

Br: 03-02-040/23-7763/2

Podgorica, 15.11.2023. godine

MINISTARSTVO ODBRANE
-n/r ministru, gospodinu Draganu Krapoviću -

Poštovani gospodine Krapoviću,

Povodom *Predloga strategije implementacije Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – Žene, mir i bezbjednost i njoj pratećih rezolucija za period 2024-2027. godine sa Akcionim planom za 2024-2025.godinu*, Ministarstvo finansija daje sljedeće

MIŠLJENJE

Na tekst *Predloga strategije* i pripremljeni *Izveštaj o analizi uticaja propisa*, sa aspekta implikacija na poslovni ambijent, nemamo primjedbi.

Uvidom u dostavljeni akt i *Izveštaj o analizi uticaja propisa*, utvrđeno je da je za implementaciju *Predloga strategije* potrebno obezbijediti finansijska sredstva iz budžeta Crne Gore u iznosu od 13.620,00 € za period 2024-2027.godine. Sredstva su namijenjena za obučavanje instruktora/ki za rodnu ravnopravnost, organizaciju zajedničke obuke zaposlenih u institucijama bezbjednosti, obuke rukovodilaca i zaposlenih u drugim državnim institucijama o ciljevima R SBUN 1325, kao i organizaciju međunarodne (ili regionalne) konferencije za promociju pitanja od važnosti u vezi R SBUN 1325.

Shodno navedenom, Ministarstvo finansija, sa aspekta budžeta, u načelu, nema primjedbi na *Predlog strategije implementacije Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – Žene, mir i bezbjednost i njoj pratećih rezolucija za period 2024-2027. godine sa Akcionim planom za 2024-2025.godinu*, uz napomenu da je sve finansijske obaveze koje proističu iz implementacije *Strategije i Akcionog plana*, neophodno uskladiti sa sredstvima koja će biti odobrena Ministarstvu odbrane i ostalim nosiocima aktivnosti godišnjim zakonima o budžetu u narednom periodu.

S poštovanjem,

MINISTAR

Novica Vuković



OBRAZAC

IZVJEŠTAJ O ANALIZI UTICAJA PROPISA			
Predlagač propisa		Ministarstvo odbrane	
NAZIV PROPISA:		Predlog strategije implementacije ciljeva Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – Žene, mir i bezbjednost (2024-2027) sa Akcionim planom za 2024-2025. godinu	
Odjeljak 1: Definisanje problema <input checked="" type="checkbox"/> Koje probleme treba da riješi predloženi akt? <input checked="" type="checkbox"/> Što su uzroci problema? <input checked="" type="checkbox"/> Što su posljedice problema? <input checked="" type="checkbox"/> Ko je oštećen, na koji način i koliko? <input checked="" type="checkbox"/> Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)?			
<p>Savjet bezbjednosti Ujedinjenih nacija je, 31. oktobra 2000. godine, jednoglasno usvojio Rezoluciju 1325 (2000) - Žene, mir i bezbjednost (u daljem tekstu: R SBUN 1325), kojom prvi put prepoznaje nesrazmjern i jedinstveni uticaj oružanih sukoba na žene. U suštini, R SBUN 1325 afirmiše pristup ljudskoj bezbjednosti, ukazujući na nedovoljno cijenjen doprinos žena u sprječavanju i rješavanju oružanog sukoba te u izgradnji i očuvanju mira, kao i na nužnost jednakog i punog učešća žena u ulozi zastupnica mira i bezbjednosti. Time je ukazano na postojeći raskorak između stvarnog položaja i moguće uloge žena u domenu mira i bezbjednosti, dok je dalje pogoršanje stanja podstaklo donošenje drugih srodnih rezolucija na ovom području. Prateće rezolucije su: 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019), 2493 (2019), 2538 (2020). Predlogom strategije preduzeće se mjere na unaprjeđenju ukupnog stanja u oblasti rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, prvenstveno u institucijama bezbjednosti. Konkretno, SWOT analizom i „drvetom problema“ u sklopu Strategije, definisani su problemi koji će se nastojati prevazići ovim dokumentom, koji slijede u nastavku:</p>			
SNAGE	SLABOSTI	MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<p>Naučene lekcije kroz implementaciju dva strateška dokumenta za primjenu R SBUN 1325</p> <p>Dobra komunikacija između institucija bezbjednosti i drugih uključenih strana, u sprovođenju NAP-a</p> <p>Značajan broj imenovanih internih mehanizama za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti</p>	<p>Izostanak četvrtog stuba R SBUN 1325: pomoć i oporavak</p> <p>Nemogućnost adekvatnog planiranja finansijskih sredstava i izvještavanja o njihovom trošenju</p> <p>Učestale kadrovske promjene koje mogu uticati na različite nivoe podrške za implementaciju politike rodne ravnopravnosti</p> <p>Nezastupljenost žena u visokim oficirskim činovima, vojno-diplomatskim predstavništvima, nedovoljna zastupljenost u svim jedinicama VCG i u strukturi podoficirskog kadra</p> <p>Slab odziv NVO za učešće u izradi i praćenju sprovođenja R SBUN 1325</p>	<p>Dobre međunarodne prakse i saradnja, uz poseban fokus na razmjeni iskustava u specifičnoj oblasti</p> <p>Povećanje broja žena u sektoru bezbjednosti</p> <p>Standardizacija obuka i unaprijeđena dosadašnja praksa sprovođenja individualnih i zajedničkih obuka</p> <p>Obuke usmjerene ka specifičnim ciljnim grupama (rukovodnom/rukovodećem i komandnom kadru)</p> <p>Jačanje kadrovskih kapaciteta u cilju povećanja procenta žena u bezbjednosnom sektoru i na rukovodnim/rukovodećim pozicijama unutar istog</p>	<p>Nedovoljno obezbjeđivanje budžetskih sredstava</p> <p>Vanredne okolnosti</p>

	<p>Nedovoljna promocija ciljeva R SBUN 1325 ka široj javnosti i nedovoljna medijska zastupljenost</p> <p>Neuključivanje lokalnih samouprava</p> <p>Nedosljedna primjena strateških dokumenata</p> <p>Nedovoljna posvećenost rukovodnog kadra</p> <p>Nedovoljno razvijena svijest svih zaposlenih o ulozi i značaju žena u sektoru bezbjednosti</p> <p>Neusklađenost podataka prilikom izvještavanja</p> <p>Nedovoljna primjena rodno odgovornog budžetiranja u sektoru bezbjednosti.</p>	<p>Određivanje zaposlenih koji se isključivo bave pitanjima rodne ravnopravnosti, bez dodatnih dužnosti, prije svega u institucijama bezbjednosti.</p> <p>Aдекватna primjena kadrovske politike doprinosi stvaranju uslova za balansiranjem zastupljenosti žena u bezbjednosnom sektoru i unutar njega, na rukovodnim/rukovodećim pozicijama</p> <p>Iskustvo i praksa u sprovođenju kampanja i promocija</p> <p>Iskustvo u učešću u međunarodnim misijama i vježbama</p> <p>Usvojene smjernice/pravilnici/vodiči za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja</p> <p>Donacije međunarodnih organizacija</p> <p>Saradnja sa akademskom zajednicom</p> <p>Edukacija i saradnja sa medijima u vezi predmetne oblasti</p>	
--	--	---	--

Uzimajući u obzir prepoznate slabosti u okviru SWOT analize, radi boljeg identifikovanja strateškog odnosno operativnih ciljeva, korišćena je i metoda tzv. "drvo problema". U suštini, identifikovani ključni problemi odnosno slabosti iz SWOT analize, za posljedice imaju nedekvatnu primjenu R SBUN 1325 u praksi. Takođe, vrijedi napomenuti da, operativni ciljevi koji su koncipirani na osnovu analize stanja, a koji služe za rješavanje prepoznatih problema, daće doprinos i u ostvarivanju ključnog strateškog cilja ovog dokumenta. U gornjem dijelu prikaza ispod, predstavljene su posljedice ključnog problema koje su u suštini slabosti iz SWOT analize, dok su u donjem dijelu navedeni uzroci i poduzroci navedenih posljedica.

Izostanak četvrtog stuba R SBUN 1325 u prethodnim strateškim dokumentima

Nezastupljenost žena u visokim oficirskim činovima, vojno-diplomatskim predstavništvima, nedovoljna zastupljenost u svim jedinicama VCG i u strukturi podoficirskog kadra

Nedovoljna promocija ciljeva R SBUN 1325 ka široj javnosti i nedovoljna medijska zastupljenost

Nedovoljno razvijena svijest svih zaposlenih o ulozi i značaju žena u sektoru bezbjednosti što može biti i posljedica nedovoljne posvećenosti rukovodnog kadra

Neadekvatan položaj žena i djevojčica u svim segmentima primjene R SBUN 1325

Davanje prednosti prvim stubovima R SBUN 1325:

-neadekvatno razumijevanje potrebe za uključivanjem četvrtog stuba R SBUN 1325 od strane uključenih nosilaca;
- nedovoljno zalaganje uključenih strana za izradu i praćenje sprovođenja prethodnih strateških dokumenata iz ove oblasti.

Naknadno uključivanja žena u službu u VCG:

-opstanak stereotipa da je vojna profesija namijenjena muškarcima;
-nepostojanje adekvatnog razumijevanja o značaju i ulozi pripadnika/ca VCG u društvu.

Nedovoljna zastupljenost žena u svim jedinicama

-nedostatak posebnih promotivnih aktivnosti koje su usmjerene na popunu jedinica koje bilježe slabiju zastupljenost žena.

Nedovoljna zastupljenost žena u strukturi podoficirskog kadra

-nedovoljna motivisanost i informisanost vojnika/ica za karijerno napredovanje;
- neadekvatno karijerno vođenje i usmjeravanje.

Neadekvatno eksterno promovisanje R SBUN 1325:

-neprepoznavanje značaja R SBUN od strane medija;

-nedovoljna interna i eksterna promocija od strane svih uključenih nosilaca;

-nedovoljna interna i eksterna iskomuniciranost značaja sprovedenih aktivnosti.

Davanje prioriteta drugim segmentima u radu:

-primarni posao visoko rukovodnog kadra ne uključuje oblast rodne ravnopravnosti.

Izjednačavanje teme rodne ravnopravnosti sa licima kojima je to u opisu posla:

-neupućivanje lica koja se ne bave rodnom ravnopravnošću na obuke/seminare o ovoj temi i sl.

Nedovoljan broj sertifikovanih rodni trenera/ica u odnosu na broj zaposlenih:

-nemogućnost organizovanja većeg broja obuka za zaposlene u MO i pripadnike/ce VCG;
-nedostatak kontinuiteta i obuke po aktuelnim segmentima vezanih za rodnu ravnopravnost.

Ujedinjene nacije pozivaju države članice na češću primjenu R SBUN 1325 – odnosno preduzimanje mjera na svim nivoima, od učešća žena u donošenju odluka i mirovnim procesima, preko sveobuhvatne zaštite žena do sprovođenja edukacija o rodnoj ravnopravnosti u cilju izgradnje i očuvanja mira. R SBUN 1325 doprinosi afirmaciji cjelokupne oblasti – žene, mir i bezbjednost u rad Savjeta bezbjednosti, kao i zaštiti prava ženskih ljudskih prava u cjelini. Njome se zahtijeva jačanje državnih mjera i ispunjavanje uslova za rodnu ravnopravnost i sprovođenje rodne politike u cilju očuvanja mira u svijetu.

NATO je državama članicama 2007. predložio da razviju praktične predloge za primjenu R SBUN 1325, a u septembru 2009. godine, donio je Stratešku komandnu direktivu (BI-SCD 40-1), koja je revidirana u 2017. godini i kojom se sve zemlje članice NATO i Partnerstva za mir upućuju da obezbijede implementaciju R SBUN 1325 i integrišu rodnu perspektivu u sistem odbrane kroz vodeće principe, i to: integraciju, inkluzivnost i integritet.

Nema oštećenih strana.

Nedonošenjem ove strategije nastavilo bi se sa prethodno definisanim strateškim smjernicama koje nijesu u potpunosti relevantne za nove okolnosti. Takođe, a u cilju kontinuiteta u primjeni strateškog i zakonodavnog okvira iz oblasti rodne ravnopravnosti i R SBUN 1325, i poštovanje preporuka/obaveza na međunarodnom nivou neophodno je usvajanje novog strateškog dokumenta.

Odjeljak 2: Ciljevi

- ✓ Koji ciljevi se postižu predloženim propisom ?
- ✓ Navesti dosljednost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo.

Osnovni strateški cilj koji se planira postići ovim dokumentom jeste: Unaprijediti položaj žena i djevojčica u svim procesima koji vode održavanju i promociji mira i bezbjednosti.

Navedeni strateški cilj ostvariće se ispunjavanjem sljedećih operativnih ciljeva:

- 1) Unaprijediti institucionalne kapacitete za sprovođenje ciljeva R SBUN 1325 povećanjem i osposobljavanjem mehanizama za rodnu ravnopravnost;
- 2) Povećati zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti, a posebno na pozicijama donošenja odluka i u aktivnostima koje se odnose na učešće u vojno-diplomatskim, diplomatskim predstavništvima, mirovnim misijama i operacijama kroz obezbjeđivanje jednakih mogućnosti;
- 3) Povećati svijest o zaštiti žena i djevojčica u konfliktnim i postkonfliktnim zonama, kroz organizovanje obuka na ovu temu;
- 4) Jačati integraciju rodne perspektive kroz programe obrazovanja i obuke;
- 5) Podizati svijest o značaju prevencije i zaštite žena od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja kroz adekvatno informisanje i upravljanje eventualnim slučajevima;
- 6) Specifične potrebe žena i djevojčica zadovoljene u vanrednim okolnostima, kroz osvješćivanje relevantnih aktera i specifične programe podrške ženama i djevojčicama u vanrednim okolnostima;
- 7) Unaprijediti proces informisanja o R SBUN 1325 ka široj javnosti, kroz objavljivanje izvještaja, informacija, publikacija i ostvarivanja saradnje sa medijima.

Navedeni ciljevi su u skladu sa sljedećim strateškim dokumentima: Strategijom odbrane Crne Gore, Strategijom nacionalne bezbjednosti, Strategijskim pregledom odbrane Crne Gore, Dugoročnim planom razvoja odbrane 2019-2028, Nacionalnom strategijom održivog razvoja do 2030, Strategijom upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore, Nacionalnom strategijom rodne ravnopravnosti 2021-2025, a konkretnije i Programom rada Vlade za 2023. godinu.

Odjeljak 3: Opcije

- ✓ Koje su moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema? (uvijek treba razmatrati "status quo" opciju i preporučljivo je uključiti i neregulatornu opciju, osim ako postoji obaveza pravnog djelovanja).

Jedina prihvatljiva opcija je donošenje ove strategije, posebno uzimajući u obzir da će se na taj način omogućiti Ministarstvu odbrane, Vojsci Crne Gore i drugim institucijama bezbjednosti da izvršavaju obaveze propisane drugim strateškim i zakonskim dokumentima, kao i obavezama koje proističu iz članstva u UN i NATO savezu, i preduzmu mjere na unaprjeđenju segmenata u oblasti rodne ravnopravnosti koje su prepoznate kao kritične.

Zadržavanje „statusa quo“, nije opcija, prvenstveno iz razloga što država Crna Gora ima obavezu godišnjeg izvještavanja o implementaciji ciljeva R SBUN 1325, posebno u kontekstu procesa pristupanja EU, a zatim i ka drugim međunarodnim organizacijama.

Odjeljak 4: Analiza uticaja

- ✓ na koga će i kako će najvjerovatnije uticati rješenja u propisu - Nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektne
- ✓ kakve troškove će primjena propisa stvoriti građanima i privredi (naročito malim i srednjim preduzećima),
- ✓ da li su pozitivne posljedice donošenja propisa takve da opravdavaju troškove koje će on stvoriti,
- ✓ da li se propisom podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija
- ✓ uključiti procjenu administrativnih opterećenja i biznis barijera.

Donošenje ove strategije će pozitivno uticati na zaposlene u sektoru bezbjednosti, na koje će se definisane mjere odnositi direktno. Preduzimanjem aktivnosti u sklopu ove strategije radiće se na podizanju svijesti o značaju rodne ravnopravnosti u sektoru bezbjednosti, povećati zastupljenost žena

na komandnim i rukovodnim dužnostima, kao i ukupnoj strukturi. Osim toga, uticaj će imati i na druge institucije čiji su predstavnici članovi/ce Međuresorske radne grupe za izradu i praćenje sprovođenja ovog strateškog dokumenta. Međunarodne organizacije (UN, NATO, EU, OEBS) imaju interes u smislu ispunjavanja obaveza iz smjernica, direktiva i politika, a posebno imajući u vidu da je cilj ovih organizacija da što više država članica u svojim državama sprovodi agendu "Žene, mir i bezbjednost". Ne manje važno je napomenuti i indirektan uticaj koji diverzifikovan i efikasniji sistem bezbjednosti može imati na građane/ke obezbjeđujući kvalitetan sistem odbrane, bezbjednosti i zaštite, pa samim tim i interes građana/ki postoji u određenoj mjeri i u ovom dijelu.

Primjena ove strategije ne iziskuje troškove za građane i privredu.

S obzirom da smo naveli da sprovođenje ove strategije neće izazvati troškove za građane i privredu, mogućnost optimalnog funkcionisanja Ministarstva odbrane i Vojske Crne Gore višestruko opravdava donošenje ove strategije.

Predlog strategije ne podržava stvaranje novih privrednih subjekata, niti utiče na tržišnu konkurenciju.

Predlog strategije neće stvarati administrativna opterećenja ni biznis barijere.

Odjeljak 5: Procjena fiskalnog uticaja

- ✓ Da li je potrebno izdvajanje finansijskih sredstava za implementaciju propisa i u kom iznosu?
- ✓ Da li je izdvajanje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? Obrazložiti.
- ✓ Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Obrazložiti.
- ✓ Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijeđena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?
- ✓ Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteći finansijske obaveze?
- ✓ Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?
- ✓ Obrazložiti metodologiju kojom je korišćenja prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.
- ✓ Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Obrazložiti.
- ✓ Da li su postojale primjedbe Ministarstva finansija na predlog propisa?
- ✓ Da li su dobijene primjedbe implementirane u tekst propisa? Obrazložiti.

Za implementaciju navedene strategije potrebno je izdvajanje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore, u procijenjenom ukupnom iznosu od 13.620,00 eura, za period 2024-2027. godine.

Sredstva su namijenjena za obučavanje instruktora/ki za rodnu ravnopravnost, organizaciju zajedničke obuke zaposlenih u institucijama bezbjednosti, obuke rukovodilaca i zaposlenih u drugim državnim institucijama o ciljevima R SBUN 1325, kao i organizaciju međunarodne (ili regionalne) konferencije za promociju pitanja od važnosti u vezi R SBUN 1325.

Za period 2024-2025. godina Akcionim planom je predviđeno izdvajanje finansijskih sredstava po sljedećim nosiocima:

Nosilac izdvajanja budžetskih sredstava	2024.	2025.	Ukupno po nosiocima
Ministarstvo odbrane/Vojska Crne Gore	1.255,00 eura	1.755,00 eura	3.010,00 eura
Uprava za ljudske resurse	800,00 eura	800,00 eura	1.600,00 eura
Razne institucije koje učestvuju u izradi i sprovođenju Strategije (bezbjednosne institucije prvenstveno)		2.200,00 eura	2.200,00 eura
Ukupno po godinama	2.055,00 eura	4.755,00 eura	6.810,00 eura

Obezbjedivanje finansijskih sredstava će biti potrebno u dužem vremenskom periodu, odnosno u periodu važenja navedene strategije.

Implementacijom Predloga strategije ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze.

Predlogom budžeta za 2024. godinu obuhvaćena su sredstva za realizaciju aktivnosti koje su predviđene u okviru navedene strategije u iznosu od 1.255,00 eura od strane Ministarstva odbrane i 800,00 eura od strane Uprave za ljudske resurse. U narednim godinama finansijska sredstva će se planirati budžetom po potrebi, a u skladu sa navedenom strategijom i Akcionim planom.

Predlogom strategije nije predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteci finansijske obaveze.

Implementacijom ove strategije neće se ostvariti prihod za Budžet Crne Gore.

Finansijska sredstva su procijenjena u skladu sa Uredbom o naknadi troškova zaposlenih u javnom sektoru („Sl. list Crne Gore“ br. 40/16, 28/18. 108/20) i Pravilnikom o naknadama troškova lica u službi u Vojski Crne Gore („Sl. list Crne Gore“ br. 07/17).

Nijesu postojali problemi u obračunu neophodnih finansijskih sredstava.

Predlog se prvi put upućuje na mišljenje Ministarstvu finansija.

Odjeljak 6: Konsultacije zainteresovanih strana

- ✓ naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertiza i ako da, kako
- ✓ naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj fazi RIA procesa i kako (javne ili ciljane konsultacije)
- ✓ naznačiti glavne rezultate, i kako je input zainteresovanih strana bio uzet u obzir ili zašto nije bio uzet u obzir

Uzimajući u obzir materiju koju uređuje Predlog strategije, odnosno član 52 Zakona o državnoj upravi, kojim se, između ostalog, propisuje da javna rasprava nije obavezna kad se zakonom, odnosno strategijom uređuju pitanja iz oblasti odbrane i bezbjednosti, prilikom njene izrade nijesu sprovedene javne konsultacije. S obzirom da nijesu vršene konsultacije nije ni bilo inputa prilikom izrade predloga propisa i RIA obrasca.

Međutim, u izradi ovog dokumenta učestvovali su članovi/ice Međuresorske radne grupe, prvenstveno pripadnici/ce sektora bezbjednosti. Dakle, proces izrade sproveden je na participativan i strukturiran način, a obuhvatio je:

- objavljivanje javnog poziva za učešće predstavnika/ca nevladinog sektora u radu MRG;
- izmjenu rješenja o obrazovanju MRG u dijelu dopune određenih članova/ica;
- prosljeđivanje Nacrta strategije članovima/icama MRG na mišljenje;
- prosljeđivanje Nacrta strategije Vladi, na mišljenje i dobijanje pozitivnog mišljenja na isti.

Odjeljak 7: Monitoring i evaluacija

- ✓ Koje su potencijalne prepreke za implementaciju propisa?
- ✓ Koje će mjere biti preduzete tokom primjene propisa da bi se ispunili ciljevi?
- ✓ Koji su glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva?
- ✓ Ko će biti zadužen za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa?

Očekuje se da ne postoje prepreke, osim onih u dijelu potpunog i kontinuiranog angažovanja prepoznatih nosilaca u njenoj implementaciji i dugoročnije podrške u obezbjeđivanju sredstava za realizaciju aktivnosti definisanih u Akcionom planu.

U cilju primjene ove strategije nosioci će, između ostalog, preduzimati aktivnosti na umrežavanju rodni mehanizama u cilju uspješnije implementacije politike rodne ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti. Radiće se na usklađivanju procenta zastupljenosti žena u svim segmentima sa NATO standardima, a istovremeno i na obezbjeđivanju dostupnosti svih oblika usavršavanja pripadnicama u sektoru bezbjednosti, koje će biti preduslov za njihov karijerni razvoj, odnosno postavljenje na komandne dužnosti. Preduzimaće se mjere na povećanju zainteresovanosti ženske populacije za obrazovanje na vojnim akademijama i sl. Kontinuirano će se organizovati obuke o rodnoj ravnopravnosti, za sve kategorije kadra (s posebnim fokusom na rukovodni i komandni) kako bi se radilo na podizanju svijesti o ovoj temi. Takođe, posebna pažnja će se posvetiti saradnji sa akademskom zajednicom i medijima, kako bi se u većoj mjeri javnost informisala o aspektu rodne ravnopravnosti u institucijama bezbjednosti, kao i ciljevima R SBUN 1325.

Glavni indikatori ispunjenosti ciljeva se odnose na povećanje zastupljenosti žena u ukupnoj strukturi u institucijama sistema bezbjednosti, kao i na rukovodnim i komandnim dužnostima, učešću u misijama, operacijama i vježbama, broju internih mehanizama (rodni instruktora/ki, kontakt osoba, osoba od povjerenja i sl.), procenta zajedničkih obuka institucija bezbjednosti na teme iz oblasti rodne ravnopravnosti, povećanju informisanja javnosti o ciljevima R SBUN 1325 i slično.

Organizaciona jedinica Ministarstva odbrane zadužena za ljudske resurse u saradnji sa članovima Međuresorske radne grupe biće zadužena za izradu godišnjeg i završnog izvještaja o sprovođenju Strategije. Evaluacija Strategije biće izvršena po isteku perioda na koji je donesena. Za njenu evaluaciju biće zadužena organizaciona jedinica MO koja nije učestvovala u njenoj izradi i sprovođenju ili vanjski eksperti. Nalazi evaluacije biće sastavni dio Završnog izvještaja o sprovođenju Strategije i uzeće se u obzir prilikom narednog ciklusa planiranja javnih politika koje se odnose na ovu oblast.

Datum i mjesto

9.11.2023. godine, Podgorica

MINISTAR ODBRANE

Dragan Krapović

