cijelog plemena. Ako bi rodila samo jednog sina za nju je bilo mnogo rizičnije jer je tradicionalna crnogorska porodica gubila mnoge sinove u borbama i krvnim osvetama. Ako bi imala samo kćeri, njena cijena bi bila znatno manja i smatralo bi se da joj je život malo ispunjeniji od žene koja uopšte nije imala djece. „Muka kad bratstvo na devojke ostane: Devojke su loše sreće, nema fale ni junaštva, nema glasa ni imena” (Filipović 2003:129). Žena nerotkinja iskupljivala se od prekora sredine na taj način što je nekad sama tražila mužu drugu ženu. Najveći ugled žene u Crnoj Gori je u materinstvu, žena nerotkinja nije izvršila prirodnu svrhu braka i njen položaj bio je nezavidan.

Crnogorci su veoma poetični kada govore o junaštvu i sinovima. Herojstvo, produžetak muške loze i patnja, važne su teme u tradicionalnoj crnogorskoj kulturi. Tradicionalnog Crnogorca krasili su epiteti: ratnik, hajduk, a često i krvni osvetnik. Dok je trajala krvna osveta u plemenu žene su morale da

JEDNOSTI UN ŽENE, MIR I BEZBJEDNOST U CRNOJ GORI

rade gotovo sve teške spoljne poslove. Takav život žene uticao je na njen izgled. U tridesetoj godini, sa velikom porodicom na teretu, izgledala je daleko starija, ali i uvijek umorna.



Kao mlada nevjesta morala je da bude potpuno skromna i stidna. Njen zadatak je bio da rađa sinove i da se dolično ponaša. Paradigma muškocentrične kosmologije koja i dan danas traje, kao bljesak u našim misaonim i društvenim strukturama otvorila je pitanje rodne ravnopravnosti.

Anatomisti sa početka XIX vijeka nastoje da nađu u ženskom tijelu opravdanje za društveni položaj koji joj se pripisuje u ime tradicionalnih suprotnosti između unutrašnjeg i spoljašnjeg, osjećajnosti i razuma, pasivnosti i aktivnosti.

Za uspješnu identifikaciju rodne uloge žene u rodovskom društvu poželjne tj. obavezne su bile sledeće vrijednosti: poslušnost, poštenje (čije je značenje strogo kontrolisana seksualnost u funkciji biološke reprodukcije roda), altruizam, vjernost, marljivost, trpljenje, strpljenje. Pamet nije bila poželjna, a ni ljepota nije bila obavezna, važnije je bilo da je žena od „soja”. Pamet ženi smeta ako je ima, jer „pamet je za vladanje, nije za slušanje”. Poslušnost je poželjnija od pameti jer je pamet može ugroziti. Sve su ove vrijednosti valorizovane i bile u funkciji centralne vrijednosti društva – održanje roda čiji je opstanak rat stalno ugrožavao. U okviru ovih vrijednosti žena je formirala svoj rodni identitet, tražila potvrdu svoje ličnosti i nalazila je u najvišem idealu: u ulozi majke sinova, što takođe po-

tvrđuje da je ideal roda bilo mjerilo za hijerarhiju položaja žene. U tom zatvorenom društvu rodovskih vrijednosti svako je znao i imao svoje tačno utvrđeno mjesto i položaj, a individualna osjećanja i njihovo izražavanje su bili strogo kontrolisani (Filipović 2003:42).

Efekat ovakve socijalizacije je sklonost žene da sebe subjektivno ocjenjuju manje vrijednim od muškaraca. Razum, snaga i hrabrost su smatrani atributima muške elite, dok su žene kao zarobljenici tradicije, bile nosioci osjećanja i obaveze za reprodukcijom.



Jelena Petrović (Savojska)

Crnogorsko društvo je veoma muškocentrično očuvano društvo. Muška vizija svijeta je trag vjekova. Ovakav socijalni kontekst crnogorskog društva uticao je na diskontinuitet u procesu emancipacije žena. Međutim, paradigma emancipovane i samosvesne žene datira iz Knjaževine Crne Gore, kad su najveće blago knjaza Nikole i tajna ogromne

moći male Knjaževine Crne Gore bile upravo njegove kćeri. „Kud ću jadan sa ovolikim šćerima?” – pitao se promućurni crnogorski knjaz Nikola, ne sluteći da će ove ljepotice, kojima su se po evropskim salonima divile aristokrate i dvorani, biti svijetlo oružje njegove diplomatije. Sasvim neobične, hrabre, emancipovane, slobodoumne i prije svega moderne žene, danas su ne samo tekovina već i princip samosvjesnosti i diplomatske sposobnosti. Školovanje žena, zarobljenica tradicija, osjećanja i obaveza za reprodukcijom, promijenilo je u život i duh koji pretenduje poretku društvenih odnosa sa statusom rodne ravnopravnosti.

Organizovanost da se sastavi ono što je bilo podijeljeno, jer je privatni život žene kao što je reprodukcija života i vaspitanje djece, uvijek bio potčinjen javnom životu, u kojem se nalazi moć i koji je bio rezervisan za muškarce, da se ide izvan onoga što je žene stavljalo u položaj inferiornosti. Ta volja da se uskladi opozicija privatnog i javnog života donijela je ženi svijest o jednoj superiornosti.

3. PREOBRAŽAJ KULTURNOG POLJA

„Duh je poluga kojom se pokreće svijet” (Balzak 2004:125). Napredak uma i pojava subjektiviteta oslobođenog od zavisnosti jedan je od oblika modernosti zasnovan na samosvjesnosti. Izgrađujući se kao akterke svog života i društva, elaborirajući ideje u kojima je moguće vidjeti udaljavanje od patrijahalne uloge žene, altruističkog smisla podređenosti isključivo u ulozi majke, žene su postale *nosioci promjene kulturnog polja*. Kada je riječ o procesu uključivanja žena u proces obrazovanja u Crnoj Gori u XIX vijeku možemo izdvojiti nekoliko bitnih momenata:

1. Zvanična Crna Gora, ali ni cjelokupno crnogorsko društvo na početku tog perioda nije uzimalo u obzir značaj pitanja školovanja ženske djece.
2. Kada se najzad ušlo u taj proces, krajem XIX vijeka on se odlikovao naglašenom polnom segregacijom i diskriminacijom u odnosu na žene.
3. Polna segregacija i diskriminacija se nije samo manifestovala u javnom mnjenju i predrasudama, već je bila prisutna i u običajnom i građanskom zakonodavstvu, u sferi ekonomije, u politici, ali i u porodici.

Kada je u pitanju obrazovanje, u Crnoj Gori je postojala tzv. „polna segregacija” – jedan od oblika diskriminacije gdje je sfera obrazovanja uopšte bila namijenjena muškom dijelu populacije. Iz najstarijih školskih propisa, donijetih 1870. godine jasno se vidi da je roditeljima ostavljeno na volju hoće li slati žensku djecu u školu. Tek od 1914. godine zakonom biva uređena obaveza školovanja ženske djece izjednačena sa školovanjem muške. Zakonom je propisano da je „nastava obavezna za svu djecu oba pola do navršetka 15 godina.” Za roditelje i staratelje koji su izbjegavali upis i redovno slanje djece u školu bile su propisane oštre zakonske sankcije koje su se u praksi rijetko primjenjivale, što se može i razumjeti imajući u vidu opšte siromaštvo države.

„Đevojački institut ili Ženski institut je prva ženska srednja škola u Crnoj Gori. Osnivanje Đevojačkog instituta **Carice Marije 1869. godine na Cetinju poseban je momenat u kulturnoj i prosvjetnoj istoriji Crne Gore**. Iako je Institut prema prvom Ustavu imao obavezu da primi 24 učenice, zbog neshvatanja značaja školovanja ženske djece, u prvoj generaciji ovu školu je pohađalo svega 12 učenica, koje su sticale osnovnu pismenost, a imale su 9 i više godina” (Bulatović 2004:195). Prema programu Instituta i Ustavu škole cilj njegovog postojanja bio je „da se u vaspitanica ukorijeni tvrda vjera, krotost, ljubav ka otačastvu i k poretku, da bi kasnije kao dobre matere, same mogle dati prvo dobro vaspitanje svoj djeci, a uz to da se same prigotove za učiteljke osnovnih škola” (Martinović 1980:157).

Samo mali broj ženske djece imao je privilegiju da se školuje, između ostalog i zbog toga što su poticale iz imućnih porodica. Crna Gora je bila siromašna zemlja, pa su udajom ženska djeca sticala svoju osnovnu poziciju, realizujući se prevashodno kroz ulogu supruge i majke. Međutim, i misija Instituta je prije svega bila da vaspitanice pripremi za porodični život, a tek se na drugom mjestu važnost pridavala mogućnostima njihovog uticaja na sredinu u kojoj su živjele i na mogućnost njihovog daljeg školovanja.

U procesu školovanja ženske djece, istorijski posmatrano, prepoznaje se nekoliko etapa: od njihovog vaspitanja u domaćinstvu i angažovanja privatnih učitelja, preko njihovog školovanja u manastirima i samostanima, kroz otvaranje posebnih instituta, ženskih škola u okviru javnog školskog sistema, zatim stvaranje posebnih esnafskih škola za zanate i praktične vještine, do uvođenja mješovitih

škola i zajedničkog školovanja u istim odjeljenjima, ali u posebnim klupama i na kraju onog što imamo danas, a definiše se kao potpuno poštovanje principa koedukacije.



Napredak uma i nauke je oblik modernizacije koji između ostalog brani ideju žene kao subjekta koji se oslobađa patrijahalnih i eshatoloških shvatanja. Nasuprot onome što se u prethodnom periodu dešavalo, obrazovanje žena prerasta u potrebu jedne temeljne demokratije, gdje svijest žene vodi ka snazi društvene akcije snabdjevene ne samo smislom majke, već i efikasnošću intelektualke. Elaborirajući iskustva i ideje u kojima je moguće vidjeti duboko ukorijenjene oblike rodne diskriminacije iz našeg istorijskog iskustva, očigledno je da se danas žene izgrađuju kao akterke svoga života i društva okrenute ka sebi kao biću koje djeluje.

„Zaključak razmišljanja o demokratiji jeste da ono što određuje „dobro društvo” nije ni stanovište istorije, ni integracija društva, to je priznanje prava pojedinca, od kojih je glavno da djeluje i da bude priznat kao biće prava” (Turen 2011:148).

U Planu aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti (PAPRR) Vlade Crne Gore, se navodi eliminacija istorijski uslovljenih nejednakosti u smislu afirmacije žena koja se neće smatrati diskriminacijom. Pa se doslovno kaže: „Uvođenje posebnih mjera (pozitivne akcije koje imaju za cilj postepenu eliminaciju istorijski uslovljenih nejednakosti) neće se smatrati diskriminacijom”.

Ukazujući na osobenosti naše tradicionalne kulture, polazimo od kulturnog relativizma na jedan

etnocentričan način, gdje ideja roda sadrži u sebi određen društveni i čak ideološki determinizam ženskog ponašanja. Idući ka jednom evolucionizmu, polazimo od shvatanja društvenog sistema koji je smatran upravo središtem sociološke misli u čijem je središtu žena za koju se pretpostavljalo da djeluje u funkciji njenog mjesta u društvu što je čini manje podobnom za samostalnu akciju. Da je njena subjektivnost konstruisana društvenom voljom kojom vlada muškarac, altruizmom koji predstavlja njenu samobitnost i koji pripisuje ženi ulogu reprodukcije koju organizuje i kontroliše muškarac, potvrda je življenog iskustva u tradicionalnoj Crnoj Gori.

Prvi izbori za Narodnu skupštinu Crne Gore održani su u novembru 1905. godine. Žene tada nijesu imale pravo glasa. I knjaz Nikola govori o potištenosti žena i o

potrebi za jednakim priznanje. On je nastojao da učini kako piše Markoti „civilizovanijim društveni položaj žene u svom narodu” da „uzdigne” Crnogorke do visine Crnogoraca. Pod njegovim uticajem mijenjaju se i neki vjekovni obrasci ponašanja prema ženi.

Pravo glasa žene dobijaju 1946. godine. U prvom Ustavu Federativen Narodne Republike Jugoslavije (FNJR) od 31.01.1946. godine u Članu 24 stoji: „Žene su ravnopravne sa muškarcima u svim područjima državnog, privrednog i društveno-političkog života”. Za jednaki rad žene imaju pravo na jednaku plaću kao i muškarci i uživaju posebnu zaštitu u radnom odnosu (Filipović 2003:57).

Postavlja se pitanje kako žene mogu održati svoju ulogu prema svojoj djeci i čitavoj porodici ako imaju javni život koji zahtijeva puno radno vrijeme, uključujući i one u sektoru bezbjednosti? To pitanje i država je uzela u obzir. Danas postoje posebne mjere za usklađivanje profesionalnog i porodičnog života. U Crnoj Gori postoje neke pozitivne mjere kojima se djelimično reguliše ova oblast. Tako su npr. majke oslobođene od dežurstva u organizacionoj jedinici dok dijete ne navrší tri godine života. Žena koja ima dijete mlađe od tri godine ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću. Ako je lice u službi u vojsci samohrani roditelj djeteta mlađeg od sedam godina neće se određivati na

dužnost dežurnog. Idući datom hronologijom žene postepeno odbacuju breme zavisnosti koje se zove patrijarhalni sistem, izgrađujući lični život kojim usklađuje i privatnu i javnu sferu djelovanja.

4. ŽENA U OSNOVI ISTORIJSKOG RAZVOJA SEKTORA BEZBJEDNOSTI U CRNOJ GORI

Poduzoru na Evropu i u Crnoj Gori počinje organizovanje prvih oblika policije. Za vrijeme Šćepana Malog formirana je oružana formacija od 18 do 50 ljudi koji su predstavljali i „tjelesnu gardu” lažnog cara Petra III.

Vladika Petar I 1819. godine formira sopstvenu tjelesnu stražu jačine 18 (25) perjanika koji su bili i „izvršni organ vrhovnog zemaljskog poglavara”. Za vrijeme Petra II Petrovića Njegoša oformljena je gvardija što je prva profesionalna policija u Crnoj Gori, kao organ prinude koji će uticati na izgradnju crnogorske države. Gvardija je imala zadatak da čuva unutrašnji red i mir, narodnu bezbjednost i kao izvršna vlast senata – sprovodi njegove odluke. Gvardija i perjanici imali su zadatak da čuvaju poredak, senatore i vladara i bili su veoma efikasni. Takođe, perjanici su bili u ulozi čuvara „gostima iz inostranstva” što je lično naređivao Njegoš. Za vrijeme vladavine Danila Stankova Petrovića gvardija je reorganizovana u elitnu jedinicu crnogorske vojske - **gardu**. Za vrijeme vladavine Nikole I na Narodnoj skupštini 1879. godine formirana je Uprava za unutrašnja djela i Uprava za vojna djela. Budući da je garda već postala vojna formacija, jedinica policijska formacija bili su perjanici.

Perjanička služba je ukinuta 1899. godine ali su, iako pravno nijesu postojali, perjanici nastavili da rade do 1918. godine. Početkom XX vijeka perjanici gube svoju represivnu ulogu i postaju dekor dvora. Njegoš, knjaz Danilo i knjaz Nikola su imali pratnju koja se zvala „Tjelohranitelji” i „Služba za bezbjednost” koja je bila i škola budućih glavara Crne Gore.

U Policijskom pravilniku Knjaževine Crne Gore ističe se da je ovo jedna od najstarijih „najvažnijih i najkorisnijih državnih ustanova” nastala kad i država. Pravilnikom je bilo utvrđeno da pripadnik organa policijske vlasti je isključivo muškog roda. „Organ policijske vlasti na državnom nivou su žandari koji se primaju u službu na dobrovoljnoj

osnovi uz odgovarajuće uslove. Žandar treba da je crnogorski podanik, da je pismen, da je odslužio vojsku, da ima između 20 i 40 godina života, da je dobrog vladanja (sa uvjerenjima vlasti), da ima ljekarsko uvjerenje o psihofizičkoj sposobnosti, da je neoženjen ili udovac, da zna strani jezik i odgovarajućeg imovinskog stanja” (Spalević 2013:126).

U današnjoj praksi, posebno u Zakonu o vojsci, uslov za posebnim imovinskim stanjem potpada pod domen diskriminacije.

Formiranjem Kraljevine Srba, Hrvata i Slovenaca (SHS) 1918. godine otpočelo se i sa formiranjem ministarstava. Krajem 1918. godine obrazuje se Ministarstvo unutrašnjih poslova kao upravno-nadzorni organ nad svim upravno-polijskim organima. Data hronologija ukazuje na činjenicu da sektor bezbjednosti, kada je u pitanju stara Crna Gora, zakonski nije uključivao i ženu u dati opseg aktivnosti, čiji su najeminentniji akteri perjanici kao sinonim za Crnogorca od velike časti i ugleda.

Tokom II svjetskog rata partizanski pokret je počeo izgrađivati svoje organe vlasti i odbacio sve organe vlasti Kraljevine Jugoslavije. Prekretnica kada je u pitanju zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti upravo je period II svjetskog rata. Učešće žena u Narodnooslobodilačkoj borbi (NOB) determinanta je afirmacije žena u vojnoj profesiji i otklanjanje tradicionalne segregacije koja ih je zatvarala u domen koji se smatrao isključivo rezerverisanim za žene. U NOB učestvovalo 2.546 žena iz Crne Gore, a poginulo je njih 483. Kroz neprijateljske zatvore i logore prošlo je 12.108 žena, a u logorima je umrla 171 žena, dok je njih 1.754 strijeljano i obješeno. Osam žena iz Crne Gore odlikovano je ordenom narodnog heroja. Učešće žena u NOB za rezultat je imalo većinu prava koje danas uživa ženska populacija u Crnoj Gori, a podrazumijeva prevashodno rodnu ravnopravnost.

Prvi Kongres Antifašističkog fronta žena (AFŽ) Crne Gore i Boke, na kojem je učestvovalo 400 delegatkinja iz svih krajeva Crne Gore održan je 05.12.1943. godine u Kolašinu. AFŽ djelovao je do 1953. godine i pokazao da i ženska snaga, kao organizovani resurs, može da donese nove vrijednosti i oslobodilački duh – koji je kroz antifašističku borbu uticao ne samo na kolektivno oslobađnje naroda, nego i jedinke, u čijem je središtu žena, kao ravnopravni sudionik u društvenim procesima, a što može dati novi smisao politici.

Preteča onoga onoga što se danas implementira RSB 1325 u Crnoj Gori je Rezolucija koja je usvo-

jena 1945. godine na Prvom kongresu AFŽ Crne Gore. Kao zadaci ove organizacije bili su navedeni širenje i jačanje mreže ženskih organizacija i omasovljenje AFŽ, povećanje učešća žena u izgradnji narodne vlasti, kako zbog učvršćenja same vlasti i organizovanja pozadine, tako i zbog političkog osvješćenja žena, opismenjavanje žena, osnivanje posebnog lista AFŽ i uspostavljanje tijesne veze sa Centralnim odborom AFŽ Jugoslavije.

„Međutim, među njima je malo onih koje su nastavile službu u Jugoslovenskoj narodnoj armiji (JNA), i to mahom na administrativnim dužnostima ili u sanitetskim i medicinskim institucijama. U periodu Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije (SFRJ) postojala je mogućnost da žene sa završenim civilnim fakultetom, nakon kraće obuke, budu primljene u aktivnu službu u činu oficira u JNA. Od kraja osamdesetih godina prošlog vijeka, žene su se zapošljavale u vojsci, ali u veoma malom broju, a sa angažovanjem u oružanim snagama nastavile su i nakon raspada SFRJ. Danas se udio žena u sastavu oružanih snaga zemalja Zapadnog Balkana kreće između 5,69% i 8,97% i jasno je da one predstavljaju manjinu u tim institucijama. Poređenja radi, u NATO zemljama zastupljenost žena u oružanim snagama kreće se između 2,55% i 21%“ (UNDP/SEESAC 2014:13).



Žene su u kopnenoj vojsci Crne Gore zastupljene %4,41, u vazduhoplovstvu žene su zastupljene sa 4,17%, a mornarici Crne Gore ima 0,69% žena, dok ih u ostalim zemljama Zapadnog Balkana po podacima iz gore navedenog izvještaja u tim strukturama nema. S obzirom da je ženama tek odnedavno dostupno vojno školovanje, one su najviše zastupljene na hijerarhijski najnižim pozicijama. Statistika kazuje da su u državama Zapadnog Balkana žene u oružanim snagama procentualno najzastupljenije u drugim službama, u koje spadaju:

civilna lica u vojnoj službi, medicinsko i administrativno osoblje, vojna policija. *U toj kategoriji one su zastupljene između 9,81% i 41,24%.*

Procenat žena u Vojsci Crne Gore (VCG) na nivou oružanih snaga je 8,97%, dok je u ukupnom sistemu odbrane procenat žena 11,92%.

Države članice Evropske unije i NATO-a, kako navodi Maja Bjeloš istraživačica na Beogradskom centru za bezbjednosnu politiku (BCBP), teže da dostignu „samozadati cilj“ od minimalno 15% žena u uniformisanom sastavu. Prema njenim riječima, ipak se mali broj država može pohvaliti da je dostigao taj standard. Bjeloš je takođe navela primjere Sjedinjenih Američkih Država sa 16,3% i Kanade sa 14,8% žena u uniformi. Bjeloš je objasnila da čak i razvijene države sa dugogodišnjim članstvom u NATO-u imaju niži procenat. Norveška, kako je kazala, ima oko 10% žena u uniformi i taj procenat se duže vrijeme ne mijenja: „Norveška je sebi zadala za cilj da se njihov broj uveća na 20% do 2020. godine“.

U Crnoj Gori je 2006. godine započeo proces regrutovanja žena za potrebe VCG, a 2008. godine nakon uspostavljanja saradnje sa vojnim akademijama zemalja partnera, počelo se sa praksom odabira kandidatkinja za upućivanje na inostrane vojne akademije.

U cilju implementacije RSB 1325, između ostalog, Ministarstvo odbrane (MO) i VCG sprovode politiku rodne ravnopravnosti kroz obuku i upućivanje žena u mirovne misije, zapošljavanje žena kao državnih službenika, profesionalnih vojnih lica i civilnih lica i njihovo stručno usavršavanje u zemlji i inostranstvu, upućivanje žena na rad u vojno-diplomatske misije Crne Gore pri međunarodnim bezbjedonosnim organizacijama i diplomatskim predstavništvima Crne Gore u inostranstvu, kao i školovanja mladih žena u svojstvu kadeta na prestižnim vojnim akademijama u svijetu.

5. RODNA RAVNOPRAVNOST KAO STANDARD ZA REFORMU SEKTORA BEZBJEDNOSTI

Društvena rekonstrukcija je pomoću prevazilaženja sukoba i polarizacija, polne diskriminacije i segregacije, dala svoju glavnu snagu evropskom modelu modernizacije. Sposobnošću, snagom i voljom da djeluju, žene su doprinijele da

njihova akcija proizvede promjene koje su politički upravljači pretvorili u zakone i u institucionalne prakse.

Standardi UN za postizanje rodne ravnopravnosti, potreba uspostavljanja rodnog partnerstva u političkom životu između žena i muškaraca proizilazi iz međunarodnih dokumenata: Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima (1948), Konvencije o političkim pravima žena (1952), Konvencije protiv diskriminacije u obrazovanju (1960), Pakta o građanskim i političkim pravima (1966), Pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966), Deklaracije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (1967), Deklaracije o zaštiti žena i djece u slučaju opasnosti i oružanom sukobu (1974), Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (1979), Deklaracije o eliminaciji zlostavljanja žena (1993), Pekinške deklaracije i Platforme za akciju (1995), Univerzalne deklaracije o demokratiji (1997), Opcionog protokola za Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama (1999), Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti (2000) i Milenijumske deklaracije UN/8 Milenijumskih razvojnih ciljeva (2000 – 2015).

Ključne međunarodne organizacije za održavanje mira i sigurnosti UN i NATO, ali i EU, upravo pridaju značaj ulozi žena u mirovnim misijama i operacijama, pozivajući se na temeljni međunarodni instrument – RSB 1325.

Marianne, ženski lik koji simbolizuje trijumf republike, upravo je nacionalni simbol Francuske republike, alegorija slobode i razuma. Baš Ona predstavlja Francusku kao državu i njene vrijednosti. Prikazana je na mnogim mjestima u Francuskoj i ima počasno mjesto u gradskim skupštinama i sudnicama. Njen profil se nalazi na službenom pečatu države, na kovanici francuskog evra i na francuskim poštanskim markama. Tako počevši od 1969. godine Marianne, osim figurativnog prikaza, ima i živu predstavnicu. Glumica Brižit Bardo prva je dobila tu čast 1969. godine, zatim Mirej Matju 1978. godine, Katrin Denev 1985. godine, Ines de la Fresanz 1989. godine, Leticija Kasta 2000. godine, te Evelin Tomas 2003. godine, dok su u konkurenciji bile i Sofi Marso, Karla Bruni, Sesilija Sarkozy i druge poznate dame francuskog krema. Sa ovog aspekta upravo je interesantno posmatrati amblem Francuske republike, taj vječni **lik žene** koja odiše osnovnim vitalnim vrijednostima društva: **sloboda, mir i jednakost**.

Upravo uključivanje žena u sistem bezbjednosti,

prestanak je opozicije između mogućnosti muškarca i žene, rekonstrukcija je koja vodi ka jedinstvu ljudskog iskustva, što je novi standard ka njegovoj modernizaciji. Takođe, to je značajna aktivnost u primjeni Zakona o rodnoj ravnopravnosti ali i mnogih međunarodnih dokumenata. Prije svega Pekinške deklaracije i platforme za akciju i implementaciju RSB 1325.

U Crnoj Gori napravljen je veliki napredak, i pravno i kulturološki, kada je u pitanju prevazilaženje rodne neravnopravnosti. Međutim, kada je u pitanju zastupljenost žena u sistemu bezbjednosti postoji tzv. **polna segregacija**. Anatomija žene i funkcija reprodukcije čini ženu nerijetko ranjivijom, dok se muškarac lakše identifikuje sa fizički zahtjevnijim uslovima. Brojne studije su pokazale kako držanje tijela, njene fiziološke funkcije, kao i fizičke predispozicije, često utiču na senzibilitet kada je u pitanju profesionalna orjentisanost. Potpuno miješanje rodova nije nikada bilo prihvaćeno i kako kaže Alen Turen: „Zašto natjerati djevojke da igraju fudbal u dvorištu škole i odbiti im djelimično odvajanje u pogledu slobodnog vremena” (Turen 2011:102). Ipak, uključivanje žena u sektor bezbjednosti predstavlja pravo da javni prostor mora biti otvoren, različit i mnogostruk i da moraju biti isključeni svi oblici monopola. Međutim, u studiji „Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana” koju je MO Crne Gore zajedno sa ministarstvima regiona realizovalo zajedno 2014. godine, istaknuto je da postoje mjesta koja su nedostupna ženama, a uslovljena su fizičkom predispozicijom: „U BiH, Makedoniji, Srbiji i Crnoj Gori sve službe i radna mjesta u okviru ministarstava odbrane i oružanih snaga formalno-pravno su otvorena za žene. Pripadnost određenom polu nije predviđena kao uslov za bilo koje radno ili formacijsko mjesto. Postoje, međutim, radna mjesta koja podrazumijevaju povećani fizički napor (npr. u oklopnomehanizovanim jedinicama), s čime su žene upoznate pa se za takve poslove uglavnom i ne opredjeljuju. Zastupljenost žena na bilo kojoj vrsti poslova zavisi isključivo od ličnog izbora samih žena i od toga da li zadovoljavaju zakonom predviđene uslove za obavljanje konkretnog posla. U Crnoj Gori, Makedoniji i Srbiji žene su zastupljene i u specijalnim jedinicama vojske. U Bataljonu vojne policije BiH ima ukupno 4,07% žena, a u Makedoniji 2,30% od ukupno zaposlenih u Puku za specijalne operacije čine žene, od čega je jedna u borbenom dijelu. I u Bataljonu vojne policije ima žena – 4,30%. U Crnoj Gori se u Četi specijalnih snaga

nalaze tri vojnkinje po ugovoru. Žene koje pripadaju profesionalnim vojnim licima zastupljene su u Vazduhoplovstvu Crne Gore, Brigadi kopnene vojske, Mornarici, Logističkoj bazi, Četi vojne policije, Počasnoj gardi i Centru za obuku. U Srbiji žena ima u Bataljonu vojne policije specijalne namjene „Kobre”, kao i u Specijalnoj brigadi Vojske Srbije. Načelno, sva mjesta su dostupna ženama i nema rodne diskriminacije. Međutim, nadležne zdravstvene ustanove su procijenile da bi rad na određenim radnim mjestima mogao negativno uticati na zdravlje žena i preporuka je da se na tim mjestima one ne zapošljavaju” (UNDP/SEESAC 2014:97).

Kada su u pitanju prepreke za veće uključivanje žena u sektor bezbjednosti, profesorica na Univerzitetu Donja Gorica Olivera Injac, za Portal Vijesti 03.02.2015. godine, rekla je da razlog tome može biti i nedostatak političke volje, ali i neizainteresovanost samih žena da se uključe.

Iako na osnovu datih rezultata možemo zaključiti da politička volja postoji, predstava o stvarima u XXI vijeku može biti veoma arbitrarna i sadržati razloge ličnog izbora. Tako da je ženi ostavljen na raspolaganju lični izbor aktivnosti kojima se treba posvetiti, a koje su značajne za društvo.

Povodom konkursa za prijem nove generacije studenata u Policijsku akademiju u Danilovgradu koji će biti raspisan početkom juna 2015. godine, Pravilnikom je predviđen upis po principu poštovanja rodne i multietničke ravnopravnosti koji se primjenjuje kada kandidat ispunjava uslove predviđene Statutom Akademije. Kako je kazala direktorica te institucije, Milica Pajović, i žene su zainteresovane za upis na Policijsku akademiju. Procentualna zastupljenost pripadnica ženskog pola je 30% od upisanih i taj princip poštuje se pri upisu svake nove generacije. Od 57 akademaca koji su trenutno na Akademiji, 16 je žena.

Pod opštim uslovima podrazumijeva se završena srednja škola (četvrti stepen), starost do 28 godina (sa danom zatvaranja oglasa) i posjedovanje crnogorskog državljanstva. Pod opštim uslovima podrazumijeva se i da kandidat nije kažnjavao, da se protiv njega ne vodi krivični postupak i da je dostojan za obavljanje poslova u policiji, u skladu sa zakonom. Završetkom školovanja akademci stiču mogućnost zasnivanja radnog odnosa u Ministarstvu unutrašnjih poslova (MUP) i Uprave policije i daljeg specijalističkog i stručnog usavršavanja u poslu. U cilju afirmacije odbrambene spremnosti žena u sektoru bezbjednosti, međunarodni praznik žena,

na Policijskoj akademiji u Danilovgradu obilježen je 04.03.2015. godine u znaku streljaštva. Organizovan je Turnir u streljaštvu povodom „Osmog marta”. Na turniru su učestvovala akademke VII generacije, žene zaposlene na Policijskoj akademiji i službenice MUP-a. Učesnice su se takmičile u pojedinačnoj konkurenciji **pištoljem Glock 17 cal. 9 mm** sa deset metaka na preciznoj meti udaljenoj 20 metara.

U Studiji iz 2014. godine „Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana” uzimajući u obzir angažovanje žena na zadacima unutar sektora bezbjednosti, kada su u pitanju određene pozicije evidentirana su sledeća zapažanja: „S obzirom na to da je ženama tek odnedavno dostupno vojno školovanje, one su najviše zastupljene na hijerarhijski najnižim pozicijama. Žene su u oružanim snagama procentualno najzastupljenije u drugim službama, pa ih je npr. relativno veliki broj među civilnim licima u vojnoj službi, u sastavu medicinskog i administrativnog osoblja, vojne policije, kao i među rezervistima ili sa pola radnog vremena. U toj kategoriji one su zastupljene između 9,81 i 41,24%”. Po izvještaju: „Ministarstvo odbrane Crne Gore navodi da normativni okvir tretira na isti način žene i muškarce po pitanju usavršavanja i napredovanja, ali da se ravnopravnost te vrste ne ostvaruje u praksi. U Makedoniji žene i muškarci imaju ravnopravan pristup obukama. Pristup obukama ne zavisi od pola, već od djelokruga radnih zadataka i njihove povezanosti, odnosno od potreba za odgovarajućom obukom za konkretno radno mjesto i (samo tri oficirke), Ministarstvo odbrane još uvijek ne može da precizira liniju njihovog napredovanja. Po navodima MO, ta će linija biti jasna najranije za dvije, tri godine, i s dolaskom novih kadetkinja. U kategoriji vojnika po ugovoru i podoficira, žene su zastupljene na svim pozicijama u jedinicama – od strijelaca do dekontaminatora”.



Kada je u pitanju zastupljenost profesionalnih zadataka tokom obrazovanja, polaznika Policijske akademije u Danilovgradu, a potom i profesionalnog angažovanja u časopisu **Perjanik** broj 31, dat je sledeći rezultat ispitivanja. Kada je u pitanju značaj različitih segmenata sticanja profesionalnog, policijskog znanja i vještina polazeći od činjenice da se prve informacije o policijskom poslu stižu obrazovanjem na Policijskoj akademiji, praktičnom obukom u područnim jedinicama Uprave policije i tokom pripravnčkog staža, ispitano je kako polaznici prve tri generacije Akademije procjenjuju ova tri „izvora” informacija. Interesovanje je bilo bazirano, kako je navedeno, na polnoj diskriminaciji u kontekstu položaja pripadnika različitih polova u obrazovanju i profesionalnom angažovanju. Navedeno je kako ispitanici različitih polova procjenjuju profesionalne zadatke koji im se dodjeljuju, kao i vrijednovanje njihovog rada. Kada su u pitanju žene, istaknuto je da većina ispitanica (72,7%) smatra da u pogledu dodjeljivanja zadataka u toku školovanja na Policijskoj akademiji nije bilo razlike u odnosu na kolege. Situacija je drugačija kada je u pitanju angažovanje žena – policajki na poslu. Naime, 18,2% ispitanica smatra da na poslu dobijaju drugačije zadatke u odnosu na muškarce, dok 40,9% smatra da postoji djelimična razlika, a isti procenat da ovakva razlika uopšte ne postoji. Kada je riječ o poslu, nešto je manje upadljiv ovakav stav (68,2%) ispitanica smatra da na poslu nema razlike u vrijednovanju rada muškaraca i žena. Mišljenje muškaraca po ovim pitanjima je nešto drugačije. Naime, manji broj muškaraca u odnosu na broj žena smatra da nije bilo razlike u vrednovanju rada žena na Policijskoj akademiji (55%). Ispitanici mahom smatraju da žene nijesu spremne da rade sve zadatke ili bar ne u potpunosti (48,3%) kao muškarci, a njih 20% smatra da uopšte nijesu spremne za jednake poslove. U BiH i Crnoj Gori ne postoje vojne škole niti akademije pa ministarstva odbrane, kroz programe bilateralne saradnje, upućuju kandidate sa završenom srednjom školom na vojne akademije partnerskih zemalja. Kada je u pitanju obrazovanje u inostranim vojnim akademijama, za potrebe VCG, nakon sticanja nezavisnosti Crne Gore 2006. godine, Ministarstvo odbrane je preuzelo školovanje crnogorskih kadeta koji su se već nalazili na obrazovanju na Vojnoj akademiji Republike Srbije i učenika Vojne gimnazije. Tako je, od 2006. godine do kraja 2013. godine, obrazovanje na inostranim vojnim akademijama završilo 42 kadeta i **jedna** kadetkinja i to: Pomorsku akademiju u

Sjedinjenim Američkim Državama – jedan kadet, Akademiju kopnene vojske i Vazduhoplovnu akademiju u Republici Grčkoj – četiri kadeta, Vojnu akademiju u Republici Srbiji – dva kadeta i Akademiju kopnene vojske i Pomorsku vojnu akademiju u Saveznoj Republici Njemačkoj – dva kadeta.

Prema podacima iz Studije „Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana” tokom 2012. godine u inostranstvu se obrazovalo (na komadnom koledžu, na komadno-generalštabnom koledžu i na specijalizaciji u oblasti medicine) 17 profesionalnih vojnih lica, od kojih je devet završilo, a osam nastavlja obrazovanje u 2013. godini. Među ovim licima **nema žena**. Prema istom izvještaju, u toku 2012. godine, 540 profesionalnih vojnih lica, od čega **13 žena**, imalo je razne vrste usavršavanja u inostranstvu (na kursevima, vježbama, seminarima, radionicama i ostalim aktivnostima). Po istim osnovama, u zemlji su na usavršavanju bila 1402 profesionalna vojna lica, od čega **22 žene**. Usavršavanje stranih jezika, prvenstveno engleskog, a zatim i njemačkog, francuskog i grčkog, pohađalo je 116 lica. Od 30 lica koja su jezik usavršavala u inostranstvu, četiri su žene, a od 86 lica koja su se usavršavala u zemlji – **dvije**. **U toku 2013. godine** 11 kadeta je završilo obrazovanje i to: Pomorsku akademiju u Sjedinjenim Američkim Državama – jedan kadet, Akademiju kopnene vojske u Republici Grčkoj – dva kadeta, Akademiju kopnene vojske i Pomorsku akademiju u Saveznoj Republici Njemačkoj – četvero kadeta i Vojnu akademiju u Republici Srbiji - četiri kadeta. Kada je u pitanju obrazovanje na inostranim vojnim akademijama u januaru 2014. godine poslato je **devet kadetkinja** i 18 kadeta, koji se obrazuju za potrebe VCG. Kada je u pitanju obrazovanje i usavršavanje kadetkinja u inostranim Vojnim akademijama, polazeći od sticanja nezavisnosti Crne Gore 2006. godine, zastupljenost je evidentnija od 2012. godine. Detaljniji podaci o stručnom usavršavanju žena u institucijama sektora bezbjednosti iz 2015. godine nalaze se u odeljku publikacije “Analiza upitnika upućenih institucijama sektora bezbjednosti Crne Gore za 2015. godinu”.

6. ŽENE U SISTEMU BEZBJEDNOSTI U CRNOJ GORI

Žene u sistemu bezbjednosti, odnosno žene i pitanje bezbjednosti, je kompleksno pitanje jer u osnovi njegov militantan duh zasniva

se zapravo na borbi protiv svih vidova nasilja, korupcije, suzbijanja drugih vidova kriminala, poštovanja ljudskih prava, smanjenja siromaštva, kao vidljiv diskurs u korist rodne ravnopravnosti. Ta jednakost se sastoji u podizanju žena na nivo akcije, što ne znači da uđu u jednu uopštenu maskulinizaciju, već u proklamovani zadatak izražavanja konstrukcije jednog društva zasnovanog na rodnoj ravnopravnosti. Ovo pitanje je važno i kada se govori o rodnoj ravnopravnosti i diskriminaciji, o jednom obliku nekritičkog egalitizma koji počiva na ideji da postoji ženska priroda različita od prirode muškaca i kojoj treba priznati ravnopravnost sa njom.

Akcije protiv nejednakosti i diskriminacije predstavljaju ne samo najvidljiviji dio feminističke akcije već je i značajna aktivnost u primjeni Zakona o rodnoj ravnopravnosti, ali i mnogih međunarodnih dokumenata. Prije svega Pekinškoj deklaraciji i platformi za akciju i implementaciju RSB 1325 koja sadrži mjere za dostizanje rodne ravnopravnosti u sektoru bezbjednosti. Tako je pitanje zastupljenosti žena u sistemu bezbjednosti pitanje postfeminističke akcije koje se ostvaruje više pomoću pravne i političke „agitacije“ nego pomoću mobilizacije. Iako su 2012. godine Ministarstvo pravde i ljudskih prava, Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti i NVO Liga žena glasača u Crnoj Gori, organizovali radionicu na temu „Implementacija rezolucije Ujedinjenih nacija 1325 žene, mir i bezbjednost - ka izradi akcionog plana“ u Crnoj Gori još uvijek nije pripremljen Nacionalni akcioni plan (NAP) za implementaciju RSB 1325. Međutim, u cilju omogućavanja preciznije i efikasnije implementacije Rezolucije, dosta konkretnih aktivnosti obuhvaćeno je kroz PAPRR.

Jedan od strateški spoljopolitičkih prioriteta Crne Gore na putu evropske i evroatlantske integracije je i uključivanje žena u sektor bezbjednosti. Uključivanje žena u sistem bezbjednosti podrazumijeva spektar reformi i rekonstrukcija koje će otvoriti širok prostor napredovanju jednakosti. Ovdje je pitanje pozitivnog pristupa i potvrde društvenih akterki koje se suprostavljaju nedostatku svijesti i nemoći što je korak ka modernizaciji društva i prilagođavanju novim standardima. Kulturni preokret kao agens današnje žene manifestuje se prevazilaženjem opozicije između muškog i ženskog svijeta i njegovom rekonstrukcijom od strane žena u jedinstvo ljudskog iskustva. Takav jedan primjer imamo, kako navodi dnevni list Pobjeda, u inter-

vjuu sa Sanjom Pejović od 05.04.2015. godine. „Vojni poziv je nešto što je prestalo biti rezervisano samo za muški dio populacije. Nekada je bio isključivo muški posao, dok sada postoji mogućnost da dio Vojske Crne Gore postanu jednako muškarci i žene, odnosno svi ljudi koji se pronalaze i imaju interesovanje prema ovom dinamičnom i zahtjevnom pozivu“.



Čak 66 žena u vojničkoj uniformi - Pobjeda 05.04.2015. godine

Iz razgovora sa poručnicom Sanjom Pejović iz Centra za obuku VCG, prvom ženom oficirkom u Vojski koja je ujedno i koordinatorka za rodnu ravnopravnost VCG i trenerica za rodnu perspektivu u vojnim operacijama, saznali smo od kuda ljubav prema vojnom pozivu, koliko je on težak za ženu i od kakvog je značaja podrška porodice.

„Uvjerena sam da ovaj poziv privlači ljude koji prije svega gaje izraženu ljubav prema sopstvenom narodu i državi i koji su spremni da je štite ako treba. Vojni poziv danas podrazumijeva mogućnost rada na mnogim poljima s obzirom na promijenjeno okruženje i na činjenicu da Vojska prati inovacije i intenzivno se mijenja u skladu sa svojim strateškim ciljevima. Ovo je veoma izazovan posao gdje postoji mogućnost da se ostvarite na više polja. To je poziv gdje ćete, između ostalog, biti zdravi i u formi jer ste stalno fizički aktivni, gdje možete da budete dio procesa integracija i da veoma često sa ponosom predstavljate svoju zemlju jer vojska saraduje sa velikim brojem zemalja na međunarodnom i regionalnom planu“ naglašava poručnica.

Odgovornost u Vojski je zastupljena i prema poslovima i naravno prema funkciji koja se obavlja. „Odgovornost, obaveze, ponašanje, od odnosa prema potčinjenima i pretpostavljenima do stvari

kojima rukujete, sve je to propisano jasnim vojnim pravilima, Zakonom o Vojsci i drugim važećim vojnim dokumentima (Pravilo službe, Strojevo pravilo, Kodeks vojne etike) tako da odgovornost postoji po svim elementima” navodi se u intervjuu.

7. ZAKONSKE MJERE I AKTIVNOSTI NA PRIMJENI RSB 1325 U CRNOJ GORI

Najvišim pravnim aktom, **Ustavom Crne Gore zagaranovani su standardi rodne ravnopravnosti** eliminišući sve oblike diskriminacije po osnovu pola i u svim oblastima. Članom XVII Ustava Crne Gore ustanovljeno je da se prava i slobode ostvaruju na osnovu Ustava i potvrđenih međunarodnih sporazuma. Načelo da su svi pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo, ključno je ustavno određenje koje obezbjeđuje uživanje i zaštitu svih prava i sloboda i jednakost svih građana/ki u ostvarivanju tih prava i sloboda.

Ustavom Crne Gore, u poglavlju Ljudska prava i slobode, utvrđeno je da država jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti. Novo ustavno načelo je i zabrana svake neposredne ili posredne diskriminacija, po bilo kom osnovu.

Mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti propisani su i Zakonom o rodnoj ravnopravnosti. **Zakon o rodnoj ravnopravnosti je usvojen jula 2007. godine.** Ministarstvo za ljudska i manjinska prava je organ državne uprave nadležan za poslove u vezi ostvarivanja rodne ravnopravnosti ustanovljen zakonom. U cilju eliminacije diskriminacije po osnovu pola i postizanja rodne ravnopravnosti, Zakonom su utvrđene obaveze državnih organa, organa državne uprave i lokalne samouprave, javnih ustanova, javnih preduzeća i drugih pravnih lica koja vrše javna ovlašćenja. U Zakonu je istaknuta i uloga civilnog sektora i dat značajan prostor za djelovanje nevladinih organizacija u ukupnim aktivnostima na postizanju rodne ravnopravnosti.

U Crnoj Gori su kriterijumi za prijem na obuku u oružane snage za žene i muškarce definisani **Zakonom o Vojsci Crne Gore**. Kriterijumi se odnose na opšte uslove, utvrđene Zakonom, a sistem selekcije obuhvata i psihološko testiranje, provjeru fizičkih sposobnosti, provjeru znanja engleskog jezika i selekciju sprovođenjem bezbjednosnih provjera. Što se tiče prijema na inostrane vojne akademije, potrebno je da kadeti/kadetkinje ispunjavaju opšte

uslove, u skladu sa Zakonom o VCG, kao i propise akademije na kojoj će se školovati.

U MO Crne Gore i Vojsci Crne Gore postoje mehanizmi za rodnu ravnopravnost. U skladu sa **Zakonom o rodnoj ravnopravnosti**, imenovana je osoba za koordiniranje aktivnosti u oblasti rodne ravnopravnosti u MO. Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji MO poslovi iz oblasti rodne ravnopravnosti uključeni su u opis poslova radnog mjesta koordinatorke, koje je sistematizovano u Direktoratu za ljudske resurse – Direkciji za upravljanje ljudskim resursima. Koordinatorica obavlja poslove koji se tiču rodne ravnopravnosti, a u nadležnosti su MO, i učestvuje u pripremi i sprovođenju PAPRR. Ona je zadužena za izradu posebnih programa mjera za ostvarivanje PAPRR u MO i VCG. U okviru tih programa utvrđuju se konkretne aktivnosti i njihovi nosioci, projektuju se rokovi za realizaciju aktivnosti i prate njihovi efekti. Koordinatorica takođe priprema i podnosi periodične i godišnje izvještaje i preporuke za naredni period, učestvuje u aktivnostima saradnje na regionalnom i međunarodnom nivou, predlaže projektne aktivnosti, u saradnji sa domaćim i stranim subjektima. Zakon o VCG garantuje jednaka prava svim licima koja se prijavljuju za prijem u vojnu službu. Garantuje se primjena načela transparentnosti, pravičnosti i jednakih prava, a zabranjuje diskriminacija po bilo kom osnovu (pol, rasa, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, etničko ili socijalno porijeklo i imovno stanje).

Važnost primjene RSB 1325 prepoznat je i Individualnim partnerskim akcionim planom Crne Gore i NATO-a (IPAP). Značaj koji NATO pridaje implementaciji RSB 1325 ogleda se u tome to su države članice ovog Saveza na Samitu u Lisabonu u novembru 2010. godine prihvatile Akcioni plan za sprovođenje Rezolucije u svim NATO misijama i operacijama. Tada su imenovali i posebnu predstavnicu Generalnog sekretara NATO-a koja će se baviti pitanjima primjene RSB 1325.

U PAPRR navedeno je da: „Nijedan zakon ne sadrži izričito diskriminatorne norme za žene ili za muškarce, naprotiv, sva propisana prava i obaveze se odnose jednako i na muškarce i na žene. Međutim, ovakav normativni pristup takozvanih neutralnih normi u primjeni ostavlja prostor za diskriminaciju što iziskuje propisivanje dodatnih garancija za sprječavanje ili otklanjanje diskriminacije, na šta upućuju i navedena međunarodna dokumenta i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava“.

Međutim, kada je u pitanju što zastupljenija participacija žena u javni sektor formalno pravna jednakost je realizovana, a da bi i u praksi bila relevantna „neutralnost normi” kako je formulisano u prethodnom odeljku ne može se konkretizovati zakonskom izričitosti 50% prema 50% žena i muškaraca. Jer, ko može pretendovati da predstavlja polovinu čovječanstva i kako obezbjediti da svaka polovina bude predstavljena na isti način, što bi dovelo do ekstremnog dualizma. U građanskom društvu se govori o pravima, poštovanju drugog, različitosti, međukulturnoj toleranciji. Dok su ranije razum, snaga i hrabrost smatrani atributima muške elite, danas svaki pojedinac je svoj sopstveni temelj, koji nalazi svoj legitimitet u volji da bude subjekt koji ima prava, bez obzira na pol i različitosti. Ideje da su norme odnosa između žena i muškaraca zasnovane na ravnopravnosti, u cilju otklanjanja hegemonije društvenog sistema koji dodjeljuje monopol moći unutar kojeg se smješta isključivo vladavina muškarca. Danas se teži i formalno pravnoj i praktičnoj praksi gdje žene imaju jednak tretman za ostvarivanje svih prava kao i muškarci. Što se tiče mogućnosti žena koji počiva na egalizmu, nasuprot ideji da postoji ženska priroda različita od prirode muškarca, epoha reformi i rekonstrukcije potvrđuje moć ženske svijesti, kroz mogućnost za jednako obrazovanje svih. Nasuprot nejednakim šansama, danas se žena ostvaruju realizujući se svojom sposobnošću i svojom voljom da bude društveni akter i nosilac visokih državnih funkcija. Afirmacija tog prava implicira širok prostor ženama da se u profesionalnoj praksi realizuju učestvujući u inicijativama koje žene guraju naprijed.

Politika i odlučivanje.

U PAPRR odnos žena i muškaraca na rukovodećim mjestima prikazan je u sledećim vrijednostima: „Crnogorska Skupština, po Ustavu, ima 81 predstavnika/cu naroda. U sadašnjem sazivu od 81 poslanika je 14 žena ili 17,2%, što predstavlja uvećanje u odnosu na prethodni saziv Skupštine u kojem je bilo 13,5% žena. Predsjednik i potpredsjednici Skupštine su muškarci. U Vladi Crne Gore, žene su na čelu tri ministarstva i to Ministarstva nauke, Ministarstva odbrane i ministarka bez portfelja. Žene su značajno zastupljene na pomoćničkim mjestima i to među pomoćnicama ministara sa 40,3% i pomoćnicama direktora sa 44,8%. U Crnoj Gori postoji 21 opština. Samo je u jednoj žena predsjednica opštine, dok su u dvije opštine žene predsjednice Skupština opština. Učešće žena među odbornica-

ma je 14%. U diplomatsko konzularnim predstavništvima ukupno upućenih je 64 od toga 31 je žena ili 48,4% dok je muškaraca 33 ili 51,5%. Kada su u pitanju podaci o učešću žena i muškaraca u sistemu odbrane Crne Gore od ukupno 2.079 zaposlenih žena je 238 ili 11,5%, dok je žena u VCG od ukupno 1.879 zaposlenih 166 ili 8,8%. Podaci jasno ukazuju da je u narednom periodu neophodno raditi na povećanju učešća žena na mjestima odlučivanja, kako na nacionalnom tako i na lokalnom nivou. Nadalje, važno je raditi na implementaciji RSB 1325 i shodno tome raditi na povećanju učešća žena u sistemu odbrane, kao i uvođenju rodne perspektive u sektor bezbjednosti”.

Novina u odnosu na date vrijednosti je da su od marta 2015. godine u Vladi Crne Gore, uključujući Ministarstvo rada i socijalnog staranja, od 17 ministarskih mjesta, četiri žene na čelu ministarstva.

Za eliminisanje diskriminacije po osnovu pola i postizanje rodne ravnopravnosti, poseban značaj imaju odredbe izmjena i dopuna Zakona o radu, Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o zaštiti od nasilja u porodici.

U Crnoj Gori su do sada osnovana dva institucionalna mehanizma za postizanje rodne ravnopravnosti: **Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Republike Crne Gore** koji je osnovan 11.07.2001. godine. Vlada Crne Gore je 27.03.2003. godine osnovala i **Kancelariju za ravnopravnost polova**. Zakonom o rodnoj ravnopravnosti Ministarstvo za ljudska i manjinska prava određeno je kao nadležno za poslove u vezi ostvarivanja rodne ravnopravnosti. U aprilu 2009. godine Odjeljenje za rodnu ravnopravnost postaje sastavni dio Ministarstva za ljudska i manjinska prava. Pored ova dva mehanizma ima još Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda (Ombudsman) i koordinatorke u vezi pitanja rodne ravnopravnosti u državnim organima i u lokalnim saoupravama.

U Crnoj Gori edukacija iz oblasti rodne ravnopravnosti sprovodi se u osnovnim i srednjim školama u okviru izbornog predmeta Građansko vaspitanje. U sistemu državne uprave od 2011. godine realizuju se sadržaji iz oblasti rodne ravnopravnosti kroz organizovanje seminara, radionica i stručna usavršavanja pripadnika/ca Vojske.

U Crnoj Gori se Dani otvorenih vrata VCG organizuju dva do tri puta godišnje, u saradnji sa osnovnim i srednjim školama. Manifestacija se održava u okviru promocije vojnog poziva, koja se sprovodi i kroz brojne donacije osnovnim i srednjim školama

od strane pripadnika kontingenata koji su se vratili iz multinacionalnih mirovnih misija. U okviru Dana VCG održava se taktičkotehnički zbor, Vojska prezentuje svoj sastav, mogućnosti školovanja, zapošljavanja, specijalizacija, uslove za rad i, uopšte, pruža sve potrebne informacije o životu i radu u toj organizaciji. Žene uvijek učestvuju u ovim programima i zajedno sa kolegama predstavljaju Vojsku. Prošle godine učesnice Dana otvorenih vrata bile su pripadnice Vazduhoplovstva VCG, koje rade na radaru. Broj učesnica nije veliki, već je u skladu sa brojem žena u VCG.

Primjena RSB 1325 u Crnoj Gori organizovana je kroz sledeće aktivnosti:

1. 04.10.2007. godine, predstavnica Kancelarije za ravnopravnost polova učestvovala na sastanku OEBS-a pod nazivom „Implementacija humane dimenzije”.
2. 21.06.2008. godine, šefica Kancelarije za ravnopravnost polova Nada Drobnjak učestvovala na Međunarodnoj konferenciji „Žene i rješavanje sukoba”, koja predstavlja aktivnost u sklopu „Putokaza ka UN Rezoluciji 1325”. Ideja je osiguranje koordiniranih aktivnosti koje imaju za cilj primjenu RSB 1325 u Evropi.
3. 03.10.2008. godine, Ministarstvo inostranih poslova, MO, Ministarstvo unutrašnjih poslova i javne uprave i Kancelarija za rodnu ravnopravnost Vlade Crne Gore organizovali su Međunarodnu konferenciju „Žene u sistemu bezbjednosti RSB 1325”. u Podgorici.
4. 10.12.2009. godine, Vlada usvojila Deklaraciju o proglašenju 2010. godine - godinom borbe protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici u Crnoj Gori.
5. 06.04.2009. godine, svečano dodijeljene diplome prvoj generaciji škole „Rodne studije” na Fakultetu za turizam Univerziteta Mediteran u Baru.
6. 06.04.2009. godine, regionalna konferencija pod nazivom „Akcioni plan za sprovođenje Regionalne deklaracije o saradnji institucionalnih mehanizama za gender pitanja i praćenje primjene RSB 1325” održana u Sarajevu.
7. 21.06.2010. godine, održan Cetinjski parlamentarni forum o primjeni RSB 1325.
8. 25.06.2010. godine, regionalna Konferencija pod nazivom „Rad žena na izgradnji mira zapadnog Balkana” održana u Skoplju. U radu konferencije učešće je imao i predstavnik Crne Gore, Igor Vučinić ispred Ministarstva za ljudska i manjinska prava – Odjeljenja za poslove rodne ravnopravnosti.
9. 07.11.2011. godine, održan Seminar na temu „Rodna pitanja u sektoru bezbjednosti”. Na seminaru je bilo riječi o rodnim pitanjima u Sektoru bezbjednosti i obavezama koje države trebaju implementirati kroz primjenu RSB 1325. Takođe, bilo je riječi i o dostignutom nivou primjene te rezolucije u Sloveniji, Norveškoj, BiH i Srbiji, kao i obavezama Crne Gore. Tokom obuke bili su istaknuti i zadaci, kao što je izrada NAP u Crnoj Gori, koju su institucije trebale da realizuju u narednoj godini u cilju implementacije RSB 1325.
10. 29.11.2011. godine, održana predavanja na temu rodne ravnopravnosti i RSB 1325. MO u saradnji sa Odborom za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore i Odjeljenjem za poslove rodne ravnopravnosti Ministarstva za ljudska i manjinska prava, realizovali su aktivnosti koje se odnose na edukaciju Vojske na temu „Rodna ravnopravnost sa posebnim osvrtom na RSB 1325”. Predavanja su otpočela dana 28.11.2011. godine u Kasarni „Masline” i Generalštabu, a nastavljena su u Kasarni „Milovan Šaranović” u Danilovgradu, dana 29.11.2011. godine, zatim u Kasarni „Golubovci” u Golubovcima, dana 30.11.2011. godine, Komandi Mornarice u Baru, dana 5.12.2011. godine, Kasarni „13 jul” u Nikšiću, dana 7.12.2011. godine, Kasarni “Vladimir Knežević Voloda” u Pljevljima, dana 8.12.2011. godine i Kasarni „Breza” u Kolašinu, dana 15.12.2011. godine. Predavanja sa prezentacijama su imale: Nada Drobnjak, poslanica Skupštine Crne Gore i predsjednica Odbora za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, Branka Vlahović, projekt menadžerka i Igor Vučinić, samostalni savjetnik II iz Odjeljenja za poslove rodne ravnopravnosti Ministarstva za ljudska i manjinska prava, Dragana Petrović, međunarodna gender ekspertica i sekretarka Savjeta za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije i Slavica Striković, predsjednica Odbora za žensko preduzetništvo Privredne Komore Crne Gore. Predavanja su bila na teme: „Rodna ravnopravnost i Rezolucija 1325 s osvrtom na zakonski okvir u Crnoj Gori”, „Međunarodna dokumenta koja se odnose na rodnu ravnopravnost, s posebni osvrtom na žene, mir i bezbjednost – Rezoluciju Savjeta bezbjednosti



UN 1325“ i „Dosadašnja iskustva u Crnoj Gori u vezi sa Rezolucijom 1325 SBUN i iskustva iz regiona u pisanju Nacionalnog akcionog plana za sprovođenje i implementaciju Rezolucije 1325 (R. Srbija, BiH, R.Hrvatska i R.Makedonija). Realizacija ove aktivnosti, odnosno mjere odvijala se u sklopu obilježavanja svjetske kampanje „16 dana aktivizma za borbu protiv nasilja nad ženama“.

11. 22.03.2012. godine, predstavljen je regionalni projekat „Jačanje regionalne saradnje na planu integracije rodne perspektive u reformi sektora bezbjednosti u zemljama zapadnog Balkana“ na sastanku u Beogradu. Na sastanku predstavnici ministarstava odbrane BiH, Crne Gore, Makedonije i Srbije su prezentovali aktivnosti svojih ministarstava o uključivanju rodne perspektive u odbrambene politike i praksu.
12. 03.02.2012. godine, održana je regionalna konferencija „Cetinjski parlamentarni forum o primjeni RSB 1325“.
13. 15.06.2012. godine Ministarstvo pravde i ljudskih prava – Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti i NVO Liga žena glasača u Crnoj Gori, organizovali su radionicu na temu „Implementacija RSB 1325 žene, mir i bezbjednost – ka izradi akcionog plana“.
14. 07.02.2013. godine, šest starješina VCG su učestvovali na petodnevnoj obuci trenera na temu „Rodna pitanja i mirovne operacije“, koja je održana u Sarajevu.

15. 04.06.2013. godine, Institut za javnu politiku, u saradnji sa Odborom za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, Ministarstvom unutrašnjih poslova, Ministarstvom za ljudska i manjinska prava, Mrežom žena policajki jugoistočne Evrope i predstavnicima civilnog sektora, medija i akademske zajednice, uz podršku Misije OEBS-a i UNDP-a u Crnoj Gori organizovao konferenciju o potrebi jednake participacije žena u bezbjednosnim strukturama pod nazivom „Saradnja državnih i nedržavnih aktera u sprovođenju RSB 1325“.

16. 21.02.2014. godine, MO Crne Gore je, na sjednici Odbora za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, predstavilo regionalnu Studiju o položaju žena u oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana“, rezultat zajedničkog rada ministarstava odbrane u regionu (Ministarstva odbrane BiH, Ministarstva odbrane Makedonije i Ministarstva odbrane Srbije), koja je realizovana u sklopu regionalnog projekata u oblasti rodne ravnopravnosti na temu: „Jačanje regionalne saradnje na planu integracije rodne perspektive u reformi sektora bezbjednosti u zemljama zapadnog Balkana“, kojeg implementira UNDP/SEESAC.

U planu aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori su evidentne aktivnosti koje se tiču primjene RSB 1325.

II ANALIZA UPITNIKA UPUĆENIH INSTITUCIJAMA SEKTORA

Urađen je presjek stanja postignutih rezultata u oblasti primjene rezolucije RSB 1325 i principa rodne ravnopravnosti u okviru državnih institucija, sa naglaskom na institucije koje se svojom sferom rada direktno bave primjenom RSB 1325. Državnim institucijama su poslani opširni upitnici, te smo na osnovu njihovih odgovora pristupili analizi dostavljenih podataka čije rezultate prikazujemo u nastavku.

Upitnici su poslani slijedećim državnim institucijama:

- Ministarstvo odbrane
- Ministarstvo unutrašnjih poslova
- Uprava policije
- Uprava carina
- Agencija za nacionalnu bezbjednost

Oblasti analize:

1. Mehanizmi za sprovođenje RSB 1325
2. Zastupljenost žena na radnim mjestima u institucijama
3. Uključenost žena u misije van teritorija Crne Gore
4. Zaštita žena na radnom mjestu
5. Obrazovanje žena i aktivnosti usmjerene na povećanje nivoa vidljivosti prioriteta RSB 1325

1. MEHANIZMI ZA SPROVOĐENJE RSB 1325

Ministarstvo odbrane ima precizirane mehanizme putem kojih prati sprovođenje RSB 1325 kao i rodne ravnopravnosti kroz utvrđene mjere odnosno načela RSB 1325 koja su integrisana u rad sektora odbrane. O rezultatima realizovanih aktivnosti, na osnovu PAPRR podnosi godišnje izvještaje o realizaciji aktivnosti, odnosno mjera koje se odnose na implementaciju RSB 1325. 2013. godine imenovana je kontakt osoba za rodnu ravnopravnost za Vojsku Crne Gore i od tada i VCG aktivno učestvuje u svim relevantnim aktivnostima.

U skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti (Član 23.) 2008. godine imenovana je koordinatorica za poslove rodne ravnopravnosti na nivou MO, kojoj su poslovi iz oblasti rodne ravnopravnosti uvršteni u opis poslova radnog mjesta. Koordinatorica u vezi poslova rodne ravnopravnosti na nivou MO je Radmila Đakonović, samostalna savjet-

nica u Direktoratu za ljudske resurse – Direkcija za upravljanje ljudskim resursima. Koordinatorica u vezi poslova rodne ravnopravnosti obavlja poslove koji se tiču rodne ravnopravnosti iz nadležnosti MO i učestvuje u pripremi i sprovođenju PAPRR-a. Zadužena je za izradu posebnih programa mjera za ostvarivanje PAPRR u Ministarstvu odbrane i u Vojski Crne Gore. Takođe, priprema i podnosi periodične i godišnje izvještaje i preporuke za naredni period, učestvuje u aktivnostima saradnje na regionalnom i međunarodnom nivou, predlaže projektne aktivnosti i u saradnji sa domaćim i stranim partnerima, učestvuje u njihovoj implementaciji. Koordinatorica za rodnu ravnopravnost u okviru MO je, od momenta svoga imenovanja pa do danas, sprovela brojne aktivnosti koje se tiču ovih oblasti. Učestvovala je u pripremi i sprovođenju prvog i drugog PAPRR-a. Pripremala je posebne programe mjera za ostvarivanje PAPRR-a u MO i u VCG,

kojima su utvrđene konkretne aktivnosti, njihovi nosioci i rokovi za njihovu realizaciju, kao i učestvovala u njihovoj realizaciji. Takođe, pripremala je i podnosila periodične i godišnje izvještaje vezano za realizaciju utvrđenih aktivnosti iz PAPRR-a nadležnim institucijama na nivou Crne Gore. Aktivno je učestvovala u aktivnostima saradnje na regionalnom i međunarodnom nivou u okviru dva regionalna projekta (sa UNDP/SEESAC i u okviru SEDM inicijative ministara odbrane jugoistočne Evrope), u okviru kojih je predlagala projektne aktivnosti, učestvovala u izradi i realizaciji Studije na regionalnom nivou o položaju žena u ministarstvima odbrane i oružanim snagama država Zapadnog Balkana i u izradi Plana realizacije preporuka iz Studije i u saradnji sa domaćim i stranim partnerima, učestvovala je u implementaciji komponenti navedenih regionalnih projekata. Prilikom realizacije aktivnosti sektora odbrane a koje se tiču tema iz RSB 1325 kao rodne ravnopravnosti uopšte, MO saraduje, kroz partnerski odnos, sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava – Odjeljenjem za poslove rodne ravnopravnosti, Ministarstvom vanjskih poslova i evropskih integracija, MUP-om, Odborom za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, NVO i medijima.

MO vodi jednu vrstu rodno osjetljive statistike, kroz već uspostavljene baze podataka na nivou MO i VCG, koje obezbjeđuju evidentiranje, vođenje i analiziranje podataka koji se odnose na planiranje unutrašnje organizacije i sistematizacije, na efikasno raspoređivanje i korišćenje kadrovske potencijala, na efikasan sistem kontinuiranog školovanja i usavršavanja i na praćenje svih postupaka u vezi sa kadrovima i one se stalno ažuriraju. U glavnom dokumentu za obuku VCG pod nazivom "Instrukcija za obuku VCG", 2013. godine uvedeno je sedam tema iz ove oblasti a za 2015. godinu date su tri teme koje se odnose na R1325 i prateće rezolucije, kao i za rodnu perspektivu u vojnim operacijama i rodnu ravnopravnost u MO i VCG, prateći međunarodni i nacionalni pravni okvir.

Za poslove rodne ravnopravnosti u okviru **Ministarstva unutrašnjih poslova** ministar unutrašnjih poslova je u 2014. godini odredio Biljanu Dulović, šeficu Biroa za kadrovske i pravne poslove.

Nadležnosti koordinatorka je zajednička saradnja sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava, sa skupštinskim Odborom za rodnu ravnopravnost, kao i sa drugim organizacijama na pitanjima rodne ravnopravnosti i sprovođenja prioriteta RSB 1325. Od svog imenovanja pa do danas, koordinatorka za pitanja rodne ravnopravnosti u sklopu Ministarstva unutrašnjih poslova je organizovala obuke za zaposlene u Ministarstvu unutrašnjih poslova na temu rodne ravnopravnosti, prisustvovala nizu sastanaka na temu rodne ravnopravnosti, sprječavanju i suzbijanju nasilja nad ženama te sličnim relevantnim i bliskim temama. Od uvođenja koordinatorka dvije žene su prošle specijalizovane obuke za mirovne misije.

Prepoznajući značaj i posebnu potrebu afirmacije principa rodne ravnopravnosti, u **Agenciji za nacionalnu bezbjednost Crne Gore (ANB)** je u sklopu posebne organizacione jedinice definisana nadležnost koordiniranja aktivnosti u vezi sa pitanjima rodne ravnopravnosti. Preduzete aktivnosti u pravcu planskog usmjeravanja razvoja ljudskih resursa, kroz izradu analiza i planske dokumentacije (klasifikovana dokumenta), uključile su i determinisanje smjernica i prioriteta za promociju principa rodne ravnopravnosti i postizanju ravnomjerne zastupljenosti žena na svim nivoima i u svim organizacionim cjelinama ANB.

Rješenjem Direktora **Uprave carina**, kao kontakt osoba za rodnu ravnopravnost imenovana je Gligorović Vladana, službenica Uprave carina, raspoređena na radno mjesto samostalni savjetnik u odjelu za praćenje i implementaciju propisa. Zadatak kontakt osobe je da obavlja poslove koordinatora aktivnosti u vezi pitanja rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti i da učestvuje u pripremi i sprovođenju plana aktivnosti.

Uprava policije je, shodno Zakonu o rodnoj ravnopravnosti, odredila koordinatorku za rodnu ravnopravnost - Ljilju Đonaj, višu policijsku inspektorku I klase. Aktivnosti koje koordinatorka u okviru svoje nadležnosti preduzima su slijedeće: dostavljanje Izvještaja o realizaciji PAPRR-a, prisustvovanje svim dešavanjima u cilju promovisanja i realizacije rodne ravnopravnosti (članica radne grupe za izradu PAPRR-a, Komisije za praćenje

realizacije PAPRR-a, okruglim stolovima i dr.). U svom radu na polju rodne ravnopravnosti UP ima uspješnu saradnju sa mnogim državnim institucijama kao što su MO, Skupštinski odbor za rodnu ravnopravnost, Ministarstvom za ljudska i manjinska prava te drugim organizacijama na nacionalnom i međunarodnom nivou. Na pitanje rodnog budžetiranja, UP je odgovorila da se ne vrši raspodjela budžeta u skladu sa rodno senzitivnim pitanjima.

2. ZASTUPLJENOST ŽENA NA RADNIM MJESTIMA U INSTITUCIJAMA

Od ukupnog broja zaposlenih u **Ministarstvu odbrane** se nalazi 41,23% zaposlenih žena. Od čega više od polovine su žene sa visokim obrazovanjem. Žena se nalazi i na čelu MO. Tako-

đe, žena su u kategoriji visoko-rukovodnog kadra i u kategoriji ekspertsko-rukovodnog kadra.

U **Vojsci Crne Gore**, na dan 01.04.2015. godine, radi 8,93% zaposlenih žena, od toga su 48 žena profesionalni vojnici po ugovoru, 12 žena su podoficiri, od čega je jedna žena na dužnosti komandira odjeljenja, šest žena su oficiri, od čega su dvije žene komandiri voda, a jedna žena komandir odjeljenja i 99 žena su civilna lica. U MO žene su najviše zastupljene u kategoriji ekspertske kadra (četiri žene), a manje u kategoriji ekspertsko-rukovodnog i visoko-rukovodnog kadra (jedna žena). U odeljenju za ljudske resurse GS VCG u opisu poslova radnog mjesta jednog oficira uvedena je rodna ravnopravnost.

Tabelarni prikaz zastupljenosti žena na radnim mjestima i njihovoj obrazovnoj strukturi u okviru **Ministarstva unutrašnjih poslova**:

	Muškarci Men	Žene Women	Ukupno Total
Ministar	1	0	1
Državni sekretar	0	1	1
Generalni direktor	5	1	5
Sekretar	1	0	1
Načelnik	11	11	22
Šef	16	18	34
Samostalni savjetnik I	51	71	122
Samostalni savjetnik II	32	40	72
Samostalni savjetnik III	8	17	25
Viši savjetnik I	11	19	30
Viši savjetnik II	10	15	25
Viši savjetnik III	9	2	11
Savjetnik I	14	17	31
Savjetnik II	0	1	1
Savjetnik III	2	2	4
Samostalni referent	99	269	368
Viši namještenik	40	37	77
Namještenik	1	31	32

Analiza zastupljenosti žena na radnim mjestima i njihovom stečenom obrazovanju u Agenciji za nacionalnu bezbjednost, daje slijedeći statistički prikaz:

Od ukupnog broja službenika ANB:	
	Žene – 36%
	Visoko rukovodni kadar ANB:
	Žene – 30%
	Srednje rukovodni kadar ANB:
	Žene – 29%
	Obrazovna struktura žena u ANB:
	VSS (VII stepen) – 51,40%
	VŠ (VI stepen) – 3,60%
	SSS (IV stepen) – 38,70%
	OŠ – 6,30%

U odnosu na ukupan broj zaposlenih u **Upravi carina** (506), zaposleno je 165 žena, što procentualno predstavljeno iznosi 32%. Od ukupno zaposlenih žena u UC na poslovima visoko rukovodnog kadra raspoređene su dvije žene koje obavljaju poslove

pomoćnika direktora. Ekspertsko-rukovodni kadar čini 13 žena, eksperstki kadar 95 žena, izvršni kadar 52 žene i tri su žene pripravnice u UC. Od ukupnog broja zaposlenih žena uniformu nosi 96, dok je 66 žena neuniformisano.

UPRAVA POLICIJE	Muškarci / Men	Žene / Women
Direktor/ka	1	0
Pomoćnik/ca direktora/ke	4	0
Glavni/a policijski inspektor/ka	44	1
Viši/a policijski/a inspektor/ka I klase	91	22
Viši/a policijski /a inspektor/ka	101	30
Samostalni/a policijski /a inspektor/ka	153	38
Policijski/a inspektor/ka I klase	126	11
Policijski/a inspektor/ka	25	6
Mlađi/a policijski/a inspektor/ka	25	7
Stariji/a policijski/a narednik/ca I klase	67	9
Stariji/a policijski/a narednik/ca	40	4
Policijski/a narednik/ca	43	9
Stariji/a policajac/ka I klase	3016	187
Stariji/a policajac/ka	31	16
Policajac/ka	117	26
Ukupno:	3884	366

Tabelarni prikaz zastupljenosti žena na radnim mjestima po zvanjima u **Upravi policije**:

U Specijalnoj antiterorističkoj jedinici policije raspoređene su četiri žene:

- Viša policijska inspektorka – 1, visoko stručno obrazovanje, 20 godina efektivnog staža, 43 godine života.
- Mlađa policijska inspektorka – 1, visoko stručno obrazovanje, 6 godina efektivnog staža, 30 godina života.
- Starija policajka I klase – 2:
 - 1- srednje stručno obrazovanjem, 20 godina efektivnog staža, 45 godina života.
 - 1 - srednje stručno obrazovanjem, 28 godina efektivnog staža, 49 godina života.

Na poslovima i zadacima u Posebnoj jedinici policije raspoređeno je pet žena:

- Starija policijska narednica – 1, visoko stručno obrazovanje, 15 godina efektivnog staža, 50 godina života.
- Starija policajka I klase – 3:
 - 1- više stručno obrazovanje, 9 godina efektivnog staža, 33 godine života.
 - 1- srednje stručno obrazovanje, 16 godina efektivnog staža, 44 godine života.
 - 1- srednje stručno obrazovanje, 8 godina efektivnog staža, 35 godina života.
- Starija policajka – 1, srednje stručno obrazovanje, 14 godina efektivnog staža, 47 godina života.

3. UKLJUČENOST ŽENA U MISIJE VAN TERITORIJE CRNE GORE

Kada je u pitanju uključenost žena u vojnim kontingentima Crne Gore u mirovnim misijama **Ministarstvo odbrane** je odgovorilo da su do sada četiri žene profesionalna vojna lica učestvovala u mirovnoj misiji ISAF u Avganistanu, od čega jedna žena dva puta. One su učestvovala u svojstvu medicinskog osoblja u sklopu medicinskih timova. Od februara 2015. godine u okviru redovne obuke kontingenta koji se upućuju u mirovne misije uvedena je obuka o rodnoj perspektivi u vojnim operacijama. Takođe, obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti i RSB 1325 je ušla u Plan i program obuke pripadnika VCG za učešće u operaciji podrške miru u Avganistanu. U sklopu plana i programa obuke pripadnika VCG na osnovnom podoficirskom kursu uvedena je obuka o rodnoj perspektivi u vojnim operacijama u trajanju od dva nastavna časa. Obuku o rodnoj ravnopravnosti i RSB 1325 prošli su, od 2011. godine zaposleni u svim jedinicama VCG i dio komandnog kadra na nivou jedinica Vojske i Generalštaba VCG.

U okviru doprinosa međunarodnom miru i sigurnosti **Uprava policije Ministarstva unutrašnjih poslova** učestvuje u mirovnim operacijama, s posebnim naglaskom na važnosti učestovanja žena. U procesu prijavljivanja i upućivanja u misije EU, UN i NATO žene učestvuju ravnopravno. Realizovane su aktivnosti na pripremi, osposobljavanju i upućivanju policijskih službenika u mirovne misije – Partnerski cilj „Stabilizacija i re-

konstrukcija – specijalističke sposobnosti”. MUP je 2014. godine uputio na obuku za mirovne misije dvije službenice Uprave policije. Ovo je prvi put da su dvije ženske osobe upućene na obuku za mirovne misije. 10.03.2015. godine u mirovnu misiju na Kipru upućena je Sandra Darmanović, samostalna policijska inspektorka.

4. ZAŠTITA ŽENA NA RADNOM MJESTU

Ministarstvo odbrane, kao poslodavac, u skladu sa Zakon o zabrani zlostavljanja na radu, je dužno da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja uznemiravanja ili zlostavljanja na radu, sprovodi mjere obavještanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika o uzrocima, pojavnim oblicima i posljedicama vršenja mobinga, a u skladu sa Pravilnikom o prevenciji i postupanju u slučaju zlostavljanja na radnom mjestu koji je donijelo Ministarstvo rada i socijalnog staranja. Takođe, zaposleni se, kroz pohađanje seminara i radionica koje organizuje Uprava za kadrove, u sklopu Programa stručnog osposobljavanja državnih službenika i namještenika, upoznavaju sa zakonskim procedurama kada je riječ o uznemiravanju ili zlostavljanju na radnom mjestu. U MO, u skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu, određen je posrednik. Zaposleni koji smatra da je izložen diskriminaciji podnosi pisani zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od uznemiravanja/mobinga posredniku, koji je dužan da, u roku od tri dana od dana prijema zahtjeva, pokrene postupak posredovanja. Postupak mora da se završi u roku od osam dana. U postupku posredovanja može da učestvuje predstavnik sindikata i predstavnik zaposlenih. Postupak posredovanja zatvoren je za javnost i podaci prikupljeni u toku posredovanja mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i organima nadležnim za zaštitu od uznemiravanja/mobinga. Ukoliko poslodavac nije preduzeo prijevremene mjere, zaposleni koji je izložen uznemiravanju/mobingu ima pravo da prekine rad do okončanja postupka posredovanja, ukoliko mu po mišljenju doktora specijaliste nadležne zdravstvene ustanove prijete neposredna opasnost po zdravlje ili život. Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od uznemiravanja/mobinga kod poslodavca može pokrenuti postupak za zaštitu kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda. U MO

nema evidentiranih slučajeva diskriminacije žena po bilo kojem osnovu, niti su imali pritužbe na bilo koji vid neprijatnosti.

U **Ministarstvu za unutrašnje poslove** kao i **Upravi policije** takođe nisu evidentirani slučajevi diskriminacije žena po polnoj osnovi.

U normativnom poslovanju u **Agenciji za nacionalnu bezbjednost** se u kontinuitetu realizuje implementacija zakonskih i podzakonskih akata kojima su regulisani mehanizmi zaštite žena od bilo kojeg oblika uznemiravanja ili diskriminacije. S tim u vezi u ANB nije bilo prijavljenih slučajeva bilo kog oblika diskriminacije, uznemiravanja ili neprijatnosti na polnoj osnovi, te stoga nijesu ni procesuirani postupci po ovom pitanju.

U Upravi carina nisu registrovani slučajevi diskriminacije žena po bilo kom osnovu.

5. OBRAZOVANJE I AKTIVNOSTI USMJERENE NA POVEĆANJE NIVOA VIDLJIVOSTI PRIORITETA RSB 1325

Ministarstvo odbrane je u periodu od 2007. godine do danas uputilo deset kadetkinja na vojne akademije u inostranstvu. Sa ciljem praćenja i unaprijeđenja realizacije prioriteta RSB 1325 u CG MO je, zajedno sa MO BiH, MO Makedonije i MO Srbije podržalo regionalni projekat u oblasti rodne ravnopravnosti na temu: „Jačanje regionalne saradnje na planu integracije rodne perspektive u reformi sektora bezbjednosti u zemljama zapadnog Balkana”, koji implementira UNDP/SEESAC. Ovaj projekat finansijski podržavaju Ministarstvo inostranih poslova Kraljevine Norveške, Vojne snaga Švedske i UNDP Srbije. Predmetni projekat treba da pomogne naporima zemalja regiona da poboljšaju prisustvo žena u vojnoj profesiji i da povećaju, odnosno zadrže postojeće žensko vojno osoblje u odbrambenom sistemu. Projekat je zasnovan na principima RSB 1325 i doprinjeti će njenoj implementaciji. Navedeni projekat ima tri komponente:

1. Podrška institucionalizaciji mehanizama za rodnu ravnopravnost pri MO i u oružanim snagama i razvoj njihovih kapaciteta.
2. Podrška reformi kadrovske politike radi poboljšanja zapošljavanja i zadržavanja žena u službi.
3. Podignuta svijest o rodnoj ravnopravnosti kroz program senzitivizacije.

MO je takođe u cilju podizanja svijesti o značaju i sadržaju sprovođenja prioriteta RSB 1325 sprovelo brojne promo aktivnosti i kampanje kroz sprovođenje kampanja po srednjim školama, preko gostovanja svojih predstavnika u TV emisijama, emitovanjem video spotova, distribucijom flajera i u okviru dana otvorenih vrata promoviše vojni poziv i prijavljivanje što većeg broja najkvalifikovanijih kandidata i kandidatkinja za školovanje na vojnim akademijama za potrebe VCG. Istovremeno, prilikom izrade materijala o konkursima vodi se računa o tome da se obraća i pripadnicama ženskog pola. Promovisanje vojnog poziva sa fokusom na žene, MO realizuje i preko posebnog linka koji je postavljen na internet prezentaciji MO. Link služi i za pružanje informacija o implementaciji politike rodne ravnopravnosti u MO i VCG. U cilju promovisanja evroatlanskih vrijednosti i povećanja znanja građana CG o NATO i EU, na *Televiziji 777* započet je projekat „EU i NATO naš izbor”. Jedna od emisija iz navedenog projekta nosi naslov „Žene i evroatlanske integracije” u okviru koje su predstavljene aktivnosti MO i VCG na planu uključivanja rodne perspektive u sistem odbrane CG.

Organizovana su dva regionalna kursa za obuku instruktora/ki za rodnu perspektivu u vojnim operacijama u saradnji sa UNDP/SEESAC i Nordijskim centrom za rod u mirovnim misijama i to jedan 2014. a drugi 2015. godine. Tako su MO i VCG dobili pet regionalnih instruktora iz ove oblasti i to dvije oficirke i tri oficira. Prema rečima predstavnika MO, ovdje je bila namjera da se pokaže da je nabolji način da se govori o ovoj oblasti zajedničkim snagama i muškarci i žene zajedno tj. timskim radom, drže obuke za vojsku.

Ukupno, tokom 2014. Godine organizovane su obuke VCG u saradnji sa Skupštinom CG i NVO sektorom i trenerima za oko 300 polaznika. Dva regionalna trenera MO su od strane UNDP/SEESAC predložena na međunarodnu mrežu eksperata iz ove oblasti Roster. Takođe, regionalna mreža instruktora ocijenjena veoma uspješnom sa mnogih adresa. Ministarstvo odbrane je u okviru odgovora na upitnike navela i svoj Program mentorstva u saradnji sa UNDP i Skupštinom CG.

Uprava policije u skladu sa godišnjim Programima obuke, sprovodi kontinuirane stručne obuke službenika na Policijskoj akademiji, Upravi za kadrove, raznim okruglim stolovima, konferencijama i drugim vidovima gdje se pitanje rodne ravnopravnosti razmatra samostalno ili u okviru drugih tema u

skladu sa Programom stručnog usavršavanja državnih službenika i namještenika. U organizaciji OEBS-a na Policijskoj akademiji u Danilovgradu održavani su seminari na temu „Rad policije sa aspekta rodne osjetljivosti” za rukovodioce i službenike UP. Cilj seminara je da se poveća svijest polaznika o rodno osjetljivim pitanjima u društvu i policijskoj organizaciji i da se upoznaju sa načinima efikasnog obavljanja zadataka prilikom istraga krivičnih djela nasilja u porodici. U Upravi za ka-

drove organizovana obuka u oblasti zaštite ljudskih prava, sa ciljem da se državni službenici i namještenici, uključujući UP i MUP, upoznaju sa osnovnim principima i načelima jednakih mogućnosti, obimom i garancijama ljudskih prava i konkretnim temama: Rodna ravnopravnost; Pravna zaštita manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica; Zabrana diskriminacije; Zaštitnik ljudskih prava i sloboda.

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Pregled realizovanih projekata, aktivnosti i institucionalnih mehanizama na primjeni RSB 1325, sa posebnim osvrtom na rodnu ravnopravnost u sektoru bezbjednosti, ima za cilj da ukaže na aktivnosti Crne Gore u naporima da poboljšaju prisustvo žena u sektoru bezbjednosti. U skladu sa principima RSB 1325 koja se zalaže za puno i ravnopravno učešće žena i integrisanje rodne perspektive u sve mirnodopske i bezbjedonosne inicijative, uključujući i reformu sektora bezbjednosti, Crna Gora razvija ustavom zagaranovanu politiku jednakih mogućnosti.

Ukazujući na kultuturni preobražaj crnogorskog društva kada je u pitanju rodna ravnopravnost, ciljeve, mjere, aktivnosti za primjenu politike rodne ravnopravnosti u praksi sektora bezbjednosti Crne Gore, na zakonske i ustavne norme i međunarodne dokumente, svakako je dio rezultata ove studije, u svrsi implementacije RSB 1325 u Crnoj Gori, na putu ka usvajanju NAP-a za njenu primjenu.

Za razliku od ostalih zemalja Balkana u Crnoj Gori nije pripremljen NAP za implementaciju RSB 1325, čiji je cilj da omogući precizniju i efikasniju implementaciju Rezolucije. U Srbiji je 2010. godine usvojen NAP za primjenu RSB 1325 kojim su definisane aktivnosti za unapređenje položaja žena u sektoru bezbjednosti.

Pravne norme u svrsi sprovođenja RSB 1325 u Crnoj Gori obuhvaćene su PAPRR-om. Kada su u pitanju aktivnosti i pravni opus zakona u cilju sprovođenja RSB 1325 u Crnoj Gori, preporuka UN je da bi mnogo efikasnije bilo da je planirana regulativa u okviru posebnog NAP-a, a ne u PAPRR u Crnoj Gori.

PREPORUKE ZA DALJI RAD NA IMPLEMENTACIJI PRIORITETA RSB 1325

- Potrebno je izraditi NAP za sprovođenje mjera iz RSB 1325 – Žene, mir i bezbjednost. Predlog je da institucija nosilac plana bude Ministarstvo

za ljudska i manjinska prava, a da u tijelu koje rukovodi planom budu uključeni predstavnici institucija na najvišem nivou, i to iz: Ministarstva odbrane, Ministarstva unutrašnjih poslova, Ministarstva pravde, Uprave policije, Uprave carina i Agencije za nacionalnu bezbjednost.

- Istovremeno, izdvojiti iz PAPRR-a Rezoluciju kao poseban set mjera za osnaživanje žena u kontekstu bezbjednosti, kako u okviru sektora bezbjednosti tako i u odnosu na mjere koje propisuje sama RSB 1325. Ovaj set mjera bi trebalo da predstavlja uvodni dokument u procesu izrade NAP-a kada se za to steknu uslovi.
- Sve institucije zadužene za sprovođenje mjera koje propisuje RSB 1325 bi trebalo da imaju godišnje planove i razvijen set indikatora za dostizanje ciljeva i mjera. Izvještaje o postignutim rezultatima objavljujati na godišnjoj bazi na sajtu institucije.
- Institucije bi trebalo da ustanove sistem analize budžeta za rodno osjetljiva pitanja i u tom pogledu razviju predlog za finansiranje aktivnosti koje podrazumijeva RSB 1325.
- Svaka institucija zadužena za sprovođenje mjera iz RSB 1325 bi trebalo samostalno da odlučuje o temama i pitanjima koja predstavljaju prioritet za tu specifičnu instituciju, na godišnjoj bazi (primjer: MO kao godišnju temu, set mjera i aktivnosti za 2016. godinu postavlja: diskriminaciju žena u sektoru bezbjednosti).
- Potrebno je detaljnije izraditi sistem vođenja statistike prema polu.
- Potrebno je uvesti mehanizme za evaluaciju učinkovitosti postavljenih mjera i prioriteta (primjer: ukoliko u toku godine ne postoji ni jedan evidentiran slučaj diskriminacije nad ženama u institucijama bezbjednosti, potrebno je sprovesti internu evaluaciju propisane mjere – što su kočnice/prepreke/manjkavosti).

30 Rezolucija 1325 Savjeta bezbjednosti UN

- Potrebno je obezbijediti konkretnije uslove za stručno usavršavanje, napredovanje, dodatnu obuku žena u institucijama bezbjednosti kako bi broj žena na mjestima odlučivanja bio veći.
- Povećati/uvesti sistem „žena mentora” koje bi imale zadatak da obučavaju mlađe kolegice i kolege po dolasku u instituciju i prenose im znanja sa obuka/iz prakse.
- Ne rotirati osobe u ministarstvima zadužene za transfer znanja i obučavanje zaposlenih u institucijama bezbjednosti.
- Nastaviti uvođenje rodno-senzitivnih aspekata u normativni i strateški sistem.

LITERATURA

1. A. Turen, *Svijet žena*, CID, Podgorica, 2011.
2. J. Beylis, S. Smith & P. Owens, *The globalization of world's politics*, Oxford University Press, 2008.
3. A. Tickner, *Gender in International Relations: Feminist Perspectives on Achieving Global Security*, New York: Columbia University Press, 1992.
4. N. Pratt & S. Richter-Devroe, *Critically Examining UNSCR 1325 on Women, Peace and Security*, International Feminist Journal of Politics, 2011.
5. M. Bulatović, *Ženska mapa Crne Gore*, Kancelarija za ravnopravnost polova Vlade RCG, Podgorica, 2004.
6. V. Katunarić, *Ženski eros i civilizacija smrti*, Naprijed, Zagreb, 1984.
7. D. Martinović, *Djevojački institut*, Iz istorije školstva, Titograd, 1980.
8. M. Filipović, *Društvena moć žena u Crnoj Gori*, CID, Podgorica, 2003.
9. Ž. Spalević, *Pravni položaj policije u upravnom sistemu Crne Gore*, Fakultet za državne i evropske studije, Podgorica, 2013.
10. UNDP/SEESAC, *Položaj žena u oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana*, Beograd, 2014.
11. *Perjanik*, godina 12, broj 31. Podgorica, Crna Gora 2014.
12. *Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti 2013 – 2017*, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Podgorica, 2013.
13. *Ustav Crne Gore* „Sl. list Crne Gore“, br. 1/07
14. *Zakon o rodnoj ravnopravnosti* „Sl. list Crne Gore“, br. 46/07
15. *Zakon o Vojsci Crne Gore* „Sl. list Crne Gore“, br. 88/09, 75/10, 40/11 i 32/14.
16. M. Hadžić, *The concept of Security Sector Reform, Sourcebook on Security Sector Reform: Collection of Papers*, DCAF i CCMR, 2004.

