



Број: I-РП-1-72/14
Датум: 29.12.2014.
Нови Сад

Покрајинска влада
Покрајински секретаријат за привреду, запошљавање и равноправност полова
н/р секретар Мирослав Васин

Булевар Михајла Пупина 25
Нови Сад

Покрајински заштитник грађана - омбудсман, сходно члановима 16, 29 и 42 Покрајинске скупштинске одлуке о Покрајинском заштитнику грађана – омбудсману („Сл. лист АП Војводине“, бр. 37/2014) Покрајинском секретаријату за привреду, запошљавање и равноправност полова упућује

Мишљење

Покрајински заштитник грађана - омбудсман је мишљења да се Покрајинска скупштинска одлука о равноправности полова не спроводи с подједнаком пажњом у свим покрајинским органима, а принципи родне равноправности споро уводе у стратегије, програме, пројекте и друге активности покрајинских органа, што потврђује да постојећи нормативни оквир није довољан за унапређивање родне равноправности и стварање једнаких могућности за жене и мушкарце.

Прикупљање и разврставање података о корисницима/корисницама програма према полу је несистематично и недоследно, што је последица неразумевања ових обавеза, непостојања свести о значају родне равноправности и недостатка знања запослених у покрајинским органима управе о начинима примене принципа родне равноправности у свакодневном раду.

Имајући у виду наведено, Покрајински омбудсман упућује Покрајинском секретаријату за привреду, запошљавање и равноправност полова

Препоруку

Покрајински секретаријат за привреду, запошљавање и равноправност полова предложиће доношење Покрајинске скупштинске одлуке о родној равноправности у складу са Статутом АП Војводине и Законом о равноправности полова.

Покрајински секретаријат за привреду, запошљавање и равноправност полова донеће посебан програм (стратегију/акциони план) за унапређивање родне равноправности и стварање једнаких могућности за жене и мушкарце у покрајинским органима управе.

Покрајински секретаријат ће предложити образовање међусекторског тела састављеног од представника свих покрајинских органа и обавезу увођења лица задуженог за родну равноправност у све покрајинске секретаријате, фондове, заводе и установе чији је оснивач АП Војводина.

Покрајински секретаријат ће на основу програма (стратегије/акционог плана) за остваривање родне равноправности спровести оспособљавање лица задужених за родну равноправност у свим покрајинским органима за његову примену.

Покрајински секретаријат ће донети упутство покрајинским органима управе за прикупљање и разврставање података о корисницима/корисницама програма према полу.

Покрајински секретаријат ће кадровски ојачати Сектор за родну равноправност који ће бити задужен за праћење примене Закона о равноправности полова и Покрајинске скупштинске одлуке о родној равноправности, али и активности свих покрајинских органа на унапређењу родне равноправности и стварању једнаких могућности за жене и мушкарце.

Образложење

Покрајински заштитник грађана – омбудсман прати примену Покрајинске скупштинске одлуке о равноправности полова („Службени лист АПВ”, бр.14/04, 18/09) и сваке године прикупља о томе податке у покрајинским органима управе, а од 2010. године и о примени Закључка Владе АП Војводине о увођењу принципа родне равноправности у све стратегије, програме, пројекте и активности покрајинских органа управе (Закључак од 19.08.2009. године) којим је предвиђена и обавеза разврставања података према полу, као и израда стратегије за увођење принципа родне равноправности у делатности покрајинских органа, а своје налазе Покрајински омбудсман објављује у годишњим извештајима, у делу о равноправности полова.

На основу извештаја покрајинских органа може се закључити да је однос према Покрајинској скупштинској одлуци о равноправности полова у извесној мери унапређен, али њено спровођење још није целовито и доследно. То је делом последица непостојања свести у покрајинским органима о значају родне равноправности, делом недовољног знања, али и због тога што су неке одредбе ове одлуке превише начелне, па и недоречене.

Члан 5 Одлуке који предвиђа да образовне и научне установе, чији је оснивач Покрајина, у својим одлукама, актима и поступцима морају искључити дискриминацију засновану на полу, а нарочито у вези са условима и одбијањем пријема у установу, искључивањем из процеса образовања, научног рада и стручног усавршавања, начином пружања услуга и погодности, пружањем информација, оценом знања и вредновања постигнутих резултата, условима за избор или стицање звања, професионалног усмеравања, стручног усавршавања или стицања диплома и условима за брже напредовање није довољно конкретан и не предвиђа евентуално увођење посебних мера како би била остварена намера да се обезбеде једнаке могућности за жене и мушкарце у образовању и науци.

Обавеза из члана 6 да покрајински орган управе надлежан за образовање у поступку давања мишљења о наставним плановима и програмима за основно и средње образовање, консултује покрајински орган управе надлежан за остваривање равноправности полова практично је примењена тек након десет година од доношења Одлуке.

У поступку именовања чланова управних и надзорних одбора у научним установама и установама културе чији је оснивач Покрајина, предлагач још није обезбедио, иако је чланом 7 Одлуке дужан да обезбеди да међу именованим члановима буде најмање 30 одсто представника мање заступљеног пола.

Чланом 8 је прокламована забрана дискриминације по основу пола у фондовима чији је оснивач Покрајина, приликом доношења аката о систематизацији радних места, избора органа и начина управљања, одређивања круга и приоритета корисника средстава и начина коришћења средстава, међутим, није предвиђено евентуално увођење посебних мера ради његове доследне и целовите примене.

Покрајински секретаријат за привреду, запошљавање и равноправност полова, надлежан за надзор над спровођењем Покрајинске скупштинске одлуке о равноправности полова, навео је у прошлогодишњем извештају Покрајинском омбудсману да спроводи своје обавезе из члана 10 ове одлуке и сваке треће године подноси Покрајинској влади извештај о равноправности полова у покрајинским органима. Последњи такав извештај поднет је 2010. године, а нису наведени разлози због којих 2013. године није поднет нови извештај Покрајинској влади.

У вези са обавезом из члана 14 који се односи на програме за подстицање запошљавања и samozapoшљавања жена, највише је постигнуто протеклих година, највероватније и због тога што је област родне равноправности у надлежности управо Покрајинског секретаријата за привреду, запошљавање и равноправност полова, као и чињенице да су запослени у овом секретаријату прошли обуке о родној равноправности, а реализовали су програме, као што су Стратегија за заштиту од насиља у породици и других облика родно заснованог насиља у АП Војводини од 2008-2012. године и пројекат „Ка политици родног буџетирања“. Несумњив је напор који Секретаријат улаже у побољшање положаја маргинализованих група жена, као што су жене које живе на селу, Ромкиње или жене са инвалидитетом, као и подршка женским организацијама и телима за равноправност полова на локалном нивоу.

Члан 15 предвиђа могућност да у циљу заштите самохраног родитеља са децом до три године живота, покрајински орган може да предвиди посебна средства за побољшање њиховог материјалног положаја. Осим што није наведено на који покрајински орган се одредба односи, њена примена није ни заживела, као ни део другог става истог члана који оставља могућност да центри за социјални рад оснивају телефоне за помоћ жртвама партнерског и породичног насиља, него ту услугу пружају организације цивилног друштва.

Одредбе члана 17 које се односе на једнако право жена и мушкараца на слободан приступ свим службама и положајима у покрајинским органима и једнако право на обављање свих политичких и јавних функција и доношење посебних програма и планова у циљу побољшања равноправне заступљености жена и мушкараца чији би саставни део представљале и посебне мере за обезбеђење равноправне заступљености жена и мушкараца у покрајинским органима још нису у пуној мери примењене. До промене Покрајинске скупштинске одлуке о избору посланика у Скупштину АП Војводине 2014. године није било могуће обезбедити најмање 30 одсто посланичких места за мање заступљени пол, због чега је у садашњем сазиву Скупштине мање од 20 одсто жена, тачније само 21 жена од 120 посланика.

Пошто се не води јединствена евиденција, нема поузданих података о примени члана 19 који предвиђа да жене и мушкарци имају право да равноправно и без дискриминације представљају Покрајину у међународној сарадњи и на учешће у раду међународних организација и институција чији је Покрајина члан.

Иако је чланом 20, између осталог, предвиђено доношење плана акције за остваривање равноправности жена и мушкараца, такав документ ни након десет година постојања Одлуке није направљен.

Покрајински органи још немају праксу континуираног прикупљања, евидентирања и обрађивања података према полу, а примери неколико

покрајинских секретаријата показују да је то могуће. Доследна примена принципа родне равноправности није могућа без доследне анализе свих постојећих стратегија, програма и пројеката из родног угла и установљивања показатеља родне равноправности, како би могли да буду вредновани резултати који су остварени у примени Покрајинске скупштинске одлуке о равноправности полова и на увођењу принципа родне равноправности у све стратегије, програме, пројекте и активности покрајинских органа управе.

Покрајинска скупштинска одлука о равноправности полова успоставила је оквир за увођење родне равноправности, али позитивни помаци у овој области нису довољно видљиви због тога што није донета стратегија, односно програм (план акције) за унапређење родне равноправности, а покрајински органи нису унели родну перспективу у своје програме нити донели своје програме за унапређење родне равноправности, док активности које томе треба да допринесу углавном не спроводе или их спроводе спорадично и без међусобног усаглашавања са другим покрајинским органима.

Уношење родне перспективе у све програме и активности који се спроводе је важно, јер омогућава да се сагледају њихови ефекти и последице на жене и мушкарце. Уношење родне перспективе у политике показује да оне производе различите последице на жене и мушкарце, девојчице и дечаке, чак и у оним областима које су на први поглед родно неутралне. Уз то, неопходно је дефинисање родних показатеља како би се пратиле промене које доносе одређене политике у односу на жене и мушкарце, јер неке анализе указују на недостатак употребе података разврстаних по полу, изостанак закључивања на основу постојећих података, али и то да се информације добијене на основу података не користе приликом дефинисања политика и одређивања приоритета. Показатељи су у програмима и стратегијама делимично дефинисани или сасвим изостају и у скоро свим случајевима нису уродњени. Оваквим начином креирања програма се занемарује чињеница да програм може имати потпуно другачије последице и резултате на жене и мушкарце, а без јасних метода праћења и показатеља не може се ценити његова успешност.

Протеклих година су, осим Покрајинског секретаријата за привреду, запошљавање и равноправност полова и други покрајински секретаријати спроводили родно осетљиве програме, захваљујући постојању нормативног оквира који то омогућује, али пре свега, подстакнути радом Покрајинског секретаријата за привреду, запошљавање и равноправност полова. Међутим, Покрајински заштитник грађана – омбудсман је мишљења да се морају успоставити континуитет у раду свих секретаријата и покрајинских органа и усагласити активности, те да Покрајински секретаријат за привреду, запошљавање и равноправност полова треба да преузме координаторску улогу у том погледу и интензивније подржи остале органе, односно покрене такву сарадњу и подстиче размену информација и заједнички рад на унапређењу родне

равноправности и стварање једнаких могућности за жене и мушкарце у АП Војводини.

Покрајински секретаријат за привреду, запошљавање и равноправност полова ће Покрајинског омбудсмана обавестити о мерама и радњама које су предузете у циљу извршавања ове препоруке.

Мишљење и Препорука ће бити објављени на интернет страници Покрајинског заштитника грађана - омбудсмана.

**ЗАМЕНИЦА
ПОКРАЈИНСКОГ ОМБУДСМАНА**

Даница Тодоров