

**Пројекат Сектора за људске ресурсе Министарства одбране
у области родне равноправности
који подржава Програм Уједињених нација за развој (UNDP)
у Републици Србији**

Назив пројекта – „Унапређење примене политике једнаких могућности у управљање људским ресурсима у Министарству одбране и Војсци Србије“

Носилац пројекта – Министарство одбране – Сектор за људске ресурсе у сарадњи са саветницом министра одбране за примену Националног акционог плана за спровођење Резолуције СБ УН 1325 „Жене, мир и безбедност“

Почетак пројекта – 2020. година

Трајање пројекта – 24 месеца

Опис пројекта

Министарство одбране и Војска Србије представљају сложен државни систем, који броји више од 30.000 запослених. Примена међународних стандарда родне равноправности, усвојених током реформе националног правног оквира, један је од циљева планираних у Министарству одбране.

Наша земља усвојила је већину међународних докумената којима се гарантује равноправност полова, укључујући и „Конвенцију о укидању свих облика дискриминације жена“. Родна равноправност представља један од осам Миленијумских циљева развоја, које су Уједињене нације дефинисале на самиту у Њујорку 2000. године. Разумевајући важност поштовања људских права и недискриминације, Србија је протеклих година ратификовала најважније универзалне и регионалне споразуме у области људских права и забране дискриминације.

Усвајањем 2010. године „Националног акционог плана за спровођење Резолуције Савета безбедности Уједињених нација 1325“, формирањем политичких и оперативних тела, дефинисањем индикатора за праћење свих облика дискриминације, Република Србија се сврстала у ред држава које уважавају значај равноправног учествовања мушкараца и жена у превенцији и решавању конфликта и промовисања културе трајног и одрживог мира, ради достизања стандарда родне равноправности у сектору безбедности. Усвајањем „Плана“, Министарство одбране и Војска Србије формирали су Аналитичку групу за спровођење тог документа и конституисали Политички савет, који има улогу мултисекторског координационог тела државних органа Републике Србије за спровођење „Националног акционог плана“.

На основу анализе постојећег стања за период од 2010. до 2015. године и период од 2017. до 2020. године, Министарство одбране увидело је потребу за унапређењем примене политике родне равноправности и заштите запослених од дискриминације. Процес институционализације родне равноправности у систему одбране представља активност изградње организационих капацитета и могућности да се постигне родно осетљиво програмирање постојеће организационе структуре ради јачања кадровских и техничких способности система одбране, промовисања позитивне организационе културе и унапређења механизма за индивидуалну, програмску и организациону одговорност институционалне родне равноправности, уз спровођење континуиране обуке и подизање

свести о родној интеграцији запослених. У организационој структури система одбране то подразумева да жене и мушкарци могу учествовати на различитим нивоима одлучивања у матичним организационим јединицама, при чему морају постојати јасни планови и стратегија развоја управљања људским ресурсима, који ће обезбедити да се сва питања родне равноправности у потпуности интегришу у свакодневне планове рада с конкретним људским и финансијским ресурсима намењеним за ту сврху.

Да би се достигли наведени циљеви, ради унапређења примене политике родне равноправности за потребе система одбране, у наредном периоду је потребно формирати надлежну организациону јединицу у саставу Сектора за људске ресурсе Министарства одбране која би успоставила стандарде, праксе, политике и процедуре ради даље афирмације принципа равноправности, једнаких могућности и толеранције за све запослене. Посебна јединица би својим задацима и активностима утицала на јачање свести запослених о родној равноправности и додатно унапредила процесе родно осетљивог управљања људским ресурсима ради привлачења и задржавања жена у систему одбране.

Успостављањем посебне јединице били би додатно развијени и унапређени технички капацитети Сектора за људске ресурсе, као и кадровска структура неопходна за практичну реализацију надлежности у примени родне интеграције. Тај аспект укључује усвајање система за праћење и анализу података, као и развој родно осетљивих механизма и процедура који ће бити имплементирани у опис посла, регрутацију и селекцију, кадровско планирање, оцену и каријерни развој запослених у Министарству одбране и Војсци Србије, при чему ће бити могуће остварити и увид у резултате процеса примене родне интеграције.

Општи циљ пројекта – Јачање кадровских и техничких способности система одбране, промовисање позитивне организационе културе и унапређење механизма за индивидуалну, програмску и организациону одговорност у примени политике родне равноправности, уз спровођење континуиране обуке о подизању свести о родној интеграцији свих запослених у Министарству одбране и Војсци Србије.

Специфични циљеви пројекта

- Јачање постојећих капацитета система одбране ради веће интеграције институционалне родне равноправности у Министарству одбране и Војсци Србије, њених основних начела и родне перспективе у политици једнаких могућности за све професионалне припаднике система одбране
- Увођење одрживог система родно осетљивог програмирања које би применом политике уважавања различитости и једнаких могућности у оквиру система управљања људским ресурсима имала за циљ нормативно регулисање родне равноправности, систематизацију и уређење надлежности родног аспекта кроз функцију управљања људским ресурсима
- Израда и укључивање специфичних програма, политика позитивних акција и процедура које промовишу родну равноправност међу половима, уважавање различитости и једнаких могућности у погледу запошљавања у систему одбране
- Стварање услова за одрживост политике једнаких могућности – изградња амбијента у коме сваки припадник Министарства одбране и Војске Србије има једнаке шансе да оствари своја права и учествује у доношењу одлука

- Подизање капацитета запослених у истему одбране и усвајање компетенција (знање, ставови, понашања, вештине) неопходних за одговарајућу примену политике уважавања различитости и једнаких родних могућности.

Буџет – Пројектовани индикативни буџет за реализацију пројекта „Увођење политике једнаких могућности“ износи око 50.000,00 евра (без ПДВ-а). Наведени трошкови биће прецизно утврђени на основу процене тржишних цена услуга и опреме неопходних за реализацију пројекта.

Очекивани резултати

Резултат 1. Формирање унутрашње организационе јединице у Сектору за људске ресурсе Министарства одбране која би применом политике уважавања различитости и једнаких могућности у оквиру система управљања људским ресурсима имала за циљ систематизацију и уређење надлежности родног аспекта кроз функцију управљања људским ресурсима.

Резултат 2. Израда смерница за имплементацију мера и процедура које гарантују превенцију и одговор за остваривање родне равноправности у оквиру система управљања људским ресурсима.

Резултат 3. Унапређење капацитета запослених у Министарству одбране и Војсци Србије и усвајање компетенција (знање, ставови, понашање, вештине) неопходних за одговарајућу примену политике уважавања различитости и једнаких могућности (тежиште на родном аспекту).

Резултат 4. Виши руководиоци усвајају компетенције (знање, ставови, понашање, вештине) неопходне за одговарајућу примену политике уважавања различитости и једнаких могућности (тежиште на родном аспекту) у Министарству одбране и Војсци Србије.

Резултат 5. Спровођење интерне комуникационе кампање и унапређење капацитета запослених усвајањем компетенција којима се промовише и унапређује разумевање политика уважавања различитости и једнаких могућности.

Одрживост пројекта

Реализацијом пројекта „Унапређење примене политике једнаких могућности“ оствариће се одговарајућа родна заступљеност на свим нивоима (родовима и службама, специјалностима, чиновима, категоријама запослених) у систему одбране. Формирањем посебне организационе јединице, са запосленима који поседују неопходна знања и вештине у тој области, обезбедиће се увођење системских дугорочних решења и остварити континуитет уређења надлежности родног аспекта.

Спровођењем активности у току пројекта биће развијени и унапређени постојећи капацитети Сектора за људске ресурсе Министарства одбране за примену политика и процедура којима се осигурава и директно утиче на запошљавање (регрутовање и селекцију), каријерни развој и напредовање, као и задржавање жена у оквиру система одбране, чиме се отклањају фактичке и формалне препреке за веће укључивање и задржавање жена у Министарству одбране и Војсци Србије.

Надлежна организациона јединица за родну перспективу унапредиће имплементацију политике родне равноправност у систему одбране на основу области дефинисаних „Националним акционим планом за примену Резолуције 1325 – Жене, мир и безбедност у Републици Србији“ (НАП), утицати на промену организационе културе и понашања запослених у систему одбране, те у оквиру својих надлежности преузети одговорност за спровођење родне политике и процену имплементације родне перспективе ради идентификовања и отклањања неједнакости између мушкараца и жена у Министарству одбране и Војсци Србије.

Реализација:

- **У склопу општег циља пројекта:** дана 26.01.2022. године у просторијама Сектора за људске ресурсе МО потписан је Споразума о преносу својине са Програма Уједињених нација за развој (UNDP) у Републици Србији на Министарство одбране Републике Србије. Донацију чини рачунарска опрема укупне вредности 495.594,00 динара. Опрема је донирана за потребе имплементације пројекта „Јачање регионалне сарадње у области родне равноправности у реформи сектора безбедности (SSR) на Западном Балкану – Фаза II“. Испред Министарства одбране споразум је потписала пуковник др Снежана Васић, саветник министра одбране за спровођење Националног акционог плана за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација „Жене, мир и безбедност“.
- **Резултат 1.** У оквиру очекиваних резултата, у Министарству одбране је у априлу 2022. године, формирана Канцеларија за родну равноправност, самостална организациона јединица у саставу Сектора за људске ресурсе, чији су главни задаци даља афирмација, промовисање и имплементација принципа родне равноправности и једнаких могућности за све запослене, чиме се наставља за започетим унапређењем интегрисања родног аспекта у функцију управљања људским ресурсима. Успостављањем посебне организационе целине у Сектору за људске ресурсе обезбеђује се даље развијање кадровске структуре неопходне за практичну реализацију пројектованих циљева као и систематизацију и уређење надлежности родног аспекта кроз функцију управљања људским ресурсима.