

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

ФАКУЛТЕТ БЕЗБЕДНОСТИ

Т Е М А

Интеграција родних питања у систем одбране Републике Србије

ДИПЛОМСКИ РАД

МЕНТОР:

Др Зоран Јефтић

КАНДИДАТ:

Софија Миљковић

Београд, 2019. године

САДРЖАЈ

1. УВОД	1
2. Родна равноправност (основни појмови)	3
2.1. Пол и род.....	3
2.2. Родна равноправност	4
2.3. Дискриминација	4
2.4. Родно осетљив језик.....	7
2.5. Родни стереотипи	8
3. Нормативни и институционални аспекти	10
3.1. Резолуција 1325 „Жене, мир и безбедност“	12
3.2. Национални акциони планови за примену Резолуције СБ УН 1325.....	16
3.3. НАП за примену Резолуције СБ УН 1325 у Републици Србији	17
4. Механизми остваривања родне равноправности у Републици Србији	19
4.1. Механизми остваривања родне равноправности на националном нивоу	21
4.2. Покрајински механизми родне равноправности	23
4.3. Механизми родне равноправности на локалном нивоу	24
5. Заступљеност жена у систему одбране Републике Србије	24
5.1. Учешће жена у мировним мисијама Републике Србије	28
6. Закључак	31
Извори и литература	33

1. УВОД

Родна равноправност је суштински фактор сигурности и стабилности државе, док искључивање жена из активног учешћа у друштву може повећати ризик од нестабилности. Промене концепта безбедности у модерном друштву формирале су услове за имплементацију родне перспективе у систем одбране, а проучавање аспеката процеса остваривања родне равноправности у систему одбране представља један од актуелних друштвених проблема. Родна равноправност се не огледа само у социјалној правди, већ представља и важан елемент у економском развоју, безбедности и превенцији конфликта.

Постоје бројни показатељи да оснаживање жена и родна равноправност доприносе миру и стабилности у друштву. У друштвима у којима већи проценат жена одлучује о рату и миру већа је вероватноћа да ће кризе бити решене без прибегавања насиљу. Статистичка анализа података о улогама и статусу жена у свету управо то и доказује. Друштва у којима су жене више заступљене у различитим сферама живота показују да постоји мања вероватноћа да ће таква друштва ући у рат са својим суседима, бити у лошим односима у међународној заједници или имати проблема са криминалом и насиљем. Узрочна веза између уважавања родне равноправности и мирољубивости друштава у којима се она примењује није у потпуности прецизирана, али је евидентно да је родна равноправност бољи показатељ мирољубивости државе од других фактора као што су демократија, религија или БДП.

Слично томе, родна неједнакост је опажена као индикатор оружаног сукоба у великом броју емпиријских студија, било да се ради о сукобима између држава или о унутрашњим сукобима. Такође, сукобљене стране могу гледати на жене као на добре посреднике у решавању сукоба јер је за њих карактеристично да делују изван формалних структура моћи и обично се претпоставља да се не мобилишу у оружане снаге. Овакаве улоге су женама до недавно биле ускраћене од стране мушких лидера.

На IV светској конференцији о женама, одржаној 1995. године у Пекингу усвојене су Пекиншка декларација и Платформа за акцију, које су потписале све државе учеснице.

Основни циљ ове декларације је унапређење „циљева једнакости, развоја и мира у корист свих жена у свету и у интересу целог човечанства“.¹ Платформа за акцију се бави пре свега отклањањем препрека за равноправно учешће жена у економском, културном и политичком одлучивању, као и за остваривање једнаких права жена и мушкараца у приватном и јавном животу.

Важан фактор који се односи на родну равноправност и безбедност подразумева и учешће жена на положајима моћи, укључујући политику, мировне операције и преговоре. Савет безбедности Уједињених нација је такође препознао значај повећања учешћа жена у решавању конфликта и изградњи мира. Резолуција 1325 Савета безбедности УН-а позива све државе чланице да осигурају већу заступљеност жена на свим нивоима одлучивања у националним, регионалним и међународним институцијама, као и у механизмима за спречавање, управљање и решавање сукоба.

Пекиншка декларација и Резолуција 1325 Савета безбедности УН-а су документи који су допринели постизању међународног консензуса о потреби успостављања везе између равноправности и права жена, с једне стране, и добробити друштва у целини, с друге стране. Према подацима Центра за цивилно војну сарадњу НАТО-а, повећање свести о родним питањима резултира и побољшање свеукупне ситуационе свести и доношење утемељених, разборитих и уравнотежених одлука. Увођење принципа поштовања родне равноправности у кључне документе је важно за успостављање политике родне равноправности, одређивање одговорности за њено спровођење, делегирање овлашћења и идентификацију кључних циљева.

¹ Пекиншка декларација и Платформа за акцију, 15. септембар 1995., стр. 2., преузето са: http://izkruga.org/wp-content/uploads/Pekinska_deklaracija_i_Platforma_delovanja1.pdf

2. Родна равноправност (основни појмови)

2.1. Пол и род

Пол се односи на физичке и физиолошке разлике између мушкараца и жена, укључујући примарне полне карактеристике (репродуктивни систем) и секундарне карактеристике као што су висина и мускулатура.²

Род је појам који означава друштвено успостављене улоге, положаје и статусе жена и мушкараца у јавном и приватном животу, а из којих услед друштвених, културних или историјских разлика проистиче дискриминација заснована на биолошкој припадности одређеном полу.³

С обзиром на то да се појам *пол* односи на биолошке или физичке разлике, карактеристике пола се неће значајно разликовати између различитих друштава, док карактеристике рода, с друге стране, могу значајно варирати између различитих друштава. Теоријски концепт разликовања пола и рода, унутар теорије родности, поставила је Маргарет Мид и књизи „Пол и темперамент у три примитивна друштва“ још 1935. године. Она је дефинисала пол као биолошку категорију, а род као друштвени конструкт.

У процесу одрастања деца уче одређене улоге које су претежно повезане са њиховим биолошким полом. Термин *родна улога* односи се на став друштва о томе да се од мушкараца и жена очекује да се понашају или делају на одређен, друштвено прихватљив начин. Ове улоге се заснивају на нормама или стандардима које је створило друштво.

Тенденција поштовања мушких и женских улога наставља се кроз цео процес социјализације. Мушкарци имају тенденцију да надмашују жене у професијама као што су спровођење закона, војска или политика, док жене настоје да надмашују мушкарце у занимањима везаним за негу, као што су брига о деци, здравствена заштита и социјални рад.

² Chapter 12. Gender, Sex, and Sexuality, доступно на:

https://www.academia.edu/30393827/Chapter_12._Gender_Sex_and_Sexuality

³ Званични веб-сајт Заштитника грађана/речник појмова, доступно на:

https://www.rodnaravnopravnost.rs/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=12&Itemid=25

2.2. Родна равноправност

Једна од области која је показала значајан напредак крајем XX и почетком XXI века јесте родна равноправност. Током читаве светске историје мушкарци су сматрани супериорнијим у односу на жене. У различитим културама широм света постојала је неравнотежа између улога мушкараца и жена у друштву.

Начело родне равноправности и недискриминације је једно од основних начела људских права. Равноправност полова се постиже када жене и мушкарци уживају иста права и могућности у свим секторима друштва, укључујучи економско учешће и доношење одлука, као и када се различита понашања, тежње и потребе жена и мушкараца једнако вреднују.⁴ Родна неједнакост настаје због физичких разлика између жена и мушкараца у области образовања, плаћања рада и могућностима запослења, породици, култури, религији.

Кроз историју мушкарци су били доминантнији пол, а жене су сматране „слабијим полом“. Мушкарци су били на положајима моћи и ауторитета, док се жене криле у њиховим сенкама. У XXI веку жене су направиле велике кораке у покушају да буду третиране једнако као и мушкарци. Данашње модерно друштво сматра да једнакост полова постоји, али у стварности постоји неједнакост међу људима која рађа негативне стереотипне родне улоге.

2.3. Дискриминација

Дискриминација постоји ако се поступа противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота.⁵

⁴ Gender Equality in Ireland/What is gender equality?, доступно на: <http://www.genderequality.ie/en/GE/Pages/WhatisGE>

⁵ Др Зорица Мршевић, *Ка демократском друштву – родна равноправност*, стр. 38., Институт друштвених наука, Београд 2011.

У најважније изворе права универзалног карактера спадају документи Уједињених нација: Повеља УН, Универзална декларација о људским правима, која у својим члановима 1. и 2. гарантује слободу и једнакост без обзира на лична својства⁶, Пакт о грађанским и политичким правима, као и Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (CEDAW) са Опционим протоколом. CEDAW је конвенција или међународни уговор што значи да је део међународног права и да је правно обавезујућа за државе које су ратификовале Конвенцију.

У важније инструменте УН који се баве родном равноправности спадају и Конвенција о политичким правима жена из 1957. године, Пекиншка декларација и Програм за акцију из 1995. године, као и Миленијумска декларација и Миленијумски циљеви развоја усвојени 2000. године.

Документа Савета Европе су регионалног карактера и осим Европске конвенције о људским правима од значаја за остваривање циљева родне равноправности су и Европска социјална повеља из 1996. године, Европска декларација о равноправности жена и мушкараца из 1988. године, Повеља о равноправности жена и мушкараца у локалном животу из 2006. године као и Препоруке Комитета министара.

Иако Србија није чланица ЕУ, али се декларисала као земља окренута „европским принципима и вредностима“⁷, требала би да тежи стандардима које поставља ЕУ у којој не смеју да постоје прописи који садрже дискриминацију на основу пола. Устав РС у члану 1. прокламује равноправност грађана, равноправност полова у члану 15. и забрану дискриминације по било ком личном својству (чл. 21.). Одредбе о родној равноправности су садржане у бројиним законима, али закони који се посебно баве том материјом су, свакако, Закон о равноправности полова и Закон о забрани дискриминације. Појмови „дискриминација“ и „дискриминаторно поступање“ први пут се у Србији дефинишу овим законом. Од значаја је и што се њиме установљава посебно, независно тело – Повереник за заштиту равноправности и поступање пред њим, али и судска заштита.

⁶Универзална декларација о људским правима, усвојена 10. децембра 1948. од стране Генералне скупштине УН, преузето са: http://www.ombudsman.co.me/docs/deklaracija_o_ljudskim_pravima.pdf

⁷ Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006) чл. 1.

Устав Републике Србије разликује посредну и непосредну дискриминацију. Према Закону о равноправности полова, посредна дискриминација је дефинисана као *„свако неоправдано разликовање, искључивање или ограничавање којима се у истој или сличној ситуацији лице односно група лица, на основу пола као личног својства, ставља у неповољнији положај доношењем акта или вршењем радње која је привидно заснована на начелу једнакости и недискриминације.“*⁸

Док непосредну дискриминацију представља *„свако неоправдано разликовање или ограничавање којима се у истој или сличној ситуацији било којим актом или радњом органа јавне власти, послодавца или пружаоца услуге, лице или група лица стављају или су стављени у неповољнији положај, односно којим би могли бити стављени у неповољнији положај по основу пола.“*⁹

Према Закону о забрани дискриминације, посредна дискриминација *„постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства, ставља у неповољнији положај актом, радњом или пропуштањем које је привидно засновано на начелу једнакости и забране дискриминације, осим ако је то оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.“*¹⁰

Непосредна дискриминација према овом закону постоји ако се *„лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.“*¹¹

Посебна врста дискриминације је правна дискриминација која постоји онда када закони праве разлику између статуса и могућности које имају жене и мушкарци. На пример, у доба када жене још нису имале право гласа, када нису могле да возе аутомобиле у појединим земљама или да се школују за неке типично „мушке“ професије. Проблем са овом врстом дискриминације је у томе што она наставља да постоји и онда када је та област правно уређена и на глобалном, регионалном и националном нивоу. Дискриминаторски

⁸ Закон о равноправности полова („Сл. гласник РС“, бр.104/2009), чл. 6.

⁹ Исто чл. 5.

¹⁰ Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, бр. 22/2009), чл. 7.

¹¹ Исто чл. 6.

закони се укидају, али настављају да производе своје дејство у виду стереотипа, предрасуда или неких других инструмената структуралне дискриминације.

2.4. Родно осетљив језик

Према Европском институту за родну равноправност (EIGE) избегавање дискриминације засноване на полу отпочиње са језиком, јер систематска употреба терминологије засноване на полу утиче на ставове и очекивања и може помоћи у одржавању стереотипног погледа на жене и улоге мушкараца. Постоји низ различитих стратегија које се могу користити за прецизно изражавање родних односа, као што је избегавање употребе језика који се експлицитно или имплицитно односи само на један род, као и осигуравање, путем алтернативних решења и према карактеристикама сваког језика, употребе родно осетљивог и инклузивног језика.¹²

У енглеском језику се традиционално користе именице и заменице мушког рода у ситуацијама када је пол субјекта нејасан или када се ради о групи која обухвата припаднике оба пола. Услед промене концепта безбедности који је традиционално био усмерен на државу, а у модерном друштву све више бива усмерен на појединца тј. грађанина, последњих неколико деценија се преиспитује начин изражавања родних идентитета и односа. С обзиром да је језик оруђе којим можемо активно утицати на ставове и мишљења у одређеној језичкој и друштвеној заједници, јасна је и оправдана потреба увођења родно осетљивог језика у сектор безбедности. То је један од начина да се ова област прилагоди новонасталој друштвеној реалности, у којој жене све више продиру у просторе јавне сфере, традиционално резервисане за мушкарце, али и којој сама јавна сфера бива дефинисана на нов начин који укључује и женско искуство и потребе.¹³

Традиционални сектор безбедности био је резервисан за искључиво „мушке“ вредности, а данас у великом броју земаља пролази кроз значајну реформу укључивањем

¹² Европски институт за родну равноправност (European Institute for Gender Equality), доступно на: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1215>

¹³ Др Ана Кузмановић Јовановић, *Родно осетљив језик у сектору безбедности*, стр. 3., Универзитет у Београду, Београдски центар за безбедносну политику, март 2013.

родне димензије. Употреба родно осетљивог језика у сектору безбедности доприноси постизању истинске родне равноправности у бројним демократским друштвима у којима већ постоји законски оквир који регулише ову област.

Беговић наводи да се коришћењем родно осетљивог језика демонстрира заступање принципа равноправности и чини се видљивијим мање заступљен пол. У свом раду она посебно анализира аспект јавног мњења сматрајући га кључним чиниоцем у формирању политичких идеала и принципа. С обзиром да јавно мњење подразумева скуп ставова и мишљења о одређеним друштвеним проблемима, а да средства масовне комуникације обликују свест појединаца, Беговић сматра да је за анализу употребе родно осетљивог језика посебно значајна област политике „јер политичка елита креира мисли и ставове мњења коме се обраћа и представља важан фактор обликовања и усмеравања друштва“.¹⁴

Професорка Свенка Савић¹⁵ предлаже упутство од 12 тачака за употребу родно осетљивог језика, тако што ће се употребљавати форме женског рода за занимања и титуле жена свуда где је то могуће. Као један од закључака у раду Савић наводи да „они који имају моћ над језиком (стручњаци за језик и политичари) могу усмеравати језичку праксу у правцу боље видљивости жене у јавној сфери и мањој мизогиној употреби онога што језик већ поседује. Није увек могуће пронаћи форму женског рода за занимања и титулу жена. То је изазов свима да истраже и понуде нове форме које ће затим постати норма у језику.“¹⁶

2.5. Родни стереотипи

Према речнику Европског института за родну равноправност (EIGE) родни стереотипи представљају унапред створене идеје у којима су женским и мушким особама насумично додељене особине и улоге које одређује и ограничава њихов род.

¹⁴ Бојана Беговић, *Употреба родно осетљивог језика и приказ жена у штампаним медијима у Србији*, стр. 60., Факултет политичких наука, Универзитет у Београду, doi: 10.5937/comman10-9758, 2016.

¹⁵ Свенка Савић је српска лингвисткиња и професорка психолингвистике на Филозофском факултету Универзитета у Новом Саду у пензији

¹⁶ Свенка Савић, *Упутства за стандардизацију родно осетљивог језика*, стр. 301. 811.163.4'26:305-055.2, Нови Сад 2010.

Родна стереотипизација се може дефинисати као пракса приписивања одређених својстава, карактеристика или улога некој особи искључиво на основу њене припадности друштвеној групи жена или мушкараца.¹⁷

Свакако да се мушкарци и жене разликују како физички, тако и психолошки, о чему сведоче бројна емиријска истраживања. Међутим, у организацијама као што је војска у којој диминирају мушкарци, постоје бројни стереотипи о женама и родна подела улога на „мушке“ и „женске“. Током служења у оружаним снагама САД-а, Ashley Nicolas наводи да се сусретала са бројним стереотипима, од којих посебно издваја то да жене нису довољно физички јаке и да су превише емоционалне да би учествовале у борбама.¹⁸

Martin van Creveld има изузетно негативне ставове о учешћу жена у оружаним снагама, наводећи да „Већи број жена у оружаним снагама не представља лек, већ болест“, као и да ће „феминизација неизбежно довести до формирања зачараног круга“, сматрајући да „што више жена уђе у било коју професионалну област или грану службе, то ће мањи број мушкараца остати у њој. Што је мањи број мушкараца, то ће бити компромитованији њихов престиж.“¹⁹ Поједини аутори наводе да присуство жена у оружаним снагама може довести до смањене физичке способности, веће потребе за мединском негом, сексуалног узнемиравања, промискуитета и сл.

У истраживању спроведеном 2012. године од стране Београдског института за безбедносну политику под називом „*Увек жена, никад колегиница*“, а уз подршку мисије ОЕБС-а у Србији, ауторке наводе да услед доминантних предрасуда о томе да су жене осећајније, аналитичне, боље у интерперсоналним односима, пружања помоћи другима и у другим пословима који не захтевају физичку снагу, оне су генерацијама заступљене на оређеним типовима послова који неформално важе за „женске послове“, и теже се пробијају ка „мушким пословима“ – пословима у специјалним јединицама, трупи и сл. У овом раду се такође илуструје ситуација у Србији где, како наводе, жене још увек немају једнаку

¹⁷ European Institute for Gender Equality/*gender stereotypes/gender stereotyping*, доступно на: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1222> и <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1223>

¹⁸ *Women in military are hurt by the bigotry of low expectations, so help them by holding them to standards of excellence*, Foreign Policy, доступно на: <https://foreignpolicy.com/2014/09/04/women-in-military-are-hurt-by-the-bigotry-of-low-expectations-so-help-them-by-holding-them-to-standards-of-excellence/>

¹⁹ Martin van Creveld, *Military Women Are Not the Cure, They Are the Disease*, November 24, 2016. Доступно на: <http://www.martin-van-creveld.com/military-women-not-cure-disease/>

могућност образовања за војне и полицијске послове. „Полицијска и војна професија је и даље оптерећена предрасудама да је за њихово обављање од пресудне важности физичка снага, а мање интелектуална способност за обављање посла, поседовање различитих вештина комуникације и сл. Жене се перципирају као физички слабије од мушкараца и у складу с тим доминантно мишљење је да не могу обављати полицијске и војне послове једнако добро као мушкарци.“²⁰

Као још један од проблема који проузрокују родни стереотипи и предрасуде да су мушкарци бољи руководиоци од жена, ова студија наводи и отежано напредовање жена до одређених нивоа или чинова, када њихова каријера престаје да иде узлазном путањом и почиње да стагнира.

За елиминацију предрасуда као генератора дискриминације неопходно је промовисати и неговати поштовање разлика и успоставити дијалог између различитих група и појединаца. Образовање, подизање свести у јавности за прихватање различитости између група и појединаца, као и ефикасан одговор власти уз поштовање међународних принципа и националног законског оквира, представљају темељ дугорочног решења у борби против предрасуда и дискриминације.

3. Нормативни и институционални аспекти

Уједињене нације, као универзална међународна организација, у претходних педесет година подстиче развој механизма за остваривање родне равноправности. Најпре у свом оснивачком документу као један од пет основних циљева наводи „развијање међу нацијама пријатељских односа заснованих на поштовању начела равноправности и самоопредељења народа.“²¹

²⁰ Маја Бјелош, Горана Одановић, Соња Стојановић Гајић, *Увек жена, никад колегиница: Квалитативна студија препрека са којима се суочавају жене у полицији и војсци Србије*, стр. 8., Београдски центар за безбедносну политику, Београд 2012., доступно на:

http://www.bezbednost.org/upload/document/uvek_zena_nikad_koleginica.pdf

²¹ *Повеља УН*, чл. 1. преузето са: http://www.tuzilastvorz.org.rs/upload/Regulation/Document__ci/2016-05/povelja_un_cir.pdf

Економски и социјални савет УН је само годину дана након званичног оснивања УН-а основао своју Комисију за статус жена (CSR), у фебруару 1947. године, као глобално тело посвећено искључиво родној равноправности и унапређењу жена. Међу њеним најранијим достигнућима било је обезбеђивање родно неутралног језика у нацрту Универзалне декларације о људским правима. Године 1972., поводом 25. годишњице од оснивања, Комисија је предложила да 1975. година буде проглашена Међународном годином жена, што је Генерална скупштина подржала како би скренула пажњу на једнакост жена и њихов допринос развоју и миру. Ова година је обележена одржавањем Прве светске конференције о женама у Мексико Ситију, на којој је усвојена Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена (CEDAW) која у својих 30 тачака упућује на културу и традицију као најважније факторе који утичу на обликовање родних улога и породичних односа.²² Друга светска конференција о женама одржана је 1980. године у Копенхагену и на њој је усвојен Програм деловања који позива на јачање националних мера и побољшање права жена у области наследства, старатељства над децом и губитка држављанства.²³ Године 1985., у Наиробију одржана је Светска конференција за разматрање и процену достигнућа Декаде УН за жене: једнакост, развој и мир (1975.-1985.). На овим конференцијама успостављене су нове канцеларије УН-а посвећене женама, посебно Развојни фонд Уједињених нација за жене (UNIFEM) и Међународни институт Уједињених нација за истраживање и обуку у напређивању жена (INSTRAW). Комисија за статус жена (CSR) била је припремно тело и за Четврту светску конференцију о женама 1995. године, на којој је усвојена Пекиншка декларација и Платформа за акцију која је потврдила женска права као људска права и определила се за конкретне акције како би се осигурало поштовање тих права. Након конференције, утврђено је да Генерална скупштина буде главно тело за праћење имплементације Пекиншке декларације и Платформе за акцију и саветодавно тело Економског и социјалног савета УН. На основу захтева држава потписница изнетих у Платформи за акцију, основана је додатна канцеларија УН за промоцију родне равноправности – Канцеларија специјалног саветника за родна питања и унапређење жена (OSAGI). У јулу 2010. године, Генерална скупштина Уједињених нација је једногласно

²² *A brief history of the Commission on the Status of Women*, UN Women, видети више на:

<http://www.unwomen.org/en/csw/brief-history>

²³ *The unfinished business of our time*, Gender Equality, UN, доступно на: <https://www.un.org/en/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>

изгласала стварање јединственог тела УН са задатком да убрза напредак у постизању родне равноправности и оснаживања жена. Нови ентитет УН за равноправност полова и оснаживање жена – UNWOMEN - спојио је четири агенције и канцеларије УН које су се бавиле овим питањима: Развојни фонд Уједињених нација за жене (UNIFEM), Одељење за унапређење положаја жена (DAW), Канцеларија специјалног саветника за родна питања и унапређење жена (OSAGI), Међународни истраживачки институт за обуку и унапређење положаја жена (INSTRAW).²⁴

Канцеларија УН-а за жене у Србији основана је 2006. године и тренутно се бави областима као што су родно основано буџетирање, родна равноправност у смањењу ризика од катастрофа, борба против насиља над женама и унапређење економског оснаживања жена. Канцеларија такође помаже у реализацији пројеката подржаних средствима УН-а, као што су UN Trust Фонд за сузбијање насиља над женама и Фонд за родну равноправност UN WOMEN.²⁵

3.1. Резолуција 1325 „Жене, мир и безбедност“

Савет безбедности Уједињених нација је 2000. године донео Резолуцију 1325 под називом „Жене, мир и безбедност“, којом је формално потврђена промена у природи ратовања где су све чешће мете цивили, а жене и даље искључене из учешћа у мировним процесима. Као главни проблеми којима се овај документ бави идентификовани су: утицај насилних сукоба и рата на жене и девојчице, као и кључна улога коју би жене требале да имају у превенцији сукоба, решавању сукоба, успостављању и изградњи мира. Резолуција позива све потписнице да повећају учешће жена и додатно укључе родну перспективу у све напоре Уједињених нација у области мира и безбедности. Стране у сукобу морају предузети посебне мере како би заштитиле жене и девојчице од свих облика родно заснованог насиља, нарочито силовања и других облика сексуалног насиља који су посебно изражени у време

²⁴ *A short history of the Commission on the status of women*, Intergovernmental support division, New York, January 2019. доступно на: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/a-short-history-of-the-csw-en.pdf?la=en&vs=1153>

²⁵ United Nations Country Team in Serbia, више информација на: <http://rs.one.un.org/content/unct/serbia/en/home/un-agencies/un-women.html>

насилних сукоба. Сви ови проблеми, груписани су у оквиру Резолуције у четири основна стуба: учешће, заштита, превенција и помоћ и опоравак.

1. Учесће – Савет безбедности УН позива све државе чланице да обезбеде већу заступљеност жена на свим нивоима одлучивања у националним, реионалним и међународним институцијама и механизмима за спречавање, управљање и решавање сукоба²⁶; у мировним преговорима и мировним операцијама²⁷, као војни посматрачи, цивилна полиција, хуманитарно особље и особље за људска права²⁸; као специјални представници генералног секретара УН²⁹.

2. Заштита – Савет безбедности УН посебно позива на заштиту жена и девојчица од сексуалног и родно заснованог насиља³⁰, укључујући поштовање цивилног и хуманитарног карактера избегличких кампова са посебним нагласком на потребе жена и девојака³¹.

3. Превенција – Савет безбедности УН позива на побољшање стратегија у превенцији насиља над женама, укључујући и процесуирање оних који су одговорни за кршење међународног права³²; јачање права жена у складу са националним законодавством и подржавање локалних женских мировних иницијатива и процеса решавања сукоба³³.

4. Помоћ и опоравак – Савет безбедности УН подстиче све укључене у планирање разоружања, демобилизације и реинтеграције да размотре различите потребе жена и мушкараца³⁴, позива генералног секретара да осмисли програме и смернице за обуку који ће се односити на специфична права и потребе жена³⁵, као и да у своје извештаје укључи анализу напретка постигнутог у имплементацији родне перспективе³⁶.

²⁶ Резолуција СБ УН 1325 „Жене, мир и безбедност“, тачка 1., доступно на: <http://zencrnom.org/pdf/rezolucija1325.pdf>

²⁷ Исто тачка 2.

²⁸ Исто тачка 3.

²⁹ Исто тачка 4.

³⁰ Исто тачка 9. и 10.

³¹ Исто тачка 12.

³² Исто тачка 11.

³³ Исто тачка 8.

³⁴ Исто тачка 13.

³⁵ Исто тачке 6. и 7.

³⁶ Исто тачка 17.

Резолуција 1325 била је кључна резолуција по томе што је била прва која се бавила питањем укључивања жена у област безбедности. Потреба заштите жена и девојчица у оружаним сукобима, али и у постконфликтном периоду, истакнута је доношењем низа резолуција које се ослањају на Резолуцију 1325.

Резолуција СБ УН 1820 усвојена у јуну 2008. године препознаје сексуално насиље као ратну тактику и позива на обуку војника за спречавање и реаговање на сексуално насиље, распоређивање више жена у мировне операције и спровођење политике нулте толеранције у вези са сексуалном експлоатацијом или злостављањем од стране мировњака.

Резолуција СБ УН 1888 усвојена је у септембру 2009. године и позива на јачање институционалних капацитета за имплементацију Резолуције 1820, превенцију сексуалног насиља у оружаним сукобима распоређивањем тимова (војних стручњака и стручњака за родна питања) у критична подручја сукоба и побољшано праћење и извештавање о починиоцима.

Резолуција СБ УН 1889 усвојена у октобру 2009. бави се препрекама учешћу жена у мировним процесима и позива на развој глобалних индикатора за праћење имплементације Резолуције 1325 и побољшање међународних и националних одговора на потребе жена у конфликтном и постконфликтном периоду.

Резолуција СБ УН 1960 усвојена је у децембру 2010. године позива на окончање сексуалног насиља над женама и девојчицама у оружаној сукобу и предлаже мере које су усмерене на обезбеђивање система одговорности, укључујући санкције за починитеље, као и санкције за неизвештавање.

Резолуција СБ УН 2106 усвојена јуна 2013. године указује на спор напредак у имплементацији важних аспеката Резолуције 1960, пружа оперативне смернице за решавање сексуалног насиља и позива на даље распоређивање саветница за заштиту жена.

Резолуција СБ УН 2122 усвојена у октобру 2013. године позива све стране у мировним преговорима да омогуће равноправно учешће жена у доношењу одлука и има за циљ повећање учешћа жена у процесима решавања сукоба и успостављања мира.

Резолуција СБ УН 2242, усвојена је 2015. године, обележава 15. годишњицу од доношења Резолуције 1325 и потврђује посвећеност њеној даљој имплементацији; наглашава улогу жена у сузбијању насилног екстремизма и бави се различитим утицајем тероризма на људска права жена и девојчица.³⁷

Савет безбедности УН на основу ових резолуција има глобалну обавезу да осигура да жене и девојчице буду више интегрисане у безбедност и мировне процесе. Унутар самих Уједињених нација остварен је одређени напредак у имплементацији принципа садржаних у Резолуцији 1325 који се огледа у именовању, од стране генералног секретара, специјалног представника за сексуално насиље у сукобима и обавезу генералног секретара да осигура да жене буду на свим нивоима високог руководства унутар УН-а. Међутим, велики део у имплементацији Резолуције долази од држава чланица УН-а. Од 2005. године, државе чланице УН-а су укључиле принципе наведене у Резолуцији у своје Националне акционе планове (НАП) или друге стратегије на националном нивоу.

Значај Резолуције 1325 огледа се у чињеници да је то прва резолуција Савета безбедности УН која се односи на утицај оружаних сукоба на жене и девојчице као и на допринос који имају жене у решавању конфликта и процесима успостаљања мира. Бивша америчка амбасадорка за глобална женска питања при америчком Министарству спољних послова, Melanne Verweeg, нагласила је да су: „Жене пречесто маргинализоване јер се оне углавном не виде у улогама на руководећим положајима. На жене треба гледати као на лидере, а не као на жртве. Такође, на учешће жена не треба да гледамо као на услугу женама, већ као на важан фактор за успостављање мира и безбедности.“³⁸ Искуства мушкараца и жена у рату су различита. Родна димензија представља важан фактор у анализи конфликта и стварања стратегија за изградњу мира.

Резолуција 1325 такође је указала на критичну потребу да се обрати пажња на сексуално насиље почињено у оружаним сукобима. Кључни стубови овог документа, али и наредне резолуције, посебно наглашавају дугорочне утицаје које сексуално насиље има не само на жртве, већ и на читаве заједнице током дужег временског периода након самог

³⁷ *What is UNSCR 1325?*, United States Institute of Peace, доступно на: https://www.usip.org/gender_peacebuilding/about_UNSCR_1325

³⁸ Исто

сукоба. У складу са Резолуцијом, међународно право и кривични закони усвојили су нове стандарде и поставили јасне принципе на основу којих је регулисано кривично гоњење починилаца аката сексуалног насиља као злочина против човечности и ратних злочина.

3.2. Национални акциони планови за примену Резолуције СБ УН 1325

Процес формирања Националних акционих планова за примену Резолуције 1325 помаже земљама у одређивању њихових одговорности, приоритета и ресурса, као и обавезивању њихове владе на деловање. Они су такође и важан елемент за имплементацију Резолуције на глобалном нивоу.

Први Национални акциони план донет је 2005. године, пет година након доношења Резолуције 1325. Данска је земља која је прва усвојила НАП, а њу је пратило и неколико западноевропских и скандинавских земаља (Шведска 2009., Швајцарска 2010., Холандија 2011., Норвешка 2011.³⁹) које временом преузимају водећу улогу у развоју НАП.

Национални акциони план за примену Резолуције СБ УН 1325, наглашавајући важност једнаког укључивања жена у све аспекте безбедности и заштите, преставља важно средство демократских друштвених промена и стабилности. Сам процес израде НАП-а може оснажити цивилно друштво и помоћи у превазилажењу друштвених подела према полу, етичкој или верској припадности.

Од јануара 2019, према WILPF⁴⁰ анализи, 79 држава чланица УН (40% свих држава чланица УН) има Национални акциони план (НАП) за имплементацију Резолуције 1325. Норвешка је последња земља која је објавила свој НАП 2019-2020 у јануару 2019. године. Упркос овом напретку, од 79 досадашњих НАП-ова, само 34 (43%) укључују издвојен буџет за имплементацију, а само 24 (30%) укључују конкретне акције за процес разоружања и контролу незаконите трговине малокалибарског оружја. Упркос донедашњим сукобима,

³⁹ Barbara Miller, Milad Pournik, Aisling Swaine, „*Women in Peace and Security through United Nations Security Resolution 1325: Literature Review, Content Analysis of National Action Plans, and Implementation*”, Institute for Global and International studies, May 2014., стр. 10.-11. Доступно на: http://www.peacewomen.org/assets/file/NationalActionPlans/miladpournikanalysisdocs/igis_womeninpeaceandsecuritythroughunsr1325_millerpournikswaine_2014.pdf

⁴⁰ Women’s International League for Peace and Freedom

учешћима у војним интервенцијама и размерама тровине оружјем, досадашња анализа сматра се недовољном, а као посебан концепт разматра се веза између разоружања, родне равноправности и насиља.⁴¹

До 2013. године развијена су четири регионална акциона плана: Регионални акциони план Европске уније (2008.), Регионални акциони план НАТО-а (2010.), Регионални акциони план Економске заједнице западне Африке (ECOWAS) (2010.) и Пацифички регионални акциони план (2012.).⁴² До данас постоји 11 регионалних акционих планова (РАП). Регионални напори за координацију такође укључују и Азијско-пацифички регионални симпозијум о националним акционим плановима о женама, миру и безбедности, где државе чланице заједно са представницима цивилног друштва размењују најбоље праксе у имплементацији Резолуције.⁴³

3.3. НАП за примену Резолуције СБ УН 1325 у Републици Србији

Први национални акциони план за спровођење Резолуције СБ УН у Републици Србији донет је 23. децембра 2010. године и његово спровођење обухватало је период од 2010. до 2015. године. До 2014. године НАП се спроводио у дванаест министарстава, управа и агенција у систему безбедности РС, а у 2015. години његово спровођење је, на предлог Политичког савета и Владе, проширено и на сва министарства, четири канцеларије Владе РС и на Републички завод за статистику.⁴⁴

Србија је покренула свој други Национални акциони план за имплементацију Резолуције 1325 у 2017. години за период 2017.-2020. Представници јавне управе и органа локалне самоуправе, академске заједнице, организације цивилног друштва и независни

⁴¹ Подаци преузети са веб-сајта: Women's International League for Peace and Freedom, доступно на:

<https://www.peacewomen.org/member-states>

⁴² Barbara Miller, Milad Pournik, Aisling Swaine, „Women in Peace and Security through United Nations Security Resolution 1325: Literature Review, Content Analysis of National Action Plans, and Implementation, Institute for Global and International studies, May 2014., стр. 21. Доступно на:

https://www.peacewomen.org/assets/file/NationalActionPlans/miladpournikanalysisdocs/igis_womeninpeaceandsecuritythroughunsr1325_millerpournikswaine_2014.pdf

⁴³ Исто стр. 21.

⁴⁴ Национални акциони план за примену Резолуције 1325 СБ УН (2017-2020) („Сл. гласник РС“, бр. 102/10), стр. 6., доступно на: <https://www.osce.org/sr/mission-to-serbia/341161?download=true>

стручњаци, као чланови Радне групе, учествовали су у развоју НАП-а. План узима у обзир резултате процене имплементације претходног Националног акционог плана (2010-2015), који су спровеле организације цивилног друштва. НАП позива на успостављање Оперативног тела, коме ће убудуће подршку пружати Координационо тело за родну равноправност, као и успостављање механизма контакт-особа за НАП у јединицама локалне самоуправе.⁴⁵ Такође, оавј документ садржи укупно 47 активности обједињених у пет поглавља која се односе на актере, превенцију, учествовање, заштиту и опоравак.

Прво поглавље, под називом „Актери, институционална тела и механизми“, као основни циљ наводи „Унапређење ефикасности и ефективности свих актера, институционалних тела и механизма предвиђених за спровођење НАП-а.“

Друго поглавље носи назив „Превенција“ и као посебан циљ наводи: „Развијање механизма превенције ради повећања безбедности жена у миру, конфликту и постконфликтном опоравку друштва у земљи и у иностранству.“

Треће поглавље под називом „Учествовање“ има за циљ да „повећа заступљеност, укљученост и одлучивање жена у свим процесима који се тичу очувања мира и безбедности.“

Четврто поглавље, „Заштита“, као посебан циљ идентификује „Унапређење нормативних услова и институционалних капацитета за доступну и делотворну заштиту жена.“

И последње, пето поглавље под називом „Опоравак“ има за циљ да „Унапреди систем подршке опоравка жена, које су претрпеле било који облик угрожавања безбедности у постконфликтном опоравку друштва, кризним и ванредним ситуацијама.“⁴⁶

НАП садржи и специфичне описе активности, актера и временских рокова, као и мерљиве индикаторе за процену његове имплементације. У трећем поглављу се на кратко помиње разоружање у смислу већег учешћа жена у процесима планирања и спровођења

⁴⁵ Исто стр. 11.

⁴⁶ Исто стр. 16. - 41.

разоружања, изградње мира и постконфликтној реконструкцији друштва. За сваку активност план идентификује и финансијска средства за имплементацију.

У Извештају о резултатима примене Резолуције 1325 СБ УН „Жене, мир и безбедност“ у Министарству одбране у Војсци Србије у 2016. години наводи се да Политички савет Владе, као највише политичко тело за спровођење НАП-а, чине државни секретари и помоћници министра, руководиоци четири канцеларије Владе, Републичког завода за статистику и БИА, затим именована секретарка Политичког савета из Управе за стратегијско планирање СПО МО и одређено је да председник тог тела буде министар одбране. Од осталих механизма посебно се наводе:

- Аналитичка група МО и ВС за анализу спровођења НАП-а;
- Саветница за родну равноправност министра одбране;
- Саветник/саветница за род у цивилним и војним мисијама;
- Механизам „особа од поверења“;
- Механизам родно одговорног буџетирања и
- Независни мониторинг над спровођењем НАП-а.⁴⁷

4. Механизми остваривања родне равноправности у Републици Србији

Механизми за родну равноправност су институције и закони којима се регулише рад институција или различите процедуре са циљем остваривања родне равноправности на државном, институционалном нивоу. Настали су као резултат схватања да за родну равноправност није довољно имати уставне и законске одредбе које предвиђају да су сви људи једнаки без обзира на пол. Није довољно ни донети законе о родној равноправности и/или антидискриминацији већ су за то биле потребне посебне институције. Прва тела тог типа формирана су у Шведској пре више од пола века да би их прихватиле и промовисале

⁴⁷ Извештај о резултатима примене Резолуције 1325 СБ УН – Жене, мир и безбедност у Министарству одбране и Војсци Србије у 2016. години, стр. 4.-8., доступно на: http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki_sadržaj/dokumenta/akcioni_planovi/2017/Prilog%20broj%201,%20Izvestaj%20o%20primeni%20Rezolucije%201325%20SB%20UN%20u%20MO%20i%20VS%20u%202016_%20godini.pdf

Уједињене Нације на конференцији УН у Најробију као један од успешних модела институционалног рада на питањима родне равноправности.⁴⁸

Септембра 1997. године у Каиру, Савет Међупарламентарне уније усвојио је Универзалну декларацију о демократији. Први одељак Декларације, под називом „Принципи демократије“, наводи: „Успех демократије унапред предпоставља стварно партнерство између мушкараца и жена у вођењу послова друштвене заједнице где они раде подједнако и допуњавају једни друге, узајамно се обогаћујући из међусобних разлика.“⁴⁹

Једна од дефиниција механизма за постизање равноправности полова каже да је то институционална и/или парламентарна структура успостављена да промовише, унапређује и осигура равноправно учешће жена и мушкараца у свим сферама јавног и политичког живота (Пекиншка декларација и платформа за акцију). Механизам за равноправност полова прати спровођење закона и принципа антидискриминације, иницира и доноси мере за унапређење положаја жена које морају бити у позицији да учествују у креирању државних политика, стратегија и закона, као и да активно раде на њиховом спровођењу.⁵⁰

Устав Републике Србије гарантује равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности (чл. 15.). У члану 21. предвиђено је да су пред Уставом и законом сви једнаки, као и да свако има право најједнаку законску заштиту, без дискриминације. Такође, Устав гарантује једнаку судску заштиту (чл. 36.) и правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације.⁵¹

Законски оквир који регулише питање дискриминације у Републици Србији чини велики број закона и подзаконских аката, али се у односу на родна питања посебно издвајају Закон о забрани дискриминације и Закон о равноправности полова⁵². Оба закона усвојена

⁴⁸ Др Зорица Мршевић, *Ка демократском друштву-родна равноправност*, стр. 97., Институт друштвених наука, Београд 2011., доступно на:

<http://ius.bg.ac.rs/prof/Materijali/vujdra/studije%20roda/Rodna%20ravnopravnost%20-%20Zorica%20Mrsevic.pdf>

⁴⁹ *Universal Declaration on Democracy*, Inter-Parliamentary Council, Cairo 16. September 1997. Доступно на: <http://archive.ipu.org/cnl-e/161-dem.htm>

⁵⁰ Зорана Шијачки, *Механизми за родну равноправност и њихова улога*, стр. 2., доступно на: http://www.e-jednakost.org.rs/kurs/kurs/download/mehanizam_za_rodnu_ravnopravnost.pdf

⁵¹ *Устав Републике Србије* („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006)

⁵² *Закон о забрани дискриминације* („Сл. гласник РС“, бр. 22/2009) и *Закон о равноправности полова* („Сл. гласник РС“, бр. 104/2009)

су 2009. године. Према Закону оравноправности полова сви органи јавне власти се обавезују да воде политику једнаких могућности, да прате остваривање начела родне равноправности у свим областима јавног живота и примењују међународне стандарде и права загарантована Уставом.

На ова два закона ослања се Национална стратегија за родну равноправност усвојена 2016. године, која дефинише три стратешка циља:

- измена родних образаца и унапређење културе родне равноправности;
- повећана равноправност жена и мушкараца применом политика и мера једнаких могућности и
- системско увођење родне перспективе у доношење, спровођење и праћење јавних политика.⁵³

Од значаја су и Стратегија превенције и заштите од дискриминације⁵⁴ која представља стратешки оквир за заштиту од дискриминације, као и Национална стратегија за спречавање и сузбијање насиља над женама у породици и у партнерским односима⁵⁵, којом је постављен оквир за спречавање и сузбијање родно заснованог насиља.

4.1. Механизми остваривања родне равноправности на националном нивоу

Поред Устава, закона и стратегија, у механизме за остваривање родне равноправности спадају и институције које својим радом обезбеђују спровођење тих аката. На нивоу законодавне власти Република Србија је најпре формирала Одбор за људска и мањинска права и равноправност полова, 2003. године, као стално радно тело Народне скупштине. Према Пословнику Народне скупштине РС, „Одбор разматра предлог закона и другог општег акта са становишта унапређивања и постизања равноправности (родне једнакости) полова, сагледава стање вођења политике, извршавање закона и других општих аката од

⁵³ *Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016.-2020. године* („Сл. гласник РС“, бр. 4/2016)

⁵⁴ *Стратегија превенције и заштите од дискриминације* („Сл. гласник РС“, бр.60/2013)

⁵⁵ *Национална стратегија за спречавање и сузбијање насиља над женама у породици и у партнерским односима* („Сл. гласник РС“, бр. 27/2011)

стране Владе и других органа и функционера одговорних Народној скупштини, са становишта поштовања равноправности полова.“⁵⁶

На нивоу извршне власти, формиран су Савет за равноправност полова⁵⁷ Владе Републике Србије, 2004. године, као стручно саветодавно тело Владе и Сектор за родну равноправност 2007. године у оквиру Министарства рада и социјалне политике, који је 2008. године преименован у Управу за родну равноправност. Управу за родну равноправност је 2014. године заменио Одсек за унапређење родне равноправности у оквиру Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Влада Републике Србије је 30. октобра 2014. године основала Координационо тело за родну равноправност које представља „национални координациони механизам за питања родне равноправности и има мандат да координира рад органа државне управе и других институција у циљу унапређења родне равноправности и положаја жена и мушкараца у Републици Србији.“⁵⁸

Од механизма за заштиту родне равноправности потребно је поменути и Заштитника грађана⁵⁹ и Повереника за заштиту равноправности⁶⁰, који се такође баве питањима родне равноправности, у оквирима својих надлежности.

Ради спровођења Националног акционог плана за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених Нација „Жене, мир и безбедност“ у Републици Србији за период од 2010. до 2015. године формирана су и четири институционална тела: Политички савет Владе РС за спровођење НАП-а, Мултисекторско координационо тело Владе РС за спровођење НАП-а, Аналитичке групе и истраживачки тимови за праћење, анализу и извештавање о спровођењу тог плана у надлежним органима државне управе и Комисија Народне скупштине РС за праћење спровођења НАП-а.⁶¹

⁵⁶ *Пословник Народне скупштине Републике Србије (пречишћен текст)* („Службени гласник РС“, бр. 20/2012), чл. 52.

⁵⁷ *Одлука о образовању Савета за равноправност полова* објављена је у „Службеном гласнику РС“, бр. 13/2009, 83/2004, 3/2005.

⁵⁸ Више информација о Координационом телу за родну равноправност доступно је на интернет страници: <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/>

⁵⁹ Заштитник грађана установљен је *Законом о Заштитнику грађана* („Службени гласник РС“, бр. 79/2005 и 54/2007)

⁶⁰ Повереник за заштиту равноправности успостављен је *Законом о забрани дискриминације* („Службени гласник РС“, бр. 22/2009)

⁶¹ *Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године* („Службени гласник РС“, бр. 4/2016), стр. 27.-28.

4.2. Покрајински механизми родне равноправности

У Аутономној Покрајини Војводини, 2003. године, у оквиру законодавне власти формиран је Одбор за равноправност полова у Скупштини Војводине. Ово тело разматра предлоге програма, одлука и општих аката из области равноправности жена и мушкараца, разматра аналитичке и друге материјале из области родне равноправности, сагледава вођење политике, извршава одлука и општих аката од стране Покрајинске владе са становишта равноправности и друга питања из области равноправности полова.⁶²

У оквиру Владе АП Војводине, дакле на нивоу извршне власти, успостављен је Покрајински секретеријат за рад, запошљавање и равноправност полова 2002. године. У области родне равноправности, главне активности Секретеријата су усмерене на: промовисање концепта родне равноправности, сарадњу са свим релевантним институцијама и владиним и невладиним организацијама на остваривању политике једнаких могућности и установљавање механизма за равноправност полова. У оквиру Покрајинског секретеријата формиран је Савет за равноправност полова као експертско, саветодавно тело. Њега чине представници покрајинских органа власти, цивилног друштва и академске заједнице.⁶³

У канцеларији Покрајинског омбудсмана именована је заменица за област равноправности полова 2004. године, а Скупштина Војводине је основала Завод за равноправност полова исте године,⁶⁴ са циљем ефикаснијег спровођења мониторинга у области родне равноправности и стварања препорука за интеграцију родне перспективе у све политике, мере, акције и програме које Покрајинска Влада доноси и спроводи.⁶⁵

⁶² Више о Одбору за равноправност полова Скупштине Војводине доступно је на интернет страници:

<http://www.skupstinavojudine.gov.rs/RadnaTela.aspx?id=60&s=organizacija&j=SRL>

⁶³ Соња Топић, *Родна равноправност у Србији: стање и перспективе*, стр. 124., Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд 2016, доступно на:

http://www.iksi.ac.rs/izdanja/rodna_ravnopravnost_u_srbiji_stanje_i_perspektive.pdf

⁶⁴ Улога Скупштине АП Војводине у креирању и надзору примене прописа у области родне равноправности-анализа, доступно на: <https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/03/Analiza-o-rodnoj-ravnopravnosti-u-Skupstini-APV-1.pdf>

⁶⁵ Више о Заводу за равноправност полова доступно је на интернет страници:

<https://ravnopravnost.org.rs/pocetna/>

4.3. Механизми родне равноправности на локалном нивоу

Европска повеља о родној равноправности на локалном нивоу⁶⁶ садржи одредбе којима се државе чланице позивају да предузму одређене мере у области безбедности мушкараца и жена на локалном нивоу. Ову Повељу је до 2012. године потписало преко 250 локалних и регионалних управа широм Европе. Прва општина у Србији која је потписала Повељу била је општина Прокупље, у марту 2011. године.⁶⁷

Законом о равноправности полова (чл. 39.) прописано је, између осталог, да јединице локалне самоуправе у оквиру постојеће организације и акта о унутрашњем уређењу и систематизацији организују стално радно тело или запослену особу за родну равноправност и обављање послова остваривања једнаких могућности.⁶⁸ Према анализи Повереника за заштиту равноправности из 2017. године утврђено је да приближно половина општина/градова није основала тело које се бави искључиво питањима родне равноправности, а од основаних радних тела скоро две трећине су у форми комисија (60%), док мањи део (38%) чине савети и одбори за родну равноправност⁶⁹.

5. Заступљеност жена у систему одбране Републике Србије

Према наводима Helene Carreiras родну димензију можемо сматрати веома значајним фактором за разумевање структуре војске у најмање три димензије. Прво, организациона структура војске се заснива на родним поделама, како у погледу могућности и моћи (хијерархијске поделе) тако и у смислу структуре саме професије (родна подела улога). Жене су искључене из одређених специјалности и постоје различити обрасци родне

⁶⁶ Европска повеља о родној равноправности на локалном нивоу, чл. 21-23, доступна на:

<https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/03/Evropska-povelja-o-rodnoj-ravnopravnosti-na-lokalnom-nivou.pdf>

⁶⁷ Горана Одановић, Маја Бјелош, *Безбедност и родна равноправност на локалном нивоу*, Београдски центар за безбедносну политику, Београд 2012., стр. 15, доступно на:

http://www.bezbednost.org/upload/document/bezbednost_i_rodna_ravnopravnost_na_lokalnom_nivou.pdf

⁶⁸ Закон о равноправности полова („Сл. гласник РС“, бр. 104/2009), чл. 39.

⁶⁹ *Родна равноправност у јединицама локалне самоуправе*, Повереник за заштиту равноправности, Београд 2017., стр. 14. Доступно на: http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/11/FINAL_handout-za-konferenciju_15-11-2017.pdf

заступљености по рангу и функционалним подручјима. Друго, структура војске је доминантно „мушка“ у смислу бројчане заступљености мушкараца и жена, нарочито у областима које омогућавају приступ вишим хијерархијским нивоима. Упркос значајном повећању заступљености жена у организационој структури војске током последњих неколико деценија, Carreiras наводи да је реална претпоставка да ће мушка доминација и даље постојати у блиској будућности. И као треће, хегемонске дефиниције војске се слажу са хегемонском мушком идеологијом, иако је таква конструкција подложна историјским променама и значајно варира у различитим секторима.⁷⁰

Народноослободилачка војска и партизански одреди Југославије бројали су преко 100.000 жена. Жене у статусу професионалних војних лица у редовима ЈНА су углавном биле учеснице народноослободилачког рата које су након рата наставиле службу у Војсци, као и мањи број жена које су официрски чин стекле након завршеног Факултета општенародне одбране. Додатни извор попуне ЈНА кадровима женског пола било је добровољно служење војног рока и оспособљавање жена за официрске дужности у Школи резервних официра, али је ова могућност постојала у релативно кратком периоду (од 1983. до 1985. године) и није значајније утицала на промену састава Војске у погледу заступљености жена.⁷¹ Године 1983. у Југословенску народну армију у оквиру експерименталног укључивања жена у оружане снаге, за добровољно служење војног рока се пријавило 5.200 кандидаткиња. Већ наредне године појавило се 1500, а 1985. године свега 372 девојке. У периоду од 1983. до 1985. у ЈНА је упућено 2.779 жена. Добровољни рок трајао је два месеца и 22 дана за жене војнике, а пола године за жене официре.⁷²

До значајнијих промена у ангажовању жена долази после 2000. године, када се у војну службу, у статусу професионалних војних лица по уговору, почињу примати и жене, пошто би претходно прошле одговарајуће стручно оспособљавање. У Институту ратне вештине у

⁷⁰ Helena Carreiras, *Gender And the Military: A Comparative Study of the Participation of Women in the Armed Forces of Western Democracies*, str. 95-100. European University Institute, Department of Political and Social Sciences, Florence, March 2004.

⁷¹ Др Мирјана Зорић, мајор мр Слободан Ђукић, *Српско војно школство*, Министарство одбране републике Србије, Београд 2010., стр. 206., доступно на:

http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki_sadržaj/skolovanje/MonografijaSrpskoVojnoSkolstvo.pdf

⁷² Инес Миладиновић, Генералштаб Војске Србије, Копнена Војска, *Самопроцена усклађености улога жена у војној професији*, УДК: 355.216:305- 055.2(497.11), војно дело, зима 2013., стр. 279.-280., доступно на: <http://www.psiholog.mod.gov.rs/multimedia/dodaci/65-2013-4-17-Miladinovic.pdf>

Београду, 2003. године покренут је пројекат на тему „Обим и модалитети ангажовања жена у савременим армијама“. Поред сазнања да у погледу заступљености жена у Војсци знатно заостајемо не само за развијеним земљама него и земљама у транзицији, и да могућности у погледу елиминисања тих разлика нису у довољној мери искоришћене, резултати истраживања су показали да веће присуство жена у Војсци треба и може да буде у функцији рационалнијег располагања људским ресурсима у одбрани.⁷³

Министарским упутством из 2006. године одлучено је да треба „обезбедити одговарајуће услове за пријем жена на школовање у војним школама за одређене специјалности, а школовање отпочети у школској 2007/2008. години“. У складу са овом одлуком, а у оквиру реформе система одбране, у радној групи задуженој за реформу војнообразовног система формирана је подгрупа за школовање девојака. Октобра 2006. године одржана је међународна конференција на тему „Жене у војсци“ у Београду, у организацији Института за стратегијска истраживања и мисије ОЕБС-а у Републици Србији, на којој је промовисана идеја о школовању прве генерације девојака на Војној академији. Прва генерација уписана 2007. године имала је 30 девојака, које су примљене на смерове везе, пешадије, авијације и техничке службе, док су у другој генерацији 2008. године биле 32 девојке.⁷⁴

У 2008. години у Министарству одбране и Војсци Србије жене су чиниле 18,05% укупног броја запослених и свега 0,6% лица у униформи – 15 официра, 29 подофицира и 127 професионалних војника, док су у МУП-у Србије жене чине свега 4,9% укупног броја запослених, односно 11,4% оперативног састава..⁷⁵

Први велики конкурс за жене професионалне војнике објављен је 2008. године на којем је пријављено више од 200 девојака, а њих 97 прошло је први селекциони круг.⁷⁶ Почетком прве деценије XXI века жене су биле заступљене у свим категоријама лица на служби у традашњој војсци. Међутим, с обзиром на то да је један од услова за пријем у

⁷³ Др Мирјана Зорић, мајор мр Слободан Ђукић, *Српско војно школство*, Министарство одбране републике Србије, Београд 2010., стр. 206., доступно на:

http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki_sadržaj/skolovanje/MonografijaSrpskoVojnoSkolstvo.pdf

⁷⁴ Исто стр. 205.

⁷⁵ Инес Миладиновић, Генералштаб Војске Србије, Копнена Војска, *Самопроцена усклађености улога жена у војној професији*, УДК: 355.216:305- 055.2(497.11), војно дело, зима 2013., стр. 279.-280., доступно на:

<http://www.psiholog.mod.gov.rs/multimedia/dodaci/65-2013-4-17-Miladinovic.pdf>

⁷⁶ Исто стр. 280.

професионалну војну службу био одслужен војни рок или „на други начин регулисана обавеза служења војног рока“ и да жене нису биле обухваћене обавезом служења војног рока, највише жена било је у статусу цивилних лица.⁷⁷

Добровољно служење војног рока за жене ступило је на снагу 2011. године. У септембарском упутном року, пријавило се 1.514 кандидата, од којих 92 жене. У првој половини 2010. године, кроз четири циклуса обуке за професионалне војнике прошло је 2.305 кандидата, од чега су 353 (15%) биле жене. Њихова пролазност на курсу била је изузетно велика (98%) и за један одсто већа од пролазности мушкараца. Према евиденцији са обуке, жене у просеку постижу боље резултате од мушкараца при усвајању теоретских знања, на провери физичке способности (према критеријумима који важе за жене), у садржајима стручно-специјалистичке обуке и у овладавању радњама које захтевају прецизност и концентрацију. С друге стране, слабије су од мушкараца у усвајању садржаја тактичке обуке, на гађањима из пешадијског оружја и из стројеве обуке. Године 2013. Војска Србије имала је 17 жена официра, 33 жена подофицира, више од 820 жена професионалних војника, 1100 жена запослних као цивилних лица, што је чинило нешто мање од осам процената у односу на укупан број професионалних припадника Војске.⁷⁸

Како наводи Др Јованка Шараиновић, директорка Института за стратегијска истраживања, мере које су последњих година предузете у Министарству одбране и Војсци Србије ради отклањања баријера за пријем жена у професионалну војну службу имале су за последицу видне промене у два битна индикатора родне равноправности. То су:

- 1) константно повећање процентуалне заступљености жена у укупном саставу Војске и
- 2) проширивање подручја радног ангажовања жена у Војсци, тј. повећање броја дужности које су им под истим условима једнако доступне као и мушкарцима.⁷⁹

⁷⁷ Исто стр. 279.

⁷⁸ Исто стр. 280.

⁷⁹ Др Јованка Шараиновић, *Родна равноправност у Војсци Србије – између диктата прошлости и изазова будућности*, УДК: 355.08:305-055.2(497.11) ; 351.862/.863:305-055.2(497.11,) Министарство одбране РС, Институт за стратегијска истраживања, војно дело, пролеће 2011., стр. 114., доступно на: http://www.odbrana.mod.gov.rs/odbrana-stari/vojni_casopisi/arhiva/VD_2011-prolece/09.%20Rodna%20ravnopravnost%20u%20Vojsci%20Srbije%20-%20izmedju%20diktata%20proslosti%20i%20izazova%20buducnosti;%20Jovanka%20Saranovic.pdf

Према резултатима анализе спроведене од стране Аналитичке групе Министарства одбране и Војске Србије у мају и децембру 2016. године, дошло је до повећања укупне заступљености жена у МО и ВС у односу на 2015. годину за 0,19%. Наведено повећање заступљености жена остварено је у категоријама официра, подофицира и цивилних лица, уз благо смањење њихове заступљености у категорији професионалних војника. Подаци родне анализе показују и да је заступљеност жена на руководећим/командним позицијама у МО и ВС у 2016. години већа за 0,75% у односу на показатеље о заступљености жена у одлучивању у МО и ВС у 2015. години.⁸⁰ Наведено повећање заступљености жена у МО и ВС последица је повећања пријема девојака/жена на школовање у Војну гимназију, средње војне школе, Војну академију Универзитета одбране и Медицински факултет ВМА Универзитета одбране. На основним студијама у Војној академији у школској 2016/2017 години укупно је било 107 кадеткиња. У односу на укупан број кадета – 567 оне су представљале 19,2%. Војна гимназија је у школској 2016/2017. години у трећем разреду имала 30 девојака или 36%, у другом 21 или 23% и у првом разреду 43 или 35%. Војномедицинска академија важи за средину у МО и ВС у којој међу запосленима има највише жена, односно у 2016. години је било укупно 66% жена (1653 жене и 834 мушкарца) у односу на укупан број запослених у тој институцији. Такође, подаци родне анализе, из 2016. године, показују да је заступљеност жена на руководећим/командним позицијама у ВС и МО у тој години износила 18,15% у односу на укупан број жена запослених у МО и ВС, од тога највише на средњим руководећим позицијама.⁸¹

5.1. Учешће жена у мировним мисијама Републике Србије

Учешће жена у мировним операцијама препознато је као важан фактор очувању мира и стабилности у Резолуцији 1325 СБ УН. Сматра се да боље резултате остварују мешовити тимови састављени и од мушкараца и од жена. Такође, овом Резолуцијом је посебно указано

⁸⁰ *Извештај о резултатима примене Резолуције 1325 СБ УН – Жене, мир и безбедност у Министарству одбране и Војсци Србије у 2016. години.*, стр. 8., Доступно на: http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki_sadržaj/dokumenta/akcioni_planovi/2017/Prilog%20broj%201,%20Izvestaj%20o%20primeni%20Rezolucije%201325%20SB%20UN%20u%20MO%20i%20VS%20u%202016_%20godini.pdf

⁸¹ *Исто стр. 8.*

на сексуално и родно засновано насиље у оружаним сукобима, како последице оружаних сукоба утичу на жене и девојчице, као и колико је важна улога жене у изградњи мира и постконфликтном опоравку друштва. У очима локалног становништва жене уживају више поверења. Оне имају више разумевања и стрпљења, мотивишу и охрабрују жене да пријаве сексуално и родно засновано насиље, а њихово присуство је нарочито значајно у појединим друштвеним заједницама које забрањују сваки контакт између мушкараца и жена. У НАП за примену ове Резолуције као један од механизма за остваривање родне равноправности наводи се успостављање саветника за родну равноправност у војним и цивилним мисијама, а који се остварује кроз присуство једног/једне саветника/саветнице, или у случају бројнијег континента, неколико саветника за родну равноправност.⁸²

У мировним мисијама саветници за родну равноправност постоје на нивоу саветника/це главног команданта мисије (при главном штабу мисије, надлежног за управљање целом мисијом, тј. за спровођење цивилних и војних/полицијских аспеката) и на нивоу саветника/це команданта снага (тј. „шефа операција“, надлежног за командовање војним и полицијским снагама и за одређене логистичке послове). Саветник/ца треба, пре свега, својим саветима, спровођењем обуке и директним ангажовањем на терену (прављење листе родно осетљивих питања која чланови мисије на терену треба да поставе локалном становништву) да омогући делотворно спровођење задатака мисије у складу са принципима родне равноправности. Дакле, они не треба да утичу на промену политике, већ да допринесу томе да главни командант мисије, као и командант снага, приликом доношења одлука о конкретном деловању у обзир узима различите безбедносне потребе мушкараца и жена.⁸³

Србија од 1991. године није учествовала у мисијама УН. Године 2002. поново почиње да се ангажује у мировним операцијама, пре свега учешћем у војној мисији УН у Источном Тимору. Од укупно 296 војних лица из наше земље, која су од 2002. године била ангажована у десет мировних операција, жене су чиниле 13%. Полиција је своју прву мисију започела

⁸² Национални акциони план за примену Резолуције 1325 СБ УН Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020), („Сл. гласник РС“, бр. 102/10), стр. 6.

⁸³ Гордана Одановић, *Саветници за родну равноправност у сектору безбедности у Србији*, Београдски центар за безбедносну политику, новембар 2011., стр. 4., доступно на: http://www.bezbednost.org/upload/document/savetnici_za_rodnu_ravnopravnost_u_sektoru_bezbedn.pdf

2004. године у оквиру мисије УНМИЛ у Либерии. У три мисије полиције (Либерии, Хаити и Кипар), реализоване до 2012. године, учествовало је десет жена.⁸⁴

Први пут у историји Војске Србије, 2012. године, у мировној операцији УН у Републици Кипар ангазоване су жене професионални војници. Такође, 2013. године први пут је ангазована у мировној мисији УН и једна жена официр. Војска Србије је од 2010. до 2015. године учествовала у четрнаест мултинационалних операција од којих су десет под окриљем Уједињених нација и четири под окриљем Европске уније. Укупна заступљеност жена из Министарства одбране и Војске Србије је у 2015. години износила 10,06%, док је са учешћем припадника Министарства унутрашњих послова у цивилним мисијама у 2015. години од 5%, укупно учешће жена у мировним операцијама у 2015. години из Републике Србије износило 7,53%.⁸⁵

У пет мировних операција Уједињених нација (у Либану, Централноафричкој Републици, на Кипру, у ДР Конгу и на Блиском истоку) тренутно је ангазовано 257 припадника Војске Србије, док је у четири војне операције Европске уније (у Сомалији, Централноафричкој Републици и Малију) тренутно ангазовано 33 припадника Војске Србије.⁸⁶

Према подацима од 31. марта 2019. године, са УН веб-сајта о мировним операцијама, у мировним операијама под окриљем УН-а ангазовано је укупно 243 мировњака из Србије (206 мушкараца и 37 жена). Процент заступљености жена износи 15.2%, што је повећање у односу на фебруар 2019. за 1,7%.⁸⁷

⁸⁴ Марко Милошевић, *Препреке учествовању жена у мировним мисијама Србије*, Београдски центар за безбедносну политику, јун 2012. стр. 5., доступно на:

http://www.bezbednost.org/upload/document/prepreke_uestvovanju_ena_u_mirovnim_misijama_srbij.pdf

⁸⁵ *Национални акциони план за примену Резолуције 1325 СБ УН Жене, мир и безбедност у републици Србији (2017-2020)*, („Сл. гласник РС“, бр. 102/10), стр. 2.

⁸⁶ Подаци преузети са званичног сајта Војске Србије. Више информација на:

http://www.vs.rs/sr_cyr/clanak/07A0D2B8CFFC11E5A7C800163E135070/aktuelne-mirovne-operacije

⁸⁷ Подаци преузети са званичног сајта УН. Табеларни приказ је доступан на интернет страници:

https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/190514_women_in_peacekeeping_30apr19.pdf

6. Закључак

Оружани сукоби у XX веку оповргли су концепт да је рат посао за мушкарце, опомињујући да је ратно стање подједнако и брига жена, јер када до њега дође, не штеди ни једне ни друге.⁸⁸ Резолуција 1325 СБ УН је важан документ којим се по први пут пажња посвећује потребама жена и девојака у оружаним сукобима и указује на потребу њихове заштите од родно заснованог насиља и кажњавање починилаца.

Свака држава организује свој систем одбране у складу са безбедносним изазовима, ризицима и претњама, али и својим интересима и расположивим материјалним и људским ресурсима. Од постојеће организационе структуре система одбране и социјалног окружења зависе и различити приступи ангажовања жена на пословима одбране. Бројне студије указују на потребу и предности укључивања жена у процесе доношења одлука и изградње мира. Овакве студије помажу у превазилажењу традиционалних стереотипа о женама као слабирим, нежним и зависним од мушкараца. Полна дискриминација подразумева прихватање таквих стереотипа о томе да је жена мање способна за рационално размишљање и одлучивање, што неминовно доводи до тога да су жене заступљене на нижим позицијама, имају мање моћи и мању могућност напредовања. Канцеларија специјалног саветника за питање полова и унапређење положаја жена (OSAGI) наглашава да је неопходно да у промоцију родне равноправности буду укључени и мушкарци јер прихватање родне равноправности није могуће уколико мушкарци не промене своје ставове и понашање. Образовање је, такође, важан аспект у борби против предрасуда и неопходно је да сваки појединац реагује и супротстави се дискриминацији било да она долази од особа или од стране институција.

Завод за статистику Републике Србије увео је 2016. године Индекс родне равноправности, који користе земље Европске Уније за мерење родне равноправности у специфичним областима и тиме постала прва држава ван Европске Уније која користи овај

⁸⁸ Инес Миладиновић, Генералштаб Војске Србије, Копнена Војска, *Самопроцена усклађености улога жена у војној професији*, УДК: 355.216:305- 055.2(497.11), војно дело, зима 2013., стр. 275. доступно на: <http://www.psiholog.mod.gov.rs/multimedia/dodaci/65-2013-4-17-Miladinovic.pdf>

механизам. У поређњу са просеком држава чланица у погледу укупне вредности индекса, Србија се налази на 22. месту.⁸⁹

У Извештају о резултатима примене Резолуције 1325 СБ УН у Министарству одбране и Војсци Србије у 2016. години наводи се да је Србија постигла напредак у повећању заступљености жена, њиховог учешћа у одлучивању, решавању конфликта и постконфликтном опоравку друштва. Област родне равноправности у Србији је уређена нормама међународног и националног законодавства и Србија показује напредак у интегрисању родне перспективе у различите области друштвеног живота. Изградњом механизма за родну равноправност доприноси се ефикасном спровођењу родне равноправности на свим нивоима доношења одлука, а институционални оквир у области родне равноправности укључује институције које делују у оквиру законодавне и извршне власти, као и оне које су укључене у заштиту родне равноправности.

Међутим, упркос напретку у наведеним областима, жене у Србији се и даље суочавају са стереотипним представљањем у медијима, традиционалним предрасудама о пасивној улози жене и њеном подређеном положају наспрам мушкарца. Дакле, у пракси, жене и мушкарци често немају иста права, друштвене, политичке и економске могућности. Како би се осигурали добри резултати у примени постојећих законодавних норми у овој области, неопходно је обезбедити међусекторску сарадњу и координацију свих тела и промовисати практичне примере интегрисања родне перспективе у свакодневни рад у систему одбране.

⁸⁹ Више о Индексу родне равноправности доступно је на интернет страници:
<https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sr/akademski-kutak/publikacije/indeks-rodne-ravnopravnosti-za-republiku-srbiji-2018>

Извори и литература

- [1] *A brief history of the Commission on the Status of Women*, UN Women, више на: <http://www.unwomen.org/en/csw/brief-history>
- [2] *A short history of the Commission on the status of women*, Intergovernmental support division, New York, january 2019., доступно на: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/a-short-history-of-the-csw-en.pdf?la=en&vs=1153>
- [3] Barbara Miller, Milad Pournik, Aisling Swaine, „*Women in Peace and Security through United Nations Security Resolution 1325: Literature Review, Content Analysis of National Action Plans, and Implementation*”, Institute for Global and International studies, May 2014., доступно на: http://www.peacewomen.org/assets/file/NationalActionPlans/miladpournikanalysisdocs/igis_womeninpeaceandsecuritythroughunsr1325_millerpournikswaine_2014.pdf
- [4] Бојана Беговић, *Употреба родно осетљивог језика и приказ жена у штампаним медијима у Србији*, Факултет политичких наука, Универзитет у Београду, doi: 10.5937/comman10-9758, 2016.
- [5] Војска Србије, званични веб-сајт: http://www.vs.rs/sr_cyr/clanak/07A0D2B8CFFC11E5A7C800163E135070/aktuelne-mirovne-operacije
- [6] *Women in military are hurt by the bigotry of low expectations, so help them by holding them to standards of excellence*, Foreign Policy, доступно на: <https://foreignpolicy.com/2014/09/04/women-in-military-are-hurt-by-the-bigotry-of-low-expectations-so-help-them-by-holding-them-to-standards-of-excellence/>
- [7] Women’s International League for Peace and Freedom, доступно на: <https://www.peacewomen.org/member-states>
- [8] Gender Equality, The unfinished business of our time, UN, доступно на: <https://www.un.org/en/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>
- [9] Gender Equality in Ireland, „What is gender equality?“, доступно на: <http://www.genderequality.ie/en/GE/Pages/WhatisGE>
- [10] Гордана Одановић, Маја Бјелош, *Безбедност и родна равноправност на локалном нивоу*, Београдски центар за безбедносну политику, Београд 2012., доступно на: http://www.bezbednost.org/upload/document/bezbednost_i_rodna_ravnopravnost_na_lokalnom_nivou.pdf
- [11] Гордана Одановић, *Саветници за родну равноправност у сектору безбедности у Србији*, Београдски центар за безбедносну политику, новембар 2011., доступно на:

http://www.bezbednost.org/upload/document/savetnici_za_rodnu_ravnopravnost_u_sektoru_bez_bedn.pdf

[12] Др Ана Кузмановић Јовановић, *Родно осетљив језик у сектору безбедности*, Универзитет у Београду, Београдски центар за безбедносну политику, март 2013.

[13] Др Зорица Мршевић, *Ка демократском друштву-родна равноправност*, Институт друштвених наука, Београд 2011., доступно на:

<http://ius.bg.ac.rs/prof/Materijali/vujdra/studije%20roda/Rodna%20ravnopravnost%20-%20Zorica%20Mrsevic.pdf>

[14] Др Јованка Шарановић, *Родна равноправност у Војсци Србије – између диктата прошлости и изазова будућности*, УДК: 355.08:305-055.2(497.11) ; 351.862/.863:305-055.2(497.11,) Министарство одбране РС, Институт за стратегијска истраживања, војно дело, пролеће 2011., доступно на: http://www.odbrana.mod.gov.rs/odbrana-stari/vojni_casopisi/арhива/VD_2011-prolece/09.%20Rodna%20ravnopravnost%20u%20Vojsci%20Srbije%20-%20izmedju%20diktata%20proslosti%20i%20izazova%20buducnosti;%20Jovanka%20Saranovic.pdf

[15] Др Мирјана Зорић, мајор мр Слободан Ђукић, *Српско војно школство*, Министарство одбране републике Србије, Београд 2010., доступно на: http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki_sadržaj/skolovanje/MonografijaSrpskoVojnoSkolstvo.pdf

[16] Европски институт за родну равноправност (European Institute for Gender Equality), доступно на: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1215>

[17] European Institute for Gender Equality/gender stereotypes/gender stereotyping, доступно на: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1222> и <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1223>

[18] Завод за равноправност полова, доступно на интернет страници: <https://ravnopravnost.org.rs/pocetna/>

[19] Заштитник грађана, званични веб-сајт, речник појмова, доступно на: https://www.rodnaravnopravnost.rs/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=12&Itemid=25

[20] Зорана Шијачки, *Механизми за родну равноправност и њихова улога*, доступно на: http://www.e-jednakost.org.rs/kurs/kurs/download/mehanizam_za_rodnu_ravnopravnost.pdf

[21] Инес Миладиновић, Генералштаб Војске Србије, Копнена војска, *Самопроцена усклађености улога жена у војној професији*, УДК: 355.216:305- 055.2(497.11), војно дело, зима 2013., доступно на: <http://www.psiholog.mod.gov.rs/multimedia/dodaci/65-2013-4-17-Miladinovic.pdf>

- [22] Индекс родне равноправности доступан је на интернет страници:
<https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sr/akademski-kutak/publikacije/indeks-rodne-ravnopravnosti-za-republiku-srbiji-2018>
- [23] Координационо тело за родну равноправност, више информација доступно је на интернет страници: <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/>
- [24] Маја Бјелош, Горана Одановић, Соња Стојановић Гајић, *Увек жена, никад колегиница: Квалитативна студија препрека са којима се суочавају жене у полицији и војсци Србије*, Београдски центар за безбедносну политику, Београд 2012., доступно на: http://www.bezbednost.org/upload/document/uvek_zena_nikad_koleginica.pdf
- [25] Марко Милошевић, *Препреке учествовању жена у мировним мисијама Србије*, Београдски центар за безбедносну политику, јун 2012., доступно на: http://www.bezbednost.org/upload/document/prepreke_uestvovanju_ena_u_mirovnim_misijama_srbij.pdf
- [26] Martin van Creveld, *Military Women Are Not the Cure, They Are the Disease*, November 24, 2016. Доступно на: <http://www.martin-van-creveld.com/military-women-not-cure-disease/>
- [27] Одбор за равноправност полова Скупштине Војводине, више информација доступно је на интернет страници:
<http://www.skupstinavojudine.gov.rs/RadnaTela.aspx?id=60&s=organizacija&j=SRL>
- [28] *Родна равноправност у јединицама локалне самоуправе*, Повереник за заштиту равноправности, Београд 2017., стр. 14. Доступно на: http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/11/FINAL_handout-za-konferenciju_15-11-2017.pdf
- [29] Свенка Савић, *Упутства за стандардизацију родно осетљивог језика*, 811.163.4'26:305-055.2, Нови Сад 2010., доступно на:
http://www.zenskestudije.org.rs/01_o_nama/svenka_savic/textovi/njegosevi_dani_I.pdf
- [30] Соња Ћопић, *Родна равноправност у Србији: стање и перспективе*, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд 2016, доступно на:
http://www.iksi.ac.rs/izdanja/rodna_ravnopravnost_u_srbiji_stanje_i_perspektive.pdf
- [31] *Улога Скупштине АП Војводине у креирању и надзору примене прописа у области родне равноправности-анализа*, доступно на: <https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/03/Analiza-o-rodnoj-ravnopravnosti-u-Skupstini-APV-1.pdf>
- [32] United Nations Country Team in Serbia, доступно на:
<http://rs.one.un.org/content/unct/serbia/en/home/un-agencies/un-women.html>
- [33] United States Institute of Peace/ what is UNSCR 1325? Доступно на:
https://www.usip.org/gender_peacebuilding/about_UNSCR_1325
- [34] УН, табеларни приказ је доступан на интернет страници:
https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/190514_women_in_peacekeeping_30apr19.pdf

[35] Helena Carreiras, *Gender And the Military: A Comparative Study of the Participation of Women in the Armed Forces of Western Democracies*, European University Institute, Department of Political and Social Sciences, Florence, March 2004, доступно на: https://www.academia.edu/18059073/Gender_and_the_Military_A_Comparative_Study_of_the_Participation_of_Women_in_the_Armed_Forces_of_Western_Democracies

[36] *Chapter 12. Gender, Sex, and Sexuality*, доступно на: https://www.academia.edu/30393827/Chapter_12._Gender_Sex_and_Sexuality

Документи:

[37] *Европска повеља о родној равноправности на локалном нивоу*, доступна на: <https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/03/Evropska-povelja-o-rodnoj-ravnopravnosti-na-lokalnom-nivou.pdf>

[38] *Закон о забрани дискриминације* („Сл. гласник РС“, бр. 22/2009)

[39] *Закон о равноправности полова* („Сл. гласник РС“, бр. 104/2009)

[40] *Заштитник грађана установљен је Законом о Заштитнику грађана* („Службени гласник РС“, бр. 79/2005 и 54/2007)

[41] *Извештај о резултатима примене Резолуције 1325 СБ УН – Жене, мир и безбедност у Министарству одбране и Војсци Србије у 2016. години*, доступно на: http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki_sadržaj/dokumenta/akcioni_planovi/2017/Prilog%20broj%201,%20Izvestaj%20o%20primeni%20Rezolucije%201325%20SB%20UN%20u%20MO%20i%20VS%20u%202016_%20godini.pdf

[42] *Национални акциони план за примену Резолуције 1325 СБ УН (2017-220)* („Сл. гласник РС“, бр. 102/10), доступно на: <https://www.osce.org/sr/mission-to-serbia/341161?download=true>

[43] *Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016.-2020. године* („Сл. гласник РС“, бр. 4/2016)

[44] *Национална стратегија за спречавање и сузбијање насиља над женама у породици и у партнерским односима* („Сл. гласник РС“, бр. 27/2011)

[45] *Одлука о образовању Савета за равноправност полова* објављена је у „Службеном гласнику РС“, бр. 13/2009, 83/2004, 3/2005

[46] *Пекињска декларација и Платформа за акцију, 15. септембар 1995.*, преузето са: http://izkruga.org/wp-content/uploads/Pekinska_deklaracija_i_Platforma_delovanja1.pdf

[47] *Повеља УН*, преузето са: http://www.tuzilastvorz.org.rs/upload/Regulation/Document__ci/2016-05/povelja_un_cir.pdf

- [48] Повереник за заштиту равноправности успостављен је *Законом о забрани дискриминације* („Службени гласник РС“, бр. 22/2009)
- [49] *Пословник Народне скупштине Републике Србије (пречишћен текст)* („Службени гласник РС“, бр. 20/2012)
- [50] Резолуција СБ УН 1325 „Жене, мир и безбедност“, доступно на:
<http://zeneucrnom.org/pdf/rezolucija1325.pdf>
- [51] *Стратегија превенције и заштите од дискриминације* („Сл. гласник РС“, бр.60/2013)
- [52] *Универзална декларација о људским правима*, усвојена 10. децембра 1948. од стране Генералне скупштине УН, преузето са:
http://www.ombudsman.co.me/docs/deklaracija_o_ljudskim_pravima.pdf
- [53] *Устав Републике Србије* („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006)
- [54] *Universal Declaration on Democracy*, Inter-Parliamentary Council, Cairo 16. September 1997. Доступно на: <http://archive.ipu.org/cnl-e/161-dem.htm>