



Република Србија
МИНИСТАРСТВО ЗА ЉУДСКА И МАЊИНСКА
ПРАВА И ДРУШТВЕНИ ДИЈАЛОГ
Број: 021-01-00013/2021-01
Датум: 10. фебруар 2022. године
Булевар Михајла Пупина 2
Нови Београд

ИЗВЕШТАЈ
О СПРОВЕДеноЈ ЈАВНОЈ РАСПРАВИ О ПРЕДЛОГУ АКЦИОНОГ ПЛАНА ЗА 2022.
И 2023. ГОДИНУ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ
ЗА ПЕРИОД ОД 2021. ДО 2030. ГОДИНЕ

У складу са методологијом прописаном Законом о планском систему Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/18) и Уредбом о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика („Службени гласник РС”, број 8/19), као и Правилником о смерницима добре праксе за остваривање учешћа јавности у припреми нацрта закона и других прописа и аката („Службени гласник РС”, број 51/19) – обавеза је надлежног предлагача да у фази планирања и дефинисања прописа спроведе јавну расправу ради остваривања учешћа јавности прикупљањем коментара и сугестија. Одредбама члана 12. став 3. Закона о министарствима („Службени гласник РС”, број 128/20) одређен је делокруг Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог (даље у тексту: МЉМПДД) у коме се, између осталог, налазе послови државне управе у вези са родном равноправношћу, с циљем унапређења родне равноправности у Републици Србији.

Сходно наведеном, МЉМПДД је спровело јавну расправу о Предлогу акционог плана за 2022. и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године од 20. јануара до 8. фебруара 2022. године у складу са Закључком Одбора за правни систем и државне органе Владе 05 Број: 021-12649/2021-2 од 17. јануара 2022. године, а на основу члана 36. Закона о планском систему Републике Србије. Јавна расправа се одвијала *online*, а предлози, сугестије и коментари заинтересованих субјеката достављани су на електронску адресу: javnaraspava@minljmpdd.gov.rs Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог. Јавности је Предлог акционог плана био доступан на Интернет презентацији Министарства и на Порталу е-Консултације.

До назначеног рока, своје прилоге су послали: Миодраг Поповић, Мрежа за подршку женама 45+ и Министарство одбране, који се налазе приложени уз овај извештај и чине његов саставни део.

Сви прилози ће бити анализирани и о њима ће се изјаснити чланови и чланице Посебне радне групе за припрему Предлога Стратегије за родну равноправност за период 2021–2030. и Предлога акционог плана за њено спровођење за период 2021–2023. године, коју је формирала министарка за људска и мањинска права и друштвени дијалог Решењем Број: 021-00-00013/2021-01 од 28. априла 2021. године.

Прилог: Обрасци коменатара на текст Предлога АП

ОБРАСЦИ ЗА КОМЕНТАРЕ

у вези са Предлогом акционог плана за 2022. и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године

Име и презиме: Миодраг Поповић
Контакт телефон: 069/27-68-270
E-mail: misa.pop.zemun@gmail.com
Датум: 30.01.2022.

Читајући све предлоге акционог плана закључујем следеће:

Цео план је заснован на ставу да су жене неравноправне у односу на мушкарце у друштвеном животу и да онда друштво треба да их стимулише додатним бенефитима да би имале веће учешће у мање заступљеним активностима. При томе нико не одређује лимит до којег друштво треба да се тако понаша јер на крају ће испасти да треба стимулисати мушку популацију како би обе стране биле равноправне.

Сматрам да је предлог „Стратегије за родну равноправност“ противприродан пошто мушка и женска популација се природно психофизички разликују јер природа је мушкој популацији наменила екстерну борбу за породицу, а женској одржавања те породице у њеном оквиру по основу екстерне успешности мушке популације. Укратко речено, овим законом се форсира да женска популација се не бави породицом већ свим оним што ради мушка популација ван породице, а онда се касније сви чудимо што су нам деца препуштена улици и дискутабилним васпитавањем преко мобилног телефона!

Имам утисак да представници власти који се баве стратегијом за родну равноправност би себи да праве посао на неким будућим бесмисленим активностима и тако само повећавали државни апарат и издатке из буџета.

Примера ради, ако би се донео декрет да у било којој организацији удео жена треба да буде 50% и ако тамо има само 10% запослених то онда значи да би сви мушкарци у старту били дискриминисани без обзира што су по свему осталом бољи кандидати од жена! Такође, ако би важило да 50% жена треба да се прими на конкурс без обзира на полну структуру запослених опет би пол кандидата био испред квалификације и способности другог пола! Ако би оба пола била равноправна тј. исто пондерисана, онда би полност одлучивала у смислу којег има мањег код већ запослених. Оно што је битно је да та правила треба да одређује Закон о раду, а не некакав акциони план.

На крају, **противим се целом акционом плану** јер он нема никаквог смисла пошто за било какво наименовање или пријем у радни однос се ставља полност кандидата испред његових квалификација и радних способности које треба да уређује само Закон о раду! Ако су у питању политичке организације, како може држава да их убеди да имају 50% жена у саставу руководства странке!? Не би ме чудило да неком сутра падне на памет да и председник државе треба наизменично да буде различитог пола па би онда тај неко зарад државног интереса морао да мења пол ако мисли да се кандидудје за други мандат! 😊 (извињавам се на шали).

У предлозима следи детаљно образложење укидајућих ставова.

страна	интервенција
Страна 3, Мера 1.1	Укинути јер врши дискриминацију мушке популације због немогућности да остваре бенефите код запошљавања.
Страна 3, Мера 1.2	Укинути због бесмислице о кућном раду и негирање да жена треба да се бави породицом у одсутности мужа већ да конкурише да ради као и муж и да онда деца остану без надзора мајке и да их тиме вероватно треба да васпитава улица .
Страна 4, Мера 1.3	Укинути због лажи да постоје различите плате за исто радно место и такве прекршаје препознаје Закон о раду и исправља суд. Увећање броја запослених жена на високо плаћеним местима опет доводи до дискриминације при наименовању на та радна места јер се пол ставља испред струке и способности.
Страна 4, Мера 1.4	Укинути јер опет се врши дискриминација у малом бизнису у корист жена. Испаде да су жене хендикепиране па треба да их држава стимулише и одваја од њихове радне функције са децом у оквиру породице.
Страна 4, Мера 1.5	Укинути јер на пољу иновације не сме да буде полне дискриминације па онда само да се жене стимулишу за инвентивне активности.
Страна 4, Мера	Укинути јер текст активности је бесмислен у свим нивоима школства и у науци јер тамо нема полне дискриминације.

1.6 ,1.7 и 1.8	
Страна 4, Мера 2.1	Укинути јер је став бесмислен пошто пред нашим законима су сви грађани једнаки и ту нема полне дискриминације.
Страна 4, Мера 2.2	Укинути као бесмислен став јер безбедност жена у миру, конфликту и постконфликтном опоравку друштва ... је потпуно иста за оба пола од стране оног ко обезбеђује све то и зато ту нема места за полну дискриминацију.
Страна 4, Мера 2.3	Укинути као бесмислен став јер унапређење безбедности жена и девојчица ... се спроводи преко Закона и пратећих прописа, а не преко неких акционих планова и њихових спискова жеља за већом сигурношћу.
Страна 4, Мера 2.4	Укинути као бесмислен став о полној структури грађана у политичком животу Србије!? По томе ако нема довољно жена у политици онда би држава требала да их стимулише што је дискриминација према другом полу јер за државу оба пола треба да буду равноправна.
Страна 5, Мера 3.1	Укинути као бесмислен став јер здравствена заштита је свима равноправно доступна и функционисање здравственог система се не решава преко некаквог акционог плана везано за родну равноправност!
Страна 5, Мера 3.2	Укинути као бесмислен став јер овакав текст одржава само бригу о друштву које и да хоће да се реализује то не може преко овакве процедуре.
Страна 5, Мера 4.1. 4.2 4.3 4.4	Укинути као празноречје јер из свих ових ставова може да се ради свашта и ништа и то још треба платити из буџета. Колико видим неко би да уновчи овај ангажман.
Страна 7, Посебни циљ 1	Из табеле се види да се индекси не мењају од 2018.год. што наводи на закључак да у том министарству нико ништа не ради.
Страна 8, Мера 1.1	Из табеле од 1.1.1 до 1.1.4 се види да се ништа не ради и у том смислу за све то нису опредељена средства, а то је само доказ више како цео списак предложених активности из овог плана нема никакав смисао!

Име и презиме:

Име организације, односно институције (уколико се прилог подноси испред организације или институције): Мрежа за подршку женама 45+

Контакт телефон: 062-9667973

E-mail: mperisic@gmail.com

Датум: 7. februar, 2022. godine

1. Већина активности везаних за реализацију Мере 1.1. (Подршка иновативним програмима и услугама за активацију жена на тржишту рада, и њихову повећану запошљивост и samozapoшљавање, те креирање радних места за жене са додатно отежаним приступом одрживом запошљавању и samozapoшљавању) почињу од трећег квартала 2022.године, пошто се ради о иновативним грант шемама и програмима техничке и финансијске помоћи.

Образложење: Узимајући то у обзир, предлажемо да се у оквиру постојећих програма запошљавања одмах крене са давањем приоритета осетљивим и теже запошљивим групама жена, као на пример у текућем Акционом плану запошљавања за период 2021-2023.

2. У оквиру Мера 1.1 и 1.4 недостаје активност која предвиђа свеобухватну информативну кампању (традиционалних и друштвених медија), о грантовима за активацију незапослених жена (мера 1.1.) или креирање посебног програма подршке за старт ММСПП у већинском власништву жена (мера 1.4.).

Образложење: У анкетама и фокус групама које је наша Мрежа недавно реализовала са незапосленим женама 45+, готово половина жена, се изјаснила да жели да крене у самостални посао, а као једну од кључних препрека су навеле лошу информисаност, недостатак_правовремених информација о средствима или програмима подршке.

3. Није довољно истакнуто учешће и одговорности јединица локалне самоуправе у припреми и реализацији Мера 1.1. и 1.4.
4. Осим у једној активности у Мери 1.1. (*Финансијска и техничка подршка ОЦД, а посебно удружењима жена које реализују активности за економско оснаживање жена*), требало би повећати учешће ОЦД у припреми и реализацији активности у Мерама 1.1. и 1.4.
5. Нејасна формулација – “Активност критична за имплементацију мере” (у колони Рок за завршетак активности).
6. У оквиру Мера 1.1. активност *Креирање програма финансијске и техничке подршке задругарству, социјалном задругарству и предузетништву којим се подстиче запошљивост, запошљавање и samozapoшљавање теже запошљивих група жена из циљне* - предвиђен је јако мали износ средстава од 300.000,00 РСД у четвртном кварталу 2022. године, посебно имајући у виду да су у међувремену повећани порези.

страна	интервенција
8	<p>Прописи које је потребно изменити/усвојити за спровођење мере Мере 1.1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Измена и допуна прописа у домену статистике како би се ускладио са новоусвојеним Законом о родној равноправности у том домену, а који истиче да информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у органима јавне власти у свим областима у којима се спроводе мере из овог закона морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби и они су саставни су делови службене статистике, која се води у Републици Србији и доступни су јавности. Акциони план треба повезати са имплементацијом Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године, како би се осигурао родно одговорни приступ у планирању, спровођењу и извештавању по свим мерама Стратегије запошљавања и побољшао положај жена на тржишту рада (као што је истакнуто у члану 5.1.1.2. Стратегије са родну равноправност за период 2021-2030) - Измена прописа и праксе програма НСЗ за подстицање запошљавања како би били више родно одговорни и усмерени према женама, поготову из осетљивих и теже запошљивих група предвиђених Мером 1.1 у АП. - Припрема и усвајање измена и допуна Закона о задругарству ради имплементације родне перспективе - Припрема и усвајање измена и допуна Закона о социјалном предузетништву ради имплементације родне перспективе
9	<p>1.1.4: Број радних места креиран као резултат броја подршке задругарству, социјалном предузетништву и предузетништву којим се подстиче запошљивост, запошљавање и samozapoшљавање.</p> <p>Образложење: Пошто је предузетништво обухваћено у активностима Мере 1.1., потребно га је укључити и као индикатор).</p>

Име и презиме:

Име организације, односно институције (уколико се прилог подноси испред организације или институције): Министарство одбране и Војска Србије

Контакт телефон:

E-mail:

Датум: 08.02.2022. године

1. У Предлогу акционог плана (2022-2023) за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године **нису у потпуности јасни финансијски показатељи** у „Укупна процењена финансијска средства по изворима“ у мери 2.2: Унапређена безбедност жена у миру, конфликту и постконфликтном опоравку друштва, кризним и ванредним ситуацијама, кроз интегралну примену Резолуције 1325 СБ УН–Жене, мир и безбедност у Републици Србији (стр. 84-89.).

2. Стратегијом за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године (усвојеном у октобру

2021. године), предвиђене су одређене обавезе по Министарство одбране и Војску Србије, као што је дефинисана циљана вредност од 50% жена у систему безбедности до 2030. године. Наведена стратегија је усвојена без мишљења Министарства одбране.

Министарство одбране и Војска Србије нису сагласни са „дефинисаном циљаном вредношћу од 50% жена у систему безбедности до 2030. године“.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Војна организација представља један од најстаријих видова друштвеног организовања, те је кроз историју израсла у јединствен модел управљања, ефикасан и строго дефинисан систем командовања (руковођења) људима и процесима. Начин организовања војске се мењао, у складу са цивилизацијским напретком, пре свега технолошким, који је у директној вези са развојем наоружања којим су се војске користиле. Ипак, ма колико да је технолошки аспект, нарочито у савременом свету, важна детерминанта војне моћи, људски фактор и даље представља најзначајнију компоненту система одбране најмоћнијих армија света.

Дакле, Војска Србије има изграђену свест о значају управљања људским ресурсима и да је неопходно обезбедити кадровску структуру која ће бити у стању да одговори на све сложене захтеве који произилазе из мисија и задатака који су јој додељен. У складу са захтевима конкретних дужности у Војсци Србије креирају се и критеријуми селекције и класификације људства, којима се обезбеђује усклађеност способности и особина личности, њених антропометријских и физичких особина са садржајем, учесталошћу, јачином и трајањем физичког, умног и емотивног оптерећења којима је појединац изложен при неком задатку.

У складу са захтевима дужности, утврђује се ниво:

- стручног знања,
- спретности и вештина,
- телесне снаге и издржљивости,
- интелектуалних способности,
- специфичних способности,
- мотивације,
- емоционалне стабилности,
- општих и специфичних особина личности.

Као што видимо, припадност полу није од значаја у селекционом поступку, нити сме бити. Критеријуми селекције морају бити једнаки за све, јер они прате захтеве дужности, како би појединац био у стању да на њих одговори.

Уколико се будемо руководили арбитрарним квотама о заступљености жена у систему безбедности, одступимо од научно проверених принципа селекције људства и тиме приклонити идеолошкој матрици која нема додира са реалношћу.

3. Званична скраћеница за Војску Србије је ВС, те је потребно скраћеницу ВРС која је коришћена у тексту Акционог плана променити тако да гласи ВС.

4. Особе од поверења су изабране у свим јединицама и организацијским целинама МО и ВС и већ је достигнута вредност преко 70 особа од поверења.

страна	интервенција
80	2.2.2. Циљана вредност у 2022. години треба да стоји „до 24%“ и 2023. години треба да стоји „до 25%“.
81	<p>1. 2.2.3. Циљана вредност у 2023. години треба да стоји „Особе од поверења у свим јединицама МО и ВС (без броја)“ и „<u>стална</u> заступљеност жена у мировним мисијама (без броја)“.</p> <p>2. Као показатељ резултата у 2023. години у тачки 2.2.3. је наведено „<i>саветник/ца за спровођење НАП-а за род у свим цивилним и војним мисијама УН и ЕУ</i>“.</p> <p>У структурама мултинационалних операција – МнОп УН и ЕУ не постоји наведена дужност, већ се најчешће ради о дужности „родног саветника/це Команданта/Шефа мисије“. Такође наведена дужност није намењена за спровођење националних акционих планова – НАП-ова појединих држава контрибутора, већ за саветовање Команданта/Шефа мисије у складу са мандатом и актуелним задацима конкретне МнОп.</p> <p>Сходно наведеном предлажемо да се на свим местима у Предлогу акционог плана наведени термин замени са „родни саветник/ца Команданта/Шефа мисије УН или ЕУ“.</p> <p>Све државе потенцијални контрибутори имају право да аплицирају за наведену позицију, тако да предлажемо да се за циљану вредност у последњој години АП 2023, за наведени показатељ резултата наведе „1 апликација за позицију родног саветника Команданта/Шефа мисије“ УН/ЕУ, јер није извесно да ли ће апликација бити и прихваћена.</p>
83	<p>1. 2.2.7. Потребно је да поред Министарства одбране извор провере првенствено буде Координационо тело за родну равноправност Владе Србије с обзиром мандат овог тела да координира рад органа државне управе и других институција у циљу унапређења родне равноправности у Републици Србији.</p> <p>2. 2.2.9. Циљана вредност у 2022. и 2023. години треба да стоји: „повећање броја корисника услуга у складу са стањем и потребама“.</p>
85	<p>У <u>назив активности</u> треба да стоји: „Израда Трећег НАПа за примену РСБ УН 1325 „Жене, мир и безбедност“ за период 2022-2025. у складу са дефинисаним смерницама за унапређење положаја жена сектору безбедности и жена погођених кризама и сукобима“¹ а у <u>Органи и партнери у спровођењу активности</u>, треба додати: „надлежна министарства и организације надлежне за примену трећег НАПа 1325“.</p> <p>Такође је потребно променити рок за завршетак активности тако да гласи четврти квартал 2022. године.</p>
86	<p>На страни 86 је као назив активности наведено „<i>Промоција жена</i> у сектору безбедности, <i>посебно међу особљем за мировне преговоре</i> и посредовање, на свим нивоима“, као рок за завршетак активности је наведен „<i>Последњи квартал 2022.</i>“, а за носиоца активности је наведено Министарство одбране.</p> <p>Да би промовисали жене међу особљем за мировне преговоре, потребно је да у наведеном периоду имамо „мировне преговоре“, што би значило да већ сада имамо у току „неки сукоб“, кога немамо.</p> <p>Предлажемо да се преформулише назив активности у „Промоција жена у сектору безбедности“.</p>
87	<p>На наведеној страни Предлога акционог плана, Министарство одбране је наведено као „Орган који спроводи активности“:</p> <p>- „<i>Организовање обука</i> за професионалце и професионалке из сектора</p>

¹ Уместо „Израда Трећег НАП за примену РСБ УН 1325 „Жене, мир и безбедност“ за период 2022-2025, уз активно укључивање цивилног друштва, укључујући жене погођене кризама и суобом и ОЦД које раде са преживелима“.

	<p>безбедности (МО, ВРС, МУП), особа од поверења.....“ и</p> <ul style="list-style-type: none">- „Организовање обука за представнике/це сектора правосуђа, одбране и безбедности за реформу сектора безбедности, разоружање и реинтеграцију, хуманитарну помоћ, добру управу, људска права и транзициону правду.“. <p>Предлажемо да се као „орган који спроводи активност“ уместо „Министарство одбране“ наведе „надлежна министарства за примену трећег НАП-а 1325 у складу са извршеном проценом обучености за извршавање функционалних задатака из своје надлежности“.</p>
--	---