



Finansira
Evropska unija



Vlada
Crne Gore



GENDER MAINSTREAMING

Stavovi i percepcije građana Crne Gore i zaposlenih
u javnoj upravi o rodnoj ravnopravnosti

Podgorica, 2025.



Finansira
Evropska unija



Vlada
Crne Gore



GENDER MAINSTREAMING

Stavovi i percepcije građana Crne Gore i zaposlenih
u javnoj upravi o rodnoj ravnopravnosti

Podgorica, 2025.



Publikacija je proizvedena uz finansijsku podršku Evropske unije (EU), kroz projekat "Ujedinjeni u rodnoj ravnopravnosti", koji sprovodi Kancelarija Programa Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) u Crnoj Gori. Kratki izvodi iz ove publikacije mogu se nepromijenjeni reprodukovati bez odobrenja, pod uslovom da se navede izvor.

SADRŽAJ

Uvod.	7
Ključni nalazi	9
Preporuke.	19
Metodologija istraživanja	23
Desk analiza: Procjena uvođenja rodne ravnopravnosti u institucijama.	29
Međunarodni okvir	30
Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena	31
CEDAW: Zaključna razmatranja o trećem periodičnom izvještaju Crne Gore	32
Pekinška deklaracija i platforma za akciju	37
Istanbulska konvencija.	39
Normativni okvir	42
Analiza zastupljenosti rodne ravnopravnosti prema institucijama	49
Generalni sekretarijat Vlade Crne Gore	50
Kabinet predsjednika Vlade.	50
Skupština Crne Gore	51
Državno tužilaštvo	55
Ministarstvo javne uprave	56
Ministarstvo za ljudska i manjinska prava	57
Ministarstvo socijalnog staranja, brige o porodici i demografije.	60
Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga	61
Ministarstvo ekonomskog razvoja	62
Ministarstvo finansija.	63
Ministarstvo evropskih poslova	64
Ministarstvo vanjskih poslova	65
Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede	66
Uprava za ljudske resurse	67
Glavni grad Podgorica	68
Opština Berane.	70
Opština Bijelo Polje	71
Opština Plav	72

Stavovi i percepcije građana Crne Gore i zaposlenih u javnoj upravi o rodnoj ravnopravnosti	75
Znanje i stavovi o rodnoj ravnopravnosti.	75
Shvatanje građana/ki o rodnoj ravnopravnosti.....	75
Shvatanje rodne ravnopravnosti od strane zaposlenih u javnim institucijama.....	88
Zastupljenost rodnih stereotipa	100
Stavovi građana/ki o zastupljenosti rodnih stereotipa	100
Stavovi zaposlenih u javnim institucijama o zastupljenosti rodnih stereotipa	104
Rodno zasnovana diskriminacija	107
Percepcija građana/ki o rodno zasnovanoj diskriminaciji	107
Percepcija zaposlenih u javnim institucijama o rodno zasnovanoj diskriminaciji	109
Percepcija o rodno zasnovanom nasilju	122
Percepcija građana/ki o rodno zasnovanom nasilju	122
Percepcija zaposlenih u javnim institucijama o rodno zasnovanom nasilju	127
Balansiranje poslovnog i privatnog života	141
Percepcija građana/ki o balansiranju poslovnog i privatnog života	141
Percepcija zaposlenih u javnim institucijama o balansiranju poslovnog i privatnog života	146
Medijsko predstavljanje žena	162
Shvatanje zaposlenih u javnim institucijama o integrisanju rodne ravnopravnosti u politiku	165
Rodna ravnopravnost u praksi: percepcije, prepreke i institucionalni kapaciteti za sprovođenje politika jednakih mogućnosti	172
Analiza primjene rodne ravnopravnosti u opštinama	201
Edukacije iz oblasti rodne ravnopravnosti	215
* * *	
Aneks I: Struktura analize zaposlenih u javnim institucijama	221
Aneks II: Demografske i socio-ekonomske karakteristike građana/ki	225

UVOD

*Poštovana čitateljko,
Poštovani čitaocze,*

Pred vama je **studija koja donosi ogledalo cjelokupnog društva**, a ne samo podatke. Ogledalo koje pokazuje koliko je jaz između zakona i stvarnog života dubok i normalizovan kada je rodna ravnopravnost u pitanju.

U Crnoj Gori, rodna ravnopravnost ima legitimitet, ali nema moć; ima strategije, ali nema dosljednu primjenu; prepoznaje se u dokumentima, ali se rijetko prepoznaje u svakodnevnim praksama. Upravo u tom raskoraku između znanja i djelovanja leži jedan od ključnih razvojnih izazova.

Ključne nalaze ovog izvještaja sačinila sam kao sintezu empirijskih podataka prikupljenih istraživanjem. Oni nijesu puki rezime rezultata, već analitičko tumačenje uzroka, obrazaca i mehanizama koji proizvode i održavaju rodnu neravnopravnost u Crnoj Gori. Nalazi ukazuju da neravnopravnost nije zbir pojedinačnih propusta, već rezultat stabilnog sistema u kojem je rodna ravnopravnost načelno prihvaćena, ali operativno neutralisana i kontinuirano odsutna u raspodjeli moći, resursa i donošenju odluka. Neravnopravnost se pritom često doživljava kao „normalno stanje“. Društvo, kao i institucije, biraju poznate šablone koji održavaju postojeće odnose kao „liniju manjeg otpora“ i privid stabilnosti i kontinuiteta. Tako se razvila kolektivna pasivnost- opasno stanje u kojem se zna da sistem ne isporučuje ravnopravnost, ali i u kojem izostaje spremnost da se išta suštinski mijenja. Posebno zabrinjava nedostatak sistemskog znanja o rodnoj ravnopravnosti unutar javne uprave. U tom kontekstu, zahtjevi za integrisanje rodnih aspekata u politike često se svode na puku administrativnu formu, lišenu stvarnog učinka. Tamo gdje nema znanja, nema ni odgovornosti, a bez odgovornosti, promjena ostaje spora, fragmentisana i simbolična.

Ova studija je namijenjena donosiocima odluka, kreatorima i kreatoricama javnih politika, rukovodećem kadru u institucijama, medijima, stručnjacima i stručnjakinjama, kao i međunarodnim partnerima. Ona predstavlja analitički alat za razumijevanje sistemskih slabosti i polaznu tačku za promjenu načina na koji se odlučuje, planira, budžetira i upravlja – sa ciljem da rodna ravnopravnost postane funkcionalni princip upravljanja, a ne fusnota u javnim politikama.

Posebnu **zahvalnost dugujemo istraživačkoj agenciji De Facto**, čiji su metodološka preciznost, analitičnost i snažan senzibilitet za društveni kontekst omogućili da duboko ukorijenjeni obrasci neravnopravnosti postanu vidljivi i mjerljivi. **Izuzetan doprinos dale su Marija Blagojević i Bojana Tomović, članice Tima za rodnu ravnopravnost UNDP-a**, čiji su ekspertiza, strateški pristup i posvećenost bili ključni u povezivanju empirijskih podataka sa širim institucionalnim okvirom.

Ovaj izvještaj polazi od jasne poruke: bez znanja nema promjene. Podaci su alat za odgovornije odlučivanje, a rodna ravnopravnost test institucionalne zrelosti i održivog razvoja. Njena stvarna primjena moguća je tek kada znanje postane temelj institucionalnog djelovanja.

Kaća Đuričković,

Liderka Tima za rodnu ravnopravnost UNDP-a



KLJUČNI NALAZI

U Crnoj Gori, rodna ravnopravnost postoji u zakonima, ali ne i u životu

Nalazi istraživanja jasno potvrđuju da se rodna ravnopravnost u Crnoj Gori nalazi u dubokom raskoraku između formalne jednakosti pred zakonom i stvarne neravnopravnosti u svakodnevnom životu. Iako većina građana i građanki, njih 81,9%, kao i značajan dio zaposlenih u javnoj upravi, deklarativno zna šta pojam rodne ravnopravnosti znači, to znanje rijetko se prevodi u praktično razumijevanje i djelovanje. Rodna ravnopravnost se dominantno internalizuje kao apstraktna, normativna vrijednost - kao nešto što „postoji“ jer je zapisano u zakonima, a ne kao politički i institucionalni proces koji podrazumijeva preraspodjelu moći, resursa i odgovornosti. Upravo u tom raskoraku između znanja i iskustva nastaje ključni strukturni problem: ravnopravnost se prepoznaje na nivou definicije, ali ne i kao sistemski izazov koji zahtijeva aktivnu sistemsku intervenciju.

Ovaj raskorak oblikuje sve ostale nalaze istraživanja. Rodna ravnopravnost se i dalje doživljava kao vanjski zahtjev, kao tema ili projekat nametnut spolja, a ne kao sastavni dio društvenog ugovora i svakodnevnih institucionalnih praksi. U institucionalnom kontekstu, to se ogleda u deklarativnoj podršci kao i u sistemskoj inertnosti institucija koje sebe ne prepoznaju kao aktivne nosioce promjena, već kao administrativne strukture koje reaguju isključivo na spoljašnje inicijative.

Rodna ravnopravnost ima status apstraktne vrijednosti, a ne političke odgovornosti

Rodni jaz u percepciji ravnopravnosti dodatno razotkriva duboku asimetriju moći. Dok gotovo svaki drugi muškarac smatra da su žene i muškarci već ravnopravni, značajno veći broj žena prepoznaje postojanje neravnopravnosti koju svakodnevno živi kroz tržište rada, neplaćeni rad, političku isključenost i izloženost nasilju. Posebno je indikativan podatak da skoro svaki deseti muškarac (12,5%) smatra da su žene u povoljnijem položaju, što ukazuje na percepcijski obrt privilegije - situaciju u kojoj se gubitak simboličke dominacije doživljava kao diskriminacija. Ovaj fenomen proizilazi iz snažno internalizovanih kognitivnih obrazaca koji postojeće odnose moći doživljavaju kao neutralne i „prirodne“. Društveno privilegovane grupe nemaju potrebu da preispituju sistem koji funkcioniše u njihovu korist, jer on ne proizvodi osjećaj ugroženosti niti zahtijeva promjenu ustaljenih obrazaca mišljenja i ponašanja. Kao rezultat, promjene se percipiraju ne kao korektiv neravnopravnosti, već kao potencijalni gubitak predvidivosti društvenog poretka i stabilnosti.

Još snažniju poruku možemo naći u stavu zaposlenih u javnoj upravi, gdje čak 72% smatra da rodna ravnopravnost u Crnoj Gori ne postoji. Ovo nije samo kritika društvenog konteksta, već implicitno priznanje institucionalne neefikasnosti. Sistem prepoznaje sopstveni neuspjeh, ali istovremeno ne proizvodi mehanizme za promjenu. Normativni napredak, oličen u zakonima i strategijama, nije rezultirao institucionalnom transformacijom, jer mu nije prethodila promjena organizacione kulture, vrijednosnih okvira i obrazaca ponašanja. U takvom ambijentu razvija se naučena bespomoćnost: formalne obaveze se ispunjavaju, ali bez unutrašnjeg uvjerenja da one mogu dovesti do stvarnih promjena.

Teze o napretku, sve više zamjenjuju teze o nazadovanju

Percepcija stagnacije i nazadovanja položaja žena dodatno oslikava fragmentisanu društvenu realnost. Gotovo polovina ispitanika smatra da je položaj žena u posljednje tri godine nazadovao ili da nema poboljšanja. Pri tome je rodni jaz ponovo izrazito vidljiv: svaka druga žena, njih 55,5%, smatra da napretka nema ili da je stanje pogoršano, dok svaki drugi muškarac, njih 53,3%, vjeruje da je došlo do poboljšanja. Ova razlika ne proizilazi iz različitih informacija, već iz različitih životnih iskustava. Žene promjene mjere kroz

sigurnost, ekonomski položaj i svakodnevne pritiske, dok muškarci stanje procjenjuju kroz javni diskurs i formalne politike koje ne zadiru u njihove lične pozicije moći.

Kontradiktornost u stavovima građana i građanki postaje dominantan obrazac

Većina ispitanika (63,9%) smatra da je pooštavanje zakona radi sprečavanja nasilja nad ženama najvažnija mjera za unapređenje rodne ravnopravnosti, što potvrđuje visoku svijest o rasprostranjenosti nasilja nad ženama i potrebu za jačanjem institucionalnih mehanizama zaštite. Ipak, odgovornost za promjene se ne očekuje od institucija. Građani i građanke promjene dominantno vide u djelovanju samih žena, ženskih NVO i međunarodnih partnera, dok institucije doživljavaju kao pasivne i nemoćne.

Dodatno, gotovo svaki drugi građanin ili građanka, njih 50,8%, kao i 51,2% zaposlenih u javnoj upravi, istovremeno smatra da se tema rodne ravnopravnosti „pretjerano forsira“ i da ne donosi stvarne promjene u životu. Ova percepcija duboko je simptomatična: **institucije koje treba da osiguravaju ravnopravnost postale su simbol njenog izostanka**. Posljedično, povjerenje u institucionalni sistem rodne ravnopravnosti, kako među građanima, tako i unutar samih institucija, dramatično je nisko.

Dakle, građani istovremeno priznaju da problem postoji, ali ga umanjuju jer ne vide ili ne žele da vide sopstvenu ulogu u njegovom rješavanju. Kada institucije ne isporučuju rezultate, pojedinci nastoje da smanje psihološku nelagodu relativizovanjem problema ili prebacivanjem odgovornosti na druge aktere. Zbog toga se promjene dominantno očekuju od samih žena, ženskih nevladinih organizacija i međunarodnih partnera, dok se državne institucije percipiraju kao pasivne i nemoćne, a povjerenje u sistem rodne ravnopravnosti dramatično opada, kako među građanima, tako i unutar samih institucija. Na taj način rodna ravnopravnost biva depolitizovana i izmještena iz jezgra javnih politika, pretvarajući se u projektnu ili aktivističku temu, umjesto u suštinsko pitanje demokratskog upravljanja.

Ovi nalazi ne govore samo o stanju rodne ravnopravnosti, već razotkrivaju dublji problem povjerenja u institucije. Bez promjene načina razmišljanja, ukorijenjenih uvjerenja i svakodnevnih praksi, te bez usklađivanja zakona sa stvarnim iskustvima građana i zaposlenih, normativni okvir ostaje bez stvarnog društvenog učinka.

Rodna ravnopravnost neće biti ostvarena dok se ne prepozna kao politički prioritet transformisan u proces koji mijenja raspodjelu moći, a ne kao apstraktna vrijednost ili prolazna društvena tema.

Ukorijenjeni rodni stereotipi značajno usporavaju procese društvene transformacije i doprinose reprodukciji institucionalne inertnosti

Podaci nedvosmisleno potvrđuju da **rodni stereotipi ostaju jedna od najdubljih i najotpornijih prepreka društvenoj transformaciji**, jer djeluju na nivou uvjerenja, identiteta i „zdravorazumskih“ istina koje rijetko bivaju dovedene u pitanje. Više od polovine građana i građanki, tačnije 51,7%, vjeruje da muškarci „prirodno“ posjeduju bolje liderske sposobnosti, čime se moć i autoritet biološki naturalizuju, a ne sagledavaju kao društveno proizvedeni i politički distribuirani resursi. Istovremeno, čak 80% ispitanika smatra da je majčinstvo najvažnija uloga žene, što jasno pokazuje da se društvena vrijednost žena dominantno vezuje za reproduktivnu funkciju, a ne za znanje, kompetencije ili javni doprinos.

Ovi stavovi nijesu izolovani, već zajedno čine stabilan i međusobno povezan sistem normi i uvjerenja koji se kontinuirano reprodukuje kroz različite sfere društvenog života. Tako gotovo polovina muškaraca, preciznije 48,1%, smatra „prirodnim“ da upravo muškarci budu ti koji nasljeđuju imovinu, čime se ekonomska moć i dalje simbolički i materijalno veže za muški rod. Dodatno, 40% ispitanika i ispitanica vjeruje da uspješne žene nužno zanemaruju porodicu, što ukazuje na duboko ukorijenjeno uvjerenje da je profesionalni uspjeh žena u konfliktu sa njihovom „pravom“ društvenom ulogom. Normalizacija kontrole nad ženskim identitetom vidljiva je i u simboličkim praksama: čak 60% građana i građanki smatra da je „normalno“ da žena promijeni prezime nakon udaje, pri čemu je taj stav još izraženiji među muškarcima, gdje dostiže 67%.

Posebno zabrinjava podatak da šest od deset muškaraca, odnosno 60%, smatra da je pravo na abortus u sukobu sa politikama nataliteta. Ovakav stav jasno pokazuje da se reproduktivna prava žena ne

posmatraju kao pitanje autonomije i tjelesnog integriteta, već kao instrument demografskih politika, čime se zvanične politike simbolički postavljaju iznad individualnih prava žena. Ovakvi stavovi proizilaze iz duboko internalizovanih patrijarhalnih vrijednosnih okvira u kojima se kontrola reprodukcije doživljava kao kolektivna obaveza, a ne kao lični izbor, što aktivira emocionalne reakcije straha od gubitka „društvenog poretka“.

Zabrinutost dodatno raste kada se ovi obrasci sagledaju unutar same javne uprave. Među zaposlenima u institucijama koje bi trebalo da budu nosioci promjene, čak 57,8% vjeruje da je majčinstvo primarna uloga žene, dok gotovo polovina, tačnije 48,3%, uspjeh žena pripisuje njihovom izgledu, a ne sposobnostima i radu. Ovi podaci jasno pokazuju da institucije ne funkcionišu kao korektiv patrijarhalnih normi. Sistem na deklarativnom nivou priznaje da rodna neravnopravnost postoji i usvaja potrebne dokumente, ali istovremeno umanjuje značaj politika koje bi je suštinski mijenjale, predstavljajući ih kao pretjerane, sporne ili nametnute spolja. Na taj način, pitanje ravnopravnosti se iz oblasti javne odgovornosti pomjera u sferu ličnih stavova i subjektivnih osjećanja, čime se gubi njegov politički i strukturni karakter. Takav diskurs omogućava institucijama i pojedincima da izbjegnu stvarno preispitivanje postojećih praksi, dok se pod plaštom navodne neutralnosti zapravo čuva postojeća raspodjela moći.

Ovi podaci ukazuju da rodni stereotipi nijesu samo kulturni relikv, već aktivni društveni mehanizam koji ograničava domet rodne ravnopravnosti. Dok se žena primarno vrednuje kroz majčinstvo, izgled i porodičnu ulogu, a muškarac kroz liderstvo, tradiciju i autoritet, svaka institucionalna reforma ostaje površna. Bez sistematskog razgrađivanja ovih dubinskih uvjerenja, rodna ravnopravnost ostaje normativna ambicija, ali ne i ostvarena društvena praksa.

Neplaćeni rad žena predstavlja skriveni oslonac i infrastrukturu tržišnih ekonomija

Podaci o diskriminaciji na tržištu rada razotkrivaju jednu od najotpornijih formi rodne neravnopravnosti: sistemsko oslanjanje ekonomije i društva na nevidljivi, neplaćeni rad žena, uz istovremeno negiranje njegovih posljedica. Dvostruko opterećenje žena, koje podrazumijeva istovremeno profesionalni angažman i dominantnu odgovornost za porodične i kućne obaveze, ostaje neprepoznata osnova rodne diskriminacije. Čak 26% muškaraca uopšte ne učestvuje u kućnim poslovima, dok 37% žena svakodnevno provodi više od tri sata u obavljanju neplaćenog rada u domaćinstvu. Uprkos ovoj izrazitoj neravnoteži, većina građana i građanki, tačnije 56%, izjavljuje da je zadovoljna ravnotežom između posla i privatnog života. Ovaj paradoks jasno pokazuje do koje mjere je nevidljivi/neplaćeni rad žena normalizovan i internalizovan kao „prirodni“ dio ženskog identiteta, a ne kao strukturna nepravda sa direktnim ekonomskim i profesionalnim posljedicama. Ovakva percepcija proizilazi iz duboko ukorijenjenih mentalnih modela u kojima se briga, dostupnost i emocionalni rad žena ne registruju kao trošak, već kao podrazumijevana društvena funkcija. Ekonomija ne registruje neplaćeni rad kao gubitak, jer on ne ulazi u formalne ekonomske tokove, iako direktno oblikuje produktivnost tržišta rada i karijerne putanje žena.

Na samom tržištu rada, podaci dodatno potvrđuju da je diskriminacija sistemska i višeslojna. Gotovo polovina žena, preciznije 45,5%, smatra da muškarci imaju prednost prilikom zapošljavanja, dok čak sedam od deset žena ili 69,5%, vjeruje da porodične obaveze ozbiljno ugrožavaju njihovu profesionalnu karijeru. Ovi stavovi nijesu rezultat subjektivnog osjećaja, već racionalna procjena realnih prepreka sa kojima se žene suočavaju u procesima zapošljavanja, napredovanja i zadržavanja na tržištu rada. Diskriminacija se dodatno produbljuje kroz faktore starosti i roditeljstva, čineći položaj žena ekonomski nesigurnijim u svim životnim fazama.

Posebno zabrinjava podatak da čak 73% žena navodi da su odbijane zbog starosti, u poređenju sa 44,1% muškaraca, što jasno ukazuje da se rodna diskriminacija prepliće sa ejdžizmom. Istovremeno se starenje kod muškaraca često povezuje sa iskustvom i stabilnošću, kod žena se ono percipira kao smanjenje tržišne vrijednosti, naročito u kontekstu pretpostavki o njihovoj „raspoloživosti“ za rad i porodičnim obavezama. Ovakvi obrasci reflektuju duboku ekonomsku instrumentalizaciju ženskog vremena, i tijela, u kojoj se žene posmatraju kao „rizična“ radna snaga zbog potencijalnog majčinstva, brige o drugima ili starosti.

Institucionalni okvir ne samo da ne neutrališe neravnopravnosti, već ih često i pasivno reprodukuje.

Samo 30,2% zaposlenih u javnoj upravi smatra da se u procesima zapošljavanja vodi računa o rodnoj ravnopravnosti, dok 41,1% izričito tvrdi da se to ne dešava. Ovakva percepcija iz samog sistema potvrđuje da procedure zapošljavanja, iako formalno neutralne, suštinski ne integrišu rodnu perspektivu. Javna uprava, umjesto da postavi standard jednakih šansi, funkcionira kao ogledalo društvenih neravnopravnosti, u kojem se pravila primjenjuju jednako na nejednake pozicije.

U političkom smislu, ovakvo stanje pokazuje da tržište rada nije neutralan prostor kompetencija, već polje u kojem se prepliću ekonomske politike i kulturne norme koji nijesu rodno neutralni. Bez priznanja i redistribucije nevidljivog rada, bez politika koje prepoznaju roditeljstvo kao društvenu, a ne isključivo žensku odgovornost, i bez transformacije institucionalnih praksi zapošljavanja, rodna ravnopravnost na tržištu rada ostaje formalni cilj, ali ne i ostvarena realnost. **Dokle god se neplaćeni rad žena smatra privatnom stvari, a ne strukturnim pitanjem ekonomije i pravde, vidljive barijere na tržištu rada ostajace nepromijenjene.**

Balans za jedne, teret za druge

Podaci o balansu profesionalnog i privatnog života u Crnoj Gori razotkrivaju da je neplaćeni/nevidljivi rad žena jedan od ključnih, ali sistemski nevidljivih stubova na kojima počiva funkcionisanje društva i ekonomije. Žene, naročito u ruralnim područjima, nose dominantan teret usklađivanja profesionalnih obaveza i porodičnog života, što se jasno vidi u regionalnim razlikama. Više od polovine žena na sjeveru zemlje, tačnije 52,8%, i više od jedne trećine žena iz opšte populacije građana/ki (37,1%) prosječno provodi više od 3 sata svakodnevno provodi više od tri sata u obavljanju kućnih poslova, čime se njihovo vrijeme, energija i potencijal kontinuirano iscrpljuju izvan formalne ekonomije. Muškarci znatno rjeđe navode da provode isto vrijeme na ovim poslovima (samo njih 7,1%). Iako ove aktivnosti omogućavaju reprodukciju radne snage i stabilnost domaćinstava, one ostaju nevidljive u ekonomskim i političkim statistikama, kao da ne predstavljaju realan društveni doprinos.

Ova nevidljivost direktno utiče na percepciju profesionalnih mogućnosti žena. Gotovo 80% žena smatra da im porodične obaveze ugrožavaju posao, dok isto mišljenje dijeli oko 60% muškaraca, što pokazuje da se odgovornost za brigu i dalje dominantno veže za žene, čak i kada oba partnera učestvuju na tržištu rada. Razlika u percepciji nije samo subjektivna, već odražava realnu raspodjelu vremena i odgovornosti. Kontinuirana briga i emocionalni teret brige aktivira hronični stres, smanjujući kapacitete za dugoročno planiranje, profesionalni razvoj i donošenje odluka, što žene stavlja u sistemski nepovoljniji položaj.

Posebno je indikativan nalaz iz javne uprave, gdje čak 81% zaposlenih navodi da žene češće koriste bolovanja kako bi se brinule o djeci. Umjesto da se ovaj podatak tumači kao jasan indikator rodne neravnopravnosti i institucionalne neprilagođenosti, on se dominantno prihvata kao „prirodna“ posljedica majčinstva. Takva interpretacija razotkriva duboko ukorijenjen institucionalni obrazac u kojem se njega posmatra kao privatna, ženska odgovornost, a ne kao društvena funkcija koja zahtijeva sistemska rješenja. Skoro polovina (45%) muškaraca vjeruje da profesionalni uspjeh žena dolazi po cijenu porodice, dok to misli 35% žena.

Sistem nije dizajniran da podstiče ravnomjernu raspodjelu porodičnih i kućnih obaveza između žena i muškaraca, niti da aktivno uključi poslodavce i institucije u stvaranje uslova za balansirani život, već se prećutno stabilnost rada oslanja na neplaćeni doprinos žena.

U političkom i ekonomskom smislu, ovakva struktura proizvodi začarani krug: neplaćeni rad žena ostaje nevidljiv, zbog čega se ne uzima u obzir pri kreiranju politika, a izostanak politika dodatno učvršćuje neravnomjernu raspodjelu njege. Ovakav sistem normalizuje preopterećenje žena i smanjuje kolektivnu osjetljivost na nepravdu, jer se ono što je stalno prisutno prestaje doživljavati kao problem.

Dok god se neplaćeni rad tretira kao privatna stvar porodice, a ne kao ključni oslonac funkcionisanja ekonomije i sistema socijalne zaštite, balans profesionalnog i privatnog života ostaće privilegija, a ne pravo, dok će rodna ravnopravnost ostati formalna ambicija bez stvarne transformativne moći.



Visok stepen svijesti, a slaba institucionalna reakcija na rodno zasnovano nasilje

Podaci o rodno zasnovanom nasilju u Crnoj Gori ukazuju na dubok raskorak između visokog stepena društvene svijesti o postojanju problema i slabe, fragmentisane institucionalne reakcije. Više od 65% građana i građanki smatra da je nasilje nad ženama prisutno u društvu, što govori o relativno visokom stepenu prepoznavanja problema na deklarativnom nivou. Međutim, kada se podaci razlože po polu, postaje jasno da percepcija nasilja nije jednako raspoređena. Čak 71,8% žena vidi nasilje nad ženama kao vrlo prisutno, dok isto mišljenje dijeli samo 58,3% muškaraca. Ovaj jaz ne proizlazi iz razlika u dostupnosti informacija, već iz različitih pozicija moći i izloženosti. Žene nasilje prepoznaju jer ga žive, anticipiraju ili mu svjedoče u svom neposrednom okruženju, dok muškarci, koji su rjeđe njegove mete, često imaju društveni položaj koji im omogućava da ostanu distancirani od iskustava nasilja, a da pritom i dalje ostvaruju koristi iz postojećih rodničkih odnosa.

Ovaj fenomen se može objasniti selektivnom pažnjom i emocionalnom distancom privilegovanih grupa jer je sklonost svake individue da potiskuje informacije koje ugrožavaju ličnu sigurnost ili status, što rezultira nižom percepcijom ozbiljnosti nasilja među onima koji ga direktno ne doživljavaju. Tako nasilje nad ženama ostaje „poznata činjenica“, ali ne i lično relevantan problem koji zahtijeva aktivnu odgovornost.

Kada je riječ o procjeni koliko se javne pažnje posvećuje ovoj temi, stavovi su dodatno polarizovani. Dok 41,9% građana smatra da se nasilju nad ženama posvećuje „taman koliko treba“, većina žena (55,3%) vjeruje da se tom problemu pridaje manje pažnje nego što bi trebalo. Ovo mišljenje dijeli svega 30% muškaraca.

Podaci dodatno pokazuju da žene u znatno većem broju prepoznaju različite oblike nasilja u porodici, naročito emocionalno i psihološko nasilje. Dok su fizički oblici nasilja, poput prebijanja i šamara, prepoznatljiviji kod oba pola, razlike postaju izražene kod emocionalnih prijetnji (84,5% žena u poređenju sa 73,9% muškaraca) i konstantnog omalovažavanja (82,9% žena naspram 71,5% muškaraca). Posebno je značajna razlika u prepoznavanju primoravanja na seksualni odnos kao oblika nasilja, koje prepoznaje 77,7% žena, u poređenju sa 66,4% muškaraca. Ovi nalazi ukazuju da se manje vidljivi, ali dugoročno razorni oblici nasilja i dalje nedovoljno prepoznaju, naročito među muškarcima.

Institucionalni obrasci tolerisanja i normalizacije nasilja

Posebno zabrinjava činjenica da i unutar same javne uprave postoji snažan osjećaj da institucionalni odgovor na nasilje nije adekvatan. Čak 74% zaposlenih smatra da se o temi rodno zasnovanog nasilja ne govori dovoljno, što ukazuje na jasno prepoznat jaz između formalnih obaveza i stvarne prakse. Međutim, problem nije ograničen samo na nedostatak komunikacije ili preventivnih kampanja. Podaci pokazuju da institucije nijesu neutralni prostori, već i same mogu biti okruženja u kojima se nasilje i uznemiravanje reprodukuju.

To potvrđuju podaci o ličnim iskustvima zaposlenih u javnoj upravi, gdje je čak 34,7% ispitanika i ispitanica navelo da je doživjelo neku formu uznemiravanja na radnom mjestu, dok je 17% prijavilo da se to dešavalo više puta. Takođe, u javnim institucijama, prema svjedočenju zaposlenih, prisutni su različiti oblici psihičkog (30%), političkog (28%) i seksualnog (5%) uznemiravanja, što dodatno ukazuje na potrebu za efikasnijim institucionalnim mehanizmima zaštite. Ovi brojevi jasno pokazuju da institucije nijesu samo pasivni posmatrači nasilja u društvu, već aktivni kreatori konteksta u kojem se rodno zasnovana moć zloupotrebljava, normalizuje ili prećutkuje. Kada se uznemiravanje ponavlja, a sistem ne reaguje adekvatno, ono postaje dio organizacione kulture, a ne izuzetak.

U političkom i institucionalnom smislu, ovakvi nalazi razotkrivaju suštinsku slabost sistema: nasilje se prepoznaje kao problem, ali se ne prepoznaje kao odgovornost. Fokus ostaje na svijesti/percepcijama, dok izostaje dosljedna primjena mehanizama zaštite, odgovornosti i sankcionisanja. To proizvodi kolektivnu naučenu pasivnost, u kojoj zaposleni i građani internalizuju poruku da je nasilje „prisutan, ali nepromjenjiv“ fenomen.

Sve dok se rodno zasnovano nasilje tretira kao društveni problem bez jasnog nosioca institucionalne odgovornosti, jaz između percepcije i reakcije će ostati. Visok nivo svijesti bez ozbiljne i vidljive institucionalne akcije ne samo da ne pruža zaštitu ženama, već dodatno podriva povjerenje u sistem, šaljući poruku da su prava formalno priznata, ali u praksi nedovoljno zaštićena. Rodno zasnovano nasilje se tako pojavljuje kao krajnji i najočitiji izraz šire krize moći i odgovornosti, u kojoj institucije znaju da problem postoji, ali još uvijek ne djeluju kao njegov dio – niti kao njegovo rješenje.

Mediji kao platforma za nasilje i nevidljivost žena

Podaci o ulozi medija u oblikovanju rodne ravnopravnosti ukazuju na duboku simboličku nevidljivost žena i sistemsko sužavanje prostora u kojem se o ravnopravnosti uopšte može govoriti. Gotovo trećina građana i građanki, tačnije 28,1%, ne može da se sjeti nijednog medijskog sadržaja o rodnoj ravnopravnosti u prethodnoj godini, što jasno govori o marginalizaciji ove teme u javnom diskursu. Kada se ispitanici ipak prisjećaju medijskih sadržaja, oni se gotovo isključivo odnose na nasilje u porodici, dok teme političke participacije žena, ekonomske neravnopravnosti i rodnih stereotipa u javnom prostoru ostaju gotovo potpuno odsutne iz dominantnih medijskih narativa. Na taj način rodna ravnopravnost se u medijima redukuje na krizni i viktimizujući okvir, umjesto da se tretira kao strukturno i političko pitanje.

Istovremeno, građani i građanke prepoznaju da su žene često prikazane na ponižavajući način u zabavnim emisijama, reklamama i filmovima, što ukazuje na postojanje svijesti o simboličkom nasilju. Međutim, ta svijest rijetko prerasta u artikulisan društveni zahtjev za promjenom. Ova pasivna percepcija stereotipa pokazuje kako mediji, kroz kontinuirano ponavljanje istih rodnih klišea, normalizuju neravnopravnost i utiču na kolektivnu percepciju onoga što je „prihvatljivo“ i „očekivano“. Ponavljanje stereotipnih slika i narativa mediji stvaraju automatske obrasce mišljenja koji se aktiviraju bez svjesne refleksije, u podsvjesti prihvaćeno bez razmišljanja. Na taj način mediji ne samo da odražavaju društvene norme, već ih aktivno proizvode i dodatno učvršćuju.

U tom kontekstu, **mediji postaju prostori simboličkog nasilja, jer oblikuju stvarnost u kojoj su žene istovremeno vidljive kao objekti zabave ili žrtve nasilja, ali nevidljive kao akterke u sferama politike i ekonomije i nositeljke društvenih promjena.** Odsustvo ženskih glasova u analizama moći, ekonomije i odlučivanja šalje snažnu poruku o tome ko ima pravo da govori i čije se iskustvo smatra relevantnim. To direktno utiče na samopercepciju žena, ali i na očekivanja društva od njih, ograničavajući prostor mogućeg djelovanja.

Žene češće od muškaraca prepoznaju ovakve negativne obrasce, i bivaju izložene ovim štetnim medijskim porukama. Umjesto da doprinose emancipaciji i osnaživanju žena, mediji često reprodukuju rodne stereotipe i time jačaju postojeće obrasce neravnopravnosti. Prema istraživanju, 42,3% građana smatra da žene u politici nisu dovoljno prisutne u medijima, pri čemu je taj stav izraženiji među ženama (50%) nego među muškarcima (35%).

Uloga medija je ključna jer oni ne samo da informišu, već oblikuju norme, vrijednosti i emocionalne reakcije publike. Bez rodno odgovornog novinarstva, mediji ostaju alat za reprodukciju patrijarhalnih obrazaca, čak i kada formalno osuđuju nasilje ili diskriminaciju. Feministička analiza jasno pokazuje da borba za rodnu ravnopravnost u medijima nije pitanje korektnog prikazivanja, već borba za redefinisane narativa moći. Riječ je o tome ko ima pravo da bude subjekt priče, o čemu se govori i iz koje perspektive, jer bez promjene narativa, simboličko nasilje ostaje nevidljivo, a neravnopravnost normalizovana kao dio svakodnevnog medijskog pejzaža.

Institucionalni patrijarhat ključni oblik otpora promjeni

Podaci o institucionalnim kapacitetima za sprovođenje rodne ravnopravnosti ukazuju da znanje, ili preciznije njegov izostanak, predstavlja jedan od ključnih ograničavajućih faktora društvene promjene. Čak 65% zaposlenih u javnoj upravi nikada nije pohađalo obuku o rodnoj ravnopravnosti, što znači da većina onih koji učestvuju u kreiranju, sprovođenju i evaluaciji politika ravnopravnosti ne posjeduje osnovno razumijevanje mehanizama integrisanja rodne perspektive u javne politike.

Ovakav nedostatak znanja ne proizvodi samo tehničke propuste, već stvara ono što se može opisati kao institucionalni patrijarhat - sistem u kojem rodna ravnopravnost formalno postoji kroz zakone, strategije i međunarodne obaveze, ali se u praksi svodi na administrativnu obavezu lišenu suštinskog sadržaja. Institucije prepoznaju da neravnopravnost postoji, ali istovremeno ne ulažu u sopstvenu sposobnost da je adresiraju, što stvara paradoks u kojem se problem imenuje, ali se rješenja ne operacionalizuju. Ovakav obrazac omogućava izbjegavanje i bijeg od odgovornosti. Suočavanja sa kompleksnim društvenim problemima bez adekvatnog znanja izaziva nelagodu kod pojedinaca i pojedinki koji rukovode, pa se sistem podešava za minimalno ispunjavanje formalnih zahtjeva, umjesto za stvarnu promjenu.

Istovremeno, podatak da čak 70% zaposlenih u javnoj upravi podržava kvote za manje zastupljeni pol, pokazuje da formalni mehanizmi rodne ravnopravnosti imaju visok stepen legitimiteta unutar sistema. Međutim, bez ekspertize za rodnu ravnopravnost, ova podrška ostaje deklarativna i ne prevodi se u efikasnu primjenu. Kvote se prihvataju kao tehničko rješenje, ali bez razumijevanja šireg konteksta strukturne neravnopravnosti koje bi trebalo da adresiraju. Na taj način, institucionalna inertnost postaje ključni oblik otpora promjeni. To nije otvoreno odbijanje rodne ravnopravnosti, već pasivno održavanje postojećeg stanja kroz nečinjenje, odlaganje i površnu implementaciju.

Ovakva situacija ukazuje da se rodna ravnopravnost tretira kao periferno pitanje, a ne kao horizontalni princip upravljanja. Bez sistemskog ulaganja u znanje, vještine i promjenu institucionalnih mentalnih modela, institucije ostaju nesposobne da prepoznaju sopstvenu ulogu u reprodukciji neravnopravnosti. Znanje tako postaje ne samo tehnički resurs, već i političko pitanje moći: ko razumije problem, ima kapacitet da ga mijenja. Dok god rodna ravnopravnost ostaje izvan obaveznog znanja javne uprave, institucionalni patrijarhat će opstajati kao najtiši, ali i najotporniji oblik otpora društvenoj transformaciji.

U javnim institucijama ravnopravnost je formalno prihvaćena, ali je moć muškog roda

Nalazi o shvatanju zaposlenih u javnim institucijama pokazuju "dvostruku istinu" sistema: na nivou opštih stavova postoji formalno visoka podrška većem učešću žena u odlučivanju, ali na nivou implicitnih uvjerenja i praktičnih očekivanja veoma živahno opstaju tradicionalni obrasci koji ograničavaju domet promjene. Gotovo dvije trećine zaposlenih smatra da bi udio žena u Skupštini i Vladi trebalo da bude 50%, a 70% podržava uvođenje kvota za manje zastupljeni pol na pozicijama odlučivanja u Vladi. Međutim, kada se dođe do konkretnog stava o tome da li je potrebno povećati broj žena na rukovodećim pozicijama u institucijama, podrška postaje znatno mekša i fragmentisanija: 49,7% zaposlenih podržava veće učešće žena u vođenju institucija, 40,2% smatra da je trenutna zastupljenost već adekvatna, a 10,1% otvoreno osporava potrebu za povećanjem broja žena. U samoj rodnoj dinamici unutar institucija vidi se isti obrazac: 53,5% žena zaposlenih u javnoj upravi smatra da žene treba da budu zastupljenije u odlučivanju unutar institucija, dok to mišljenje dijeli 40,1% muškaraca, što znači da i unutar sistema postoje različite "realnosti" moći i iskustva.

Ključni nalaz je da se podrška ravnopravnosti pojavljuje kao podrška formi, dok se sadržaj moći i dalje "sortira" kroz rodno kodirane oblasti. Žene se i dalje dominantno povezuju sa sektorima obrazovanja (53,4%), zdravstva (37,4%) i socijalne zaštite (36,9%), dok se muškarci vežu za "tvrde" oblasti autoriteta kao što je borba protiv korupcije i kriminala (44,6%). Ova raspodjela nije bezazlena: ona definiše ko se doživljava kao "prirodni" nosilac strateških resora, budžeta, bezbjednosti i političke moći, a ko kao nosilac "brige" i "servisnih" politika. U praksi, to znači da sistem može istovremeno podržavati paritet (50%) i kvote (70%), a da i dalje reprodukuje hijerarhiju "važnih" i "manje važnih" portfelja, čime se promjena svodi na broj, a ne na preraspodjelu uticaja. Institucije funkcionišu kroz kombinaciju eksplicitnih stavova (ono što zaposleni kažu da podržavaju) i implicitnih asocijacija (ono što zaposleni automatski tj. rutinski povezuju sa autoritetom, kompetencijom i rizikom). Zato je moguće da većina podržava paritet, ali istovremeno "prirodno" mapira žene na obrazovanje i socijalu, a muškarce na korupciju, kriminal i "tvrde" reforme. To nije samo ideologija već kognitivna matrica u kojoj zaposleni jednostavno prate poznate šablone, posebno u kompleksnim sistemima kao što je javna uprava.

Sistem je dostigao tačku u kojoj ravnopravnost ima legitimitet, ali moć još uvijek ima rod. Podrška paritetu i kvotama pokazuje da institucije "znaju šta je ispravno", ali raspodjela politika po rodno kodiranim sektorima i veliki procenat zaposlenih koji smatraju da je zastupljenost žena već adekvatna (40,2%) pokazuju da sistem još uvijek ne prepoznaje neravnopravnost kao upravljački problem koji traži promjenu standarda, kriterijuma i praksi. Drugim riječima, prelaz na politiku moći zavisi od promijena stavova zaposlenih u institucijama i onog što institucije nagrađuju: kredibilnost za "tvrde" resore, liderstvo, i kako izgleda put ka odlučivanju. Bez toga, paritet može postati estetska reforma - vidljiv napredak u brojkama, ali se stvarna moć ne pomjera tj odluke se i dalje donose po istim pravilima, u istim krugovima i sa istim prioritetima.





PREPORUKE

Legislativa

- Obezbjediti dosljednu primjenu antidiskriminacionih zakona, uključujući Zakon o rodnoj ravnopravnosti; pooštriti sankcije za rodno zasnovano nasilje i diskriminaciju.
- Jačati primjenu Zakona o zabrani diskriminacije i osigurati efikasne mehanizme prijavljivanja.
- Uvesti jasne procedure za prijavu diskriminacije i obučiti zaposlene i rukovodstvo o rodnoj ravnopravnosti.
- U političkim partijama unaprijediti interne akte za veću zastupljenost žena i reformisati izborni zakon (kvote, sprovođenje, monitoring finansiranja).
- Uvesti obavezan dio roditeljskog odsustva za očeve koji se ne može prenijeti na majku.
- Poreske olakšice za poslodavce koji podržavaju korišćenje roditeljskog odsustva kod oba pola.
- Izmjena Zakona o rodnoj ravnopravnosti, prvenstveno u dijelu koji se odnosi na uvođenje sankcije za član 3. koji se odnosi na obavezu mjerenja efekata politika na muškarce i žene u svim fazama njihovog kreiranja.
- Donošenje zakona o Skupštini i Zakona o Vladi kojima bi se precizirao broj potpredsjednika i obaveza zastupljenosti manje zastupljenog pola, te obavezni procenat rukovodećih pozicija koji pripada manje zastupljenom polu kao i načelima i principima rodne ravnopravnosti na kojima treba da počiva rad javne uprave.
- Zakonom propisati obavezu rodnog budžetiranja kako za godišnji državni Budžet, tako i za budžete institucija i javnih preduzeća, a precizno definisanom metodologijom i kontrolnim mehanizmima.
- Propisivanje obaveze integrisanja rodnog aspekta u sve systemske zakone, uz indikatore za mjerenje sprovođenja rodne analize i integrisanja rodnihih aspekata u zakone, javne politike, planiranje mjera.
- Usvajanje smjernica sa integrisanje principa rodne ravnopravnosti u rad institucija od strane Vlade i Skupštine Crne Gore.

Institucionalna arhitektura za rodnu ravnopravnost

- Ojačati mehanizme za sprovođenje rodnihih politika, uključujući nadzor nad kvotama za afirmativnu akciju i transparentne kriterijume za imenovanja na javne funkcije.
- Unaprijediti međusektorsku saradnju institucija i nevladinih organizacija u sprovođenju politika ravnopravnosti.
- Ojačati ulogu ljudskih resursa i tijela za ravnopravnost u institucijama, uz obezbjeđenje povjerljivih i efikasnihi sistema prijave rodno zasnovane diskriminacije.

- Neophodno je unaprijediti mehanizam za rodnu ravnopravnost, tako što će se formirati institucija na nivou agencije, direktno odgovorna predsjedniku Vlade. Time bi se obezbijedila politička vidljivost, međuresorna nadležnost i stabilno finansiranje. Takođe, potrebno je reaktivirati Nacionalni savjet za rodnu ravnopravnost, kako bi se obezbijedila bolja koordinacija između različitih nivoa vlasti, nezavisnih institucija i civilnog sektora. Pored toga, potrebno je obavezati opštine da osnuju funkcionalne odbore za rodnu ravnopravnost, radi efikasnije primjene i praćenja sprovođenja mjera rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou.
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti treba izmijeniti kako bi se uvele obavezujuće sankcije, jasnije definisale obaveze institucija i propisala obavezna rodna analiza u postupku donošenja politika.
- Finansiranje mehanizama za rodnu ravnopravnost treba uključiti u sektorske budžetske okvire.
- Treba uvesti afirmativne mjere, kao što su rodne kvote u upravnim odborima, savjetodavnim tijelima i na rukovodećim pozicijama u javnoj upravi. Takođe, obuke o rodnoj ravnopravnosti moraju biti obavezne za državne službenike, službenike za strateško planiranje i rukovodioce na visokim pozicijama u svim institucijama.
- Neophodno je poboljšati dostupnost i pouzdanost rodne statistike, kroz jaču saradnju između MONSTAT-a i proizvođača administrativnih podataka, uz obavezno izvještavanje svih državnih organa.



Kapaciteti

- Podržati ekonomsko osnaživanje žena, posebno u ruralnim sredinama, kroz zapošljavanje i preduzetništvo.
- Osigurati jednake uslove zapošljavanja, plate i napredovanja bez rodni barijera. Uvesti sankcije za sve one institucije i privatne firme koji ne poštuju ove principe.
- Osigurati veću transparentnost u zapošljavanju i napredovanju, uz mjere za ravnopravnost u radnom okruženju.
- Uvesti i promovisati fleksibilne radne aranžmane i bolje uslove rada, posebno za žene u ruralnim sredinama.
- Povećati sigurnost žena u javnom prostoru kroz konkretne mjere zaštite.
- Unaprijediti sveobuhvatan institucionalni odgovor na nasilje nad ženama i intenzivirati javne kampanje usmjerene na prevenciju i suzbijanje nasilja.
- Uvesti anonimne kanale za prijavu uznemiravanja i promovisati nultu toleranciju na nasilje.
- Jačati povjerenje u formalne mehanizme kroz transparentnije procedure i efikasnu primjenu zakona.

Promjena društvenih normi

- Uvesti edukativne programe i obrazovne reforme usmjerene na dekonstrukciju rodni stereotipa.
- Kroz medije i javne kampanje promovisati ravnopravnu podjelu porodičnih i profesionalni uloga.
- Aktivno suzbijati narative koji podržavaju diskriminaciju i tradicionalne rodne uloge.
- Podstaci pravedno nasljeđivanje imovine kroz izmjene praksi i jačanje pravne zaštite.
- Promijeniti način predstavljanja žena u javnosti radi smanjenja stereotipa i predrasuda kroz smjernice, obuke, monitoring i kampanje.
- Povećati prisustvo žena u medijima u svim sferama, posebno u odlučivanju, s fokusom na oblasti koje su tradicionalno „muška stvar“.
- Uvesti nagrade i priznanja za medije i novinare koji doprinose dekonstrukciji rodni stereotipa.



Month

Monday

8:00

9:00

10:00

11:00

12:00

1:00

2:00

3:00

4:00

5:00

6:00

Tuesday

8:00

9:00

10:00

11:00

12:00

1:00

2:00

3:00

4:00

5:00

6:00

Wednesday

8:00

9:00

10:00

11:00

12:00

1:00

2:00

3:00

4:00

5:00

6:00

Masco
Sales

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Istraživanje o percepciji građana Crne Gore i zaposlenih u javnoj upravi o rodnoj ravnopravnosti imalo je za cilj procjenu rodne ravnopravnosti i integrisanja principa rodne ravnopravnosti u javnoj upravi u Crnoj Gori. Istraživanje je, takođe, imalo za cilj istražiti prisutnost rodnih stereotipa u društvu, dobiti uvid u stavove građana i građanki i zaposlenih u institucijama prema rodnoj ravnopravnosti. Istraživanje je sprovedeno u okviru projekta „Ujedinjeni u rodnoj ravnopravnosti“ koji implementira Program Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) u saradnji sa Vladom Crne Gore, a finansira Delegacija Evropske unije u Crnoj Gori (DEU). Prikupljeni podaci će pomoći u kreiranju boljih strategija za osnaživanje žena u društvu.

Metodologija istraživanja je osmišljena tako da osigura sveobuhvatan i rigorozan pristup prilagođen lokalnim uslovima i ciljevima projekta. Istraživanje je strukturisano u sljedeće ključne komponente:

1. Desk istraživanje: Analiza pravnog, političkog i regulatornog okvira
2. Analiza institucija: Procjena kapaciteta za integrisanje principa rodne ravnopravnosti u javnoj upravi
3. Analiza stavova građana/ki: Procjena javne percepcije i znanja građana/ki Crne Gore
4. Preporuke za unapređenje

1. Desk istraživanje: Analiza pravnog, političkog i regulatornog okvira

Desk istraživanje (eng. desk research), poznato kao i sekundarno istraživanje, obuhvata analizu dostupnih sekundarnih izvora podataka, uključujući postojeće studije, izvještaje, zakonodavne akte, statističke podatke i medijske sadržaje. Sprovedena je analiza dokumenata kako bi se ocijenio postojeći pravni, politički i regulatorni okvir koji reguliše rodnu ravnopravnost u Crnoj Gori. Istraživački tim prikupio je i sintetizovao podatke iz različitih izvora, uključujući vladine izvještaje i online baze podataka. Ovaj pristup omogućio je sticanje osnovnih uvida i identifikaciju istraživačkih praznina.

Pored analize pravnog, političkog i regulatornog okvira, odrađena je i posebna analiza podataka 18 javnih institucija:

- Generalni sekretarijat Vlade Crne Gore
- Kabinet predsjednika Vlade
- Skupština Crne Gore
- Državno tužilaštvo
- Ministarstvo javne uprave
- Ministarstvo za ljudska i manjinska prava
- Ministarstvo socijalnog staranja, brige o porodici i demografije
- Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga
- Ministarstvo ekonomskog razvoja
- Ministarstvo finansija
- Ministarstvo evropskih poslova
- Ministarstvo vanjskih poslova

- Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede
- Uprava za ljudske resurse
- Glavni grad Podgorica
- Opština Berane
- Opština Bijelo Polje
- Opština Plav

Analiza pojedinačnih institucija sprovedena je kroz detaljno ispitivanje sekundarnih izvora, kao i putem intervjua s nadležnim osobama o pitanjima rodne ravnopravnosti. Kroz ovaj pristup obezbijeđen je dublji uvid u postojeće izazove, institucionalne prakse i percepciju zaposlenih, čime su identifikovane ključne oblasti za unapređenje.

2. Analiza institucija: Procjena kapaciteta za rodnu integraciju u javnoj upravi

Radi procjene kapaciteta javne uprave za integraciju principa rodne ravnopravnosti, istraživački tim je razvio skup indikatora koji omogućavaju dublje sagledavanje strukturnih i funkcionalnih aspekata rodne integracije u javnim politikama. Istraživanje rodne zastupljenosti obuhvata analizu ravnomjerne prisutnosti žena i muškaraca na pozicijama donošenja odluka, kao i opšte rodne strukture zaposlenih u institucijama. Procjenjuje se primjena principa rodne ravnopravnosti u procesima zapošljavanja, unapređenja i stvaranja radnih uslova, uz ispitivanje postojanja politika koje omogućavaju balans između privatnog i profesionalnog života, te osiguravaju rodno odgovorni pristup na radnom mjestu.

Takođe, analizira se implementacija specifičnih politika i mehanizama za unapređenje rodne ravnopravnosti unutar institucija, kao i prisutnost diskriminacije i uznemiravanja na radnom mjestu, uz procjenu efikasnosti postojećih mehanizama za njihovu prevenciju i rješavanje. Evaluira se učešće zaposlenih u obukama o rodnoj ravnopravnosti i korisnost tih obuka za svakodnevni rad, dok se istovremeno istražuje primjena rodne perspektive u procesima donošenja propisa, programa i mjera, uključujući sprovođenje rodnih analiza i rodno odgovornog budžetiranja.

Konačno, ispituju se inicijative za promociju ravnopravnosti, aktivnosti usmjerene na podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti, jačanje vidljivosti rodnih pitanja i razvoj partnerstava između različitih aktera u ovoj oblasti. Studija je bila fokusirana na evaluaciju kapaciteta postojećih mehanizama za rodnu ravnopravnost, infrastrukture i tijela unutar javnih institucija. Tehnike prikupljanja podataka uključivale su:

CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing): Prikupljanje podataka putem web linka gdje su ispitanici/ce sami/e ispunjavale upitnik

CAPI (Computer-Assisted Personal Interviewing): Prikupljanje podataka putem anketiranja u kojoj ispitanik/ca odgovara na pitanja uz pomoć anketara/ke koji unosi odgovore direktno u računar ili tablet

Anketa sa zaposlenima istražuje temu kapaciteta za integrisanje rodne ravnopravnosti u radu institucija i opština u Crnoj Gori. Cilj je ocijeniti kako se rodna pitanja uključuju u svakodnevne politike, procese i aktivnosti unutar javne uprave, lokalnih samouprava, parlamenta i drugih institucija. Anketa takođe identifikuje oblasti koje zahtijevaju poboljšanja i dodatne edukacije kako bi se unaprijedila primjena rodne ravnopravnosti.

Istraživanje o percepciji rodne ravnopravnosti od strane zaposlenih u državnim institucijama, zaposlenih u Glavnom Gradu i zaposlenih u tri opštine na sjeveru Crne Gore (Berane, Bijelo Polje i Plav) sprovedeno je na reprezentativnom uzorku. Period prikupljanja podataka započet je u novembru 2024. godine.

3. Analiza stavova građana/ki: Procjena javne percepcije i znanja građana/ki Crne Gore

Istraživanje o percepciji rodne ravnopravnosti od strane građana/ki u Crnoj Gori sprovedeno je na uzorku od 1005 punoljetnih građana/ki, čime je osigurana reprezentativnost za ukupnu populaciju punoljetnih stanovnika zemlje. Uzorak je oblikovan primjenom višestepene slučajne selekcije (multistage random sampling), što omogućava standardnu statističku grešku od $\pm 3,1\%$ sa intervalom povjerenja od 95% za distribuciju od 50%.

Proces stratifikacije uzorka odvijao se u dvije ključne faze. Prvo, populacija je podijeljena na tri regije koje odražavaju geoekonomske karakteristike Crne Gore: sjever, centar i jug. Zatim su, unutar svake regije, jedinice uzorka razvrstane prema veličini naselja u tri kategorije: velika, srednja i mala. Domaćinstva su birana metodom slučajne šetnje (random walk), dok je broj anketiranih u svakoj regiji proporcionalno prilagođen strukturi populacije prema posljednjem zvaničnom popisu iz 2011. godine.

Istraživanje se bavi pitanjem rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, s posebnim fokusom na stavove građana i građanki, način na koji su žene predstavljene u medijima, kao i na integraciju principa rodne ravnopravnosti u javne politike. Cilj istraživanja je identifikacija ključnih prepreka i potencijala za unapređenje rodne ravnopravnosti, kao i izrada preporuka za razvoj politika i programa obuka.

Prikupljanje podataka sprovedeno je u decembru 2024. godine, uz primjenu CAPI tehnike (Computer-Assisted Personal Interviewing). Ova metoda podrazumijeva direktnu interakciju između anketara/ki i ispitanika/ca, pri čemu se odgovori bilježe elektronski, putem specijalizovanih uređaja. Nakon završetka terenskog rada, podaci su dodatno prilagođeni kroz proces poststratifikacije, uvažavajući osnovne demografske karakteristike kao što su pol i starosna dob, kako bi se obezbijedila što veća reprezentativnost uzorka.

Procjena znanja određene grupe kroz istraživanje javnog mnjenja

Istraživanje javnog mnjenja je složen metodološki alat za procjenu percepcija stanovništva ili određene grupe, na primjer javnih službenika/ca. Iako prvenstveno obuhvata percepcije i samoprocjenu uvjerenja građana i građanki i/ili službenika i službenica, ovi odgovori pružaju indirektan, ali značajan uvid u znanje određene grupe. Istraživanje percepcija u službi procjene znanja određene grupe spada u grupu centralnih tema u političkoj nauci, statistici i psihologiji. Naučno se decenijama pokušavaju dati jasni zaključci na pitanja o načinu izrade upitnika, odnosu percepcija – znanje, utvrđivanje korelacija, odnosa zavisnosti i preciznog zaključivanja na osnovu istraživanja percepcija.

U nastavku je sažeto objašnjenje kako se percepcije mogu koristiti za procjenu znanja, s referencama na utvrđene metodološke principe.

Teorijska osnova istraživanja javnog mnjenja

Istraživanja javnog mnjenja oslanjaju se na dobro konstruisana pitanja koja ispituju stavove, uvjerenja i činjenično znanje ispitanika. Iako percepcije ne moraju uvijek biti u skladu s objektivnim činjenicama, one otkrivaju:

- Šta građani smatraju istinitim (što utiče na njihovo ponašanje i odluke, dakle ne šta je istina, već šta građani vide kao istinito).

Ovo je značajan podatak koji se može koristiti u analizi rezultata da prepozna nedostatke javnih politika i strategija koje sprovodi država. Ukoliko se istraživanje fokusira na konkretnu grupu (npr. na osnovu godina) može se dobiti značajan podatak o propustima u obrazovnoj politici, pa i znanju konkretne grupe.

- Koliko su informisani o određenim temama, jer se u odgovorima često pojavljuju pogrešna shvatanja ili praznine u razumijevanju.

- Kako građani percipiraju određeni društveni problem (važan, nije važan, nijesu sigurni da mogu da odgovore). I ovdje precizno dizajnirana skala odgovora može da ponudi putokaz za razumijevanje znanja ispitanika. Na primjer, kada u odgovorima imamo statistički relevantan procenat onih koji odgovaraju sa „ne znam“ ili „nijesam siguran/sigurna da mogu da odgovorim na ovo pitanje“. Ovaj slučaj bi ukazao ne samo na percepciju, već upravo na nesigurnost koju prouzrokuje manjak informacija ili znanja o konkretnom problemu.

Svaka skala odgovora precizno je osmišljena da u interpretaciji dobijenih podataka dozvoli jasne zaključke, poređenja, ali i uzroke koji vode do nedostataka konkretne javne politike. U tom kontekstu, relevantna je literatura koja diskutuje o kognitivnim procesima u odgovorima na upitnik, naglašavajući kako precizno konstruisana pitanja otkrivaju značajne podatke o uvjerenjima i znanju ispitanika/ca.¹

Na primjer, u istraživanju o rodnoj ravnopravnosti, pitanje poput „Da li se, po vašem mišljenju, prilikom zapošljavanja posvećuje dovoljno pažnje rodnoj ravnopravnosti?“ ne samo da obuhvata percepcije i stavove, već ukazuje i na svijest ili neznanje. Kako pitanja iz upitnika mogu procijeniti i stavove i znanje, pokazujući da je razumijevanje ispitanika o društvenim pitanjima često u korelaciji s njihovim percepcijama, pokazuju rezultati iz istraživanja Bishopa i saradnika.²

Povezivanje percepcije sa znanjem

Metodološki gledano, percepcija je jedan od pokazatelja znanja. Zablude ili netačne percepcije signaliziraju praznine u znanju. Suprotno tome, percepcije usklađene s činjeničnim podacima sugerišu viši nivo znanja. Proces analize podataka i zaključivanja o odnosu percepcija – znanje vrlo je kompleksan, ali nije nemoguć. U tom procesu nekoliko je važnih koraka koji olakšavaju zaključivanje.

Analiza odgovora dobijenih kroz istraživanje može da uključi *komparativnu analizu*. U ovom postupku odgovori iz istraživanja porede se sa objektivnim mjerilima (npr. zvaničnim statističkim podacima o zastupljenosti polova) kako bi se procijenila tačnost, odn. odstupanje podataka od zvanične statistike. Odstupanje od realnog stanja značilo bi da analiziramo percepcije koje su rezultat neznanja i neinformisanosti, pa bi sljedeći korak bio traženje uzroka takvom stanju.

Prepoznavanje obrazaca je, takođe, metoda kojom možemo povezivati percepcije sa znanjem. Zbirni podaci otkrivaju trendove, poput toga da li većina grupe ima tačna ili netačna uvjerenja. Na primjer, ako većina ispitanika potcjenjuje razliku u platama između polova, to signalizira široko rasprostranjen nedostatak svijesti o nejednakosti plata. Ukoliko se ovaj obrazac ponavlja ili se procenat povećava u odnosu na prethodna istraživanja, onda govorimo o trendu i sistemskom problemu. Identifikacijom obrazaca koji se ponavljaju na primjer u okviru određenih podgrupa, istraživači mogu otkriti sistematske praznine u znanju i područja koja zahtijevaju obrazovnu ili političku intervenciju. Obrasci, takođe, mogu ukazivati na šire društvene narative ili zablude koji utiču na razumijevanje određenog problema.³

Dizajn upitnika za procjenu znanja

Upitnik koji omogućava kasnije zaključke u vezi sa znanjem ispitanika/ca najčešće uključuje *činjenice* (navođenje činjenica, izjave koje sadrže činjenice itd.). To mogu biti pitanja s odgovorima „tačno/netačno“ ili ona sa višestrukim izborom odgovora.

1 Tourangeau, R., Rips, L. J., & Rasinski, K. (2000). *The Psychology of Survey Response*. Cambridge University Press.

2 Bishop, G. F., Oldendick, R. W., & Tuchfarber, A. J. (1980). "Effects of Question Wording and Format on Attitudes toward Abortion." *Public Opinion Quarterly*, 44(2), 223–231

3 Ovaj pristup se zasniva na utvrđenim metodologijama istraživanja javnog mnjenja. Kao što je navedeno u "Enciklopediji metoda istraživanja javnog mnjenja", istraživanje javnog mnjenja ima za cilj kvantifikovati i opisati preferencije i uvjerenja velikih grupa, pružajući uvid u njihovu bazu znanja – Kosicki, Gerald M. *Public opinion research*, in, *Encyclopedia of Survey Research Methods*, Sage Publications, Inc., <https://doi.org/10.4135/9781412963947.n418>

U dizajniranju takvih instrumenata važno je slijediti najbolje prakse koje maksimiziraju pouzdanost i validnost podataka o samoprocjeni i percepciji, kako bi se omogućila što preciznija procjena znanja.⁴

Precizno dizajniran upitnik sadrži i pitanja kojima se *mjeri percepcija*. Ovim pitanjima se istražuju subjektivni pogledi na jednakost i pravednost, koji odražavaju i svijest i stavove.

Precizno dizajniran upitnik treba da omogući analizu putem *unakrsnog povezivanja* odnosno *analizu korelacija*. U ovom postupku povezuju se određene varijable (npr. nivo obrazovanja, zanimanje) s varijablama percepcije i/ili znanja kako bi se identifikovali nedostaci u informisanosti/znanju među podgrupama.

Istraživanje javnog mnjenja nudi praktične uvide kvantifikovanjem nedostataka u znanju i identifikovanjem područja koja zahtijevaju intervenciju. Na primjer, ako značajan dio javnih službenika procjenjuje udio žena na vodećim pozicijama, to ukazuje na potrebu za ciljanim kampanjama podizanja svijesti kako bi se ispravile evidentne zablude.

Istraživanjem javnog mnjenja ne može se tvrditi da su percepcije jednake objektivnom znanju. Umjesto toga, ova vrsta istraživanja koristi percepcije kao pokazatelje (indikatore) onoga što grupa zna ili pogrešno razumije. Neslaganja između percepcija i činjenica ukazuju na praznine u znanju, omogućavajući ciljane obrazovne ili političke intervencije. Integriranjem činjeničnih i perceptivnih pitanja, upitnici pružaju nijansirano razumijevanje nivoa znanja i daju dovoljno informacija za strategije za rješavanje nejednakosti, poput onih u oblasti rodne ravnopravnosti.



4 Krosnick, J. A., & Presser, S. (2010). "Question and Questionnaire Design." In Handbook of Survey Research (2nd ed.), Emerald Group Publishing.



DESK ANALIZA: PROCJENA UVOĐENJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U INSTITUCIJAMA

Nesumnjivo je da postoje globalni obrasci neravnopravnosti između žena i muškaraca (značajno niža zastupljenost žena u strukturama za donošenje odluka, različite ekonomske mogućnosti, predominantnost žena u siromaštvu itd.). Restrukturisanje postojećih obrazaca moći iziskuje značajne napore za promovisanje rodne ravnopravnosti. Pod tim se podrazumijeva implementacija transformativnih strategija na svim nivoima: u stavovima i odnosima pojedinaca, institucijama i pravnim okvirima ali i u političkim strukturama za donošenje odluka.⁵

Orođnjavanje javnih politika (Gender Mainstreaming) implicira skup specifičnih strateških pristupa, kao i tehničkih i institucionalnih procesa usvojenih s ciljem ostvarivanja rodne ravnopravnosti. Četvrta svjetska konferencija o ženama, održana 1995. godine, podržala je proces orodnjavanja javnih politika kao ključni i strateški pristup za ostvarivanje obaveza u vezi s rodnom ravnopravnošću.⁶

Pojam orodnjavanja javnih politika definisan je u *Izveštaju Ekonomskog i Socijalnog savjeta Ujedinjenih nacija* iz 1997. godine:

Integracija rodne perspektive je proces procjene uticaja planiranih akcija, uključujući zakonodavne akte, politike ili programe, na žene i muškarce, u svim oblastima i na svim nivoima. To je strategija koja ima za cilj da brige i iskustva žena, kao i muškaraca, postanu integralni dio dizajna, sprovođenja, praćenja i evaluacije politika i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, kako bi žene i muškarci uživali jednaku korist i kako ne bi došlo do produžavanja stanja neravnopravnosti. Krajnji cilj je postizanje rodne ravnopravnosti.⁷

Strategija orodnjavanja javnih politika nastala je kao rezultat nezadovoljstva prethodnim pristupima smanjenju rodni razlika koji su se najviše fokusirali na žene i specifične ciljne inicijative – što se pokazalo kao previše ograničeno. Odgovor nije u tome da se samo poveća učešće žena u nepravednom sistemu – potrebno je da se sistem i institucije promijene. U skladu s tim, ističe se važnost uspostavljanja savezništva s muškarcima kako bi u saradnji s njima redefinisali rodne uloge i odnose.⁸

Rodna ravnopravnost se više ne posmatra kao zasebno “žensko” pitanje, već se integriše u sve oblike društvenog i institucionalnog djelovanja. Članom 3 “Zakona o rodnoj ravnopravnosti” (ZRR) državni organi, organi državne uprave i lokalne samouprave, javne ustanove, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja, kao i privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici/ce obavezuju se da, radi postizanja rodne ravnopravnosti, u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i

5 Ujedinjene Nacije, Orođnjavanje javnih politika, Kancelarija posebne savjetnice za rodna pitanja i unapređenje položaja žena, Njujork, 2002, str. 1. Preuzeto sa: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>.

6 Žene Ujedinjenih nacija, *Orođnjavanje javnih politika*, n.d. Preuzeto sa: <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>.

7 Ekonomski i Socijalni Savjet, *Orođnjavanje javnih politika, isječak iz izveštaja Ekonomskog i Socijalnog Savjeta za 1997. godinu*, Žene Ujedinjenih Nacija, 1997, str. 2. “Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women’s as well as men’s concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality”. Preuzeto sa: <https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF>.

8 Ujedinjene Nacije, Orođnjavanje javnih politika, Kancelarija posebne savjetnice za rodna pitanja i unapređenje položaja žena, Njujork, 2002, str. 9.

preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti ocjenjuju i vrednuju uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca.⁹ To podrazumijeva da prethodno pomenuti subjekti moraju procijeniti: "kakvu će korist, materijalnu ili nematerijalnu, finansijsku ili drugu, donošenje odluke ili preduzimanje aktivnosti donijeti muškarcima, a kakvu ženama; kakav će efekat odluka ili druga aktivnost imati za žene, a kakav za muškarce, s aspekta finansijskih sredstava i ljudskih i drugih resursa potrebnih za njihovo realizovanje; kakav će efekat imati nedonošenje odluke; kako žene, a kako muškarci koji imaju obavezu ulaganja procjenjuju donošenje odluke ili preduzimanje druge aktivnosti u smislu troškova, koristi, prihvatljivosti i praktičnosti."¹⁰ Međutim, kako ZRR ne sadrži sankciju za nepoštovanje mjere definisane Članom 3, većina dokumenata javne politike ostaje "neorodnjena".¹¹

Međunarodni okvir

Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena

Prvi sveobuhvatni međunarodno priznat dokument o pravima žena¹² usvojen je na Generalnoj skupštini Ujedinjenih nacija 18. decembra 1979. godine¹³ – **Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)**.¹⁴ Od dana kada je ugovor stupio na snagu, 3. septembra 1981, ratifikovan je od strane 189 država, među kojima je i Crna Gora (od 23. oktobra 2006).¹⁵

Ratifikacija ove Konvencije podrazumijeva da se države potpisnice obavezuju na sprovođenje politike otklanjanja diskriminacije žena na političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom polju, upotrebom svih odgovarajućih sredstava koja su im na raspolaganju i to bez ikakvog odlaganja. Članom 2 Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena definisane su opšte mjere kojih države potpisnice moraju da se pridržavaju:

- a) Unošenje principa ravnopravnosti muškaraca i žena u nacionalne ustave ili odgovarajuće zakone i obezbjeđivanje praktične primjene tog principa zakonskim ili drugim odgovarajućim mjerama;
- b) Usvajanje odgovarajućih zakonskih i drugih mjera i po potrebi njihovih sankcija, kojima se zabranjuju svi vidovi diskriminacije žena;
- c) Uvođenje pravne zaštite prava žena na ravnopravnoj osnovi s muškarcima i obezbjeđivanje efikasne zaštite žena od svakog postupka kojim se vrši diskriminacija, putem nadležnih nacionalnih sudova i javnih institucija;
- d) Uzdržavanje od svakog postupka ili prakse diskriminacije žena i obezbjeđivanje postupanja javnih organa i institucija u skladu sa ovom obavezom;
- e) Preuzimanje svih potrebnih mjera za otklanjanje diskriminacije žena od bilo kog lica, organizacije ili preduzeća;

9 Katalog propisa 2021, *Zakon o rodnoj ravnopravnosti*, "Službeni list Republike Crne Gore", br. 046/07 od 31.07.2007, "Službeni list Crne Gore", br. 073/10 od 10.12.2010, 040/11 od 08.08.2011, 035/15 od 07.07.2015, Član 3, Pravni ekspert d.o.o., Podgorica, 2021, str. 1. Preuzeto sa: https://www.ombudsman.co.me/docs/1612165858_zakon-o-rodnoj-ravnopravnosti.pdf.

10 Bajić, S., Drobnjak, N., *Komentar Zakona o rodnoj ravnopravnosti*, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava Crne Gore i Misija OEBS-a u Crnoj Gori, n. d., str. 81. Preuzeto sa: <https://www.osce.org/files/f/documents/a/a/297506.pdf>.

11 Ibid, str. 82.

12 Centar za ženska prava, *Konvencija Ujedinjenih nacija za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena*, NVO "Centar za ženska prava", Podgorica, 2018, str. 6. Preuzeto sa: <https://womensrightscenter.org/wp-content/uploads/2020/09/CEDAW-konvencija-web.pdf>.

13 Generalna skupština Ujedinjenih nacija, *Konvencija o zabrani svih oblika diskriminacije žena*, Ujedinjene nacije, Nju Jork, 1979, str. 1. Preuzeto sa: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.

14 Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women - CEDAW

15 Kolekcija ugovora Ujedinjenih nacija, *Konvencija o zabrani svih oblika diskriminacije žena*, Ujedinjene nacije, n.d., Preuzeto sa: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&clang=en#43.

- f) Preuzimanje svih podesnih mjera, uključujući i zakonodavne, radi izmjene ili ukidanja postojećih zakona, propisa, običaja i praksi koje predstavljaju diskriminaciju žena;
- g) Stavljanje van snage svih unutrašnjih kaznenih odredbi kojima se vrši diskriminacija žena.¹⁶

U svrhu praćenja primjene Konvencije u državama potpisnicama, 1982. godine uspostavljen je *Komitet za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena*. Zadatak Komiteta jeste da na osnovu izvještaja, pritužbi i pokrenutih istražnih postupaka u kontinuitetu procjenjuje da li se države potpisnice pridržavaju odredbi Konvencije i adekvatno ih sprovode. Države koje su ratifikovale Konvenciju, i uz nju Opcioni protokol¹⁷, prihvatile su obavezu da podnose periodične izvještaje Generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija: prvi izvještaj mora biti podniet u roku od godinu dana nakon stupanja Konvencije na snagu u dotičnoj državi, dok svaki sljedeći mora biti podniet najmanje svake četiri godine i uvijek kada to Komitet zatraži.^{18 19}

Opcionim protokolom država potpisnica priznaje nadležnost Komiteta za prijem i razmatranje saopštenja i pritužbi o kršenju odredbi Konvencije – saopštenja i pritužbe mogu biti dostavljeni od strane ili u ime pojedinaca ili grupe pojedinaca. Konkretnije, Opcioni protokol povlači sa sobom mogućnost Komiteta da svoj nadzor vrši putem dva postupka: (a) individualne pritužbe o kršenju prava garantovanih Konvencijom i, (b) istražni postupak o sistemskom ili teškom kršenju ljudskih prava. U oba navedena postupka, Komitet samo daje preporuke.²⁰

Od ratifikacije ugovora 2006. godine, Crna Gora je podnijela tri izvještaja UN CEDAW Komitetu:

1. Rok za podnošenje inicijalnog izvještaja bila je 2007. godina (godinu dana nakon ratifikacije ugovora). Inicijalni izvještaj je usvojen od strane Vlade Crne Gore u februaru 2010, a Komitetu podniet u maju 2010. godine.²¹ Komitet je izvještaj uzeo u razmatranje na 1002. i 1003. sastanku, 6. oktobra 2011.²² Komitet je zatražio dopunu informacija o primjeni preporuka sadržanih u paragrafima 19 do 23 koje se odnose na nasilje nad ženama, trgovinu ljudima i iskorišćavanje za prostituciju, te učestvovanje u društvenom i političkom životu. Propisan rok je bio dvije godine (do kraja 2013) – Izvještaj o ispunjavanju preporuka (sadržanih u paragrafima 19–23 liste konkretnih predmeta i pitanja CEDAW /C/MNE/Q/1/Add,1)²³, Komitet je primio 10. februara 2014.²⁴
2. Drugi periodični izvještaj²⁵ podniet je u roku definisanom u *Zaključnim razmatranjima o inicijalnom periodičnom izvještaju Crne Gore* – do oktobra 2015. godine.²⁶ Komitet je izvještaj uzeo u razmatranje na

16 Centar za ženska prava, *Konvencija Ujedinjenih nacija za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena*, NVO "Centar za ženska prava", Podgorica, 2018, str. 17.

17 Međunarodni pravni instrument koji jača nadzorne mehanizme Konvencije.

18 Član 18 Konvencije Ujedinjenih nacija za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena.

19 Centar za ženska prava, *Konvencija Ujedinjenih nacija za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena*, NVO "Centar za ženska prava", Podgorica, 2018, str. 6–7.

20 Centar za ženska prava, *Konvencija Ujedinjenih nacija za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena*, NVO "Centar za ženska prava", Podgorica, 2018, str. 7.

21 Ministarstvo pravde, *I Izvještaj o sprovođenju CEDAW na crnogorskom jeziku*, Vlada Crne Gore, 2011, Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/fd47aed1-5fde-471b-ac4f-d51a83ab7d72>

22 Komitet za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena, *Zaključna razmatranja Komiteta o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena*, Ujedinjene nacije, 2011, Preuzeto sa: <https://www.refworld.org/policy/polrec/cedaw/2011/en/84247>.

23 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *IZVJEŠTAJ O ISPUNJAVANJU PREPORUKA CEDAW KOMITETA UJEDINJENIH NACIJA (sadržanih u paragrafima 19–23 Liste konkretnih predmeta i pitanja CEDAW /C/MNE/Q/1/Add,1)*, Vlada Crne Gore, 2014, Preuzeto sa: <https://wapi.gov.me/download-preview/b2ae36b5-2fc1-4c23-abb1-3cd59c7d1aba?version=1,0>.

24 Komitet za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena, *Zaključna razmatranja o inicijalnom periodičnom izvještaju Crne Gore, Dodatak: Informacije koje je Crna Gora dostavila kao odgovor na ključna zapažanja*, Ujedinjene Nacije, 2014, Preuzeto sa: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n14/295/92/pdf/n1429592.pdf>.

25 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *II Izvještaj o sprovođenju Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena*, Vlada Crne Gore, 2015, Preuzeto sa: <https://wapi.gov.me/download-preview/5c1f45e6-276f-420e-9274-7b6fff777d79?version=1,0>.

26 Komitet za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena, *Zaključna razmatranja Komiteta o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena*, Ujedinjene nacije, 2011.

1512. i 1513. sastanku, 11. jula 2017. Komitet je zatražio informacije o primjeni hitnih preporuka 21c, 37, 43c i 53b u roku od dvije godine,²⁷ koje su Komitetu dostavljene u junu 2019.²⁸

3. Treći periodični izvještaj²⁹ podnijet je u roku predviđenim *Zaključnim razmatranjima o drugom periodičnom izvještaju Crne Gore* – do jula 2021.³⁰ Treći periodični izvještaj Crne Gore o sprovođenju Konvencije za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena prezentovan je na 88. zasijedanju Komiteta za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena CEDAW – 15. maja 2024. godine. Tim povodom CEDAW Komitet je dostavio Crnoj Gori Zaključna razmatranja 2. juna.³¹

CEDAW: Zaključna razmatranja o trećem periodičnom izvještaju Crne Gore

Komitet je izvještaj uzeo u razmatranje na 2063. i 2064. sastanku, 15. maja 2024. U svojim *Zaključnim razmatranjima trećeg periodičnog izvještaja Crne Gore*³² pozdravio je zakonodavne reforme koje su u Crnoj Gori usvojene u periodu 2017–2021: Zakon br. 44/2017 o izmjenama i dopunama Krivičnog zakona (2017), Član 151a Krivičnog zakona kojim se uređuje pitanje sakaćenja ženskih genitalija (2017) i Član 151b Krivičnog zakona kojim se uređuje pitanje prinudne sterilizacije (2017).

Dodatno, Komitet odaje priznanje državi Crnoj Gori na uloženom naporu u oblastima unapređenja institucionalnog okvira i okvira javnih politika s ciljem ubrzanje eliminacije diskriminacije žena i promovisanja rodne ravnopravnosti. Pomenuti naponi ogledaju se u usvajanju i uspostavljanju:

- a) Programa „**Women on Boards**“ (2023–2024);^{33 34 35 36}
- b) Nacionalnog plana za implementaciju **Istanbulske konvencije** za period 2023–2027. godine;³⁷

27 Komitet za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena, *Zaključna razmatranja Komiteta o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena o drugom periodičnom izvještaju*, Ujedinjene nacije, 2017, Preuzeto sa: <https://digitallibrary.un.org/record/1305056?ln=en&v=pdf>.

28 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Izvještaj Crne Gore o sprovođenju hitnih preporuka CEDAW Komiteta o implementaciji konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena*, Vlada Crne Gore, 2019, Preuzeto sa: <https://wapi.gov.me/download-preview/54201ed7-9ab4-43fb-849d-f88517038a3b?version=1.0>.

29 Ministarstvo pravde, *III Izvještaj o sprovođenju CEDAW na crnogorskom jeziku*, Vlada Crne Gore, 2021, Preuzeto sa: [III Izvještaj o sprovođenju CEDAW na crnogorskom jeziku](#).

30 Komitet za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena, *Zaključna razmatranja Komiteta o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena o drugom periodičnom izvještaju*, Ujedinjene nacije, 2017

31 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Prezentovan Treći periodični izvještaj Crne Gore o sprovođenju Konvencije za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena*, Skupština Crne Gore, 2024. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/clanak/prezentovan-treci-periodicni-izvjestaj-crne-gore-o-sprovođenju-konvencije-za-eliminaciju-svih-oblika-diskriminacije-zena>.

32 Komitet za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena, *Zaključna razmatranja Komiteta o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena o trećem periodičnom izvještaju*, Ujedinjene nacije, 2017, Preuzeto sa: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n24/160/09/pdf/n2416009.pdf>.

33 Ne postoji javno dostupan opis programa, niti izvještaj o sprovedenom programu.

34 PR Služba, IRF zvanično predstavio „Women on Boards“ program razvoja liderki za pozicije ekonomskog odlučivanja u Crnoj Gori, Investiciono-razvojni fond Crne Gore A.D., 2023. Preuzeto sa: <https://www.irfcg.me/clanak/irf-zvanicno-predstavio-women-on-boards-program-razvoja-liderki-za-pozicije-ekonomskog-odlucivanja-u-crnoj-gori>.

35 PR Služba, Javni poziv za učešće u programu „Women on Boards“, Investiciono-razvojni fond Crne Gore A.D., 2023. Preuzeto sa: <https://www.irfcg.me/clanak/javni-poziv-za-ucese-u-women-on-boards-montenegro>.

36 Centralna Banka Crne Gore, *Guvernerka Radović uručila sertifikate polaznicama prve generacije „Women on Boards“*, 2024. Preuzeto sa: <https://www.cbcg.me/me/javnost-rada/aktuelno/saopstenja/guvernerka-radovic-urucila-sertifikate-polaznicama-prve-generacije-women-on-boards?id=2392>.

37 Vlada Crne Gore, Predlog nacionalnog plana za implementaciju Konvencije Savjeta Evrope o suzbijanju i sprječavanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija) za period 2023–2027. godine

- c) **Akcionih planova** za rodnu ravnopravnost za period 2021–2022. godine i 2023–2024. godine;^{38 39}
- d) **Nacionalne strategije** rodne ravnopravnosti za period 2021–2025. godine (u julu 2021. godine);⁴⁰
- e) **Ženskog kluba u Skupštini** (u martu 2021. godine);^{41 42}
- f) Nacionalnog akcionog plana za implementaciju **Strategije za borbu protiv trgovine ljudima** 2019–2024;^{43 44 45 46}
- g) **Protokola o prevenciji i postupanju u slučajevima nasilja u porodici** (u januaru 2019. godine).⁴⁷

U skladu s tim, Komitet pozdravlja i ratifikaciju Protokola br. 16 uz Konvenciju o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (CETS br. 214) Savjeta Evrope.⁴⁸ U nastavku ćemo napraviti kratak pregled dijela zaključnih razmatranja CEDAW Komiteta.

SEKCIJA A: ZAKONODAVNI OKVIR

Iako Ustav Crne Gore određuje da su potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšte prihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka u Crnoj Gori i da imaju primat nad domaćim zakonodavstvom, Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena i dalje se ne primjenjuje direktno u Crnoj Gori niti se na nju poziva u sudskim i administrativnim postupcima. Tekst Konvencije nije dostupan na nacionalnim manjinskim jezicima Crne Gore niti u formama prilagođenim za osobe za različitim tipovima invaliditeta.

Samim tim, Komitet preporučuje jačanje napora da Konvencija i njene opšte preporuke postanu integralni dio sistematskog razvoja kapaciteta za sve sudije, tužioce i advokate; Komitet takođe apeluje na izmjenu Zakona o rodnoj ravnopravnosti uvođenjem sankcija za nepoštovanje istog.⁴⁹

38 Ministarstvo pravde, *Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021–2025. godine sa Akcionim planom 2021–2022. godine*, Vlada Crne Gore, 2021, Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/41e3ee6a-757a-4684-9763-9fee5e933afd>.

39 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Izveštaj o sprovođenju Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti 2021–2025 za 2022. godinu sa Predlogom akcionog plana za period 2023–2024. godine*, Vlada Crne Gore, 2023, Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/00303903-9045-4c6a-afed-b6e82ebc552b>.

40 Ministarstvo pravde, *Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021–2025. godine sa Akcionim planom 2021–2022. godine*, Vlada Crne Gore, 2021, Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/41e3ee6a-757a-4684-9763-9fee5e933afd>.

41 Ženski klub, *Sporazum o formiranju Ženskog kluba u Skupštini Crne Gore 28. saziva*, Skupština Crne Gore, 2023, Preuzeto sa: <https://api.skupstina.me/media/files/1708350885-sporazum-o-osnivanju-zenskog-kluba-u-skupstini-crne-gore-28-saziva.pdf>.

42 Ženski klub, *Kategorije aktivnosti*, Skupština Crne Gore, Preuzeto sa: <https://www.skupstina.me/me/kategorije/zenski-klub>.

43 Ministarstvo unutrašnjih poslova, *Strategija za borbu protiv trgovine ljudima 2019–2024*, Vlada Crne Gore, 2019, Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/dfacceda-573e-4c99-92bd-d4a170cd8a07>.

44 Ministarstvo unutrašnjih poslova, *Predlog akcionog plana za sprovođenje Strategije za borbu protiv trgovine ljudima za period 2019–2024, za 2022. godinu i Izveštaj o realizaciji Akcionog plana za sprovođenje Strategije za borbu protiv trgovine ljudima za period 2019–2024. za 2021. godinu*, Vlada Crne Gore, 2022, Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/abeb9418-f563-47c1-b844-8ba0aea98af8>.

45 Ministarstvo unutrašnjih poslova, *Predlog akcionog plana za implementaciju Strategije za borbu protiv trgovine ljudima za period 2019–2024. za 2023. godinu i Izveštaj o realizaciji Akcionog plana za implementaciju Strategije za borbu protiv trgovine ljudima za period 2019–2024.*, Vlada Crne Gore, 2023, Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/085972da-50a0-40ac-a598-7f177f8e8580>.

46 Ministarstvo unutrašnjih poslova, *Predlog akcionog plana za implementaciju Strategije za borbu protiv trgovine ljudima za period 2019–2024. godina, za 2024. godinu s Izveštajem o realizaciji Akcionog plana za implementaciju Strategije za borbu protiv trgovine ljudima (bez rasprave)*, Vlada Crne Gore, 2024, Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/6d09a051-c53a-4f8a-9ac6-bb3228d75e27>.

47 Komitet za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena, *Zaključna razmatranja Komiteta o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena o trećem periodičnom izvještaju*, Ujedinjene nacije, 2017, str. 2.

48 Vlada Crne Gore, *Predlog zakona o potvrđivanju Protokola 16 uz Evropsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda*, 2022, Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/2ac90ca6-c9c2-4cc6-8f2e-bfe8d7c50bda>.

49 Komitet za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena, *Zaključna razmatranja Komiteta o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena o trećem periodičnom izvještaju*, Ujedinjene nacije, 2017, str. 2–3.

SEKCIJA B: INSTITUCIONALNA PODRŠKA ZA UNAPREĐENJE PRAVA ŽENA

Komiteta sa zabrinutošću konstatuje da je Odjeljenje za rodnu ravnopravnost umanjeno na tri zaposlena lica, da Nacionalni savjet za rodnu ravnopravnost nije operativan, ali i aktuelne jake negativne trendove u budžetskim izdacima za ravnopravnost polova; on ističe i nedostatak rodno odgovornog budžetiranja u svim vladinim sektorima i nedostatak podataka razvrstanih po polu o ostvarivanju ljudskih prava žena i djevojčica.

Komiteta preporučuje povećavanje ljudskih, tehničkih i finansijskih resursa Odbora za rodnu ravnopravnost, uvođenje rodno odgovornog budžetiranja i poboljšavanje tehničkih kapaciteta nadležnog ministarstva za razvoj rodno odgovornog budžeta, obezbjeđivanje dovoljnih budžetskih sredstava za unapređenje prava žena, ali i jačanje postojećeg sistema prikupljanja podataka i mehanizama koordinacije.⁵⁰

SEKCIJA C: NASILJE NAD ŽENAMA, SELEKTIVNI ABORTUSI I TRGOVINA ŽENAMA

C1. RODNO ZASNOVANO NASILJE

Iako obuhvaćen drugim odredbama krivičnog zakonodavstva, femicid nije zasebno definisan u Krivičnom zakoniku Crne Gore, a u slučajevima rodno zasnovanog nasilja nad ženama, posebno femicida i silovanja, Komiteta zabrinuto konstatuje propisane blage kazne.

Komiteta preporučuje kriminalizovanje femicida, sprovođenje javnih edukativnih radionica i kampanja okrenutih ka podizanju svijesti o svim oblicima rodno zasnovanog nasilja. Dodatno, Komiteta apeluje na usvajanje amandmana na Porodični zakon Crne Gore kako bi se zabranio brak prije 18. godine života za žene i muškarce bez izuzetka.⁵¹

C2. SELEKTIVNI ABORTUSI

Prema podacima Svjetske zdravstvene organizacije, Crna Gora je država članica koja ima jednu od najvećih razlika između broja rođenih dječaka i djevojčica u Evropi.

Komiteta preporučuje sprovođenje kampanje za širu javnost i zdravstvene radnike s ciljem podizanja svijesti o negativnom uticaju i krivičnoj prirodi selektivnih abortusa na osnovu pola. Takođe savjetuje državu članicu da ojača saradnju i razmjenu informacija sa zemljama u kojima građani/ke Crne Gore navodno obavljaju selektivne genetske testove i abortuse, s ciljem sprečavanja ovakvih štetnih praksi.⁵²

C3. TRGOVINA I PROSTITUCIJA

Trgovina ljudima u Crnoj Gori navodno je i dalje vrlo prisutan problem u Crnoj Gori gdje, kako Komiteta primjećuje, postoji zabrinjavajuća povezanost između prostitucije i trgovine ljudima u seksualne svrhe, posebno u vezi sa ženama i djevojčicama romske populacije.

Komiteta poziva državu potpisnicu da ojača sprovođenje Strategije protiv trgovine ljudima, kriminalizuje posredovanje u prostituciji i kupovinu seksualnih usluga žrtava trgovine ljudima, osigura da žene koje su žrtve trgovine ljudima imaju pristup programima zaštite svjedoka i privremenim dozvolama za boravak, ali i da obezbijedi adekvatno finansiranje specijalizovanog skloništa za žrtve trgovine ljudima.⁵³

⁵⁰ Ibid., str. 3–4.

⁵¹ Ibid., str. 6–7.

⁵² Ibid., str. 5.

⁵³ Komiteta za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena, *Zaključna razmatranja Komiteta o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena o trećem periodičnom izvještaju*, Ujedinjene nacije, 2017, str. 7.

SEKCIJA D: PODRUČJA DRUŠTVENOG I EKONOMSKOG OSNAŽIVANJA ŽENA

D1. RAVNOPRAVNA PARTICIPACIJA U POLITIČKOM I JAVNOM ŽIVOTU

Komiteta je u svojim razmatranjima istakao da ne ispunjavaju sva zakonodavna tijela (Skupština Crne Gore i lokalne skupštine) Crne Gore minimalnu kvotu zastupljenosti manje zastupljenog pola od 30% – samo četiri od 23 ministara Vlade i samo jedna od 26 opštinskih gradonačelnica su žene.⁵⁴ U skladu sa time, Komitet preporučuje izmjenu Izbornog zakona i uvođenje sistema “naizmjeničnog” (zipper) sistema, koji zahtijeva od političkih stranaka da kreiraju liste kandidata naizmjenično sa ženskim i muškim kandidatima, i usvajanje ovih izmjena prije opštih izbora 2027. godine.⁵⁵

D2. OBRAZOVANJE

Komiteta upozorava na učvršćivanje rodni stereotipa kroz obrazovne materijale školskih kurikuluma, ali upozorava i na nedostatke obrazovanja o rodnoj ravnopravnosti i sistematskog obrazovanja o seksualnom i reproduktivnom zdravlju i pravima. Takođe iskazuje zabrinutost zbog nedostatka osnovnih uslova za vodu, higijenu i održavanje sanitarnih uslova (samo 52,3% škola zadovoljava standarde higijene, a većina škola nema prostor koji pruža privatnost za održavanje lične higijene tokom menstruacije).

Preporučuje se revidiranje kurikuluma s ciljem eliminisanja rodni stereotipa – upotrebom rodno-senzitivnog materijala na svim nivoima obrazovanja. Podstiče se i uvođenje obavezne obuke za nastavno osoblje na svim nivoima obrazovanja o rodni pitanjima.⁵⁶

D3. ZAPOSLENJE

Komiteta izražava zabrinutost zbog niskog stepena zaposlenosti žena koje Komitet objašnjava nejednakom raspodjelom domaćih i porodičnih odgovornosti između žena i muškaraca. Takođe, upozorava na uporni rodni jaz u zaradama, koja je iznosila 21% u 2023. godini, kao i na rodni jaz u penzijama od 12%. Komitet preporučuje sprovođenje principa jednakih plata za rad iste vrijednosti kako bi se suzio, a na kraju i zatvorio rodni jaz u platama, i to kroz: a) sprovođenje redovnih inspekcija rada; b) primjenu nediskriminatorskih metoda analitičkog klasifikovanja i ocjenjivanja poslova; c) sprovođenje redovnih istraživanja plata; i d) podsticanje poslodavaca da objavljuju izvještaj sa podacima o rodnom jazu u platama, u cilju boljeg razumijevanja razloga za rodni jaz u platama i jaz u penzijama, te preduzimanja odgovarajućih korektivnih mjera. Dodatno, Komitet apeluje na zakonodavstvo Crne Gore da vrati izraze “žene i muškarci” u zakonodavstvo koje uređuje princip jednakih plata.⁵⁷

D4. ZDRAVLJE

Transrodne osobe u Crnoj Gori obavezane su da prođu kroz nevoljnu sterilizaciju koja je preduslov za pravno priznavanje promjene pola. Crna Gora nema državni program za obezbjeđivanje kontraceptiva a samo 3 od 10 žena uzrasta 30–49 godina su prošle kroz ranu detekciju raka grlića materice.

Uzimajući navedeno u obzir, Komitet preporučuje: a) usvajanje zakonodavnih i političkih mjera usmjerenih na ostvarivanje prava transrodnih žena koja bi se u ovom kontekstu ostvarila mogućnošću promjene imena u matičnim registrima bez potrebe za nevoljnom sterilizacijom; b) razvijanje i sprovođenje nacionalnog programa za obezbjeđivanje besplatnih ili pristupačnih kontraceptiva kao dio napora za prevenciju neželjenih trudnoća i polno prenosivih bolesti; c) jačanje kampanja za podizanje svijesti javnosti o ranoj detekciji raka dojke i grlića materice i vakcinaciji protiv humanog papiloma virusa za djevojčice.⁵⁸

⁵⁴ Odnosi se na 43. Vladu Crne Gore izabranu 28. aprila 2022. godine.

⁵⁵ Ibid., str. 7–8.

⁵⁶ Ibid., str. 8–9.

⁵⁷ Ibid., str. 9–10.

⁵⁸ Komitet za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena, *Zaključna razmatranja Komiteta o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena o trećem periodičnom izvještaju*, Ujedinjene nacije, 2017, str. 10–11.

D5. PORODICA

Komiteta pozdravlja uspostavljanje "Alimentacionog fonda" za slučajeve neplaćanja alimentacije, međutim, sa zabrinutošću primjećuje izvještaje da Fond nije potpuno operativan i da mu je teško pristupiti. U praksi, sestre i dalje imaju neravnomjeran pristup nasljedstvu u poređenju sa svojom braćom, a žene često ne dobijaju jednak udio zajedničke bračne imovine prilikom razvoda.

Komiteta preporučuje da država članica preduzme mjere kako bi osigurala da Alimentacioni fond bude potpuno operativan i dostupan svim samohranima majkama i njihovoj djeci, formalno ocjeni njegovu efikasnost i osigura da žene mogu odustati od svog dijela nasljedstva tek nakon što ga dobiju putem nasljedničkog rješenja i uz odgovarajuće pravne garancije. To podrazumijeva i obavezu države potpisnice da osigura da svaki sporazum o razvodu koji podrazumijeva neravnomjernu podjelu imovine zahtijeva objašnjenje odobrenja takve raspodjele u pisanom obliku od strane nadležnog sudije.⁵⁹

SEKCIJA E: MARGINALIZOVANE GRUPE ŽENA

E1. ŽENE IZ RURALNIH PODRUČJA

Žene iz ruralnih područja Crne Gore snose nesrazmjerni teret neplaćenog rada koji obavljaju u teškim uslovima. Zbog prisutnosti izraženijih tradicionalnih i patrijarhalnih normi u ruralnim sredinama, postoji tendencija da žene iz ovih područja budu izložene većem riziku od rodno zasnovanog nasilja, dok im je pristup zdravstvenim i socijalnim uslugama najčešće otežan zbog slabije razvijene infrastrukture u odnosu na centralne i urbane sredine. Takođe, žene iz ruralnih sredina često su isključene iz političkog i javnog života, posebno kada je riječ o procesima odlučivanja koji se odnose na razvoj njihovih zajednica, iako upravo njihovi životi bivaju direktno pogođeni tim odlukama. Komitet je prvenstveno preporučio da država ugovornica obezbijedi ženama iz ruralnih područja adekvatan pristup zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti, javnom prevozu i drugim osnovnim uslugama. Crna Gora bi trebalo da obezbijedi efektivno uključivanje žena iz ruralnih područja na svim nivoima odlučivanja, kako u fazi usvajanja i sprovođenja projekata ruralnog razvoja, tako i u pravednoj raspodjeli njihovih ekonomskih koristi. U pripremi sljedećeg periodičnog izvještaja Komitet je preporučio uključivanje podataka razvrstanih po polu, starosti, geografskoj lokaciji, socioekonomskom položaju i drugim relevantnim faktorima o vlasništvu nad zemljištem i gazdinstvima.⁶⁰

E2. ŽENE SA INVALIDITETOM

Žene sa invaliditetom u Crnoj Gori suočavaju se s višestrukom diskriminacijom, posebno u pogledu pristupa pravdi, obrazovanju, zapošljavanju i zdravstvenoj zaštiti. One su rijetko kada obuhvaćene diskusijama o javnim politikama i često u nedostatku znanja i sposobnosti da zagovaraju svoja prava. Komitet je pozdravio uspostavljanje Direktorata za zaštitu i jednakost lica sa invaliditetom iz 2021. godine i istovremeno preporučio da Crna Gora ženama i djevojčicama s invaliditetom obezbijedi pristup: pravdi, tržištu rada, inkluzivnom obrazovanju, uslugama zapošljavanja i zdravstvene zaštite i uslugama zaštite seksualnog i reproduktivnog zdravlja. Crna Gora mora omogućiti ženama i djevojčicama s invaliditetom da u potpunosti ostvare svoje pravo na tjelesnu autonomiju i odlučivanje u vezi svojih reproduktivnih prava i starateljstva i staranja o svojoj djeci.⁶¹

E3. ROMKINJE, AŠKALIJE I EGIPĆANKE

Uslijed nedostatka dokumenata o građanskoj registraciji, Romkinje, Aškalije i Egipćanke izložene su riziku od zlostavljanja i eksploatacije. Komitet je prepoznao diskriminaciju sa kojom se one suočavaju u pogledu pristupa obrazovanju, zapošljavanju i zdravstvenoj zaštiti. Komitet je konstatovao usvajanje Strategije manjinske politike 2019–2023 i Strategije socijalne inkluzije Roma i Egipćana u Crnoj Gori 2021–2025.

⁵⁹ Ibid., str. 13.

⁶⁰ Ibid., str. 12.

⁶¹ Komitet za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena, *Zaključna razmatranja Komiteta o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena o trećem periodičnom izvještaju*, Ujedinjene nacije, 2017, str. 12.

Crnoj Gori je preporučeno da unaprijedi pristup koji pripadnice ovih zajednica imaju u pogledu osnovnih usluga poput obrazovanja, ali i da preduzme mjere da im obezbijedi dokumenta o građanskoj registraciji. Dodatno, Komitet je preporučio preduzimanje mjera usmjerenih ka ostvarivanju održivosti stanovanja i zajednica stvorenih u okviru Regionalnog stambenog programa, naročito u pogledu osnovnih usluga i infrastrukture.⁶²

E4. ŽENE U PRITVORU

Komitet je iskazao zabrinutost usljed izvještaja o rodno zasnovanom nasilju nad ženama u pritvoru (seksualno uznemiravanje i napadi), ali i zbog njihovog ograničenog pristupa programima opismenjavanja i edukacije, liječenju od zavisnosti od narkotika i programima za povratak u zajednicu. Komitet je preporučio usklađivanje uslova za pritvorenice s Principima i smjernicama Ujedinjenih nacija o pristupu pravnoj pomoći u sistemima krivičnog pravosuđa i usklađivanje uslova pritvora za žene s Pravilima Ujedinjenih nacija o postupanju sa zatvorenicama i vanzatvorskim mjerama za žene koje su počinile krivična djela („Pravila iz Bangkoka“) i Standardnim minimalnim pravilima Ujedinjenih nacija za postupanje sa zatvorenicama („Pravila Nelsona Mandele“).⁶³

SEKCIJA F: PRAĆENJE I IZVJEŠTAVANJE

F1. PRIKUPLJANJE I ANALIZA PODATAKA

Uzimajući u obzir da rodna analiza podataka u mnogim oblastima izostaje iz prakse, Komitet je preporučio unapređenje i jačanje kapaciteta za sistematsko prikupljanje statističkih podataka u svim oblastima od značaja za implementaciju ove Konvencije (razvrstanih po polu, starosti, invaliditetu, geografskoj lokaciji, socioekonomskom položaju i drugim relevantnim faktorima) – sa ciljem olakšavanja postupka kreiranja i implementacije prilagođenog i rodno odgovornog zakonodavstva, politika, programa i budžeta.⁶⁴

F2. POSTUPANJE PO ZAVRŠNIM PREPORUKAMA

Komitet je tražio od Crne Gore da u roku od dvije godine (do juna 2026.) dostavi informacije u pisanoj formi o koracima preduzetim u cilju sprovođenja preporuka, a koje se odnose na:

- uvećavanje ljudskih, tehničkih i finansijskih resursa koji se dodjeljuju Odjeljenju za rodnu ravnopravnost i jačanje kapaciteta u cilju osnaživanja rodno specifične ekspertize zaposlenih u istom;
- usvajanje izmjene i dopune Krivičnog zakonika kako bi femicid bio konkretno inkriminisan;
- uvođenje izmjena i dopuna izbornog zakona prije opštih izbora 2027. godine, a koji se tiču uvođenja sistema „patent zatvarača“ kojim se traži od političkih partija da sastave liste kandidata na kojima se naizmjenično raspoređeni kandidati i kandidatkinje;
- izrađivanje i sprovođenje nacionalnih programa za obezbjeđivanje besplatnih ili finansijski pristupačnih kontraceptivnih sredstava.⁶⁵

Pekinška deklaracija i platforma za akciju

Pekinška deklaracija i Platforma za akciju predstavljaju sveobuhvatan međunarodni okvir globalne politike i izvor smjernica i inspiracije za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i ljudskih prava žena i djevojčica. Usvojene su na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama održanoj 1995. godine u Pekingu, Kini; saglasnošću predstavnika 189 vlada.⁶⁶

62 Ibid., str. 12–13.

63 Ibid., str. 13.

64 Ibid., str. 13.

65 Komitet za otklanjanje svih oblika diskriminacije žena, *Zaključna razmatranja Komiteta o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena o trećem periodičnom izvještaju*, Ujedinjene nacije, 2017, str. 14.

66 Žene Ujedinjenih nacija, *Pekinška deklaracija i Platforma za akciju*, Ujedinjene nacije, 2014, str. 9. Preuzeto sa: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf.

Platforma za akciju je agenda za osnaživanje žena i ona obuhvata 12 oblasti relevantnih za pitanje rodne ravnopravnosti:

1. **Siromaštvo** – Uporni i rastući teret siromaštva na žene,
2. **Obrazovanje i obuka** – Neadekvatnost i nejednak pristup obrazovanju i obuci,
3. **Zdravlje** – Neadekvatnost i nejednak pristup zdravstvenoj zaštiti i sličnim uslugama,
4. **Nasilje** – Nasilje nad ženama,
5. **Ekonomija** – Nejednakost u ekonomskim strukturama i politikama, u svim oblicima proizvodnih aktivnosti i u pristupu resursima,
6. **Ljudska prava** – Nepoštovanje i neadekvatno promovisanje i zaštita ljudskih prava žena,
7. **Mediji** – Stereotipizacija žena i nejednakost u pristupu i učešću žena u svim komunikacijskim sistemima, posebno u medijima,
8. **Životna sredina** – Rodne nejednakosti u upravljanju prirodnim resursima i zaštiti životne sredine,
9. **Ženska djeca** – Uporna diskriminacija i kršenje prava djevojčica,
10. **Moć i donošenje odluka** – Nejednakost između muškaraca i žena u podjeli moći i odlučivanju na svim nivoima,
11. **Institucionalni mehanizmi** – Nedovoljni mehanizmi na svim nivoima za promovisanje položaja žena,
12. **Oružani sukobi** – Efekti oružanih ili drugih vrsta sukoba na žene, uključujući one koje žive pod stranom okupacijom.⁶⁷

Definisani su strateški ciljevi i strategije akcije za sve navedene oblasti, koje potom vlade i druge zainteresovane strane trebaju implementirati na međunarodnom, regionalnom i nacionalnom nivou.⁶⁸

Crna Gora je 2007. godine donijela **Zakon o rodnoj ravnopravnosti** kojim se Vlada i nadležno Ministarstvo obavezuju na donošenje *Planova aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti*⁶⁹ – PAPRR je razvojni dokument za implementaciju politike rodne ravnopravnosti i njime se utvrđuju relevantne podsticajne i pozitivne mjere. On se donosi za period od četiri godine i obuhvata oblasti definisane Pekinškom deklaracijom i Planom za akciju.^{70 71}

Od stupanja Zakona o rodnoj ravnopravnosti na snagu, donijeta su tri Plana za postizanje rodne ravnopravnosti i to za periode: **2008–2012**,⁷² **2013–2017**,⁷³ **2017–2021**⁷⁴ i Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti **2021–2025**.^{75 76}

67 Ibid., str. 9, 30–31.

68 Žene Ujedinjenih nacija, *Pekinška deklaracija i Platforma za akciju*, Ujedinjene nacije, 2014, str. 9.

69 U nastavku: PAPRR.

70 Službeni list Crne Gore, *Zakon o rodnoj ravnopravnosti*, Katalog propisa 2021, 2015. Preuzeto sa: https://www.ombudsman.co.me/docs/1612165858_zakon-o-rodnoj-ravnopravnosti.pdf.

71 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Izveštaj o ostvarivanju plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori 2008–2012 za period avgust 2008. do decembra 2009*, Vlada Crne Gore, 2010. str. 2.

72 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Izveštaj o ostvarivanju plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori 2008–2012 – za period decembar 2009 – jun 2011*, Vlada Crne Gore, 2011. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/7f6d7b96-8437-46a1-9f9b-2ac5ef04716b>.

73 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti 2013–2017*, Vlada Crne Gore, 2013. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/69af78ab-4033-471f-bec3-d65fe3d97e66>.

74 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti (PAPRR) 2017–2021 sa Programom sprovođenja za period 2017–2018*, Vlada Crne Gore, 2017. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/75eb5b10-d38e-43ad-8ab3-185080f0c3e4>.

75 Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava, *Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021–2025. godine sa Akcionim planom 2021–2022. godine*, Vlada Crne Gore, 2021. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/d6af2ee6-9e36-406d-911a-fc700784c6d1>.

76 Plan aktivnosti za rodnu ravnopravnost zamijenjen je Nacionalnom strategijom za rodnu ravnopravnost.

Nacionalnom strategijom rodne ravnopravnosti za period 2021–2025 definisani su sljedeći uzroci nejednakosti:

1. Nedovoljna efikasnosti i efektivnosti institucionalnih mehanizama za sprovođenje i nadzor nad sprovođenjem politika rodne ravnopravnosti u oblasti zaštite žena i osoba drugih polnih i rodni identiteta od diskriminacije;
2. Opšta prisutnost rodni stereotipa, predrasuda i tradicionalni podjela uloga između muškaraca i žena u svim segmentima društva;
3. Nedovoljan nivo učešća žena i osoba drugačiji polni i rodni identiteta u oblastima koje omogućavaju jednak pristup resursima i dobiti od korišćenja resursa.⁷⁷

U okviru Nacionalne strategije određeni su sljedeći **Operativni ciljevi**:

1. Unaprijediti primjenu postojećeg normativnog okvira na sprovođenju politike rodne ravnopravnosti i zaštitu od diskriminacije po osnovu pola i roda;
2. Unaprijediti politike u oblasti obrazovanja, kulture i medija kako bi se smanjio nivo stereotipa i predrasuda prema ženama i osobama drugačiji polni i rodni identiteta;
3. Povećati nivo učešća žena i osoba drugačiji polni i rodni identiteta u oblastima koje omogućavaju pristup prirodnim i društvenim resursima i dobiti od korišćenja resursa.⁷⁸

Dodatno, Crna Gora je prvi put 2019. godine napravila sveobuhvatni pregled implementacije Pekinške deklaracije i Platforme za akciju, i to za period od 2014. do 2019. godine: *Izveštaj Crne Gore o implementaciji Pekinške deklaracije i Platforme za akciju (BPfA) i Agende za održivi razvoj 2030 (Agenda 2030)*. Ministarstvo za ljudska i manjinska prava istaklo je da su u tom petogodišnjem vremenskom okviru postignuta značajna dostignuća u oblastima: a) unapređivanja antidiskriminatornog zakonodavstva, nacionalni akcionih planova i razvijanje institucionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost na državnom i lokalnom nivou; b) ekonomskog osnaživanja žena i c) odlučivanja u političkom i javnom životu. Nasilje nad ženama i nasilje u porodici i dalje su prepoznati kao jedan od prioriteta problema u dijelu rodne ravnopravnosti, posebno ako se ima u vidu rasprostranjenost rodno zasnovanog nasilja u Crnoj Gori.⁷⁹

UNECE, Ekonomska komisija Ujedinjenih nacija za Evropu (The United Nations Economic Commission for Europe), zadužena je za nadgledanje napretka u implementaciji Pekinške platforme za akciju. Ona obezbjeđuje forum za države članice da prate napredak i identifikuju izazove u primjeni Pekinške platforme za akciju. Periodično organizovan pregled se održava svakih pet godina, počevši od 2000. godine: 2000, 2004, 2009, 2014, 2019. i 2024. godine. Crna Gora je izveštaj o implementaciji Pekinške deklaracije i Platforme za akciju podnijela samo 2019. godine.⁸⁰

Istanbulska konvencija

Nastojeći da se iskorijeni nasilje nad ženama i nasilje u porodici u Evropi, Savjet Evrope je 2011. godine usvojilo **Konvenciju o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici** – najdalekosežniji međunarodni ugovor ove vrste. Ciljevi konvencije su sljedeći:

1. Zaštititi žene od svih vidova nasilja i sprečavanje, procesuiranje i eliminisanje nasilja nad ženama i nasilja u porodici;

⁷⁷ Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava, *Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021–2025. godine sa Akcionim planom 2021–2022. godine*, Vlada Crne Gore, 2021, str. 3.

⁷⁸ Ibid., str. 4–8.

⁷⁹ Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Izveštaj Crne Gore o implementaciji Pekinške deklaracije i Platforme za akciju (BPfA) i Agende za održivi razvoj 2030 (Agenda 2030)*, Vlada Crne Gore, 2019, str. 6–23. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/a2d80789-bc1f-48dc-a170-2b7f2ff45a11>.

⁸⁰ Ekonomska komisija OUN za Evropu, *Praćenje i pregled*, n. d. Preuzeto sa: <https://unece.org/monitoring-and-review#:~:text=With%20its%20periodically%20organized%20regional,challenges%20on%20a%20regional%20level>.

2. Ostvariti doprinos suzbijanju svih oblika diskriminacije nad ženama i promovisati suštinske jednakosti između žena i muškaraca, uključujući i osnaživanje žena;
3. Izraditi sveobuhvatan okvir, politike i mjere zaštite i pomoći svim žrtvama nasilja nad ženama i nasilja u porodici;
4. Unaprijediti međunarodne saradnje u pogledu eliminisanja nasilja nad ženama i nasilja u porodici;
5. Pružiti podršku i pomoć organizacijama i organima unutrašnjih poslova u djelotvornoj saradnji da bi se usvojio obuhvatni pristup eliminisanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici.⁸¹

U svrhu osiguravanja djelotvorne primjene odredbi Konvencije, određen je mehanizam za praćenje **GREVIO – Grupa stručnjaka za akciju protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici** (Group of experts on action against violence against women and domestic violence). Države potpisnice su dužne da podnose izvještaje Generalnom Sekretaru Savjeta Evrope na osnovu upitnika pripremljenog od strane GREVIO-a.⁸²

Dvije godine nakon usvajanja Konvencije (2013), Crna Gora je proglasila *Zakon o potvrđivanju Konvencije Savjeta Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici*.⁸³ Između ostalog, ratifikovanje ove Konvencije povlači sa sobom preuzimanje opštih obaveza definisanih konvencijom i uspostavljanje jednog ili više zvaničnih tijela nadležnih za koordinaciju, sprovođenje, praćenje i procjenu politika i mjera za sprečavanje i borbu protiv svih vidova nasilja obuhvaćenih ovom konvencijom.⁸⁴ Jedan od prvih koraka u implementaciji ove Konvencije bilo je donošenje *Strategije zaštite od nasilja u porodici (2016–2020)*.⁸⁵

GREVIO je inicirao osnovnu evaluaciju Crne Gore pismom i dostavom upitnika 12. januara 2017. – Crna Gora je svoj prvi nacionalni izvještaj podnijela 11. jula 2017.⁸⁶

U maju 2017. godine uspostavljen je *Koordinacioni odbor za koordinaciju, sprovođenje, praćenje i procjenu politika i mjera za sprečavanje i borbu protiv svih oblika nasilja obuhvaćenih Konvencijom Savjeta Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici*. Na čelu odbora nalazio se ministar rada i socijalnog staranja, a odbor se sastojao od visokih predstavnika Ministarstva pravde, Ministarstva unutrašnjih poslova, Ministarstva za ljudska i manjinska prava, Ministarstva zdravlja, kao i predstavnika Vrhovnog suda, Državnog tužilaštva i Udruženja opština. Uz Koordinacioni odbor postoji i Radna grupa koja je uspostavljena kako bi se osiguralo i pratilo sprovođenje Strategije zaštite od nasilja u porodici. GREVIO je u *Osnovnom izvještaju o procjeni zakonodavnih i drugih mjera kojima se primjenjuju odredbe Konvencije Savjeta Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici* (Crna Gora) iz 2018. godine naznačio dva problema: prvenstveno, ne postoji jasna podjela nadležnosti između Koordinacionog odbora i Radne grupe; međutim, ono što je još alarmantnije je to što rad Koordinacionog tijela zavisi od trajanja mandata vlade.⁸⁷

Savjet Evrope je 2019. godine objavio dokument, *Preporuke o implementaciji Konvencije Savjeta Evrope o prevenciji i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici u Crnoj Gori*, koji sadrži 15 preporuka o

81 Savjet Evrope, *Konvencija Savjeta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici*, Serija konvencija Savjeta Evrope – br. 210, 2011, str. 1–2. Preuzeto sa: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=210>.

82 Savjet Evrope, *Konvencija Savjeta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici*, Serija konvencija Savjeta Evrope – br. 210, 2011, str. 19–21.

83 Vlada Crne Gore, *Ukaz o proglašenju zakona o potvrđivanju Konvencije Savjeta Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici*, JU Centri za socijalni rad, 2013. Preuzeto sa: <https://www.csrcg.me/propisi/zakoni>.

84 Savjet Evrope, *Konvencija Savjeta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici*, Serija konvencija Savjeta Evrope – br. 210, 2011, str. 4–5.

85 Ministarstvo finansija, *Strategija zaštite od nasilja u porodici (2016–2020)*, Vlada Crne Gore, 2015. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/81ef046d-d1f6-49c8-8f62-266d02b9942c>.

86 GREVIO, *Izvještaj podnijet od strane Crne Gore shodno članu 68. stav 1 Konvencije Savjeta Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja protiv žena i nasilja u porodici (Osnovni izvještaj)*, Savjet Evrope, 2017. Preuzeto sa: <https://rm.coe.int/grevio-inf-2017-6/168073368f>.

87 GREVIO, *Izvještaj GREVIO komiteta o procjeni zakonodavnih i drugih mjera kojima se primjenjuju odredbe Konvencije Savjeta Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija)*, Vlada Crne Gore, 2018, str. 24–25. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/39ba6f73-52cd-49ca-8331-b7d2685d5393>.

implementaciji Konvencije – od kojih su neke: Osnovati centre za kriznu pomoć žrtvama silovanja i/ili centre za upućivanje žrtava seksualnog nasilja, institucionalizovati nadležni Koordinacioni odbor, osigurati besplatnu pravnu pomoć za žrtve svih oblika nasilja nad ženama i obezbijediti dostupnost naloga za zaštitu svim žrtvama nasilja u porodici.⁸⁸ Iste godine donijeti su: *Nacionalni plan za unapređenje opštih usluga podrške žrtvama nasilja u skladu sa Istanbulskom konvencijom 2019–2021*⁸⁹ i *Nacionalni plan za unapređenje specijalizovanih usluga podrške žrtvama nasilja u skladu sa Istanbulskom konvencijom 2019–2021*⁹⁰. Zavod za socijalnu i dječju zaštitu je 2020. godine napravio *Izveštaj o nasilju u porodici i nasilju nad ženama i djecom prema podacima centara za socijalni rad*.⁹¹ Na osnovu GREVIO izveštaja iz 2018. i Preporuka iz 2019, Vlada Crne Gore je djelovala i napravila izveštaj o svom djelovanju i relevantnim statističkim podacima (statistički podaci se odnose na period 2019–2021.) 2022. godine.⁹² Na osnovu navedenog izveštaja, zaključke o implementaciji preporuka iz 2019. Savjet Evrope je objavio sredinom 2022. čiji su se zaključci ponovo fokusirali na probleme institucionalizacije nadležnog Koordinacionog odbora, naloga za zaštitu i kriznog centra za žrtve nasilja i silovanja.⁹³ SOS telefon za žene i djecu žrtve nasilja Nikšić realizovao je *Istraživanje o sprovođenju Istanbulske konvencije u Crnoj Gori* u okviru regionalnog programa *SMART Balkan – Civilno društvo za povezan Zapadni Balkan* – istraživanje je obuhvatilo: a) analizu usklađenosti nacionalnog pravnog i strateškog okvira sa odredbama Istanbulske konvencije; b) analizu 15 intervju realizovanih sa donosiocima odluka na nacionalnom nivou i predstavnicama ženskih NVO koje pružaju specijalizovane usluge pomoći i podrške; c) analizu 55 intervju sa zaposlenima u lokalnim institucijama: policiji, centrima za socijalni rad, sudovima za prekršaje, osnovnim sudovima i službama besplatne pravne pomoći, tužilaštvima i zdravstvenim ustanovama – domovima zdravlja i bolnicama. Istraživanje je istaklo neusklađenost zakona Crne Gore i direktiva Konvencije i njenu neadekvatnu primjenu, ali i naglasilo potrebu da se povećaju kazne za određena krivična djela kao što su: nedozvoljene polne radnje, nasilje u porodici i porodičnoj zajednici, silovanje, sakaćenje ženskih genitalija, prisilna sterilizacija i proganjanje.⁹⁴

Vlada Crne Gore je u saradnji sa UNDP-om donijela *Nacionalni plan za implementaciju Konvencije Savjeta Evrope o suzbijanju i sprečavanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija) za period 2023–2027. godine*, 2023. godine. Nacionalnim planom definisani su sljedeći ciljevi:

1. Zaštita žena od svih vidova nasilja i sprečavanje, procesuiranje i eliminisanje nasilja nad ženama i nasilja u porodici.
2. Doprinos suzbijanju svih oblika diskriminacije nad ženama i promovisanje suštinske jednakosti između žena i muškaraca, uključujući i osnaživanje žena.

88 Savjet Evrope, *Preporuke o implementaciji Konvencije Savjeta Evrope o prevenciji i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici u Crnoj Gori*, Sekretarijat mehanizma za praćenje Evropske konvencije o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici, 2019, str. 2–4. Preuzeto sa: <https://rm.coe.int/recommendations-of-the-committee-of-the-parties-for-montenegro/pdfa/168092005e>.

89 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, je *Nacionalni plan za unapređenje opštih usluga podrške žrtvama nasilja u skladu sa Istanbulskom konvencijom 2019–2021*, Vlada Crne Gore, 2019. Preuzeto sa: <https://wapi.gov.me/download/4cf1e939-3f83-4f6b-9667-1ceaf2a12c96?version=1,0>.

90 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, je *Nacionalni plan za unapređenje specijalizovanih usluga podrške žrtvama nasilja u skladu sa Istanbulskom konvencijom 2019–2021*, Vlada Crne Gore, 2019. Preuzeto sa: <https://wapi.gov.me/download/4cf1e939-3f83-4f6b-9667-1ceaf2a12c96?version=1,0>.

91 Zavod za socijalnu i dječju zaštitu, *Izveštaj o nasilju u porodici i nasilju nad ženama i djecom prema podacima centara za socijalni rad*, 2020. Preuzeto sa: https://www.zsdzcg.me/sites/zsdzcg.me/files/2024-02/izvjestaj_o_nasilju_u_porodici_i_nasilju_nad_zenama_i_djecom_prema_podacima_centara_za_socijalni_rad_sa_fokusom_na_podacima_iz_2019_godine.pdf.

92 Vlada Crne Gore, *Izveštaj Komitetu stranaka o mjerama preduzetim za poboljšanje primjene Evropske konvencije o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici*, 2022. Preuzeto sa: <https://rm.coe.int/montenegro-reporting-form-cop-2022/1680a5a0e6>.

93 Savjet Evrope, *Zaključci o sprovođenju preporuka u vezi sa Crnom Gorom usvojenih od strane Komiteta stranaka Istanbulske konvencije*, 2022, str. 2–3. Preuzeto sa: <https://rm.coe.int/ic-cp-2022-3-eng-cop-conclusions-montenegro/1680a6d172>.

94 Budislavka Mira Saveljić, *Studija o sprovođenju Istanbulske konvencije u Crnoj Gori*, SOS telefon za žene i djecu žrtve nasilja Nikšić, 2023, str. 6–15. Preuzeto sa: <https://sosnk.org/wp-content/uploads/2023/11/Studija-o-sprovođenju-Istanbulske-konvencije-u-Crnoj-Gori-4.pdf>.

3. Izrada sveobuhvatnog okvira, politika i mjera zaštite i pomoći svim žrtvama nasilja nad ženama i nasilja u porodici.
4. Unapređenje međunarodne saradnje u pogledu eliminisanja nasilja nad ženama i nasilja u porodici.
5. Pružanje podrške i pomoći organizacijama i organima unutrašnjih poslova u djelotvornoj saradnji da bi se usvojio obuhvatni pristup eliminisanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici.⁹⁵

Finalno, u junu 2024. godine, Ministarstvo rada i socijalnog staranja podnijelo je *Izveštaj o sprovođenju zaključaka o sprovođenju preporuka u vezi sa Crnom Gorom usvojenih od strane komiteta stranaka*.⁹⁶

Normativni okvir

Zakonodavstvo Crne Gore poznaje termin rodne ravnopravnosti i garantuje ga najvišim zakonodavnim pravnim aktom, **Ustavom Crne Gore**: Članom 18 Ustava Crne Gore država jemči ravnopravnost žena i muškarca i *razvija politiku jednakih mogućnosti*. Ustavom se utvrđuje princip jednakosti i nalaže da su svi pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo. Iz toga proizlazi pravo svakog lica na koje se Ustav Crne Gore odnosi na jednaku zaštitu prava i sloboda, koja je kao takva zagarantovana i Članom 25, time što se ni za vrijeme proglašenja vanrednog stanja ne smiju ograničiti pojedina ljudska prava i slobode po osnovu pola, između ostalog. Dodatno, Ustavom se zabranjuje svaki vid neposredne ili posredne diskriminacije po bilo kom osnovu.⁹⁷

Koncept rodne ravnopravnosti dodatno je produbljen na nivou nacionalnog zakonodavstva donošenjem **Zakona o rodnoj ravnopravnosti** 2007. godine, a posljednji put je izmijenjen 2015. **Ovim je zakonom rodna ravnopravnost definisana kao: ravnopravno učešće žena i muškaraca, kao i lica drukčijih rodnih identiteta u svim oblastima javnog i privatnog sektora; kao jednak položaj i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda i korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za razvoj društva, i kao ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada.** Kao što je istaknuto na samom početku, državni organi, organi državne uprave i lokalne samouprave, javne ustanove, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja kao i privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici/ce ovim zakonom su obavezani da, *radi postizanja rodne ravnopravnosti*, u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti **ocjenjuju i vrednuju uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca**. Ovom odredbom se država Crna Gora obavezuje na poštovanje principa **orodnjavanja javnih politika**. Iako su ovim zakonom propisane određene kaznene odredbe, one se ne odnose na obavezu pravnih lica u Crnoj Gori da ocjenjuju i vrednuju uticaj svojih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca. Međutim, ukoliko pravno lice ne odredi službenika/cu koji će obavljati poslove koordinatora/ke u vezi pitanja rodne ravnopravnosti, odnosno koji/a će učestvovati u pripremi i sprovođenju Plana aktivnosti, kazniće se odgovorno lice novčanom kaznom u iznosu od 150 eura do 1,000 eura, kada govorimo o državnim organima, organima državne uprave i organima lokalne samouprave, odnosno novčanom kaznom u iznosu od 150 eura do 1,500 eura, kada govorimo o preduzetnicima/ama.⁹⁸

Ministarstvo nadležno za zaštitu ljudskih i manjinskih prava vrši **nadzor** nad sprovođenjem Zakona o rodnoj ravnopravnosti. Ono: **1)** koordinira aktivnosti koje imaju za cilj uspostavljanje rodne ravnopravnosti i

95 Vlada Crne Gore, *Nacionalni plan za implementaciju Konvencije Savjeta Evrope o suzbijanju i sprečavanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija) za period 2023–2027. godine*, 2023. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/1f031d7b-7220-460a-a48b-bf093b37db6c>.

96 Ministarstvo za rad i socijalno staranje, je *Izveštaj o sprovođenju zaključaka o sprovođenju preporuka u vezi sa Crnom Gorom usvojenih od strane komiteta stranaka*, Savjet Evrope, 2024. Preuzeto sa: <https://rm.coe.int/ic-cp-inf-2024-8-montenegro-implementation-report-on-cop-conclusions/1680b08c71>.

97 Vlada Crne Gore, *Ustav Crne Gore*, "Službeni list Crne Gore", br. 001/07 od 25.10.2007, 038/13 od 02.08.2013, 2013, str. 2–4. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/9f19ed1f-5b58-4232-9fb7-168f20cb3206>.

98 Katalog propisa 2021, *Zakon o rodnoj ravnopravnosti*, "Službeni list Republike Crne Gore", br. 046/07 od 31. 07. 2007, "Službeni list Crne Gore", br. 073/10 od 10. 12. 2010, 040/11 od 08. 08. 2011, 035/15 od 07. 07. 2015, Član 2, Član 3, Član 33a, Pravni ekspert d.o.o., Podgorica, 2021, str. 1–6.

učestvuje u pripremi i donošenju akcionih planova za uspostavljanje rodne ravnopravnosti na svim nivoima; **2)** prati primjenu međunarodnih dokumenata i konvencija, kao i usvojenih međunarodnih standarda iz oblasti rodne ravnopravnosti, preduzima mjere za njihovu implementaciju u pravni sistem Crne Gore i kreira kvalitetan monitoring poštovanja tih dokumenata; priprema izvještaje o ispunjavanju međunarodnih obaveza od strane Crne Gore u oblasti rodne ravnopravnosti; **3)** sarađuje s lokalnom samoupravom i pruža podršku za osnivanje mehanizama za uspostavljanje rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou; **4)** uspostavlja saradnju s nevladinim organizacijama; **5)** preduzima i podstiče aktivnosti na edukaciji o rodnoj ravnopravnosti i organizuje izdavanje prigodnih publikacija čiji je cilj promovisanje rodne ravnopravnosti.⁹⁹

Shodno postojećem Zakonu o rodnoj ravnopravnosti, **Vlada Crne Gore** utvrđuje **Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti**, kao i programe za njegovo sprovođenje. Od stupanja na snagu, donijeta su tri Plana za postizanje rodne ravnopravnosti i to za periode **2008–2012**,¹⁰⁰ **2013–2017**¹⁰¹ i **2017–2021**.

Od 2021. godine Plan za postizanje rodne ravnopravnosti transformisan je u Nacionalnu strategiju rodne ravnopravnosti.

Posljednjim dostupnim izvještajem Ministarstva za ljudska i manjinska prava o implementaciji Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti **2021–2025**,¹⁰² ¹⁰³ "Izvještaj o sprovođenju Akcionog plana Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti 2021–2025. za 2023. godinu", definisane su preporuke za naredne faze sprovođenja ovog strateškog dokumenta, od kojih izdvajamo sljedeće:

1. Značajno povećati budžetska izdvajanja za rodnu ravnopravnost;
2. Stvoriti prostor za dosljednu primjenu Zakona o rodnoj ravnopravnosti, naročito kada je u pitanju statistika po polu u svim resorima i dosljedna upotreba rodno osjetljivog jezika u javnoj administraciji i medijima;
3. Uspostaviti mehanizme za očuvanje institucionalne memorije i disperziju stečenih znanja kako bi se spriječili gubici znanja usljed rasipanja kadra;
4. Insistirati na odgovornosti nosilaca i partnera za nerealizovane aktivnosti.¹⁰⁴

U 2023. godini realizovano je 65% aktivnosti iz Akcionog plana (na nivou sva tri operativna cilja), što predstavlja dvostruko veći obim sprovedenih aktivnosti u odnosu na prethodni Akcioni plan za period 2021–2022. Ipak, početni pozitivan utisak umanjuje dugogodišnja praksa prijenosa nerealizovanih aktivnosti u nove akcione planove.¹⁰⁵

99 Katalog propisa 2021, *Zakon o rodnoj ravnopravnosti*, "Službeni list Republike Crne Gore", br. 046/07 od 31. 07. 2007, "Službeni list Crne Gore", br. 073/10 od 10. 12. 2010, 040/11 od 08. 08. 2011, 035/15 od 07. 07. 2015, Član 21, Pravni ekspert d.o.o., Podgorica, 2021, str. 4–5.

100 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Izvještaj o ostvarivanju plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori 2008–2012 – za period decembar 2009 – jun 2011.*, Vlada Crne Gore, 2011. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/7f6d7b96-8437-46a1-9f9b-2ac5ef04716b>.

101 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti 2013–2017*, Vlada Crne Gore, 2013. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/69af78ab-4033-471f-bec3-d65fe3d97e66>.

102 Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava, *Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021–2025. godine sa Akcionim planom 2021–2022. godine*, Vlada Crne Gore, 2021. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/d6af2ee6-9e36-406d-911a-fc700784c6d1>.

103 Plan aktivnosti za rodnu ravnopravnost zamijenjen je Nacionalnom strategijom za rodnu ravnopravnost.

104 Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Izvještaj o sprovođenju Akcionog plana Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti 2021–2025. za 2023. godinu*, Podgorica, 2024, str. 76–77. Preuzeto sa: <https://wapi.gov.me/download-preview/7dba3082-6c89-4f34-8459-9f59d9b12be3?version=1.0>.

105 Kordić, I., Stjepčević, A., *MONITORING IZVJEŠTAJ O IMPLEMENTACIJI AKCIONOG PLANA ZA 2023. GODINU NACIONALNE STRATEGIJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI 2021–2025.*, NVO "Centar za ženska prava", Podgorica, 2024, str. 47. Preuzeto sa: <https://womensrightscenter.org/wp-content/uploads/2024/07/MONITORING-IZVJEŠTAJ-O-IMPLEMENTACIJI-NACIONALNE-STRATEGIJE-RODNE-RAVNOPRAVNOSTI-SA-AKCIONIM-PLANOM-ZA-2023-FINAL-.pdf>.

Važeća Nacionalna strategija **2021–2025**^{106 107} ističe 2025. godine, a nova Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti je trenutno u fazi izrade i biće usvojena do kraja 2025. godine.

Članom 7, Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva za ljudska i manjinska prava, definisane su obaveze nadležnog tijela za pitanje rodne ravnopravnosti – **Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti**. Poslovi koji se vrše u Odjeljenju odnose se na:

- pripremu prijedloga Zakona o rodnoj ravnopravnosti;
- koordiniranje procesom izrade prijedloga strategije za rodnu ravnopravnost i koordinira aktivnosti koje imaju za cilj uspostavljanje rodne ravnopravnosti i učestvuje u pripremi akcionih planova za uspostavljanje rodne ravnopravnosti na svim nivoima;
- primjena međunarodnih dokumenata i konvencija, kao i usvojenih međunarodnih standarda iz oblasti rodne ravnopravnosti;
- organizuje istraživanja i analize o stanju rodne ravnopravnosti, kao i prikupljanje podataka u okviru saradnje na nacionalnom nivou;
- sarađuje sa lokalnom samoupravom i pruža podršku za osnivanje mehanizama za uspostavljanje rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou;
- uspostavlja saradnju s nevladinim organizacijama;
- podstiče aktivnosti koje se zasnivaju na edukaciji o rodnoj ravnopravnosti i priprema publikaciju čiji je cilj promovisanje rodne ravnopravnosti;
- dostavlja vladi godišnji izvještaj o sprovođenju strategije za rodnu ravnopravnost;
- sprovođenje aktivnosti u vezi sa regionalnim inicijativama iz oblasti rodne ravnopravnosti;
- obavljanje drugih poslova iz oblasti rodne ravnopravnosti, kao i drugih odgovarajućih poslova iz djelokruga odjeljenja.¹⁰⁸

Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva za ljudska i manjinska prava predviđa da Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti čine četiri samostalna/e savjetnika/ce i načelnik/ce.¹⁰⁹

U Crnoj Gori, institucionalni mehanizmi za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti su, pored Ministarstva za ljudska i manjinska prava, i **Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore** i institucija **Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore**, uz kontakt osobe iz svih relevantnih institucija, koje su u obavezi da obavljaju poslove u vezi sa postizanjem rodne ravnopravnosti, na nacionalnom i lokalnom nivou.¹¹⁰

Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore razmatra prijedloge zakona, drugih propisa i opštih akata koji se odnose na ostvarivanje načela rodne ravnopravnosti, ali i prati primjenu ovih prava kroz sprovođenje zakona i unapređivanje principa rodne ravnopravnosti. Odbor učestvuje u pripremi, izradi i usaglašavanju zakona i drugih akata sa standardima evropskog zakonodavstva i programima Evropske unije koja se odnose na rodnu ravnopravnost. U skladu s tim, u okviru svoje nadležnosti Odbor prati i ocjenjuje usklađenost zakona Crne Gore s pravnom tekovinom Evropske unije i, na osnovu izvještaja Vlade, prati i ocjenjuje primjenu zakona – posebno zakona iz kojih proizlaze obaveze usaglašene sa pravom

¹⁰⁶ Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava, *Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021–2025. godine sa Akcionim planom 2021–2022. godine*, Vlada Crne Gore, 2021. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/d6af2ee6-9e36-406d-911a-fc700784c6d1>.

¹⁰⁷ Plan aktivnosti za rodnu ravnopravnost zamijenjen je Nacionalnom strategijom za rodnu ravnopravnost.

¹⁰⁸ Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva za ljudska i manjinska prava*, Vlada Crne Gore, Podgorica, 2024, str. 3. Preuzeto sa: <https://wapi.gov.me/download-preview/561c38bf-5a23-4f08-9b67-d6e5a781e513?version=1.0>.

¹⁰⁹ Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva za ljudska i manjinska prava*, Vlada Crne Gore, Podgorica, 2024, str. 13–14.

¹¹⁰ PR Služba, *Uspostavljen novi institucionalni mehanizam za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti*, Vlada Crne Gore. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/clanak/166259--odrzana-konstitutivna-sjednica-savjeta-za-rodnu-ravnopravnost>.

Evropske unije. Pored svega navedenog, Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore sarađuje sa odgovarajućim radnim tijelima drugih parlamenata i nevladinim organizacijama iz ove oblast i afirmiše potpisivanje međunarodnih dokumenata koji tretiraju ovo pitanje i prati njihovu primjenu.¹¹¹

Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda ovlašten/a je da postupa po pritužbama koje se odnose na rad sudova u slučajevima odugovlačenja postupaka, zloupotrebe procesnih ovlaštenja ili neizvršenja sudskih odluka. Jednom godišnje podnosi izvještaj Skupštini Crne Gore, koji obuhvata pregled predmeta u kojima je postupao/la, statističku analizu stanja ljudskih prava i sloboda, preporuke i mjere za njihovo unapređenje, kao i procjenu stanja u oblasti diskriminacije. Pored toga, Zaštitnik/ca ima nadležnost da postupa u vezi s radom državnih organa u okviru svojih ovlaštenja, pri čemu posebnu važnost ima rješavanje pritužbi koje se tiču nasilja u porodici i rodno zasnovanog nasilja. Važno je napomenuti da ne postoji zamjenik/ca koji bi bio/la posebno zadužen/a za pitanja rodne ravnopravnosti.¹¹²

U oktobru 2016. godine uspostavljen je “novi institucionalni mehanizam za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti” – **Nacionalni Savjet za rodnu ravnopravnost**. Ovo tijelo formirano je radi razmatranja pitanja sprovođenja politike rodne ravnopravnosti na nacionalnom i lokalnom nivou; predviđeno je da se njegov rad odnosi i na razmatranje i primjenu propisa koji se odnose na rodnu ravnopravnost i vrednovanje tih propisa na položaj žena i muškarca. Za razmatranje pitanja u pojedinim oblastima od značaja za rodnu ravnopravnost u okviru Savjeta formirano je osam savjetodavnih tijela koja će detaljnije pratiti ostvarivanje i unapređivanje politike jednakih mogućnosti u okviru svojih oblasti.¹¹³ U Zaključnim razmatranjima iz 2024. godine, CEDAW izražava zabrinutost zbog neoperativnosti Nacionalnog savjeta za rodnu ravnopravnost.

Zakonom o zabrani diskriminacije, Članom 2 o *Zabrani diskriminacije* zabranjen je svaki vid diskriminacije po bilo kom osnovu, uključujući diskriminaciju prema polu i rodnom identitetu. Članom 19 o *Diskriminaciji po osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije* prepoznaje se da je diskriminacija svako pravljenje razlike, nejednako postupanje ili dovođenje u nejednak položaj lica po osnovu rodnog identiteta ili seksualne orijentacije. Istim zakonom je propisano pravo svakog ko smatra da je povrijeđen diskriminatorskim postupanjem organa, drugog pravnog i fizičkog lica na zaštitu pred sudom, u skladu sa zakonom – postupak se pokreće tužbom.

Ovom tužbom se može tražiti: **1)** utvrđenje da je tuženi/a diskriminatorski postupao/la prema tužiocu/teljki; **2)** zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radne diskriminacije; **3)** naknada štete, u skladu sa zakonom; **4)** objavljivanje presude kojom je utvrđena diskriminacija na trošak tuženog/e u medijima, ukoliko je diskriminacija izvršena putem medija. Novčanom kaznom od 1,000 eura do 20,000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako, između ostalog: **1)** vrši svako neželjeno ponašanje, uključujući i uznemiravanje putem audio i video nadzora, mobilnih uređaja, društvenih mreža i interneta, koje ima za cilj ili čija je posljedica povreda ličnog dostojanstva, izazivanje straha, osjećaja poniženosti ili uvrijeđenosti ili stvaranje neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja; **2)** vrši svako neželjeno, verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo nekog lica ili grupe lica, odnosno kojim se postiže takav učinak, a naročito kad takvo ponašanje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, zastrašujuće, degradirajuće ili uvredljivo okruženje; **3)** vrši diskriminaciju lica koja traže zaposlenje, zaposlenih, odnosno lica koja po nekom drugom osnovu obavljaju rad kod poslodavca; i **4)** pravi razliku, nejednako postupa ili dovodi u nejednak položaj lica ili grupe lica po osnovu rodnog identiteta, seksualne orijentacije i/ili interseksualnih karakteristika.¹¹⁴

111 Skupština Crne Gore, *Odbor za rodnu ravnopravnost*, n. d. Preuzeto sa: <https://www.skupstina.me/me/radna-tijela/odbor-za-rodnu-ravnopravnost>.

112 Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava Crne Gore, *Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025. godine sa Akcionim planom 2021-2022. godine*, OEBS, Podgorica, 2021, str. 17. Preuzeto sa: <https://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2022/02/Nacionalna-strategija-rodne-ravnopravnosti-2021-2025.-godine-sa-Akcionim-planom-2021-2022.-godine.pdf>.

113 PR Služba, *Uspostavljen novi institucionalni mehanizam za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti*, Vlada Crne Gore.

114 Vlada Crne Gore, *Zakon o zabrani diskriminacije*, “Službeni list Crne Gore”, br. 046/10 od 06. 08. 2010, 040/11 od 08. 08. 2011, 018/14 od 11. 04. 2014, 042/17 od 30. 06. 2017, 2017, str. 1–10. Preuzeto sa: https://www.ombudsman.co.me/docs/1612165541_zakon-o-zabrani-diskriminacije.pdf.

Zakon o radu Crne Gore posljednji put je izmijenjen i dopunjen 2024. godine, a u sebi sadrži 20 članova afirmativne akcije usmjerenih ka ostvarivanju rodne ravnopravnosti (Članovi: 7, 8, 9, 10, 15, 17, 47, 118, 121, 122, 123, 123, 125, 126, 129, 131, 132, 133, 134, 138). Ti članovi uređuju pitanja diskriminacije (posredne i neposredne), uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i definišu posebne mjere zaštite usmjerene ka zaposlenim trudnicama. Članom 99 Zakona o radu, zaposlenom se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti (Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada). U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade.¹¹⁵

Članom 45 **Ustava Crne Gore** o *biračkom pravu* definisano je da pravo da bira i da bude biran ima svaki državljanin i državljanka Crne Gore koji/a je navršio/la 18 godina života i ima najmanje dvije godine prebivališta u Crnoj Gori.¹¹⁶ **Zakonom o izboru odbornika i poslanika**, Članom 39a, definisane su kvote za manje zastupljen pol, u cilju ostvarivanja principa rodne ravnopravnosti, na izbornoj listi biće najmanje **30%** kandidata manje zastupljenog pola. Kako političke partije ne bi "zaobilazile" ovu obavezu prilikom sastavljanja izbornih lista na način što svih 30% manje zastupljenog pola (u ovom slučaju žena) stave na dno liste, istim članom je predviđen "zip sistem": Na izbornoj listi među svaka četiri kandidata prema redoslijedu na listi (prva četiri mjesta, druga četiri mjesta i tako do kraja liste) mora biti najmanje po jedan kandidat pripadnik manje zastupljenog pola.

Izborna lista koja ne ispunjava ove uslove smatraće se da sadrži nedostatke za proglašenje izborne liste, a podnosilac liste biće pozvan da otkloni nedostatke liste. Podnosiocu izborne liste koji ne otkloni nedostatke, izborna komisija odbiće proglašenje izborne liste. Dodatno, u slučaju da mandat prestane odborniku, odnosno poslaniku iz reda manje zastupljenog pola, Članom 104 je predviđeno da se umjesto njega bira prvi sljedeći kandidat na izbornoj listi iz reda manje zastupljenog pola.¹¹⁷



115 Vlada Crne Gore, *Zakon o radu*, "Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30. 12. 2019, 008/21 od 26. 01. 2021, 059/21 od 04. 06. 2021, 068/21 od 23. 06. 2021, 145/21 od 31. 12. 2021, 077/24 od 05. 08. 2024, 084/24 od 06. 09. 2024, 086/24 od 10. 09. 2024, 2024. Preuzeto sa: <https://wapi.gov.me/download-preview/adf2208f-f45a-4cdc-8b21-db7db1978119?version=1.0>.

116 Vlada Crne Gore, *Ustav Crne Gore*, "Službeni list Crne Gore", br. 001/07 od 25. 10. 2007, 038/13 od 02. 08. 2013, 2013, str. 7.

117 Paragraf Lex, *Zakon o izboru odbornika i poslanika*, "Sl. list RCG", br. 16/2000 – prečišćeni tekst, 9/2001, 41/2002, 46/2002, 45/2004 – odluka US, 48/2006, 56/2006 – odluka US i "Sl. list CG", br. 46/2011, 14/2014, 47/2014 – odluka US, 12/2016 – odluka US, 60/2017 – odluka US, 10/2018 – odluka US i 109/2020 – odluka US. Preuzeto sa: https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon_o_izboru_odbornika_i_poslanika.html.

Tabela 1: Tabela koja prikazuje procentualnu zastupljenost žena na izbornim listama za parlamentarne izbore 2023¹¹⁸

Izborna lista za parlamentarne izbore 2023. godine	Ukupan broj	Broj žena	Procentat žena	Broj mandata	Broj mandata žena
Da. Mi možemo za građansku Crnu Goru!	77	43	56%	0	
Hgi – na pravoj strani svijeta	71	29	41%	1	0
Jasno je! – Bošnjačka stranka – Mr Ervin Ibrahimović	81	33	41%	6	1
Zajedno! Za budućnost koja ti (DPS, SD, DUA, LP)	81	32	39,5%	21	5
Pokret za promjene – Prvo Crna Gora	81	30	37%	0	
Evropa sad – Milojko Spajić	81	28	34,5%	24	6
SNP – DEMOS – Za tebe	81	26	32%	2	0
SDP – za našu kuću	81	26	32%	0	
Za budućnost Crne Gore (nova srpska demokracija, Demokratka narodna partija Crne Gore, Radnička partija)	81	26	32%	13	3
Preokret za sigurnu Crnu Goru	54	17	31,5%	0	
“Prawda za sve!” – Dr Vladimir Leposavić	55	17	31%	0	
“Narodna koalicija – Složno i tачка”	81	25	31%	0	
Albanska alijansa – Aleanca Shqiptare	67	21	31%	1	0
Aleksa i Dritan – Hrabro se broji!	81	25	31%	11	2
Albanski forum – Nik Gjeloшaj “Besa za evropski razvoj” Forumi Shqiptar – Nik Gjeloшaj “Besa për zhvillim Evropian”	60	18	30%	2	0

Uzimajući navedeno u obzir, Skupština Crne Gore treba da preduzme korake ka izmjeni izbornog zakonodavstva kako bi ono bilo usklađeno s preporukama Evropske komisije i CEDAW Komiteta. Jedan od ključnih prijedloga odnosi se na uvođenje minimalne kvote od 40% za manje zastupljeni pol na izbornim listama, uz obavezu da među svakih troje kandidata bude barem jedna osoba tog pola. Takođe, neophodno je uspostaviti efikasan sistem sankcija u slučaju nepoštovanja propisanih kvota, kao i jasno definisati nadležnosti za utvrđivanje nepravilnosti na lokalnim i parlamentarnim izborima.¹¹⁹

Ipak, kvote se i dalje suočavaju s kritikama kao vid „obrnute diskriminacije“, uz tvrdnje da vještački podstiču političko angažovanje žena nauštrb principa kompetitivnosti. Međutim, ova mjera nije puka formalnost, već odgovor na duboko ukorijenjenu sistemsku i strukturnu diskriminaciju žena, ali i drugih marginalizovanih grupa poput osoba sa invaliditetom (OSI), i romske i egipćanske populacije (RAE). Savremeni politički sistem i dalje favorizuje muškarce, dok žene ostaju na margini političkih dešavanja, često neprepoznate kao ravnopravne kandidatkinje. Patrijarhalna politička kultura i način organizacije političkih procesa dodatno otežavaju njihovo uključivanje u donošenje ključnih odluka. Ipak, podaci ukazuju na promjene – istraživanje koje je sprovedla organizacija DeFacto Consultancy 2021. godine pokazalo je da je čak 87% ispitanica izašlo na

118 Državna izborna komisija, *Zbirna izbornu listu za izbor poslanika u Skupštinu Crne Gore na izborima koji će se održati 11. juna 2023. godine*, Podgorica, 2023. Preuzeto sa: <https://dik.co.me/images/DIK-media/izbori/parlamentarni/2023/Zbirna-izborna-lista.pdf>.

119 Kordić, I., Nikčević, S., Stjepčević, A. et al., *RODNA PERSPEKTIVA PARLAMENTARNIH IZBORA 2023. GODINE*, NVO Centar za ženska prava i NVO Spektra, Podgorica, 2023, str. 5. Preuzeto sa: <https://womensrightscenter.org/wp-content/uploads/2024/04/rodna-perspektiva-izbora-cg.pdf>.

izbore u protekle tri godine, a primjetan je i rast broja žena koje se formalno priključuju političkim partijama. Isto istraživanje potvrđuje da bi veće prisustvo žena na rukovodećim pozicijama motivisalo značajan broj ispitanica da se aktivno uključe u političke aktivnosti. Više od polovine ispitanica smatra da su izmjene izbornog zakona neophodne kako bi se povećao broj žena u političkom životu, dok njih 70,4% vjeruje da žene svojim angažmanom mogu donijeti stvarne promjene u društvu.¹²⁰

Najnovije istraživanje agencije DeFacto Consultancy iz 2024. godine dodatno potvrđuje stavove građana o političkom angažmanu žena. Prema rezultatima, 62,9% ispitanika želi da vidi više žena na pozicijama odlučivanja u Crnoj Gori, dok 20,7% smatra suprotno. Istovremeno, 16,4% ispitanika nema izgrađen stav o ovom pitanju. Kada je riječ o trenutnoj zastupljenosti žena u Parlamentu Crne Gore, 39% ispitanika ocjenjuje da je njihov udio nedovoljan, dok 45,1% smatra da je on adekvatan. S druge strane, 4,5% ispitanika smatra da je broj žena u parlamentu čak i prevelik. Takođe, 34,4% građana ističe da bi ih veće prisustvo žena u politici dodatno zainteresovalo za politička dešavanja u zemlji.¹²¹

Ovi podaci potvrđuju da postoji značajna podrška za veće uključivanje žena u politički život, ali i da su stavovi javnosti o ovom pitanju i dalje podijeljeni. Ipak, trend rasta interesovanja žena za politički angažman, zajedno sa podrškom biračkog tijela, ukazuje na potrebu daljih reformi u cilju osnaživanja njihove uloge u odlučivanju.

U postupku pripreme zakona i propisa, **Članom 33 Poslovnika Vlade Crne Gore** propisana je obaveza predlagača da sprovede **analizu procjene uticaja propisa** (u daljem tekstu: RIA) u skladu s aktom Ministarstva finansija. Ako predlagač ocijeni da u postupku pripreme zakona ili drugog propisa ne treba vršiti RIA, dužan je da to posebno obrazloži.¹²² "Prilikom analiziranja opcija, predlagač propisa obrazlaže pozitivne i negativne odnosno direktne i indirektne uticaje rješenja iz prijedloga propisa, procjenjuje vjerovatne ekonomske, društvene i druge uticaje za svaku od opcija, uključujući i procjenu administrativnih opterećenja, specificira na koje se društvene grupe, ekonomske sektore ili posebna područja utiče i razmatra rizike implementacije i prepreke prilikom postupanja u skladu sa opcijom."¹²³ Organi lokalne uprave su takođe dužni da vrše pripremu i procjenu analize uticaja odluka i drugih propisa (RIA) koje donose skupština i predsjednik opštine. Priprema i procjena analize uticaja vrši se u skladu sa aktom organa državne uprave nadležnog za poslove finansija i dostavlja se uz prijedlog odluke ili drugog propisa skupštini, odnosno predsjedniku opštine.¹²⁴

Crnogorski pravni okvir zahtijeva da svi nacrti zakona i podzakonskih akata budu predmet **analize uticaja (RIA)**, što može opteretiti resorna ministarstva i Ministarstvo finansija. Da bi regulatorni proces bio efikasniji i usmjeren na postizanje rodne ravnopravnosti, potrebno je revidirati obim i model RIA. Jedan od načina podrazumijeva definisanje kriterijuma koji bi jasno odredili izuzeća od RIA za određene zakone i omogućili diferencijaciju vrsta RIA (potpuna, pojednostavljena ili specifično fokusirana na rodne uticaje), čime bi pomogli u prebacivanju fokusa na propise koji najviše utiču na rodnu ravnopravnost. Takvim djelovanjem, resursi bi se bolje raspodijelili, a kvalitet analiza poboljšao. Dodatno, zakonodavstvo bi trebalo sprovoditi periodično ocjenjivanje zakona kroz ex post evaluaciju koja bi uključivala rodnu perspektivu, kako bi se osiguralo da zakoni ispunjavaju ciljeve rodne ravnopravnosti i ne izazivaju nepredviđene negativne posljedice po žene i druge ranjive grupe.¹²⁵ Kako orodnjavanje javnih politika izgleda u Crnoj Gori, predstavljeno je u Nacionalnoj strategiji rodne ravnopravnosti 2021–2025. godine sa Akcionim planom 2021–2022. godine – Naime,

120 Ibid, str. 8–10.

121 DeFacto Consultancy, *Nasilje nad ženama u politici*, Westminster Foundation, Podgorica, 2024, str. 13, 23–24. Preuzeto sa: <https://www.wfd.org/sites/default/files/2024-04/WFD%20Publication%20MNE.pdf>.

122 Katalog propisa 2022, *Poslovnik Vlade Crne Gore*, Član 33, Pravni ekspert d.o.o., Podgorica. Preuzeto sa: <https://wapi.gov.me/download-preview/04972dde-fc60-4a80-b587-f0a3efc1bdf?version=1.0>.

123 Katalog propisa 2019, *Uputstvo o sačinjavanju izvještaja o sprovedenoj analizi procjene uticaja propisa*, Član 6, Pravni ekspert d.o.o., Podgorica. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/f79b7806-6e4c-4aba-b876-1c6121b8327c>.

124 Katalog propisa 2023, *Zakon o lokalnoj samoupravi*, Član 71, Pravni ekspert d.o.o., Podgorica. Preuzeto sa: <https://wapi.gov.me/download-preview/b2130e85-1a91-47a4-9cc6-7080295727c4?version=1.0>.

125 OEBS, *PRELIMINARNO MIŠLJENJE O PRAVNOM OKVIRU KOJI UREĐUJE ZAKONODAVNI PROCES U CRNOJ GORI*, Podgorica, 2024, str. 21–25. Preuzeto sa: https://legislationline.org/sites/default/files/2024-06/2023-10-19_ODIHR%20Draft%20Preliminary%20Opinion%20on%20the%20legislative%20process%20in%20Montenegro%20MNE%20%28003%29_revised.pdf.

preliminarna osnovna provjera koja je urađena za potrebe Nacionalne strategije ukazala je na to da 73.2% nacionalnih sektorskih strateških dokumenata ni na koji način ne tretiraju pitanje rodne ravnopravnosti.¹²⁶

Finalno, osvrnućemo se i na rodno odgovorno budžetiranje. "Uobičajena manjkavost budžeta jeste njegov rodno neutralan ekonomski okvir, nedostatak društveno-ekonomske i rodno senzibilisane statistike, netransparentnost i neparticipacija."¹²⁷ **Rodno odgovorno budžetiranje (ROB)** integriše princip rodne ravnopravnosti u budžetske procese, omogućavajući pravedniju raspodjelu javnih finansija. Ono podrazumijeva analizu budžeta kroz rodnu perspektivu, prilagođavanje prihoda i rashoda u cilju smanjenja nejednakosti i praćenje efekata politika na žene, muškarce i ranjive grupe. Time se osigurava da politike i programi odgovaraju različitim potrebama građana, uz ravnopravno učešće svih društvenih grupa. Glavni ciljevi ROB-a su: ispunjavanje međunarodnih obaveza, unapređenje društvene pravednosti, jačanje demokratije i transparentnosti.¹²⁸

S ciljem integrisanja rodne perspektive u proces definisanja budžeta, iskristalisana je i **Metodologija za procjenu uticaja budžeta na rodnu ravnopravnost** kao vid podrške institucijama državne uprave Crne Gore u ROB-u.¹²⁹ Državna revizorska institucija (DRI), nakon sprovedene revizije uspjeha, ocijenila je da su u Crnoj Gori preduzeti početni koraci ka uvođenju rodno odgovornog budžetiranja (ROB), ali da još uvijek nisu ispunjeni ključni preduslovi za njegovu uspješnu primjenu u praksi. Ministarstvo finansija je uspostavilo normativni okvir kroz odgovarajuće akte, definišući postupak, uloge i smjernice za sprovođenje svih faza ROB-a. Ipak, Zakon o budžetu i fiskalnoj odgovornosti još uvijek ne predviđa integraciju principa rodne ravnopravnosti u budžetski proces.¹³⁰ U prilog takvom zaključku ide i podatak dobijen analizom budžeta Crne Gore za 2022, 2023 i 2024, koji pokazuje spori rast procenta orodnjenih budžetskih stavki.¹³¹

Analiza zastupljenosti rodne ravnopravnosti prema institucijama

Rodna ravnopravnost predstavlja jedan od ključnih indikatora demokratizacije i napretka društva. Institucionalni okvir i praksa javnih institucija igraju ključnu ulogu u unapređenju rodne ravnopravnosti kroz donošenje politika, zakonodavstvo i njihovu primjenu u svakodnevnom radu. Ova analiza pruža uvid u zastupljenost žena i muškaraca na rukovodećim i operativnim pozicijama u državnim institucijama, kao i u postojanje specifičnih politika i mehanizama za unapređenje rodne ravnopravnosti.

U okviru ovog istraživanja analizirali smo 18 institucija u Crnoj Gori, uključujući **Generalni sekretarijat Vlade, Skupštinu Crne Gore, Državno tužilaštvo, Ministarstvo javne uprave i Ministarstvo za ljudska i manjinska prava**, kao i druge institucije koje imaju značajnu ulogu u kreiranju i sprovođenju javnih politika. Fokus analize bio je na strukturi zaposlenih, zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama, postojanju strateških dokumenata o rodnoj ravnopravnosti, posebnim mjerama za unapređenje položaja žena, kao i saradnji sa civilnim sektorom.

126 Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava, *Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021–2025. godine sa Akcionim planom 2021–2022. godine*, Skupština Crne Gore, 2024.

127 Bajić, S., Drobnjak, N., *Komentar Zakona o rodnoj ravnopravnosti*, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava Crne Gore i Misija OEBS-a u Crnoj Gori, n. d., str. 33. Preuzeto sa: <https://www.osce.org/files/f/documents/a/a/297506.pdf>.

128 Sekretarijat Savjeta za konkurentnost, *Rodno odgovorno budžetiranje u Crnoj Gori 2020-2023*, Podgorica, 2024, str. 2. Preuzeto sa: <https://scc.directory/web/publikacije/Ekonomsko%20osnaživanje%20žena/2024/Rodno%20odgovorno%20budžetiranje%20u%20Crnoj%20Gori%202020%20-%202023.pdf>.

129 Sekretarijat Savjeta za konkurentnost, *METODOLOGIJA za procjenu uticaja budžeta na rodnu ravnopravnost*, OEBS, Podgorica, 2023. Preuzeto sa: <https://wapi.gov.me/download-preview/0094da78-8efc-4763-9c55-b1fb97029356?version=1.0>.

130 Državna revizorska institucija, *Revizija uspjeha Uspješnost sprovođenja rodno odgovornog budžetiranja u Crnoj Gori – konačni izvještaj*, 2023, str. 24–25. Preuzeto sa: <https://dri.co.me/doc/Izve%C5%A1taj%20o%20reviziji%20uspjeha%20%E2%80%9EUspje%C5%A1nost%20sprovo%C4%91enja%20rodno%20odgovornog%20bud%C5%BEtiranja%20u%20Crnoj%20Gori%E2%80%9D.pdf>.

131 Ženska akcija, *KOMENTARI NA PRIJEDLOG BUDŽETA CRNE GORE ZA 2024*, 2024, str. 1. Preuzeto sa: <https://gbwn.net/wp-content/uploads/2024/03/Montenegro-comments-on-the-budget-srb.pdf>.

Generalni sekretarijat Vlade Crne Gore

Generalni sekretarijat Vlade Crne Gore (GSV) obavlja stručne, organizacione i administrativne poslove za potrebe Vlade Crne Gore, predsjednika i potpredsjednika Vlade, ministra bez portfelja i radnih tijela Vlade.

Na 31. decembar 2024. godine u GSV-u je zaposleno **148 osoba**. Od tog broja, **97 su žene ili 65,5%** a **51 muškarac ili 34,5%**. Na čelu sekretarijata je **generalni sekretar, muškarac**, dok su **zamjenica generalnog sekretara i v.d. pomoćnice generalnog sekretara žene**. U odnosu na period 2021. godine, broj muškaraca je ostao isti (51), dok se broj žena u apsolutnom broju i procentima povećao s tadašnjih 58%.

Tabela 2: Prikaz broja zaposlenih 2024. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Generalni sekretarijat Vlade Crne Gore	148	51	97	65,5%	Ne

Generalni sekretarijat Vlade Crne Gore trenutno **nema usvojenu specifičnu politiku rodne ravnopravnosti**, a principe rodne ravnopravnosti integriše kroz usklađivanje svojih politika sa nacionalnim i međunarodnim zakonima, strategijama i standardima, i primjenjuje kroz jednake mogućnosti za zapošljavanje, napredovanje i profesionalni razvoj.

Takođe, GSV **nema posebne mjere za unapređenje rodne ravnopravnosti**, poput specifičnih programa podrške profesionalnom razvoju žena, posebnog tijela za rodnu ravnopravnost ili osobe za pitanja rodne ravnopravnosti unutar GSV-a, dok budžetom nije prepoznata potreba za obezbjeđivanjem sredstava namijenjenih tim potrebama. Imajući u vidu navedeno jasno je da postoji veliki prostor za napredak u ovoj oblasti, počev od jasnog definisanja pozicije rodne ravnopravnosti u strukturi GSV-a, preciziranjem aktivnosti kojima bi se određena struktura, u formi jedinice, ili osobe koja je zadužena za rodnu ravnopravnost, bavila i na taj način pratila primjenu Zakona o rodnoj ravnopravnosti, radila na identifikovanju potreba za obukama zaposlenih iz ove oblasti, komunicirala sva bitna pitanja vezana za rodnu ravnopravnost kroz čitavu instituciju, pružala doprinos usklađivanju internih procedura sa standardima rodne ravnopravnosti, radila na prenošenju dobrih praksi itd.

U okviru Generalnog sekretarijata Vlade, funkcioniše i Sektor za strateško planiranje i koordinaciju politika Vlade, koji sprovodi Metodologiju razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata, koja definiše minimum kriterijuma kvaliteta za svaki strateški dokument koji donosi Vlada Crne Gore. U vezi s navedenim, ova institucija prilikom davanja Mišljenja na nacrt/prijedlog strateških dokumenata ocjenjuje, između ostalog, usklađenost istih s Uredbom o načinu i postupku izrade, usklađivanja i praćenja sprovođenja strateških dokumenata i principom orodnjavanja javnih politika, što znači da institucije ne mogu dobiti pozitivno mišljenje na nacrt/prijedlog strateškog dokumenta, samim tim, isti ne može biti donijet na Vladi, ukoliko princip orodnjavanja nije zadovoljen. Svakako jedan od najvažnijih strateških planova Vlade Crne Gore, je Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021–2025 koja je usvojena u julu 2021. godine, a na koju je navedeni Sektor dao pozitivno mišljenje.

Kada su u pitanju usavršavanja iz oblasti rodne ravnopravnosti, zaposleni imaju mogućnost pohađanja obuka koje su u organizaciji **Uprave za ljudske resurse**.

Što se tiče saradnje sa civilnim sektorom, iz GSV-a je navedeno da su otvoreni za saradnju s organizacijama koje se bave pitanjima rodne ravnopravnosti, i za inicijative od značaja za napredak u ovoj oblasti.

Kabinet predsjednika Vlade

Kabinet predsjednika Vlade Crne Gore pomaže premijeru u obavljanju njegovih funkcija i kao takav ima važnu ulogu u svakodnevnom funkcionisanju Vlade, učestvujući u donošenju odluka i implementaciji politika koje imaju direktan uticaj na društvo i ekonomiju.

Kabinet predsjednika Vlade trenutno broji **29 zaposlenih, i to 21 ženu ili 72,4% i 8 muškaraca ili 27,6%**. Kabinetom rukovodi šef Kabineta, muškarac, dok je **zamjenica šefa Kabineta žena**.

Tabela 3: Prikaz broja zaposlenih 2025. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Kabinet predsjednika Vlade	29	8	21	72,4%	Ne

Ova institucija nema posebno usvojenu politiku rodne ravnopravnosti ili određeni strateški plan već postupa i skladu sa obavezama i ciljevima koji proističu iz **Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost 2021–2025**, kao i **Agende 2030** i međunarodnim standardima iz oblasti rodne ravnopravnosti.

Kada je riječ o posebnim mjerama usmjerenim na unapređenje rodne ravnopravnosti, poput povećanja broja žena na rukovodećim pozicijama, kreiranja posebnih programa obuke za razvoj žena ili žene liderke, orodnjavanja postojećih politika, planiranja budžetskih sredstava za ove i slične aktivnosti, **iste se trenutno ne sprovode**.

Iz navedenog je evidentno da **postoji prostor za unapređenje trenutnog stanja u oblasti rodne ravnopravnosti po više osnova što su**, prema njihovim riječima, u Kabinetu toga i svjesni, pa su tako započeli sa realizacijom neke od osnovnih mjera, poput procedure određivanja kontakt osobe za rodnu ravnopravnost. Određivanje kontakt osobe za rodnu ravnopravnost i jasno definisanje njenih nadležnosti može biti od velike važnosti za uvođenje rodno odgovornih praksi u instituciju, posebno imajući u vidu da je planirano njeno učešće u pripremi i sprovođenju nove Nacionalne strategije za postizanje rodne ravnopravnosti, kao i drugim važnim dokumentima iz ove oblasti, promovisanje i rad na unapređivanju nivoa rodne ravnopravnosti u samoj instituciji, komuniciranje politike rodne ravnopravnosti s drugim resorima i zainteresovanim stranama itd. Takođe, **prilika za instituciju je svakako opšte podizanje nivoa znanja o rodnoj ravnopravnosti zaposlenih, kroz organizaciju i pohađanje obuka**. Na ovaj način daje se doprinos njihovom rodnom osvješćivanju što u krajnjem vodi stvaranju rodno osjetljive institucije, ali i u pogledu pojačanje koordinacije aktivnosti Vlade po ovom pitanju.

Što se tiče saradnje s civilnim sektorom, iz Kabineta je navedeno da su otvoreni za saradnju s organizacijama koje se bave pitanjima rodne ravnopravnosti, što se do sada primarno odvijalo na relaciji Ministarstvo za ljudska i manjinska prava – NVO.

Skupština Crne Gore

Skupština Crne Gore je jednodomni parlament i ima 81 poslanika koji, u skladu s Ustavom definisanim načelom podjele vlasti, **vrši zakonodavnu vlast**. Poslanici se biraju neposredno, na osnovu opšteg i jednakog biračkog prava, tajnim glasanjem. Mandat Skupštine traje četiri godine i može prestati prije vremena, raspuštanjem ili skraćenjem mandata.

Za potrebe ove studije analizirana je struktura 27. i 28. skupštinskog saziva, odnosno period od 2021. godine do danas, te struktura stalnih i privremenih radnih tijela u okviru trenutnog, 28. saziva, čiji je mandat započeo 27. jula 2023. godine.

Na 31. decembar 2024. godine, 28. saziv Skupštine Crne Gore ima **22 žene ili 27,1%**, što je više nego na dan konstituisanja ovog saziva, kad je bilo **17 žena ili 21%**. Ukoliko uporedimo sa zastupljenošću žena na **31. decembar 2021. godine (27. saziv), procenat je isti, 22 žene, odnosno 27,1%**.

U 28. sazivu **predsjednik i tri potpredsjednika su muškarci**, a četvrto potpredsjedničko mjesto zauzima žena. Izmjenama i dopunama Poslovnika Skupštine Crne od 30. decembra 2020. godine definisano je da se **najmanje jedan potpredsjednik bira iz reda manje zastupljenog pola**, čime je u suštini zagarantovano da jedan/a od potpredsjednika bude žena, što je svakako napredak u odnosu na prethodne sazive.

Skupština ima 15 stalnih radnih tijela. Žene su predsjednice tri odbora i to: **Ustavnog odbora, Odbora za rodnu ravnopravnost i Administrativnog odbora**, što čini 20% od ukupnog broja, dok su muškarci na čelu 80% radnih tijela (Tabela 1).

Žena ima najviše u **Odboru za rodnu ravnopravnost – 53,8%**, zatim u **Odboru za prosvjetu, nauku, kulturu i sport i Administrativnom odboru – 46,2%**. **Najmanje su zastupljene u Odboru za politički sistem, pravosuđe i upravu, gdje nema žena**, kao i u Komisiji za praćenje i kontrolu postupka privatizacije sa svega 10%. Pored stalnih radnih tijela, kao privremeno radno tijelo postoji i Odbor za sveobuhvatnu izbornu reformu, koji ima 16 članova od kojih je pet žena ili 31%.

Tabela 4: Struktura radnih tijela Skupštine Crne Gore

Radno tijelo	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena predsjednica radnog tijela
Ustavni odbor	13	9	4	30,8	Da
Zakonodavni odbor	11	8	3	27,3	
Odbor za politički sistem pravosuđe i upravu	13	13	0	0	
Odbor za bezbjednost i odbranu	12	8	4	33,3	
Odbor za međunarodne odnose i iseljenike	13	8	5	38,5	
Odbor za evropske integracije	13	8	5	38,5	
Odbor za ekonomiju, finansije i budžet	13	11	2	15,4	
Odbor za ljudska prava i slobode	12	8	4	33,3	
Odbor za rodnu ravnopravnost	13	6	7	53,8	Da
Odbor za prosvjetu, nauku, kulturu i sport	13	7	6	46,2	
Odbor za turizam, poljoprivredu, ekologiju i prostorno planiranje	13	9	4	30,8	
Odbor za zdravstvo, rad i socijalno staranje	13	9	4	30,8	
Odbor za antikorupciju	13	11	2	15,4	
Administrativni odbor	13	7	6	46,2	Da
Komisija za praćenje i kontrolu postupka privatizacije	10	9	1	10,00	

U Skupštini Crne Gore **postoji Ženski klub, koji je neformalno skupštinsko tijelo koje čine poslanice Skupštine Crne Gore.** Ciljevi i principi Kluba su: afirmacija rodne ravnopravnosti na svim nivoima odlučivanja; podsticaj ženama za veće učešće u političkom i javnom životu; unapređenje položaja žena u svim sferama društva i podsticaj i unapređenje solidarnosti i humanosti, promovisanje volonterizma i međusobnog pomaganja.

Ukoliko analiziramo sastav skupštinskih odbora, uzevši u obzir gdje se žene nalaze na čelu radnog tijela odnosno brojnost žena u radnim tijelima, tradicionalno ih ima najviše u **Odboru za rodnu ravnopravnost**, koji je ujedno jedini odbor gdje je žena više nego muškaraca. Pored toga odbora, žena standardno ima najviše u **odboru koji se bavi prosvjetom i kulturom**, temama koje se u javnosti percipiraju kao ženske. Ono što je drugačije nego u prethodnom sazivu je porast broja žena u **Odboru za međunarodne odnose i**

iseljenike, što se može tumačiti kao otvaranje međunarodne saradnje za žene, oblasti gdje su tradicionalno muškarci bili dominantni po brojnosti. Kao što je navedeno, žena **nema u Odboru za politički sistem, pravosuđe i upravu, a jedva da su zastupljene u Odboru za antikorupciju**, odnosno u **radnom tijelu koji se bavi postupcima privatizacije**, kao i u jednom od najdinamičnijih odbora u Skupštini Crne Gore, **Odboru za ekonomiju, finansije i budžet**, što može značiti ograničen pristup mjestima kontrole i raspodjele resursa. S druge strane, evidentno je povećanje broja žena u **Odboru za bezbjednost i odbranu**, gdje su sada četiri žene, dok ih u prošlom sazivu nije bilo.

Posljedice manjeg broja žena na mjestima odlučivanja su višestruke, od toga da se njihov glas i ideje ne čuju, njihovi kapaciteti ostaju neiskorišćeni, do toga da ideja rodne ravnopravnosti ostane tema ograničenog broja poslanica i poslanika. Nedovoljna zastupljenost žena za posljedicu ima ignorisanje važnih pitanja u političkim procesima. Činjenica je da se u Skupštini Crne Gore teško može doći do propisanih kvota za žene, dok prevashodno partije ne budu obavezne da poštuju te principe, pa tek nakon toga možemo očekivati promjene u sastavu na državnom nivou. Pored aktuelnog saziva Skupštine Crne Gore, analizirana je Služba Skupštine i aktivnosti koje se sprovode po pitanju rodne ravnopravnosti.

Stručne i druge poslove za potrebe Skupštine, odbora Skupštine, poslanika u Skupštini i određene poslove za klubove poslanika vrši Služba Skupštine. Ukupan broj zaposlenih u Službi Skupštine na 31. decembar 2024. godine je 210. Za razliku od zastupljenosti muškaraca i žena u plenumu, statistika zaposlenih pokazuje drugačiju sliku – u **Službi Skupštine rade 142 žene (67,6%) i 68 muškaraca (32,3%)**. Kada je u pitanju rukovodstvo Službe, ono se sastoji od **tri muškarca, generalnog sekretara, zamjenika i pomoćnika generalnog sekretara, i dvije žene zamjenice generalnog sekretara**.

Ukoliko uporedimo sa stanjem na 31. decembar 2021. godine, kada je ukupno bilo 197 zaposlenih, struktura je slična sa 69% žena i 31% muškaraca, dok postoji razlika u strukturi rukovodstva, **koje čine dva muškarca, generalni sekretar i pomoćnik generalnog sekretara, i četiri žene, po dvije zamjenice i pomoćnice generalnog sekretara**.

Služba Skupštine Crne Gore ima usvojenu politiku rodne ravnopravnosti, imajući u vidu da je Odbor za rodnu ravnopravnost 2022. godine usvojio, drugi po redu, **Akcionni plan za rodno odgovornu Skupštinu Crne Gore 2022–2024**, koji se odnosi i na Službu Skupštine, a u čijoj su pripremi učestvovali predstavnici Službe Skupštine.¹³² Cilj navedenog plana bio je da utiče na podizanje svijesti o pitanjima rodne ravnopravnosti i značaja integracija politika rodne ravnopravnosti, kao i uspostavljanje mehanizama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u Skupštini Crne Gore. Akcionni plan za rodno odgovornu Skupštinu 2022–2024. godine predvidio je izradu Izvještaja/studije o upotrebi rodno osjetljivog jezika u Skupštini Crne Gore, u kome bi se ovo pitanje razmotrilo u kontekstu uloge Skupštine u promovisanju rodne ravnopravnosti i razvoja rodno ravnopravne političke i institucionalne kulture.¹³³

Takođe, kao plod dugogodišnje saradnje Misije OEBS-a u Crnoj Gori sa skupštinskim Odborom za rodnu ravnopravnost, izrađena je publikacija **“Značaj i uloga Skupštine u ostvarivanju rodne ravnopravnosti – Knjiga dobrodošlice za nove poslanike i poslanice”**, kao i **Uputstvo za prijavljivanje i procesuiranje slučajeva diskriminacije i seksualnog uznemiravanja po osnovu pola i roda na radnom mjestu**. Ovo Uputstvo je dio napora da se stvore sigurniji uslovi za rad i ponašanje unutar institucija, kao i da se osnaže mehanizmi za zaštitu od seksualnog uznemiravanja.

¹³² Akcionim planom definisano je šest ciljeva: unapređenje i jačanje liderstva i posvećenost konceptu rodne ravnopravnosti kroz inkluzivni pristup; rodna uravnoteženost u političkom zastupanju kroz uravnoteženost u brojevima i odgovornostima; rodno odgovorno zakonodavstvo i politike koje usvaja Skupština Crne Gore; unapređenje skupštinskih službi i infrastrukture sa ciljem dostizanja profesionalne izvrsnosti; jačanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti u skupštinskoj kulturi; skupština kao zastupnica rodne ravnopravnosti: približavanje javnosti.

¹³³ Studija je rađena u periodu jun – novembar 2023. godine i obuhvatila je pet osnovnih istraživačkih pitanja: Zašto je rodno osjetljivi jezik važan? Na koji način se upotrebom rodno osjetljivog jezika podstiče sprovođenje politika rodne ravnopravnosti u Skupštini Crne Gore? Kakvi su stavovi i percepcije poslanika/ca prema rodno osjetljivom jeziku? Koliko se i kako rodno osjetljivi jezik koristi u Skupštini Crne Gore? Koje strategije se mogu koristiti za promovisanje rodno osjetljive upotrebe jezika u Skupštini?

Služba Skupštine, kao institucija posvećena unapređenju i postizanju rodne ravnopravnosti trudi se da u svim svojim aktivnostima u potpunosti poštuje odredbe Zakona o rodnoj ravnopravnosti, posebno u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti, istovremeno ocjenjujući uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca. Svjesni da su zaposleni najvredniji resurs svake institucije, u Službi Skupštine je veoma razvijen strateški pristup planiranju razvoja ljudskih resursa, pa je tako 2024. godine usvojena nova **Strategija razvoja ljudskih resursa**, koja predstavlja orodnjeni dokument s definisanim aktivnostima koje su usmjerene na postizanje rodne ravnopravnosti.

Na godišnjem planu generalni sekretar donosi Plan obuka, koji sadrži i obuke iz oblasti razvoja vještina upravljanja i liderstva, kao i posebne obuke iz oblasti osnova rodne ravnopravnosti, rodno odgovornog budžetiranja, ex ante i ex post rodne analize zakona, sprečavanja govora mržnje itd. Pored toga, zaposleni i zaposlene pohađaju obuke i programe u organizaciji međunarodnih organizaciji i institucija čiji je cilj, između ostalog, edukacija žena iz oblasti rodne ravnopravnosti kako bi postale aktivne učesnice u političkom životu Crne Gore.

Kada posmatramo budžet Skupštine Crne Gore za 2023. i 2024. godinu navodi se da je za potrebe rodno odgovornih aktivnosti i **njihovu realizaciju je budžetirano 4,536,400,43 eura, odnosno 4,803,059,04 eura za 2024. godinu**. U obrazloženjima gorenavedenih prijedloga zakona o budžetu napominje se, takođe, da se sredstva opredjeljuju u ukupnim iznosima za određenu aktivnost prema inputima potrošačkih jedinica, te u okviru programske klasifikacije nije uvijek moguće kvantifikovati precizan iznos sredstava koji se opredjeljuje za segment aktivnosti koji se bavi isključivo rodnom dimenzijom.

Segment Primjena rodno odgovornog budžetiranja još uvijek nije dio obrazloženja prijedloga zakona o završnom računu budžeta Crne Gore. U postupku izvještavanja o postignutim ciljevima, svaka potrošačka jedinica budžeta, koja je u okviru svojih aktivnosti prepoznala rodnu dimenziju, trebalo bi da posebno ukaže na efekte koji su ostvareni na ovom polju prilikom izvještavanja o izvršenju programskog budžeta u dijelu postignutih ciljeva, što se notira u dijelu Obrazloženje izdataka budžeta po programskoj i organizacionoj klasifikaciji. Efekti ostvareni na ovom polju, takođe, još uvijek nijesu dio obrazloženja do sada utvrđenih prijedloga zakona o završnim računima budžeta države. U Službi Skupštine se kontinuirano vodi računa o rezultatima svih preduzetih aktivnosti i mjera koje su realizovane u određenom periodu, pa se tako vrši evaluacija aktivnosti predviđenih navedenim strateškim aktima ili akcionim planovima, na polugodišnjem ili godišnjem nivou, zavisno od potreba. Takođe, tokom godišnjeg ocjenjivanja rada zaposlenih, kao obavezan dio samog procesa i obrasca za utvrđivanje prijedloga ocjene i ocjena učinka pohađanja svih obuka u prethodnih godinu dana, i davanje prijedloga za pohađanje novih obuka za kojima postoji potreba.

Jedna od organizacionih jedinica Službe Skupštine je **Sekretarijat Odbora za rodnu ravnopravnost** koji obavlja stručne i druge poslove za potrebe ovog radnog tijela. Ovaj Sekretarijat predstavlja glavnu jedinicu koja se bavi pitanjima rodne ravnopravnosti i na nivou Službe Skupštine, pa tako prati primjenu postojećih zakona i politika koje se odnose na rodnu ravnopravnost, sarađuje sa međunarodnim organizacijama i institucijama u cilju implementacije međunarodnih standarda i obaveza u oblasti rodne ravnopravnosti, kao što su Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) i drugi relevantni međunarodni ugovori. Takođe sekretarijat učestvuje u organizaciji edukacija, seminara za zaposlene i poslanike/ce, kao i javnih kampanja koje imaju za cilj podizanje svijesti o važnosti rodne ravnopravnosti, borbe protiv nasilja prema ženama, i drugih ključnih tema. Sekretarijat, između ostalog, u saradnji sa drugim jedinicama komunicira pitanja vezana za rodnu ravnopravnost, organizuje sastanke u koje uključuje relevantne organizacione jedinice i učestvuje u pripremi strateških i planskih dokumenata.

Saradnja Službe Skupštine sa civilnim sektor je kontinuirana i prilično intenzivna. Organizacije koje se bave pitanjima rodne ravnopravnosti, ljudskih prava i zaštite žena prisustvuju sjednicama Odbora na poziv Odbora ili na sopstveni zahtjev. Kroz ovu saradnju Odbor obezbjeđuje da mišljenja i potrebe građana, naročito žena i drugih ugroženih grupa, budu uzeti u obzir pri donošenju zakona i politika. Osim toga organizacije civilnog društva učestvuju u radu Ženskog parlamenta, koji jednom ili dva puta godišnje organizuje Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, s ciljem promocije ženskih ljudskih prava u Crnoj Gori i njihovog unapređenja, posebno u svjetlu procesa evropskih integracija, kao i uspostavljanja kritičkog odnosa prema

ostvarenim rezultatima u toj oblasti, eliminisanja svih oblika diskriminacije i povećanja stepena posvećenosti promociji i zaštiti ženskih ljudskih prava i rodne ravnopravnosti, neophodnih za demokratski razvoj društva.

Državno tužilaštvo

Državnotužilačka organizacija, na čelu sa vrhovnim državnim tužiocem, u svojoj strukturi ima 17 državnih tužilaštava (Vrhovno državno tužilaštvo, Specijalno državno tužilaštvo, dva viša državna tužilaštva i trinaest osnovnih državnih tužilaštava) u kojima ima ukupno **414 zaposlenih, od tog broja 286 je žena, odnosno 69%, dok je muškaraca 128 odnosno 31%.**

Tabela 5: Prikaz broja zaposlenih 2025. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Državnotužilačka organizacija	414	128	286	69%	Ne

Od 17 državnih tužilaštava, na 31. decembar 2024. godine, **na rukovodećim pozicijama žene se nalaze u osam državnih tužilaštava odnosno 47%** (dva viša državna tužilaštva – Podgorica i Bijelo Polje; šest osnovnih državnih tužilaštava – Pljevlja, Kolašin, Plav, Berane, Kotor i Cetinje), **dok se muškarci nalaze na devet rukovodećih pozicija, odnosno 53%** – Vrhovno, Specijalno i sedam osnovnih državnih tužilaštava – Podgorica, Nikšić, Herceg Novi, Bar, Ulcinj, Rožaje i Bijelo Polje.

Ukoliko uporedimo navedene podatke sa stanjem na 31. decembar 2021. godine, **povećan je broj žena na rukovodećim pozicijama**, s obzirom na činjenicu da ih je na navedeni datum bilo ukupno sedam odnosno 41% dok je istovremeno bilo deset muškaraca odnosno 59%.

Prepoznajući važnost pitanja rodne ravnopravnosti, jedan od strateških ciljeva aktuelnog vrhovnog državnog tužioca jeste upravo unapređenje Državnog tužilaštva u rodno odgovornu instituciju. U tom je pravcu uspostavljena saradnja s Programom Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) i potpisan je sporazum o saradnji koja između ostalog podrazumijeva podršku u unapređenju standarda rodne ravnopravnosti u skladu s Pečatom rodne ravnopravnosti.¹³⁴ Istovremeno je poboljšana saradnja s nevladinim organizacijama u čijem fokusu je pitanje rodne ravnopravnosti i borba protiv rodno zasnovanog nasilja. U cilju unapređenja institucionalnog odgovora u slučajevima porodičnog nasilja, **vrhovni državni tužilac donio je obavezujuće Uputstvo za postupanje državnih tužilaštava u slučajevima nasilja u porodici ili u porodičnoj zajednici.**

U Državnom tužilaštvu je **određena osoba za rodnu ravnopravnost**, koja je zadužena za praćenje sprovođenja Zakona o rodnoj ravnopravnosti. **Ostali mehanizmi i mjere za unapređenje rodne ravnopravnosti u instituciji poput povećanja broja žena na rukovodećim pozicijama, uspostavljanje programa za podršku profesionalnom razvoju žena ili posebnih budžetskih pozicija za aktivnosti vezane za rodnu ravnopravnost i orodnjavanje politika u ovom trenutku ne postoje.** Takođe, moguće je maksimizirati efekat već postojećih mehanizama pa bi tako kontakt osoba za rodnu ravnopravnost, u narednom periodu, mimo praćenja legislative, mogla obezbijediti podršku i inpute prilikom definisanja potrebnih obuka iz ove oblasti, odnosno promovisati ovu temu unutar institucije putem obezbjeđivanja saradnje svih službi unutar Državnog tužilaštva kroz redovno komuniciranje i implementaciju politike rodne ravnopravnosti. Ono što ističemo kao **pozitivno je postojanje plana i riješenosti Državnog tužilaštva** da u narednom periodu **uspostavi mjere za unapređenje rodne ravnopravnosti**, kao i da se **pitanje rodne ravnopravnosti definiše, odnosno inkorporira u strateška dokumenta institucije počev od 2025. godine.**

Kada je riječ o obukama i edukaciji, iste se za zaposlene u pravosudnim organima realizuju u okviru Centra za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu, pa tako državni tužioci i državne tužiteljke pohađaju obuke o

¹³⁴ Pečat rodne ravnopravnosti za javne institucije je dobrovoljni program dodjele priznanja koji ima za cilj da podrži i oda priznanje institucijama u svijetu koje su posvećene rodnoj ravnopravnosti i osnaživanju žena i njihovom unapređenju.

rodnoj ravnopravnosti s posebnim osvrtom na Konvenciju o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW Konvencija) i njenu praktičnu primjenu. Pored toga, kroz Sporazum o saradnji sa UNDP-em, tokom 2025. godine, biće organizovane specijalizovane obuke o rodnoj ravnopravnosti koje će pohađati zaposleni i zaposlene iz tužilaštava.

Kao što je već navedeno, državnotužilačka organizacija sarađuje s nevladinim organizacijama koje se bave pitanjem rodne ravnopravnosti, što podrazumijeva organizovanje redovnih sastanaka i podršku projektima koje nevladine organizacije realizuju, što svakako predstavlja priliku za sticanje novih znanja i prenošenja dobrih praksi koje organizacije civilnog društva imaju, a koje pospešuju proces orodnjavanja institucije.

Ministarstvo javne uprave

Ministarstvo javne uprave vrši poslove uprave koji se, između ostalog, odnose na oblast državne uprave u dijelu organizacije, načina i metoda rada, upravljanja, oblast službeničkih odnosa, odgovornosti, javnosti i transparentnosti rada organa državne uprave, inspekciskog nadzora u pogledu pridržavanja zakona i drugih propisa kojima se uređuju državna uprava, prava i obaveze državnih službenika i namještenika, kao i zabrana diskriminacije i upotreba rodno osjetljivog jezika.

Na 31. decembar 2024. godine, ukupan broj zaposlenih u Ministarstvu javne uprave je **113, od čega je 69 ili 61% žena i 44 ili 39% muškaraca**. Na čelu ministarstva je **ministar, muškarac**. Takođe, **dva državna sekretara i jedan generalni direktor su muškarci, dok su v. d. sekretarke, jedna generalna direktorica i tri v. d. generalne direktorice žene**, što znači da statistički većinu rukovodstva čine žene.

Tabela 6: Prikaz broja zaposlenih 2025. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Ministarstvo javne uprave	113	44	69	61%	Ne

Ukoliko uporedimo sa stanjem na 31. decembar 2021. godine, žena je bilo i čak više na rukovodećim pozicijama. **Ministarstvom je upravljala ministarka**, a pored nje u ministarstvu su bile **još četiri žene i jedan muškarac**.

Ministarstvo javne uprave integrisanje principa rodne ravnopravnosti prepoznaje kroz omogućavanje jednakog pristupa radnih mjesta svima i ravnopravan pristup profesionalnom razvoju i stručnom usavršavanju.

Ova institucija ima **određenu kontakt osobu za rodnu ravnopravnost**, gdje jedna službenica, uz ostale redovne poslove, obavlja i poslove koji se odnose na rodnu ravnopravnost, dok je jedna službenica imenovana za članicu radne grupe za izradu Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti i saglasno toj ulozi koordinira definisanje aktivnosti ministarstva u ovom strateškom dokumentu.

Ministarstvo je 2022. godine usvojilo **Strategiju reforme javne uprave 2022–2026**, na kojoj je bazirana vizija institucije, a gdje je pitanjima inkluzivnosti i pristupačnosti posvećena značajna pažnja, kroz realizaciju aktivnosti na planu:

- **Planiranja i kreiranja politika** (dopuna RIA obrasca pitanjima od značaja za procjenu uticaja predloženog propisa na rodnu ravnopravnost, unaprijeđeno strateško planiranje, izvještavanje i budžetiranje);
- **Upravljanja ljudskim resursima, edukacije** (realizacija obuka u Upravi za ljudske resurse, dopunjen Program obuka za strateško planiranje u javnoj upravi modulima o pitanjima rodne ravnopravnosti);
- **Promocije principa rodne ravnopravnosti**

Stepen realizacije aktivnosti i procjena njihove uspješnosti se, saglasno dinamici monitoringa i izvještavanja Strategije reforme javne uprave, prate u okviru godišnjih izvještaja o implementaciji strategije.

Ministarstvo javne uprave ima kontinuiranu saradnju sa UNDP-em u sklopu koje je, u cilju promocije rodne ravnopravnosti, kreirana Metodologija nagrađivanja za izvrsnost zaposlenih u javnoj upravi Crne Gore. Imajući u vidu navedeno, Ministarstvo je, povodom Međunarodnog dana javne uprave 2024. godine, u kategoriji „Podrška osnaživanju mladih i većem uključivanju osjetljivih grupa stanovništva u društvene tokove, kao i podrška rodnoj ravnopravnosti i rodno odgovornoj upravi“, dodijelilo nagradu službenicima i službenicama iz državnih organa i lokalnih samouprava, za postignute rezultate u oblasti rodne ravnopravnosti.

Na osnovu dostupnih podataka, može se zaključiti da **princip rodnog budžetiranja nije uveden** u Ministarstvu javne uprave, imajući u vidu da u okviru budžeta za 2023. i 2024. godinu, ne postoje posebne budžetske pozicije i sredstva planirana za realizaciju aktivnosti u oblasti rodne ravnopravnosti.

Kada su u pitanju drugi raspoloživi mehanizmi, u cilju unapređenja postojećih kapaciteta zaposlenih, kao i većina državnih organa, oslanjaju se na obuke koje organizuje Uprava za ljudske resurse, ali im je omogućeno i pohađanje obuka koje organizuju druge institucije ili organizacije.

Ministarstvo javne uprave igra ključnu ulogu u transformaciji javne uprave ka sistemu koji osigurava jednake šanse za sve građane i građanke, a način da to postigne nije samo dosljedna primjena zakonske regulative već prije svega integracija principa i alata za postizanje rodne ravnopravnosti unutar svojih redova a onda i u ostatku javnog sektora.

Uvođenje rodno odgovornih politika i integracija rodne perspektive u njihovo kreiranje je uslov za dostizanje standarda koje EU i međunarodni partneri postavljaju pred Crnu Goru. Kako bi to postigli, potrebno je sistematično i kontinuirano koristiti raspoložive alate, pametno uvoditi nove, ali i unaprijediti postojeće. Tako se, primjera radi, uloga osobe za rodnu ravnopravnost unutar Ministarstva javne uprave može podići na još veći nivo, počev od toga da aktivnosti usmjerene na orodnjavanje institucije budu prioritet a ne još jedan od zadataka, omogućiti adekvatna usavršavanja, uključiti je u proces odlučivanja, oslanjati se na inpute prikupljene i pripremljene na osnovu kontinuirane komunikacije osobe za rodnu ravnopravnost sa svim organizacionim jedinicama, pa sve do planiranja aktivnosti i obezbjeđivanja odnosno budžetiranja neophodnih sredstava.

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava je institucija koje se, između ostalog, bavi zaštitom i unapređenjem ljudskih prava i sloboda, ostvarivanjem prava manjinskih naroda i drugih nacionalnih zajednica, zaštitom od diskriminacije i **rodnom ravnopravnošću**.

U vezi s navedenim, Ministarstvo je usvojilo **Nacionalnu strategiju rodne ravnopravnosti 2021–2025 (NSRR)**, koja predstavlja krovnu politiku na polju unapređivanja nivoa rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori tokom ovog petogodišnjeg perioda. Strateški cilj definisan ovim dokumentom je postizanje višeg nivoa rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori do 2025. godine, kroz tri operativna cilja:

- **Operativni cilj 1:** Unaprijediti primjenu postojećeg normativnog okvira na sprovođenju politike rodne ravnopravnosti i zaštitu od diskriminacije po osnovu pola i roda;
- **Operativni cilj 2:** Unaprijediti javne politike i javnu edukaciju kako bi se smanjio nivo stereotipa i predrasuda prema ženama i osobama drugačijih polnih i rodni identiteta i
- **Operativni cilj 3:** Povećati nivo učešća žena i osoba drugačijih polnih i rodni identiteta u oblastima koje omogućavaju pristup resursima i dobiti od korišćenja resursa.

Operativni ciljevi NSRR razrađeni su kroz mjere, uz pomoć kojih je moguće pratiti i ocjenjivati njen stepen realizacije, a jasno su definisani glavni nosioci različitih aktivnosti. Ono što je važno istaći je da se ovaj, kao i svi ostali strateški dokumenti, definišu u skladu s **Metodologijom za razvijanje politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata**, kojom se uvodi obaveza planiranja politika koje je zasnovana na

podacima koji se mogu provjeriti, a na osnovu kojih se kasnije mogu formulirati realni ciljevi. Time se fokus pomjera na kreiranje politika usmjerenih na učinak i obezbjeđuje da strateška dokumenta budu pod sveobuhvatnom kontrolom institucija u svakoj fazi implementacije. Detaljna razrada implementacije Strategije definisana je kroz dva akciona plana (Akcioni plan za 2021–2022. godinu i Akcioni plan za 2023–2024. godinu).¹³⁵

Iz Ministarstva je naglašeno da su na kvalitet realizacije pomenute Strategije značajno uticali politički, društveni, ekonomski i bezbjednosni faktori, od kojih većina nije mogla biti uzeta u obzir prilikom izrade NSRR.¹³⁶ Važno je istaći da je tokom IV kvartala 2022. sprovedena eksterna evaluacija NSRR i Akcionog plana 2021–2022. Ključni rezultati srednjoročne evaluacije NSRR pokazuju da je realizovan mali broj aktivnosti u odnosu na planirane, usljed krupnih spoljnih izmjena konteksta za realizaciju aktivnosti i mjera. Najveći broj aktivnosti realizovan je u okviru Operativnog cilja 1, a najmanje u okviru Operativnog cilja 2. U Evaluaciji je konstatovano da, uprkos dobrom kvalitetu AP-a nivo sprovođenja AP-a nije bio na zadovoljavajućem nivou.¹³⁷ Stoga je novim Akcionim planom 2023–2024. čiji će uspjehnost sprovođenja u praksi biti jasnija prilikom evaluacije.

Prilikom pripreme i implementacije budžeta, zakona i strateških dokumenata iz nadležnosti Ministarstva za ljudska i manjinska prava, ova institucija princip rodne ravnopravnosti integriše i primjenjuje na svim nivoima kroz mehanizam ROB-a koji je uveden u programski budžet 2022. godine.¹³⁸ Ministarstvo za ljudska i manjinska prava u budžetu za 2023. kao i 2024. godinu ima predviđena sredstva za rodnu ravnopravnost u okviru aktivnosti koja istovremeno obuhvata i zaštitu ljudskih prava i upravljanje sredstvima EU. Sredstva opredijeljena za ovu aktivnost za 2024. iznose 296,675,96 eura, od čega je 55,6% sredstva opredijeljeno za plate, dok se za konkretne aktivnosti (usluge i ostale izdatke) u 2024. godini planiralo svega 115,720,96 eura (39%).

Ukupan broj zaposlenih u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava, **na čijem je čelu ministar, muškarac, je 40, od čega 13 muškaraca, odnosno 32,5%, dok je žena 27, odnosno 67,5%.** Na rukovodećim pozicijama nalaze se **4 muškarca, i to ministar, državni sekretar, sekretar i v. d. generalnog direktora i 3 generalne direktorice, žene.**

Tabela 7: Prikaz broja zaposlenih 2025. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Ministarstvo za ljudska i manjinska prava	40	13	27	67,5%	Ne

135 Sistem strateškog planiranja u Crnoj Gori počiva na Uredbi o načinu i postupku izrade, usklađivanja i praćenja sprovođenja strateških dokumenata („Službeni list CG“, br. 54/2018), koja uvodi minimum kriterijuma kvaliteta za svaki strateški dokument koji donosi Vlada Crne Gore. Uredbu prati i razrađuje Metodologija razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata, koju sprovodi Generalni sekretarijat Vlade Crne Gore – Sektor za strateško planiranje i koordinaciju politika Vlade u skladu sa svojom nadležnošću u oblasti koordinacije politika.

136 Preciznije, u okviru Izvještaja o implementaciji Akcionog plana za period 2021–2022, navedeno je da se zbog nekoliko spoljnih izazova usporila dinamika i progres sprovođenja planiranih aktivnosti. Navedeni spoljni izazovi odnose se na tri kategorije: (i) politički izazovi koji su proistekli iz smjene vlasti na nacionalnom nivou nakon parlamentarnih izbora u avgustu 2020, (ii) bezbjednosni izazovi u vezi cyber napada na Vladinu web stranicu, koji je rezultirao usporavanjem dinamike svih aktivnosti na nivou Vlade tokom dva posljednja kvartala 2022. godine i (iii) zdravstvena i sociološka kriza uzrokovana pandemijom COVID-19 takođe je imala negativan uticaj na implementaciju planiranih aktivnosti.

137 Dvogodišnjom realizacijom aktivnosti NSRR-a i AP-a 2021–2022, nijesu riješeni strateški problemi žena i muškaraca, jer je realizacija mjera i aktivnosti bila na niskom nivou. Implementiran je mali broj aktivnosti u odnosu na planirane, usljed krupnih spoljnih izmjena konteksta za njihovu realizaciju. Najveći broj aktivnosti realizovan je u okviru Operativnog cilja 1, a najmanje u okviru Operativnog cilja 2. Prisutan je nedostatak koji se odnosi na cijelu državnu upravu – nema adekvatnog prenošenja znanja, ni institucionalne memorije, koje se gube odlaskom i smjenom zaposlenih. Nejasnoće u pogledu mandata, uloga i odgovornosti pojedinih mehanizama za rodnu ravnopravnost (uglavnom kontakt osoba u ministarstvima i u lokalnim upravama) znače da ovi mehanizmi nijesu efikasni i efektivni. Česte smjene zaposlenih zaduženih za pitanja rodne ravnopravnosti u institucijama takođe u velikoj mjeri utiču na realizaciju aktivnosti.

138 U postupku pripreme budžeta za 2022. i 2023. godinu, a u skladu sa odredbama Zakona o budžetu i fiskalnoj odgovornosti i Smjernicama makroekonomske i fiskalne politike, Ministarstvo finansija je, budžetskim korisnicima za pripremu budžeta za 2022. i 2023. godinu, uputilo budžetski cirkular koji uključuje rodnu perspektivu.

Imajući u vidu da je ovo ministarstvo, tokom prethodnog sastava Vlade Crne Gore, bilo dio Ministarstva pravde, nije moguće vršiti uporednu analizu zastupljenosti muškaraca i žena na 31. decembar 2021. godine.

Kada su u pitanju mjere za povećanje zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama, važno je istaći da su Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i nevladina organizacija Centar za ženska prava, u aprilu 2024. godine, zajedno **sačinili dokument pod nazivom “Zajednička pozicija povodom sveobuhvatne reforme izbornog zakonodavstva”**. Ovaj dokument je dostavljen Odboru za sveobuhvatnu izbornu reformu Skupštine Crne Gore, i predstavlja podršku reformi izbornog zakonodavstva radi većeg učešća žena u politici kojom se traži uvođenje kvote od 40% za žene na izbornim listama, strožije sankcije za nepoštovanje kvota, kao i ostvarivanje rodne ravnopravnosti u sastavu Vlade. Identičan zahtjev je pomenutom skupštinskom odboru upućen početkom 2023. godine, a Ministarstvo je predložilo Ministarstvu javne uprave da se u Nacrtu zakona o Vladi Crne Gore, koji je u pripremi, propiše da udio žena u sastavu Vlade ne može biti manji od 40%.

Centralno tijelo odnosno jedinica koja se bavi pitanjem rodne ravnopravnosti u Ministarstvu je **Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti, na čijem se čelu nalazi načelnica. Odjeljenje je nadležno za** zaštitu i unapređenje ostvarivanja politika jednakih mogućnosti, priprema prijedloga i koordinacija i praćenje primjene Zakona o rodnoj ravnopravnosti i Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti 2021–2025 sa pratećim akcionim planovima.

Pored pripreme i koordinacije praćenja primjene već spomenutih nacrtu Zakona i Strategije, Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti koordinira i aktivnostima koje imaju za cilj uspostavljanje rodne ravnopravnosti, pruža stručnu podršku pripremi lokalnih akcionih planova za uspostavljanje rodne ravnopravnosti, prati primjenu međunarodnih dokumenata i konvencija, usvojenih međunarodnih standarda iz oblasti rodne ravnopravnosti, podsticanje aktivnosti na edukaciji o rodnoj ravnopravnosti i dr.

U saradnji sa Misijom OSCE je u decembru 2021. Odjeljenje je kreiralo **Instrument za procjenu stepena orodnjenosti strateških dokumenata** koji bi trebalo da bude alatka pri davanju mišljenja na strateška dokumenta prije dostavljanja Vladi na donošenje. Dokument sadrži jasno definisane kriterijume za evaluaciju nivoa orodnjenosti. Isti dokument je u februaru 2022. dostavljen Generalnom sekretarijatu Vlade Crne Gore na dalju proceduru.¹³⁹

S tim u vezi, Generalni sekretarijat Vlade Crne Gore prilikom davanja Mišljenja na nacrt/prijedlog strateških dokumenata ocjenjuje, između ostalog, usklađenost istih s Uredbom o načinu i postupku izrade, usklađivanja i praćenja sprovođenja strateških dokumenata i principom orodnjavanja javnih politika, što će reći da institucije ne mogu dobiti pozitivno mišljenje na nacrt/prijedlog strateškog dokumenta, samim tim, isti ne može biti donijet na Vladi, ukoliko princip orodnjavanja nije zadovoljen.

Zaposlenima u Ministarstvu su na raspolaganju obuke na temu rodne ravnopravnosti koje sprovodi Uprava za ljudske resurse, ali i edukacije i obuke koje sprovode međunarodne organizacije, institucija Zaštitnika, nevladine organizacije i druge partnerske institucije.

Kada je u pitanju saradnja sa nevladinim organizacijama koje svojim kapacitetima doprinose postizanju rodne ravnopravnosti u crnogorskom društvu, iste aktivno učestvuju u svim fazama pripreme zakonskih propisa i strateških dokumenata iz nadležnosti Ministarstva, počev od radnih grupa za izradu nacrtu/prijedloga zakonskih i drugih akata, potom učešćem u tijelima za praćenje sprovođenja istih te realizaciji samih aktivnosti. Osim toga, Ministarstvo svake godine objavljuje konkurse za organizacije civilnog društva za sufinansiranje projekata nevladinih organizacija koji doprinose unapređenju rodne ravnopravnosti.

Dodatni mehanizam za praćenje sprovođenja politika rodne ravnopravnosti odnosi se na aktivnosti u okviru **Poglavlja 19. Socijalna politika i zapošljavanje i Poglavlja 23 Pravosuđe i osnovna prava. U ovom dijelu Ministarstvo je nadležno za koordinaciju i izvještavanje Evropske komisije za usaglašavanje**

¹³⁹ U međuvremenu na osnovu ovog instrumenta su napravljene dopune: *Metodologije razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata; Programa obrazovanja za stručno usavršavanje državnih službenika i službenika za strateško planiranje koji je uključio rodnu dimenziju i* *Obrazaca za davanje mišljenja na strateška dokumenta, godišnje i završne izvještaje.*

sa pravnom tekovinom EU i sprovođenje politika koje doprinose **ravnopravnosti muškaraca i žena u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti**, kao i u pogledu zabrane diskriminacije po osnovu rase i etničke pripadnosti, religije i vjere, invaliditeta, starosne dobi i seksualne orijentacije, odnosno **politika iz domena temeljnih prava i prava građana EU**. S tim u vezi, kroz proces EU integracija i aktivnosti u okviru PP 23 i PP 19, Ministarstvo u saradnji sa ostalim nadležnim institucijama ima unaprijed definisane obaveze koje se moraju ispuniti i čije se sprovođenje aktivno prati, kao i o kojima se EK redovno izvještava.

Ministarstvo socijalnog staranja, brige o porodici i demografije

Ministarstvo socijalnog staranja, brige o porodici i demografije je jedno od 25 ministarstava 44. Vlade Crne Gore koje, između ostalog, obavlja poslove koji se odnose na pripremu propisa iz oblasti socijalne i dječje zaštite, porodične zaštite, penzijskog i invalidskog osiguranja, boračke i invalidske zaštite i unapređuje razvoj demografske politike. Na čelu ove institucije nalazi se **ministar**.

Ukupan broj zaposlenih na 31. decembar 2024. godine je 88, od čega je **69 (78,4%) žena dok je muškaraca 19 (21,6%)**. Kada su u pitanju rukovodeće pozicije, pored već navedenog **ministra, i v. d. sekretar Ministarstva je muškarac, dok su državna sekretarka i v. d. generalne direktorice žene**.

Tabela 8: Prikaz broja zaposlenih 2024. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Ministarstvo socijalnog staranja, brige o porodici i demografije	88	19	69	78,4%	Ne

Imajući u vidu da je ovo novoformirano ministarstvo nije moguće vršiti uporednu analizu zastupljenosti muškaraca i žena na 31. decembar 2021. godine.¹⁴⁰

U okviru Ministarstva socijalnog staranja, brige o porodici i demografije, politike rodne ravnopravnosti su djelimično inkorporirane u njegovo funkcionisanje, pa u vezi s tim postoji Direkcija za brigu o porodici i zaštitu od rodno zasnovanog nasilja koja se bavi zaštitom žena i djevojčica od nasilja, kao i pitanjima rodne ravnopravnosti u okviru svojih nadležnosti. Takođe, u posljednjih nekoliko godina uložen je trud da sva strateška dokumenta koja usvaja ovo Ministarstvo budu orodnjena, kao i budžet institucije, **pa su tako orodnjene Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite, Strategija deinstytucionalizacije, Strategija prevencije i zaštite djece od nasilja i Nacionalni plan za implementaciju Istanbulske konvencije**.

Prema podacima, dostavljenim od strane Ministarstva, ukupan budžet za orodnjene aktivnosti za 2023. i 2024. godinu iznosio je po 1,616,345,00 eura na godišnjem nivou.

Ono što slijedi u narednom periodu je formiranje Međusektorskog Tima za praćenje i ocjenjivanje sprovođenja strategija, koji će biti formiran za praćenje implementacije svake od navedenih strategija. Planirani su redovni kvartalni sastanci za praćenje sprovođenja navedenih strateških dokumenata, pa će između ostalog, uticaj na postizanje rodne ravnopravnosti biti jedna od stvari koja će biti u fokusu tokom rada ovih timova. Sva ministarstva i institucije biće uključene u međuresornu i međusektorsku saradnju, prvenstveno s NVO sektorom i međunarodnim organizacijama.

Važno je istaći da je saradnja s organizacijama civilnog društva, koje se bave zaštitom od nasilja nad ženama i nasilja u porodici, intenzivna i odvija se na svakodnevnom nivou (ove NVO su pružaoci usluga u sistemu socijalne i dječje zaštite i to pružaju uslugu prihvatilišta-skloništa, uslugu savjetovanja za žrtve nasilja i uslugu SOS telefona za žrtve nasilja).

¹⁴⁰ Krajem 2020. godine Ministarstvo rada i socijalnog staranja je podijeljeno između Ministarstva finansija i socijalnog staranja i Ministarstvo ekonomskog razvoja koje je preuzelo sektor rada. Nakon toga 2022. godine ponovo je formirano Ministarstvo rada i socijalnog staranja koje je 2024. godine podijeljeno na dva ministarstva, odnosno opet je podijeljeno na Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga i na Ministarstvo socijalnog staranja, demografije i brige o porodici.

Dodatni mehanizam za praćenje sprovođenja politika rodne ravnopravnosti odnosi se na aktivnosti u okviru **Poglavlja 19. Socijalna politika i zapošljavanje. U ovom dijelu Ministarstvo je nadležno za koordinaciju i izvještavanje Evropske komisije za usaglašavanje s pravnom tekovinom EU i sprovođenje** politika koje doprinose **ravnopravnosti muškaraca i žena u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti**, kao i u pogledu zabrane diskriminacije po osnovu rase i etničke pripadnosti, religije i vjere, invaliditeta, starosne dobi i seksualne orijentacije. S tim u vezi, kroz proces EU integracija i aktivnosti u okviru PP 19, Ministarstvo u saradnji s ostalim nadležnim institucijama ima unaprijed definisane obaveze koje se moraju ispuniti i čije se sprovođenje aktivno prati, kao i o kojima se EK redovno izvještava.

Na osnovu dostavljenog odgovora, zaključuje se da Ministarstvo još uvijek **nije jasno definisalo nadležnost i uloga osobe odgovorne za rodnu ravnopravnost**, a postojeće rješenje podrazumijeva praksu da se pitanja ženskih prava dostavljaju Direkciji za brigu o porodici i zaštitu od rodno zasnovanog nasilja koja se bavi zaštitom žena i djevojčica od nasilja, ali i pitanjima rodne ravnopravnosti u okviru svojih nadležnosti. Imajući u vidu da Direkcija ne pokriva sva pitanja rodne ravnopravnosti u Ministarstvu, niti ima uticaj na donošenje svih politika u kojima se može prepoznati pitanje rodne ravnopravnosti već samo u dijelu rodno zasnovanog nasilja, **neophodno je definisati poziciju i ulogu osobe zadužene za rodnu ravnopravnost, koja će se ovim pitanjem baviti na nivou čitavog Ministarstva i koja će aktivno biti uključena u praćenje orodnjavanja aktivnosti koje se definišu programskim budžetom.**

Imajući u vidu da je postupak popune rukovodećih pozicija i dalje pitanje političkog dogovora, odnosno da iste spadaju u red političkih imenovanja, iz perspektive Ministarstva u sadašnjim okolnostima ograničena je mogućnost preduzimanja planskih mjera kojima bi se povećala zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama

Kada je riječ o obukama i edukacijama, Ministarstvo ne organizuje posebne programe za profesionalni razvoj žena. Zaposlene, bez obzira na to da li su na visokim ili nižim rukovodećim pozicijama, povremeno pohađaju obuke koje organizuje Uprava za ljudske resurse, kao i svi zaposleni u ministarstvu. Slična situacija je i sa obukama u oblasti rodne ravnopravnosti, koje je prošao mali broj zaposlenih.

Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga vrši poslove koji se odnose na pripremu propisa iz oblasti radnih odnosa, zaštite i zdravlja na radu, tržišta rada i zapošljavanja, zarade i druga pitanja iz rada i po osnovu rada, vođenje raznih registara iz ove oblasti i izdavanje dozvola. Na čelu ministarstva je ministarka, **žena.**

Ukupan broj zaposlenih na 31. decembar 2024. godine je 89, **od čega je 67 ili 75,3% žena, i 22 ili 24,7% muškaraca. U rukovodnoj strukturi većinu čine žene.** Kao što je već navedeno, na čelu je žena ministarka, **dvije državne sekretarke, sekretarka ministarstva kao i pet generalnih direktorica su žene, dok je jedan generalni direktor muškarac.**

Tabela 9: Prikaz broja zaposlenih 2024. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga	89	22	67	75,3%	Da

Imajući u vidu da je ovo novoformirano ministarstvo nije moguće vršiti uporednu analizu zastupljenosti muškaraca i žena na 31. decembar 2021. godine¹⁴¹.

Ministarstvo nema posebno usvojene politike rodne ravnopravnosti. U sklopu ministarstva ne funkcioniše

¹⁴¹ Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga i Ministarstvo socijalnog staranja, brige o porodici i demografije su do avgusta 2024. godine i rekonstrukcije 44 Vlade Crne Gore, bili jedna institucija, zbog čega nije moguće vršiti uporednu analizu na 31. decembar 2021. godine.

posebna jedinica koja se bavi pitanjem rodne ravnopravnosti, dok takođe nije određena ni osoba za rodnu ravnopravnost. Kao podrška Ministarstvu za pitanja rodne ravnopravnosti, u okviru projekta finansiranog od strane Evropske unije, **angažovana je ekspertkinja za ovu oblast.**

Podaci o budžetu za orodnjavanje politika i realizaciju aktivnosti u oblasti rodne ravnopravnosti **nijesu dostupni.**

Kada je riječ o obukama i edukacijama, dio zaposlenih u Ministarstvu je prošao obuke na temu rodne ravnopravnosti, u organizaciji UNDP.

S obzirom na prethodno izloženo, **postoji značajan prostor za unapređenje rodne ravnopravnosti** u Ministarstvu, počev od adekvatnog pozicioniranja osobe ili odjeljenja za rodnu ravnopravnost, pa do dodatnih edukacija u pogledu orodnjavanja postojećih politika posebno u kontekstu važnosti pitanja ekonomskog osnaživanja žena kroz podsticajne politike u oblasti rada i daljeg usavršavanja zaposlenih. Kao što je već spomenuto, ovo Ministarstvo i Ministarstvo socijalnog staranja, brige o djeci i demografije bili su jedinstvena institucija, koja je pored raznih aktivnosti sprovedenih u oblasti rodne ravnopravnosti, radila i na orodnjavanju više dokumenata, ali su nakon njihovog razdvajanja ta orodnjena dokumenta prešla u nadležnost Ministarstva socijalnog staranja, brige o djeci i demografije.

S druge strane, u kontekstu politika zapošljavanja Ministarstvo je nosilac aktivnosti na kreiranju politika kojima se stimuliše radni angažman žena i poštuje princip ekonomske ravnopravnosti polova, stoga je jako važno da se dodatno osnaže kapaciteti ovog resora u pogledu konkretnih koraka kojima bi se i politike i planiranja budžeta za implementaciju istih orodnilo na održiv način.

Ministarstvo ekonomskog razvoja

Ministarstvo ekonomskog razvoja unapređuje konkurentnost, investicioni ambijent i saradnju sa biznis zajednicom. Ono teži ka tome da poboljša poslovno okruženje, olakša poslovanje malih i srednjih preduzeća i jača preduzetništvo. Unutrašnju organizaciju Ministarstva ekonomskog razvoja čini 5 Direktorata, Odjeljenje za unutrašnju reviziju, Kabinet ministra, Služba za pravne, kadrovske, opšte poslove i ljudske resurse, Služba za finansijsko-računovodstvene poslove i javne nabavke i Služba za informacione tehnologije.¹⁴² Trenutno, 2025. godine, u ministarstvu radi 189 zaposlenih lica od čega **su 123 žene ili 65%, i 66 muškarci ili 35%.** Što se tiče rukovodeće strukture, ministar je muškarac, svih 5 generalnih direktorki su žene, sekretarka ministarstva je žena, od 3 državna sekretara 2 su muškarci i 1 žena.

Tabela 10: Prikaz broja zaposlenih 2025. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Ministarstvo ekonomskog razvoja	189	66	123	65%	Ne

Ministarstvo ekonomskog razvoja nema usvojenu politiku rodne ravnopravnosti niti osobu/tijelo nadležno za poslove rodne ravnopravnosti unutar ove institucije. Međutim, Direktorat za unapređenje konkurentnosti privrede koji je nadležan za izradu Strategije mikro, malih i srednjih preduzeća, Strategije ženskog preduzetništva i Programa za unapređenje konkurentnosti, vodi računa o principima rodne ravnopravnosti prilikom izrade ovih dokumenata. Kroz Program za unapređenje konkurentnosti je u cilju postizanja rodne ravnopravnost u poslovnom sektoru u 2023. godini podržano 147 MMSP u vlasništvu žena (38,78%) u ukupnom iznosu od 831,280.64€ (34,86%).¹⁴³

Dok je u 2024. godini podržano 38 MMSP u većinskom vlasništvu žena (40,43%) kojima je dodijeljeno

142 Ministarstvo ekonomskog razvoja, *Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva ekonomskog razvoja*, Podgorica, 2024. Preuzeto sa: <https://wapi.gov.me/download-preview/8c8ba3b7-3a15-4d4b-9336-c41c81750087?version=1.0>.

143 Ukupno podržano 379 MMSP u ukupnom iznosu od 2,384,397.84€.

764,719.04€ (28,49%).¹⁴⁴ Vlada Crne Gore je do sada donijela dvije strategije za razvoj ženskog preduzetništva koje posebno uređuju to pitanje. Posljednja važeća strategija obuhvata period 2021–2024. godine i usvojena je 2021. godine, zajedno s Akcionim planom za sprovođenje strategije za period 2021–2022.¹⁴⁵ Strategija MMSP je usklađena sa Strategijom za razvoj ženskog preduzetništva.¹⁴⁶

Ministarstvo finansija

U Ministarstvu finansija ukupan broj službenika je 263 za 2025. godinu, od toga broja je **64 muškarca ili 24,3%**, a **199 ili 75,7% žena**. Na rukovodećim pozicijama u Ministarstvu finansija je 6 muškaraca i 12 žena.

Broj muškaraca na rukovodećim pozicijama na dan 31. 12. 2021. godine je 8, dok je na dan 31. 12. 2024. godine 6. Broj žena na rukovodećim pozicijama na dan 31. 12. 2021. godine je 10, dok je na dan 31. 12. 2024. godine 12.

Tabela 11: Prikaz broja zaposlenih 2025. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Ministarstvo finansija	263	64	199	75,7%	Ne

Ministarstvo finansija Crne Gore, u saradnji sa Misijom OEBS-a, aktivno radi na integraciji rodne ravnopravnosti u budžetske procese.

Ministarstvo finansija Crne Gore integriše principe rodne ravnopravnosti kroz nekoliko ključnih mehanizama, posebno u oblasti budžetiranja i finansijskog planiranja. Evo kako se ti principi primjenjuju u svim aktivnostima institucije:

- 1. Rodno odgovorno budžetiranje (ROB);**
- 2. Normativni okvir i zakonodavne promjene;**
- 3. Obuka i edukacija zaposlenih;**
- 4. Saradnja sa drugim institucijama;**
- 5. Rodna analiza u politikama javne potrošnje.**

Razvijena je metodologija za procjenu uticaja budžeta na ravnopravnost polova i smjernice za rodno odgovorno budžetiranje, koje su implementirane u Budžetski informacioni sistem (BMIS). Takođe, izrađen je priručnik za obuku o rodno odgovornom budžetiranju. Tokom 2023. godine, Ministarstvo je pripremalo državni budžet zasnovan na rodnoj analizi. Planirano je da se proces zaokruži uspostavljanjem normativnog okvira kroz izmjene Zakona o budžetu i fiskalnoj odgovornosti. Ove aktivnosti naglašavaju posvećenost Ministarstva integraciji rodne ravnopravnosti u budžetske politike i procese.

Pored budžetiranja, Ministarstvo sprovodi rodne analize u oblasti javnih investicija, poreske politike i socijalnih davanja, kako bi se osiguralo da ekonomske mjere ne povećavaju rodne nejednakosti.

Iako nema specifičnih podataka o mjerama unutar Ministarstva finansija, na nacionalnom nivou preduzimaju se inicijative za unapređenje rodne ravnopravnosti. Na primjer, IRF je pokrenuo program **“Women on Boards”** s ciljem razvoja liderki za pozicije ekonomskog odlučivanja. Ovaj program ima za cilj povećanje učešća žena u odborima direktora i na rukovodećim pozicijama u kompanijama.

¹⁴⁴ Ukupno podržano 94 MMSP, u ukupnom iznosu od 2,644,787.13€.

¹⁴⁵ Strategija za razvoj ženskog preduzetništva za period 2021–2024. godine jedini je strateški dokument koji je ocijenjen kao orodnjen među 11 strateških dokumenata donesenih 2021. godine. Preuzeto sa: https://mladiniksica.me/strategija-razvoja-zenskog-preduzetnistva-jedini-orodeni-strateski-dokument/?utm_source=chatgpt.com.

¹⁴⁶ Informacije su dobijene pisanim upitom na kontakt e-mail adresu Ministarstva ekonomskog razvoja.

Pored pomenutog programa IRF-a, u Crnoj Gori postoje i druge inicijative za podršku profesionalnom razvoju žena. Na primjer, održavaju se konferencije poput **“Žene u sektoru bezbjednosti”**, koje imaju za cilj osnaživanje žena na rukovodećim pozicijama u različitim sektorima. Takođe, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava podržava programe koji promovišu ekonomsko osnaživanje žena, prepoznajući njihov ključni doprinos ekonomskom razvoju zemlje.

Praćenje rezultata mjera za unapređenje rodne ravnopravnosti vrši se kroz različite mehanizme. Na primjer, usvajanjem strategija i akcionih planova koji definišu ciljeve i indikatore za praćenje napretka. Takođe, institucije poput Ministarstva za ljudska i manjinska prava prate implementaciju ovih mjera i objavljuju izvještaje o napretku. Međutim, specifični podaci o praćenju rezultata unutar Ministarstva finansija nijesu dostupni u javnim izvorima. Unutar Ministarstva finansija nije određena osoba za nadgledanje i sprovođenje politike rodne ravnopravnosti. Ministarstvo finansija Crne Gore integriše pitanja rodne ravnopravnosti u svoje strateške poslove kroz nekoliko ključnih mehanizama:

1. **Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021–2025**, usvojena od strane Vlade i predstavlja krovni dokument za unapređenje rodne ravnopravnosti u zemlji. Ova strategija obuhvata različite sektore, uključujući i finansije, i definiše ciljeve i mjere za postizanje rodne ravnopravnosti.
2. **Rodno odgovorno budžetiranje (ROB)**, implementirano od strane MF i podrazumijeva analizu budžetskih programa iz perspektive njihovog uticaja na žene i muškarce. Ovaj pristup omogućava da se finansijski resursi raspoređuju na način koji doprinosi smanjenju rodni nejednakosti.
3. Vlada je, na sjednici od 26. 12. 2024. godine usvojila **Strategiju finansijskih tehnologija (FINTECH)** za Crnu Goru 2025–2029. godinu, u skladu sa Metodologijom GSV-a (pozitivno mišljenje GSV-a). Strategija sadrži poseban dio koji se odnosi na rodno orodnjavanje – **1.4 Integracija rodni pitanja u javne politike**.
4. Sprovođenje Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti prati se kroz redovne izvještaje koje pripremaju nadležne institucije. Ovi izvještaji sadrže informacije o realizovanim aktivnostima, postignutim rezultatima i indikatorima koji mjere napredak u oblasti rodne ravnopravnosti. Na osnovu ovih podataka vrši se evaluacija efikasnosti preduzetih mjera i njihovog uticaja na smanjenje rodni nejednakosti. Dodatno se fokus stavlja i na svakodnevno korišćenje rodno senzitivnog jezika u poslovnoj komunikaciji.

Kroz ove mehanizme, Ministarstvo finansija nastoji da osigura da su pitanja rodne ravnopravnosti integralni dio svojih strateških aktivnosti i da se kontinuirano prati i unapređuje njihov uticaj na postizanje jednakosti između žena i muškaraca u Crnoj Gori. Sprovode se različite obuke i edukacije za zaposlene u cilju podizanja svijesti o važnosti rodne ravnopravnosti. Neke od ključnih inicijativa uključuju:

1. Obuke za kontakt osobe za rodnu ravnopravnost (misija OEBS-a);
2. Edukacija zaposlenih o integraciji rodne perspektive (misija OEBS-a);
3. Obuke za praćenje sprovođenja Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost (misija OEBS-a);
4. Obuke u organizaciji Uprave za ljudske resurse u vezi sa navedenom temom.
5. Obuke u organizaciji UNDP-ja u vezi sa rodnom analizom i orodnjavanjem.¹⁴⁷

Ministarstvo evropskih poslova

Trenutni sastav Ministarstva evropskih poslova za 2025. godinu čine 72 zaposlena, uključujući ministarku. Prema kriterijumu polne strukture u MEP, dominantno učešće imaju osobe ženskog pola – **51 ili 70,8%**, dok ostatak čine pripadnici muškog pola – **21 ili 29,2%**. *Visoko-rukovodni kadar* čini 5 osoba muškog pola i 3 osobe ženskog pola (uključujući starješinu). *Ekspertsko-rukovodni kadar* čini 5 osoba muškog pola i 18 osoba ženskog pola.

¹⁴⁷ Informacije su dobijene pisanim upitom na kontakt e-mail adresu Ministarstva finansija.

Tabela 12: Prikaz broja zaposlenih 2025. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Ministarstvo evropskih poslova	72	21	51	70,8%	Da

Ministarstvo evropskih poslova osnovano je 2022. godine: tada su u *Visoko-rukovodnom kadru* bile 2 žene i 2 muškarca; *Ekspertsko-rukovodni kadar* činilo je 16 žena i 7 muškaraca.

MEP nema razvijenu politiku rodne ravnopravnosti, a tako ni nadležno tijelo/osobu za njeno nadgledanje i sprovođenje. Dosadašnji strateški planovi takođe ne sadrže smjernice, aktivnosti, obuke ni ciljeve usmjerene ka postizanju rodne ravnopravnosti.

Radne grupe oformljene za potrebe pregovaračkih poglavlja za pristup Evropskoj uniji, između ostalog, čine i predstavnici NVO. Članica radne grupe za Poglavlje 23, „Pravosuđe i temeljna prava“ je predstavnica Centra za ženska prava. U saradnji s njim, Ministarstvo evropskih poslova organizovalo je panel za rodnu ravnopravnost početkom 2024. godine, gdje su predstavljene smjernice za unapređenje rodne ravnopravnosti i borbe protiv rodno zasnovanog i porodičnog nasilja u procesu evropske integracije. Smjernice su rezultat Rodne analize Izveštaja Evropske komisije o Crnoj Gori za 2023. godinu, koju je Centar za ženska prava uradio uz finansijsku podršku Evropske unije i Ministarstva evropskih poslova kroz projekat EU4ME.¹⁴⁸

Ministarstvo vanjskih poslova

Ministarstvo vanjskih poslova Crne Gore nema formalno usvojenu politiku rodne ravnopravnosti, ali se u kontinuitetu zalaže za njenu promociju i afirmaciju, u skladu s Ustavom Crne Gore, nacionalnim zakonodavstvom i međunarodnim obavezama. Na međunarodnom planu, Ministarstvo aktivno promoviše rodnu ravnopravnost kroz multilateralne i bilateralne aktivnosti, posebno u okviru sistema Ujedinjenih nacija, OEBS-a i Savjeta Evrope. U tom kontekstu, rodna ravnopravnost, osnaživanje žena i borba protiv nasilja nad ženama bili su prioriteti tokom članstva Crne Gore u Savjetu za ljudska prava UN-a za period 2022–2024. Istovremeno, ova je tema važan dio napora koji se ulažu u implementaciju Agende održivog razvoja UN-a 2030, kako u okviru cilja 5, tako i horizontalno, kroz primjenu principa jednakih mogućnosti u svih 17 ciljeva.

Takav, horizontalni, pristup Crna Gora promoviše i u ostalim multilateralnim forumima, pa je integrisanje rodni pitanja jedna od karakteristika i Strategije saradnje Vlade Crne Gore i Misije OEBS-a u Crnoj Gori. Imajući u vidu opredijeljenost Vlade Crne Gore kontinuiranom unapređenju medijskog ambijenta i sloboda, i polazeći od dodatne izloženosti novinarki sigurnosnim rizicima, Ministarstvo vanjskih je u decembru 2024. godine, opredijelilo dobrovoljnu kontribuciju za projekat kancelarije Predstavnik OEBS-a za medije „Bezbjednost novinarki online“ (Safety of Female Journalists Online – SOFJO). U okviru NATO-a, Ministarstvo doprinosi sprovođenju Rezolucije UN 1325 „Žene, mir i bezbjednost“, sa fokusom na povećanje učešća žena u odlučivanju i mirovnim procesima, zaštitu žena i djevojčica u konfliktima, te integraciju rodne perspektive u mirovne operacije. Tokom predsjedavanja Procesom saradnje u jugoistočnoj Evropi (SEEC) 2022–2023, Crna Gora je među prioritete uvrstila pitanja rodne ravnopravnosti, uključujući borbu protiv rodno zasnovanog nasilja i femicida, pristup pravdi za žene i djevojčice, ekonomsko osnaživanje žena i veću participaciju žena u javnom i političkom životu. U Deklaraciji iz Podgorice, borba protiv rodno zasnovanog nasilja i femicida po prvi put je uključena među obaveze učesnica SEEC-a.

Na unutrašnjem planu, Ministarstvo je u martu 2025. godine podržalo inicijativu zaposlenih za formiranje **Mreže diplomatkinja Crne Gore**, konsultativnog foruma koji ima za cilj afirmaciju inkluzije, jednakih šansi i inkorporaciju rodne perspektive u sve aktivnosti Ministarstva. Ministarstvo je takođe kosponsorisalo rezoluciju kojom se 24. jun proglašava Međunarodnim danom žena u diplomatiji, a crnogorska predstavnica u Izvršnom odboru UN Žene obavljala je funkcije potpredsjednice, a potom i predsjednice tog tijela.

¹⁴⁸ Informacije su dobijene pisanim upitom na kontakt e-mail adresu Ministarstva evropskih poslova.

Na dan 31. marta 2025. godine, Ministarstvo vanjskih poslova je imalo 263 zaposlena, od čega **160 žena ili 60,8%, i 103 muškarca ili 39,2%**. Iako žene čine većinu zaposlenih, rukovodeće pozicije (državni sekretar i generalni sekretar) trenutno zauzimaju muškarci.

Tabela 13: Prikaz broja zaposlenih 2025. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Ministarstvo vanjskih poslova	263	103	160	60,8%	Ne

Programi stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih u službi vanjskih poslova su jednako dostupni muškarcima i ženama, a kao indikator praćenja koristi se broj zaposlenih koji su pohađali najmanje jedan program godišnje, uključujući procenat žena među njima. Govoreći konkretno o obukama koje za cilj imaju podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti, Ministarstvo se oslanja na obuke Uprave za ljudske resurse ali i na obuke drugih organizatora (Rodno budžetiranje, Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina iz oblasti rodne ravnopravnosti i sl.). Ministarstvo trenutno nema posebnu osobu ili tijelo za rodnu ravnopravnost, ali učestvuje u međuresornoj radnoj grupi za sprovođenje Akcionog plana za primjenu Strategije implementacije Rezolucije 1325, u saradnji sa Ministarstvom odbrane. Najavljeno je formiranje tijela ili imenovanje osobe za rodnu ravnopravnost u narednom periodu, radi unapređenja primjene rodni politika u radu Ministarstva. Takođe, u okviru izrade Strategije vanjske politike Crne Gore za 2025. godinu, planirana je integracija rodne perspektive, u skladu sa metodologijom Vlade za razvoj i sprovođenje strateških dokumenata.

Programom plana Vlade za 2025. godinu planirano je usvajanje Strategije vanjske politike Crne Gore. U skladu sa Metodologijom razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata Vlade Crne Gore, Ministarstvo će u pripremi i kasnijem sprovođenju ovog dokumenta osigurati integraciju rodne perspektive s ciljem promocije ravnopravnosti između žena i muškaraca i borbe protiv diskriminacije.¹⁴⁹

Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede

Unutrašnju organizaciju Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede čini 6 direktorata, 5 Odjeljenja, Kabinet ministra, Služba za opšte poslove, kadrovska pitanja i slobodan pristup informacijama i Služba za finansije, računovodstvo i javne nabavke. Ukupan broj službenika 2025. godine je 219, od čega je **91 muškarac ili 41,6%, i 128 žena ili 58,4%**, uključujući ministra. Rukovodeći tim čini 8 muškaraca i 2 žene.^{150 151}

Za potrebe analize korišćeni su podaci koji su bili javno dostupni u momentu izrade izvještaja.

Tabela 14: Prikaz broja zaposlenih 2025. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede	219	91	128	58,4%	Ne

Agrobudžetom, uredbom o uslovima, načinu i dinamici sprovođenja mjera agrarne politike koja se usvaja svake godine, 2022. godine je opredijeljeno 100,000.00 eura za podršku ženskom preduzetništvu u poljoprivredi – ovaj vid podrške je izostavljen iz Agrobudžeta za 2023., 2024. i 2025. godinu.¹⁵²

149 Informacije su dobijene pisanim upitom na kontakt e-mail adresu Ministarstva vanjskih poslova.

150 Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, *Spisak državnih službenika, sa njihovim službeničkim zvanjima*, Vlada Crne Gore, mart 2025. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/b438b3f3-6467-4ad1-b4d6-b89da1c08b1a>.

151 Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, *Spisak javnih funkcionera i liste obračuna njihovih zarada i drugih primanja i naknada u vezi sa vršenjem javne funkcije*, Vlada Crne Gore, mart 2025. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/9de02236-771e-45b4-be92-af5418ceb6c6>.

152 Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, *Agrobudžet 2022*, Vlada Crne Gore, 2022, str. 5, 50–51. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/clanak/agrobudzet-za-2022godinu-dokument>.

Međutim, posljednja tri Agrobudžeta predviđaju dodatnu finansijsku podršku, tj. veći procenat sufinansiranja za svoje investicije u odnosu na ostale korisnike, za žene koje su nosioci poljoprivrednog gazdinstva, i to u okviru: podrške investicijama u primarnoj biljnoj proizvodnji, podrške dostizanja standarda dobrobiti životinja u stočarstvu, podrške investicijama za izgradnju bunara i bistijerni, podrške upravljanju otpadom u stočarskoj proizvodnji, podrške investicijama u adaptaciji planinskih katuna, podrške unapređenju kvaliteta sirovog mlijeka i podrške investicijama u prerađu na gazdinstvima.^{153 154 155}

Za potrebe analize korišćeni su podaci koji su bili javno dostupni u momentu izrade izvještaja.

Uprava za ljudske resurse

Uprava za ljudske resurse vrši poslove koji se, između ostalog, odnose na sprovođenje internog i javnog oglašavanja za popunu radnih mjesta, za većinu državnih organa, davanje mišljenja na akte o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji državnih organa, praćenje ocjenjivanja rada državnih službenika i namještenika, ocjenjivanje njihovog rada, organizovanje i sprovođenje programa stručnog usavršavanja i edukacije državnih službenika i namještenika i vođenje centralne kadrovske evidencije.

Ukupan broj zaposlenih na 31. decembar 2024. godine je 61, od čega 45 ili 73,8% žena i 16 ili 26,2% muškaraca. **Direktor institucije, kao i dva pomoćnika direktora su muškarci, dok je jedna pomoćnica direktora žena**, dok je na 31. decembar 2021. godine situacija bila uravnoteženija, direktor i jedan pomoćnik direktora su bili muškarci, dvije pomoćnice direktora su bile žene.

Tabela 15: Prikaz broja zaposlenih 2024. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Uprava za ljudske resurse	61	16	45	74%	Ne

Uprava za ljudske resurse, **nema posebno usvojenu politiku rodne ravnopravnosti** već postupa u skladu sa postojećom zakonskom regulativom i preuzetim međunarodnim obavezama. Kroz svoje nadležnosti nosilac je brojnih mjera i aktivnosti iz Akcionog plana za implementaciju Strategije za rodnu ravnopravnost, u najvećem dijelu kroz obučavanje službenika i službenica i namještenika i namještenica na državnom i lokalnom nivou, ali i druge aktivnosti putem kojih omogućavaju zaposlenima i donosiocima odluka u državnim organima i lokalnim samoupravama, alate za postizanje efikasnijih i inkluzivnijih politika. Prepoznata je kao ključna institucija odgovorna za ukupan razvoj kapaciteta u Crnoj Gori, te je od strane UNDP-a izdvojena za projekat „Jačanje kapaciteta za rodnu ravnopravnost“ koji predstavlja vezu između principa integrisanja principa rodne ravnopravnosti i tekuće reforme javne administracije. Ovaj projekat predstavlja idealno tlo za pilotiranje pečata rodne ravnopravnosti u javnim institucijama, pružajući dobro razumijevanje trenutnih praksi i kapaciteta i odlično razumijevanje mogućnosti koje proističu iz sistemskog rodnog mejnstriminga. Za potrebe sprovođenja aktivnosti predviđenih projektom, formiran je radni tim koji je ujedno i tijelo za rodnu ravnopravnost u Upravi za ljudske resurse. Osim mjera predviđenih projektom, tim je uključen u implementaciju svih mjera i aktivnosti koje se odnose na integrisanje principa rodne ravnopravnosti, gdje kroz proces monitoringa i izvještavanja uključuje sve organizacione jedinice Uprave.

Finansiranje Uprave je većinski vezano za budžet Crne Gore, dok sredstva za sprovođenje određenih mjera potiču iz projekata koji se finansiraju iz pretpristupnih fondova. Kroz opseg djelovanja sektora unutar institucije prepoznata su i izdvojena sredstva za targetirane aktivnosti koje se tiču oblasti rodne ravnopravnosti, pa je tako za realizaciju projekta u oblasti rodne ravnopravnosti, **budžetom za 2024. i 2025.**

153 Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, *Agrobudžet 2023*, Vlada Crne Gore, 2023, str. 36, 39, 41, 48, 53, 64, 66. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/5c832c0e-d5bf-4cfe-9e7b-e5644068d6d2>.

154 Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, *Agrobudžet 2024*, Vlada Crne Gore, 2024, str. 44, 48, 49, 56, 72, 74. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/dokumenta/7fd65f59-2614-4c44-bdf9-97acb641292d>.

155 Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, *Agrobudžet 2025*, Vlada Crne Gore, 2025, str. 42, 45, 47, 54, 68, 70. Preuzeto sa: <https://www.gov.me/cyr/clanak/vlada-crne-gore-usvojila-agrubudzet-za-2025-godinu>.

godinu, izdvojeno po 50 000 eura. Kada je u pitanju 2023. godina, u budžetu nije bila prepoznata posebna stavka vezana za realizaciju aktivnosti iz domena rodne ravnopravnosti.

Kao što je već navedeno, ova institucija predstavlja ključnu tačku za edukaciju i unapređivanje kapaciteta zaposlenih u državnim organima i lokalnim samoupravama, pa tako i zaposleni u Upravi pohađaju opšte i posebne programe obuke u kojima su inkorporirane teme iz oblasti rodne ravnopravnosti. Važno je istaći da Uprava za ljudske resurse, u cilju kreiranja održivog sistema gdje znanje i ekspertiza zaposlenih u javnom sektoru, kruži i umnožava se, sprovodi i akreditovani program obrazovanja za trenere i trenerice u oblasti rodne ravnopravnosti.

Kada je u pitanju saradnja sa nevladinim i međunarodnim organizacijama, svakako se ističe pomenuta saradnja sa UNDP-em, najvažnijim partnerom u institucionalnoj transformaciji Uprave, koji pruža najveću podršku u jačanju kapaciteta u javnoj upravi sa primarnim fokusom na institucionalni rodni mainstreaming.

Glavni grad Podgorica

Skupština Glavnog grada – Podgorice je 2019. godine, donijela je **Odluku o ostvarivanju rodne ravnopravnosti** kojom se uređuje način **ostvarivanja rodne ravnopravnosti u Glavnom gradu** i to u:

- Skupštini Glavnog grada i radnim tijelima koje ona obrazuje;
- radnim tijelima Gradonačelnika/ce;
- radnim tijelima Glavnog grada;
- organima i službama lokalne uprave Glavnog grada i Službi skupštine;
- organima upravljanja javnih službi čiji je osnivač Glavni grad;
- organima mjesnih zajednica i mjesnih centara na teritoriji Glavnog grada.

Takođe, u septembru 2022. godine Skupština Glavnog grada usvojila je **Lokalni akcioni plan za podsticanje rodne ravnopravnosti u Glavnom gradu za period 2023–2025. godine** koji, kao razvojni dokument Glavnog grada Podgorica, utvrđuje cjelovitu i usklađenu politiku opštine, u cilju unapređenja rodne ravnopravnosti.

Shodno Odluci o ostvarivanju rodne ravnopravnosti, prilikom izbora, imenovanja i postavljenja lokalni službenika i službenica, funkcionera i funkcionerki i formiranja zvaničnih delegacija Glavnog grada, po pravilu se obezbjeđuje rodna ravnopravnost srazmjerno procentu zastupljenosti lica tog pola u ukupnoj populaciji, a najmanje u procentu od 30% manje zastupljenog pola.

Za potrebe ove studije važno je pomenuti, da je na 31. decembar 2024. godine, **gradonačelnik Podgorice muškarac**, ima **jednog zamjenika i jednu zamjenicu**. Ukupan broj **zaposlenih u organima uprave i službama Glavnog grada Podgorice** je **859**. Od toga je **437 ili 50,8% žena i 422 ili 49,2% muškaraca**.

Tabela 16 Prikaz broja zaposlenih 2024. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Glavni grad Podgorica	859	422	437	50,8%	Ne

Glavni administrator Glavnog grada i menadžer Glavnog grada su muškarci dok je **Glavna gradska arhitektica žena**. Od ukupno od **13 organa uprave, četiri ili 30,7% vode žene** dok **9 ili 69,3%, vode muškarci (Tabela 1,1)**, a **situacija je ista kada su u pitanju stručne i posebne službe** u okviru Glavnog grada (Tabela 1,2)

Tabela 17: Rukovodna struktura organa uprave Glavnog grada

rb	Organ uprave	Rukovodi muškarac	Rukovodi žena
1.	Sekretarijat za lokalnu samoupravu		Da
2.	Sekretarijat za finansijske poslove i analizu budžeta	Da	
3.	Sekretarijat za planiranje prostora i održivi razvoj	Da	
4.	Sekretarijat za komunalne poslove	Da	
5.	Sekretarijat za preduzetništvo i investicije	Da	
6.	Sekretarijat za saobraćaj	Da	
7.	Sekretarijat za sport	Da	
8.	Sekretarijat za kulturu		Da
9.	Uprava lokalnih javnih prihoda	Da	
10.	Direkcija za imovinu		Da
11.	Uprava za zaštitu imovinsko-pravnih interesa Glavnog grada	Da	
12.	Uprava za inspekcijske poslove	Da	

Tabela 18: Rukovodna struktura službi Glavnog grada

rb	Posebne službe	Rukovodi muškarac	Rukovodi žena
1.	Služba komunalne policije	Da	
2.	Služba zaštite i spašavanja	Da	
3.	Služba za unutrašnju reviziju i finansijsko upravljanje rizicima	Da	
rb	Stručne službe	Rukovodi muškarac	Rukovodi žena
1.	Služba gradonačelnika		Da
2.	Služba glavnog administratora	Da	
3.	Služba glavnog gradskog arhitekta		Da
4.	Služba za međunarodnu saradnju i partnerstva		Da
5.	Služba za informacioni sistem	Da	
6.	Služba za javne nabavke i komercijalne poslove	Da	
7.	Služba za građane	Da	
8.	Služba za zajedničke poslove	Da	
9.	Služba za podršku poljoprivredi i ruralnom razvoju		Da
10.	Služba za odnose sa javnošću		Da

Prema podacima dostavljenim od Glavnog grada, ukupno na rukovodećim mjestima, odnosno u kategoriji visoki rukovodni kadar, na 31. decembar 2024. godine zaposleno je 13 žena i 21 muškarac dok je na 31. decembar 2021. godine bilo 13 žena i 28 muškaraca.

U okviru Sekretarijata za socijalno staranje funkcioniše **Kancelarija za rodnu ravnopravnost** koja je formirana u septembru 2021. godine. Kancelarija obavlja poslove koji se odnose na unapređenje rodne ravnopravnosti i prava žena, promociju rodno osjetljivog vaspitanja i obrazovanja, unapređenje zaštite od

nasilja nad ženama, kao i ravnomjernu zastupljenost žena i muškaraca u svim segmentima društvenog života. Bavi se podsticanjem rodne ravnopravnosti u oblasti rada, socijalne i zdravstvene zaštite, obrazovanja, medija, kulture, sporta, itd.

Kancelarija sarađuje sa relevantnim institucijama, domaćim i međunarodnim organizacijama. U njenoj nadležnosti **je praćenje implementacije Akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti u Glavnom gradu za period 2023–2025.godine**, a predstavnik Kancelarije koordinira postupkom izvještavanja kroz komunikaciju sa svim organima i službama Glavnog grada.

Budžet Kancelarije za rodnu ravnopravnost je prilično skroman i za 2023. i 2024. godinu iznosio je po 10,000 eura, što svakako ne predstavlja dovoljan fond za sprovođenje opsežnijih i značajniji mjera za unapređenje rodne ravnopravnosti, poput posebnih programa usavršavanja za zaposlene iz oblasti rodne ravnopravnosti ili orodnjavanja strateški akata. Kada je u pitanju edukacija zaposlenih u sistemu Glavnog grada, veoma mali broj pohađa obuke, posebno iz oblasti rodne ravnopravnosti, i to prevashodno obuke u organizaciji Uprave za ljudske resurse. Edukacija zaposlenih u narednom periodu može biti veoma značajna, u cilju osvješćivanja ljudskog potencijala sa kojim raspolaže sistem Glavnog grada, a što je preduslov stvaranja rodno osjetljivih institucija.

Glavni grad kontinuirano sarađuje sa većim brojem nevladinih organizacija koje se bave pitanjima iz oblasti rodne ravnopravnosti, sa akcentom na organizacije koje se bave zbrinjavanjem žena žrtava nasilja, podrške samohranim majkama, SOS telefon za žene i djecu, pruža podršku raznim humanitarnim akcijama i drugim tematskim događajima.

SKUPŠTINA GLAVNOG GRADA – PODGORICA

Skupština je predstavnički organ građana Glavnog grada ima 59 odbornika. Sadašnji saziv Skupštine Glavnog grada konstituisan je na sjednici Skupštine održanoj 28. novembra i 28. decembra 2024. godine, nakon izbora koji su održani 29. septembra 2024. godine.

Na čelu Skupštine Glavnog grada je žena, dok je sekretar muškarac. Od ukupnog broja odbornika 36 ili 61% je muškaraca, dok je žena 23 žene ili 39%. Skupština Glavnog grada je i u prethodnom sazivu imala više odbornica od zakonski propisanog minimuma od 30%. Ukoliko uzmemo u obzir prethodni saziv, od tadašnjeg 61 odbornika, bile su 23 odbornice, odnosno 37,3%.

Opština Berane

Prema posljednjim dostupnim podacima iz 2022. godine, sastav Opštine Berane (Sekretarijati, službe i uprave) čini 244 zaposlenih lica, od kojih je **155 muškaraca ili 63,5%, i 89 žena ili 36,5%**. Na rukovodećim pozicijama je 8 žena. Kako je u toku nova preraspodjela funkcija, ne postoje zvanični podaci o trenutnom broju zaposlenih – imenovana su 2 potpredsjednika, od kojih je 1 žena. Takođe, žena rukovodi radom lokalnog parlamenta.

Tabela 19: Prikaz broja zaposlenih 2022. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Opština Berane¹⁵⁶	244	155	89	36,5%	Da

Opština Berane je usvojila politiku rodne ravnopravnosti kroz više strateških dokumenata. U prethodnom periodu, opština je donijela dva plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti (2015–2017, 2019–2022). Trenutno je važeći LAPRR 2023–2025, koji je izrađen uz podršku Misije OEBS-a u Crnoj Gori. Plan je dobio pozitivno mišljenje Ministarstva za ljudska i manjinska prava, te drugih relevantnih aktera što ukazuje na posvećenost opštine da postane rodno odgovorna lokalna samouprava.

¹⁵⁶ Iz Opštine Berane su naglasili da nemaju zvanične podatke o broju zaposlenih nakon 2022. godine, iz razloga preraspodjele funkcija.

Zaposlene¹⁵⁷ na poslovima rodne ravnopravnosti imaju ključnu ulogu u promovisanju i sprovođenju politike rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou. One učestvuju u izradi i sprovođenju lokalnih akcionih planova za postizanje rodne ravnopravnosti, ali i koordiniraju aktivnosti sa državnim organima, NVO i međunarodnim organizacijama kako bi se obezbijedila efikasna implementacija mjera rodne ravnopravnosti. Dodatno, one organizuju obuke i radionice za zaposlene u opštini i širu javnost, s ciljem povećanja svijesti o značaju rodne ravnopravnosti i eliminacije rodnih stereotipa

U okviru Opštine Berane osnovan je i Savjet za rodnu ravnopravnost – međutim, informacije o tome koliko puta se Savjet do sada sastajao i šta se nalazilo na njegovom dnevnom redu nijesu dostupne.

Sekretarijat za opštu upravu i društvene djelatnosti, u saradnji s kancelarijom OEBS-a u Crnoj Gori, organizovao je četvorodnevnu obuku za trenere i trenerice za orodnjavanje javnih politika na lokalnom nivou. Učesnice obuke bile su zaposlene u sekretarijatima i službama Opštine Berane. Obuka je imala za cilj podizanje nivoa razumijevanja pitanja rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou, odnosno unapređenje znanja i vještina za kreiranje rodno odgovornih politika u cilju stvaranja društva jednakih šansi i mogućnosti. Osim ove obuke, organizovane su i radionice za unapređenje digitalne pismenosti.

Budžet Opštine Berane za sprovođenje mjera za unapređenje rodne ravnopravnosti, 2023. godine iznosio je 500,00€. Prema informacijama dobijenim od strane Opštine, 2024. godine je obezbijeđeno 2000,00€ iz budžeta, a OEBS je donirao za te svrhe 11 000,00€ – od toga je potrošeno 500,00€. Opština Berane ima uspostavljenu budžetsku liniju za podršku ženskog preduzetništva – 2024. godine 20 000,00€ opredijeljeno je za 13 preduzetnica, dok je za 2025. godinu raspisan javni konkurs kojim je opredijeljeno 30 000,00€ za iste svrhe.^{158 159}

U okviru kampanje 16 dana aktivizma protiv nasilja nad ženama, opština je u saradnji, između ostalog i sa NVO “Crnogorska iskra”, organizovana okrugle stolove s ciljem podizanja svijesti o rodnoj ravnopravnosti i prevenciji nasilja nad ženama.¹⁶⁰

Opština Bijelo Polje

Trenutni sastav Opštine Bijelo Polje za 2025. godinu čini 337 zaposlenih, od toga je **137 žena, što u procentima iznosi 41%**. Istovremeno, 16 rukovodećih pozicija Opštine Bijelo Polje zauzimaju žene.

Tabela 20: Prikaz broja zaposlenih 2025. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procent žena	Žena na čelu institucije
Opština Bijelo Polje	337	200	137	40,6%	Ne

Misija OEBS-a u Crnoj Gori i Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, potpisali su 2007. godine Memorandum o saradnji sa 23 crnogorske opštine – Opština Bijelo Polje bila je među prvim potpisnicima. Od tada su usvojena tri Lokalna akciona plana za postizanje rodne ravnopravnosti (2011–2012, 2014–2017, 2020–2024) i rodno odgovorni budžet u oblasti sporta.

19. maj je ustanovljen kao **Dan rodne ravnopravnosti u Opštini Bijelo Polje** – tog dana je Opština usvojila prvi Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti i formirala Ženski odbornički klub.

¹⁵⁷ U odgovorima na upitnika, Opština Berane navodi formulaciju „zaposlene“, bez preciziranja pola. U tekstu je preuzeta ista formulacija.

¹⁵⁸ Opština Berane, Odluka o dodjeli sredstava za podršku ženskom preduzetništvu, 2024. Preuzeto sa: <https://berane.me/servisne-informacije/odluka-o-dodjeli-sredstava-za-podrsku-zenskom-preduzetnistvu-2/>.

¹⁵⁹ Opština Berane, Javni konkurs za raspodjelu sredstava iz budžeta Opštine Berane za 2025. godinu opredijeljenih za podršku ženskom preduzetništvu, 2025. Preuzeto sa: <https://berane.me/wp-content/uploads/2025/03/Konkurs-zensko-preduzetnistvo.pdf>.

¹⁶⁰ Informacije su dobijene pisanim upitom na kontakt e-mail adresu Opštine Berane.

Za poslove rodne ravnopravnosti u Opštini Bijelo Polje zaduženi su: Kancelarija za rodnu ravnopravnost (2012), Savjet za rodnu ravnopravnost i Ženski odbornički klub (2023, prvi takav klub na teritoriji Crne Gore).

Kancelarija za rodnu ravnopravnost nadležna je za: podsticanje rodne ravnopravnosti u svim oblastima društvenog života, unapređenje zaštite od nasilja nad ženama i nasilja u porodici, ali i razmatranje prijedloga akata koji se odnose na rodnu ravnopravnost i praćenje implementacije LAP za postizanje rodne ravnopravnosti.

U Kancelariji su zaposlena tri službenika/ce.

Savjet za rodnu ravnopravnost razmatra prijedloge Odluka i drugih akata koja se tiču ostvarivanja načela rodne ravnopravnosti, prati primjenu ovih prava kroz sprovođenje Odluka, drugih propisa i akata, predlaže mjere za unapređenje principa rodne ravnopravnosti i sarađuje sa NVO koje se bave ovim pitanjima.

Savjet za rodnu ravnopravnost ima predsjednicu i 6 članova/ica.

Ciljevi i principi **Ženskog odborničkog kluba** su: Afirmacija rodne ravnopravnosti na svim nivoima odlučivanja, podsticaj ženama za veće učešće u javnom i političkom životu, unapređenje položaja žena i djece u svim sferama društva, podsticaj i unapređenje solidarnosti i humanosti, promovisanje volonterizma i međusobnog pomaganja.

Klub čini 13 odbornica iz svih partija koje participiraju u lokalnom parlamentu.

Tim koji je radio na izradi LPA za rodnu ravnopravnost prati sprovođenje planova i zajedno sa Kancelarijom za rodnu ravnopravnost sarađuje u realizaciji i organizaciji određenih aktivnosti. Savjet za rodnu ravnopravnost prati realizaciju LPA i učestvuje u realizaciji određenih aktivnosti, dok Ženski odbornički klub implementira određene aktivnosti i ciljeve u skladu sa svojim programom rada. Za implementaciju LPA za rodnu ravnopravnost za 2024. god. Odlukom o budžetu Opštine Bijelo Polje predviđeno je 7,000€.

Opština Bijelo Polje od 2019. godine ima uspostavljenu budžetsku liniju za podršku ženskog preduzetništva i do sada su finansijski podržane 43 preduzetnice u iznosu od 140,000€. Za zaposlene žene preduzetnice rezultati se prate kroz službu Uprave prihoda i carina.

Opština Bijelo Polje je u 2024. godini postala druga po redu opština u Crnoj Gori koja je usvojila izuzetno važnu Odluku o evidentiranju i prikupljanju statističkih podataka razvrstanih po polu, čija implementacija je u procesu pripreme. Kroz kontinuirane aktivnosti Kancelarije za rodnu ravnopravnost, kao i u saradnji sa NVO iz Bijelog Polja i drugim NVO iz Crne Gore i stranim organizacijama, zaposleni imaju mogućnost za edukaciju i unapređenje stavova o rodnoj ravnopravnosti.¹⁶¹

Opština Plav

Prema podacima iz 2025. godine, u Opštini Plav je zaposleno 118 lica, od kojih je **20 žena ili 17%, a 98 muškaraca ili 83%**. Na rukovodećim pozicijama, s druge strane, nalazi se 9 muškaraca i samo jedna žena.

Tabela 21: Prikaz broja zaposlenih 2025. godine

	Ukupno	Muškarci	Žene	Procenat žena	Žena na čelu institucije
Opština Plav	118	98	20	17%	Ne

Opština Plav prepoznaje rodnu ravnopravnost kao ključnu komponentu svog razvoja, pa su na različitim nivoima preduzete mjere za unapređenje položaja žena u društvu. Kontakt osoba za rodnu ravnopravnost Opštine Plav u obavezi je da sarađuje sa svim zaposlenim licima u lokalnoj samoupravi i podstiče djelatnosti usmjerene ka ostvarivanju rodne ravnopravnosti, posebno jednakoj zastupljenosti muškaraca i žena na rukovodećim pozicijama i pozicijama odlučivanja.

¹⁶¹ Informacije su dobijene pisanim upitom na kontakt e-mail adresu Opštine Bijelo Polje.

S ciljem ostvarivanja veće zastupljenosti žena u društvenom i političkom životu djeluje i Ženski odbornički klub – neformalno skupštinsko tijelo koje podržava rad i ulogu žena na lokalnom nivou. Jedna od ključnih inicijativa Opštine Plav u sferi rodne ravnopravnosti jeste podrška ženskom preduzetništvu, kao i aktivnostima Ženskog odborničkog kluba, čime se ojačava uloga žena u političkom i društvenom životu. Pitanje rodne ravnopravnosti obuhvaćeno je kroz akcione planove i strategije u okviru projekta „Partnerstvo za otvorenu upravu OGP Local“.

Takođe, rodna ravnopravnost je integrisana u Strateški plan Opštine Plav za period 2025–2032, koji uključuje mjere za unapređenje položaja žena, uključujući poljoprivrednice. Planovi koje donosi lokalna samouprava nastoje obezbijediti ravnomjernu zastupljenost muškaraca i žena u svim aktivnostima na lokalnom nivou, podići svijest o značaju rodne ravnopravnosti, te omogućiti veće uključivanje žena, naročito mladih, u privatni biznis, politiku i društveno korisne projekte. Kako bi se dodatno podigla svijest o važnosti rodne ravnopravnosti na institucionalnom nivou, zaposleni u Opštini Plav imaju priliku da učestvuju na različitim obukama, kao što su „Rodno odgovorno budžetiranje“ i „Rodna ravnopravnost na lokalnom nivou“.

Takođe, svi članovi koji su radili na izradi Lokalnog akcionog plana Opštine Plav u oblasti rodne ravnopravnosti su aktivni članovi Multisektorskog foruma „Lokalna samouprava i društvo“, koji je bio uključen u izradu, praćenje realizacije i promociju ovog plana.¹⁶² Za 2024. godinu, za unapređenje ženskog preduzetništva izdvojeno je 4.000 eura, čime se dodatno podržava razvoj ženskog liderstva i ekonomskog osnaživanja žena u opštini.¹⁶³



162 Multisektorski forum je oformljen u cilju obezbjeđenja kvaliteta procesa u pripremi za članstvo u inicijativi Partnerstvo za otvorenu upravu na lokalnom nivou (POU na lokalnom nivou) – čine ga koordinator foruma, predstavnik Skupštine Opštine Plav, četiri predstavnika lokalne uprave Opštine Plav, pet predstavnika lokalnih organizacija civilnog društva i predstavnik Turističke organizacije Plav.

163 Informacije su dobijene pisanim upitom na kontakt e-mail adresu Opštine Plav.



STAVOVI I PERCEPCIJE GRAĐANA CRNE GORE I ZAPOSLENIH U JAVNOJ UPRAVI O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI

Znanje i stavovi o rodnoj ravnopravnosti

Rodna ravnopravnost predstavlja ključnu temu u savremenim društvima koja se odnosi na ravnopravan tretman svih ljudi, bez obzira na njihov rod. To znači da žene, muškarci i osobe svih rodni identiteta imaju jednake mogućnosti i prava u svim sferama života, uključujući obrazovanje, zapošljavanje, politiku i privatni život. Iako je u mnogim zemljama postignut napredak u ovom području, rodna ravnopravnost i dalje ostaje izazov, kako na globalnom, tako i na lokalnom nivou. U ovom istraživanju, kroz anketu sprovedenu među građanima/kama Crne Gore i sa zaposlenima iz javnih institucija, nastojali smo da dobijemo uvid u njihova shvatanja i stavove o rodnoj ravnopravnosti.

Shvatanje građana/ki o rodnoj ravnopravnosti

Ispitanike i ispitanice smo pitali šta za njih znači termin „rodna ravnopravnost“, koristeći pitanje otvorenog tipa, što im je omogućilo da slobodno unesu svoje odgovore. U analizi smo uspjeli da grupišemo najčešće date odgovore. **Dominantna većina ispitanika/ca (81,9%) pod terminom „rodna ravnopravnost“ podrazumijevaju jednaka prava za žene i muškarce.** Ispitanici/ce su iznosili raznolika mišljenja koja se uglavnom odnose na jednakost u pravima, poštovanju i tretmanu između muškaraca i žena. Često su naglašavali potrebu za jednakim pravima u svim aspektima života, uključujući porodicu, rad, društvo i politiku. Mnogi su isticali značaj ravnopravne raspodjele kućnih poslova i ukazivali na važnost borbe protiv nasilja nad ženama. Takođe, prisutna je zabrinutost zbog postojanja društvenih razlika i diskriminacije prema ženama. Istaknuti su i stavovi o ravnopravnosti u poslovnom okruženju, zakonima i mogućnostima donošenja odluka. Analiza podataka prema polu pokazuje da **ne postoji razlika u razmišljanju između muškaraca i žena** o tome šta oni podrazumijevaju pod terminom „rodna ravnopravnost“.

Grafik 1: Analiza stavova građana/ki: Šta Vi podrazumijevate pod rodnom ravnopravnošću? (N=1005)



„Da muškarci i žene imaju ista prava i da jednako mogu da donose odluke.“

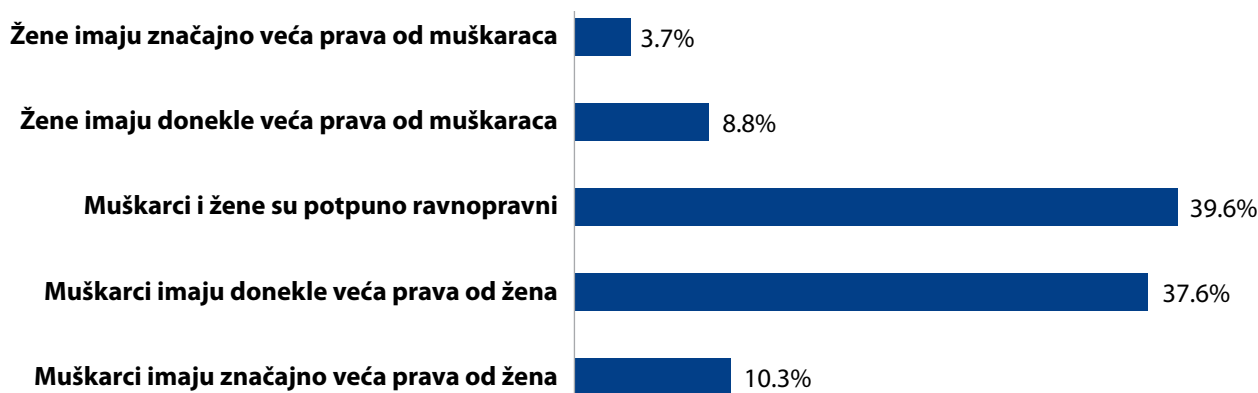
(Analiza stavova građana/ki: N=1005)

„Da žene budu zaštićene od nasilja i da imaju izjednačena prava sa muškarcima.“

(Analiza stavova građana/ki: N=1005)

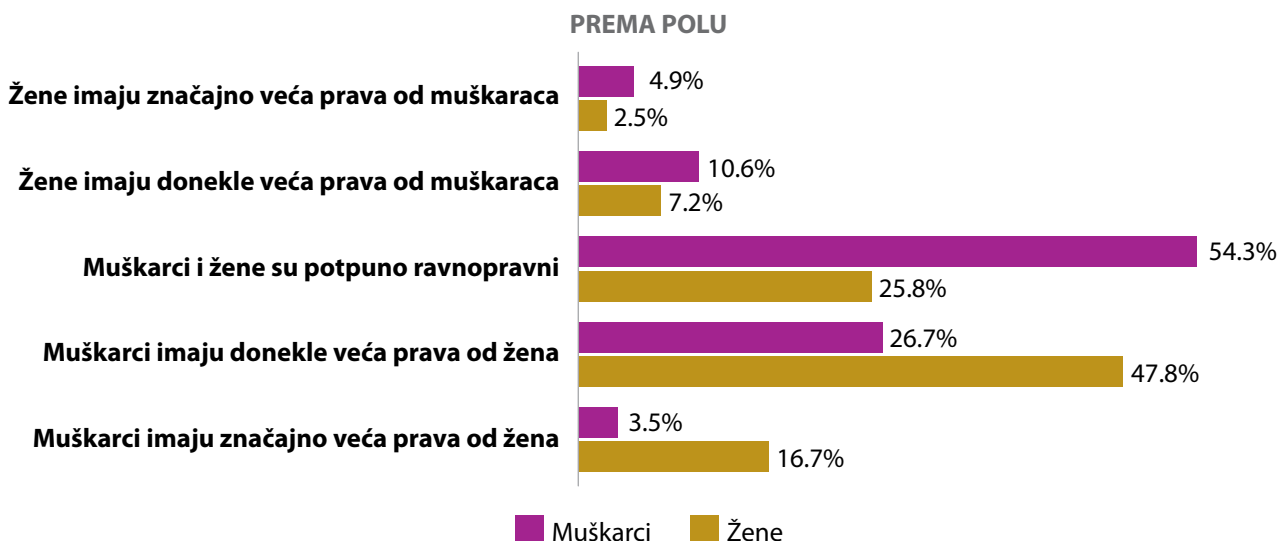
Skoro polovina građana/ki iz uzorka opšte populacije (47,9%) smatra da muškarci imaju donekle ili značajno veća prava od žena. Znatno je manji broj onih koji smatraju da žene imaju veća prava (12,5%), dok je 39,6% mišljenja da su muškarci i žene potpuno ravnopravni.

Grafik 2: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri su, po Vašem mišljenju, žene i muškarci u Crnoj Gori ravnopravni? (N=1005)



Analiza podataka prema polu ispitanika/ca iz opšte populacije pokazuje da su muškarci generalno mišljenja da su oba pola potpuno jednaka (54,3%). S druge strane, kod žena prevladava mišljenje da muškarci imaju donekle veća prava od njih (47,8%). Ovaj podatak o razlici u percepciji ravnopravnosti muškaraca i žena ukazuje na stvarni položaj žena u društvu i dodatno ukazuje na prostor za podsticanje promjena i promjenu stavova prije svega muškaraca uz paralelno osnaživanje i žena i muškaraca. Jedna četvrtina žena (25,8%) ipak navodi da su oba pola jednaka dok jedna četvrtina muškaraca (26,7%) smatra da zapravo oni imaju donekle veća prava od žena. Mali je broj onih koji smatraju da žene imaju veća prava od muškaraca u odnosu na oba pola.

Grafik 3: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri su, po Vašem mišljenju, žene i muškarci u Crnoj Gori ravnopravni? Prema polu (N=1005)



Ispitanici i ispitanice koji smatraju da muškarci i žene nijesu potpuno ravnopravni imali su priliku da navedu koja je, po njihovom mišljenju, najvažnija mjera koju treba preduzeti kako bi se postigla rodna ravnopravnost između muškaraca i žena u Crnoj Gori. Na osnovu odgovora na pitanje o najvažnijim mjerama za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, može se zaključiti da je najveći fokus ispitanika/ca na poboljšanju zakonskog okvira i borbi protiv nasilja prema ženama.

Prema rezultatima, čak 63,9% ispitanika/ca smatra da je “pooštavanje zakona za sprečavanje nasilja u porodici i uznemiravanja žena” najvažnija mjera. Ovo ukazuje na prepoznatu potrebu za jačim zakonodavstvom i većom zaštitom žena od nasilja, što ostaje ključni izazov u društvu. Dodatno, ovo ukazuje i na percepciju zakona kao najvažnijeg, ako ne i jedinog mehanizma, što ima veze s opštim kulturološkim svjetonazorom. S druge strane, podatak nam govori da građani i građanke nijesu dovoljno informisani ili ne vjeruju u učinkovitost tzv. “soft” mjera kroz edukaciju, obuke, izmjenu kurikuluma u školama, odnosa poslodavaca prema ženama. Sve ukazuje da i dalje postoji potreba za sprovođenjem strateški usmjerenih kampanji i rada sa konkretnim grupama stanovništva.

Na drugom mjestu, 9,3%, navodi odgovor koji se odnosi na povećanje odgovornosti muškaraca u brizi o djeci i kućnim poslovima. Ovaj odgovor odražava važnost ravnomjerne podjele roditeljskih i obaveza u domaćinstvu između muškaraca i žena, što može doprinijeti smanjenju rodnih stereotipa i povećanju ravnopravnosti u podjeli kućnih poslova, te balansa privatnog i profesionalnog života žena. Ostale mjere, kao što su unapređenje obrazovanja, ekonomsko osnaživanje žena i veća zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama, takođe su prepoznate kao važne, ali sa manjim udjelom. Podaci pokazuju da ne postoji razlika između muškaraca i žena u mišljenju o tome koja je najvažnija mjera za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori.

Grafik 4 Analiza stavova građana/ki: Po Vašem mišljenju, koja je najvažnija mjera koju treba preduzeti kako bi se postigla ravnopravnost između muškaraca i žena u Crnoj Gori? (N=608)



I dalje su prisutne značajne razlike u stepenu dostignutosti rodne ravnopravnosti u različitim aspektima života. Na pitanje o pristupu visokom obrazovanju, **76,5% ispitanika/ca iz uzorka opšte populacije smatra da oba pola imaju ravnopravan položaj**, dok samo 6,1% smatra da žene imaju povoljniji položaj i 17,4% smatra da muškarci imaju povlašćen položaj, što ukazuje na prepoznatu ravnopravnost u pristupu obrazovanju.

U pogledu prosječnih zarada i ličnih prihoda, 65,4% smatra da su muškarci i žene ravnopravni, ali 29% smatra da muškarci imaju povoljniji položaj u pogledu prihoda.

Kada se analiziraju šanse za **napredovanje u karijeri, 61,4% ispitanika/ca smatra da su šanse ravnopravne**, dok jedna trećina (32,3%) smatra da muškarci imaju povoljniji položaj. Ovaj odgovor ukazuje na percepciju veće ravnopravnosti u profesionalnom okruženju, ali i dalje postoji osjećaj da su muškarci „povlašćeniji“ u ovoj sferi.

Većina ispitanika/ca (60,4%) smatra da su muškarci i žene ravnopravni u donošenju finansijskih odluka u domaćinstvu, dok 30,3% vjeruje da muškarci imaju povlašćen položaj u tom aspektu.

Kada je riječ o **zastupljenosti i učešću u društvenom i političkom životu, 56,8% ispitanika/ca vidi ravnopravnost između polova**, dok 37,8% smatra da muškarci imaju prednost.

Najizraženija neravnopravnost primijećena je u nasljeđivanju imovine, gdje više od polovine ispitanika/ca (56,5%) vjeruje da su muškarci u povlašćenom položaju, dok samo 5,7% smatra da žene imaju prednost.

Problem rodno zasnovanog nasilja, takođe, je prepoznat, s obzirom na to da 50,3% ispitanika/ca smatra da su žene češće žrtve, dok samo 13,2% vidi suprotan scenario.

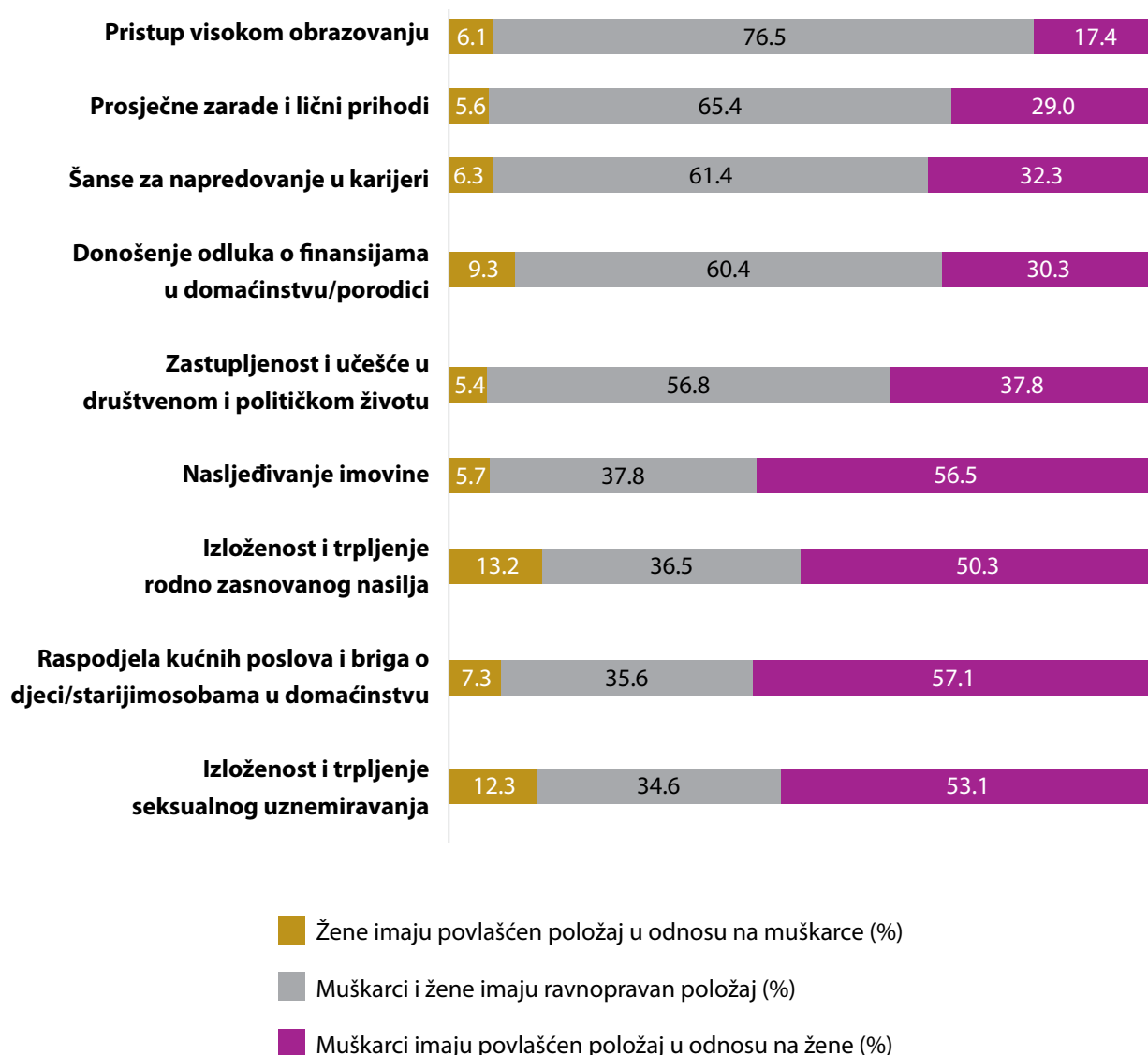
Neravnomjerna raspodjela kućnih poslova i brige o djeci i starijima dodatno potvrđuje rodnu neravnopravnost, jer **57,1% ispitanika/ca smatra da su žene preopterećene ovim obavezama**, dok svega 7,3% vidi muškarce u nepovoljnijem položaju.

Sličan trend primjetan je i kod izloženosti seksualnom uznemiravanju, gdje **53,1% ispitanika/ca smatra da su žene u nepovoljnijem položaju**, dok samo 12,3% vjeruje da muškarci u tom segmentu trpe veći teret.

Odgovori ukazuju na prepoznatu neravnopravnost između žena i muškaraca, naročito u sferama nasilja, seksualnog uznemiravanja i raspodjele kućnih poslova. Iako postoji percepcija ravnopravnosti u obrazovanju, donošenju odluka u domaćinstvu i napredovanju u karijeri, muškarci i dalje uživaju povoljniji položaj u većini drugih aspekata života.



Grafik 5: Analiza stavova građana/ki: Rangirajte mišljenja prema tome da li misle da žene imaju povlašćen položaj u odnosu na muškarce, muškarci i žene imaju ravnopravan položaj ili muškarci imaju povlašćen položaj u odnosu na žene? (N=1005)



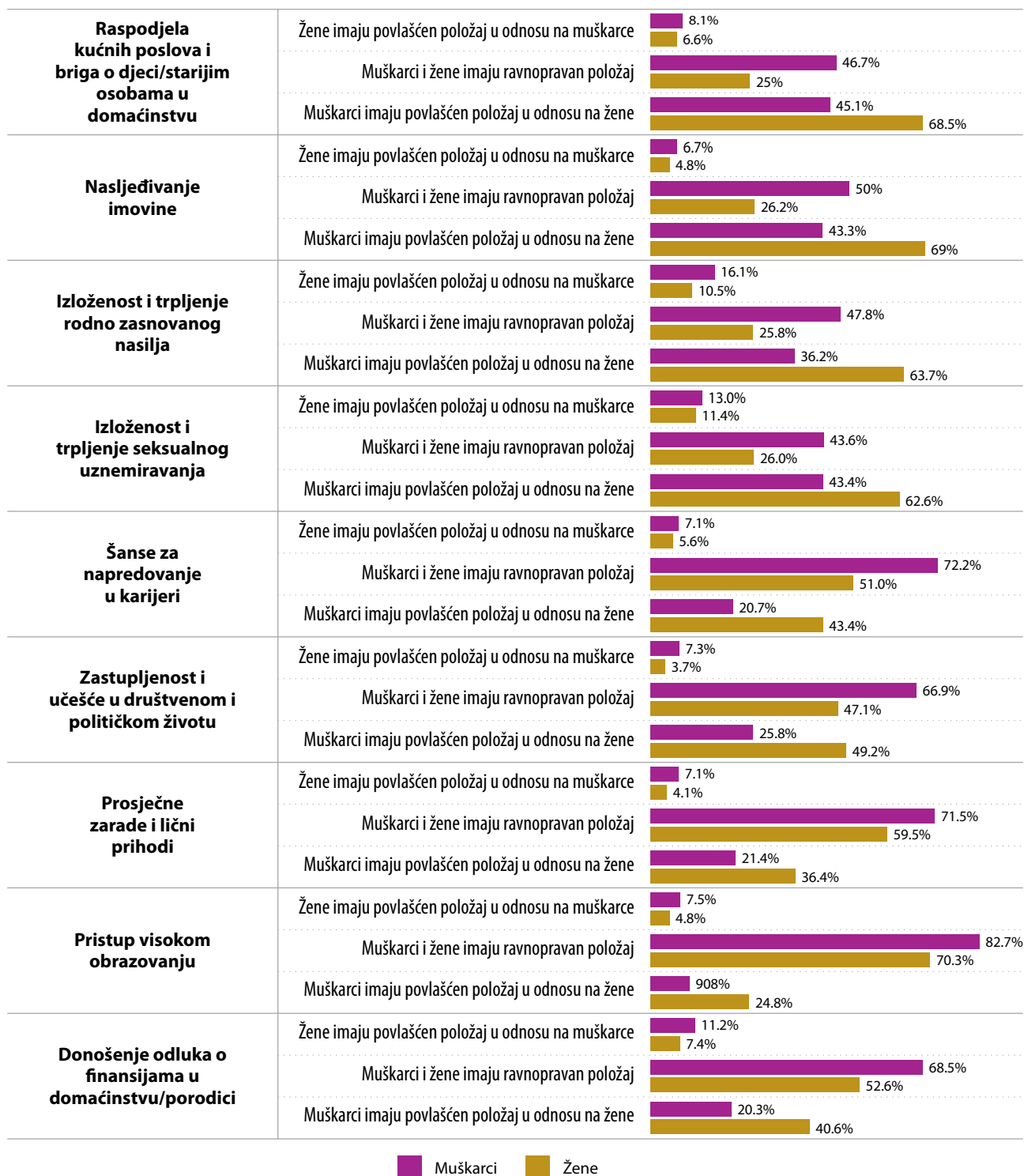
Na osnovu prikazanih podataka, uočavaju se značajne rodne razlike u percepciji povlašćenog položaja u različitim sferama života i društva. **Žene u mnogo većem procentu nego muškarci smatraju da muškarci imaju povlašćen položaj, posebno kada je riječ o nasljeđivanju imovine (69,0%), izloženosti rodno zasnovanom nasilju (63,7%), seksualnom uznemiravanju (62,6%), kao i u domenu prosječnih zarada i ličnih prihoda (36,4%).** S druge strane, muškarci češće navode da je položaj ravnopravan – najizraženije u oblastima pristupa visokom obrazovanju (82,7%), prosječnih zarada (71,5%) i šansi za napredovanje u karijeri (72,2%).

Kada se posmatra donošenje finansijskih odluka u domaćinstvu, muškarci su češće smatraju da postoji ravnoteža (68,5%), dok 40,0% žena i dalje smatra da muškarci imaju povlašćen položaj. U domenu političkog i društvenog učešća, percepcije su podijeljene – 49,2% žena smatra da muškarci imaju prednost, dok 66,9% muškaraca ocjenjuje da je učešće ravnopravno.

Ovi rezultati ukazuju na postojanje izraženih rodnih razlika u percepciji jednakosti i ravnopravnosti, pri čemu žene češće prepoznaju neravnopravnost u ključnim oblastima poput imovinskih prava, nasilja i ekonomskih prilika.

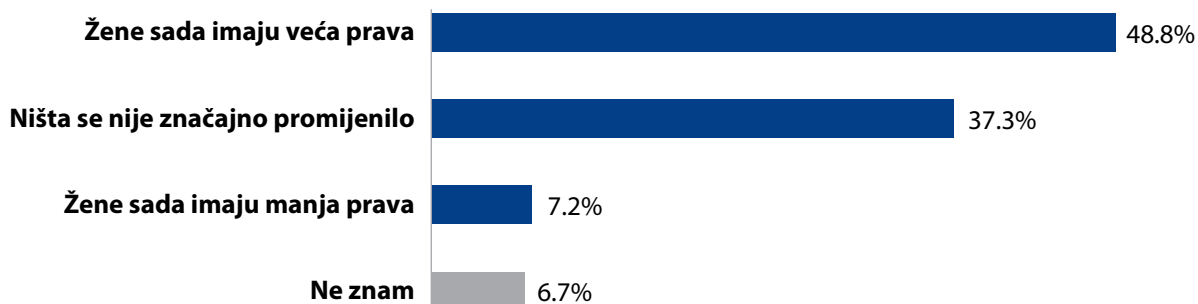
Grafik 6: Analiza stavova građana/ki: Rangirajte mišljenja prema tome da li misle da žene imaju povlašćen položaj u odnosu na muškarce, muškarci i žene imaju ravnopravan položaj ili muškarci imaju povlašćen položaj u odnosu na žene? Prema polu (N=1005)

PREMA POLU



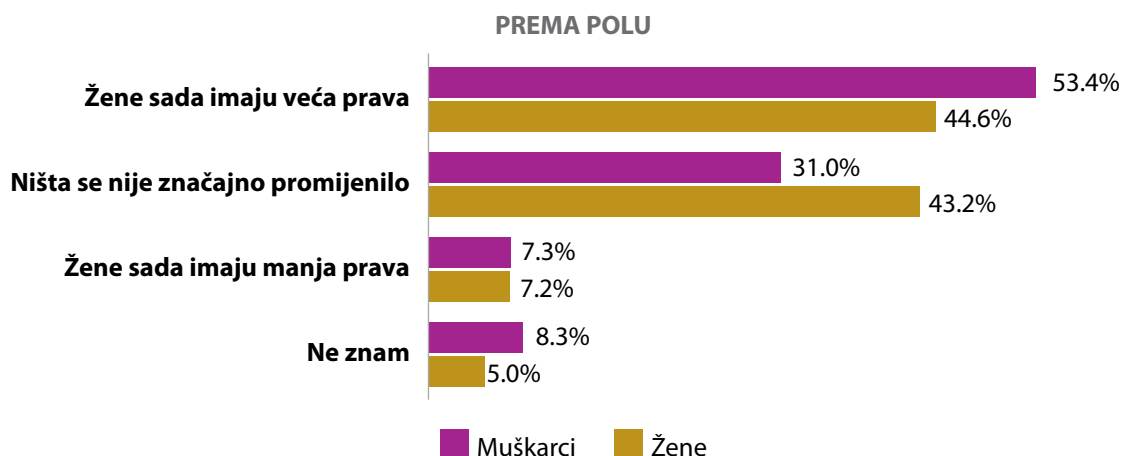
Posmatrajući period od posljednje tri godine, 48,8% ispitanika/ca iz opšte populacije smatra da su prava žena poboljšana, dok nešto više od trećine (37,3%) ne primjećuje značajne promjene. Manji procenat (7,2%) vjeruje da su prava žena smanjena, dok 6,7% nema jasan stav o tome.

Grafik 7: Analiza stavova građana/ki: Posmatrajući period od posljednje tri godine, da li biste rekli da se situacija u Crnoj Gori promijenila kada su u pitanju prava žena? (N=1005)



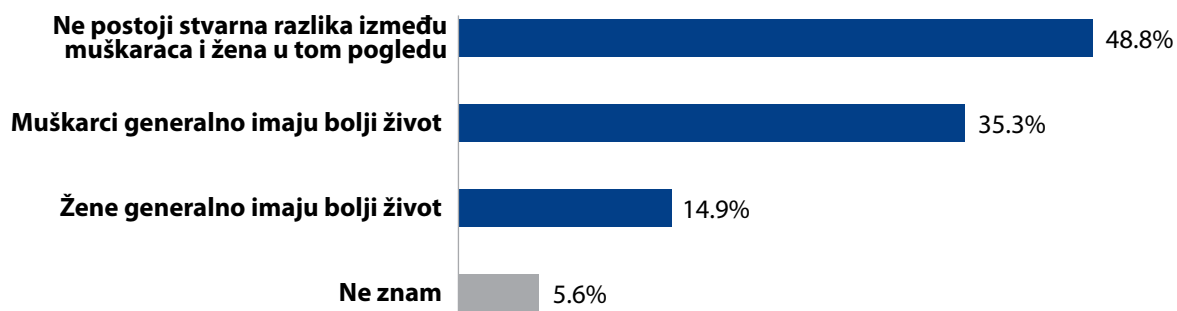
Rezultati pokazuju da značajan dio ispitanika/ca prepoznaje napredak u posljednje tri godine, međutim, istovremeno **gotovo polovina žena (43,2% žena iz uzorka opšte populacije) ne vidi značajne promjene. Muškarci su u većoj mjeri vide poboljšani položaj žena u društvu – više od polovine muškaraca (53,4%) smatra da su prava žena unaprijeđena.**

Grafik 8: Analiza stavova građana/k: Posmatrajući period od posljednje tri godine, da li biste rekli da se situacija u Crnoj Gori promijenila kada su u pitanju prava žena? Prema polu (N=1005)



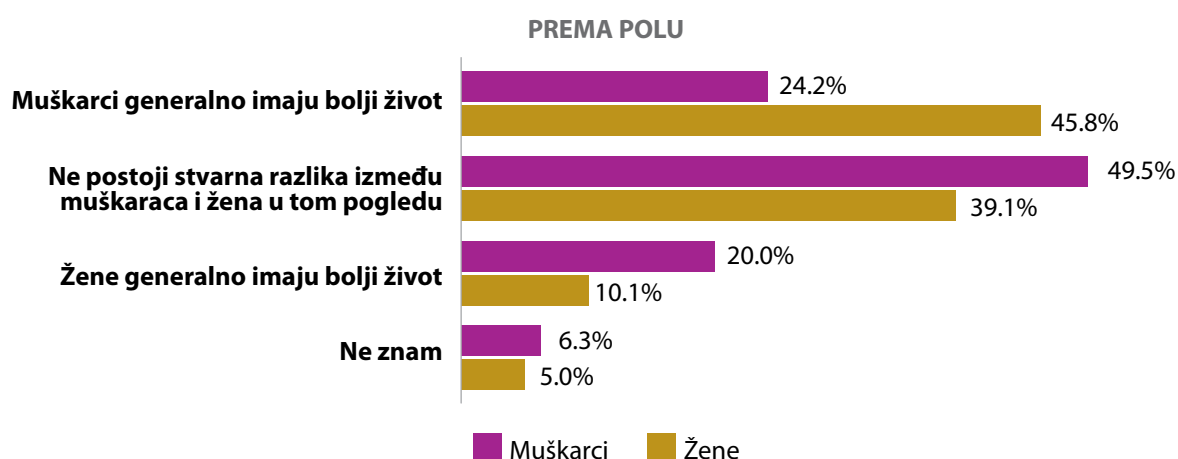
Skoro polovina ispitanika/ca iz opšte populacije (44,2%) smatra da ne postoji stvarna razlika u kvalitetu života između muškaraca i žena u Crnoj Gori, dok **značajan dio vjeruje da muškarci generalno imaju bolji život (35,3%)**. Manji procenat ispitanika/ca smatra da žene imaju bolji život (14,9%).

Grafik 9: Analiza stavova građana/ki: Uopšteno govoreći o kvalitetu života muškaraca i žena u Crnoj Gori, da li biste rekli da bolji život imaju žene ili muškarci, ili mislite da stvarna razlika ne postoji? (N=1005)



Podaci ukazuju na razlike u percepciji muškaraca i žena kada je u pitanju kvalitet života u Crnoj Gori. Muškarci u najvećem procentu (49,5%) smatraju da ne postoji stvarna razlika u kvalitetu života između muškaraca i žena, dok je taj procenat nešto niži kod žena (39,1%). **Istovremeno, 45,8% žena smatra da muškarci imaju bolji život, naspram 24,2% muškaraca koji dijele to mišljenje, što ukazuje na izraženiju percepciju rodne neravnopravnosti među ženama.** Takođe, 20% muškaraca smatra da žene imaju bolji život, dok je taj procenat znatno niži među ženama iz opšte populacije (10,1%). Ovi podaci ukazuju na to da muškarci češće vjeruju u ravnopravnost ili čak prednost žena, dok žene u većem broju prepoznaju neravnopravnost u kvalitetu života. Dodatno, percepcije muškaraca sugerišu i na moguće propuste u informisanosti, pa i u znanju o stvarnim uslovima života – što bi se moglo potvrditi poređenjem ovih rezultata sa zvaničnim statističkim podacima.

Grafik 10: Analiza stavova građana/ki: Uopšteno govoreći o kvalitetu života muškaraca i žena u Crnoj Gori, da li biste rekli da bolji život imaju žene ili muškarci, ili mislite da stvarna razlika ne postoji? Prema polu (N=1005)

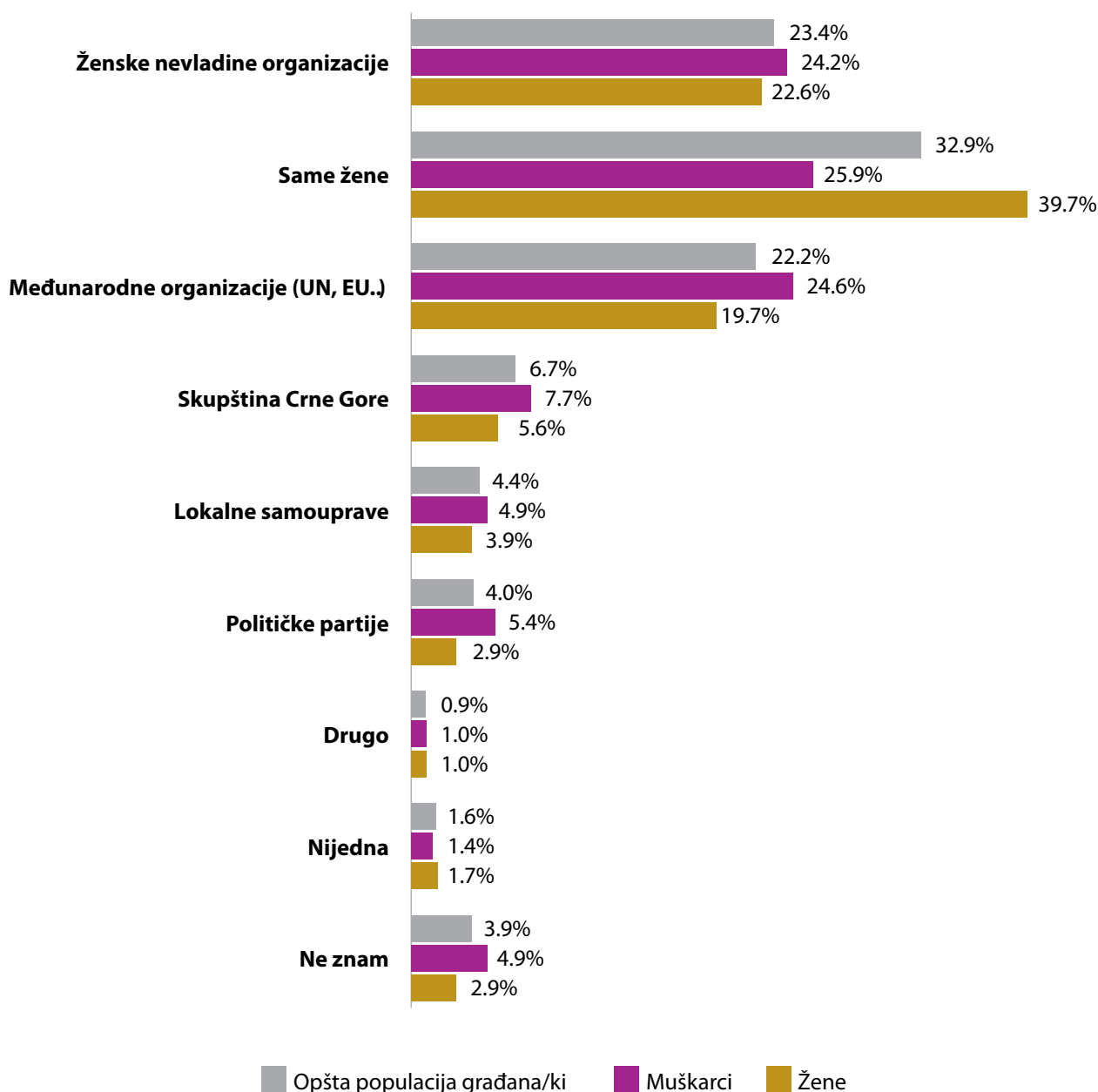


Podaci pokazuju da opšta populacija građana/ki Crne Gore prepoznaju ženske nevladine organizacije kao ključne aktere u poboljšanju života žena, pri čemu 23,4% opšte populacije smatra da one imaju najveći uticaj. **Važnu ulogu, prema mišljenju 32,9% ispitanika/ca, imaju i same žene.**

Međunarodne organizacije (UN, EU, itd.), takođe, su prepoznate kao značajni faktori, sa sličnim procentima podrške (22,2% opšte populacije). Podaci pokazuju da ne postoji razlika između mišljenja muškaraca i žena na ovom pitanju.

Ukupno, rezultati sugerišu da su nevladine organizacije, same žene i međunarodne organizacije prepoznate kao glavni nosioci promjena, dok se manje povjerenja polaže u državne i političke institucije. Ovi podaci ukazuju na potrebu za jačanjem institucionalne podrške i snažnije posvećenosti ispunjavanju međunarodno preuzetih obaveza koje se odnose na rodnu ravnopravnost, te adekvatnu primjenu zakonodavnog i strateškog okvira u ovoj oblasti. U percepciji žena i muškaraca značajna razlika u odgovorima vidljiva je da žene više percipiraju same žene kao grupu koja najviše doprinosi poboljšanju života žena (39,7% u odnosu na 25,8% muškaraca), dok muškarci percipiraju da su to međunarodne organizacije (24,7% u odnosu na 19,7%)

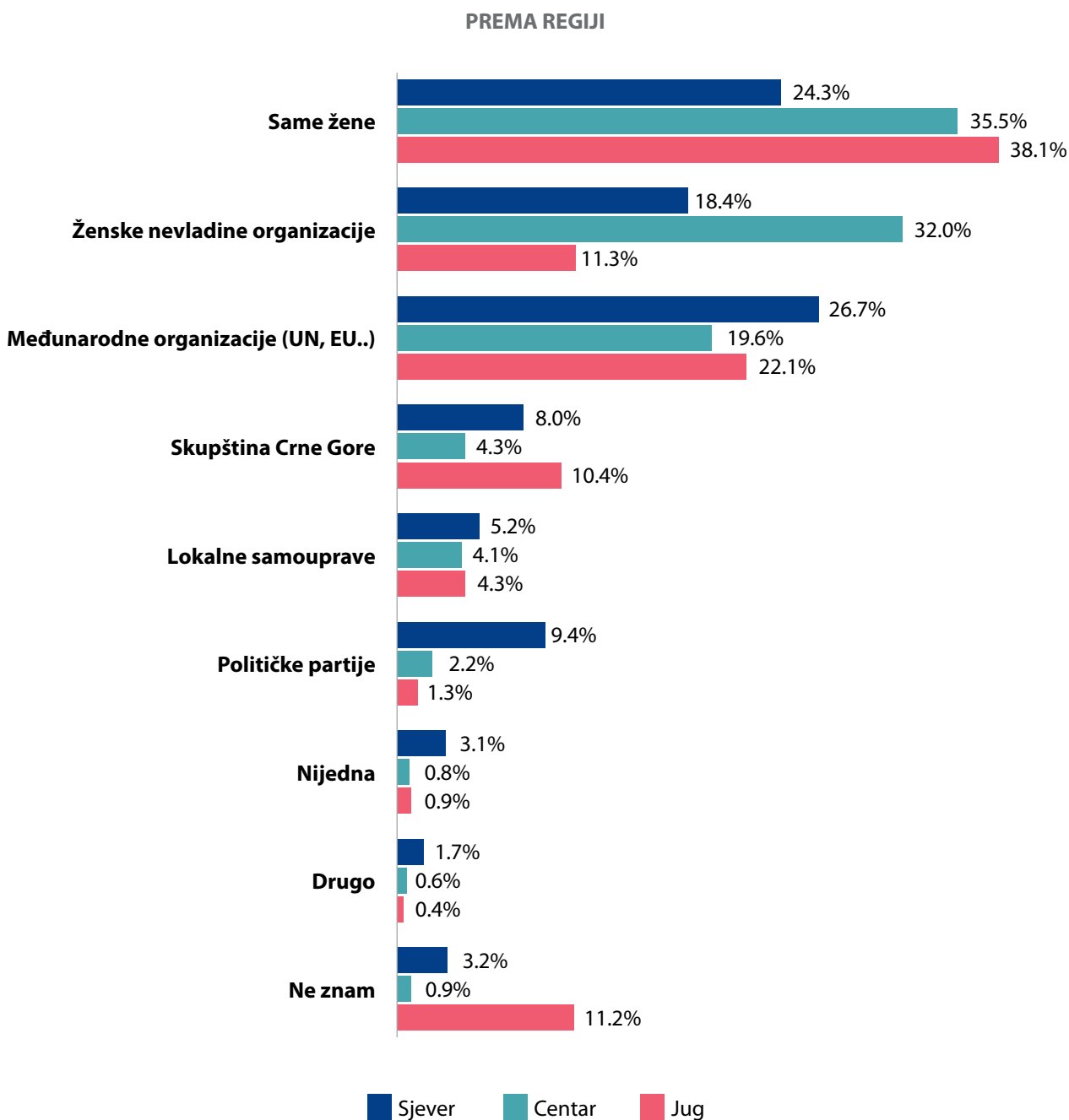
Grafik 11: Analiza stavova građana/ki: Koja od sljedećih institucija, organizacija i grupa, najviše doprinosi poboljšanju života žena u Crnoj Gori? Prema polu (N=1005)



Analiza po regijama iz uzorka opšte populacije pokazuje da ispitanici/ce sa juga (38,1%) i iz centralne regije (35,5%) najviše vjeruju da same žene doprinose poboljšanju svog položaja.

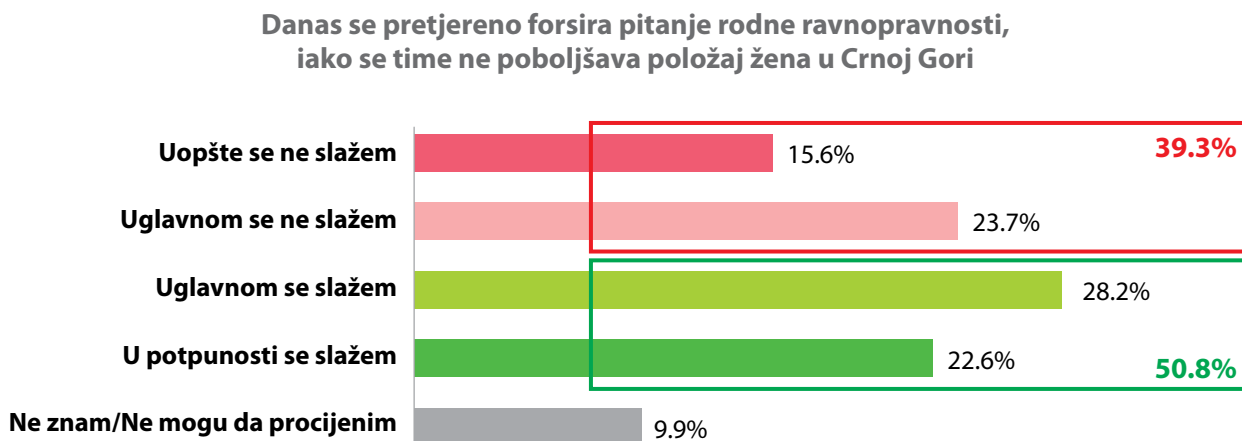
Ženske nevladine organizacije, takođe, se prepoznaju kao važni akteri u centralnom dijelu zemlje (32%). **Više od jedne četvrtine građana/ki iz sjeverne regije vidi najveći doprinos od strane međunarodnih organizacija u pogledu poboljšanja položaja žena.**

Grafik 12: Analiza stavova građana/ki: Koja od sljedećih institucija, organizacija i grupa, najviše doprinosi poboljšanju života žena u Crnoj Gori? Prema regiji



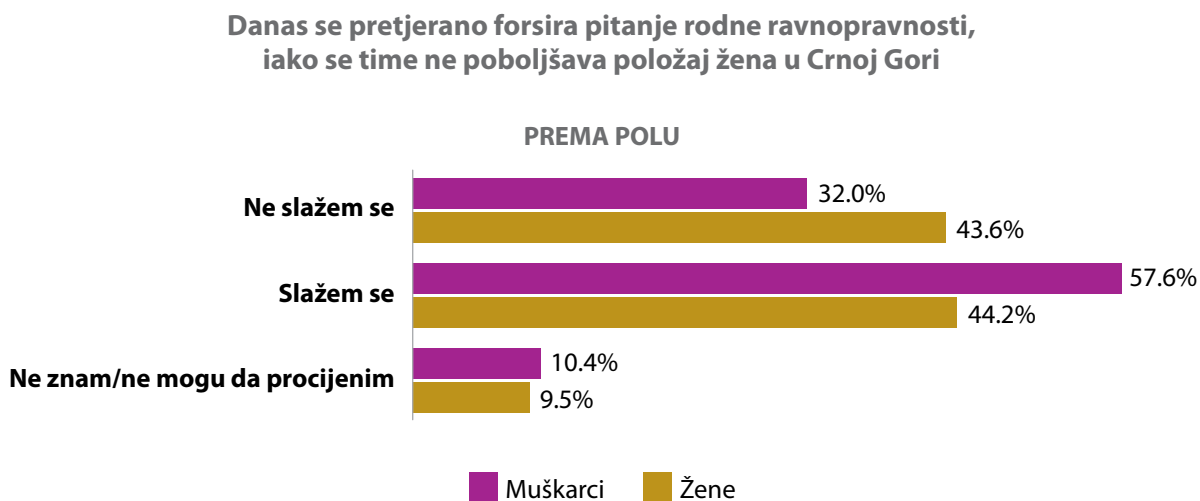
Rezultati pokazuju podijeljena mišljenja građana o tome da li se pitanje rodne ravnopravnosti pretjerano forsira bez stvarnog poboljšanja položaja žena u Crnoj Gori. Dok se 39,3% ispitanika/ca ne slaže sa ovom tvrdnjom, značajan dio populacije (50,8%) je podržava. Ovi podaci ukazuju na to da postoji zabrinutost da se rodna ravnopravnost nameće kao tema, ali i da značajan procenat građana/ki vjeruje u njenu važnost.

Grafik 13: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Danas se pretjerano forsira pitanje rodne ravnopravnosti, iako se time ne poboljšava položaj žena u Crnoj Gori? (N=1005)



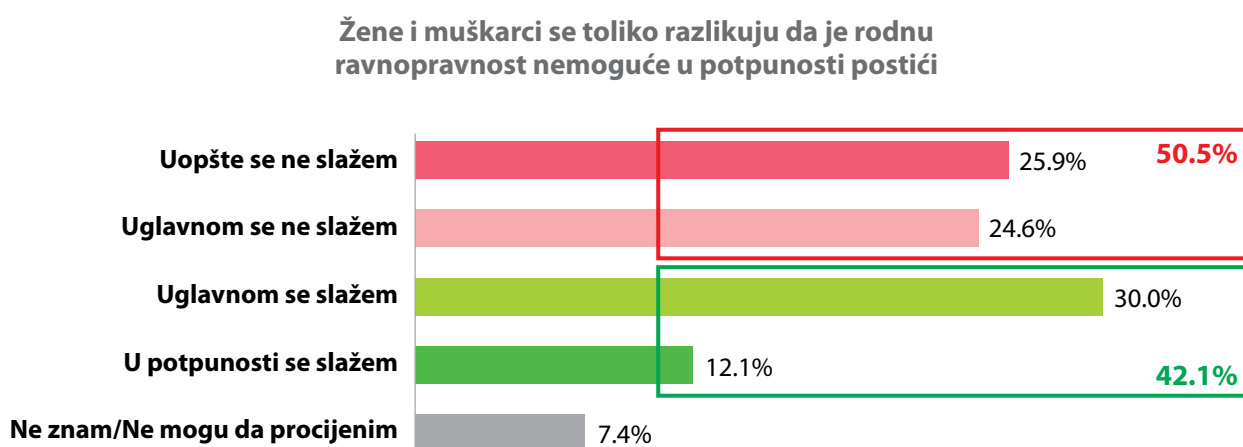
Analiza pokazuje razlike u percepciji između muškaraca i žena. Na tvrdnju da se pitanje rodne ravnopravnosti danas previše forsira, bez stvarnog poboljšanja položaja žena, saglasno je 57,6% muškaraca i 44,2% žena. Nasuprot tome, 46,3% žena ne slaže se s ovom izjavom, dok je taj stav zastupljen kod 32,0% muškaraca. **Ova razlika ukazuje na to da žene češće smatraju da je pitanje rodne ravnopravnosti i dalje važno i da njegovo isticanje nije pretjerano, dok muškarci češće izražavaju stav da se ta tema forsira bez konkretnih rezultata.**

Grafik 14: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Danas se pretjerano forsira pitanje rodne ravnopravnosti, iako se time ne poboljšava položaj žena u Crnoj Gori? Prema polu (N=1005)



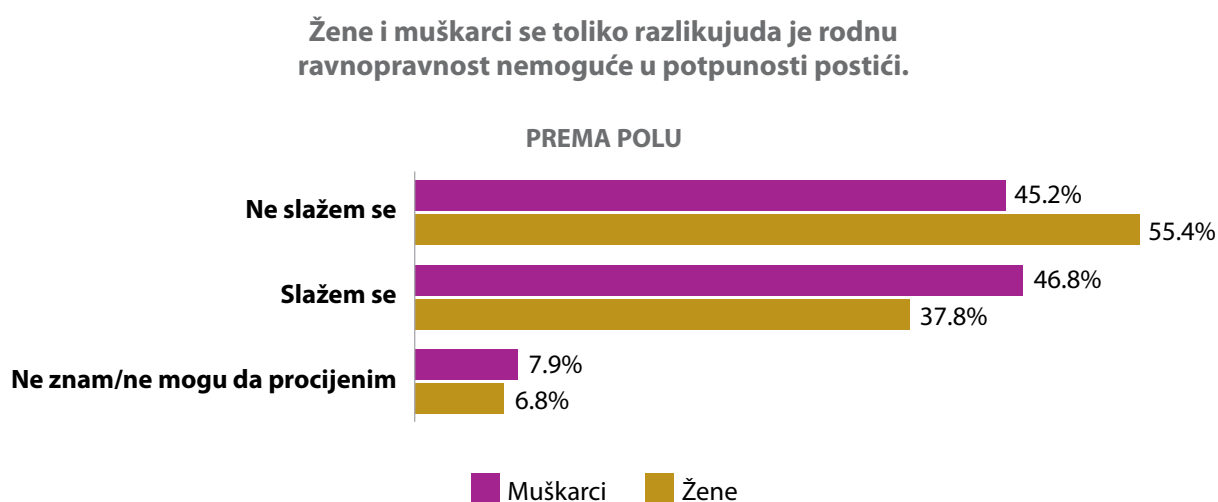
Građani i građanke imaju podijeljene stavove o tome da li su razlike između muškaraca i žena toliko velike da rodnu ravnopravnost nije moguće u potpunosti postići. Polovina ispitanika/ca (50,5%) ne slaže se sa ovom tvrdnjom, dok značajan dio (42,1%) smatra da razlike među polovima predstavljaju prepreku postizanju potpune ravnopravnosti.

Grafik 15: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Žene i muškarci se toliko razlikuju da je rodnu ravnopravnost nemoguće u potpunosti postići? (N=1005)



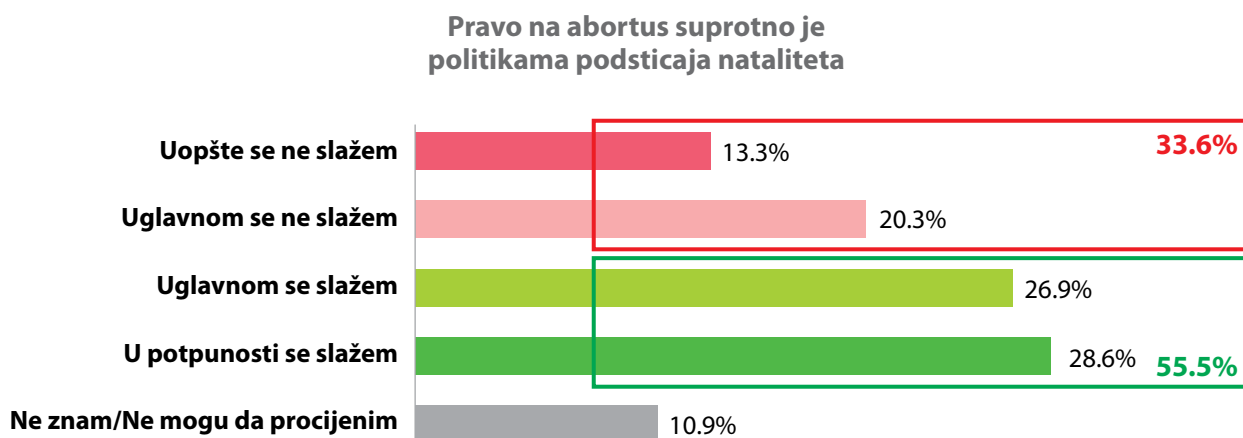
Rezultati pokazuju da se stavovi muškaraca i žena blago razlikuju kada je riječ o mogućnosti postizanja potpune rodne ravnopravnosti. Podaci ukazuju na to da žene u većoj mjeri vjeruju u mogućnost potpune rodne ravnopravnosti – njih 55,4%. Nasuprot tome, muškarci su gotovo ravnomjerno podijeljeni – 46,8% se slaže, a 45,2% ne slaže.

Grafik 16: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Žene i muškarci se toliko razlikuju da je rodnu ravnopravnost nemoguće u potpunosti postići? Prema polu (N=1005)



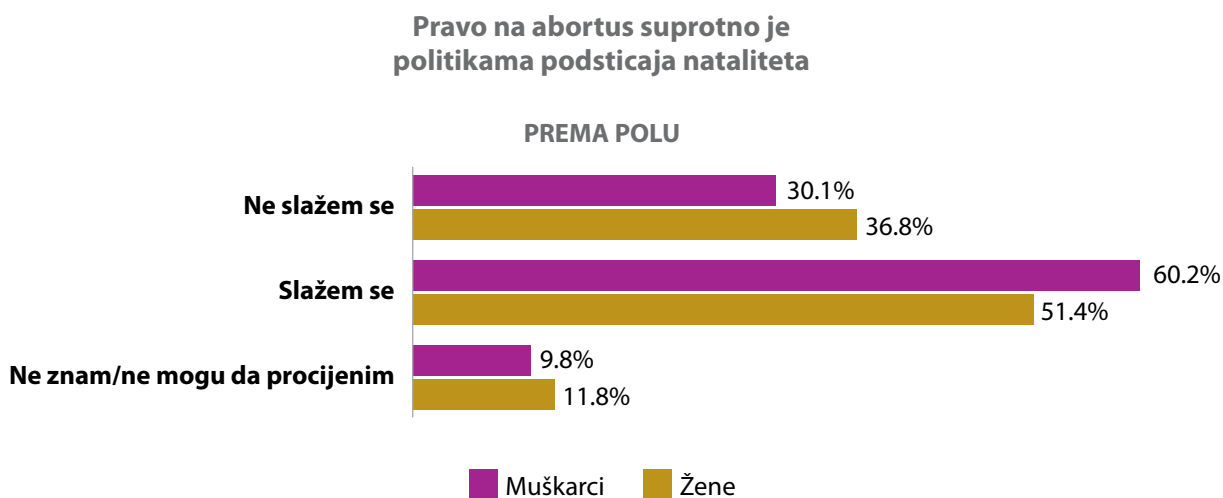
Analiza podataka o stavovima prema pravu na abortus i njegovoj vezi s politikama podsticanja nataliteta pokazuje da među ispitanicima/ama postoje podijeljena mišljenja, ali i rodne razlike u percepciji. Na nivou ukupne populacije, **svaka druga osoba (55,5%) smatra da je pravo na abortus u suprotnosti s politikama podsticanja nataliteta, dok se trećina ispitanika (33%) s tim stavom ne slaže**. Podaci ukazuju na još jedno otvoreno pitanje koje nije u dovoljnoj mjeri targetirano strateškim okvirom u Crnoj Gori. Ovaj podatak ukazuje na propuste u informisanju ukupne javnosti o ovom pitanju koje se često koristi kao alatka za manipulaciju informacijama i podsticanje diskriminacije.

Grafik 17: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Pravo na abortus suprotno je politikama podsticaja nataliteta? (N=1005)



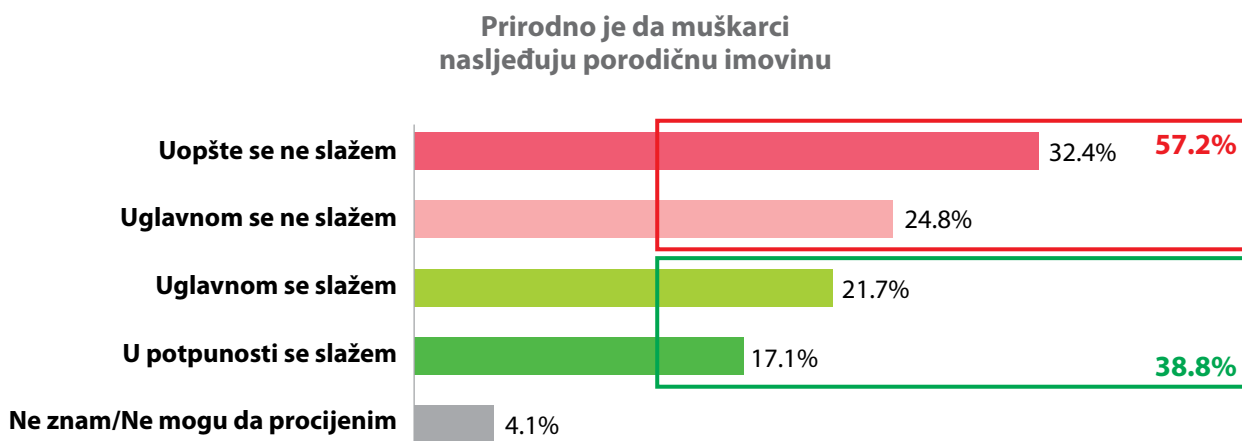
Muškarci češće od žena smatraju da je pravo na abortus u suprotnosti s politikama podsticaja nataliteta – tako smatra 60,2% muškaraca i 51,4% žena. S druge strane, više žena (36,8%) nego muškaraca (30,1%) ne slaže se sa tim stavom, što pokazuje da žene u većoj mjeri podržavaju pravo da žene same odlučuju o svom tijelu.

Grafik 18: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Pravo na abortus suprotno je politikama podsticaja nataliteta? Prema polu (N=1005)



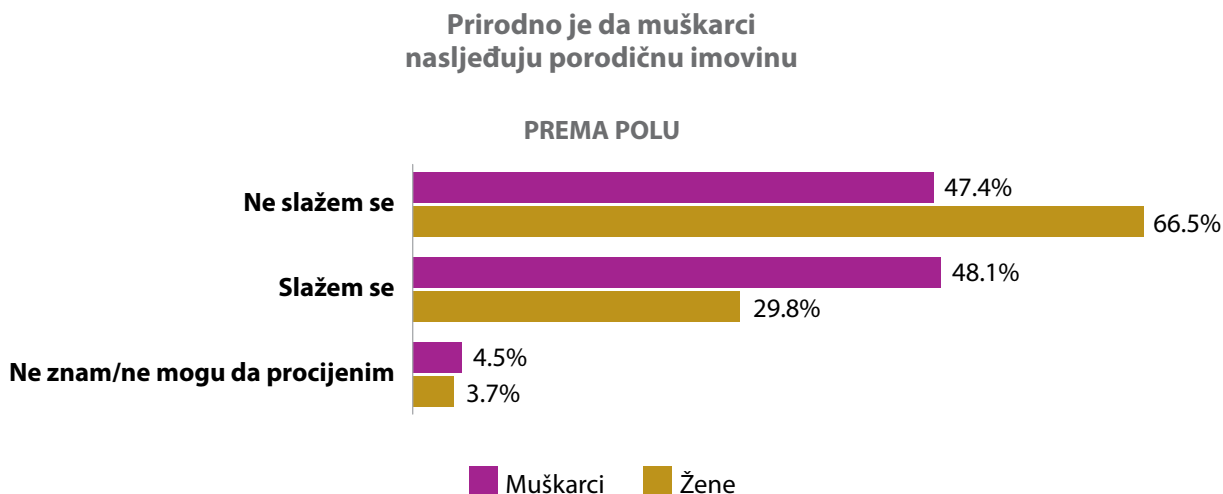
Rezultati pokazuju da građani/ke Crne Gore imaju podijeljene stavove prema tvrdnji da je prirodno da muškarci nasljeđuju porodičnu imovinu. Iako većina ispitanika/ca izražava neslaganje (32,4% u potpunosti i 24,8% uglavnom), što ukupno čini 57,2%, značajan dio populacije i dalje podržava ovu tvrdnju – 21,7% uglavnom se slaže, a 17,1% u potpunosti se slaže. Ovakva raspodjela ukazuje na postojanje duboko ukorijenjenih rodni normi u dijelu društva, uprkos većinskom otporu prema tradicionalnom nasljeđivanju po muškoj liniji.

Grafik 19: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Prirodno je da muškarci nasljeđuju porodičnu imovinu? (N=1005)



Analiza po polu pokazuje izražene razlike u stavovima muškaraca i žena u Crnoj Gori prema tvrdnji da je prirodno da muškarci nasljeđuju porodičnu imovinu. Dvije trećine (66,5%) žena se protivi ovoj tvrdnji. Nasuprot tome, među muškarcima je niži stepen neslaganja (ukupno 47,4%). Ovi rezultati jasno ukazuju na rodnu razliku u percepciji prava na nasleđe, pri čemu žene izraženije odbacuju patrijarhalni model prenosa imovine, dok su muškarci skloniji njegovom prihvatanju.

Grafik 20: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Prirodno je da muškarci nasljeđuju porodičnu imovinu? Prema polu (N=1005)



Shvatanje rodne ravnopravnosti od strane zaposlenih u javnim institucijama

Rodna ravnopravnost predstavlja jedan od ključnih aspekata demokratskog društva i održivog razvoja. Iako su zakonski okviri u Crnoj Gori usklađeni s međunarodnim standardima i garantuju jednakost žena i muškaraca, društvene i institucionalne prakse često odražavaju drugačiju sliku.

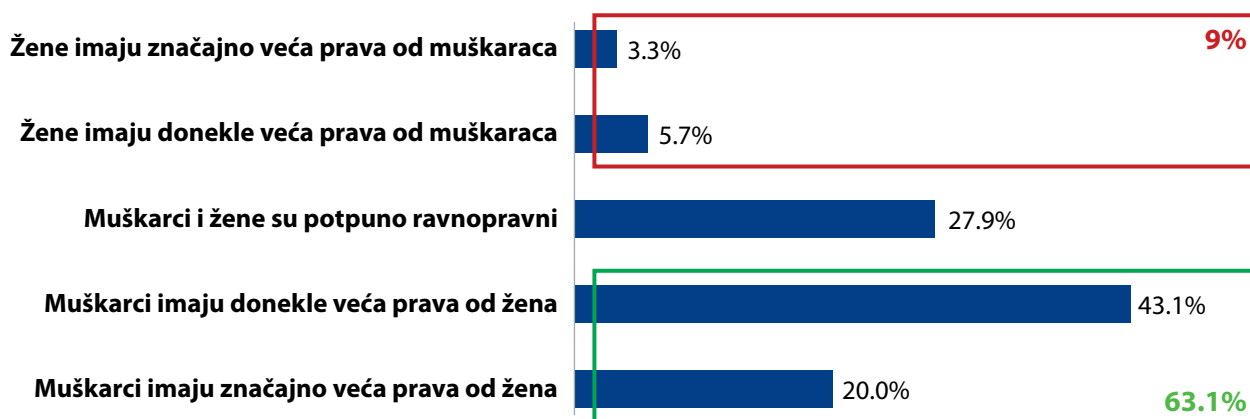
Kako bi se sagledala percepcija zaposlenih u javnim institucijama o stanju rodne ravnopravnosti, sprovedeno je istraživanje koje je analiziralo ključne aspekte rodnih odnosa u sferi rada, politike, ekonomije i porodičnog života.

Rezultati istraživanja pružaju uvid u to kako zaposleni u javnom sektoru doživljavaju raspodjelu prava i mogućnosti između muškaraca i žena, kao i koje oblasti se prepoznaju kao najproblematičnije u smislu rodne neravnopravnosti. Poseban fokus stavljen je na pitanja ekonomskih mogućnosti, političke participacije, nasljeđivanja imovine i izloženosti rodno zasnovanom nasilju.

Takođe, ispitano je i mišljenje zaposlenih o potrebi za jačanjem ili redefinisanjem politika rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori.

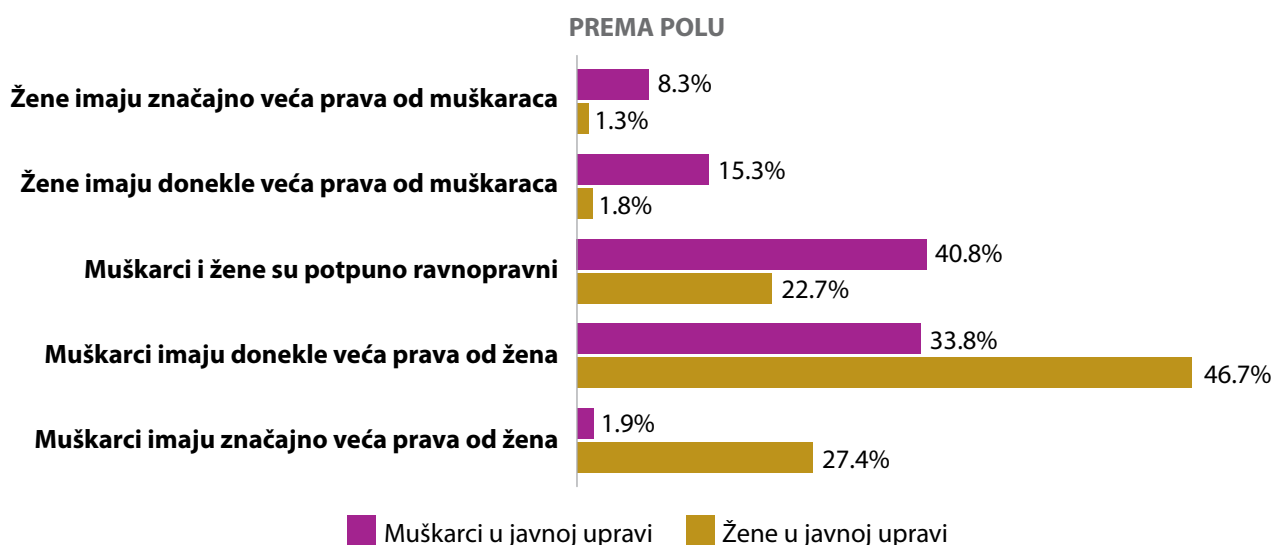
Rezultati istraživanja pokazuju da dvije trećine zaposlenih u javnim institucijama (63,1%) smatra da muškarci imaju veća prava od žena u Crnoj Gori što je veći procenat u odnosu na opštu populaciju gdje manje od polovine ispitanika/ca dijeli isto mišljenje (47,9%). Od toga, 43,1% vjeruje da muškarci imaju donekle veća prava, dok 20% smatra da su ta prava značajno veća. Ovi podaci ukazuju na percepciju da žene i dalje nemaju ravnopravan položaj u društvu, uprkos formalnim zakonskim okvirima koji garantuju jednakost. **Nasuprot tome, 27,9% ispitanika/ca smatra da su muškarci i žene potpuno ravnopravni,** dok manji procenat vjeruje da žene imaju donekle veća prava – 5,7%, a svega 3,3% da su njihova prava značajno veća.

Grafik 21: Zaposleni u javnim institucijama: Generalno gledano, u kojoj mjeri su, po Vašem mišljenju, žene i muškarci u Crnoj Gori ravnopravni? (N=545)



Analiza percepcije zaposlenih u javnoj upravi o stepenu rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori ukazuje na jasne razlike u stavovima muškaraca i žena. **Dok 40,8% muškaraca zaposlenih u javnoj upravi smatra da su muškarci i žene potpuno ravnopravni, takav stav dijeli tek 22,7% žena.**

Grafik 22: Zaposleni u javnim institucijama: Generalno gledano, u kojoj mjeri su, po Vašem mišljenju, žene i muškarci u Crnoj Gori ravnopravni? Prema polu (N=545)

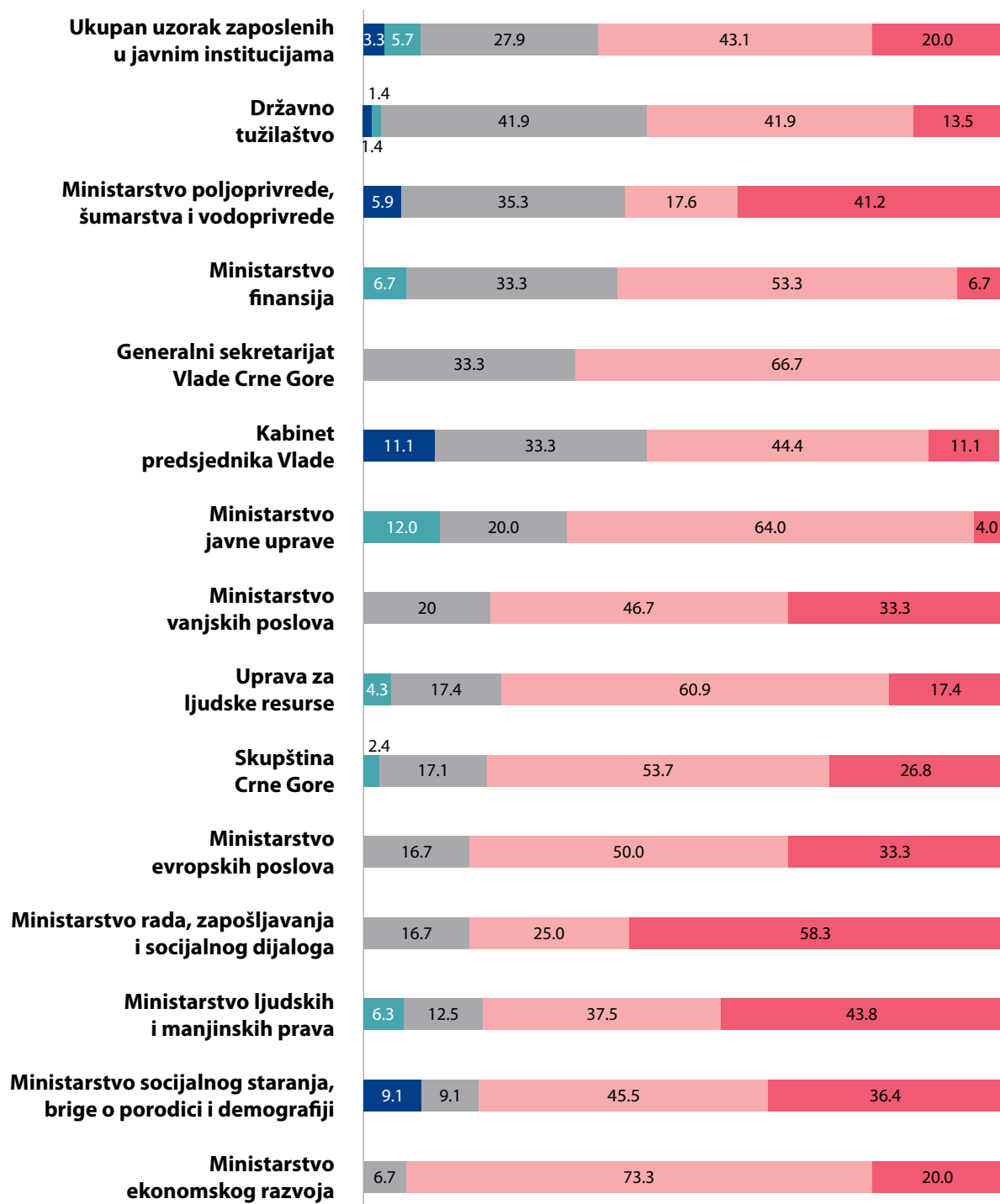


Analiza percepcije zaposlenih u javnim institucijama i lokalnim samoupravama u Crnoj Gori pokazuje da većina ispitanika/ca smatra da rodna ravnopravnost nije u potpunosti ostvarena. U ukupnom uzorku, dvije trećine zaposlenih navodi da muškarci imaju donekle ili značajno veća prava od žena, dok samo 27,9% smatra da su žene i muškarci potpuno ravnopravni. **Ovakvi stavovi su posebno izraženi u pojedinim institucijama, poput Ministarstva ekonomskog razvoja, gdje čak 93,3% ispitanika/ca smatra da su muškarci u povoljnijem položaju.**

Slična percepcija prisutna je i u Ministarstvu vanjskih poslova, Ministarstvu rada i Ministarstvu za ljudska i manjinska prava, gdje se više od dvije trećine ispitanika/ca izjasnilo da muškarci imaju veća prava. S druge strane, najviši stepen percipirane ravnopravnosti zabilježen je u Državnom tužilaštvu, gdje 41,9% zaposlenih smatra da su žene i muškarci ravnopravni.



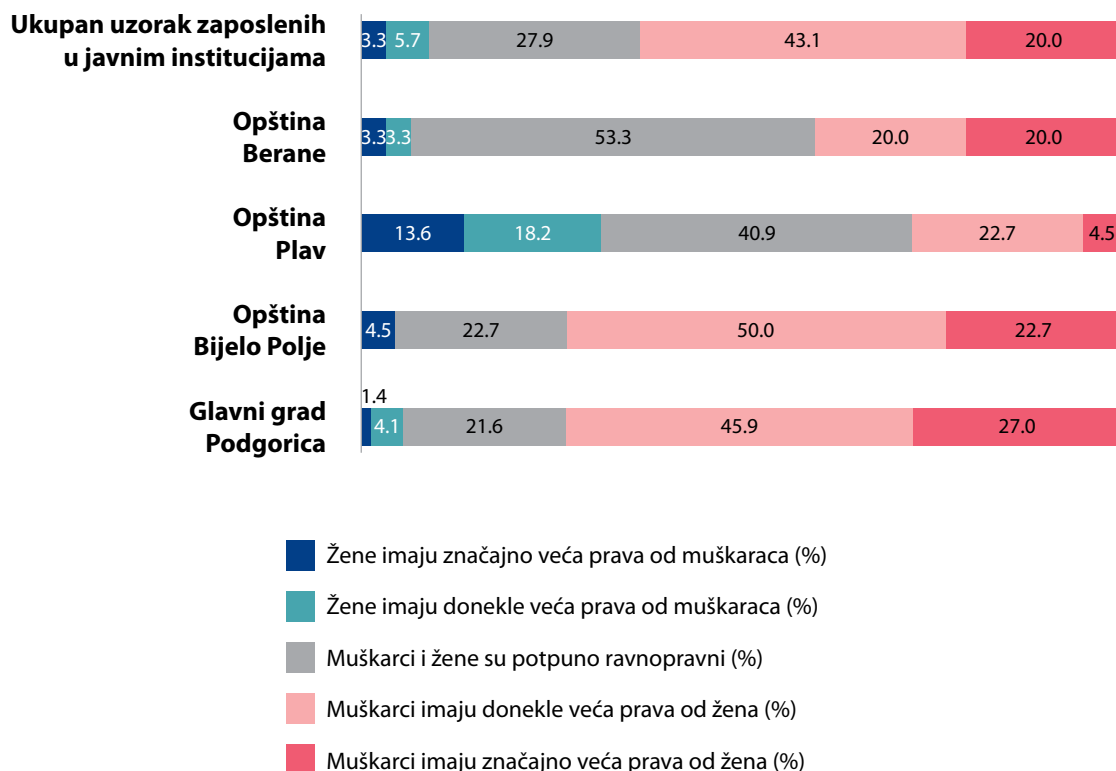
Grafik 23: Zaposleni u javnim institucijama: Generalno gledano, u kojoj mjeri su, po Vašem mišljenju, žene i muškarci u Crnoj Gori ravnopravni?



- Žene imaju značajno veća prava od muškaraca (%)
- Žene imaju donekle veća prava od muškaraca (%)
- Muškarci i žene su potpuno ravnopravni (%)
- Muškarci imaju donekle veća prava od žena (%)
- Muškarci imaju značajno veća prava od žena (%)

Kada je riječ o lokalnim samoupravama, stavovi, takođe, ukazuju na dominaciju percepcije o muškoj nadmoći u pravima. **U Glavnom gradu Podgorici, 72,9% ispitanika vjeruje da muškarci imaju veća prava, dok je u Opštini Bijelo Polje taj procenat 72,7%. Izuzetak predstavlja Opština Berane, u kojoj više od polovine ispitanika (53,3%) smatra da je rodna ravnopravnost postignuta. Opština Plav se izdvaja kao lokalna sredina s najvećim udjelom zaposlenih (31,8%) koji vjeruju da žene imaju veća prava od muškaraca.**

Grafik 24: Zaposleni u javnim institucijama: Generalno gledano, u kojoj mjeri su, po Vašem mišljenju, žene i muškarci u Crnoj Gori ravnopravni?



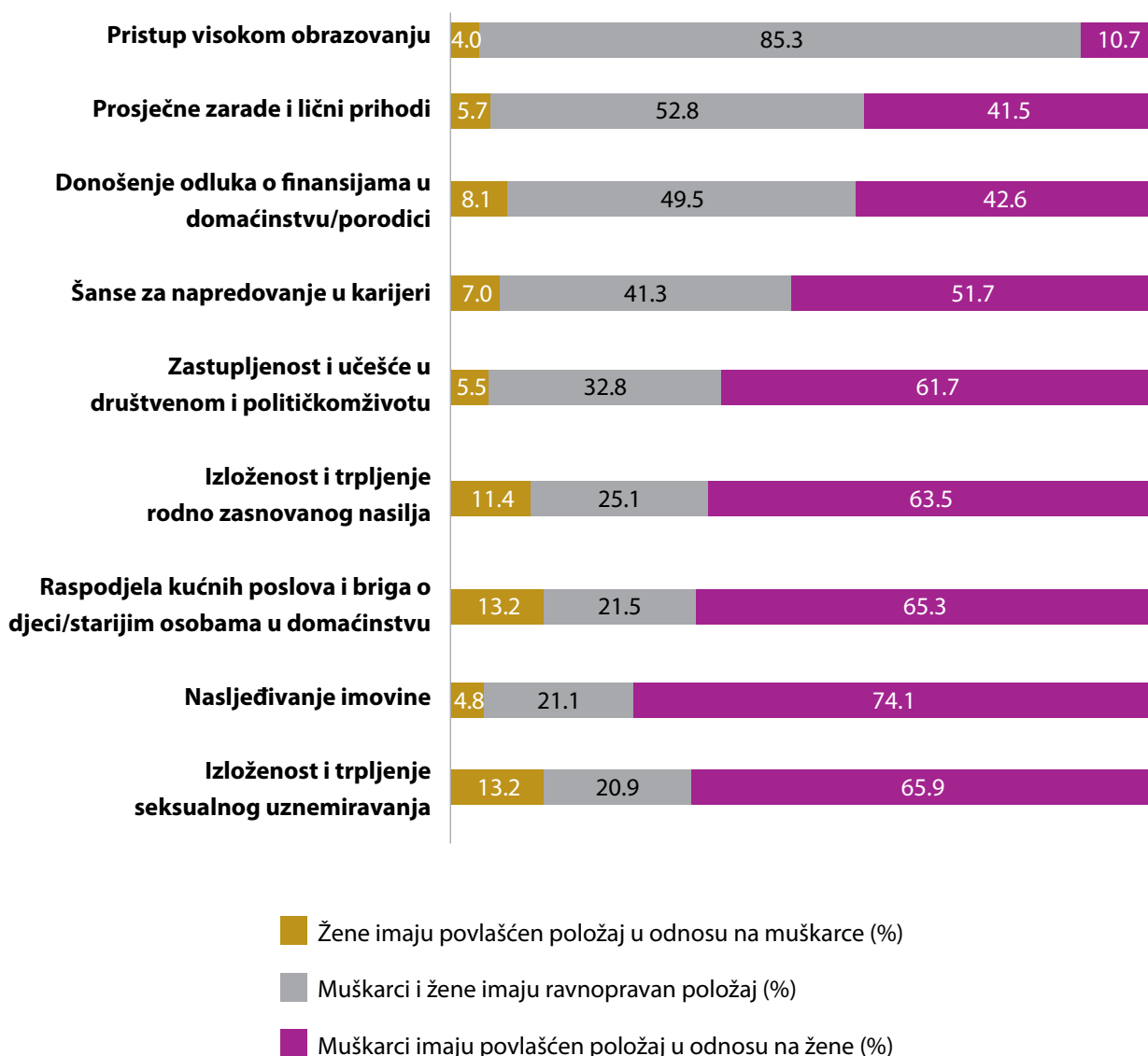
Iako u nekim institucijama i lokalnim zajednicama postoje uravnoteženiji stavovi, rezultati pokazuju da većina i dalje vidi muškarce kao one koji imaju prednost kada je riječ o ostvarivanju prava. Zbog toga je važno da se dodatno ojačaju mjere koje će omogućiti stvarnu, a ne samo formalnu, ravnopravnost žena i muškaraca u javnom sektoru.

Ovi podaci potvrđuju da percepcija rodne neravnopravnosti i dalje postoji, pri čemu značajan dio ispitanika/ca vjeruje da muškarci imaju povoljniji društveni položaj.

Rezultati istraživanja pokazuju da zaposleni u javnim institucijama u Crnoj Gori prepoznaju značajne rodne nejednakosti u različitim oblastima društvenog i profesionalnog života. U većini analiziranih aspekata, ispitanici/ce smatraju da muškarci imaju povlašćeniji položaj u odnosu na žene, dok se percepcija potpune ravnopravnosti izraženije javlja samo u određenim sferama.

Ipak, postoje određene oblasti u kojima ispitanici/ce prepoznaju relativnu rodnu ravnopravnost. **Dominantna većina ispitanika/ca (85,3%) smatra da su muškarci i žene jednaki u pristupu visokom obrazovanju, dok 52,8% ocjenjuje da su i zarade i lični prihodi uglavnom ravnopravno raspodijeljeni.**

Grafik 25: Zaposleni u javnim institucijama: Molimo Vas da sljedeće aspekte rangirate prema tome da li mislite da žene imaju povlašćen položaj u odnosu od muškaraca, muškarci i žene imaju ravnopravan položaj ili muškarci imaju povlašćen položaj u odnosu na žene. (N=545)



Na tvrdnju da se pitanje rodne ravnopravnosti danas previše forsira, a da to ne doprinosi stvarnom poboljšanju položaja žena u Crnoj Gori, nešto više od polovine ispitanika (51,2%) se slaže, dok se 40,4% ne slaže. To ukazuje na podijeljena mišljenja: dok jedni smatraju da se ovom temi pridaje prevelika pažnja, drugi i dalje vide potrebu za dodatnim naporima u ostvarivanju ravnopravnosti. Važno je napomenuti da ne postoji razlika u stavovima žena i muškaraca o ovom pitanju.



Grafik 26: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili se ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: Danas se pretjerano forsira pitanje rodne ravnopravnosti, iako se time ne poboljšava položaj žena u Crnoj Gori? (N=545)

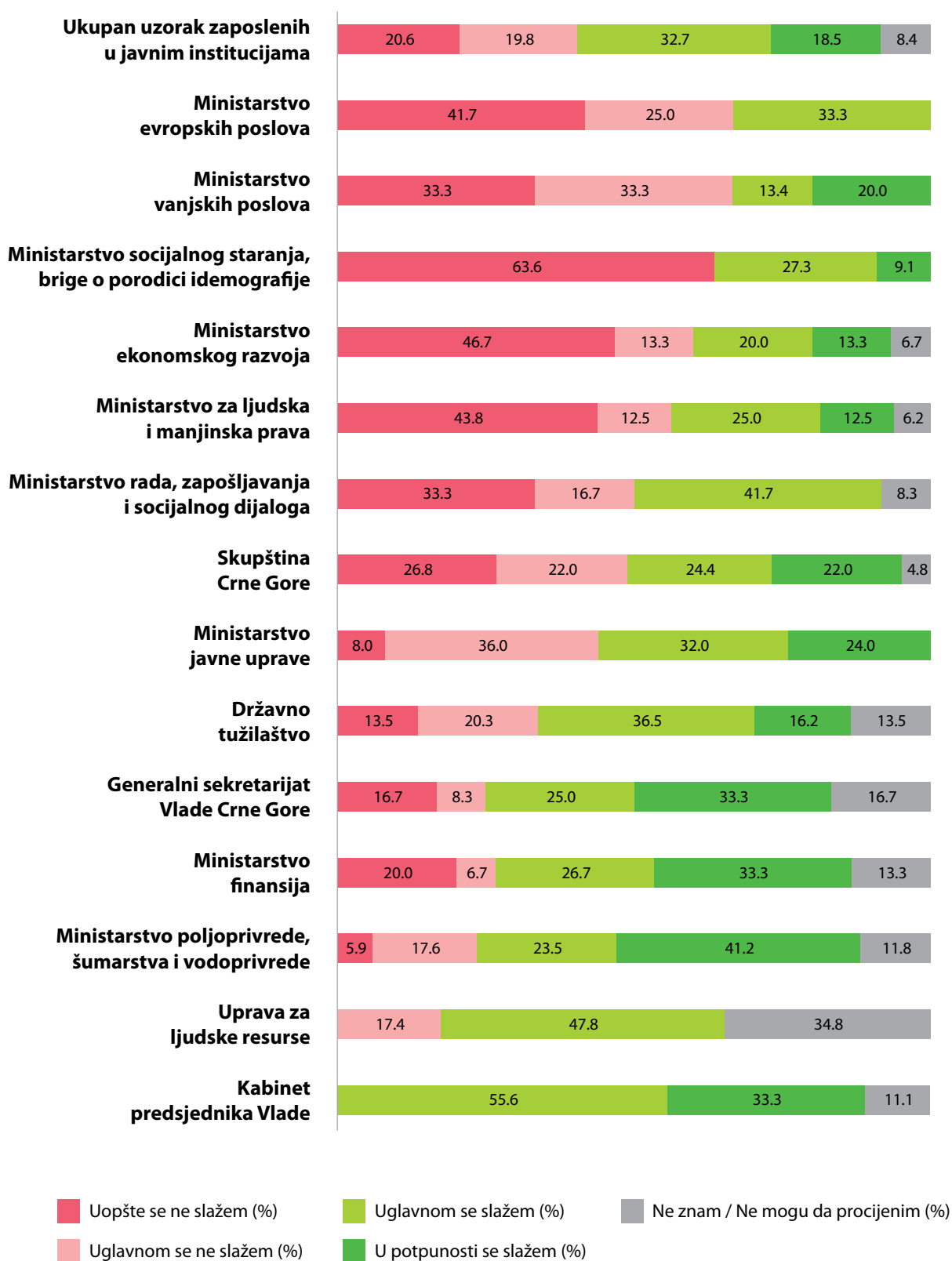
Danas se pretjerano forsira pitanje rodne ravnopravnosti, iako se time ne poboljšava položaj žena u Crnoj Gori



Najveći udio zaposlenih koji se u potpunosti ne slažu s tvrdnjom da se danas pretjerano forsira pitanje rodne ravnopravnosti, iako se time ne poboljšava položaj žena u Crnoj Gori (63,6%) zabilježen je u Ministarstvu socijalnog staranja, brige o porodici i demografije. S druge strane, skoro 90% zaposlenih u Kabinetu predsjednika Vlade se slaže sa ovom tvrdnjom. Ovi rezultati pokazuju jasno izražene razlike među institucijama – dok pojedini resori snažno podržavaju rodnu ravnopravnost i protive se ideji da se ona forsira bez efekta, drugi u većoj mjeri izražavaju skepticizam prema aktuelnim pristupima u ovoj oblasti. Nedostatak jasnog konsenzusa ističe potrebu za daljim edukacijama i promocijom konkretnih mjera za unapređenje položaja žena.

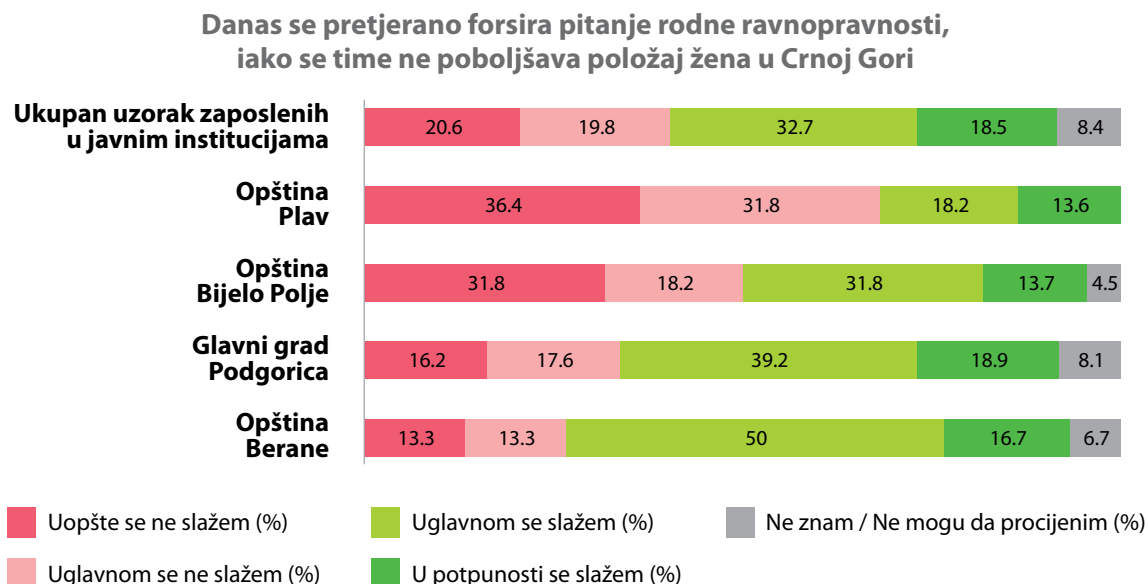
Grafik 27: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili se ne slažete sa sljedećom tvrdnjom:
Danas se pretjerano forsira pitanje rodne ravnopravnosti, iako se time ne poboljšava položaj žena u Crnoj Gori?

**Danas se pretjerano forsira pitanje rodne ravnopravnosti,
iako se time ne poboljšava položaj žena u Crnoj Gori**



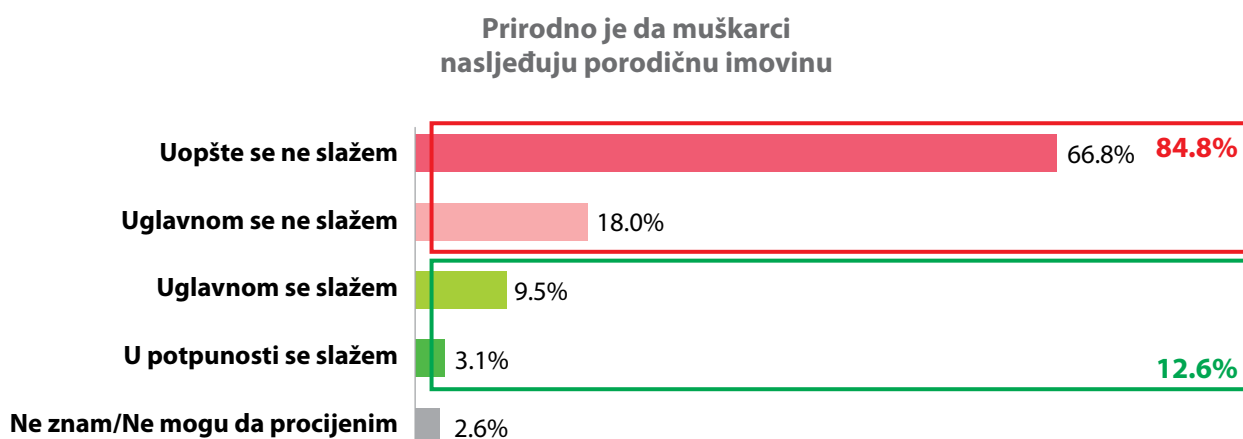
U Opštini Plav, više od dvije trećine zaposlenih (68,2%) ne slaže se s tvrdnjom da se rodna ravnopravnost danas pretjerano forsira bez stvarnog poboljšanja položaja žena. Nasuprot tome, u Opštini Berane gotovo dvije trećine ispitanika/ca (66,7%) izražava saglasnost s tom tvrdnjom. Ovi podaci ukazuju na različite lokalne perspektive i stepen osjetljivosti prema rodним pitanjima.

Grafik 28: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili se ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: *Danas se pretjerano forsira pitanje rodne ravnopravnosti, iako se time ne poboljšava položaj žena u Crnoj Gori?*



Posebno je značajno što se dominantna većina ispitanika/ca (84,8%) ne slaže sa tvrdnjom da bi muškarci trebalo prirodno da nasljeđuju porodičnu imovinu. Nasuprot tome, samo 12,6% zaposlenih u javnim institucijama smatra da je takva praksa opravdana.

Grafik 29: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili se ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: *Prirodno je da muškarci nasljeđuju porodičnu imovinu?* (N=545)

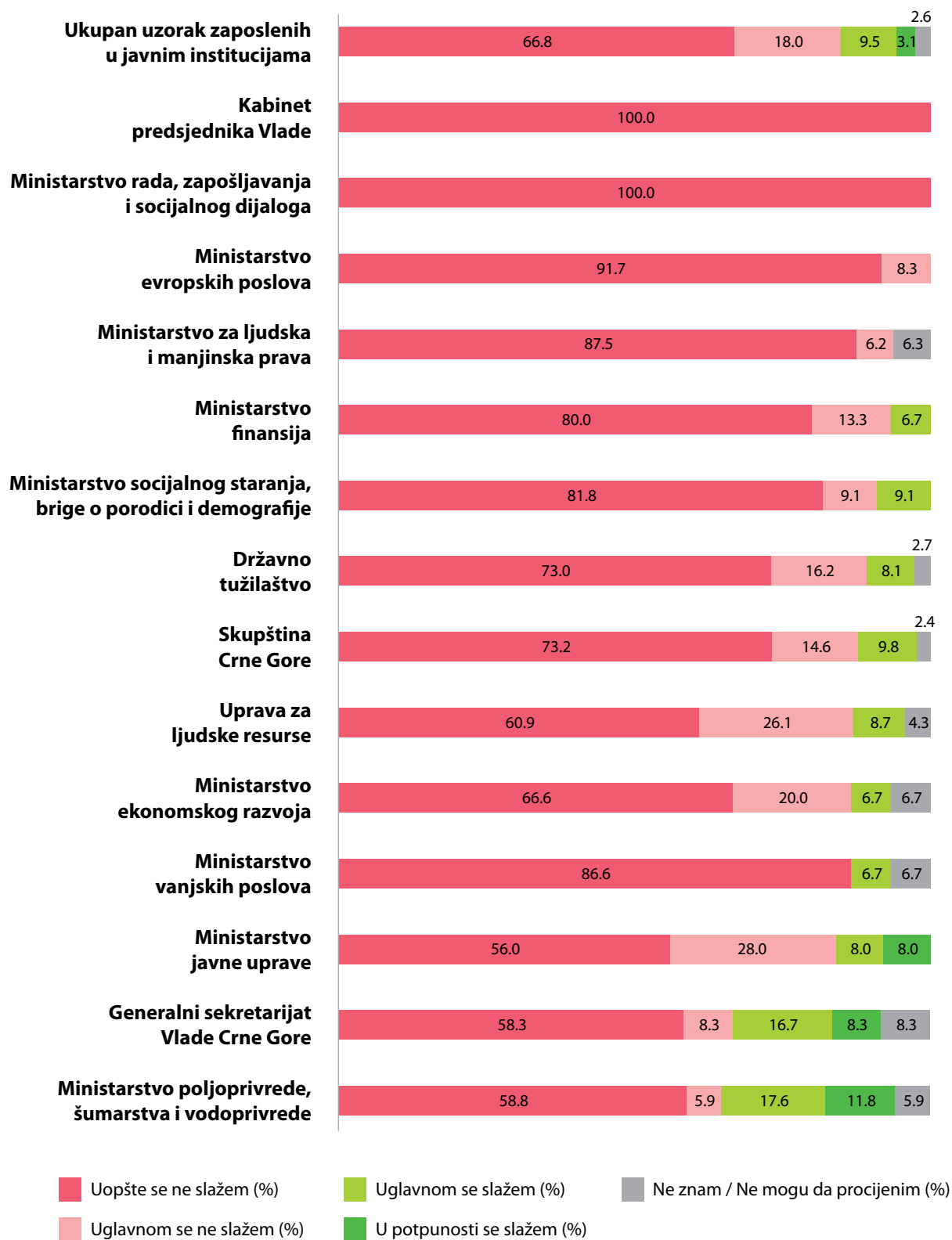


Posebno se ističu institucije poput Kabineta predsjednika Vlade i Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, u kojima je 100% ispitanika/ca izrazilo potpuno neslaganje. Slično visoki nivoi neslaganja zabilježeni su u Ministarstvu evropskih poslova (91.7%) i Ministarstvu za ljudska i manjinska prava (87.5%). Nasuprot tome, institucije kao što su Generalni sekretarijat Vlade i Ministarstvo poljoprivrede pokazuju nešto veću

raznovidnost stavova. Ukupno gledano, rezultati ukazuju na dominantno negativno mišljenje zaposlenih u javnoj upravi prema analiziranom pitanju.

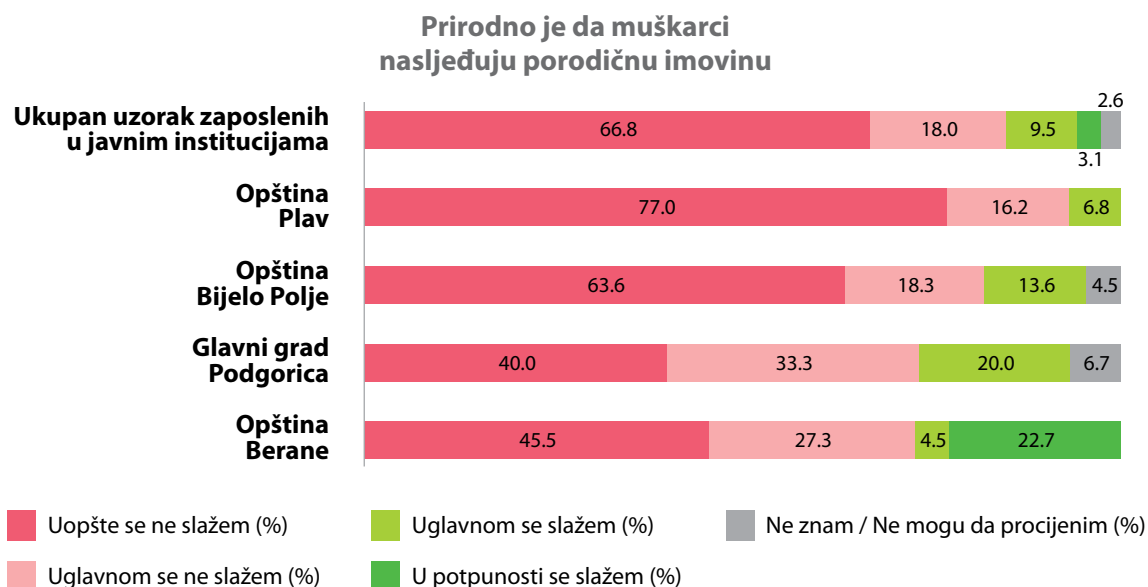
Grafik 30: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili se ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: Prirodno je da muškarci nasljeđuju porodičnu imovinu?

Prirodno je da muškarci nasljeđuju porodičnu imovinu



Rezultati pokazuju da zaposleni u lokalnim samoupravama takođe dominantno se ne slažu da je prirodno da muškarci nasljeđuju porodičnu imovinu. Najveći stepen neslaganja prisutan je u Glavnom gradu Podgorica, gdje čak 77% ispitanika/ca u potpunosti odbacuje izjavu. S druge strane, Opština Berane i Opština Plav pokazuju nešto raznovrsnije stavove – u Beranama je zabilježen veći procenat djelimičnog neslaganja (33,3%) i čak 20% uglavnom saglasnih, dok u Plavu 22,7% zaposlenih u potpunosti podržava izjavu, što je najviši procenat potpune saglasnosti među analiziranim lokalnim upravama.

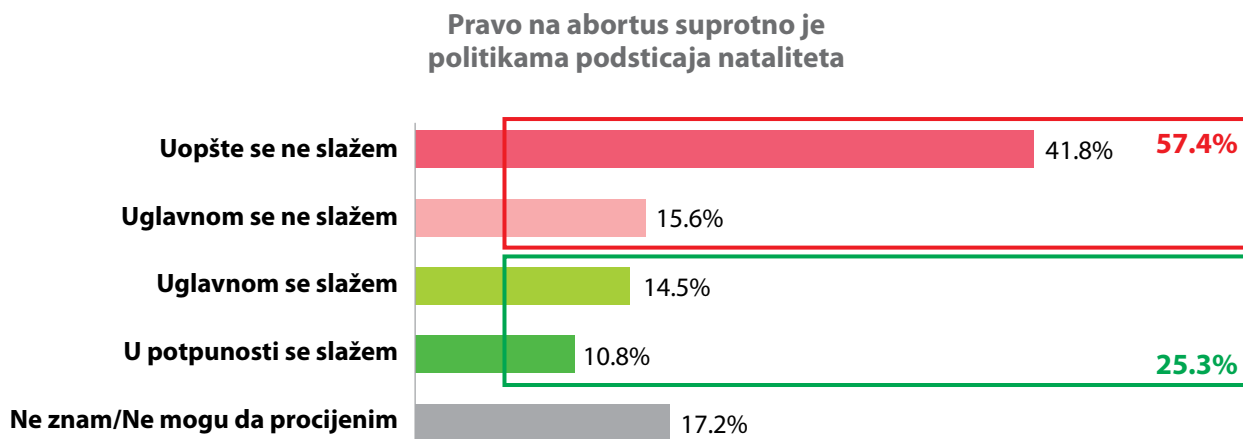
Grafik 31: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili se ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: Prirodno je da muškarci nasljeđuju porodičnu imovinu?



Na pitanje „Pravo na abortus suprotno je politikama podsticaja nataliteta“, većina zaposlenih u javnim institucijama u Crnoj Gori izražava neslaganje s ovom tvrdnjom. Gotovo polovina ispitanika (41,8%) u potpunosti se ne slaže, dok dodatnih 15,6% uglavnom ne dijeli navedeno mišljenje (kumulativno 57,4%).

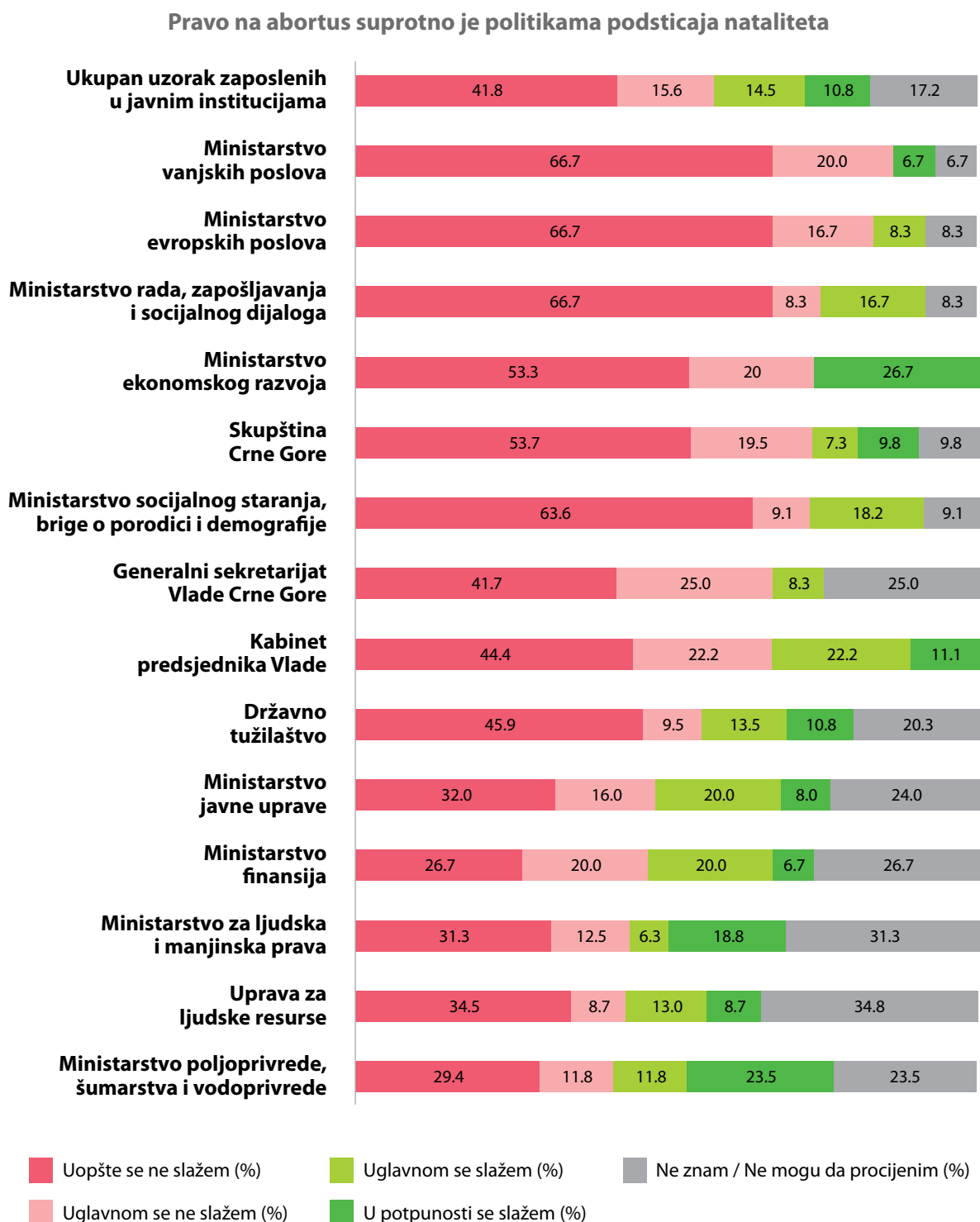
S druge strane, jedna četvrtina zaposlenih smatra je pravo na abortus suprotno politikama podsticaja nataliteta (14,5% uglavnom se slaže, a 10,8% u potpunosti se slaže s tvrdnjom) što je manji procenat u odnosu na 55,5% ispitanika/ca iz opšte populacije koji se takođe slažu sa ovom tvrdnjom. Značajan je i udio onih koji nemaju izgrađen stav o ovom pitanju – 17,2% ispitanika/ca navelo je da ne zna ili ne može da procijeni.

Grafik 32: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili se ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: Pravo na abortus suprotno je politikama podsticaja nataliteta? (N=545)



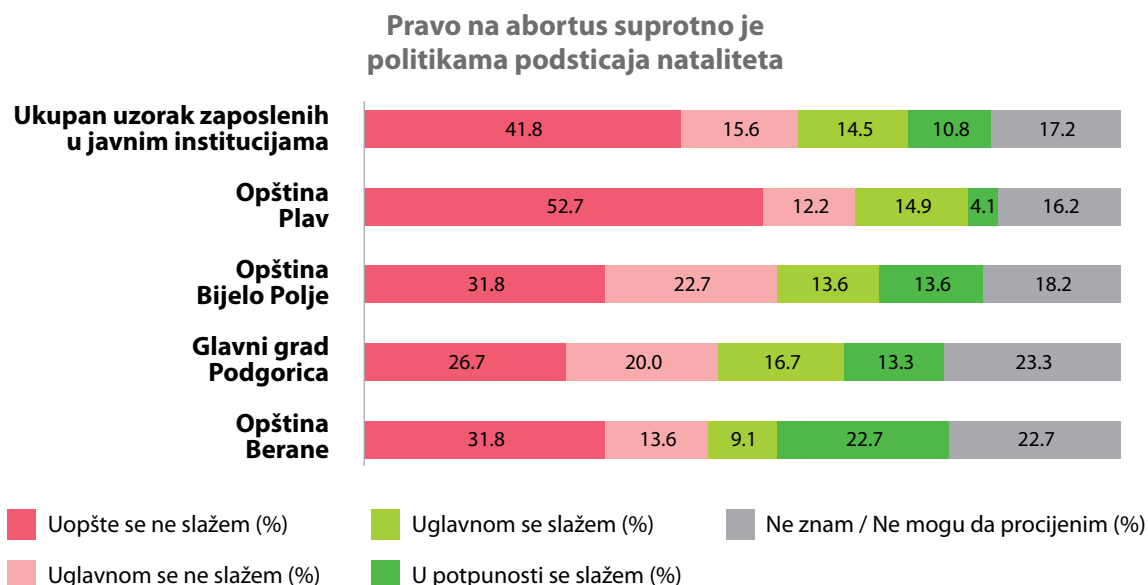
Stavovi zaposlenih u javnim institucijama o tvrdnji da je pravo na abortus suprotno politikama podsticaja nataliteta značajno variraju među institucijama, iako ukupni rezultati pokazuju da većina (57,4%) ne dijeli to mišljenje. Najviši nivo neslaganja bilježi se u Ministarstvu vanjskih poslova, Ministarstvu evropskih poslova i Ministarstvu rada, gdje dvije trećine zaposlenih u potpunosti odbacuje ovu tvrdnju. Nasuprot tome, veća podijeljenost stavova prisutna je u Ministarstvu poljoprivrede i Ministarstvu za ljudska i manjinska prava, gdje je zabilježen veći procenat saglasnosti, ali i visok udio neodlučnih ispitanika/ca (preko 23%).

Grafik 33: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili se ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: Pravo na abortus suprotno je politikama podsticaja nataliteta?



Zaposleni u Glavnom gradu većinom se ne slažu sa tvrdnjom da je pravo na abortus suprotno politikama podsticaja nataliteta (64,9% zaposlenih navodi da se uopšte ili donekle ne slaže). U Plavu i Beranama, iako neslaganje i dalje dominira, ono je manje izraženo (ukupno 54.5% i 46.7%). Opština Bijelo Polje pokazuje najveći stepen potpune saglasnosti (22,7%) među analiziranim opštinama, uz istovremeno visok procenat neodlučnih (22,7%). Ovi rezultati ukazuju na to da su stavovi u lokalnim upravama nešto podjeljeniji i često konzervativniji u odnosu na centralne institucije, s većim prostorom za neodlučnost i prihvatanje tvrdnje što ukazuje da je potrebno raditi na povećanju svijesti i znanja zaposlenih u lokalnim samoupravama.

Grafik 34: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili se ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: Pravo na abortus suprotno je politikama podsticaja nataliteta?



Zastupljenost rodni stereotipa

Stavovi građana/ki o zastupljenosti rodni stereotipa

Rodni stereotipi i percepcija rodne ravnopravnosti značajno utiču na društvene norme i odnose u Crnoj Gori. Ova analiza prikazuje kako građani/ke vide ulogu muškaraca i žena u različitim sferama života, uključujući liderstvo, porodične obaveze i profesionalne mogućnosti. Rezultati istraživanja pokazuju da su mišljenja podijeljena – **dok dio populacije podržava rodnu ravnopravnost i promjene u društvenim normama, postoje i oni koji i dalje gaje tradicionalne stavove o ulogama muškaraca i žena.** Podaci reflektuju nivo prihvatanja ili odbacivanja određenih rodni stereotipa, što pruža uvid u postojeće društvene barijere, ali i potencijalne pravce za dalji razvoj politike rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori.

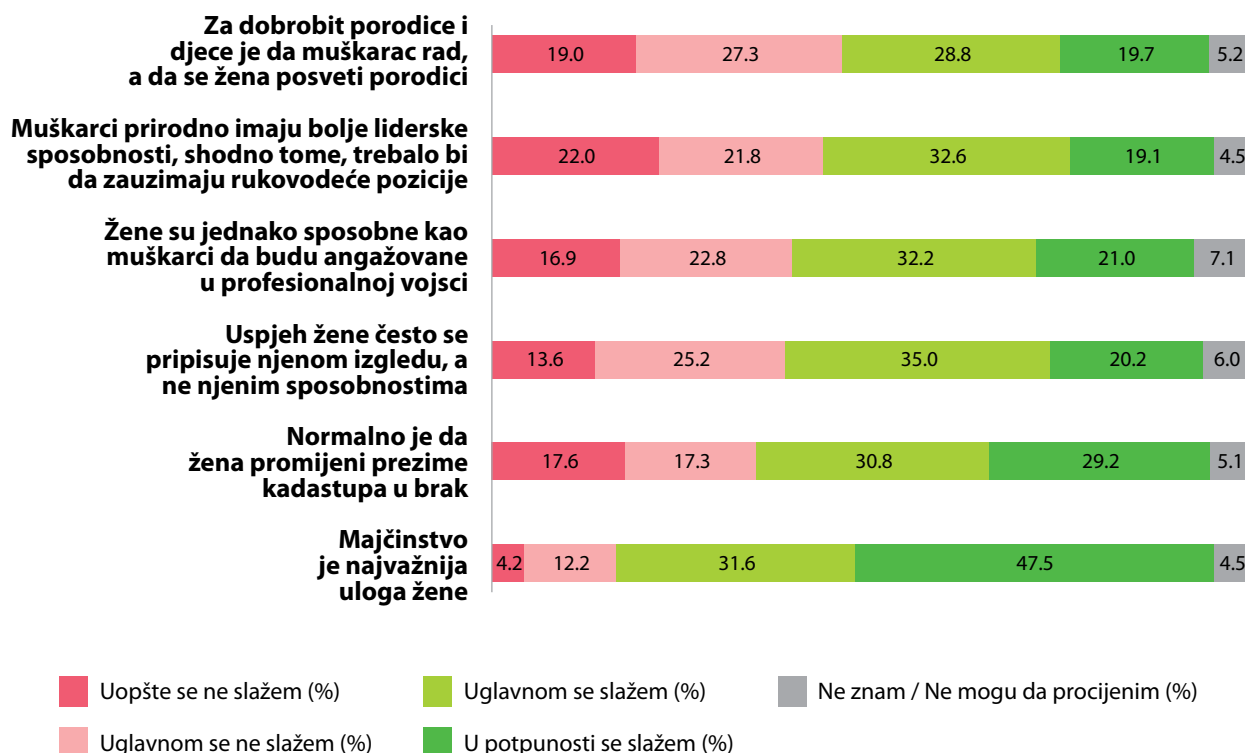
Rezultati pokazuju da su stavovi građana i građanki o tradicionalnoj rodnoj podjeli uloga u porodici — gdje muškarac radi, a žena se posvećuje porodici — podijeljeni. **Skoro polovina (46,3%) ne smatra da je takav model dobar za porodicu i djecu, dok 48,5% donekle ili u potpunosti podržava tu ideju. Ovi rezultati pokazuju da tradicionalne rodne uloge i dalje imaju snažno uporište u društvu, ali i to da ih značajan broj ljudi preispituje.**

Kumulativno gledano, podaci pokazuju iste nivoe slaganja sa izjavom „Muškarci prirodno imaju bolje liderske sposobnosti, shodno tome, trebalo bi da zauzimaju rukovodeće pozicije“. Nešto više od polovine ispitanika/ca (51,7%) se slaže sa ovom izjavom dok nešto manje od polovine ispitanika/ca (43,8%) se ne slaže. Kumulativni procenti pokazuju da građani/ke Crne Gore u blago većoj mjeri smatraju da se uspjeh žene često pripisuje njenom izgledu a ne sposobnostima. Podaci pokazuju sličan trend i kada je riječ o percepciji sposobnosti žena, posebno u kontekstu njihovog angažmana u profesionalnoj vojsci. Mišljenja

građana/ki su podijeljena, pri čemu **polovina ispitanika/ca smatra da su žene jednako sposobne kao muškarci za angažman u profesionalnoj vojsci, dok približno dvije petine ne dijeli to mišljenje.**

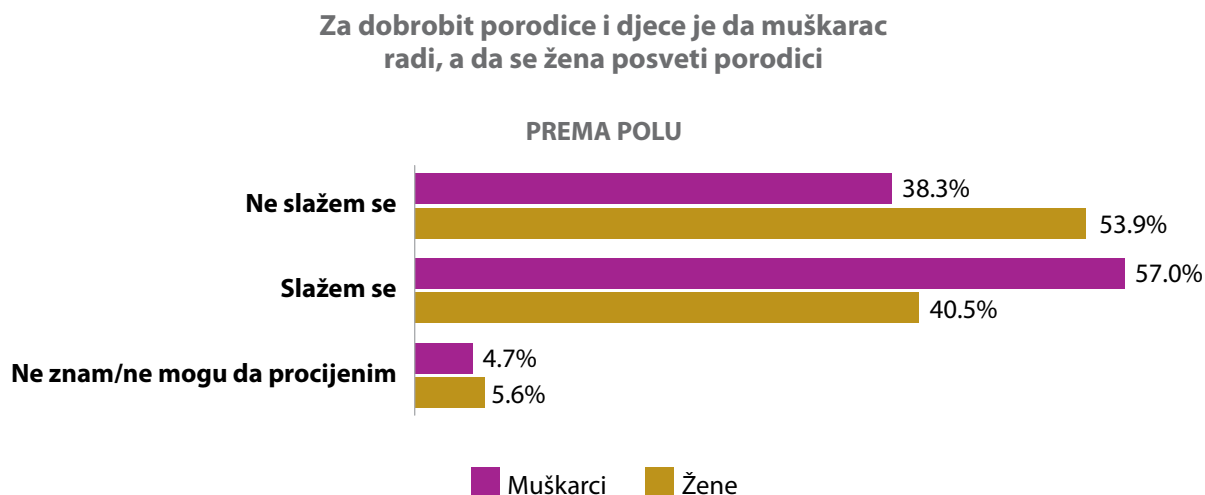
Podaci pokazuju visok stepen pridržavanja tradicionalnih vrijednosti o ulozi žena u društvu. **Dominantna većina ispitanika/ca vidi majčinstvo kao najvažniju ulogu žena pri čemu se s tom izjavom slaže preko tri četvrtine (79,1%) cjelokupne populacije građana/ki.** Kada se ovaj podatak sagleda zajedno sa procentom onih koji smatraju da je pravo na abortus suprotno politici jačanja nataliteta, dobijamo širu sliku ukorijenjenosti tradicionalne uloge žene u društvu. Većina ispitanika/ca podržava stav da je normalno da žena promijeni prezime nakon stupanja u brak, pri čemu se sa tom tvrdnjom 60% građana/ki. Dok jedna trećina izražava neslaganje sa ovom izjavom (34,9%). Ovi rezultati ukazuju na to da je promjena prezimena i dalje široko prihvaćena društvena norma.

Grafik 35: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? (N=1005)



Ovi podaci pokazuju rodne razlike u stavovima prema tradicionalnim i rodnim ulogama u društvu. Rezultati pokazuju značajne rodne razlike u stavovima prema tradicionalnoj podjeli uloga u porodici. **Većina muškaraca (57%) slaže se s tvrdnjom da je za dobrobit porodice i djece bolje da muškarac radi, a da se žena posveti porodici,** dok se 38,3% muškaraca ne slaže s tim stavom. **Nasuprot tome, većina žena (53,9%) odbacuje ovaj model,** dok 40,5% žena izražava saglasnost.

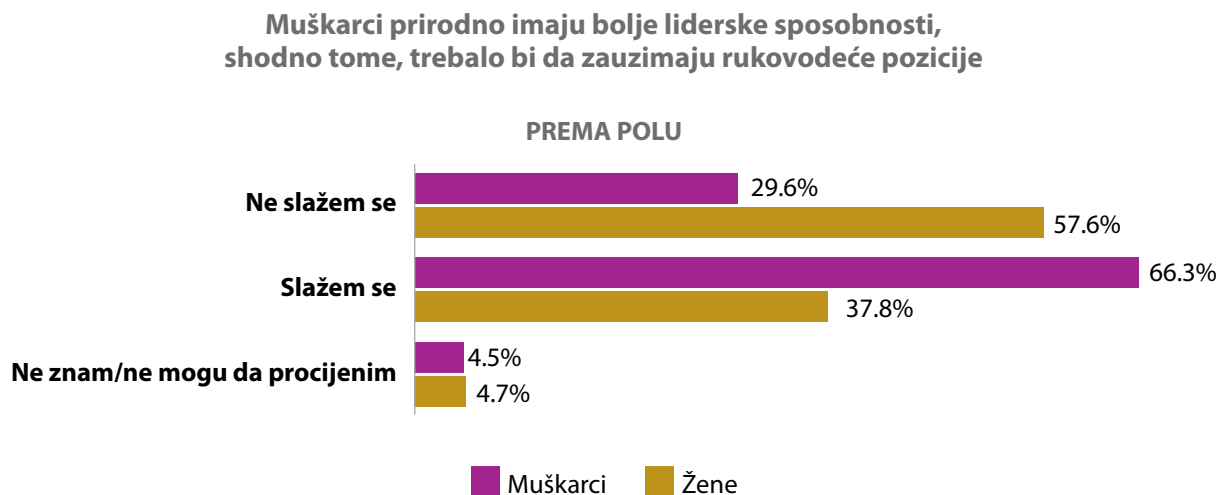
Grafik 36: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? Prema polu (N=1005)



Ovi podaci jasno ukazuju na to da muškarci češće podržavaju tradicionalne porodične uloge, dok žene, koje su direktno pogođene takvim očekivanjima, češće dovode u pitanje njihovu opravdanost. Time se potvrđuje i postojanje rodne razlike u doživljaju ravnoteže između profesionalnog i porodičnog života, kao i potreba za daljom promocijom ravnopravnog dijeljenja porodičnih i profesionalnih odgovornosti.

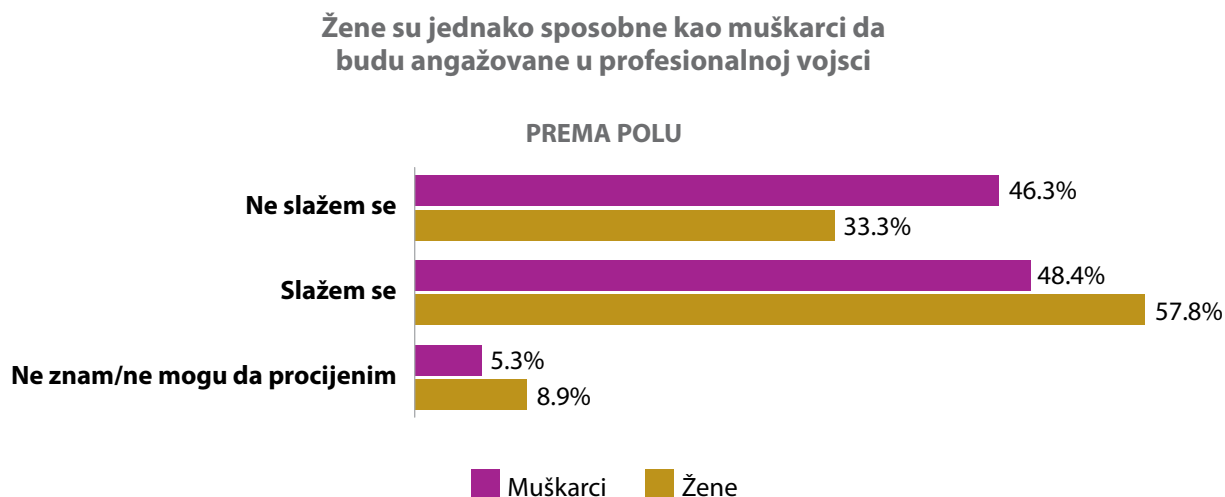
Na tvrdnju da muškarci prirodno imaju bolje liderske sposobnosti i da bi zbog toga trebalo da zauzimaju rukovodeće pozicije, saglasnost izražava 66,3% muškaraca, dok se samo 37,8% žena slaže. S druge strane, 57,6% žena se ne slaže sa ovom tvrdnjom, što ukazuje na značajnu razliku u percepciji sposobnosti po polnoj osnovi.

Grafik 37: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? Prema polu (N=1005)



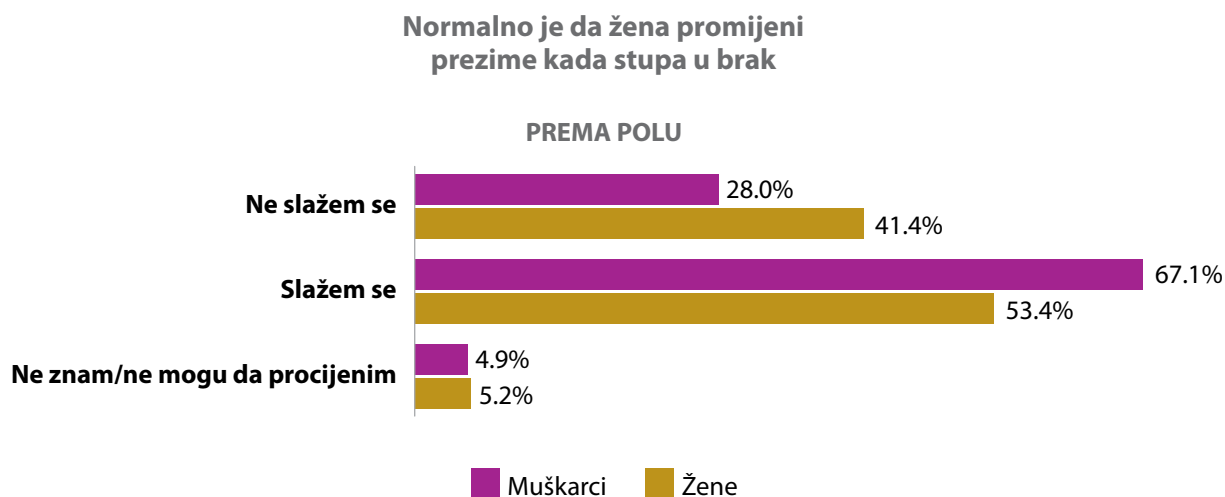
Kada je riječ o profesionalnom angažovanju u vojsci, većina i muškaraca (48,4%) i žena (57,8%) slaže se da su žene jednako sposobne kao muškarci, iako žene pokazuju nešto veći stepen saglasnosti. Međutim, primjetno je da više muškaraca (46,3%) ne dijeli to mišljenje u odnosu na žene (33,3%), što i dalje odražava prisustvo stereotipa o fizičkoj ili psihološkoj „prirodnoj“ nepodobnosti žena za vojnu profesiju.

Grafik 38: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? Prema polu (N=1005)



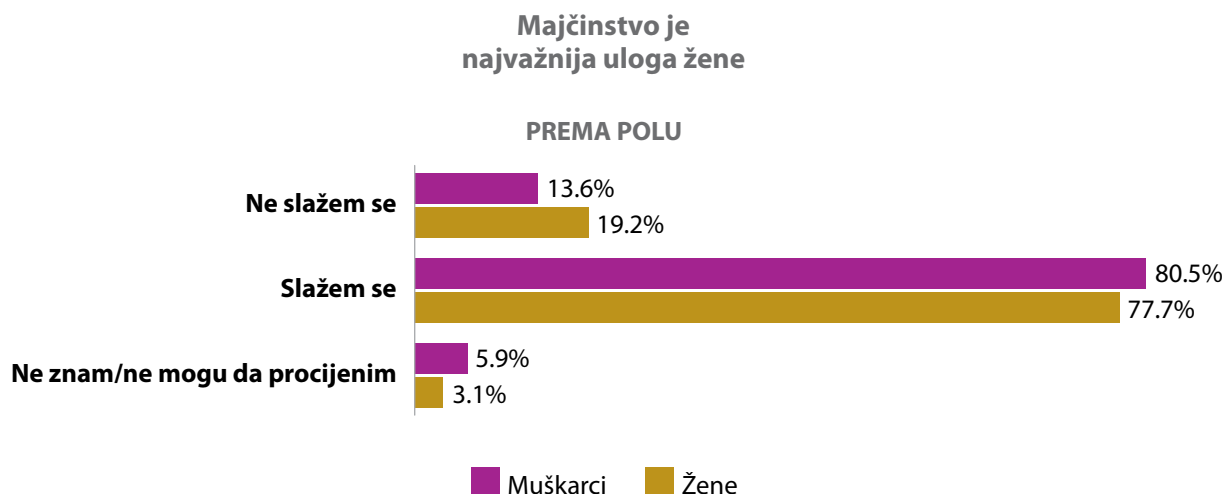
Kada je u pitanju promjena prezimena nakon stupanja u brak, većina muškaraca (67,1%) i žena (53,4%) smatra da je to normalno. Međutim, veći procenat žena (41,4%) u odnosu na muškarce (28,0%) izražava neslaganje.

Grafik 39: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? Prema polu (N=1005)



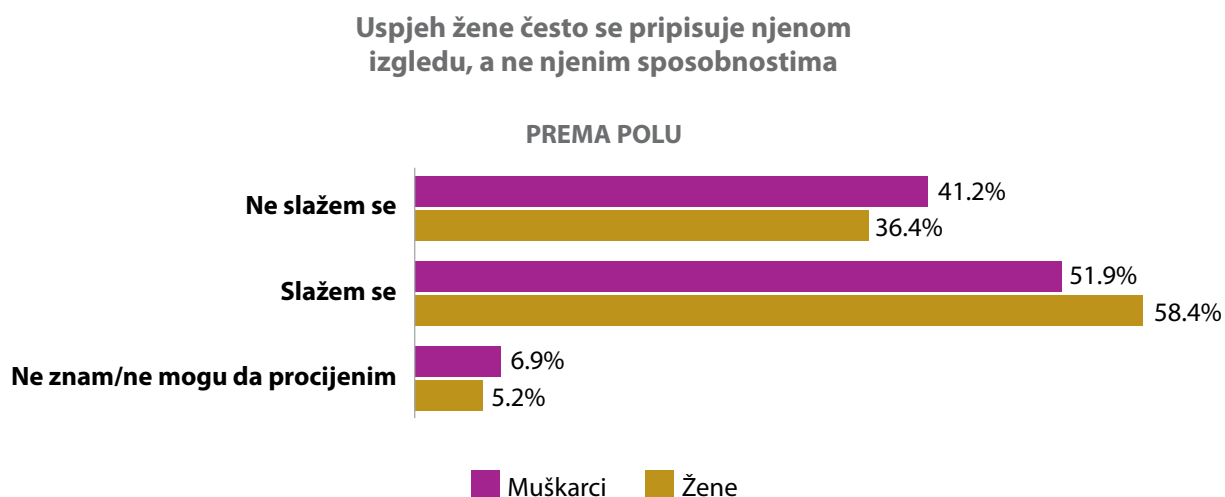
Na tvrdnju da je majčinstvo najvažnija uloga žene, i muškarci i žene većinski se slažu – 80,5% muškaraca i 77,7% žena. Ipak, primjetno je da veći procenat žena (19,2%) nego muškaraca (13,6%) ne slaže se sa ovom izjavom, što može upućivati na sve izraženije promjene u stavovima žena prema tradicionalnim rodnim ulogama.

Grafik 40: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? Prema polu (N=1005)



Važno je napomenuti da ne postoji statistički značajne razlike između odgovora žena i muškaraca kada je u pitanju izjava „Uspjeh žene često se pripisuje njenom izgledu, a ne njenim sposobnostima“.

Grafik 41: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? Prema polu (N=1005)



Sve u svemu, rezultati ukazuju na to da muškarci više naginju ka tradicionalnim pogledima na rodne uloge, dok žene u većoj mjeri dovode u pitanje ustaljene norme i izražavaju otvorenost ka većoj ravnopravnosti i promjeni očekivanih uloga u društvu.

Stavovi zaposlenih u javnim institucijama o zastupljenosti rodnih stereotipa

Rezultati istraživanja pokazuju da većina zaposlenih u javnim institucijama u Crnoj Gori **ne podržava tradicionalne rodne stereotipe koji favorizuju muškarce u liderskim i profesionalnim ulogama, ali i dalje postoji značajan dio ispitanika/ca koji ih djelimično prihvata.**

Najveći stepen neslaganja zabilježen je kod tvrdnje da muškarci prirodno imaju bolje liderske sposobnosti i da bi zbog toga trebalo da zauzimaju rukovodeće pozicije – čak 61,3% ispitanika u potpunosti odbacuje ovu tvrdnju, dok dodatnih 20,9% uglavnom ne slaže. Ovo ukazuje na pozitivan pomak u percepciji liderskih

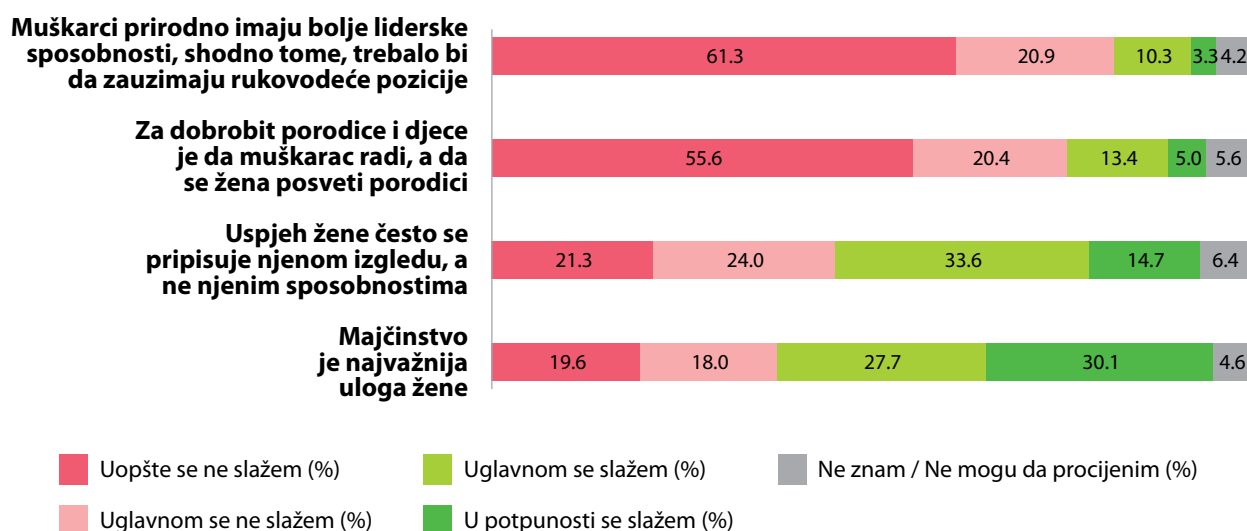
sposobnosti žena i muškaraca, pri čemu se većina zaposlenih ne slaže sa idejom da bi rukovodeće pozicije trebalo da budu rezervisane za muškarce. Ipak, 13,6% ispitanika/ca ovu tvrdnju u određenoj mjeri podržava, što pokazuje da su određene rodne predrasude i dalje prisutne.

Slično tome, većina ispitanika/ca se ne slaže sa tvrdnjom da je za dobrobit porodice i djece bolje da muškarac radi, dok se žena posveti porodici – 55,6% u potpunosti odbacuje ovu tvrdnju, a 20,4% se uglavnom ne slaže. Ipak, 18,4% ispitanika/ca smatra da muškarci treba da budu primarni hranitelji porodice.

Sa druge strane, stavovi o majčinstvu pokazuju nešto drugačiji trend. Tvrdnju da je majčinstvo najvažnija uloga žene podržava ukupno 57,8% ispitanika/ca, dok se 19,6% u potpunosti ne slaže, a 18% uglavnom ne slaže. Ovo ukazuje na to da, iako nešto više od jedne trećine zaposlenih u javnim institucijama (37,6%) prepoznaje druge uloge žena u društvu, još uvijek postoji snažno ukorijenjena percepcija majčinstva kao primarne i najvažnije društvene funkcije žene. Ne postoje statistički značajne razlike između odgovora žena i muškaraca kada je u pitanju tvrdnja „Majčinstvo je najvažnija uloga žene“.

Kada je riječ o percepciji uspjeha žena, rezultati pokazuju da je ovaj stereotip relativno prisutan. Tvrdnju da se uspjeh žena često pripisuje njihovom izgledu, a ne sposobnostima, podržava ukupno 48,3% ispitanika/ca, dok se 21,3% u potpunosti ne slaže, a 24% uglavnom ne slaže. Ovaj podatak sugerise da skoro polovina zaposlenih u javnim institucijama vjeruje da žene nijesu uvijek vrednovane na osnovu svojih kompetencija, što može ukazivati na prisustvo diskriminacije i predrasuda u radnom okruženju.

Grafik 42: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili se ne slažete sa sljedećim tvrdnjama? (N=545)



Podaci pokazuju rodne razlike u stavovima zaposlenih u javnoj upravi Crne Gore o rodnim stereotipima i tradicionalnim ulogama.

Većina žena u javnoj upravi (88,3%) ne slaže se s tvrdnjom da muškarci prirodno imaju bolje liderske sposobnosti i da bi zato trebalo da zauzimaju rukovodeće pozicije stavom, dok je među muškarcima taj procenat znatno niži – 66,9%. Istovremeno, čak 26,1% muškaraca podržava ovu tvrdnju o tradicionalnim rodnim ulogama, u poređenju sa 8,6% žena.

Sličan obrazac prisutan je i u vezi sa stavovima o podjeli poslova u porodici i domaćinstvu. Većina žena (81,7%) ne smatra da je za dobrobit porodice bolje da muškarac radi, a da žena se posveti porodici. Kod muškaraca je taj procenat nešto niži – 61,8% njih ne dijeli ovaj stav, dok se 31,8% slaže s njim.

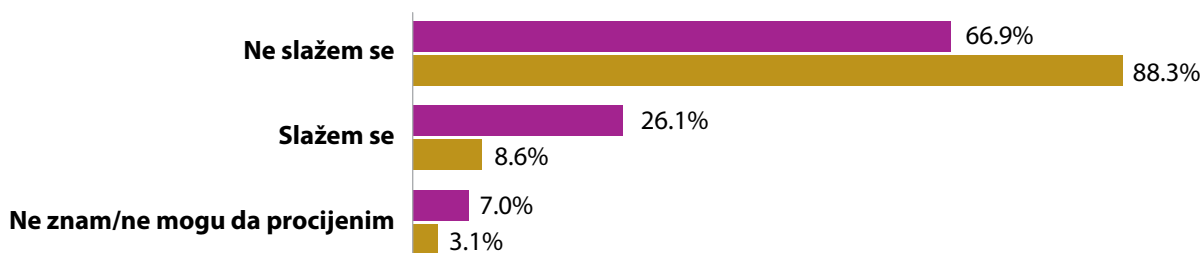
Više od polovine žena (53,5%) smatra da se uspjeh žena često pripisuje njihovom izgledu, a ne sposobnostima, dok se većina muškaraca (56,1%) sa tim ne slaže. Ovi podaci otvaraju prostor za dalje istraživanje rodni razlika u razumijevanju faktora koji utiču na profesionalni uspjeh.

Ovi nalazi potvrđuju potrebu za kontinuiranom edukacijom i senzibilizacijom zaposlenih, posebno muškaraca, u cilju razbijanja ukorijenjenih stereotipa i stvaranja ravnopravnijeg institucionalnog okruženja.

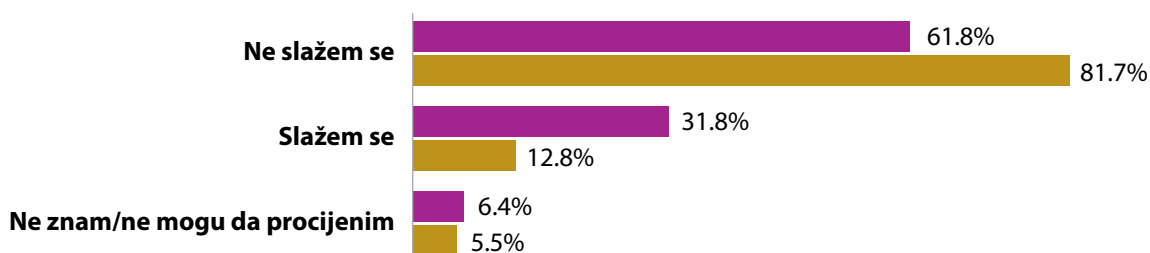
Grafik 43: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili se ne slažete sa sljedećim tvrdnjama? Prema polu (N=545)

PREMA POLU

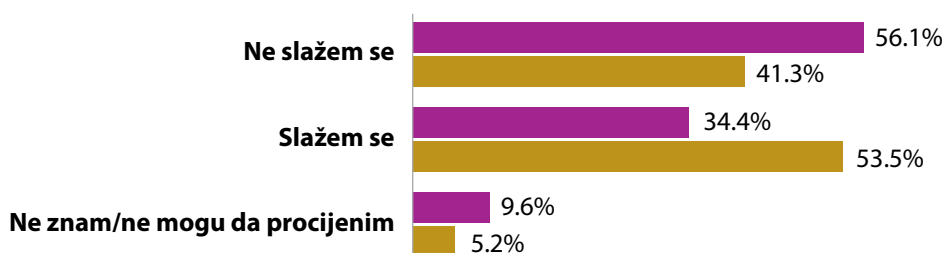
Muškarci prirodno imaju bolje liderske sposobnosti, shodno tome, trebalo bi da zauzimaju rukovodeće pozicije



Za dobrobit porodice i djece je da muškarac radi, a da se žena posveti porodici



Uspjeh žene često se pripisuje njenom izgledu, a ne njenim sposobnostima



■ Muškarci u javnoj upravi ■ Žene u javnoj upravi

Rodno zasnovana diskriminacija

Percepcija građana/ki o rodno zasnovanoj diskriminaciji

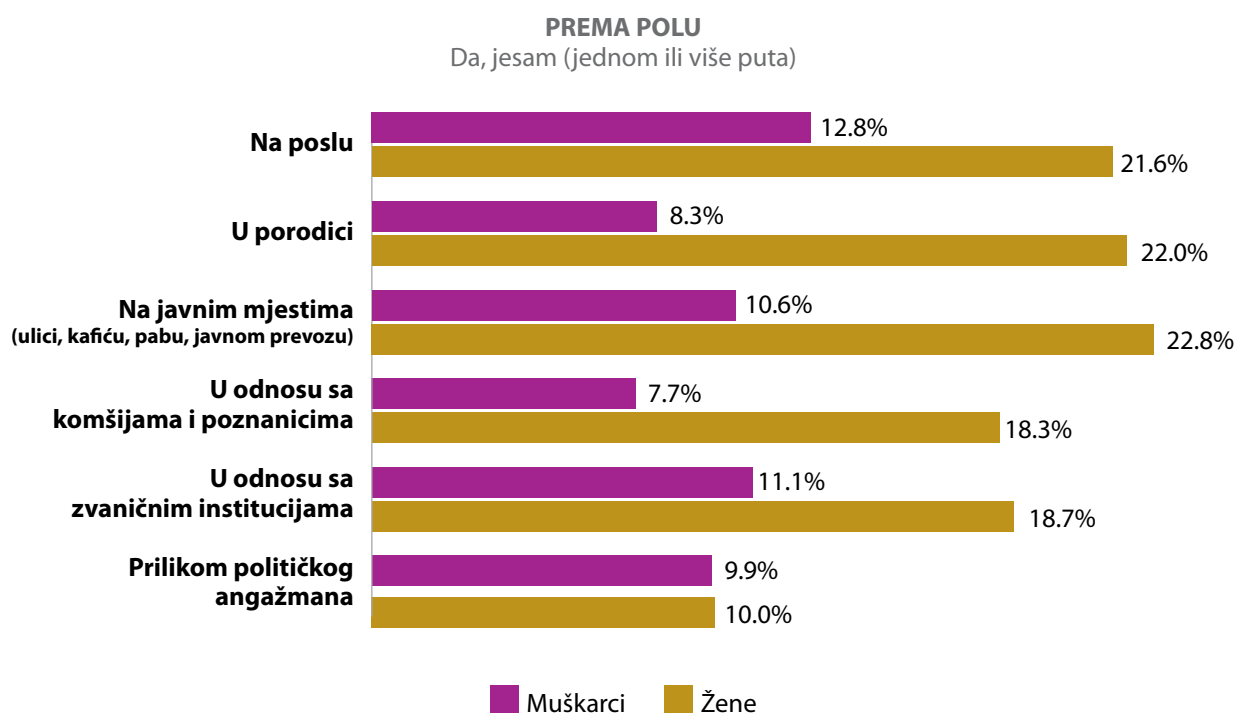
Rezultati istraživanja pokazuju da su žene u Crnoj Gori značajno izložnije neravnopravnom tretmanu u različitim sferama života u poređenju sa muškarcima.

Skoro jedna četvrtina (22%) žena iz opšte populacije navodi da su doživjele neravnopravan tretman unutar porodice, dok isti odgovor daje znatno manji procenat muškaraca – 8,6%. Sličan obrazac prisutan je i u poslovnom okruženju, u kojem 21,6% žena navodi da su doživjele neravnopravan tretman, dok to iskustvo dijeli 12,8% muškaraca. Ovi podaci ukazuju na prisutne rodne barijere u profesionalnom i privatnom okruženju.

Kada su u pitanju javni prostori, skoro svaka četvrta žena (22,8%) iskusila je neravnopravan tretman na ulici, u kafićima, pabovima ili javnom prevozu, što ukazuje na potrebu za jačanjem sigurnosti i zaštite žena. Takođe, **18,7% žena navodi da su imale iskustva neravnopravnog tretmana u kontaktu sa zvaničnim institucijama**, što ističe potrebu za osnaživanjem institucionalnih mehanizama zaštite i povećanjem senzibilisanosti javnih službi za pitanja rodne ravnopravnosti.

Za razliku od žena, muškarci iz opšte populacije rjeđe prijavljuju iskustva neravnopravnog tretmana u svim oblastima, osim kada je riječ o političkom angažmanu.

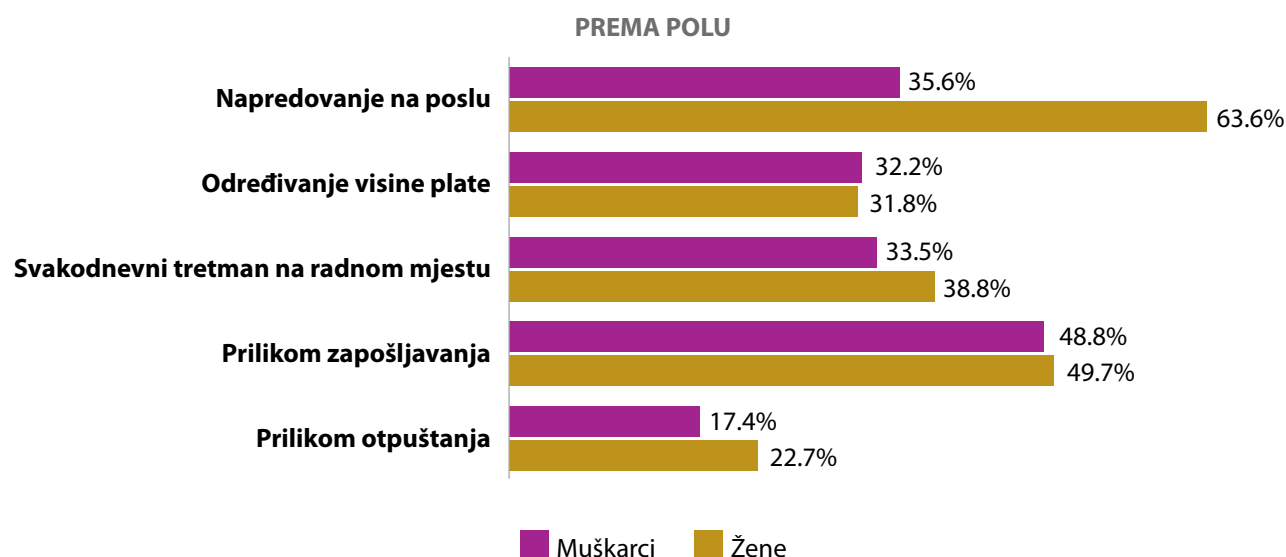
Grafik 44: Analiza stavova građana/ki: Da li ste ikada lično ikada doživjeli da Vas neko tretira neravnopravno zbog toga što ste žena/muškarac?



Rezultati istraživanja pokazuju da je među ispitanicima/ama koji navode da su doživjeli neravnopravan tretman, najčešće identifikovana oblast je karijerno napredovanje. **Dvije trećine žena (63,6%) navodi da su bile dovedene u neravnopravan položaj zbog njihovog pola, dok isto iskustvo dijeli jedna trećina muškaraca (35,6%).** Sličan obrazac se primjećuje i prilikom zapošljavanja, gdje **49,7% žena navodi da je bilo dovedeno u neravnopravan položaj, u poređenju sa 27,7% muškaraca.** U svakodnevnom tretmanu na radnom mjestu, 48,8% žena ima iskustvo neravnopravnog tretmana, u poređenju sa 33,5% muškaraca.

Ovi podaci jasno ukazuju na postojanje rodno zasnovane diskriminacije u različitim aspektima radnog angažmana – posebno u zapošljavanju, napredovanju i svakodnevnom radu, što ukazuje na potrebu za jačanjem mehanizama zaštite i sprovođenjem politika jednakih mogućnosti.

Grafik 45: Analiza stavova građana/ki: U kojim konkretno situacijama se dešavalo da Vas neko na poslu dovodi u neravnotežan položaj na osnovu pripadnosti polu? Moguće više odgovora

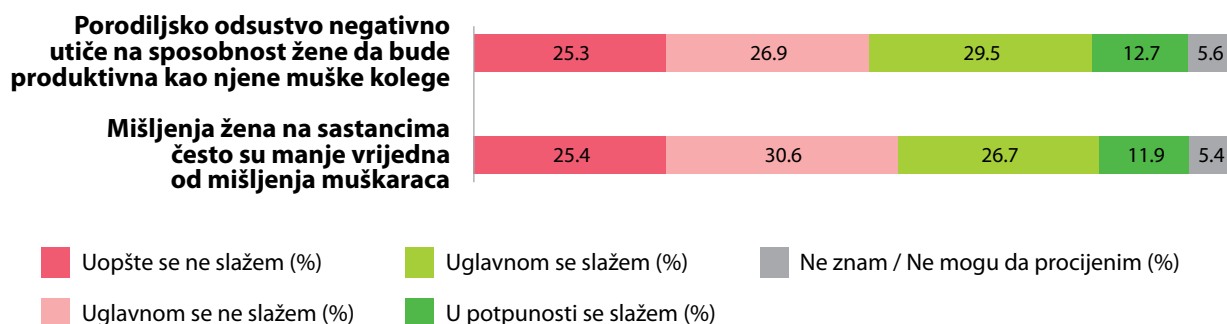


Rezultati pokazuju da je društvo podijeljeno kada je riječ o percepciji rodne ravnopravnosti u profesionalnom okruženju, posebno u vezi sa porodijskim odsustvom i vrednovanjem mišljenja žena.

Više od polovine ispitanika/ca (52,2%) ne dijeli stav da porodijsko odsustvo negativno utiče na sposobnost žene da bude jednako produktivna kao njene muški kolege u toku radnog vijeka. Ipak, značajan dio njih – 42,2% smatra da porodijsko odsustvo utiče na sposobnost žene da bude podjednako produktivna, odnosno da dio populacije i dalje posmatra majčinstvo kao jednu od prepreka za aktivno učešće na tržištu rada.

Slično tome, na tvrdnju da su mišljenja žena na sastancima često manje vrednovana od mišljenja muškaraca, 56% ispitanika/ca se ne slaže (25,4% uopšte, 30,6% uglavnom), dok 38,6% dijelom ili u potpunosti potvrđuje tu tvrdnju. Ovaj rezultat ukazuje na postojanje svijesti o problemu, ali i na prisutne stereotipe i iskustva koja upućuju na neravnotežan tretman žena u komunikaciji i odlučivanju.

Grafik 46: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? (N=1005)



Percepcija zaposlenih u javnim institucijama o rodno zasnovanoj diskriminaciji

Na osnovu ankete sprovedene među zaposlenima u javnim institucijama Crne Gore, analizirane su ključne prepreke za karijerni napredak žena i muškaraca. Rezultati istraživanja ukazuju na značajne razlike u percepciji faktora koji otežavaju profesionalni razvoj u zavisnosti od pola.

Zaposleni u javnim institucijama smatraju da kod žena najčešća prepreka u karijernom napredovanju su poteškoće u usklađivanju posla na rukovodećim položajima s privatnim i porodičnim obavezama, što je označilo 49% ispitanika/ca. Druga najčešće pomenuta prepreka odnosi se na rodne stereotipe i preovlađujuće stavove u vezi s ulogom žena u društvu, koje je istaklo jedna trećina zaposlenih (35,2%). Pored toga, 24,4% ispitanika/ca identifikovalo je rodnu diskriminaciju i neravnopravan tretman od strane donosilaca odluka u institucijama kao jedan od glavnih izazova u karijernom napredovanju žena.

S druge strane, kada su odgovarali na pitanje o preprekama za napredovanje muškaraca, ispitanici/ce su dominantno isticali faktore vezane za individualnu motivaciju i profesionalne kvalifikacije. **Tako je čak 55,2% učesnika/ca ankete smatralo da je nedostatak ambicije i motivacije ključna prepreka za muškarce, dok 48,8% navodi nedovoljnu kvalifikovanost kao ograničavajući faktor.** Takođe, 45,4% ispitanika/ca smatra da muškarci manje posvećuju pažnju karijeri, što može uticati na njihov napredak u javnoj upravi.

Grafik 47: Zaposleni u javnim institucijama: Koje su tri najčešće prepreke za karijerno napredovanje žena/ muškaraca u javnoj upravi? Moguće do 3 odgovora. (N=545)



Ono što se izdvaja u ovoj analizi jeste izražen nesklad u percepciji prepreka za žene i muškarce. **Dok su prepreke koje su navedene za žene uglavnom vezane za društvene norme, očekivanja i strukturne barijere, prepreke za muškarce su više povezane s ličnim faktorima, poput motivacije, posvećenosti i kvalifikacija.** Još jedna značajna razlika ogleda se u percepciji rodne diskriminacije – **dok je 24,4% ispitanika/ca prepoznalo diskriminaciju kao prepreku za žene, samo 6,6% njih ju je navelo kao izazov za muškarce.**

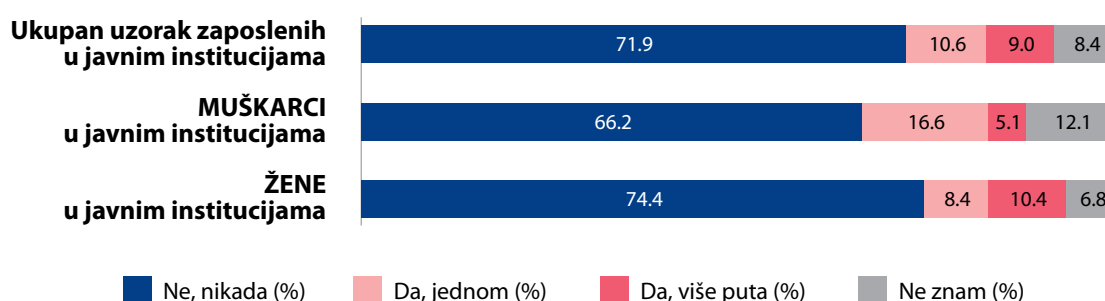
Ovi nalazi ukazuju na potrebu za daljom analizom i kreiranjem politika koje bi omogućile bolje razumijevanje rodni razlika u karijernom napredovanju. Dok se ženama moraju obezbijediti bolji uslovi za usklađivanje profesionalnog i privatnog života, potrebno je i raditi na promjeni percepcija i očekivanja u vezi s karijernim razvojem oba pola, kako bi se stvorilo inkluzivnije i ravnopravnije radno okruženje u javnoj upravi Crne Gore.

Rezultati pokazuju da značajna većina zaposlenih nije doživjela neravnopravan tretman zbog svog pola – čak tri četvrtine ispitanika/ca (71,9%) navelo je da nikada nijesu imali takvo iskustvo. Međutim, postoji i određeni procenat ispitanika/ca koji su prijavili da su barem jednom bili tretirani neravnopravno zbog svog pola.

Analizom odgovora prema polu, vidljive su određene razlike u percepciji i iskustvima muškaraca i žena. **Među muškarcima, dvije trećine navodi da nikada nijesu doživjeli neravnopravan tretman na osnovu pola, dok je taj procenat viši kod žena, gdje tri četvrtine ispitanica tvrdi da nijesu imale takvo iskustvo.** S druge strane, 16,6% muškaraca izjavilo je da su barem jednom osjetili diskriminaciju zbog svog pola, dok je kod žena taj procenat niži i iznosi 8,4%. Kada je riječ o onima koji su takvo iskustvo doživjeli više puta, 10,4% žena i 5,1% muškaraca navelo je da su se sa ovim problemom suočili više puta.

Ovi rezultati ukazuju na to da muškarci nešto češće prijavljuju da su bili tretirani neravnopravno na radnom mjestu zbog svog pola u odnosu na žene (21,7% muškaraca navodi da su doživjeli neravnopravan tretman u odnosu na 18,8% žena koje navode isto). Ipak, treba naglasiti da značajan procenat ispitanika/ca (8,4% ukupno, 12,1% muškaraca i 6,8% žena) nije znalo da odgovori na ovo pitanje, što može ukazivati na nedostatak znanja i razumijevanja o tome šta predstavlja rodnu neravnopravnost u profesionalnom okruženju.

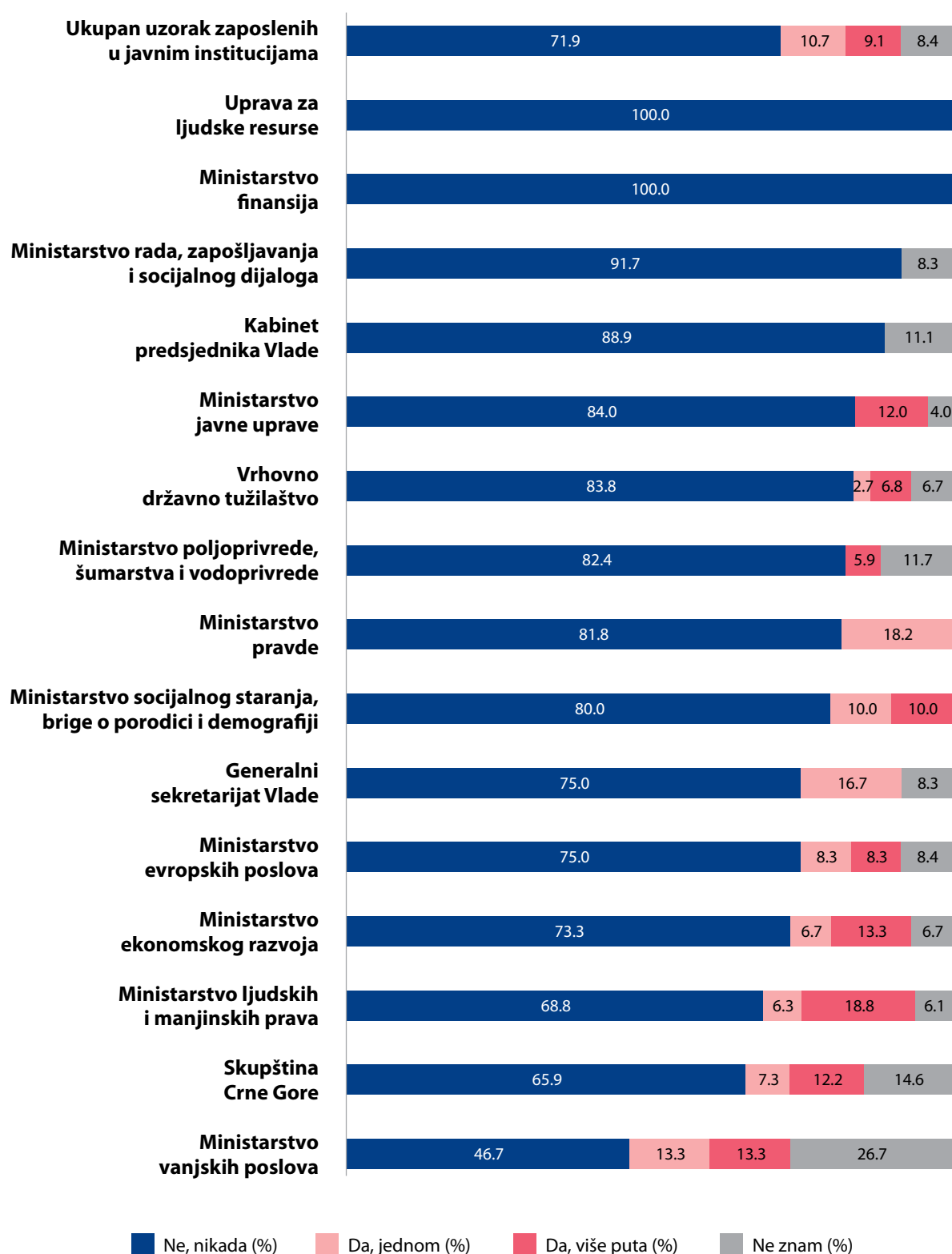
Grafik 48: Zaposleni u javnim institucijama: Da li ste Vi lično ikada doživjeli da Vas u instituciji u kojoj trenutno radite tretiraju neravnopravno zbog pripadnosti određenom polu, odnosno zato što ste žena/muškarac? (N=545)



Istraživanje o percepciji neravnopravnog tretmana na osnovu pola u državnim institucijama pokazuje da većina ispitanika/ca nije doživjela diskriminaciju na osnovu pola. Međutim, postoje značajne razlike među institucijama. Dok pojedine institucije, poput Uprave za ljudske resurse i Ministarstva finansija, bilježe stopostotni udio odgovora da nikada nije bilo neravnopravnog tretmana, takvi rezultati otvaraju pitanje da li je riječ o stvarnom odsustvu diskriminacije ili o nedostatku svijesti i znanja o tome šta sve diskriminacija podrazumijeva.

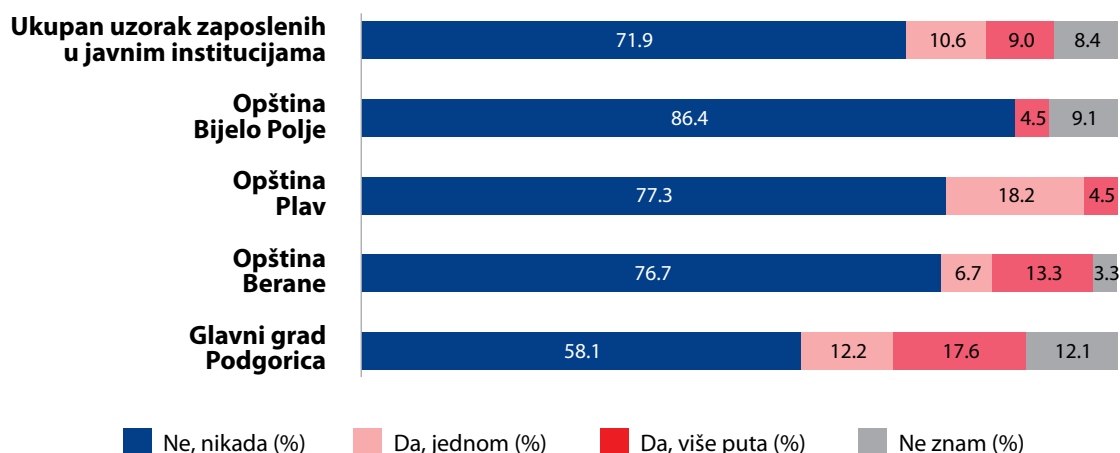
Suprotno tome, institucije poput Ministarstva pravde (18,2%), Ministarstva za ljudska i manjinska prava (18,8%) i Skupštine Crne Gore (12,2%) pokazuju veći procenat zaposlenih koji prepoznaju i prijavljuju neravnopravan tretman, što može ukazivati na viši nivo informisanosti i razumijevanja rodne diskriminacije. Ovu tezu dodatno potkrepljuje podatak iz Ministarstva vanjskih poslova, gdje čak 26,7% ispitanika/ca navodi da ne zna da li su bili diskriminirani, što ukazuje na visok stepen nesigurnosti i moguće neprepoznavanje oblika rodne neravnopravnosti.

Grafik 49: Zaposleni u javnim institucijama: Da li ste Vi lično ikada doživjeli da Vas u instituciji u kojoj trenutno radite tretiraju neravnopravno zbog pripadnosti određenom polu, odnosno zato što ste žena/muškarac?



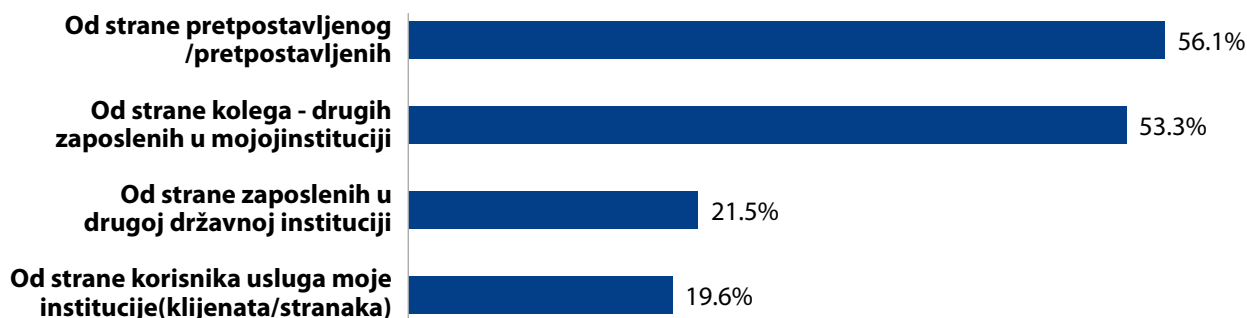
Istraživanje o percepciji neravnopravnog tretmana na osnovu pola među zaposlenima u javnim institucijama na lokalnom nivou takođe pokazuje da većina ispitanika/ca nije doživjela diskriminaciju. Međutim, rezultati variraju između opština. Najveći procenat ispitanika/ca koji nikada nijesu osjetili neravnopravan tretman bilježi se u Opštini Bijelo Polje (86,4%), dok je najniži u Glavnom gradu Podgorici (58,1%), gdje je takođe zabilježen i najveći procenat ispitanika/ca koji su prijavili da su više puta bili tretirani neravnopravno (17,6%).

Grafik 50: Zaposleni u javnim institucijama: Da li ste Vi lično ikada doživjeli da Vas u instituciji u kojoj trenutno radite tretiraju neravnopravno zbog pripadnosti određenom polu, odnosno zato što ste žena/muškarac?



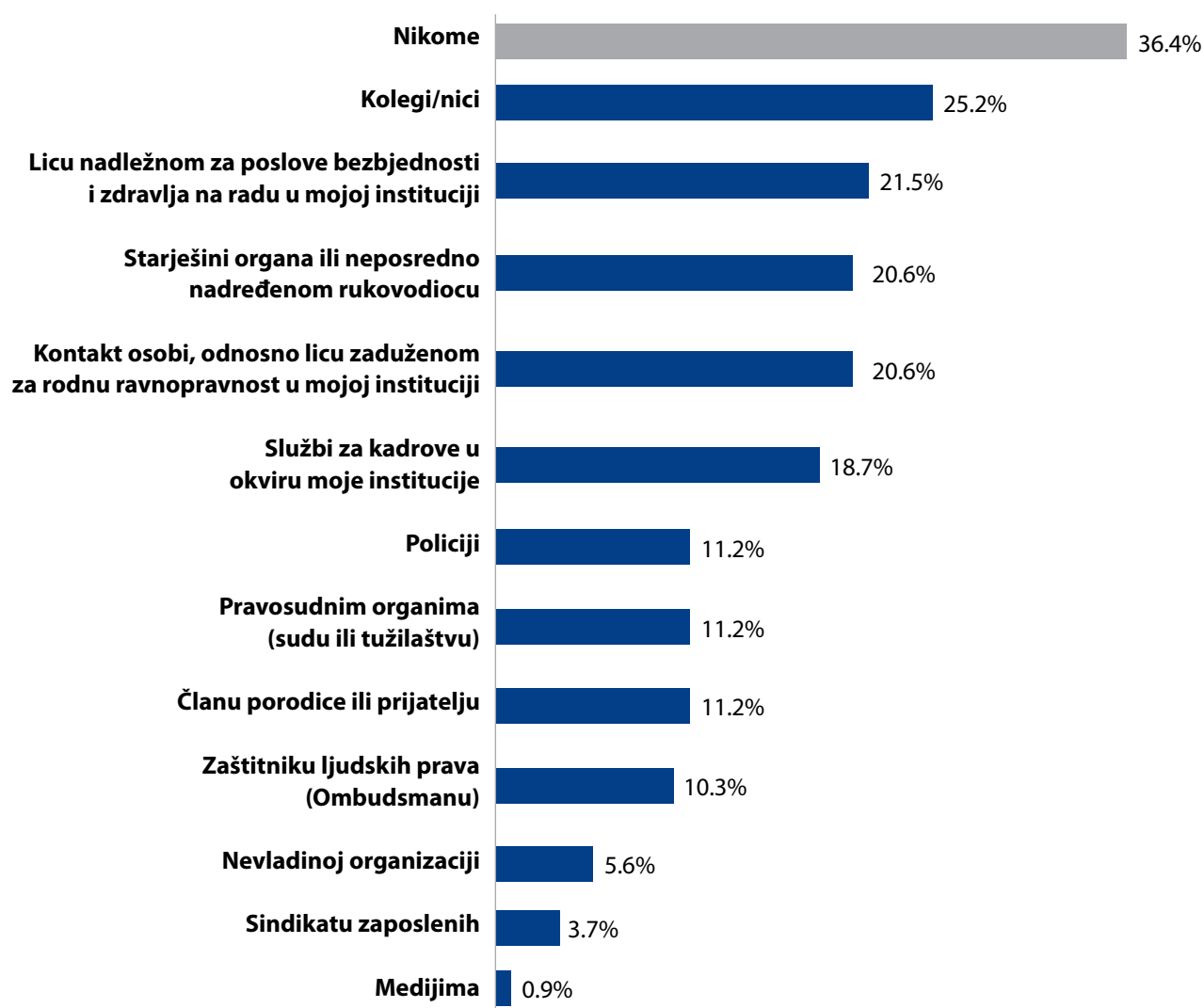
Među zaposlenima koji su prijavili da su doživjeli neravnopravan tretman na osnovu pola, većina ispitanika/ca identifikovala je nadređene (56,1%) i kolege u istoj instituciji (53,3%) kao glavne izvore diskriminacije. Manji, ali i dalje značajan procenat ispitanika/ca (21,5%) navodi da su doživjeli nejednak tretman od strane zaposlenih u drugim državnim institucijama, što sugerise da rodna (ne)ravnopravnost nije izolovan problem jedne institucije, već može biti prisutna i u međuinstitucionalnim interakcijama. Najmanji procenat ispitanika/ca (19,6%) izjavljuje da su diskriminaciju osjetili od korisnika usluga institucije (klijenata/stranaka), što pokazuje da, iako rjeđe, rodna neravnopravnost može biti prisutna i u odnosima s građanima.

Grafik 51: Zaposleni u javnim institucijama: Od strane koga ste bili neravnopravno tretirani? Moguće više odgovora. (N=107)



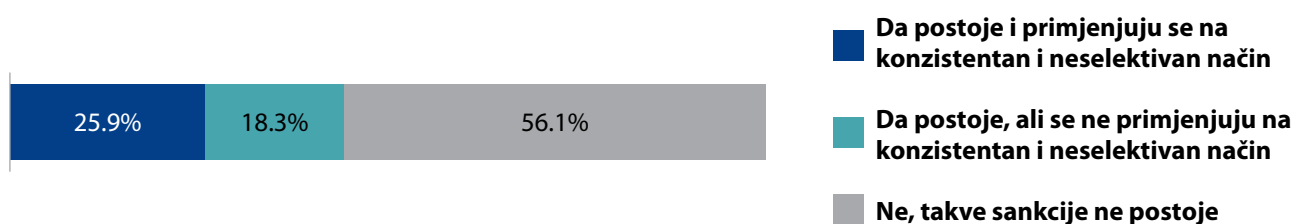
Među zaposlenima koji su doživjeli neravnopravan tretman, jedna trećina (36,4%) njih nije se nikome obratilo za zaštitu i podršku. Najveći broj onih koji su potražili pomoć obratili su se kolegama (25,2%), dok se nešto više od petine zaposlenih (21,5%) obratilo licu nadležnom za bezbjednost i integritet, starješini organa (20,6%) ili osobi zaduženoj za rodnu ravnopravnost (20,6%). Ovi podaci sugerisu da zaposleni uglavnom traže podršku unutar svoje radne okoline, ali nijesu uvijek sigurni kome konkretno mogu da se obrate. Manji procenat zaposlenih obratio se formalnim institucijama zaštite, poput pravosudnih organa (11,2%), policije (11,2%) ili zaštitniku ljudskih prava (10,3%).

Grafik 52: Zaposleni u javnim institucijama: Kome ste se obratili za zaštitu i podršku kada ste bili neravnopravno tretirani? Moguće više odgovora. (N=107)



Istraživanje pokazuje da u većini institucija ne postoje konkretne procedure za prijavljivanje diskriminacije po osnovu pola – čak 55,8% ispitanika/ca navodi da takve sankcije ne postoje. Među institucijama koje imaju formalizovane procedure, samo jedna četvrtina (25,9%) ispitanika/ca smatra da se one primjenjuju na konzistentan i neselektivan način, dok 18,3% navodi da procedure postoje, ali se ne sprovode dosljedno.

Grafik 53: Zaposleni u javnim institucijama: Da li u Vašoj instituciji postoje konkretne procedure prijavljivanje i plan mjera u slučajevima diskriminacije po osnovu pola, i ako da, da li se one sprovode na konzistentan, neselektivan način? (N=545)





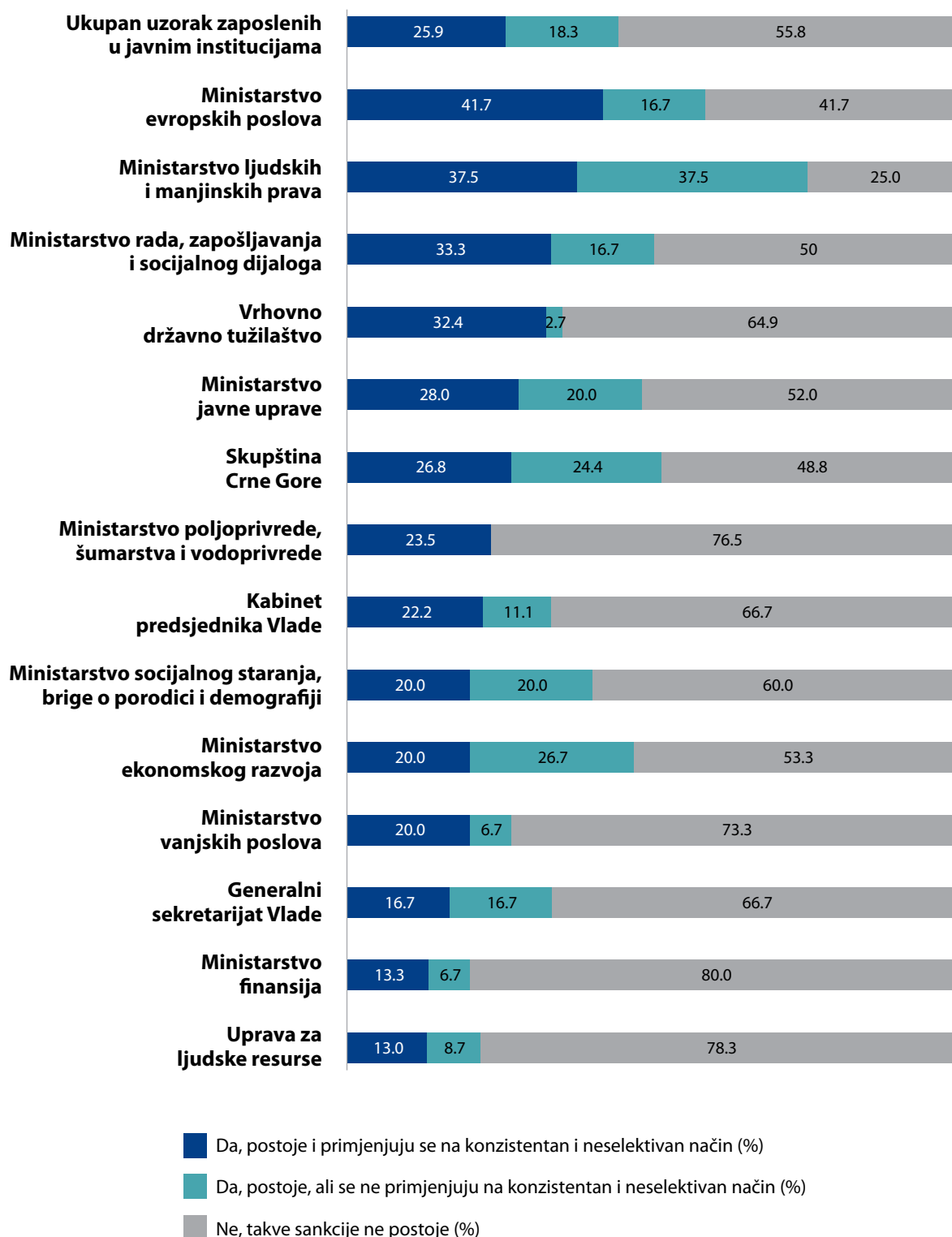
Analiza postojanja i sprovođenja procedura za prijavu diskriminacije po osnovu pola u javnim institucijama pokazuje značajne razlike između pojedinih sektora. Najveći procenat ispitanika/ca koji potvrđuju da se procedure primjenjuju na konzistentan i neselektivan način nalazi se u Ministarstvu evropskih poslova (41,7%), Ministarstvu za ljudska i manjinska prava (37,5%) i Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga (33,3%). Ove institucije prednjače u uspostavljanju i sprovođenju mjera zaštite zaposlenih od diskriminacije.

Sa druge strane, značajan broj institucija ima formalne procedure, ali ispitanici/ce ukazuju na probleme u njihovoj dosljednoj primjeni. To je posebno izraženo u Ministarstvu ekonomskog razvoja (26,7%) i Skupštini Crne Gore (24,4%), gdje se prepoznaje potreba za jačanjem mehanizama sprovođenja zaštitnih mjera.

Najveći izazovi identifikovani su u institucijama gdje većina zaposlenih navodi da ne postoje sankcije za diskriminaciju. To je slučaj u Upravi za ljudske resurse (78,3%), Ministarstvu finansija (80%), Ministarstvu poljoprivrede (76,5%) i Ministarstvu vanjskih poslova (73,3%).

Ovi rezultati ukazuju na potrebu za sveobuhvatnim reformama u oblasti zaštite zaposlenih od diskriminacije na osnovu pola. Preporučuje se uvođenje jasnih i transparentnih procedura prijavljivanja, jačanje institucionalnih mehanizama zaštite, kao i edukacija zaposlenih o značaju rodne ravnopravnosti i neophodnosti dosljedne primjene postojećih pravila.

Grafik 54: Zaposleni u javnim institucijama: Da li u Vašoj instituciji postoje konkretne procedure prijavljivanje i plan mjera u slučajevima diskriminacije po osnovu pola, i ako da, da li se one sprovode na konzistentan, neselektivan način?



Analiza postojanja i sprovođenja procedura za prijavu diskriminacije po osnovu pola među zaposlenima u opštinskim upravama pokazuje značajne varijacije u zavisnosti od lokalne samouprave. Kao izuzetak se izdvaja Opština Plav, gdje čak 68,2% ispitanika/ca navodi da postoje procedure koje se primjenjuju

konzistentno i neselektivno, dok dodatnih 22,7% potvrđuje njihovo postojanje, ali uz povremene probleme u primjeni. Iako bi ovi podaci na prvi pogled mogli ukazivati na visok nivo institucionalne posvećenosti zaštiti od diskriminacije, imajući u vidu poznate slabosti u funkcionisanju institucionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost u toj opštini, ovako visoka stopa pozitivnih odgovora teško da odražava stvarno stanje. Umjesto toga, vjerovatnije je da ovi rezultati ukazuju na nedovoljno razumijevanje procedura i koncepta zaštite od diskriminacije, kao i na sklonost davanju društveno poželjnih odgovora.

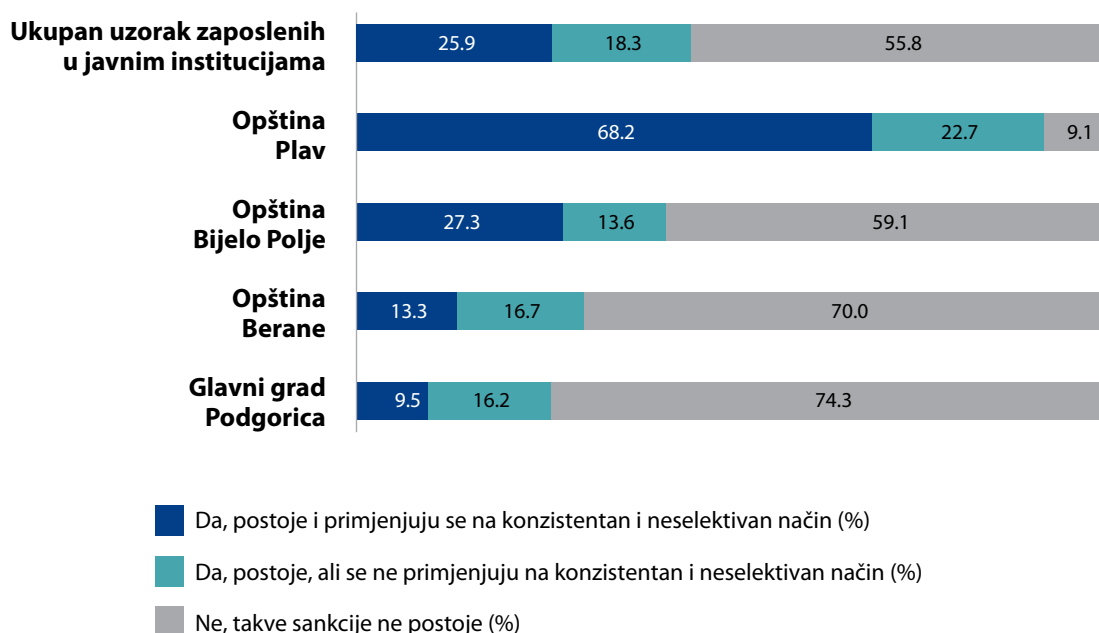
Analiza postojanja i sprovođenja procedura za prijavu diskriminacije po osnovu pola među zaposlenima u opštinskim upravama pokazuje značajne varijacije u zavisnosti od lokalne samouprave. Opština koja se ističe pozitivnim praksama je Opština Plav, gdje 68,2% ispitanika/ca navodi da postoje procedure koje se primjenjuju konzistentno i neselektivno, dok dodatnih 22,7% potvrđuje njihovo postojanje, ali uz povremene probleme u primjeni. Ovo pokazuje visok nivo institucionalne posvećenosti zaštiti od diskriminacije.

Iako bi ovi podaci na prvi pogled mogli ukazivati na visok nivo institucionalne posvećenosti zaštiti od diskriminacije, važno je imati u vidu da je istraživanje sprovedeno metodom kvantitativnog anketiranja, pri čemu postoji mogućnost da su ispitanici/ce davali društveno prihvatljive odgovore. Rezultati stoga mogu ukazivati na ograničeno znanje zaposlenih o postojećim procedurama i njihovoj konkretnoj primjeni u praksi, što dodatno naglašava potrebu za kontinuiranim obukama zaposlenih u opštinama u cilju boljeg razumijevanja i prepoznavanja mehanizama za zaštitu od diskriminacije po osnovu pola.

Nasuprot tome, najveći izazovi primjećuju se u Glavnom gradu Podgorici, gdje tri četvrtine (74,3%) ispitanika/ca navodi da takve sankcije ne postoje, kao i u Opštini Berane (70%), što sugerise potrebu za uspostavljanjem ili jačanjem formalnih procedura zaštite zaposlenih od diskriminacije.

Opština Bijelo Polje bilježi umjerenije rezultate, pri čemu jedna četvrtina (27,3%) ispitanika/ca smatra da postoje procedure koje se primjenjuju dosljedno, dok 13,6% navodi da one postoje, ali nijesu uvijek konzistentne. Ipak, značajan procenat zaposlenih (59,1%) navodi da sankcije za diskriminaciju ne postoje.

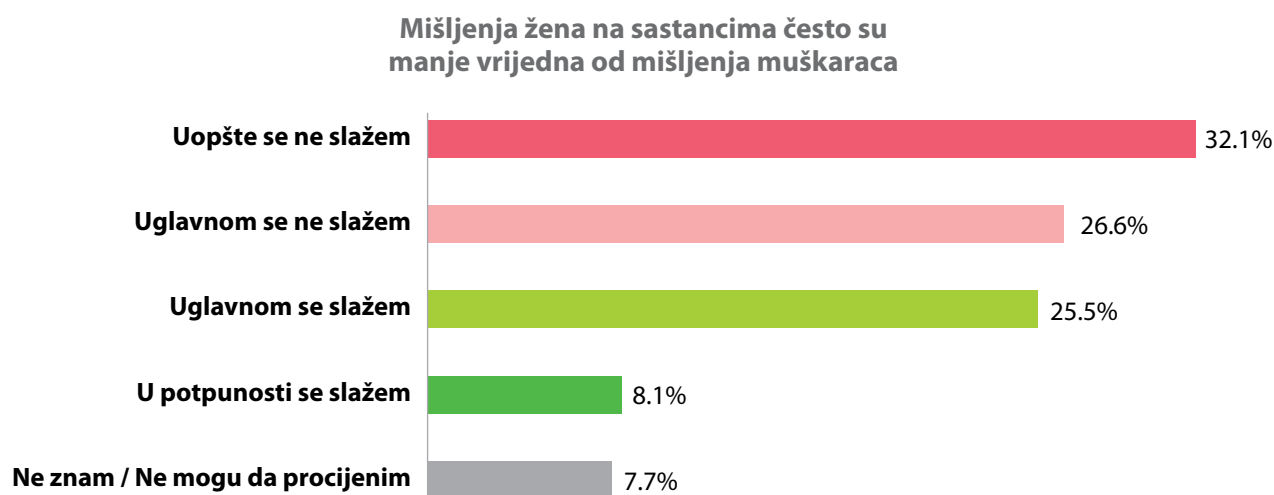
Grafik 55: Zaposleni u javnim institucijama: Da li u Vašoj instituciji postoje konkretne procedure prijavljivanje i plan mjera u slučajevima diskriminacije po osnovu pola, i ako da, da li se one sprovode na konzistentan, neselektivan način?



Zaposleni u javnim institucijama u Crnoj Gori imaju podijeljena mišljenja o tvrdnji da su mišljenja žena na sastancima često manje vrijedna od mišljenja muškaraca. Gotovo 59% ispitanika/ca ne slaže se s ovom izjavom (32,1% uopšte, a 26,6% uglavnom), dok se nešto više od trećine slaže (25,5% uglavnom, a 8,1% u

potpunosti), što ukazuje na postojanje značajnog dijela zaposlenih koji prepoznaju rodnu neravnopravnost u svakodnevnoj profesionalnoj komunikaciji. Dodatnih 7,7% ispitanika nije imalo jasno mišljenje o ovoj temi.

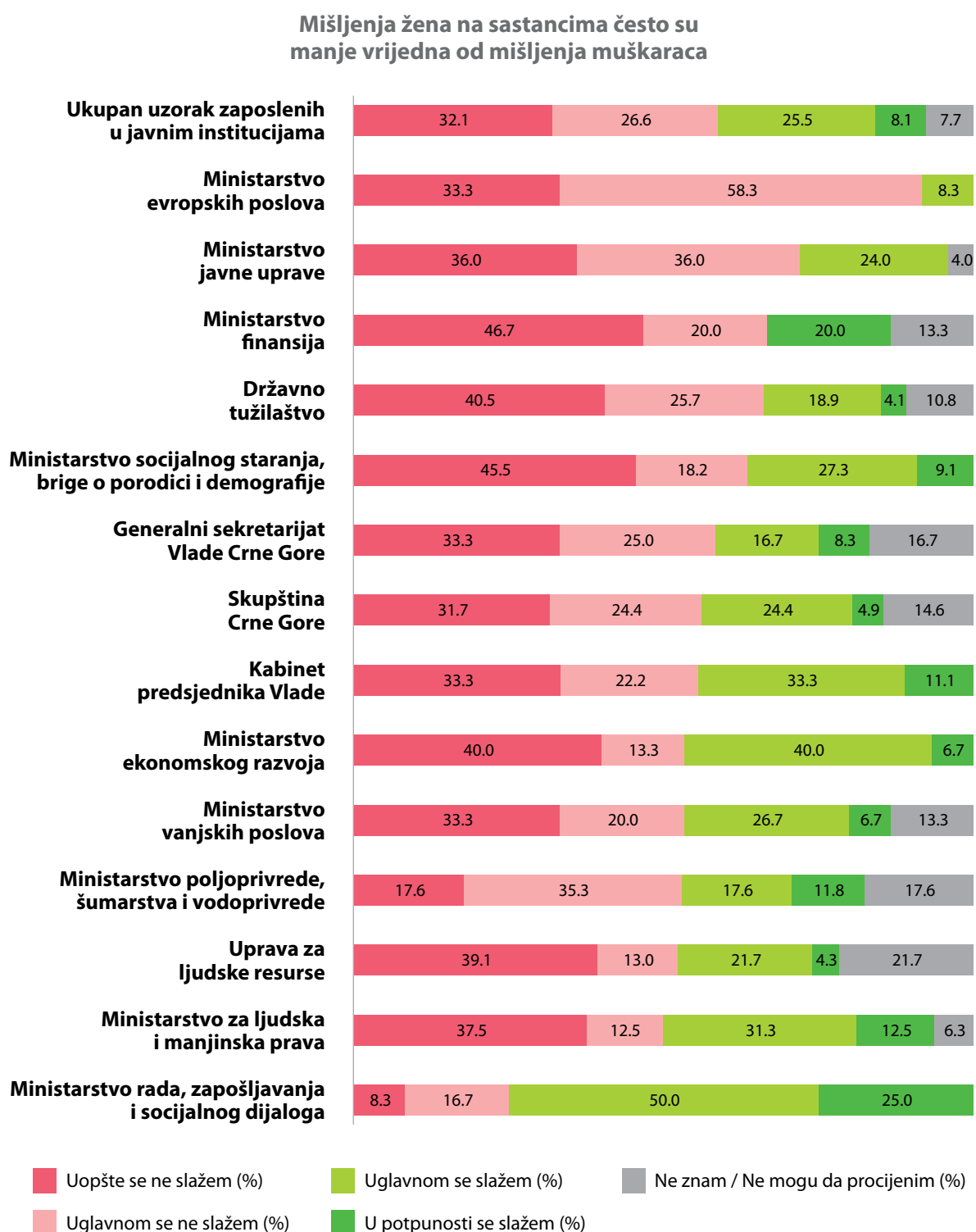
Grafik 56: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Mišljenja žena na sastancima često su manje vrijedna od mišljenja muškaraca? (N=545)



Dok se u Ministarstvu evropskih poslova i Ministarstvu javne uprave gotovo svi ispitanici/ce ne slažu s ovom tvrdnjom, u Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga većina (75%) je prepoznaje kao istinitu. U Ministarstvu finansija i Ministarstvu socijalnog staranja više od 60% ispitanika/ca se ne slaže s tvrdnjom, dok se u Ministarstvu ekonomskog razvoja čak 46,7% slaže s njom. Podaci iz Državnog tužilaštva, Skupštine i Generalnog sekretarijata Vlade pokazuju podijeljena mišljenja, a u nekoliko institucija (npr. Uprava za ljudske resurse) zabilježen je i veći udio ispitanika/ca koji nijesu mogli da procijene.

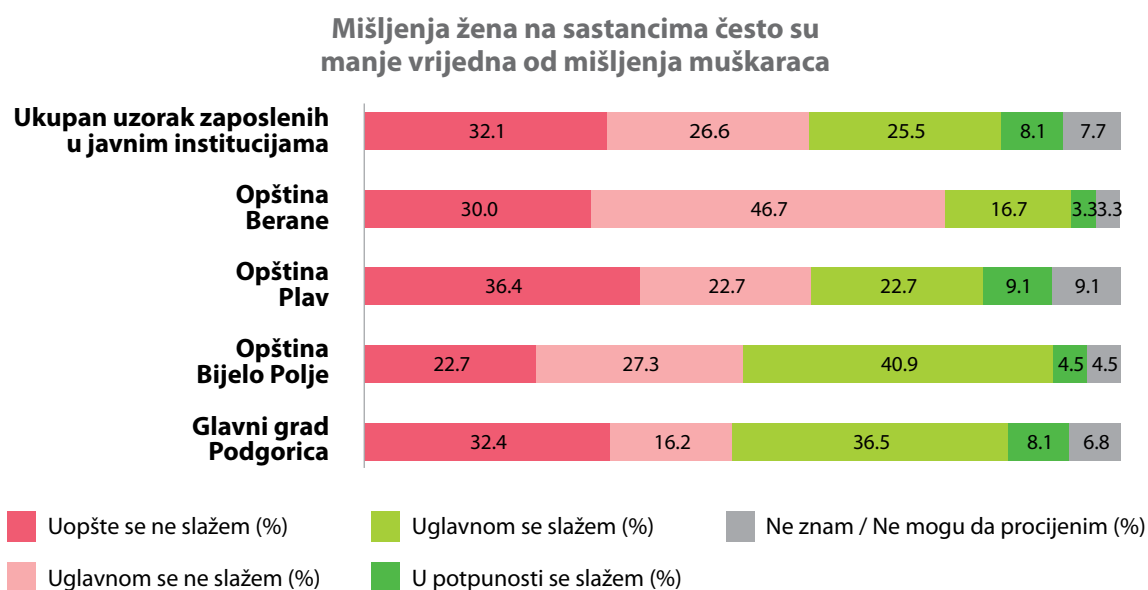


Grafik 57: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Mišljenja žena na sastancima često su manje vrijedna od mišljenja muškaraca?



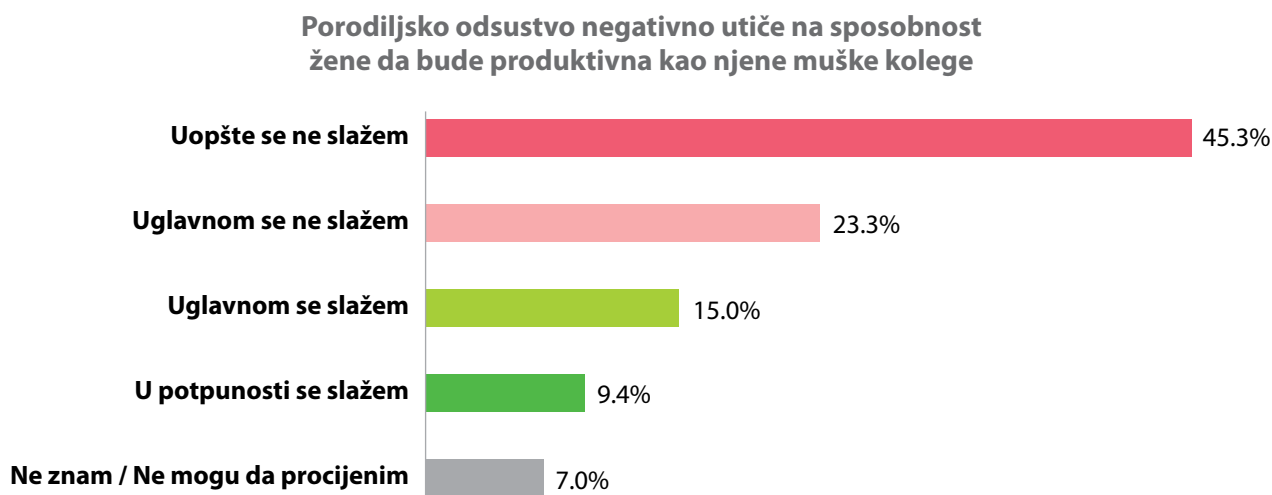
U Opštini Berane dominira neslaganje sa izjavom da su mišljenja žena na sastancima manje vrijedna od mišljenja muškaraca – čak 76,7% zaposlenih je ne podržava (30% u potpunosti, 46,7% uglavnom). Slično je i u Opštini Plav, gdje se većina takođe ne slaže (59,1%). Suprotno tome, u Opštini Bijelo Polje mišljenje zaposlenih je podijeljeno gdje 45,4% izražava slaganje sa tvrdnjom a 50% se ne slaže. Sličan obrazac primjećuje se i u Glavnom gradu Podgorica, gdje se 44,6% ispitanika/ca slaže s tvrdnjom, dok se 48,6% ne slaže.

Grafik 58: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Mišljenja žena na sastancima često su manje vrijedna od mišljenja muškaraca?



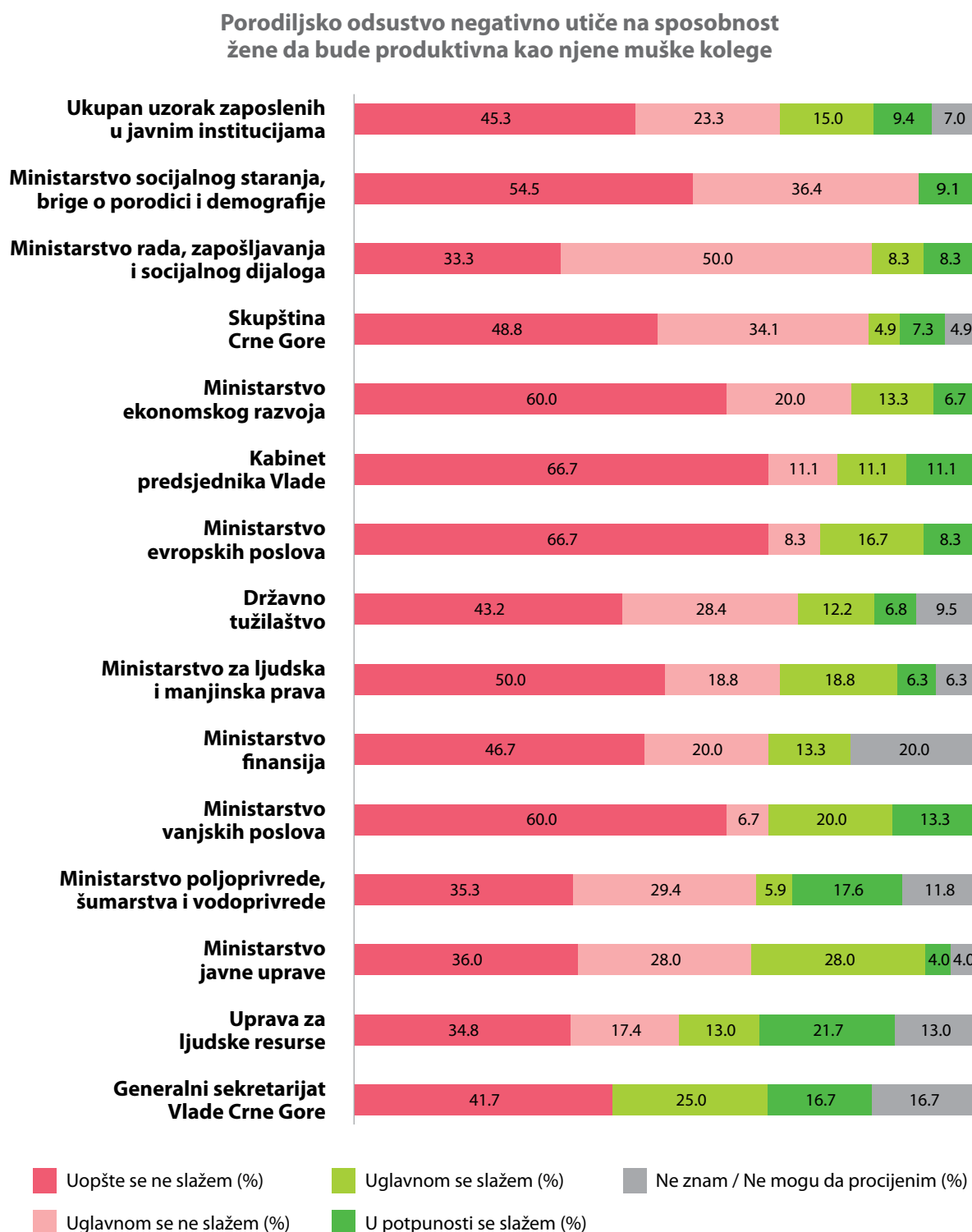
Većina zaposlenih u javnim institucijama u Crnoj Gori ne slaže se s tvrdnjom da porodijsko odsustvo negativno utiče na sposobnost žene da bude produktivna kao njene muške kolege — čak 68,6% ispitanika/ca zauzima ovakav stav (45,3% uopšte se ne slaže, 23,3% uglavnom se ne slaže). S druge strane, skoro jedna četvrtina (24,4%) ispitanika/ca smatra da odsustvo ima negativan uticaj na produktivnost žena (15% uglavnom se slaže, 9,4% u potpunosti), dok 7% ne zna ili ne može da procijeni.

Grafik 59: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Porodijsko odsustvo negativno utiče na sposobnost žene da bude produktivna kao njene muške kolege? (N=545)



Analiza po institucijama pokazuje da se većina zaposlenih u gotovo svim institucijama ne slaže s tvrdnjom da porodijsko odsustvo negativno utiče na sposobnost žene da bude produktivna kao njene muške kolege. U Ministarstvu socijalnog staranja i Ministarstvu rada, skoro svi ispitanici/ce su izrazili/e neslaganje s tvrdnjom, što može ukazivati na veću osjetljivost prema pitanjima rodne ravnopravnosti u ovim resorima. Slično visoki nivoi neslaganja prisutni su i u Ministarstvu ekonomskog razvoja (80%). Posebno izraženo neslaganje zabilježeno je u Kabinetu predsjednika Vlade i Ministarstvu evropskih poslova, gdje se oko 75% ili više ispitanika/ca uopšte ili uglavnom ne slaže s tom tvrdnjom.

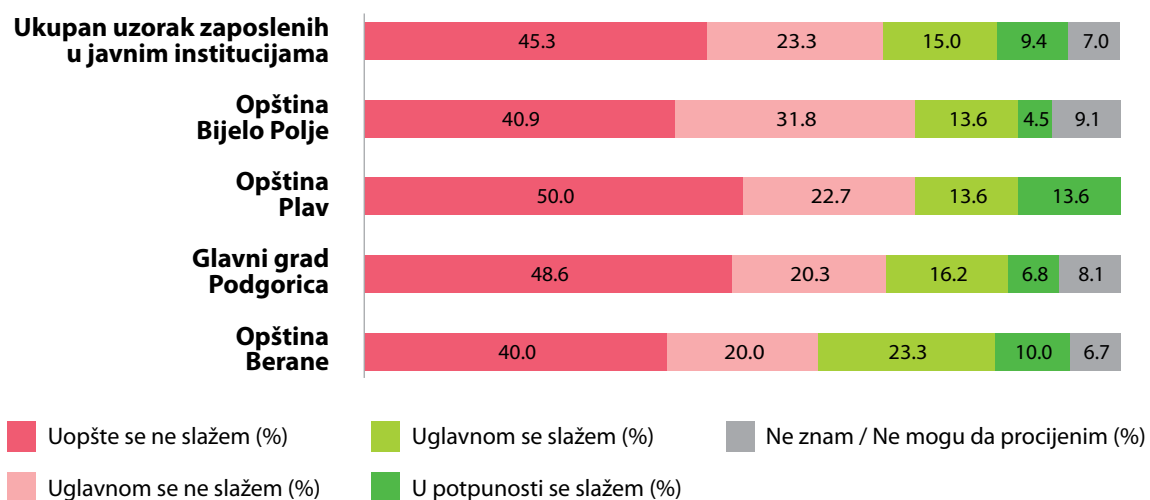
Grafik 60: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Porodiljsko odsustvo negativno utiče na sposobnost žene da bude produktivna kao njene muške kolege?



Analiza po opštinama pokazuje da većina zaposlenih ne dijeli stav da porodiljsko odsustvo negativno utiče na produktivnost žena. Najizraženije neslaganje bilježi se u Opštini Plav, gdje 72,7% ispitanika/ca odbacuje ovu tvrdnju. Slični stavovi prisutni su u Glavnom gradu Podgorici (68,9%) i Opštini Bijelo Polje (72,7%). U Opštini Berane procenat neslaganja je nešto niži (60%).

Grafik 61: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom izjavom: Porodiljsko odsustvo negativno utiče na sposobnost žene da bude produktivna kao njene muške kolege?

Porodiljsko odsustvo negativno utiče na sposobnost žene da bude produktivna kao njene muške kolege



Percepcija o rodno zasnovanom nasilju

Rodno zasnovano nasilje predstavlja jedan od najtežih oblika kršenja ljudskih prava i ostaje ozbiljan društveni problem u Crnoj Gori. Kroz istraživanje se ispitala percepcija građana/ki i zaposlenih u javnim institucijama, o prisutnosti rodno zasnovanog nasilja, nivou pažnje koji mu se posvećuje u javnom diskursu, kao i prepoznavanju različitih oblika nasilja.

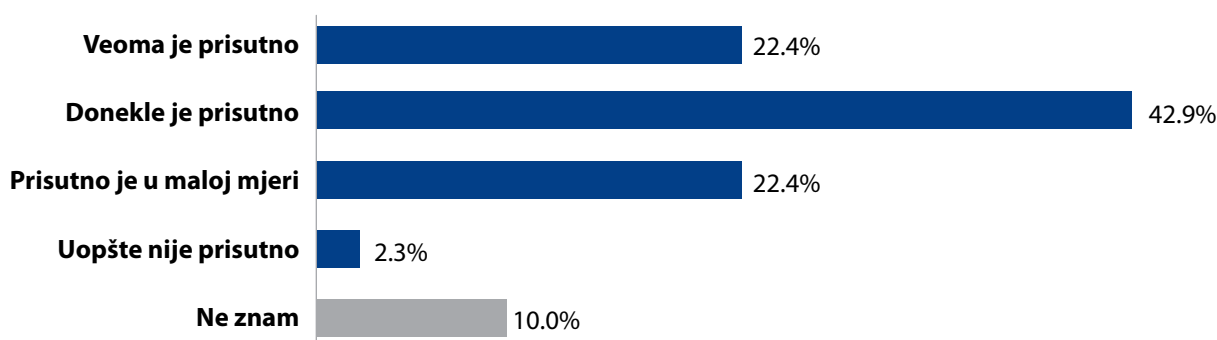
Rezultati pokazuju da **velika većina ispitanika/ca prepoznaje rodno zasnovano nasilje kao prisutan problem, pri čemu žene, izražavaju veći stepen zabrinutosti i svijesti o ovom pitanju.** Osim toga, primijećene su značajne rodne razlike u percepciji, pri čemu muškarci u manjoj mjeri prepoznaju raširenost ovog problema. Ispitano je, takođe, u kojoj mjeri se ovoj temi posvećuje pažnja u društvu, kao i koji su oblici nasilja najprepoznatiji među građanima/kama.

Ovi nalazi pružaju važne uvide za dalji razvoj strategija usmjerenih na borbu protiv rodno zasnovanog nasilja, kao i za unapređenje institucionalnih i medijskih odgovora na ovaj problem.

Percepcija građana/ki o rodno zasnovanom nasilju

Rezultati istraživanja pokazuju da većina ispitanika/ca prepoznaje rodno zasnovano nasilje kao ozbiljan problem u Crnoj Gori, ali se stavovi razlikuju u procjeni njegove raširenosti. **Dvije trećine ispitanika/ca (65,3%) smatra da je rodno zasnovano nasilje prisutno.**

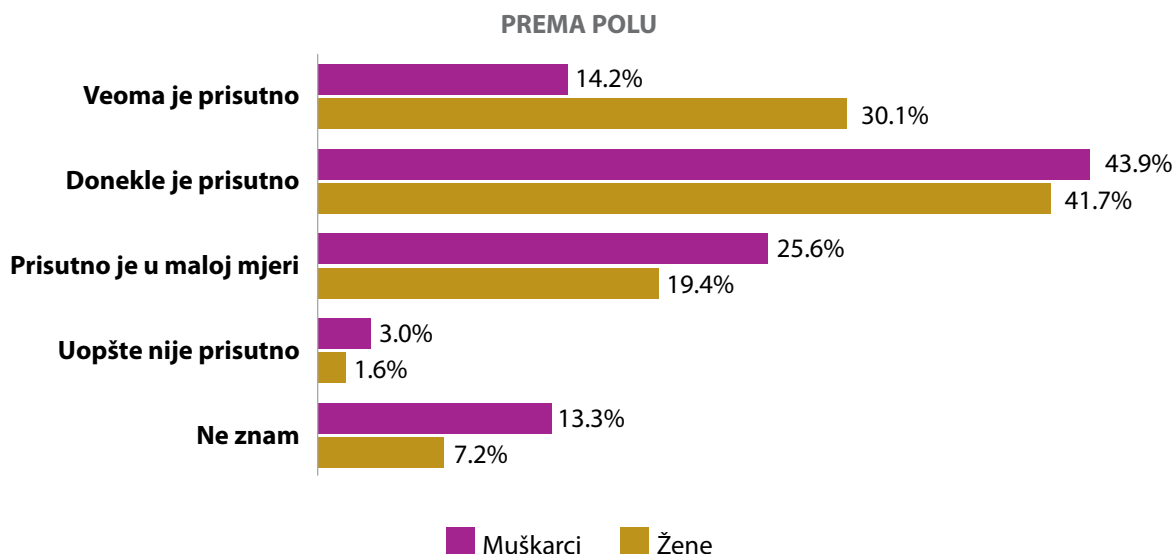
Grafik 62: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri je rodno zasnovano nasilje prisutno u Crnoj Gori? (N=1005)



Rezultati ukazuju na značajne rodne razlike u percepciji prisutnosti rodno zasnovanog nasilja u Crnoj Gori. Posmatrajući uzorak opšte populacije, **žene u značajno većem procentu prepoznaju rodno zasnovano nasilje kao ozbiljan problem – 71,8% žena smatra da je ono prisutno, dok isti stav dijeli 58,1% muškaraca.** Ovaj podatak sugerise da žene imaju izraženiju svijest o raširenosti rodno zasnovanog nasilja, što vjerovatno proizlazi iz ličnog ili posrednog iskustva, posebno ako se uzme u obzir podatak Svjetske zdravstvene organizacije da svaka treća žena tokom života bude izložena nekoj vrsti nasilja.¹⁶⁴ Ove razlike ukazuju na potrebu za dodatnim edukativnim kampanjama i aktivnostima podizanja svijesti o rodno zasnovanom nasilju, posebno među muškarcima, kako bi se osigurala bolja prepoznatljivost problema i unaprijedio institucionalni odgovor. Takođe, ukazuju na potrebu da se rodno zasnovanom nasilju pristupi sistemski i da se kontinuirano radi na jačanju institucionalnog odgovora, kako bi se unaprijedile i percepcije i znanje o ovom problemu u društvu.

164 World Health Organization. *Violence against women*. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women#:~:text=Violence%20against%20women%20%E2%80%93%20particularly%20intimate%20partner,or%20non%2Dpartner%20sexual%20violence%20in%20their%20lifetime>.

Grafik 63: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri je rodno zasnovano nasilje prisutno u Crnoj Gori? Prema polu

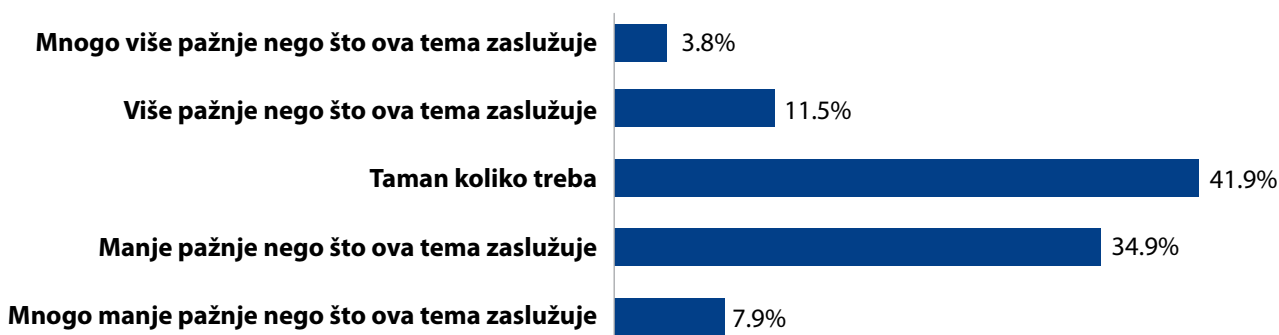


Analiza percepcije posvećenosti pažnje problemima porodičnog i rodno zasnovanog nasilja u Crnoj Gori pokazuje podijeljena mišljenja među ispitanicima/ama. **Najveći procenat ukupnog uzorka (41,9%) smatra da se ovoj temi posvećuje "taman koliko treba" pažnje.**

S druge strane, relativno mali procenat ispitanika/ca smatra da se ovoj temi posvećuje više pažnje nego što je potrebno (15,3%).

Ovi podaci sugerišu da postoji značajan prostor za poboljšanje medijskog i institucionalnog fokusa na rodno zasnovano nasilje gdje žene u većoj mjeri osjećaju da se ovom problemu ne pridaje dovoljno pažnje. Potrebno je dalje jačati svijest o ovim pitanjima, kroz informativne kampanje, javne diskusije i sistemsku podršku žrtvama nasilja.

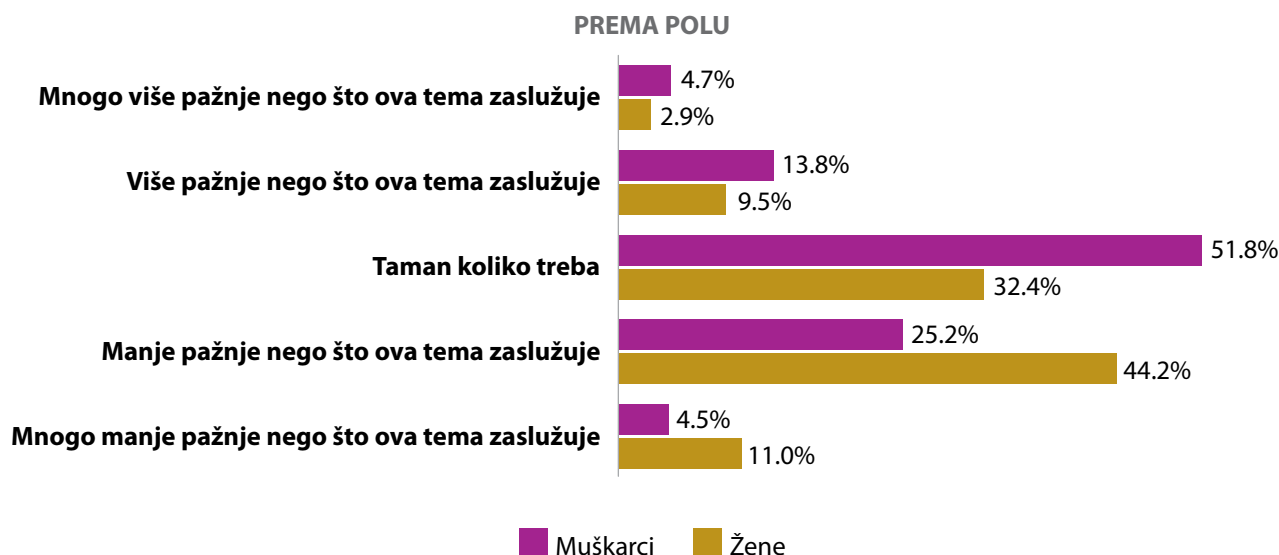
Grafik 64: Analiza stavova građana/ki: Koliko se danas u Crnoj Gori priče/pažnje posvećuje problemima porodičnog i rodno zasnovanog nasilja? (N=1005)



Rezultati pokazuju razlike u percepciji muškaraca i žena kada je u pitanju pažnja koja se posvećuje rodnoj ravnopravnosti u javnom diskursu. **Većina muškaraca (51,8%) smatra da se toj temi posvećuje taman onoliko pažnje koliko je potrebno, dok sličan stav dijeli znatno manji procenat žena (32,4%).** Nasuprot tome, čak 55,2% žena (od čega 44,2% smatra da se posvećuje manje, a 11,0% mnogo manje pažnje) smatra da je ova tema nedovoljno zastupljena, što ukazuje na snažan osjećaj zapostavljenosti pitanja rodne ravnopravnosti među ženama.

Ovakva percepcijska razlika može biti rezultat različitih svakodnevnih iskustava i razlika u stepenu prepoznavanja diskriminacije, što dodatno potvrđuje potrebu za produbljenim dijalogom, edukacijom i senzibilizacijom svih društvenih aktera po pitanju ravnopravnosti polova.

Grafik 65: Analiza stavova građana/ki: Koliko se danas u Crnoj Gori priče/pažnje posvećuje problemima porodičnog i rodno zasnovanog nasilja? Prema polu (N=1005)



Rezultati istraživanja pokazuju visok stepen prepoznavanja različitih oblika porodičnog i rodno zasnovanog nasilja među ispitanicima/ama. **Najprepoznatiji oblici fizičkog nasilja su šamaranje i prebijanje. Šamaranje kao oblik nasilja prepoznaje 79,7% opšte populacije, 79,8% ukupnog uzorka.** Emotivna prijetnja i optužbe kao oblik nasilja prepoznaje 79,3%, dok konstantno kritikovanje i omalovažavanje prepoznaje 77,4% opšte populacije. Kontrola kretanja (71,5%) i ucjenjivanje (74,7%) takođe su identifikovani kao značajni oblici nasilja. Ovi podaci ukazuju na to da ispitanici/ce prepoznaju fizičko nasilje kao najjasniji oblik nasilja u porodici, ali istovremeno se naglašava potreba za daljim podizanjem svijesti o svim oblicima nasilja.

Zabrinjavajuće je što manje od dvije trećine opšte populacije (63,2%) označava „sve navedeno“ kao oblike nasilja, što može sugerisati da određeni oblici nasilja nijesu jednako ozbiljno shvaćeni ili da postoji selektivno prepoznavanje nasilnih ponašanja. Ovaj nalaz je izuzetno značajan jer ukazuje na ozbiljan nedostatak znanja o tome šta sve predstavlja nasilje, što je vjerovatno rezultat ukorijenjenih društvenih normi koje normalizuju određene oblike nasilnog ponašanja. Neprepoznavanje nasilja u njegovim različitim oblicima predstavlja ozbiljnu prepreku u prevenciji i zaštiti, i jasno ukazuje na potrebu za intenzivnim i sistemskim obrazovanjem i promjenom stavova u društvu.

Ovi nalazi ukazuju na relativno visok nivo svijesti o oblicima porodičnog i rodno zasnovanog nasilja koji su najvidljiviji i društveno češće prepoznati. Ipak, prisutna je potreba za dodatnim edukacijama, posebno u prepoznavanju suptilnijih i sistemskih oblika psihološkog i ekonomskog nasilja, koji često ostaju manje uočeni, iako mogu imati ozbiljne i dugoročne posljedice za žrtve. **Posebno zabrinjava činjenica da trećina ispitanika/ca ne prepoznaje kontrolu kretanja i oduzimanje zarade kao oblike nasilja, što ukazuje na ukorijenjene društvene norme i nedovoljno razumijevanje širine i kompleksnosti rodno zasnovanog nasilja.**

Grafik 66: Analiza stavova građana/ki: Koje vrste ponašanja sa list, mogu biti klasifikovane kao oblici porodičnog i rodno zasnovanog nasilja? Molimo Vas izaberite sve što je primjenjivo (N=1005)



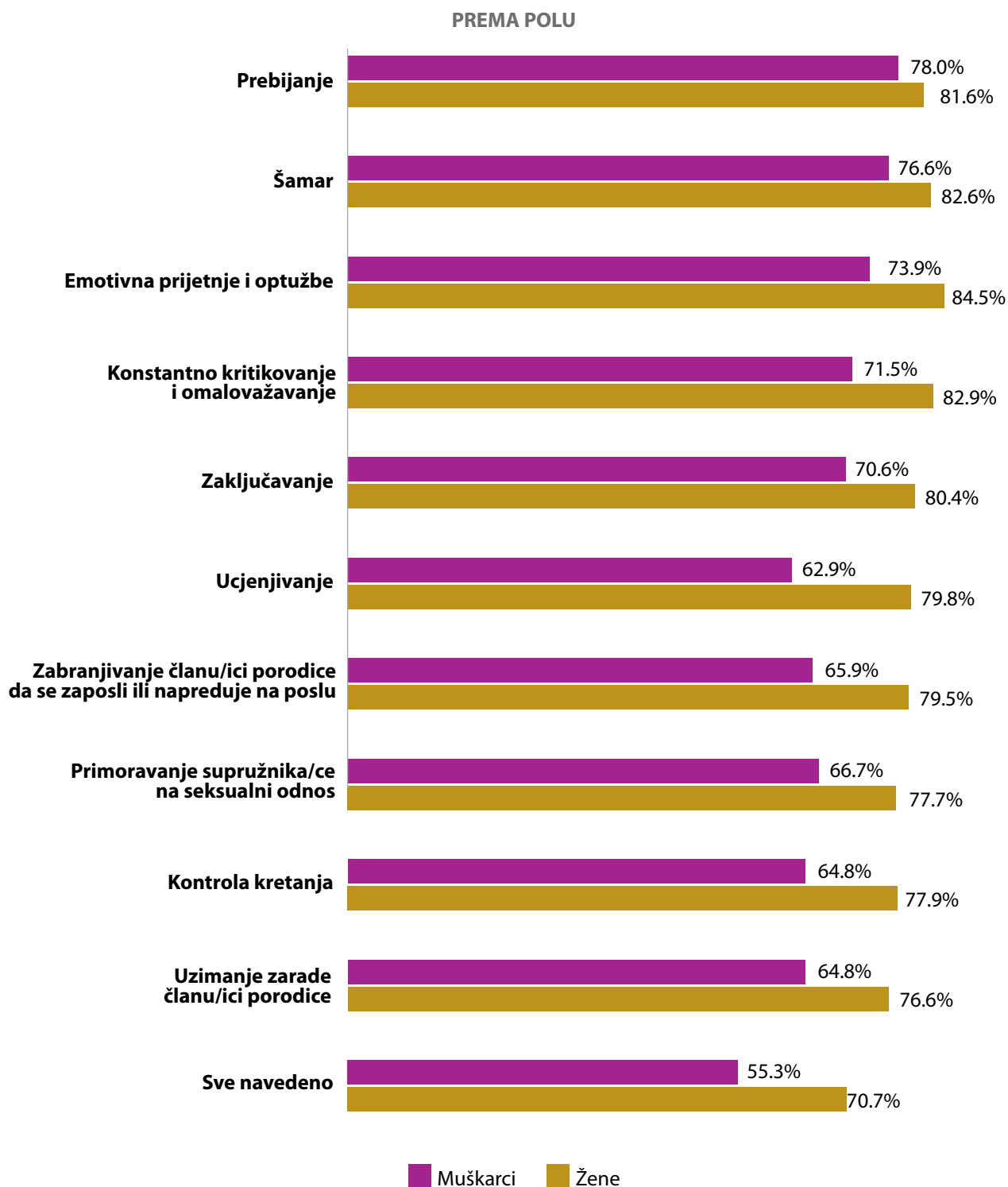
Podaci pokazuju razlike u stepenu prepoznavanja različitih oblika nasilja između muškaraca i žena, pri čemu žene dosljedno u većem procentu identifikuju ponašanja kao nasilna. **Više od polovine muškaraca u Crnoj Gori (55,3%) prepoznaje navedene primjere kao oblike nasilnog ponašanja, dok se sa tim stavom slaže gotovo tri četvrtine žena (70,7%), što ukazuje na izraženiji stepen senzibilisanosti žena prema ovom pitanju.**

Fizički oblici nasilja, poput prebijanja i šamara, najprepoznatiji su među ispitanicima oba pola (78,0% muškaraca i 81,6% žena za prebijanje; 76,6% muškaraca i 82,6% žena za šamar), dok se najveće razlike uočavaju u percepciji emocionalnog i psihološkog nasilja. Naime, 84,5% žena prepoznaje emotivne prijetnje i optužbe kao nasilje, naspram 73,9% muškaraca, dok konstantno kritikovanje i omalovažavanje kao oblik nasilja prepoznaje 82,9% žena i 71,5% muškaraca.

Sličan obrazac uočen je i u stavovima prema kontroli kretanja, uskraćivanju zarade, zabrani zapošljavanja i zaključavanju, gdje žene u većem broju uočavaju prisustvo nasilja.

Posebno je značajna razlika u prepoznavanju primoravanja na seksualni odnos – 77,7% žena ga prepoznaje kao nasilje, u poređenju sa 66,4% muškaraca. Ovi nalazi ukazuju na potrebu za daljom edukacijom, naročito među muškarcima, u cilju šireg razumijevanja i neprihvatanja svih oblika nasilja, uključujući i one koji su često društveno normalizovani ili nedovoljno prepoznati.

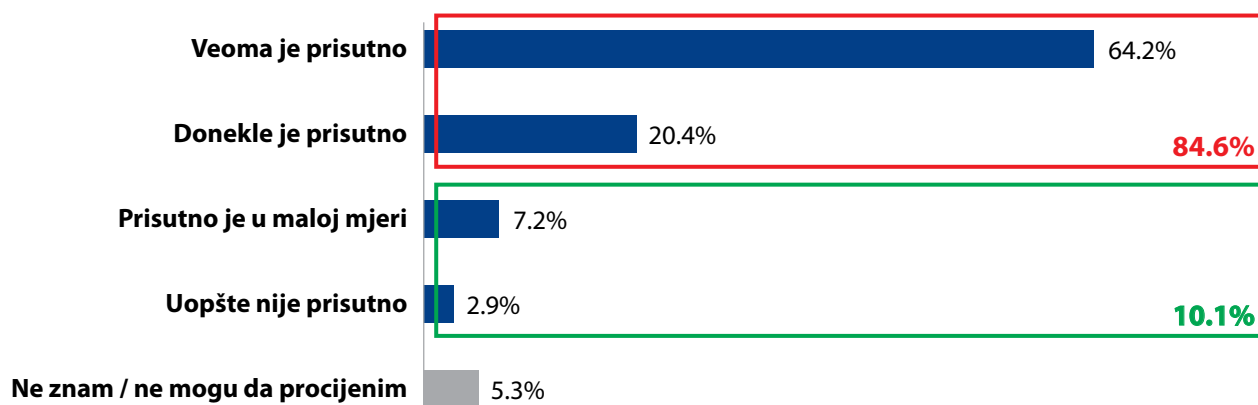
Grafik 67: Analiza stavova građana/ki: Koje vrste ponašanja sa list, mogu biti klasifikovane kao oblici porodičnog i rodno zasnovanog nasilja? Molimo Vas izaberite sve što je primjenjivo. Prema polu (N=1005)



Percepcija zaposlenih u javnim institucijama o rodno zasnovanom nasilju

Rezultati istraživanja jasno pokazuju da većina zaposlenih u javnim institucijama Crne Gore prepoznaje porodično i rodno zasnovano nasilje kao ozbiljan društveni problem. Činjenica da dominantan broj zaposlenih (kumulativno 84,6%) smatra da je nasilje prisutno ukazuje na visoku svijest o ovom pitanju, ali i na potrebu za daljim aktivnostima u borbi protiv nasilja. Manji broj ispitanika koji smatraju da je nasilje prisutno u manjoj mjeri ili ga uopšte ne prepoznaju (ukupno 10,1%).

Grafik 68: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri je po Vašem mišljenju porodično i rodno zasnovano nasilje prisutno u Crnoj Gori? (N=545)

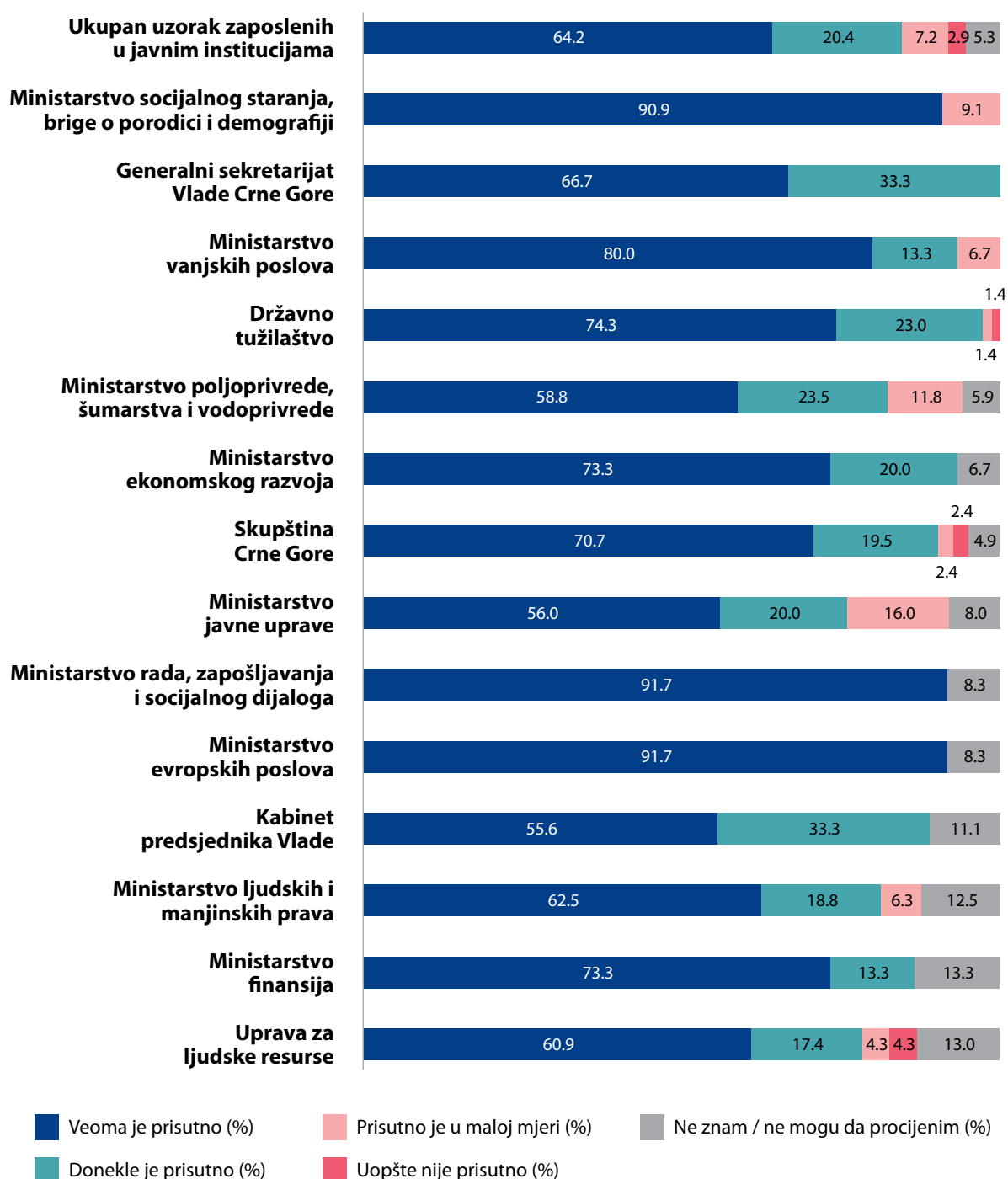


Analiza percepcije zaposlenih u javnim institucijama i lokalnim samoupravama pokazuje da se porodično i rodno zasnovano nasilje u Crnoj Gori prepoznaje kao ozbiljan i široko rasprostranjen društveni problem. Posebno visok nivo svijesti o prisutnosti nasilja zabilježen je u institucijama koje se direktno bave socijalnim pitanjima i ljudskim pravima.

U Ministarstvu rada, Ministarstvu socijalnog staranja, te Ministarstvu evropskih poslova, dominantna većina zaposlenih smatra da je nasilje veoma prisutno. Sličan trend je zabilježen i u Državnom tužilaštvu, gdje 74,3% ispitanika/ca dijeli isto mišljenje.

U ostalim institucijama rezultati su nešto raznovrsniji, ali i dalje ukazuju na visok nivo svijesti. Na primjer, u Ministarstvu finansija 73,3% zaposlenih navodi da je nasilje veoma prisutno, dok u Skupštini Crne Gore taj procenat iznosi 70,7%. U Ministarstvu javne uprave, u kojem se registruje i nešto veći procenat odgovora da je nasilje „prisutno u manjoj mjeri“ (16%), i dalje većina – 56% – prepoznaje njegovu izraženost.

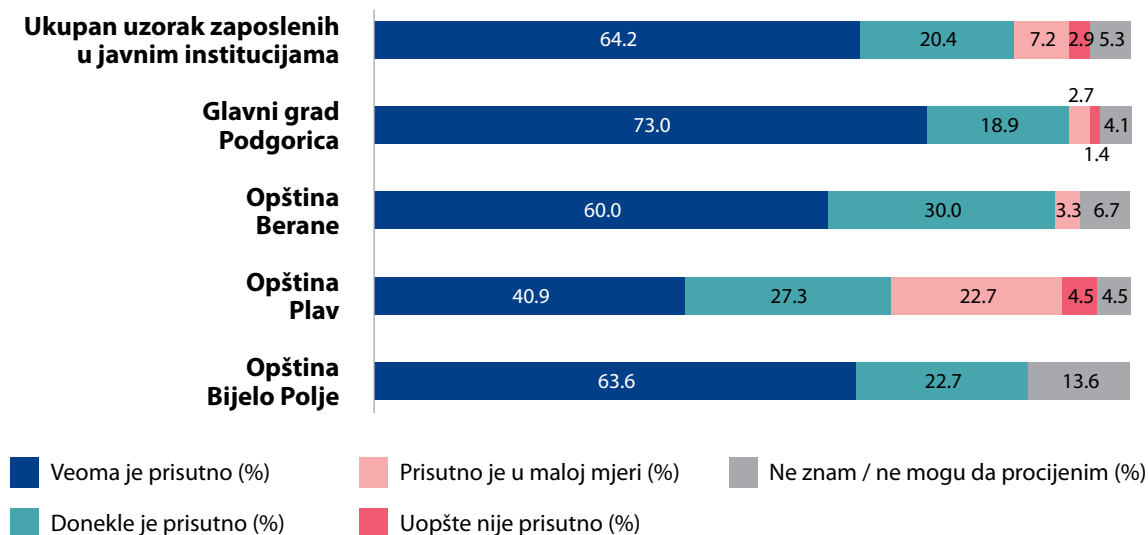
Grafik 69: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri je po Vašem mišljenju porodično i rodno zasnovano nasilje prisutno u Crnoj Gori?



Kada su u pitanju lokalne samouprave, percepcija je takođe u velikoj mjeri usklađena sa nacionalnim nivoom. U Glavnom gradu Podgorici, 73% ispitanika/ca smatra da je nasilje veoma prisutno, dok u Opštinama Berane i Bijelo Polje dominira slično mišljenje – 60% i 63,6% redom. **Ipak, Opština Plav se izdvaja sa značajno manjim procentom – samo 40,9% ispitanika/ca smatra da je nasilje veoma prisutno, dok čak 22,7% smatra da je prisutno samo u manjoj mjeri, a 4,5% navodi da uopšte nije prisutno.** Kumulativno gledano, 90,9% zaposlenih u ovoj opštini prepoznaje da rodno zasnovano nasilje postoji u određenoj mjeri u Crnoj Gori, što je u skladu sa ukupnim rezultatima iz drugih opština (Glavni grad Podgorica 94,6%, Opština Berane 93,3%, Opština Bijelo Polje 86,3%). Ipak, razlika se ogleda u percepciji intenziteta – u Opštini Plav

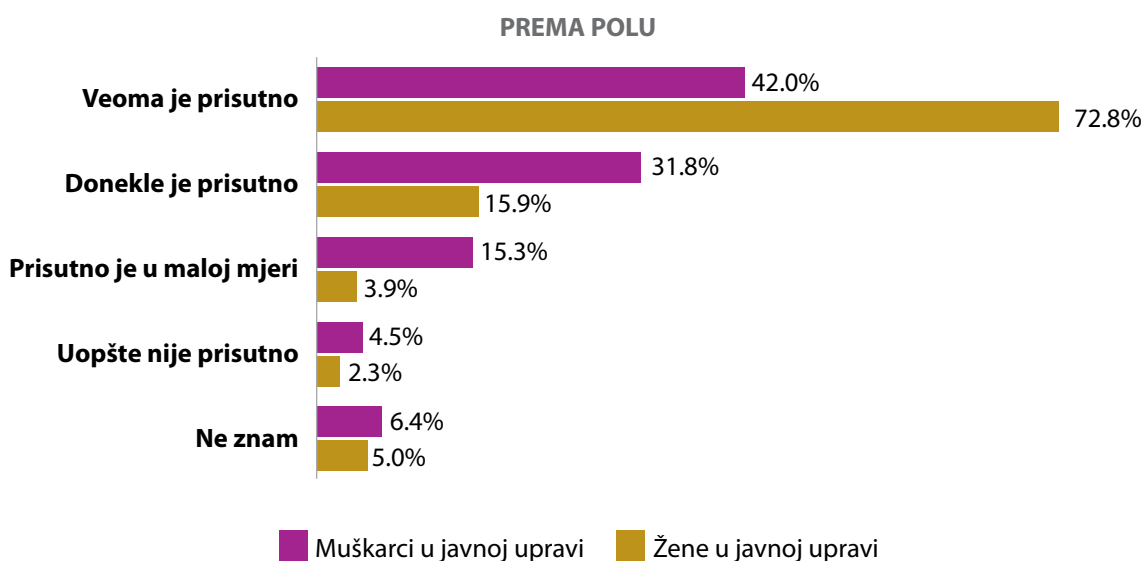
manji broj ispitanika/ca nasilje vidi kao ozbiljno raširenu pojavu. Jedno od mogućih objašnjenja može biti uvjerenje da, zbog postojećim procedurama i mehanizmima zaštite, ovaj problem u njihovoj sredini nije izražen kao u drugim lokalnim zajednicama ili da je potrebno raditi dodatno na edukaciji zaposlenih o tome šta se podrazumijeva pod pojmom rodno zasnovano nasilje.

Grafik 70: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri je po Vašem mišljenju porodično i rodno zasnovano nasilje prisutno u Crnoj Gori?



Rezultati pokazuju izražene razlike u percepciji prisutnosti porodičnog i rodno zasnovanog nasilja između muškaraca i žena zaposlenih u javnoj upravi. **Dok 72,8% žena smatra da je ovo nasilje veoma prisutno, isti stav dijeli svega 42% muškaraca, što ukazuje na veći senzibilitet i svijest žena o ovom problemu.** Većina muškaraca (73,8%) ipak priznaje da nasilje postoji u nekoj mjeri, ali značajno češće nego žene smatraju da je ono prisutno samo u maloj mjeri (15,3%) ili da uopšte nije prisutno (4,5%). Ovi nalazi potvrđuju da žene u znatno većoj mjeri prepoznaju ozbiljnost i raširenost rodno zasnovanog nasilja, što može biti rezultat različitih životnih iskustava i svakodnevne izloženosti ovom problemu, te dodatno naglašavaju potrebu za edukacijom i senzibilizacijom zaposlenih, posebno muškaraca, unutar institucija javne uprave.

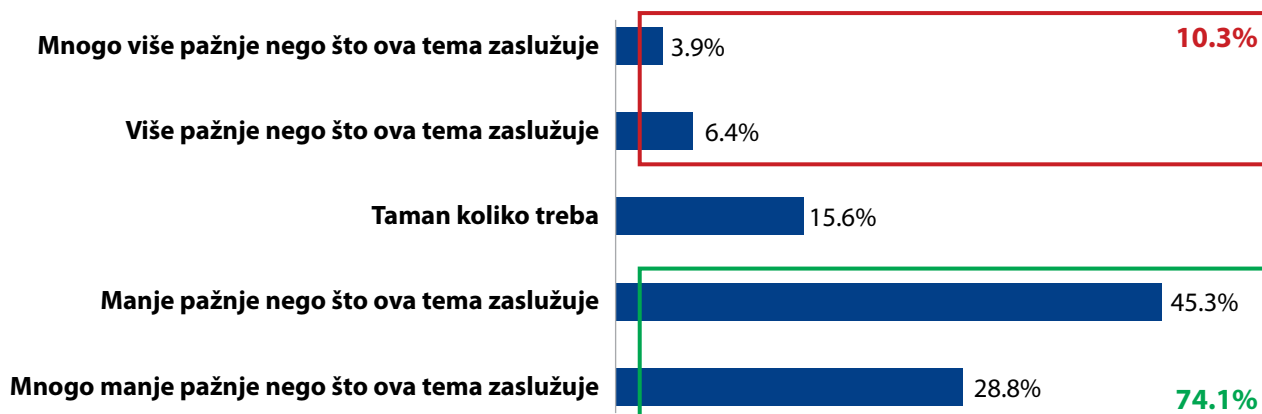
Grafik 71: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri je po Vašem mišljenju porodično i rodno zasnovano nasilje prisutno u Crnoj Gori? Prema polu (N=545)



Rodno zasnovano nasilje predstavlja jedan od ključnih društvenih problema u Crnoj Gori, a percepcija zaposlenih u javnim institucijama o pažnji koja se ovom pitanju posvećuje može biti pokazatelj efikasnosti institucionalnih odgovora i javnih politika. Rezultati istraživanja pokazuju da postoji snažan konsenzus među zaposlenima da se ovoj temi ne pridaje dovoljno pažnje, što može ukazivati na nedostatke u postojećim strategijama i mjerama zaštite.

Prema istraživanju, **tri četvrtine (74,1%) zaposlenih u javnim institucijama smatra da se u Crnoj Gori rodno zasnovanom nasilju posvećuje manje pažnje nego što bi trebalo**. Samo 15,6% ispitanika/ca smatra da je pažnja adekvatna, dok manji procenat (10,3%) vjeruje da se ovoj temi poklanja više pažnje nego što je potrebno.

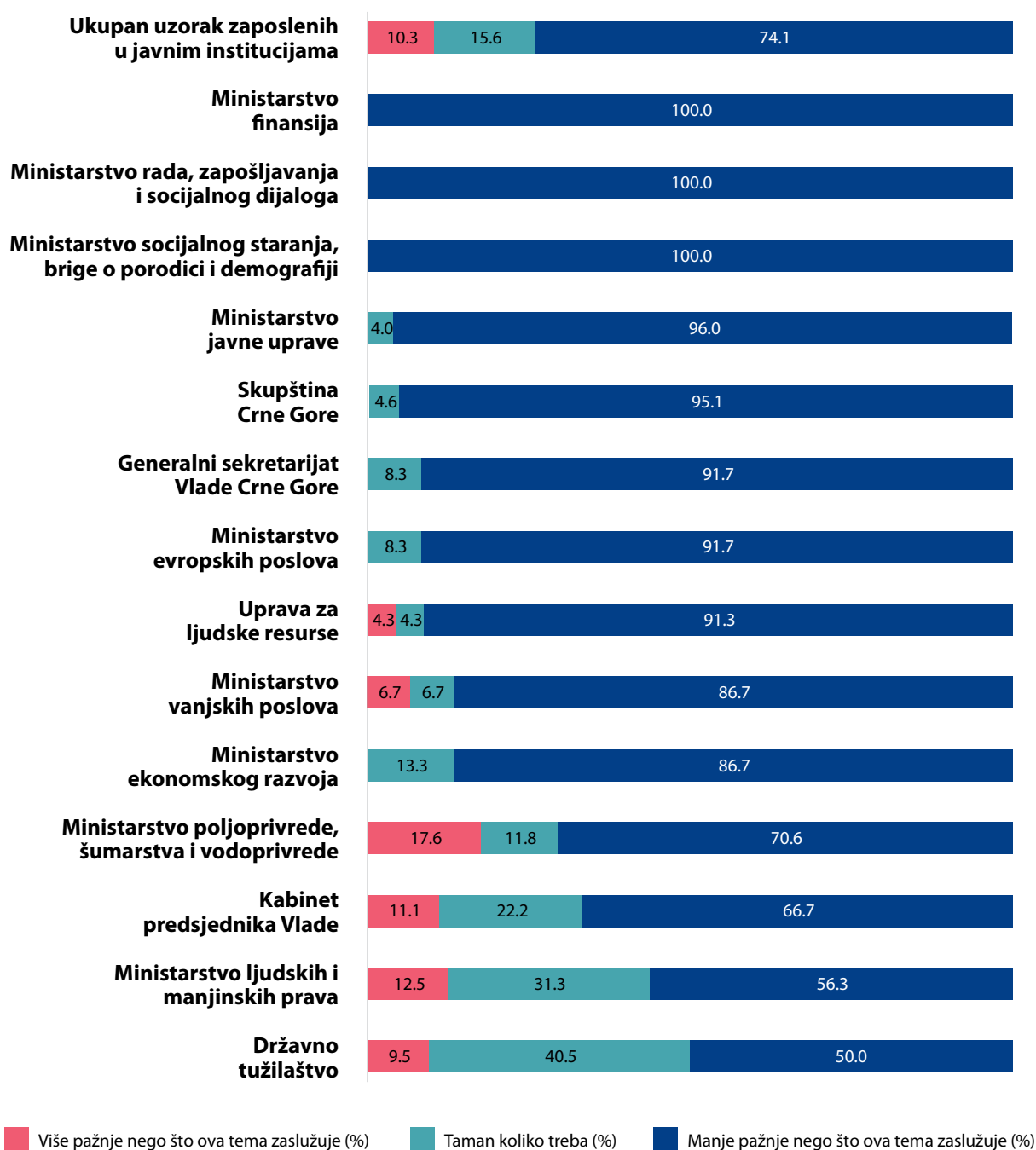
Grafik 72: Zaposleni u javnim institucijama: Koliko se danas u Crnoj Gori pažnje posvećuje problemima porodičnog i rodno zasnovanog nasilja, po Vašem mišljenju? (N=545)



Zaposleni u Ministarstvu finansija, Ministarstvu rada, kao i u Ministarstvu socijalnog staranja su institucije gdje 100% ispitanika/ca smatra da se problemima porodičnog i rodno zasnovanog nasilja poklanja nedovoljno pažnje. Slična percepcija prisutna je i u Skupštini Crne Gore (95,1%), Generalnom sekretarijatu Vlade (91,7%), te Ministarstvu evropskih poslova (91,7%).

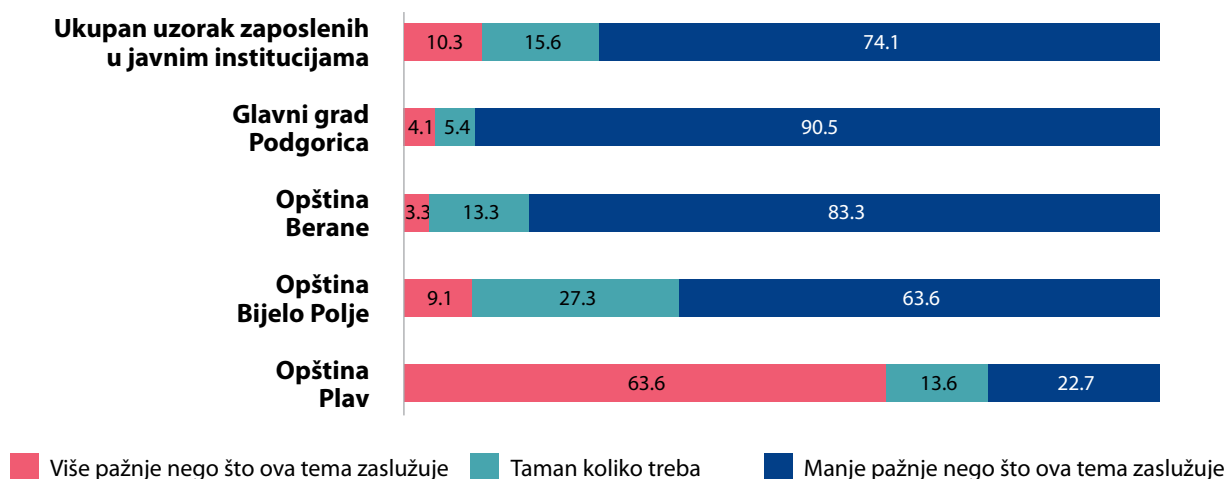
I dok se u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava percepcija nešto razlikuje, i dalje je većina (56,3%) ocijenila da se ovom problemu posvećuje manje pažnje, dok 31,3% smatra da je pristup adekvatan. Podijeljeni stavovi zabilježeni su u Državnom tužilaštvu, gdje 50% ispitanika/ca smatra da se posvećuje manje pažnje, a 40,5% da se posvećuje taman koliko treba.

Grafik 73: Zaposleni u javnim institucijama: Koliko se danas u Crnoj Gori pažnje posvećuje problemima porodičnog i rodno zasnovanog nasilja, po Vašem mišljenju?



Na lokalnom nivou, rezultati su uglavnom slični. U Glavnom gradu Podgorici, 90,5% ispitanika/ca smatra da se nasilju posvećuje premalo pažnje, a u Opštini Berane 83,3%. U Opštini Bijelo Polje, iako je ovaj broj nešto niži (63,6%), vecina i dalje izražava nezadovoljstvo nivoom pažnje. Jedini značajan odmak predstavlja Opština Plav, gdje čak 63,6% ispitanika/ca smatra da se ovom pitanju posvećuje više pažnje nego što je potrebno, što predstavlja izuzetak u odnosu na ostatak uzorka.

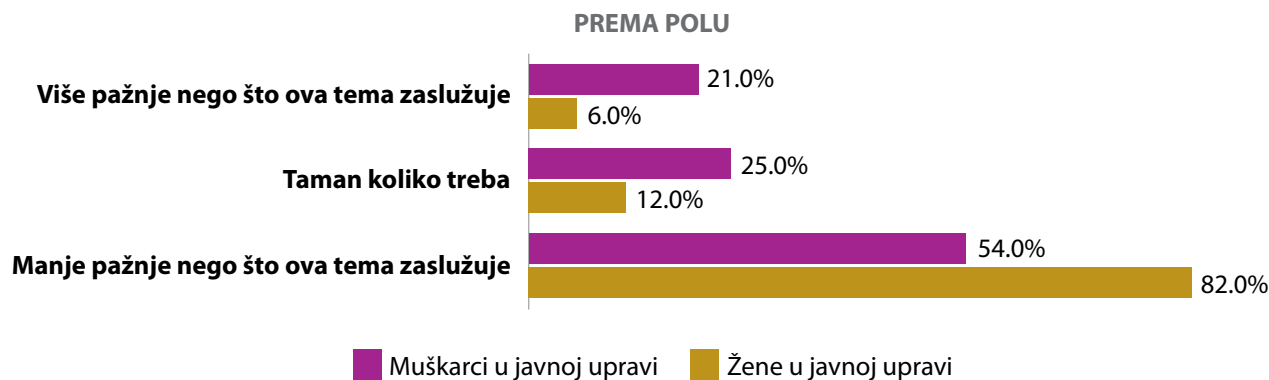
Grafik 74: Zaposleni u javnim institucijama: Koliko se danas u Crnoj Gori pažnje posvećuje problemima porodičnog i rodno zasnovanog nasilja, po Vašem mišljenju?



Prema rezultatima, 82,2% žena u javnoj upravi smatra da se ovom problemu danas posvećuje manje pažnje nego što zaslužuje, dok taj stav dijeli 54,1% muškaraca. Nasuprot tome, 21% muškaraca vjeruje da se toj temi pridaje više pažnje nego što je potrebno, u poređenju sa samo 6% žena. Takođe, 24,8% muškaraca smatra da se posvećuje „taman koliko treba“, dok to mišljenje dijeli znatno manji procenat žena – 11,7%.

Ovi rezultati jasno ukazuju na to da žene u javnoj upravi, u znatno većoj mjeri nego muškarci, osjećaju nedovoljnu institucionalnu pažnju prema pitanju porodičnog i rodno zasnovanog nasilja.

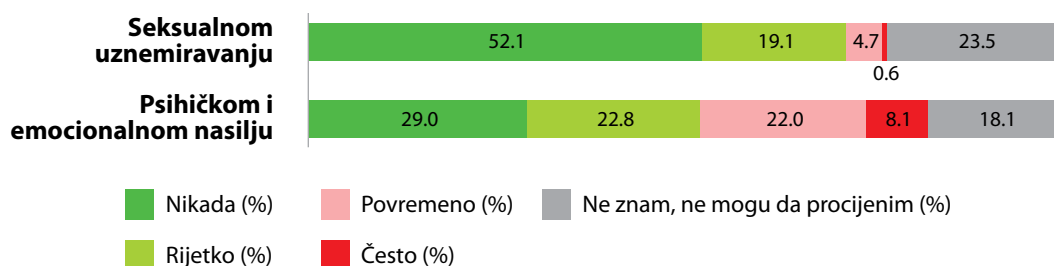
Grafik 75: Zaposleni u javnim institucijama: Koliko se danas u Crnoj Gori pažnje posvećuje problemima porodičnog i rodno zasnovanog nasilja, po Vašem mišljenju? Prema polu (N=545)



Analiza podataka pokazuje da zaposleni u javnim institucijama imaju različite percepcije o učestalosti različitih oblika nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu. Kada je u pitanju seksualno uznemiravanje, više od polovine ispitanika/ca (52,1%) smatra da se zaposleni nikada ne suočavaju sa ovim problemom. Ipak, postoji određeni procenat ispitanika/ca (19,1% rijetko, 4,7% povremeno, 0,6% često) koji ukazuje na postojanje ovog oblika uznemiravanja. Visok procenat onih koji ne mogu da procijene (23,5%) može ukazivati na nedostatak informacija, što zahtijeva dodatne napore u podizanju svijesti i poboljšanju mehanizama za prijavljivanje.

Što se tiče psihičkog i emocionalnog nasilja, nešto više od jedne četvrtine ispitanika/ca (29%) smatra da se zaposleni nikada ne suočavaju sa ovim problemom. Međutim, značajan broj ispitanika/ca (22,8% rijetko, 22% povremeno, 8,1% često) ukazuje da se ovaj oblik nasilja ipak javlja u određenoj mjeri, što ukazuje na potrebu za daljim istraživanjem i intervencijama kako bi se smanjila njegova učestalost.

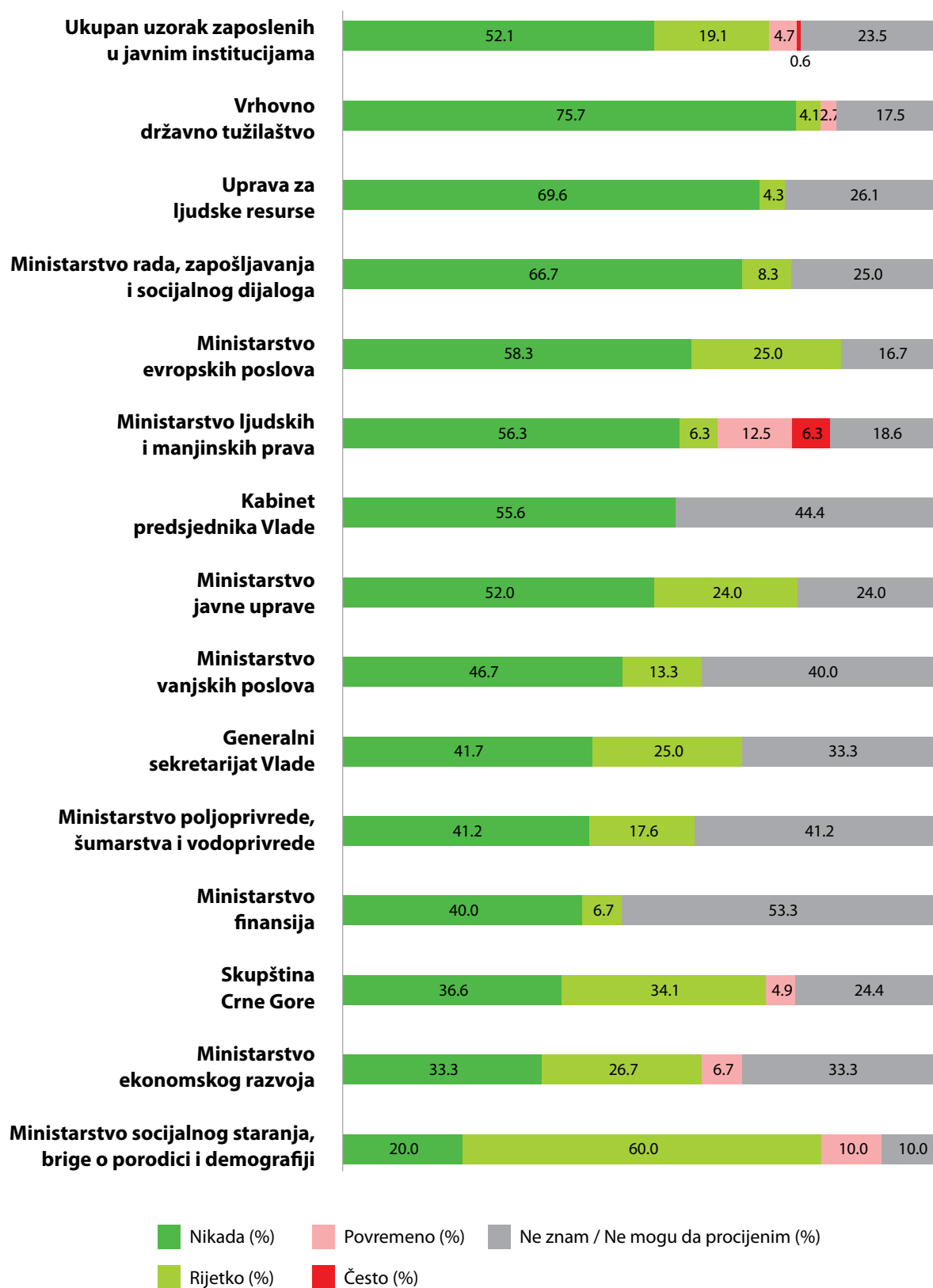
Grafik 76: Zaposleni u javnim institucijama: Po Vašem mišljenju, koliko često su zaposleni u Vašoj instituciji izloženi sljedećem? (N=545)



Rezultati istraživanja o percepciji učestalosti seksualnog uznemiravanja u javnim institucijama pokazuju da većina zaposlenih ne primjećuje ovaj oblik nasilja u svom radnom okruženju. U pojedinim institucijama, poput Vrhovnog državnog tužilaštva (75,7%) zabilježen je naročito visok procenat onih koji smatraju da seksualnog uznemiravanja nema. Istovremeno, značajan broj ispitanika/ca odgovorio je sa „Ne znam, ne mogu da procijenim“, što može ukazivati na nedovoljnu informisanost o tome šta sve može predstavljati seksualno uznemiravanje, kao i na nedostatak znanja o mehanizmima zaštite. Ovakvi nalazi sugerišu da percepcije prisutnosti ovog problema nijesu nužno odraz njegove stvarne učestalosti, već prije svega nivoa svijesti i razumijevanja same pojave među zaposlenima.



Grafik 77: Zaposleni u javnim institucijama: Po Vašem mišljenju, koliko često su zaposleni u Vašoj instituciji izloženi sljedećem: Seksualnom uznemiravanju

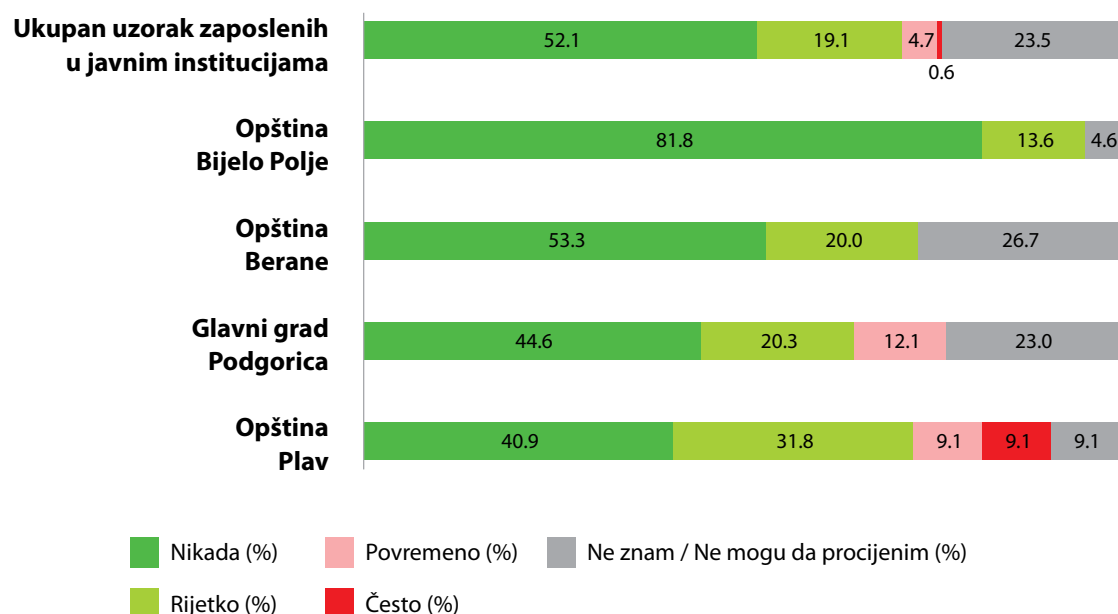


Analiza percepcije zaposlenih u lokalnim samoupravama o učestalosti seksualnog uznemiravanja pokazuje naizgled pozitivne rezultate, ali ovi nalazi zahtijevaju dodatni kritički osvrt iz rodne perspektive. Na primjer, u Opštini Bijelo Polje, 81,8% ispitanika/ca navodi da seksualnog uznemiravanja nikada nema, dok se preostali procenat odnosi na rijetke slučajeve. Slično, u Opštini Berane, 53,3% zaposlenih navodi da seksualnog uznemiravanja nema, ali je značajno da 26,7% ispitanih nije moglo da procijeni situaciju. Takvi nalazi ne moraju nužno odražavati stvarno stanje, već mogu ukazivati na nedovoljno razumijevanje ili neprepoznavanje oblika seksualnog uznemiravanja u institucionalnom kontekstu.

U Glavnom gradu Podgorici (12,1%) i Opštini Plav (9,1%) registrovana je nešto veća svijest o postojanju seksualnog uznemiravanja, pri čemu se ono navodi kao povremeno ili često. Iako su ovi procenti niži u apsolutnom smislu, oni potencijalno ukazuju na veći stepen prepoznavanja problema, što može biti rezultat višeg nivoa informisanosti ili otvorenosti zaposlenih da o ovoj temi progovore.

U tom smislu, visoki procenti odgovora „nikada nije prisutno“ ne bi trebalo automatski tumačiti kao odsustvo problema, već kao mogući signal za potrebu sistemskih edukacija o tome šta seksualno uznemiravanje jeste, kako se manifestuje, i koje mehanizme zaštite institucije treba da osiguraju. Ujedno, ovi nalazi ukazuju na značaj rodno odgovornog pristupa u analiziranju institucionalne kulture i praksi koje često ostaju ispod radara zvaničnih podataka.

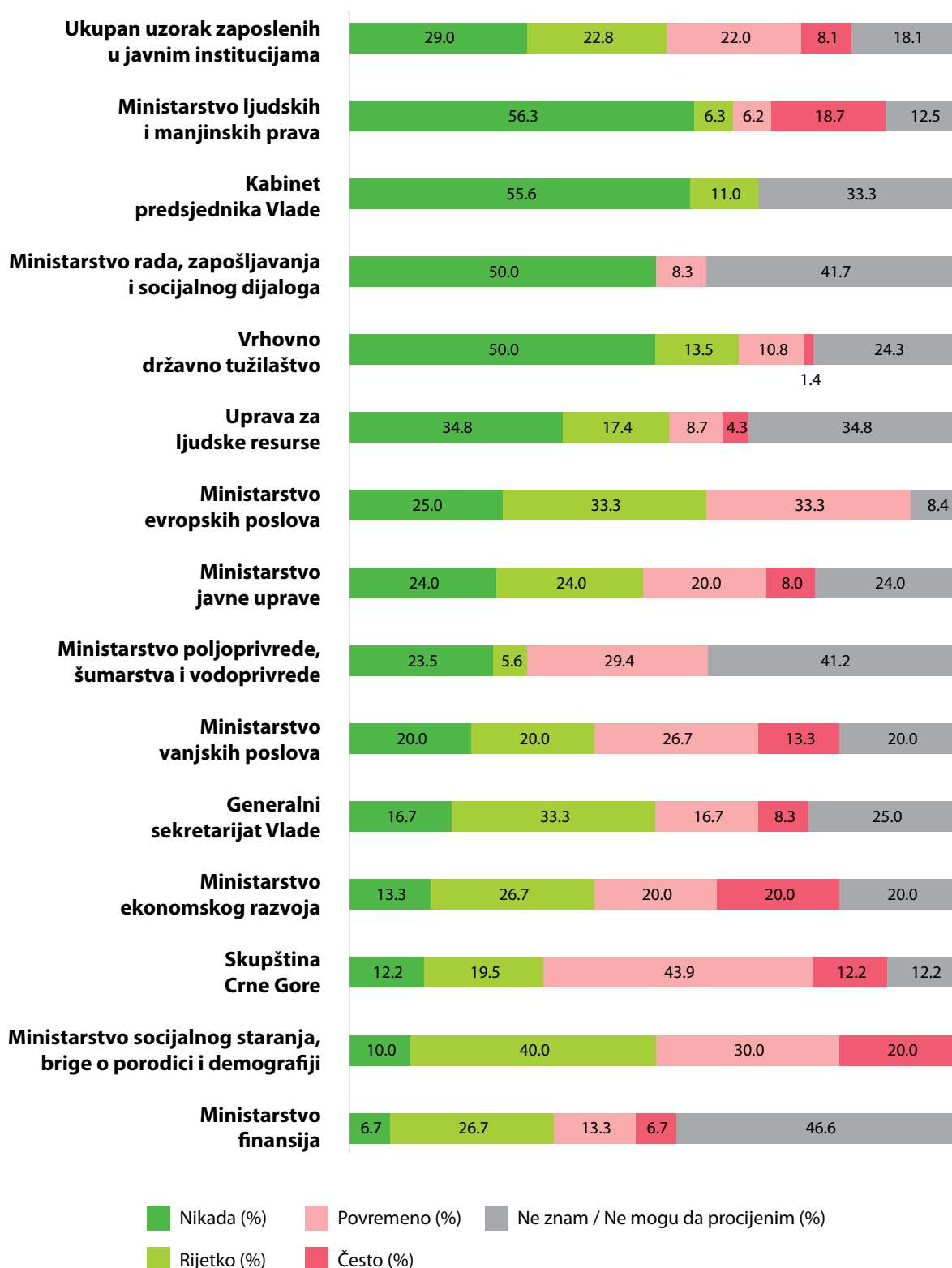
Grafik 78: Zaposleni u javnim institucijama: Po Vašem mišljenju, koliko često su zaposleni u Vašoj instituciji izloženi sljedećem: Seksualnom uznemiravanju



Analiza percepcije zaposlenih o učestalosti psihičkog i emocionalnog nasilja u javnim institucijama pokazuje da je ovaj problem prisutan u značajnom broju institucija. Ukupno 29% ispitanika/ca smatra da zaposleni nikada nijesu izloženi ovom obliku nasilja, dok više od polovine (52,3%) smatra da se ono dešava u nekom obliku – bilo rijetko (22,8%), povremeno (22%) ili često (8,1%).

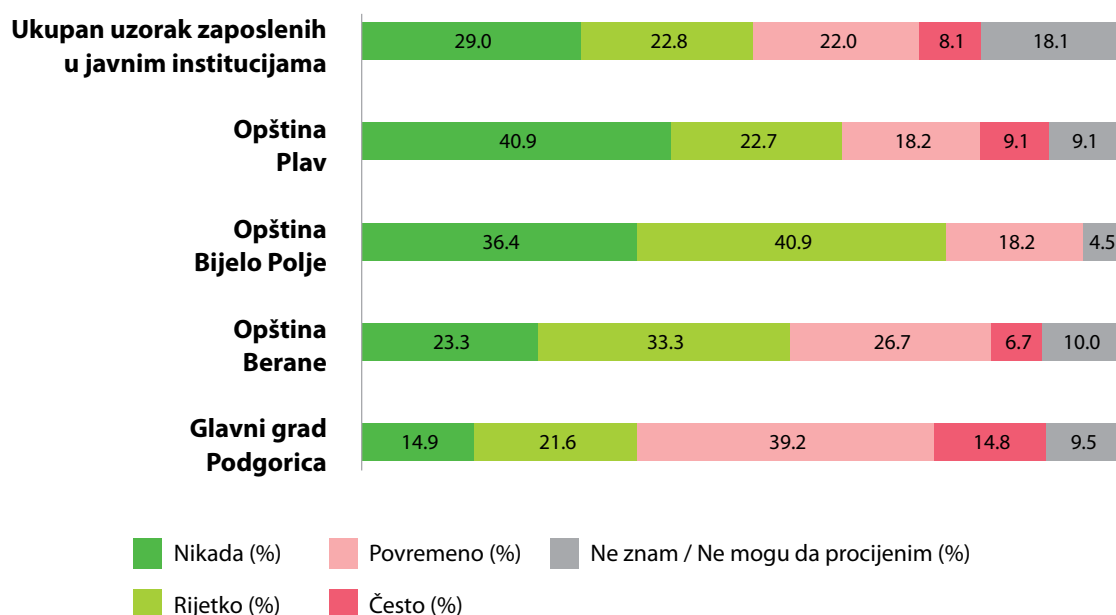
Najnižu percepciju prisustva psihičkog nasilja imaju zaposleni u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava (56,3%) i Kabinetu predsjednika Vlade (55,6%), gdje većina ispitanika/ca smatra da ovakvi slučajevi ne postoje. S druge strane, u institucijama poput Ministarstva vanjskih poslova (20,0%), Ministarstva ekonomskog razvoja (13,3%) i Skupštine Crne Gore (12,5%), veći procenat zaposlenih prijavljuje da su zaposleni često izloženi psihičkom i emocionalnom nasilju.

Grafik 79: Zaposleni u javnim institucijama: Po Vašem mišljenju, koliko često su zaposleni u Vašoj instituciji izloženi sljedećem; Psihičkom i emocionalnom nasilju



Na lokalnom nivou, u Opštini Plav 40,3% ispitanika/ca smatra da psihičko nasilje nikada nije prisutno. Zaposleni u Glavnom gradu Podgorici i u Opštini Berane imaju veće procenete ispitanika/ca koji navode da je psihičko i emocionalno nasilje prisutno unutar poslovnog okruženja.

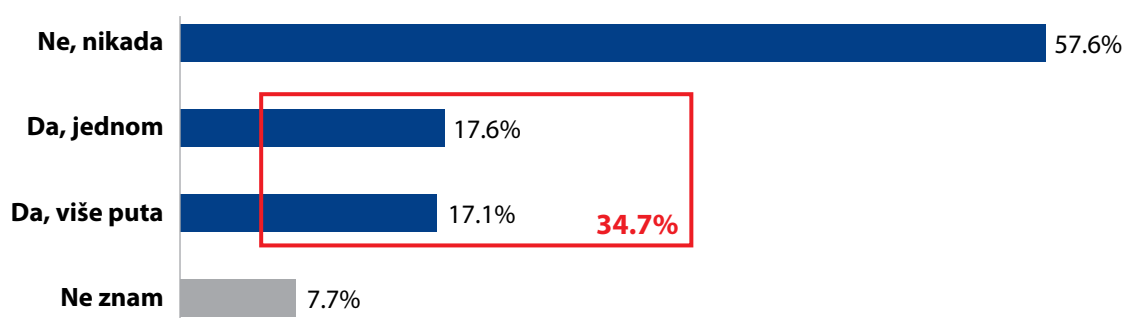
Grafik 80: Zaposleni u javnim institucijama: Po Vašem mišljenju, koliko često su zaposleni u Vašoj instituciji izloženi sljedećem; Psihičkom i emocionalnom nasilju



Istraživanje o ličnom iskustvu zaposlenih sa različitim vrstama uznemiravanja u javnim institucijama pokazuje da više od polovine ispitanika (57,6%) nikada nije doživjelo uznemiravanje. Međutim, značajan procenat zaposlenih ima suprotno iskustvo – 17,6% ispitanika/ca navodi da su bili izloženi uznemiravanju barem jednom, dok 17,1% tvrdi da su ovakve situacije doživjeli više puta.

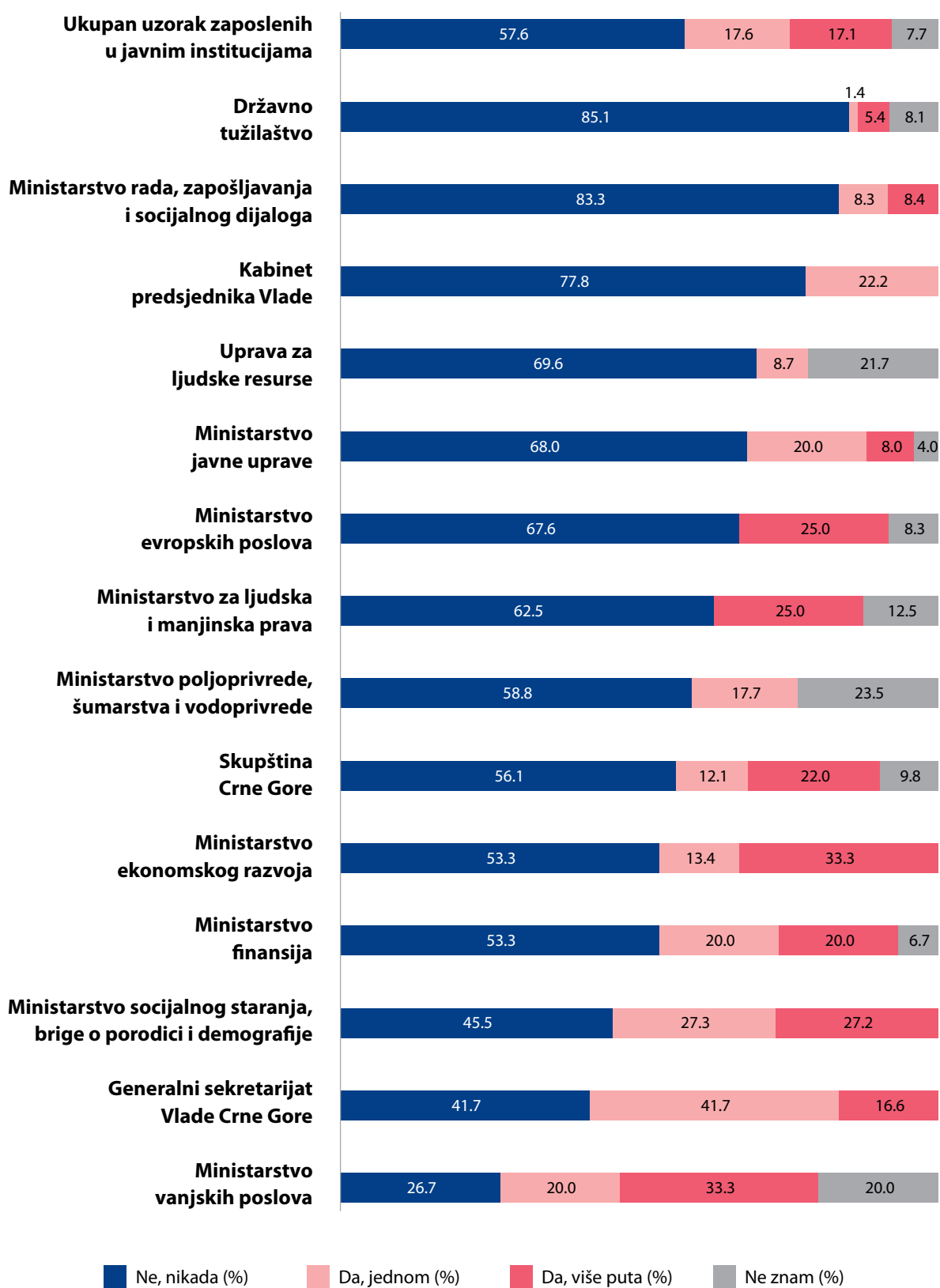
Ovi podaci potvrđuju da, iako većina zaposlenih ne prijavljuje direktno iskustvo sa uznemiravanjem, gotovo svaki treći zaposleni (34,7%) navodi da je bar jednom bio/la izložen/a nekoj vrsti uznemiravanja u radnom okruženju. Ovo ukazuje na potrebu za jačim institucionalnim mehanizmima zaštite, efikasnim procedurama prijavljivanja i edukacijama koje bi pomogle u prepoznavanju i sprečavanju ovakvih situacija.

Grafik 81: Zaposleni u javnim institucijama: Da li ste Vi lično ikada doživjeli neku od navedenih vrsta uznemiravanja? (N=545)



Među institucijama s najnižim stepenom prijavljenog uznemiravanja izdvajaju se Državno tužilaštvo (85,1% “ne, nikada”) i Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga (83,3%). S druge strane, najviši stepen prijavljenog uznemiravanja zabilježen je u Ministarstvu vanjskih poslova, gdje samo 26,7% ispitanika/ca navodi da nikada nije bilo uznemiravano, dok čak 33,3% navodi da su uznemiravanje doživjeli više puta, a 20% jednom.

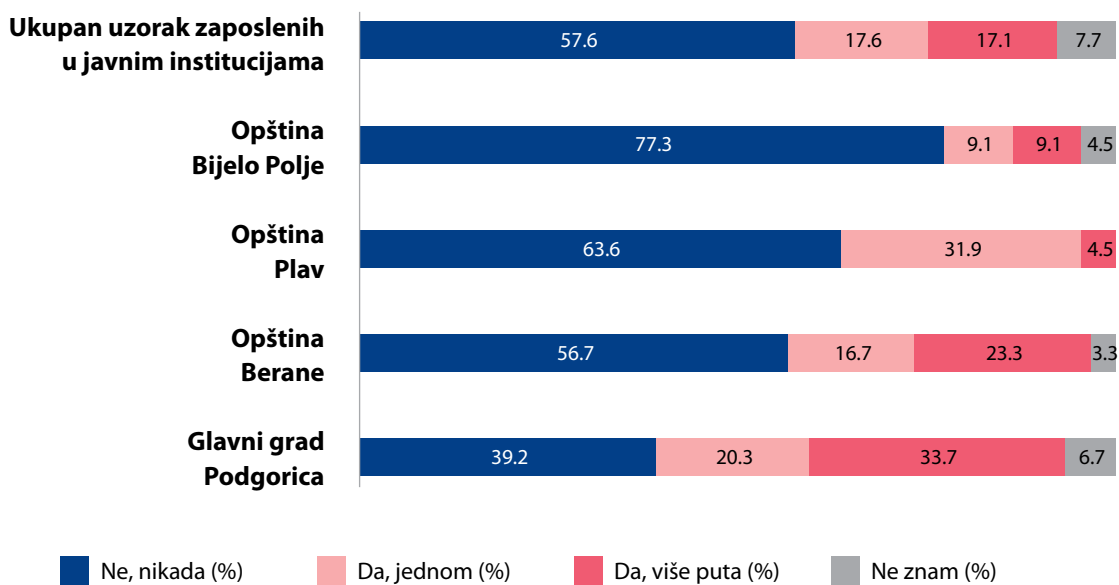
Grafik 82: Zaposleni u javnim institucijama: Da li ste Vi lično ikada doživjeli neku od navedenih vrsta uznemiravanja?



U Opštini Bijelo Polje čak više od tri četvrtine (77,3%) zaposlenih navodi da nikada nije bilo izloženo uznemiravanju, a najniži su procenti onih koji navode da su ga doživjeli jednom (9,1%) ili više puta (9,1%).

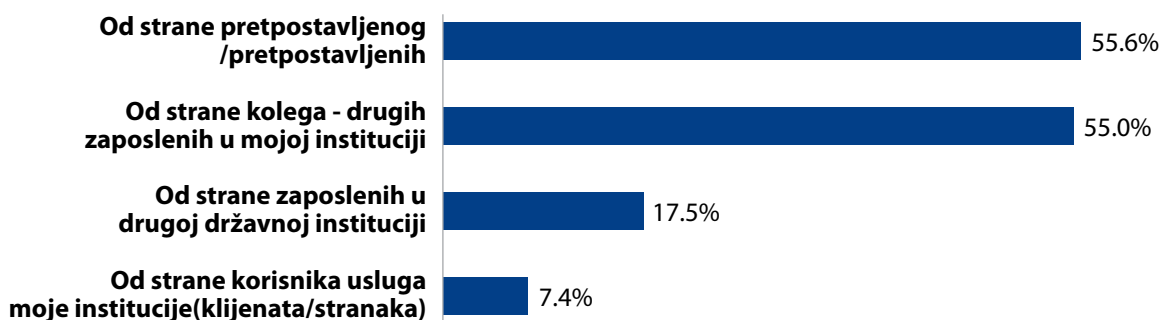
S druge strane, Glavni grad Podgorica bilježi najnepovoljnije podatke – samo 39,2% ispitanika/ca kaže da nikada nije bilo uznemiravano, dok je čak 33,8% doživjelo uznemiravanje više puta, a 20,3% jednom. Takođe, u Opštini Plav 31,9% ispitanika/ca navodi da su bili uznemiravani jednom, a dodatnih 4,5% više puta. Opština Berane se približava prosjeku, sa 56,7% koji navode da nijesu imali iskustva sa uznemiravanjem i ukupno 39,9% koji su ga ipak doživjeli (16,7% jednom, 23,3% više puta).

Grafik 83: Zaposleni u javnim institucijama: Da li ste Vi lično ikada doživjeli neku od navedenih vrsta uznemiravanja?



Zaposleni u javnim institucijama koji su doživjeli neku vrstu uznemiravanja navode da je najčešći izvor uznemiravanja dolazio od pretpostavljenih ili nadređenih (55,6%) i kolega unutar iste institucije (55%), što ukazuje na ozbiljne probleme u hijerarhijskim i kolegijalnim odnosima. Manji procenat ispitanika/ca (17,5%) prijavio je uznemiravanje od strane zaposlenih u drugim državnim institucijama, dok je 7,4% doživjelo uznemiravanje od korisnika usluga, što naglašava izazove u radu sa građanima.

Grafik 84: Zaposleni u javnim institucijama: Od strane koga ste doživjeli uznemiravanje? Moguće više odgovora. (N=189)



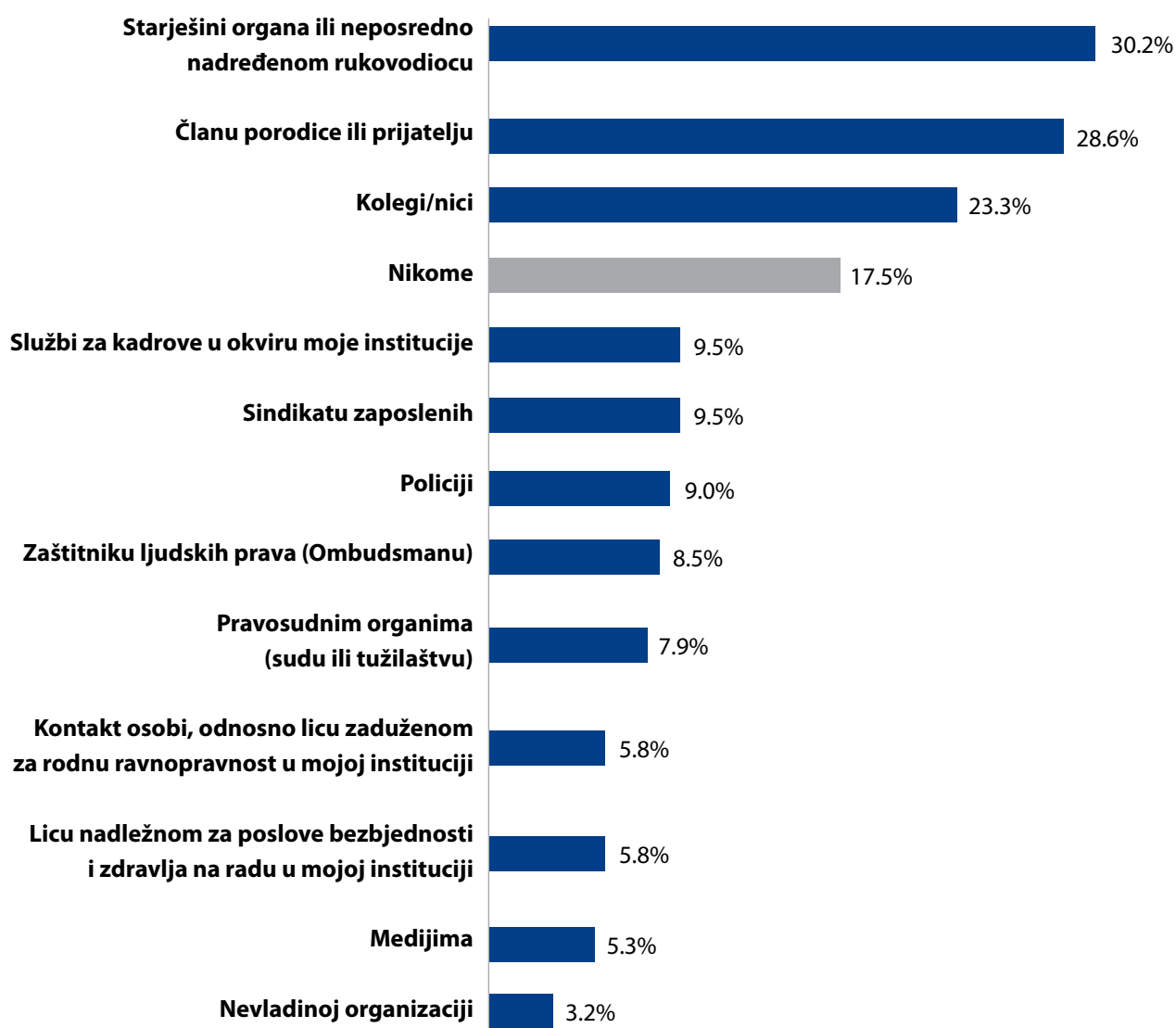
Zaposleni u javnim institucijama koji su doživjeli uznemiravanje na pitanje kome su se obratili za zaštitu i podršku nakon doživljenog uznemiravanja pokazuje da je skoro jedna trećina ispitanika/ca (30,2%) pomoć potražio od starješine organa ili neposredno nadređenog rukovodioca dok se jedna četvrtina (28,6%)

ispitanika/ca obratilo članu porodice ili prijatelju, što ukazuje na važnost lične podrške u ovakvim situacijama. Manje od jedne četvrtine (23,3%) obratio se kolegama, dok je 17,5% ispitanika/ca izjavilo da se nikome nije obratilo, što može ukazivati na strah, nepovjerenje u sistem zaštite. Institucionalni mehanizmi zaštite, poput službi za kadrove (9,5%), sindikata (9,5%), policije (9%) i zaštitnika ljudskih prava (8,5%), koriste se u znatno manjoj mjeri, što može ukazivati na neadekvatnu informisanost zaposlenih o ovim mogućnostima.

Pravosudnim organima (sudovima i tužilaštvu) obratilo se 7,9% ispitanika/ca, dok je vrlo mali procenat potražio pomoć od osoba zaduženih za rodnu ravnopravnost (5,8%), lica nadležnih za bezbjednost i zdravlje na radu (5,8%), medija (5,3%) i nevladinih organizacija (3,2%).

Ovi nalazi sugerišu potrebu za jačanjem mehanizama podrške unutar institucija, povećanjem povjerenja u formalne kanale zaštite i osnaživanjem zaposlenih da prijave uznemiravanje bez straha od posljedica.

Grafik 85: Zaposleni u javnim institucijama: Kome ste se obratili za zaštitu i podršku kada ste doživjeli uznemiravanje? Moguće više odgovora. (N=189)



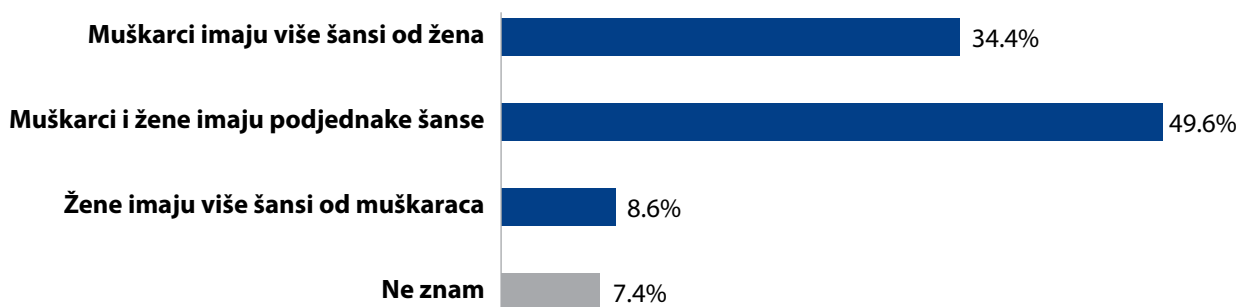
Balansiranje poslovnog i privatnog života

Rodna ravnopravnost na tržištu rada i balans između poslovnog i privatnog života predstavljaju ključne aspekte socijalne i ekonomske inkluzije žena u Crnoj Gori. Ova analiza istražuje percepcije građana/ki o jednakim mogućnostima za zapošljavanje, izazovima sa kojima se žene suočavaju u profesionalnom okruženju, kao i o raspodjeli neplaćenih kućnih i porodičnih obaveza. Rezultati istraživanja pružaju uvid u rodne nejednakosti i ukazuju na potrebu za daljim institucionalnim i društvenim mjerama kako bi se osigurao pravedniji i ravnopravniji položaj žena na tržištu rada.

Percepcija građana/ki o balansiranju poslovnog i privatnog života

Skoro polovina (49,6%) građana/ki iz opšte populacije smatra da muškarci i žene imaju podjednake šanse za zapošljavanje.

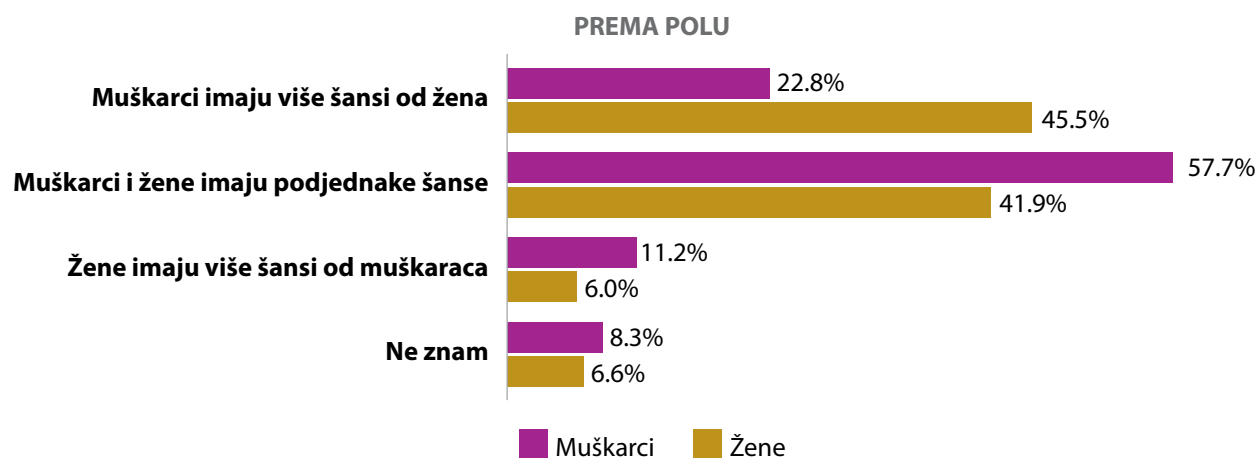
Grafik 86: Analiza stavova građana/ki: Da li po Vašem mišljenju muškarci i žene imaju podjednake šanse da se zaposle/nađu posao u Crnoj Gori? (N=1005)



Dok većina muškaraca (57,7%) smatra da su šanse podjednake, znatno manji procenat žena dijeli to mišljenje – 41,9% žena iz opšte populacije. S druge strane, gotovo polovina žena (45,5%) vjeruje da muškarci imaju prednost pri zapošljavanju, što ukazuje na značajan rodni jaz u percepciji jednakosti.

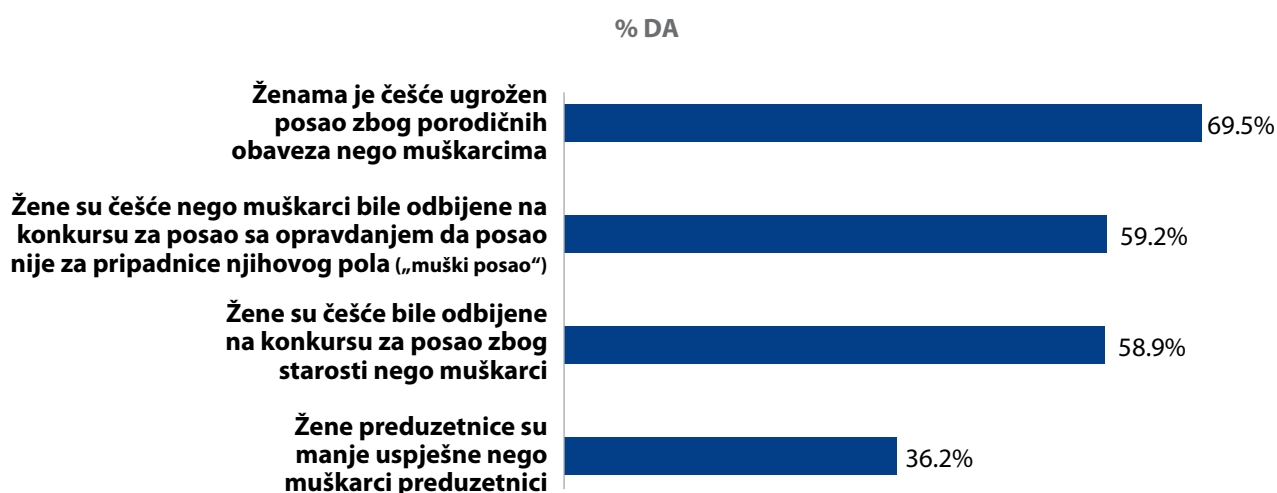
Vrlo mali procenat i muškaraca i žena smatra da žene imaju više šansi, pri čemu su muškarci ti koji to najčešće izjavljuju (11,2%), što može ukazivati na iskrivljenu percepciju ili nesvjesnu pristrasnost. Ovi rezultati jasno pokazuju da žene osjećaju nejednakost na tržištu rada, što ukazuje na potrebu za jačanjem svijesti o rodnoj ravnopravnosti i prepoznavanjem stvarnih prepreka koje žene doživljavaju u pristupu zapošljavanju.

Grafik 87: Analiza stavova građana/kis: Da li po Vašem mišljenju muškarci i žene imaju podjednake šanse da se zaposle/nađu posao u Crnoj Gori? Prema polu



Građani i građanke Crne Gore prepoznaju značajne rodne nejednakosti na tržištu rada, pri čemu žene, često nailaze na prepreke u zapošljavanju i napredovanju. Više od dvije trećine (69,5%) ispitanika/ca iz opšte populacije smatra da su ženama češće ugroženi poslovi zbog porodičnih obaveza, što ukazuje na snažne društvene norme koje opterećuju žene dodatnim odgovornostima. Takođe, 59,2% građana/ki iz opšte populacije smatra da su žene češće od muškaraca odbijane na konkursima pod izgovorom da su određeni poslovi „muški“. Diskriminacija na osnovu starosti takođe pogađa žene, pri čemu je 58,9% opšte populacije primijetilo ovu praksu.

Grafik 88: Analiza stavova građana/ki: Na osnovu Vašeg dosadašnjeg iskustva, da li je u Vašem okruženju: (N=1005)



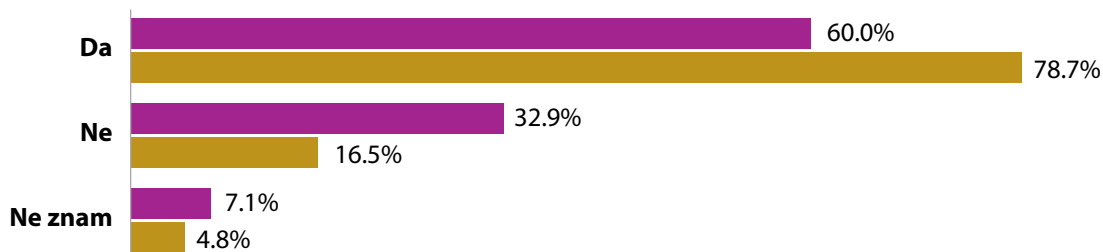
Podaci ukazuju na rodne razlike u percepciji i iskustvu diskriminacije žena na tržištu rada. Velika većina žena (78,7%) smatra da je ženama češće ugrožen posao zbog porodičnih obaveza, u poređenju sa 60,0% muškaraca, što ukazuje na izraženu svijest žena o teretu rodni uloga.

Kada je riječ o odbijanju na konkursima za posao uz obrazloženje da „posao nije za žene“, 69,9% žena potvrđuje ovakva iskustva, dok taj stav dijeli samo 48,0% muškaraca. Još izraženija razlika vidi se u pitanju odbijanja zbog starosti – čak 73,1% žena navodi da su žene češće odbijane iz tog razloga, u poređenju sa 44,1% muškaraca. Važno je istaći da analiza nije pokazala značajne razlike između muškaraca i žena u pogledu stavova o uspješnosti preduzetnica.

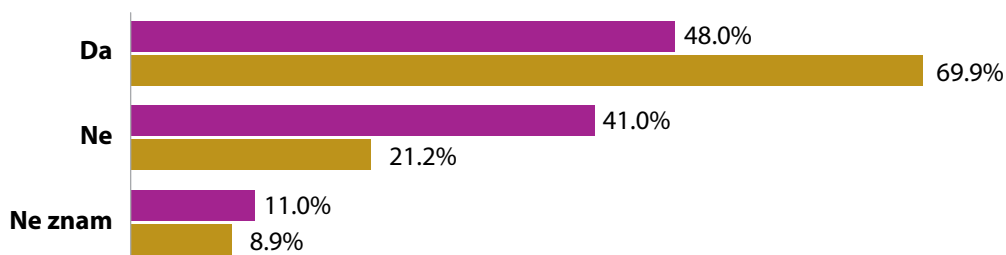
Grafik 89: Analiza stavova građana/ki: Na osnovu Vašeg dosadašnjeg iskustva, da li je u Vašem okruženju:
Prema polu (N=1005)

PREMA POLU

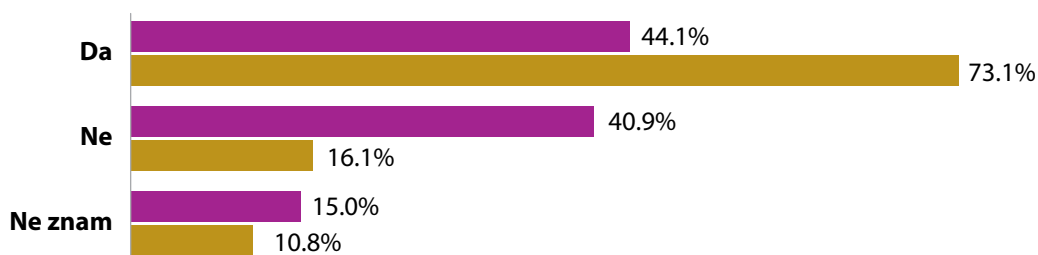
**Ženama je češće ugrožen posao zbog
porodičnih obaveza nego muškarcima**



**Žene su češće nego muškarci bile odbijene na konkursu za posao sa
opravdanjem da posao nije za pripadnice njihovog pola („muški posao“)**



**Žene su češće bile odbijene na konkursu
za posao zbog starosti nego muškarci**

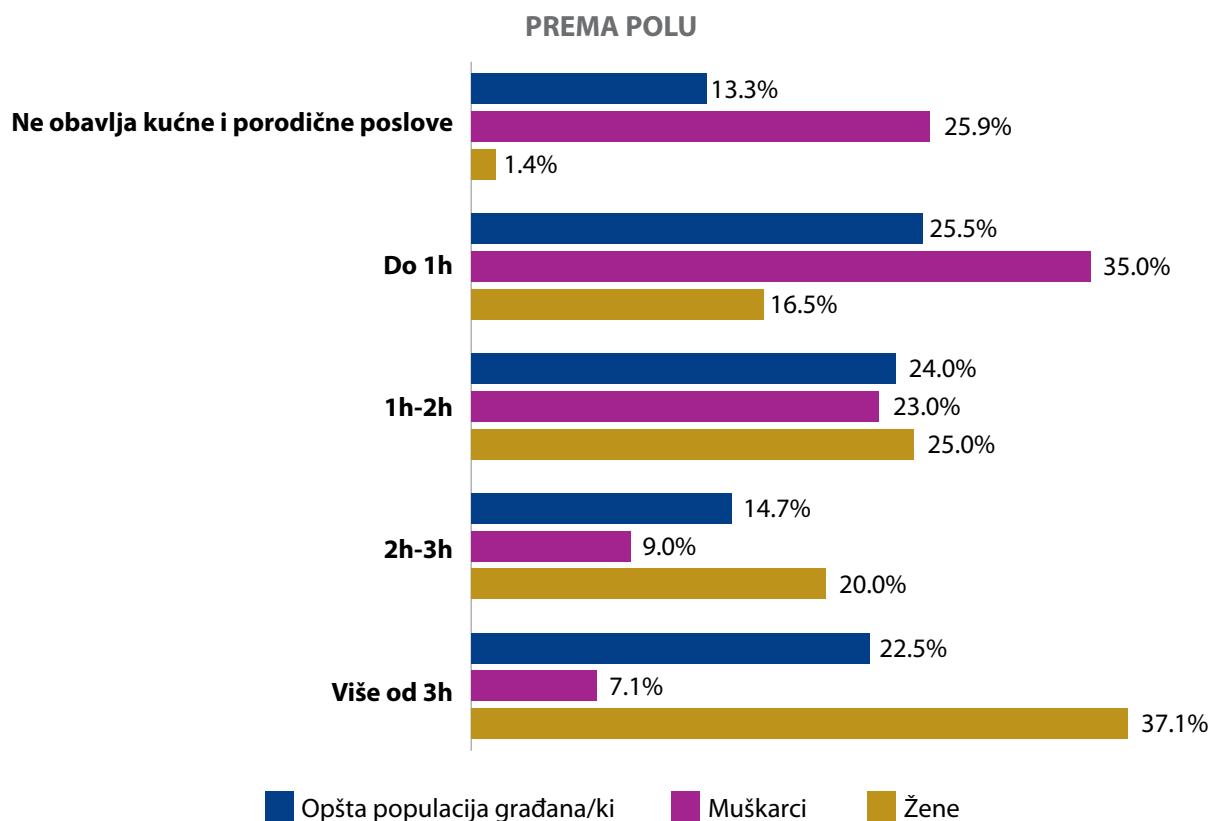


■ Muškarci ■ Žene

Preopterećenost žena porodičnim obavezama se ogleda u tome da više od jedne trećine žena iz opšte populacije građana/ki (37,1%) prosječno provodi više od 3 sata dnevno u obavljanju kućnih i porodičnih poslova. Muškarci znatno manje navode da provode isto vrijeme na ovim poslovima (samo njih 7,1%).

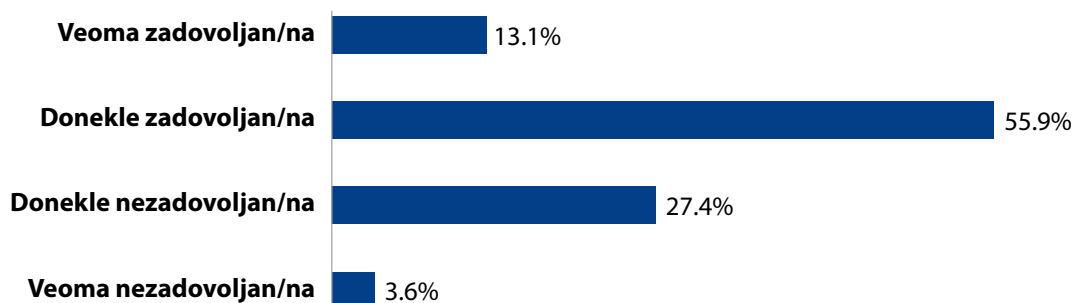
S druge strane, muškarci mnogo češće ne obavljaju kućne i porodične poslove uopšte (25,9%) u poređenju sa ženama iz opšte populacije (1,4%). Ovi nalazi jasno ukazuju na postojanje rodne neravnopravnosti u podijeli neplaćenih kućnih i porodičnih obaveza, što može imati dugoročne posljedice na ekonomsku i društvenu uključenost žena.

Grafik 90: Analiza stavova građana/ki: Koliko vremena prosječno provodite u obavljanju kućnih i porodičnih poslova tokom dana? Prema polu (N=1005)



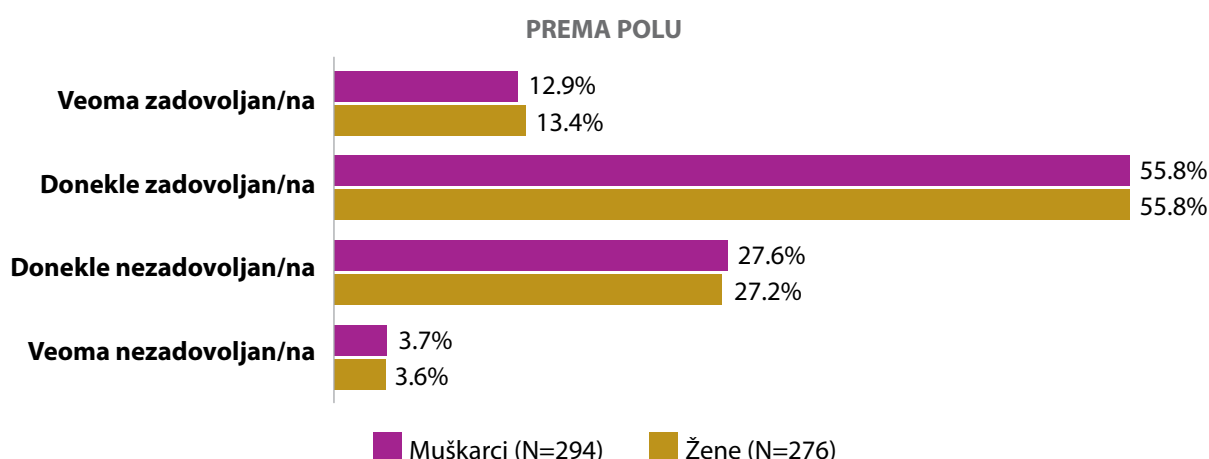
Zaposleni građani/ke navode da su većinom zadovoljni sa balansom privatnog i poslovnog života (kumulativno 69% navodi da su veoma ili donekle zadovoljni).

Grafik 91: Analiza stavova građana/ki: Imajući u vidu posao koju trenutno obavljate, u kojoj mjeri ste zadovoljni balansom svog privatnog i poslovnog života? (N=569)



Analiza je pokazala da ne postoje statistički značajne razlike između muškaraca i žena u pogledu zadovoljstva ravnotežom između privatnog i poslovnog života – i jedni i drugi izražavaju sličan nivo zadovoljstva u tom segmentu.

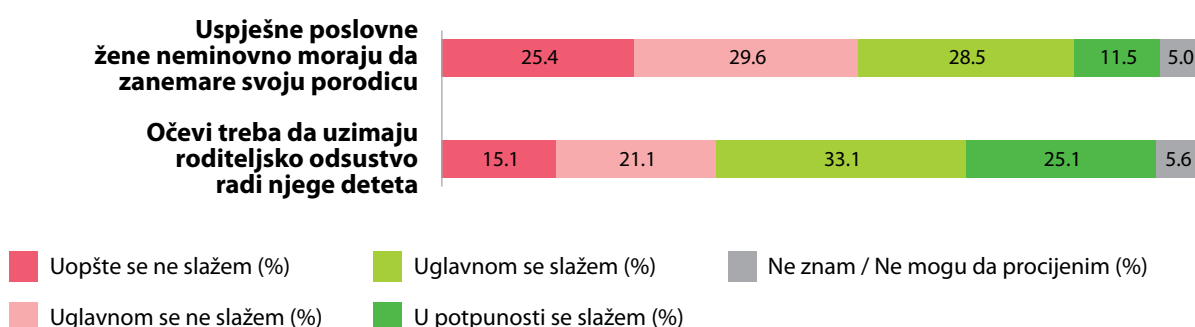
Grafik 92: Analiza stavova građana/ki: Imajući u vidu posao koju trenutno obavljate, u kojoj mjeri ste zadovoljni balansom svog privatnog i poslovnog života? Prema polu



Rezultati ukazuju na kontrast u stavovima prema rodnim ulogama u kontekstu profesionalnog i porodičnog života. Na tvrdnju da uspješne poslovne žene neizbježno moraju zanemariti svoju porodicu, većina ispitanika/ca se ne slaže (25,4% uopšte, 29,6% uglavnom – ukupno 55%), dok 40% izražava određeni stepen saglasnosti. Ovi podaci ukazuju na prisutne stereotipe o nekompatibilnosti ženskog profesionalnog uspjeha i porodične posvećenosti, ali i na značajan broj onih koji ih odbacuju.

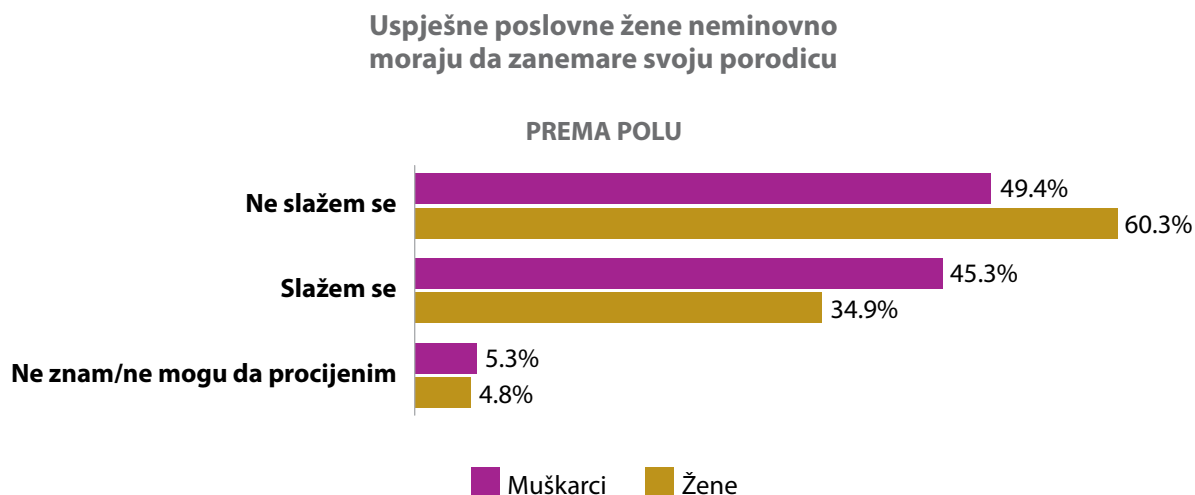
Nasuprot tome, kada je riječ o tvrdnji da očevi treba da uzimaju roditeljsko odsustvo radi njege djeteta, postoji snažnija podrška – 58,2% se slaže (33,1% uglavnom, 25,1% u potpunosti), dok se 36,2% ne slaže. Ovo može biti znak na rastuću svijest o značaju uključivanja očeva u brigu o djeci i potrebu za ravnomjernijom podjelom roditeljskih uloga.

Grafik 93: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? (N=1005)



Rezultati pokazuju jasnu rodnu razliku u stavovima prema balansu između profesionalnog uspjeha i porodičnih obaveza žena. Većina žena (60,3%) ne slaže se s tvrdnjom da uspješne poslovne žene neminovno moraju zanemariti porodicu, dok je taj procenat niži kod muškaraca (49,4%). S druge strane, gotovo polovina muškaraca (45,3%) vjeruje da poslovni uspjeh žene dolazi po cijenu porodičnih obaveza, dok takav stav dijeli samo 34,9% žena.

Grafik 94: Analiza stavova građana/ki: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? Prema polu (N=1005)

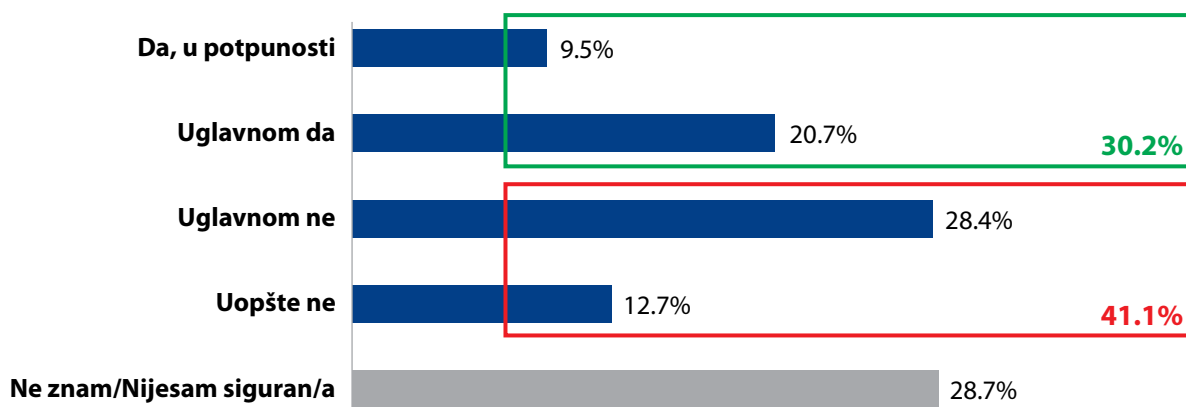


Važno je istaći da ne postoje statistički značajne razlike u stavovima muškaraca i žena u vezi s tvrdnjom da očevi treba da uzimaju roditeljsko odsustvo radi njege djeteta – oba pola izražavaju sličan nivo saglasnosti po ovom pitanju.

Percepcija zaposlenih u javnim institucijama o balansiranju poslovnog i privatnog života

Rezultati istraživanja pokazuju da postoji podijeljeno mišljenje među zaposlenima u javnim institucijama o tome koliko se u procesu zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova u javnoj upravi posvećuje pažnja rodnoj ravnopravnosti. Blizu jedne trećine ispitanika/ca (30,2%) smatra da se rodnoj ravnopravnosti posvećuje pažnja. Međutim, veći broj zaposlenih (41,1%) smatra da se ne vodi dovoljno računa o ovom pitanju. Značajan procenat ispitanika/ca (28,7%) ne može da procijeni, što može ukazivati na nedostatak transparentnosti u ovim procesima.

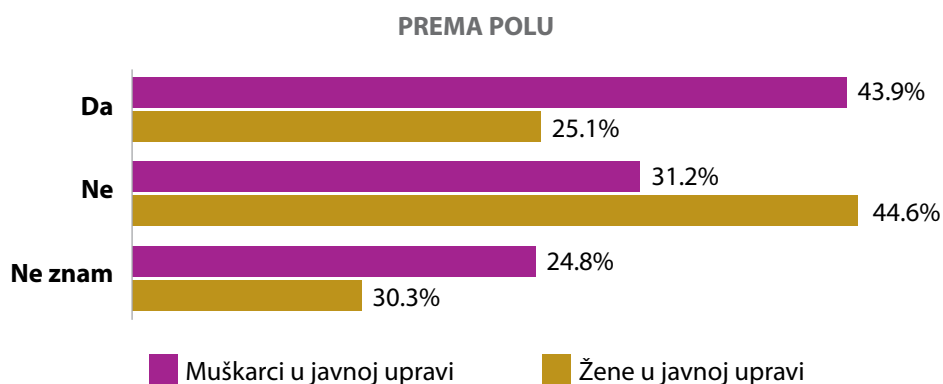
Grafik 95: Zaposleni u javnim institucijama: Da li se, po Vašem mišljenju, u procesu zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova, u javnoj upravi posvećuje dovoljno pažnje rodnoj ravnopravnosti? (N=545)



Analiza percepcije zaposlenih u javnoj upravi o tome da li se u procesu zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova posvećuje dovoljno pažnje rodnoj ravnopravnosti pokazuje značajnu podijeljenost mišljenja, uz izražene razlike po polu, institucijama i lokalnim samoupravama.

Muškarci u javnoj upravi u većem broju (43,9%) smatraju da se rodna ravnopravnost uzima u obzir pri zapošljavanju, dok samo 25,1% žena dijeli isto mišljenje. Istovremeno, 44,6% žena smatra da se rodnoj ravnopravnosti ne posvećuje dovoljno pažnje, dok je taj procenat kod muškaraca niži – 31,2%.

Grafik 96: Zaposleni u javnim institucijama: Da li se, po Vašem mišljenju, u procesu zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova, u javnoj upravi posvećuje dovoljno pažnje rodnoj ravnopravnosti? Prema polu (N=545)

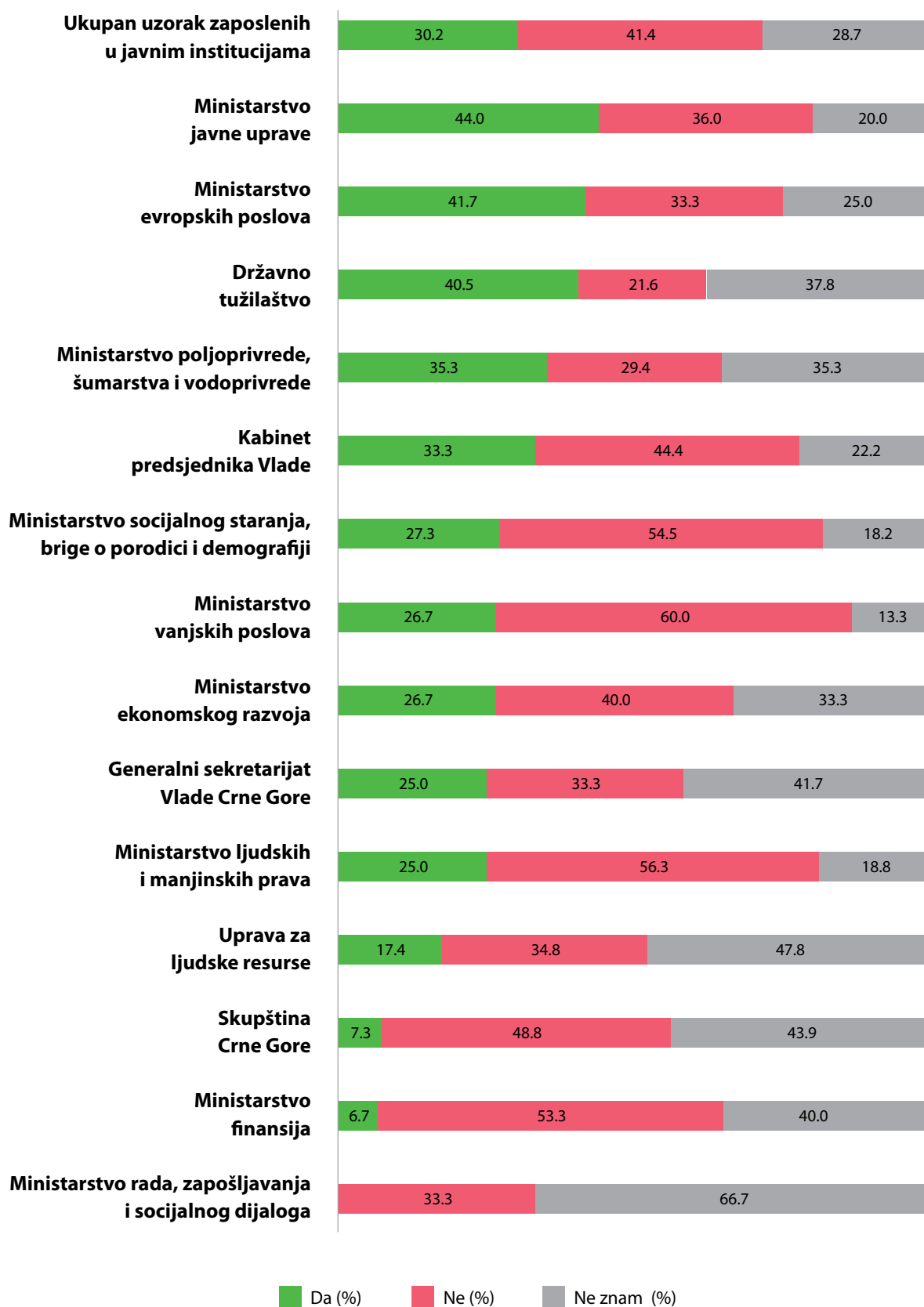


Na nivou pojedinačnih institucija, rezultati pokazuju da je u većini ministarstava percepcija o ravnopravnosti izuzetno niska. Posebno se izdvaja Ministarstvo finansija, gdje samo 6,7% zaposlenih smatra da se vodi računa o rodnoj ravnopravnosti, dok je 53,3% mišljenja da se tome ne posvećuje pažnja, a čak 40% ne zna. U Ministarstvu rada, nijedan ispitanik/ca ne smatra da se rodnoj ravnopravnosti posvećuje dovoljno pažnje, a čak 66,7% izjavljuje da ne može da procijeni. Najpozitivniji rezultat zabilježen je u Ministarstvu javne uprave (44% „da“), koje je, kao resor nadležan za reforme sistema, moguće sprovodilo interne mjere osnaživanja jednakosti.

S druge strane, institucije poput Ministarstva za ljudska i manjinska prava (25% „da“, 56,3% „ne“) i Skupštine Crne Gore (7,3% „da“, 48,8% „ne“) bilježe nisku percepciju prisustva rodne osjetljivosti.

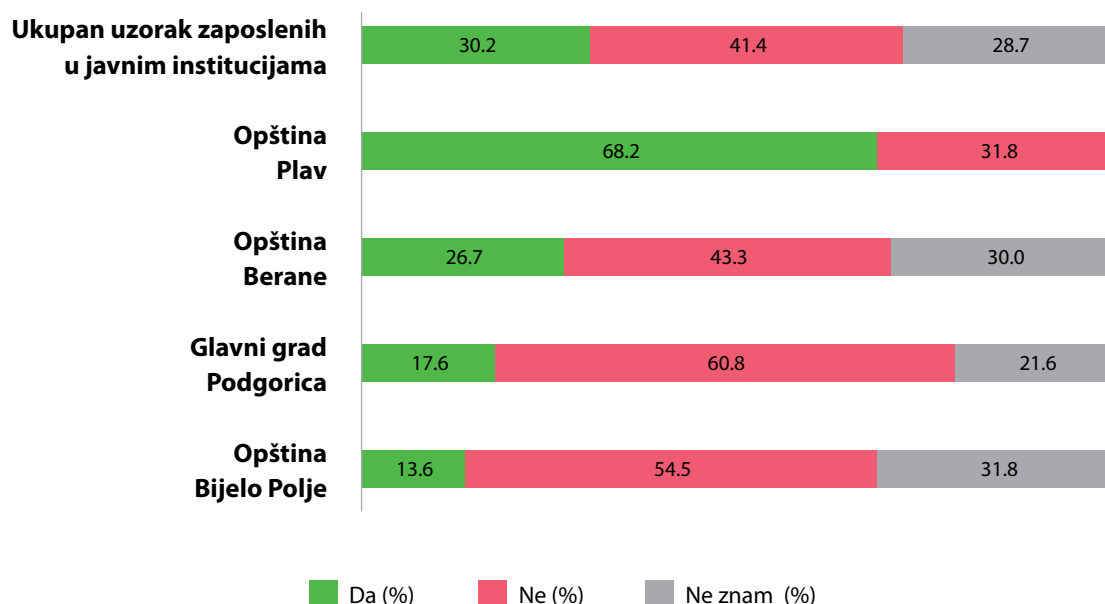


Grafik 97: Zaposleni u javnim institucijama: Da li se, po Vašem mišljenju, u procesu zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova, u javnoj upravi posvećuje dovoljno pažnje rodnoj ravnopravnosti?



Na lokalnom nivou, rezultati variraju između opština. Opština Plav se izdvojila pozitivno, gdje čak 68,2% zaposlenih smatra da se vodi računa o rodnoj ravnopravnosti, a nijedan ispitanik/ca nije odgovorio/la „ne znam“. Nasuprot tome, u Glavnom gradu Podgorici i Opštini Bijelo Polje, preko 50% zaposlenih smatra da se ovom pitanju ne posvećuje dovoljno pažnje. Takođe, u sve tri analizirane opštine osim Plava, prisutan je relativno visok procenat onih koji ne mogu da procijene, što može ukazivati na nisku transparentnost ili slab institucionalni okvir za promociju ravnopravnosti.

Grafik 98: Zaposleni u javnim institucijama: Da li se, po Vašem mišljenju, u procesu zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova, u javnoj upravi posvećuje dovoljno pažnje rodnoj ravnopravnosti?

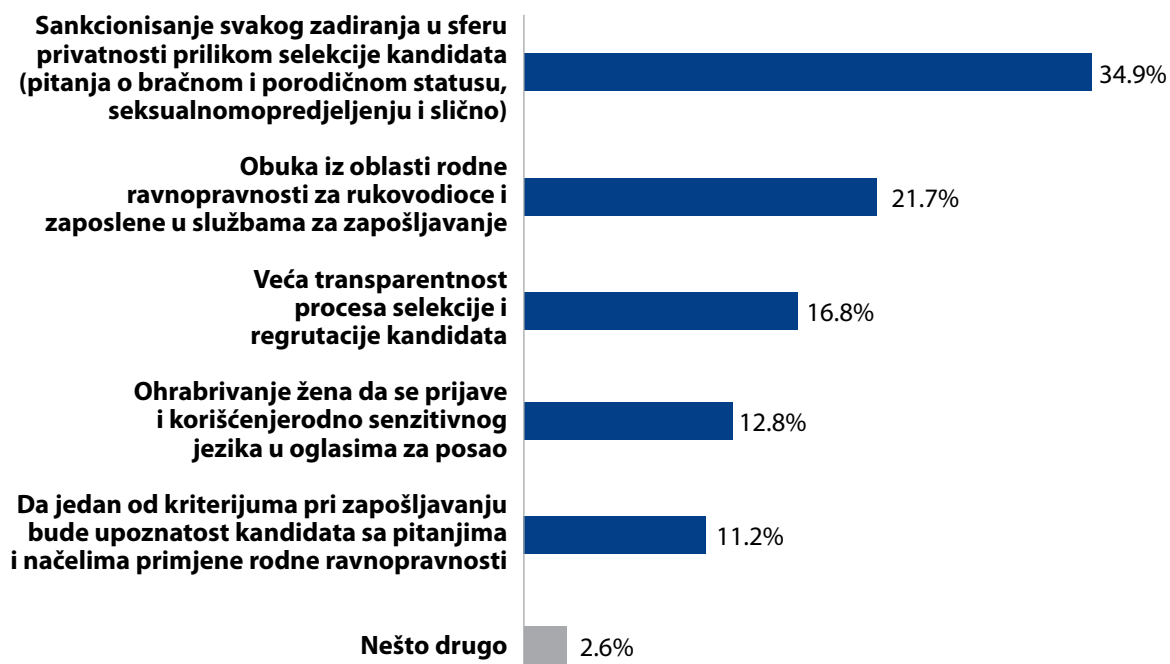


Jedna trećina (34,9%) zaposlenih u javnim institucijama smatraju da bi sankcionisanjem svakog zadiranja u sferu privatnosti prilikom selekcije kandidata bila najefikasnija mjera kojom bi se postiglo veće uključivanje načela rodne ravnopravnosti u proces zapošljavanja u javnoj upravi. Blizu jedne četvrtine (21,7%) ispitanika/ca smatra da bi obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti za rukovodioce i zaposlene u službama za zapošljavanje pomogle.

Manji procenat zaposlenih (16,8%) smatra da bi veća transparentnost procesa selekcije i regrutacije kandidata doprinijela pravednijem zapošljavanju. Dodatno, 12,8% ispitanika/ca vidi ohrabrivanje žena da se prijave na konkurse i korišćenje rodno senzitivnog jezika u oglasima kao važan korak ka većoj rodnoj ravnopravnosti, dok 11,2% vjeruje da bi kandidati pri zapošljavanju trebalo da budu upoznati sa načelima primjene rodne ravnopravnosti.

Ovi nalazi ukazuju na potrebu za kombinacijom pravnih mjera, edukacije i povećane transparentnosti u procesima zapošljavanja kako bi se obezbijedilo pravedno i rodno senzitivno radno okruženje. Implementacija ovih mjera mogla bi doprinijeti smanjenju diskriminacije i jačanju jednakih mogućnosti za sve kandidate, bez obzira na pol i druge lične karakteristike.

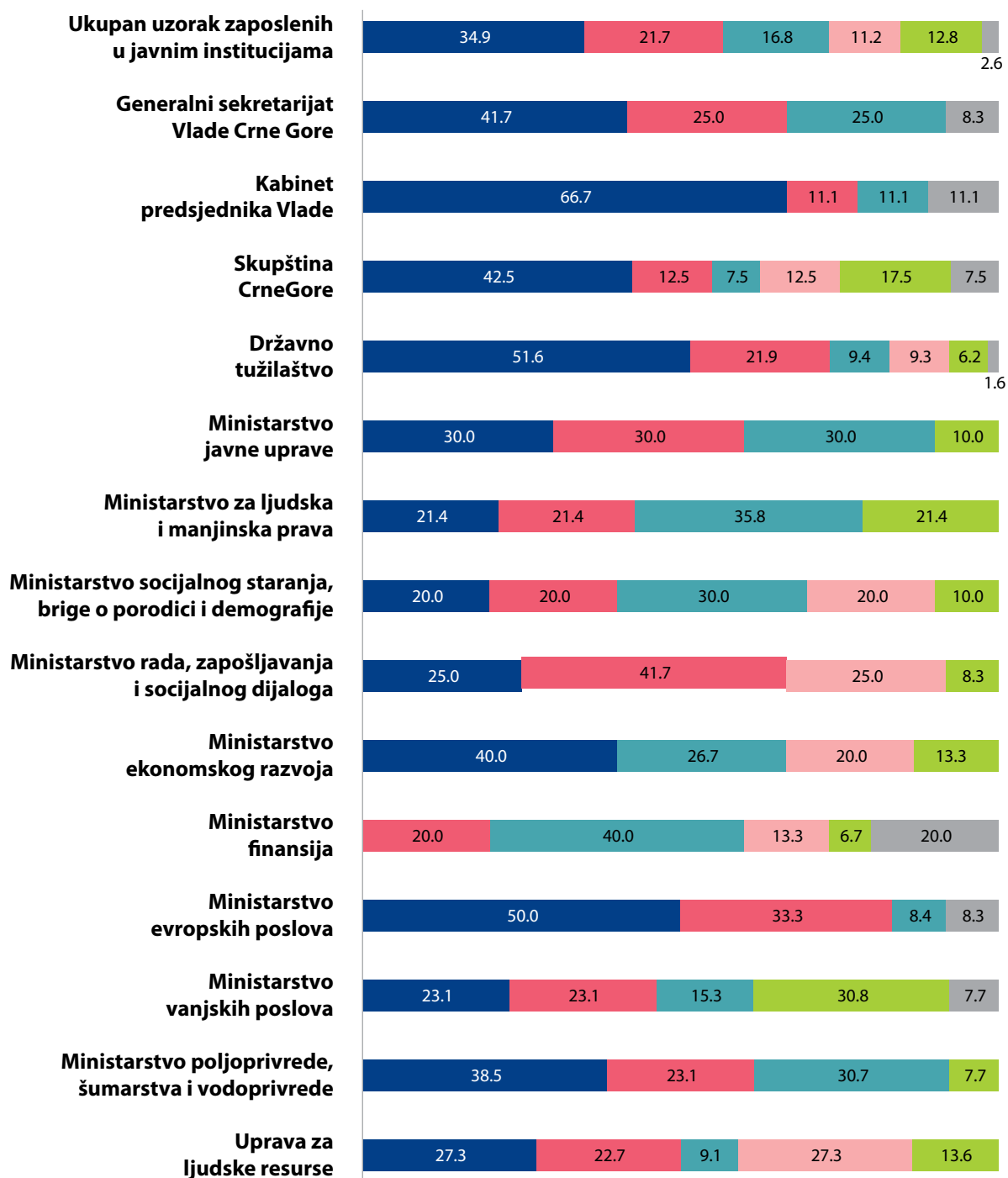
Grafik 99: Zaposleni u javnim institucijama: Šta bi, po Vašem mišljenju, bila najefikasnija mjera kojom bi se postiglo veće uključivanje načela rodne ravnopravnosti u proces zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova, u javnoj upravi? (N=545)



Prema prikazanim podacima, većina zaposlenih u javnim institucijama Crne Gore smatra da bi najsnažniji doprinos većem uključivanju načela rodne ravnopravnosti u procese zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova donijelo sankcionisanje zadiranja u privatnost kandidata kroz pitanja o bračnom, porodičnom ili seksualnom statusu, što je posebno naglašeno u Kabinetu predsjednika Vlade (66,7%).



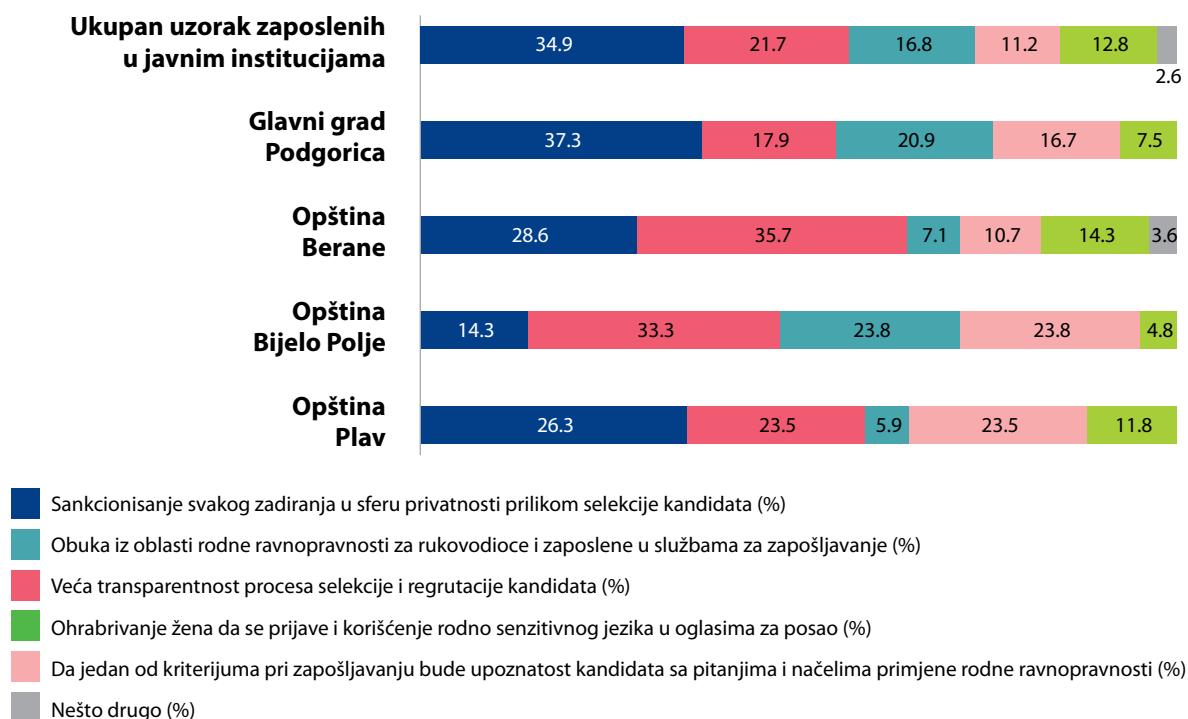
Grafik 100: Zaposleni u javnim institucijama: Šta bi, po Vašem mišljenju, bila najefikasnija mjera kojom bi se postiglo veće uključivanje načela rodne ravnopravnosti u proces zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova, u javnoj upravi?



- Sankcionisanje svakog zadiranja u sferu privatnosti prilikom selekcije kandidata (%)
- Obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti za rukovodiocce i zaposlene u službama za zapošljavanje (%)
- Veća transparentnost procesa selekcije i regrutacije kandidata (%)
- Ohrabrivanje žena da se prijave i korišćenje rodno senzitivnog jezika u oglasima za posao (%)
- Da jedan od kriterijuma pri zapošljavanju bude upoznatost kandidata sa pitanjima i načelima primjene rodne ravnopravnosti (%)
- Nešto drugo (%)

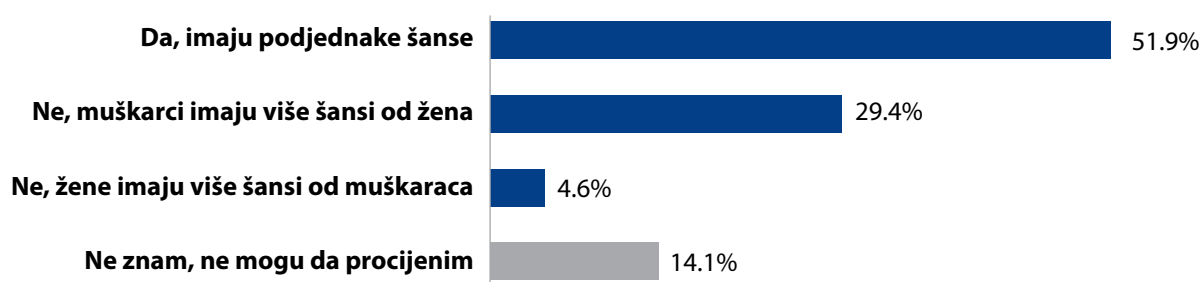
U Glavnom gradu Podgorici, većina zaposlenih (37,3%) smatra da je sankcionisanje zadiranja u privatnost tokom selekcije kandidata najefikasnije rješenje, dok u Opštini Bijelo Polje dominira mišljenje da je obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti najvažnija mjera (33,3%). U Opštini Plav najviše zaposlenih (35,3%) takođe podržava sankcionisanje zadiranja u privatnost, dok su u Opštini Berane podjednako zastupljeni odgovori u korist obuke (35,7%) i sankcionisanja (28,6%). Zanimljivo je da Bijelo Polje i Plav bilježe znatno veću podršku za mjere kao što su transparentnost procesa i korišćenje rodno senzitivnog jezika, što ukazuje na specifične lokalne potrebe i stavove.

Grafik 101: Zaposleni u javnim institucijama: Šta bi, po Vašem mišljenju, bila najefikasnija mjera kojom bi se postiglo veće uključivanje načela rodne ravnopravnosti u proces zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova, u javnoj upravi?



Kada je u pitanju šanse za karijerno napredovanje rezultati istraživanja pokazuju da nešto više od polovine ispitanika/ca (51,9%) smatra da muškarci i žene u njihovoj instituciji imaju podjednake šanse da napreduju. Međutim, više od jedne četvrtine (29,4%) vjeruje da muškarci imaju više šansi od žena, dok znatno manji procenat ispitanika/ca (4,6%) smatra da žene imaju prednost u napredovanju u odnosu na muškarce. Dodatno, 14,1% ispitanika/ca nije moglo da procijeni ovu situaciju, što može ukazivati na nedostatak transparentnosti u procesima napredovanja.

Grafik 102: Zaposleni u javnim institucijama: Da li, po Vašem mišljenju, muškarci i žene u Vašoj instituciji imaju podjednake šanse za karijerno napredovanje? (N=545)

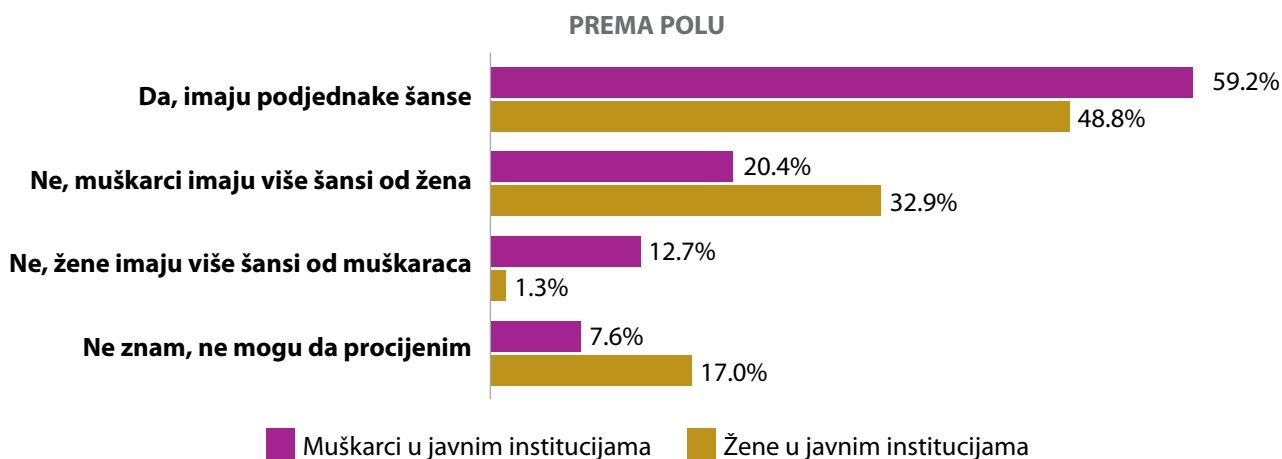


Većina muškaraca (59,2%) smatra da žene i muškarci imaju jednake šanse, dok to isto smatra manje od polovine žena (48,8%).

Zanimljivo je da trećina žena (32,9%) smatra da muškarci imaju veće šanse za napredovanje, što je veći procenat u poređenju sa muškarcima (20,4%) koji to isto misle.

S druge strane, 12,7% muškaraca smatra da žene imaju više šansi, dok gotovo nijedna žena ne dijeli to mišljenje (samo 1,3%). Takođe, više žena (17%) nego muškaraca (7,6%) kaže da ne može da procijeni situaciju.

Grafik 103: Zaposleni u javnim institucijama: Da li, po Vašem mišljenju, muškarci i žene u Vašoj instituciji imaju podjednake šanse za karijerno napredovanje? Prema polu (N=545)

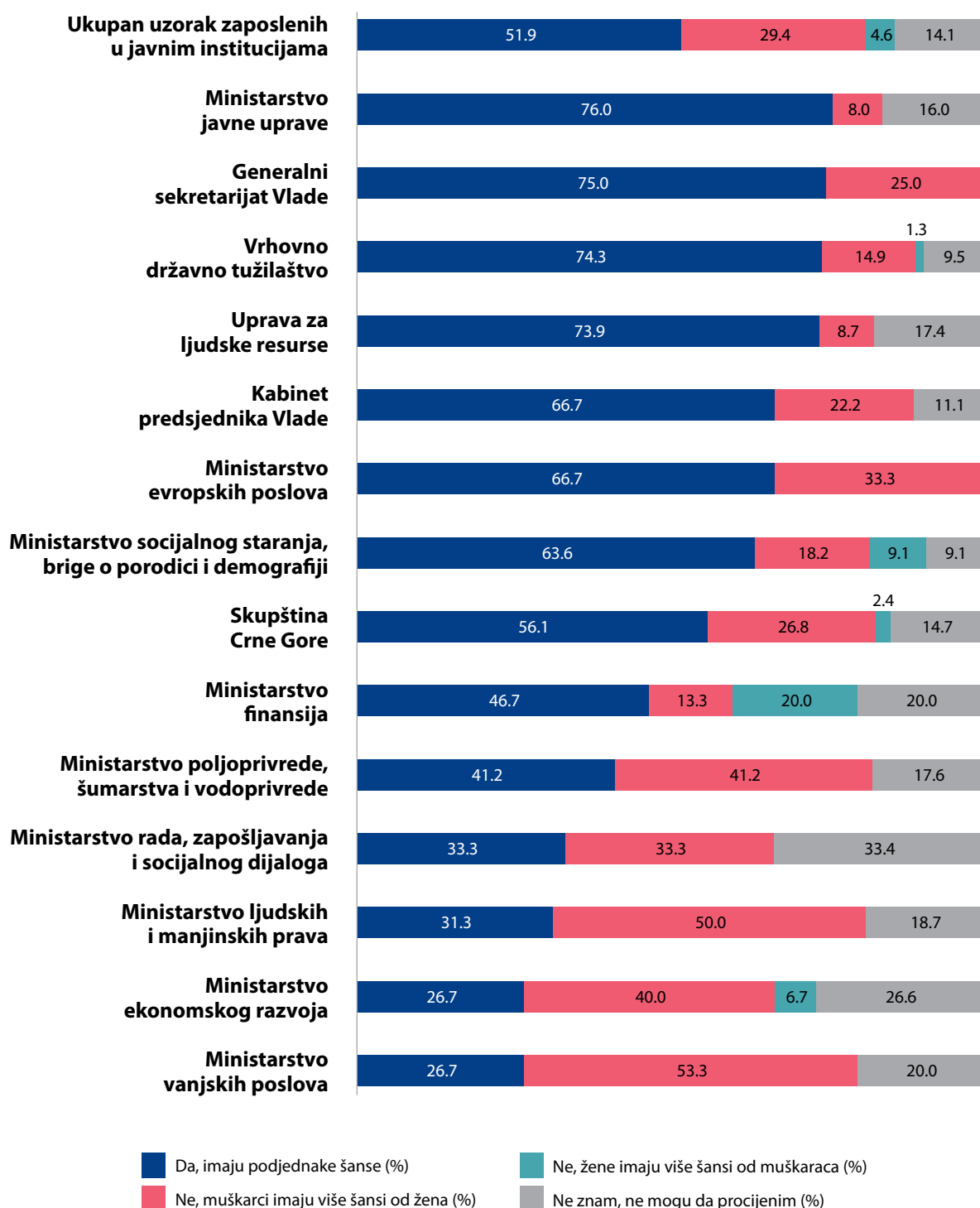


Podaci pokazuju značajne razlike među institucijama kada je u pitanju percepcija rodne ravnopravnosti u karijernom napredovanju. Najveći stepen uvjerenja o jednakim šansama bilježi se u Ministarstvu javne uprave (76%), Generalnom sekretarijatu Vlade (75%) i Vrhovnom državnom tužilaštvu (74,3%).

S druge strane, institucije poput Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga (33,3%), Ministarstva za ljudska i manjinska prava (31,3%) i Ministarstva pravde (27,3%) uočavaju se najniži procenti zaposlenih koji smatraju da su šanse jednake, uz visok procenat ispitanika/ca koji vjeruju da muškarci imaju više prilika za napredovanje.

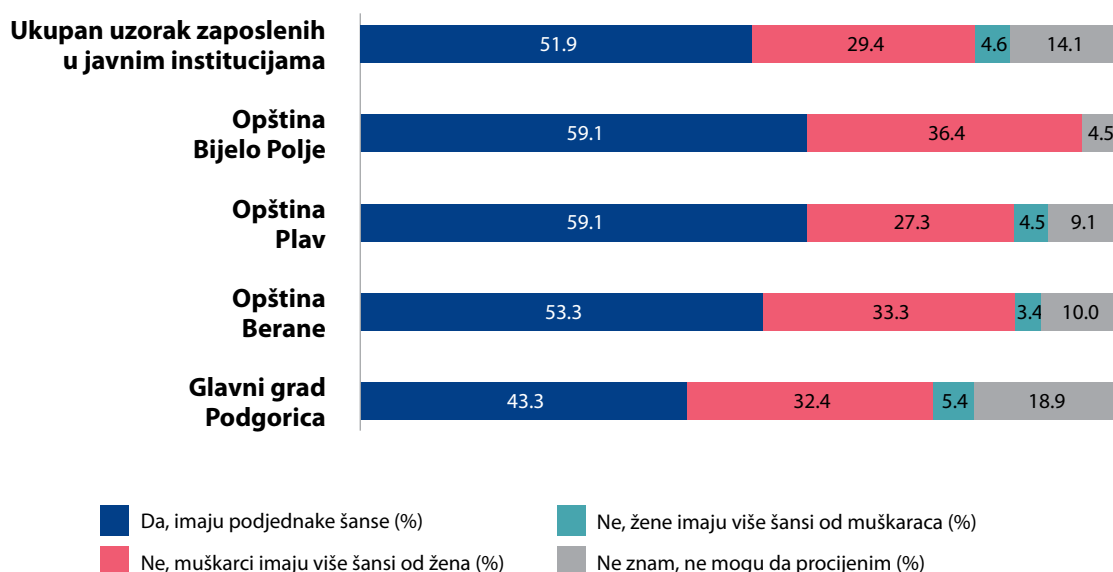
Ovi nalazi ukazuju na to da percepcija jednakih mogućnosti varira u zavisnosti od institucije, pri čemu u pojedinim ministarstvima dominira uvjerenje da muškarci imaju prednost. Veća transparentnost u procesima napredovanja i jačanje mehanizama rodne ravnopravnosti mogli bi doprinijeti stvaranju pravičnijih uslova za karijerni razvoj svih zaposlenih.

Grafik 104: Zaposleni u javnim institucijama: Da li, po Vašem mišljenju, muškarci i žene u Vašoj instituciji imaju podjednake šanse za karijerno napredovanje?



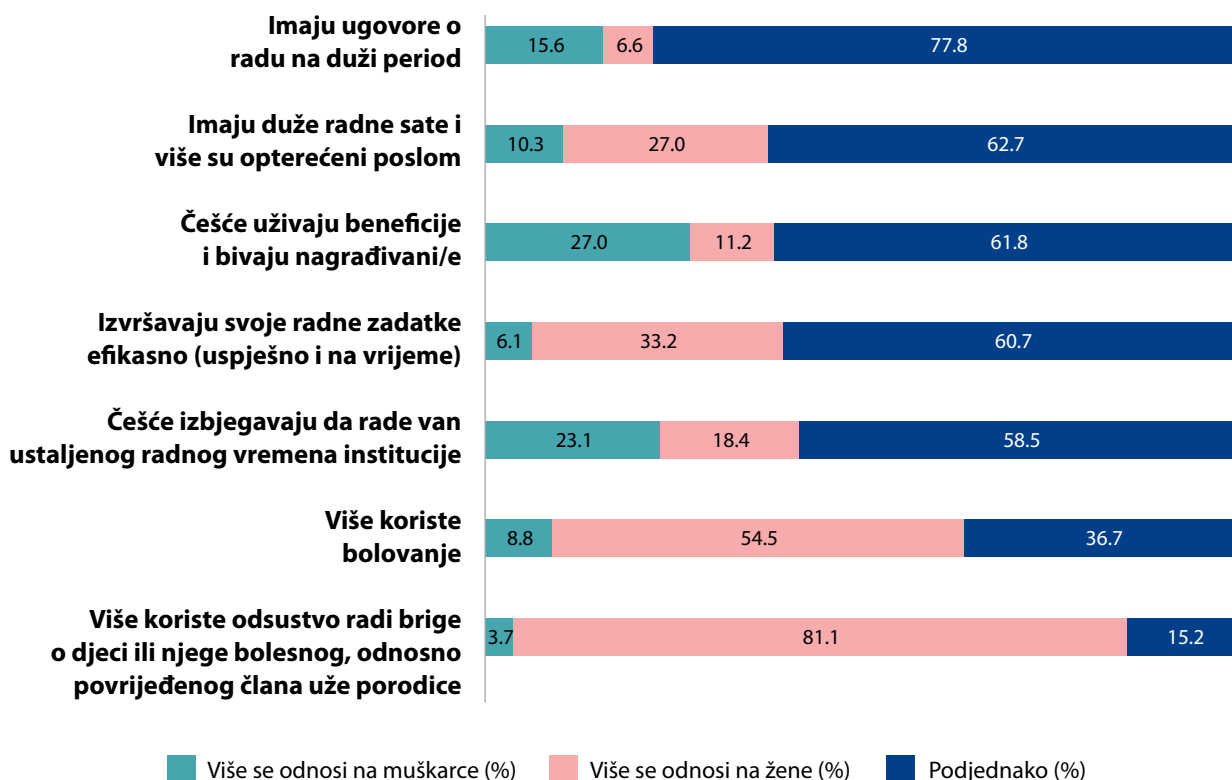
Zaposleni u lokalnim samoupravama otkrivaju da najveći procenat ispitanika/ca koji vjeruju u ravnopravnost dolazi iz Bijelog Polja i Plava (59,1%), dok je u Podgorici ta percepcija najniža (43,3%), uz najveći procenat onih koji nijesu sigurni u svoju procjenu (18,9%). Berane se nalazi između sa 53,3% onih koji vide jednake šanse, dok trećina (33,3%) smatra da muškarci imaju prednost. Ovi rezultati ukazuju na to da, iako većina zaposlenih vidi ravnopravnost, i dalje postoji značajna percepcija da muškarci imaju veće mogućnosti za napredovanje.

Grafik 105: Zaposleni u javnim institucijama: Da li, po Vašem mišljenju, muškarci i žene u Vašoj instituciji imaju podjednake šanse za karijerno napredovanje?



Tri četvrtine zaposlenih u javnim institucijama (77,8%) ne vidi značajne rodne razlike u pogledu dužine ugovora o radu, dvije trećine smatraju da ne postoji razlika u tome koliko su zaposleni opterećeni sa poslom u odnosu na pol (62,7%) kao i da su oba pola podjednako nagrađivana beneficijama na poslu (61,8%). **Međutim, postoji percepcija da žene češće koriste bolovanje (54,5%) i odsustvo zbog porodičnih obaveza (81,1%).**

Grafik 106: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite da li se više odnosi na muškarce, žene, ili mislite da u tom pogledu ne postoje razlike kada je u pitanju Vaša institucija. (N=545)



Većina ispitanika/ca, i muškaraca i žena, smatra da su ugovori o radu ravnomjerno raspoređeni među polovima (73,2% muškaraca i 79,9% žena), što ukazuje na opštu percepciju jednakih formalnih uslova zapošljavanja.

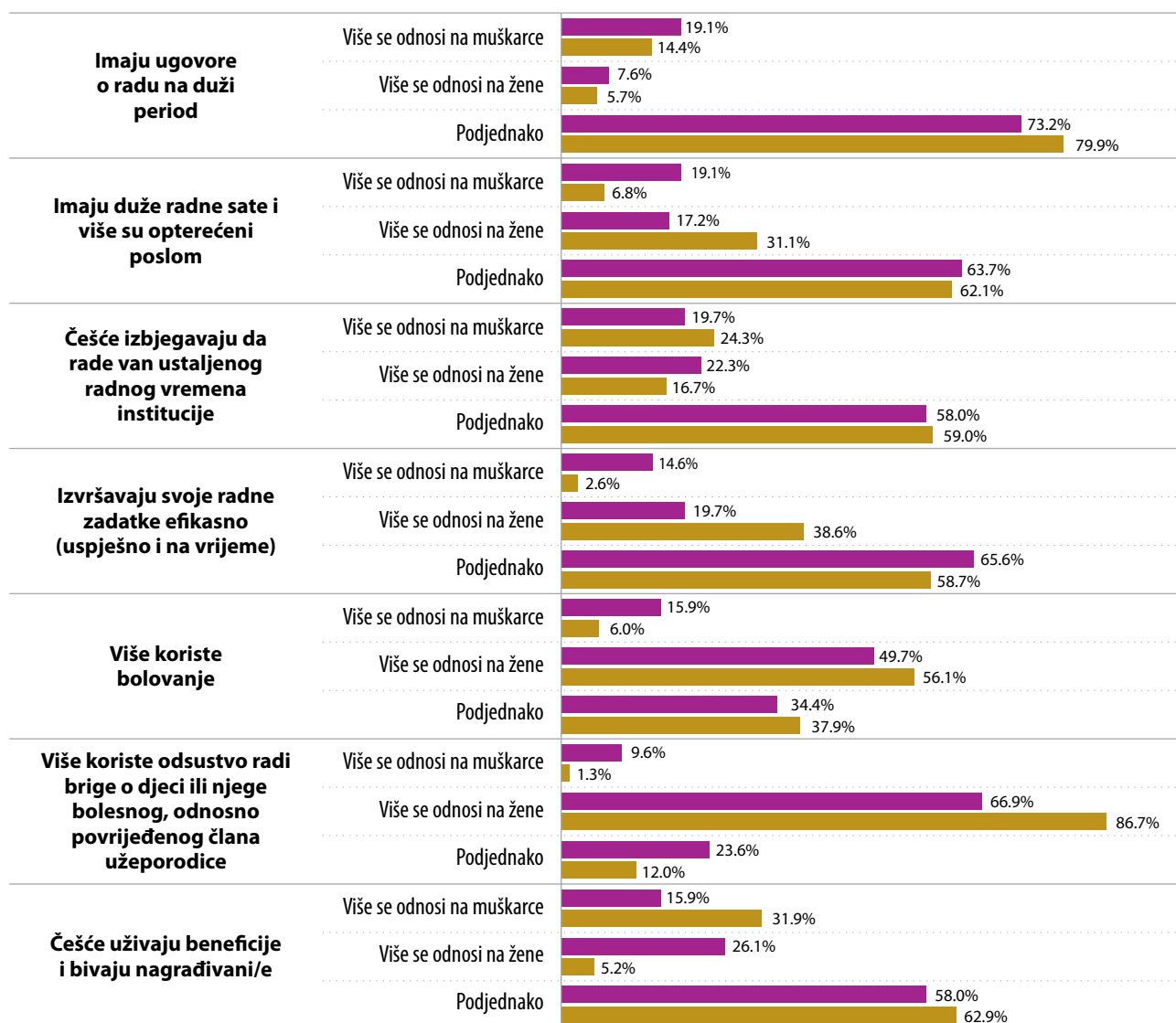
Međutim, u vezi sa radnim opterećenjem, žene znatno češće od muškaraca smatraju da su upravo one više opterećene (31,1% žena prema 17,2% muškaraca), dok muškarci češće vide opterećenje kao sopstveno.

Kod efikasnosti u radu, žene u velikoj mjeri smatraju da su efikasnije (38,6% žena u poređenju sa 19,7% muškaraca), dok muškarci uglavnom procjenjuju da su oba pola podjednako efikasna (65,6%).

Velike razlike postoje i u percepciji korišćenja bolovanja i odsustva radi brige o djeci – žene značajno češće navode da upravo žene više koriste ova odsustva (56,1% i 86,7%). Žene izraženije prepoznaju neravnopravnosti, posebno u pogledu opterećenja, nagrađivanja i brige o porodici, dok muškarci češće vide ravnotežu ili prednost žena u određenim aspektima.

Grafik 107: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite da li se više odnosi na muškarce, žene, ili mislite da u tom pogledu ne postoje razlike kada je u pitanju Vaša institucija. Prema polu (N=545)

PREMA POLU

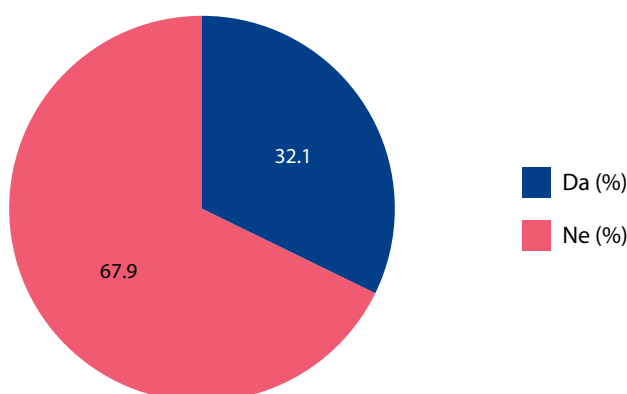


■ Muškarci u javnim institucijama ■ Žene u javnim institucijama

U posljednja tri mjeseca jedna trećina (32,1%) zaposlenih u javnim institucijama je koristilo bolovanje ili slobodne dane. Analiza podataka pokazuje da ne postoji statistički značajne razlike između žena i muškaraca u pogledu uzimanje slobodnih dana, dakle podaci pokazuju da i muškarci i žene u sličnoj mjeri navode uzimanje slobodnih dana. Ovaj nesklad između percepcije i podataka može ukazivati na postojanje rodni stereotipa, odnosno ukorijenjeno uvjerenje da su žene te koje češće preuzimaju porodične obaveze, bez obzira na stvarnu raspodjelu odsustva.

Takođe, moguće je da u konkretnom uzorku nije došlo do izraženih rodni razlika, iako praksa i brojna druga istraživanja ukazuju da žene češće preuzimaju brigu o djeci i starijima. Ovi nalazi zajedno sugerišu da je, pored prikupljanja podataka o ponašanju, važno razumjeti i kako rodne norme utiču na percepcije unutar radni kolektiva.

Grafik 108: Zaposleni u javnim institucijama: Da li ste u posljednjih 3 mjeseca uzimali bolovanje ili slobodne dane? (N=545)



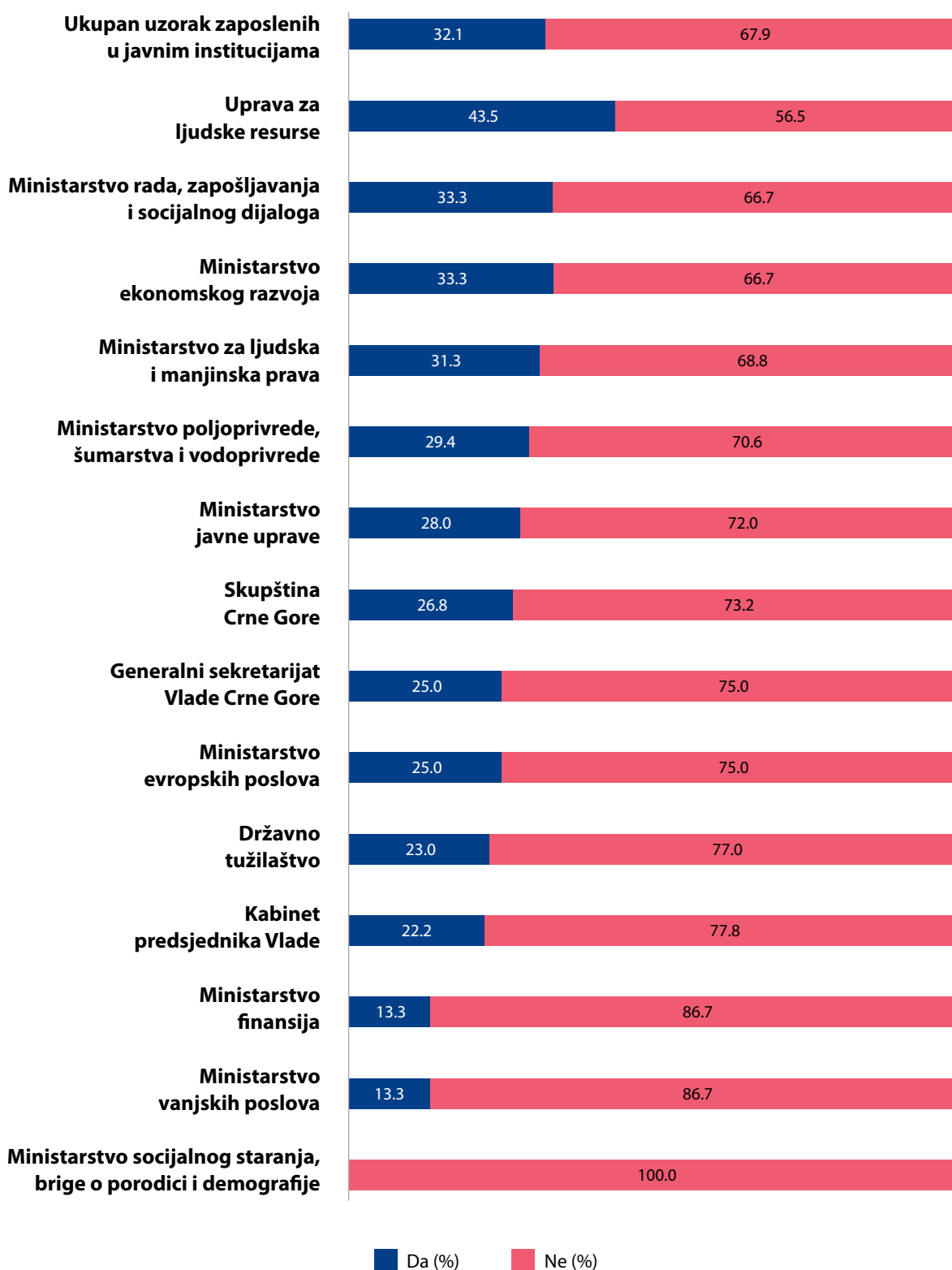
Ispitanici/ce koji su uzeli slobodne dane ili bolovanje najčešće navode brigu o djeci kao glavni razlog odsustva sa posla (37,1%). Jedna četvrtina navodi sopstvenu bolest kao razlog (26,3%) dok manji broj navodi putovanje (11,4%), praznike (10,4%) i brigu o starijim članovima porodice (7,4%).

Grafik 109: Zaposleni u javnim institucijama: Ako ste uzimali slobodne dane ili bolovanje, koji je bio razlog? (N=175)



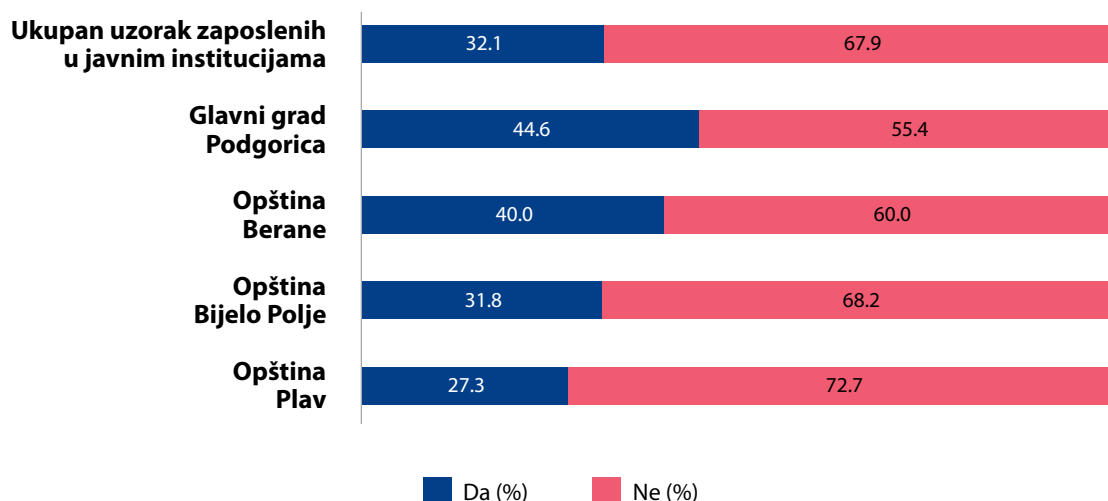
Najviši procenat uzimanja slobodnih dana u posljednjih 3 mjeseca zabilježen u Upravi za ljudske resurse (43,5%), a slijede Ministarstvo rada i Ministarstvo ekonomskog razvoja sa po 33,3%.

Grafik 110: Zaposleni u javnim institucijama: Da li ste u posljednjih 3 mjeseca uzimali bolovanje ili slobodne dane?



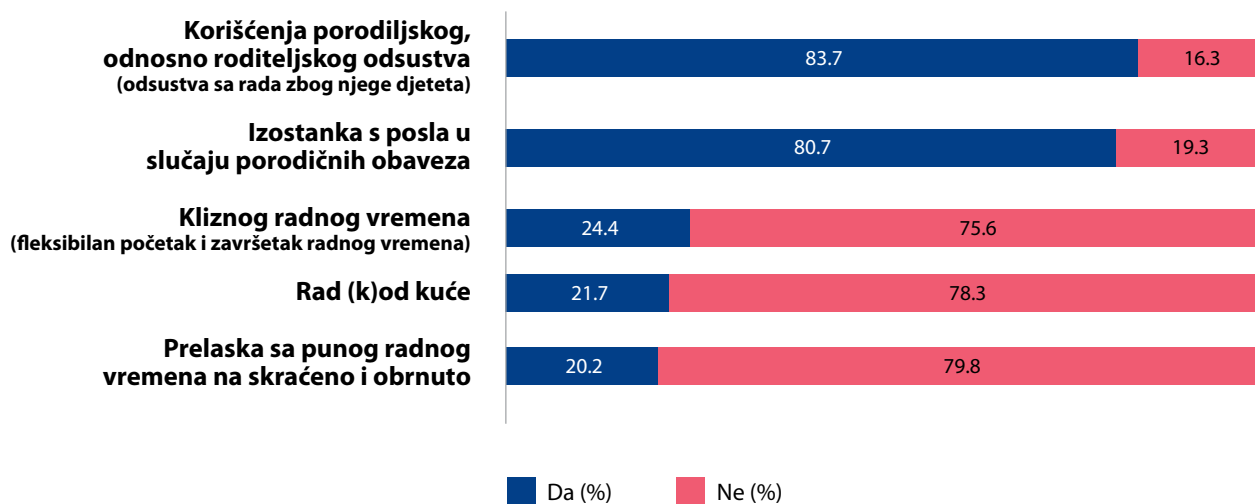
Prema prikazanim podacima, najviše zaposlenih na nivou opština koji su u posljednja tri mjeseca koristili bolovanje ili slobodne dane dolazi iz Glavnog grada Podgorice, gdje je to učinilo 44,6% zaposlenih, dok u Opštini Berane taj procenat iznosi 40%. U Opštini Bijelo Polje bolovanje ili slobodne dane koristilo je 31,8% zaposlenih, dok je u Opštini Plav taj procenat najniži i iznosi svega 27,3%.

Grafik 111: Zaposleni u javnim institucijama: Da li ste u posljednjih 3 mjeseca uzimali bolovanje ili slobodne dane?



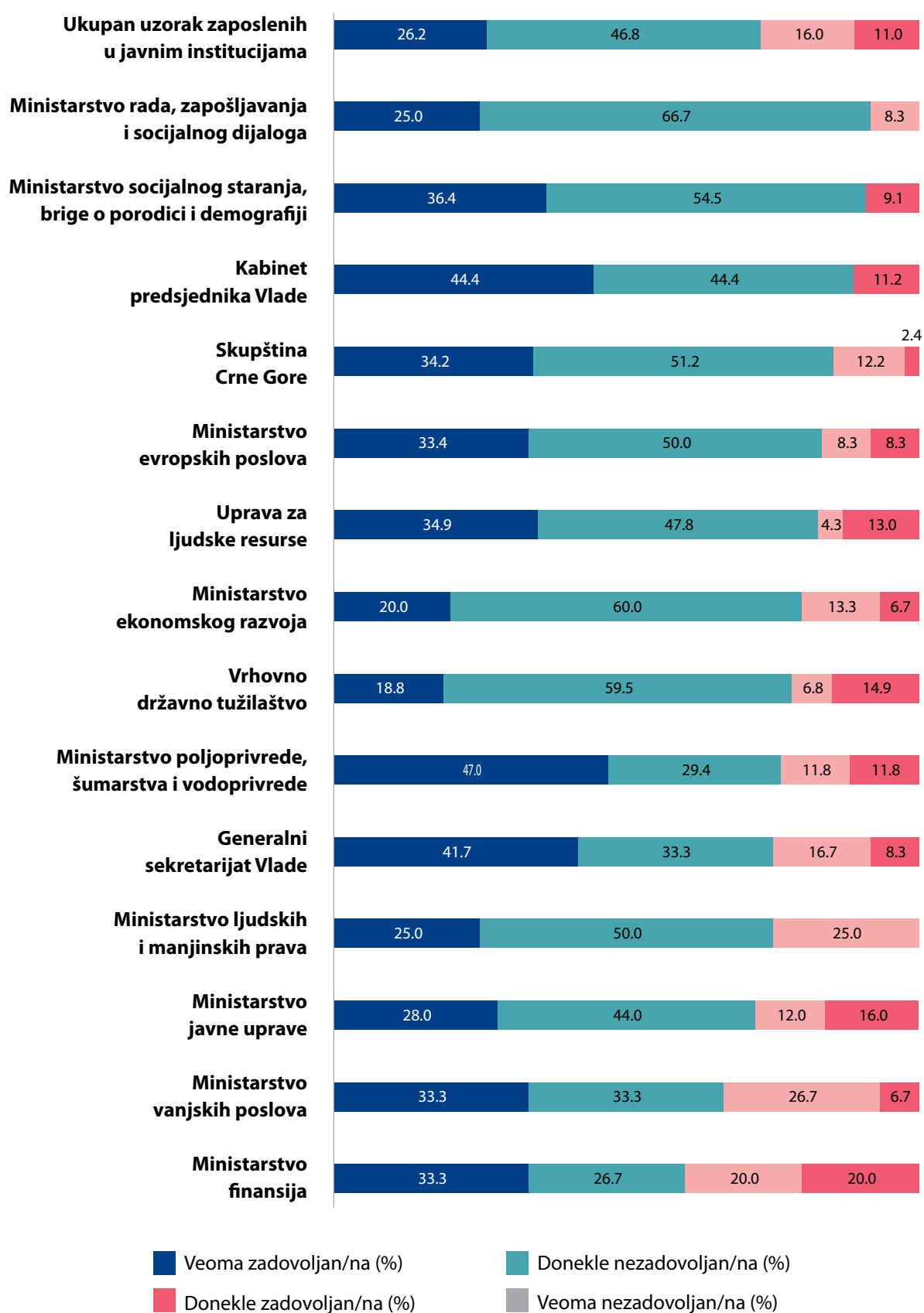
Dominantna većina zaposlenih u javnim institucijama ima mogućnost korišćenja roditeljskog odsustva (83,7%) i izostanka s posla zbog porodičnih obaveza (80,7%), što ukazuje na određeni nivo fleksibilnosti u vezi sa porodičnim potrebama. Međutim, mogućnosti za fleksibilne radne aranžmane su znatno ograničenije – samo jedna četvrtina (24,4%) zaposlenih ima mogućnost kliznog radnog vremena, dok je rad od kuće dostupan za 21,7%, a prelazak između punog i skraćenog radnog vremena za svega 20,2%. Ovi podaci sugerišu da, iako postoji podrška za porodične obaveze kroz odsustva, opcije za fleksibilne oblike rada su veoma ograničene, što može otežati balans između poslovnih i privatnih obaveza.

Grafik 112: Zaposleni u javnim institucijama: Kada je u pitanju posao koji trenutno obavljate, da li imate mogućnost: (N=545)



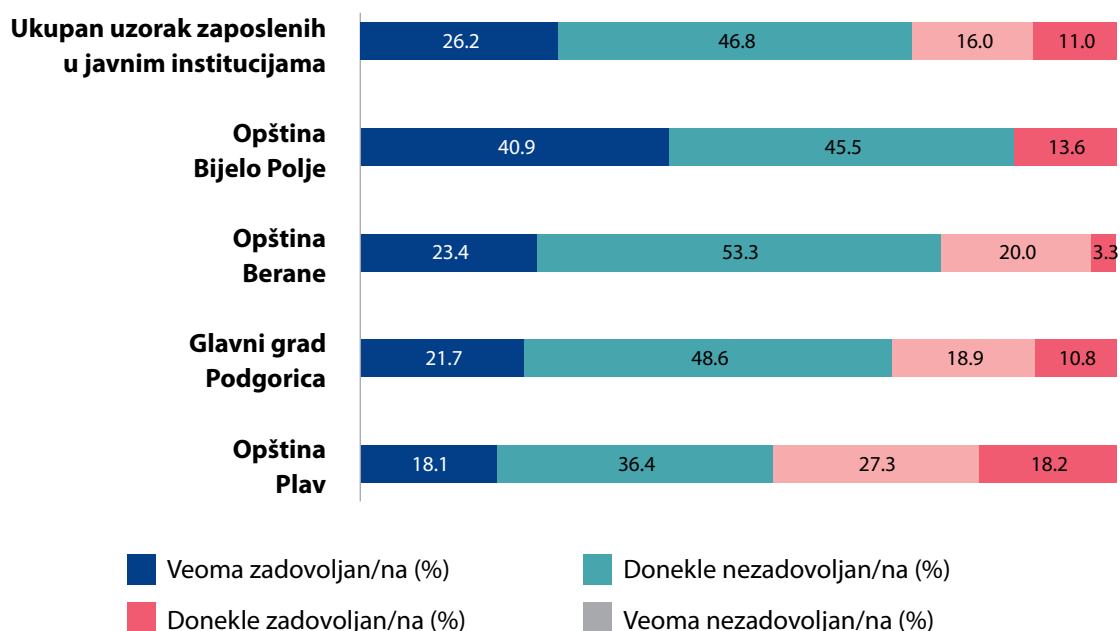
Tri četvrtine (73%) svih zaposlenih u javnim institucijama navode da su zadovoljni trenutnim balansom privatnog i poslovnog života. Najzadovoljniji su zaposleni u Ministarstvu socijalnog staranja, brige o porodici i demografiji (91,7% veoma ili donekle zadovoljnih), Kabinetu predsjednika Vlade (90,9% veoma ili donekle zadovoljnih) i Ministarstvu evropskih poslova (90,9% veoma ili donekle zadovoljnih). S druge strane, Ministarstvo finansija ima najveći procenat nezadovoljnih zaposlenih (ukupno 40% veoma ili donekle nezadovoljnih), dok Ministarstvo vanjskih poslova i Ministarstvo javne uprave takođe bilježe visoke stope nezadovoljstva (ukupno 33,4% i 28%).

Grafik 113: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri ste zadovoljni trenutnim balansom Vašeg privatnog i poslovnog života?



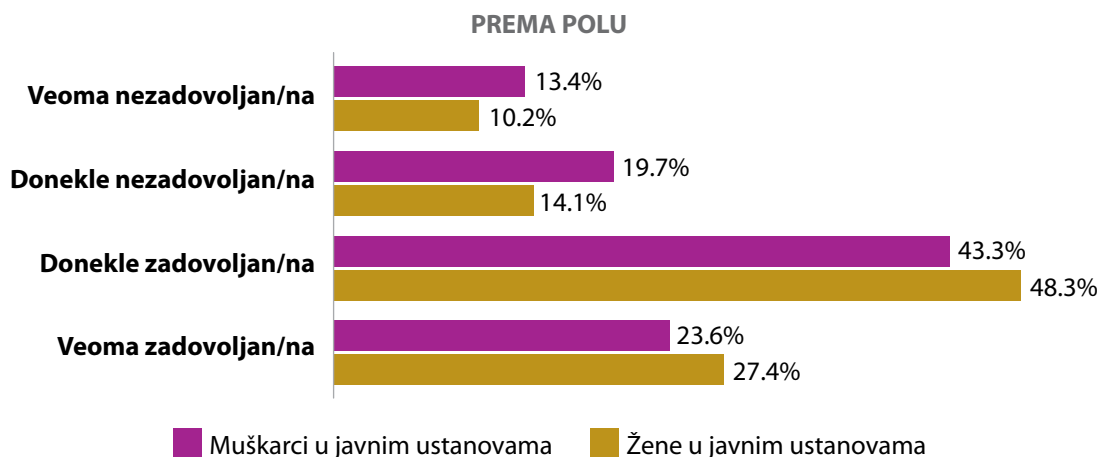
Posmatrajući pojedinačne opštine, Opština Bijelo Polje pokazuje najviši nivo zadovoljstva, gdje je 86,4% zaposlenih veoma ili donekle zadovoljno. Opština Plav bilježi najniži procenat veoma zadovoljnih zaposlenih (ukupno 54,5%).

Grafik 114: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri ste zadovoljni trenutnim balansom Vašeg privatnog i poslovnog života?



Podaci pokazuju da su žene u javnim institucijama nešto zadovoljnije balansom privatnog i poslovnog života u odnosu na muškarce. Veoma ili donekle zadovoljnih među ženama ima ukupno 75,7%, dok je taj procenat kod muškaraca 66,9%. Istovremeno, nezadovoljstvo je izraženije kod muškaraca – jedna trećina muškaraca je donekle ili veoma nezadovoljno, naspram jedne četvrtine (24,3%) žena.

Grafik 115: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri ste zadovoljni trenutnim balansom Vašeg privatnog i poslovnog života? Prema polu (N=545)



Medijsko predstavljanje žena

U okviru istraživanja o rodnoj ravnopravnosti u Crnoj Gori, jedno od pitanja postavljeno građanima/kama Crne Gore odnosilo se na njihovo sjećanje na medijske sadržaje koji su se u posljednjih godinu dana bavili temom rodne ravnopravnosti. Cilj ovog pitanja bio je procijeniti u kojoj mjeri su žene iz ovih zajednica bile izložene diskusijama o ravnopravnosti polova putem medija, te koji su aspekti rodne ravnopravnosti bili najprisutniji u medijskom prostoru.

Rezultati pokazuju da je najzastupljenija tema bila nasilje u porodici, koju je prepoznalo 45,7% ispitanika/ca. Ova činjenica ukazuje na to da je nasilje nad ženama i dalje dominantna tema u medijima kada je riječ o rodnoj ravnopravnosti. **Zabrinjavajući podatak je da se čak jedna četvrtina (28,1%) građana/ki ne sjeća da je uopšte vidjelo ili čulo medijski sadržaj na temu rodne ravnopravnosti.**

Dobijeni rezultati sugerišu da je nasilje u porodici dominantna tema u medijima kada je riječ o rodnoj ravnopravnosti, dok su druge važne teme, poput političke i ekonomske ravnopravnosti, manje zastupljene ili manje prepoznate od strane građana/ki Crne Gore. Važno je napomenuti da ne postoji statistički značajnih razlika između odgovora muškaraca i žena na ovo pitanje.

Grafik 116: Analiza stavova građana/ki: Da li se sjećate, u toku posljednjih godinu dana, nekog teksta/emisije koji su se odnosili na rodnu ravnopravnost? Moguće više odgovora (N=1005)

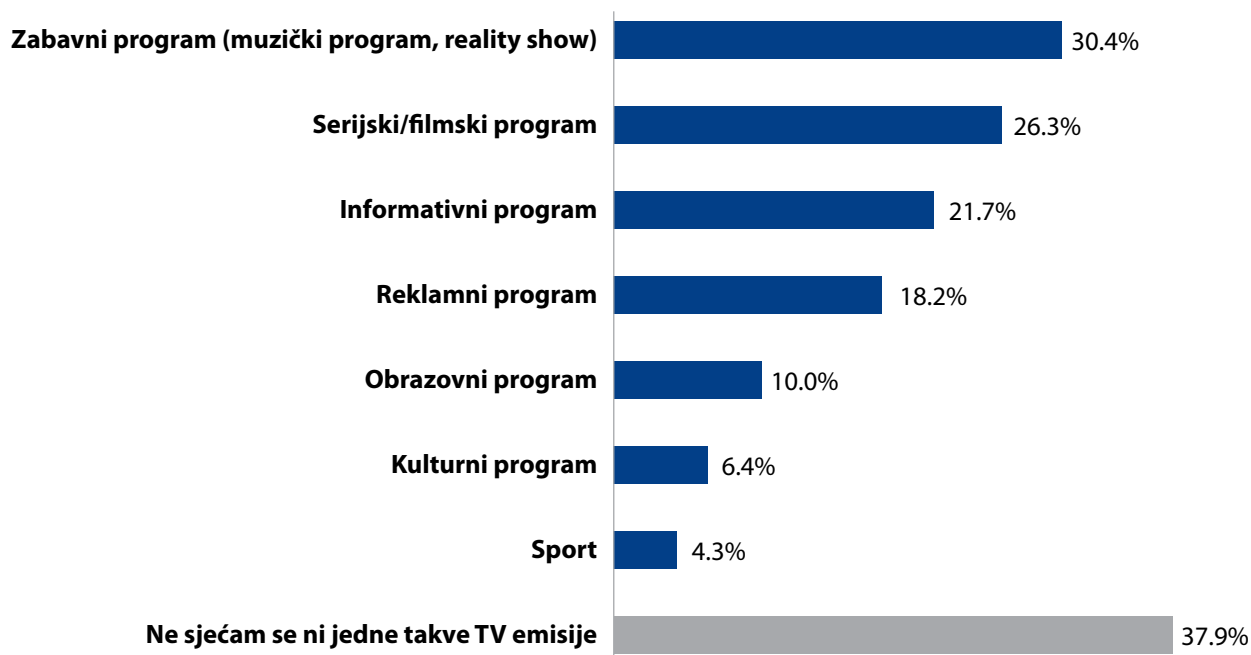


Nešto više od trećine (37,9%) ukupnog uzorka navodi da se ne sjećaju domaćih TV emisija u kojoj su žene predstavljene na ponižavajući način i sa predrasudama. Rezultati analize pokazuju da su građani/ke uopšte najčešće primjećivali stereotipno predstavljanje žena u zabavnim programima (muzički programi, reality show emisije), sa 30,4% ukupnog uzorka koji su prepoznali ovu vrstu sadržaja kao problematičnu.

Takođe, jedna četvrtina ispitanica i ispitanika navodi serijske i filmske programe (26,3% ispitanika/ca iz opšte populacije) kao medijski format u kojem žene često bivaju prikazane na način koji osnažuje rodne stereotipe.

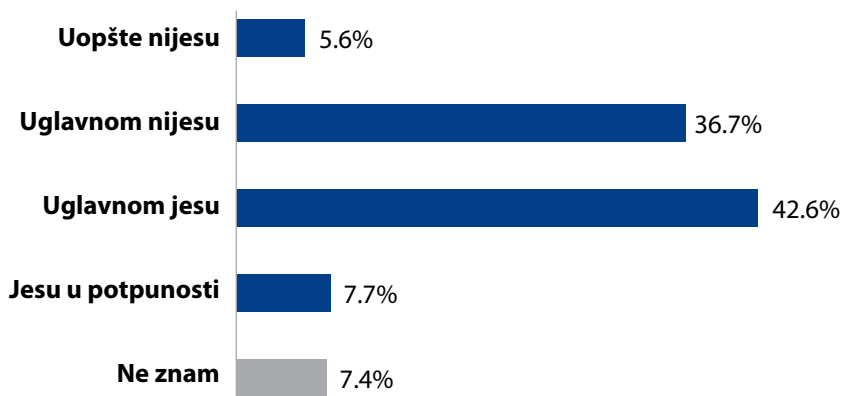
Informativni programi su, takođe, bili prepoznati kao prostor u kojem se žene prikazuju na neprikladan način, pri čemu je 21,7% ukupnog uzorka navelo ovu vrstu sadržaja. Važno je istaći da između odgovora muškaraca i žena na ovo pitanje nijesu uočene statistički značajne razlike.

Grafik 117: Analiza stavova građana/ki: Da li se sjećate neke domaće TV emisije u kojoj su žene predstavljene na ponižavajući način i sa predrasudama? Koja vrsta programa je bila u pitanju? Moguće više odgovora (N=1005)



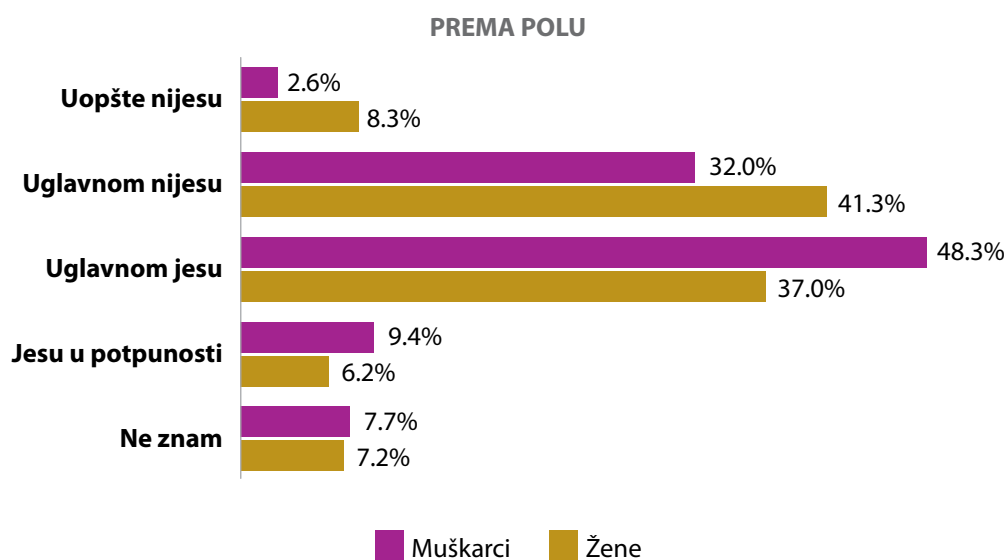
Zastupljenost žena koje se bave politikom u medijima pokazuje da među ispitanicima/ama generalno vlada mišljenje da su žene uglavnom zastupljene (42,6% ukupnog uzorka), dok jedna trećina smatra da uglavnom nijesu zastupljene (36,7% ukupnog uzorka). Podaci sugerišu da, iako većina ispitanika/ca prepoznaje prisutnost žena u politici kroz medije, ona nije na zadovoljavajućem nivou.

Grafik 118: Analiza stavova građana/ki: Da li su u medijima u Crnoj Gori žene koje se bave politikom zastupljene u dovoljnoj mjeri? (N=1005)



Rezultati pokazuju primjetne razlike u percepciji između muškaraca i žena. Veći procenat muškaraca (48,3%) smatra da su žene u politici uglavnom zastupljene, dok isto mišljenje dijeli 37,0% žena. Istovremeno, skoro polovina žena (49,6%) ocjenjuje da su političarke u medijima uglavnom ili u potpunosti nedovoljno zastupljene, naspram 34,6% muškaraca. Ovi rezultati ukazuju na to da žene češće uočavaju neravnopravnost i medijsku zapostavljenost žena u politici.

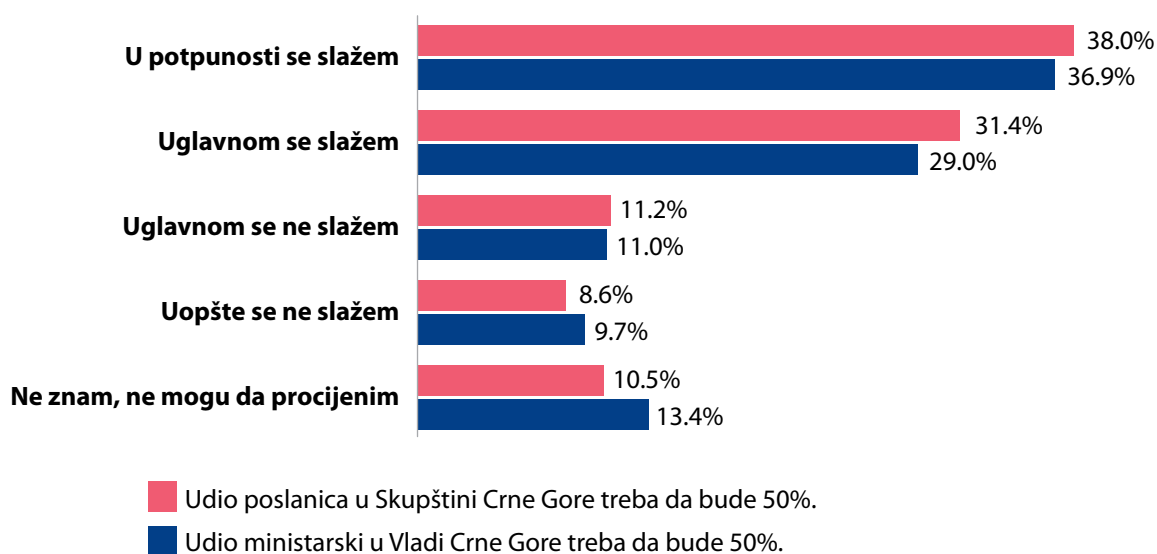
Grafik 119: Analiza stavova građana/ki: Da li su u medijima u Crnoj Gori žene koje se bave politikom zastupljene u dovoljnoj mjeri? Prema polu (N=1005)



Shvatanje zaposlenih u javnim institucijama o integrisanju rodne ravnopravnosti u politiku

Stavovi zaposlenih u javnim institucijama Crne Gore o rodnoj ravnopravnosti u političkim i izvršnim funkcijama pokazuju značajnu podršku povećanju broja žena u Skupštini i Vladi Crne Gore. Kada je riječ o mišljenju da bi udio žena poslanica u Skupštini Crne Gore trebalo da bude 50%, više od jedne trećine zaposlenih (38%) u potpunosti se slaže, dok 31,4% uglavnom podržava ovu ideju, što ukupno čini 69,4% ispitanika/ca koji se slažu sa ovom tvrdnjom. Slično tome, podrška povećanju broja ministarki u Vladi Crne Gore iznosi 65,9%, pri čemu se 36,9% ispitanika/ca u potpunosti slaže, dok 29% uglavnom podržava ovu ideju.

Grafik 120: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili se ne slažete sa sljedećim tvrdnjama? (N=545)



Percepcija zaposlenih u javnim institucijama o oblastima u kojima političarke i političari mogu najviše doprinijeti pokazuje jasne razlike u doživljavanju njihovih potencijalnih uticaja. Rezultati ukazuju na to da se političarkama najčešće pripisuje veći doprinos u oblastima društvenih politika, dok se političari više povezuju sa ekonomskim i infrastrukturnim sektorima.

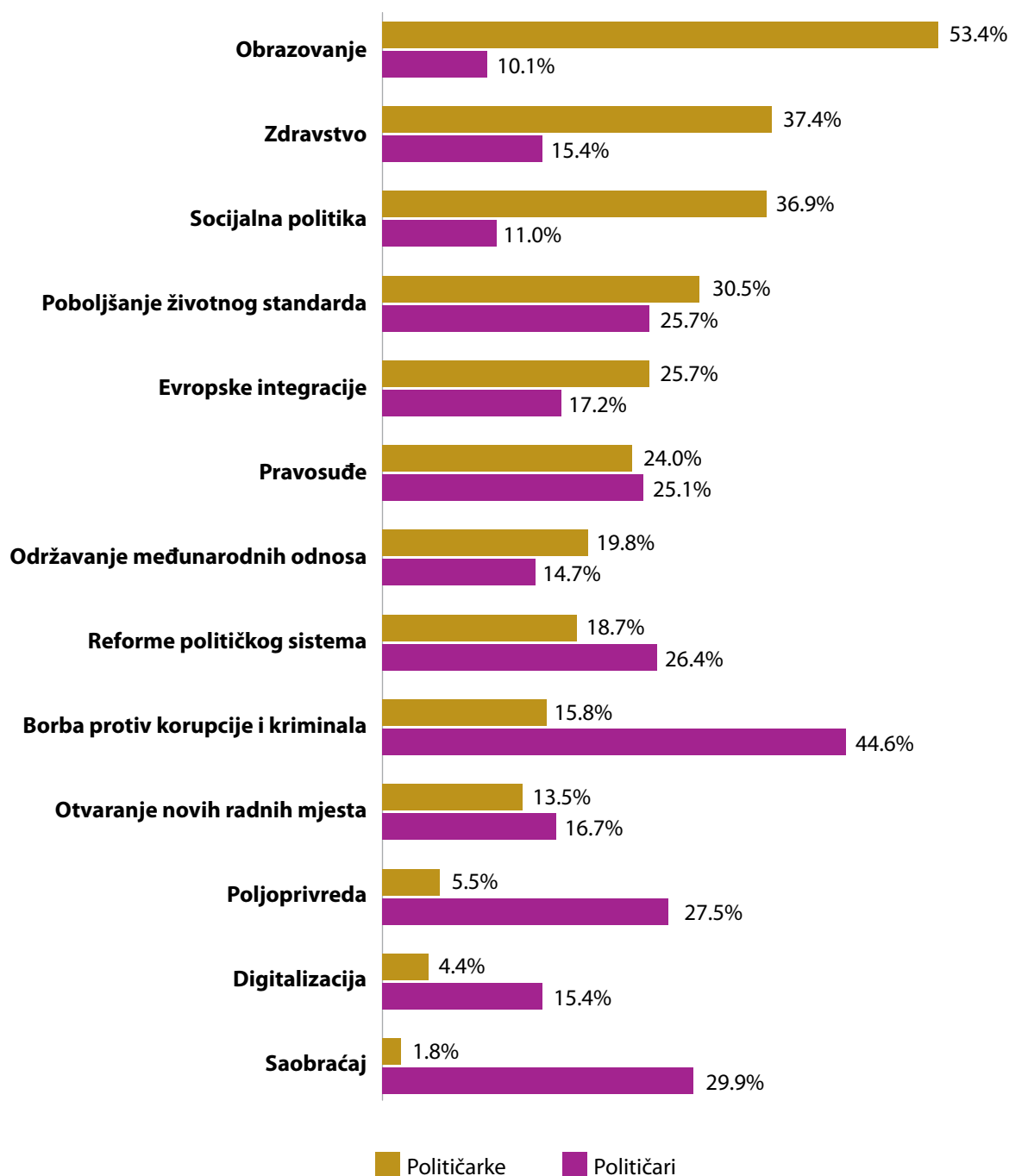
Najveći procenat ispitanika/ca smatra da političarke mogu najviše doprinijeti obrazovanju (53,4%), zdravstvu (37,4%) i socijalnoj politici (36,9%). Ove oblasti su tradicionalno povezane sa pitanjima brige, podrške i unapređenja društvenog sistema. Pored ovih oblasti, političarkama se pripisuje i značajna uloga u poboljšanju životnog standarda (30,5%) i evropskim integracijama (25,7%). S druge strane, političari se percipiraju kao ključni akteri u oblastima koje su više povezane sa infrastrukturom, ekonomijom i bezbjednošću.

Najveći procenat ispitanika/ca smatra da političari mogu najviše doprinijeti borbi protiv korupcije i kriminala (44,6%), zatim poljoprivredi (27,5%) i saobraćaju (29,9%). Takođe, reforme političkog sistema (26,4%) i otvaranje novih radnih mjesta (16,7%) prepoznate su kao oblasti u kojima se očekuje veći doprinos političara.

Ovi rezultati reflektuju rodne stereotipe prisutne u percepciji uloga žena i muškaraca u politici, gdje su žene češće povezane sa oblastima socijalne politike i obrazovanja, dok se od muškaraca očekuje veći doprinos u sektorima kao što su bezbjednost, ekonomija i infrastruktura. Ovakva podjela ne samo da ograničava prostor za ravnopravno političko djelovanje, već i potvrđuje da se žene i dalje posmatraju kroz prizmu tradicionalnih rodni uloga koje ih povezuju s podržavajućim i njegujućim profesijama.

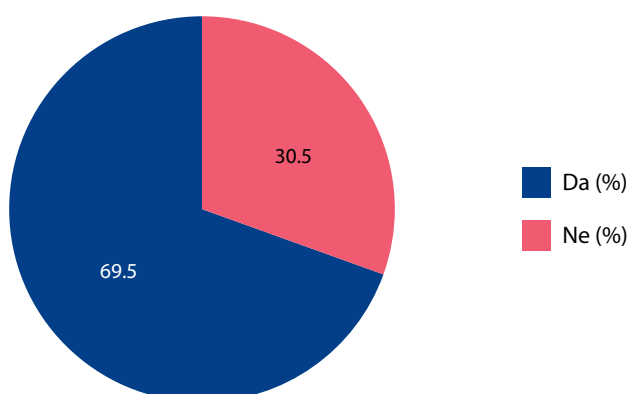
Ovi nalazi ukazuju na potrebu za jačanjem svijesti o rodnoj ravnopravnosti u političkom djelovanju, kao i za sistemskom podrškom većoj vidljivosti i učešću žena u oblastima koje se tradicionalno ne povezuju s njihovim uticajem. To podrazumijeva promjenu duboko ukorijenjenih percepcija o „prirodnim“ ulogama žena i muškaraca u javnom životu.

Grafik 121: Zaposleni u javnim institucijama: Molimo Vas da sa date liste odaberete 3 oblasti kojim, po Vašem mišljenju, crnogorske političarke/političari mogu najviše da doprinesu. (N=545)



Analiza podrške uvođenju kvota za manje zastupljeni pol na pozicijama odlučivanja u Vladi Crne Gore pokazuje da većina zaposlenih podržava ovu mjeru, ali postoje značajne razlike među institucijama. Na nivou ukupnog uzorka zaposlenih u javnim institucijama, više od dvije trećine zaposlenih (69,5%) podršku uvođenju kvota, dok 30,5% njih ne podržava ovu ideju.

Grafik 122: Zaposleni u institucijama: Da li biste podržali uvođenje kvota za manje zastupljeni pol na pozicijama odlučivanja u Vladi – ministarske, direktorske i načelničke pozicije? (N=545)



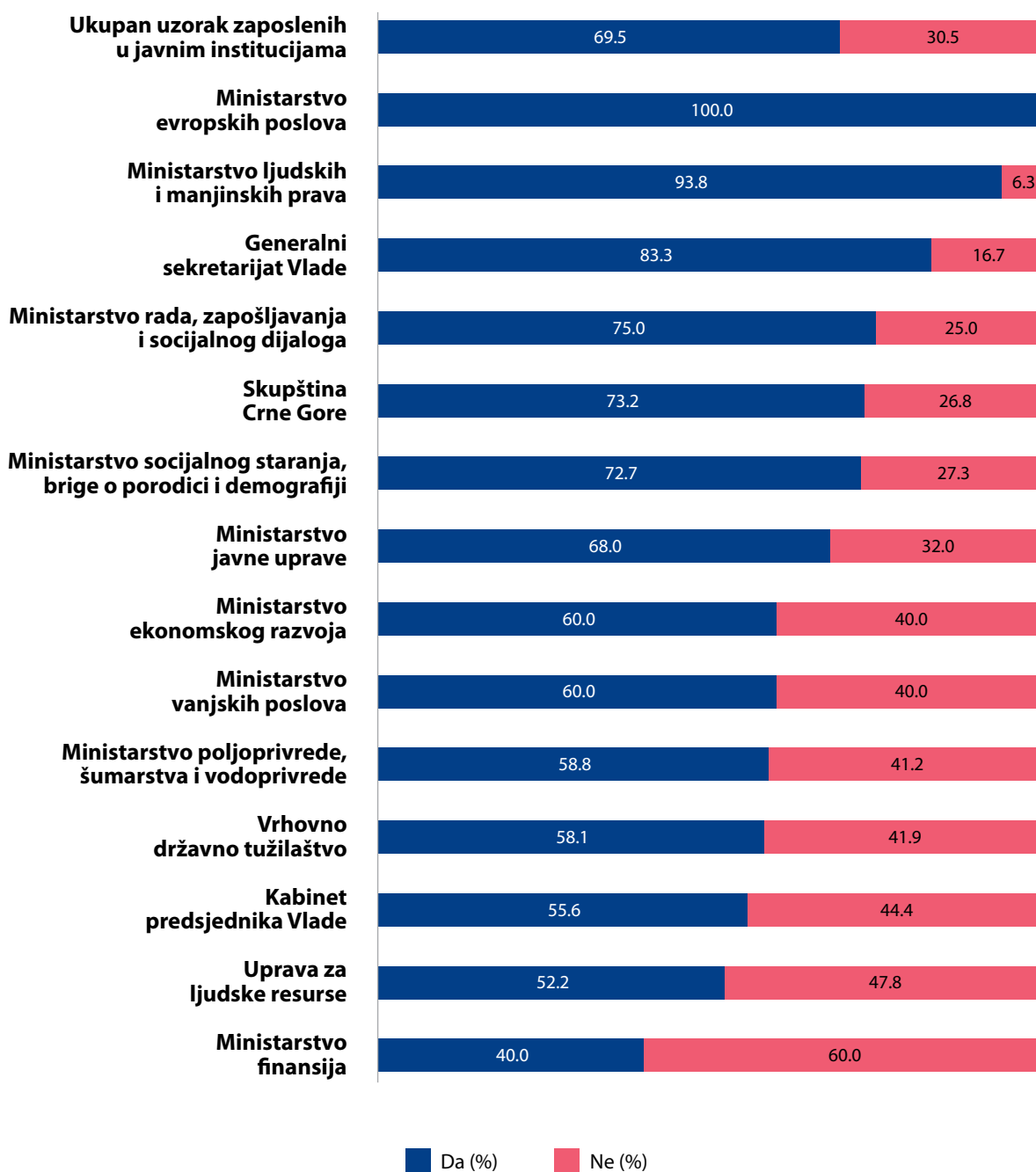
Najveća podrška kvotama zabilježena je u Ministarstvu evropskih poslova (100%) i Ministarstvu za ljudska i manjinska prava (93,8%) što sugerise da su ove institucije više usmjerene ka promovisanju rodne ravnopravnosti i sistemskih mjera za osiguranje jednakih mogućnosti u odlučivanju. Visok stepen podrške takođe je prisutan u Generalnom sekretarijatu Vlade (83,3%), kao i u Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga (75%).

S druge strane, najmanja podrška kvotama primijećena je u Ministarstvu finansija, gdje je čak 60% zaposlenih protiv ove mjere, dok podrška iznosi svega 40%. Sličan trend se uočava u **Upravi za ljudske resurse (52,2% podržava, 47,8% ne podržava)**, Kabinetu predsjednika Vlade (55,6% podržava, 44,4% ne podržava), kao i u Vrhovnom državnom tužilaštvu (58,1% podržava, 41,9% ne podržava). Ovi podaci mogu ukazivati na veći skepticizam prema rodnim kvotama.

Iako postoji široka podrška kvotama kao mehanizmu za unapređenje rodne ravnopravnosti, pojedini sektori i dalje pokazuju izraženiji otpor prema ovoj mjeri. Razlike u stavovima između institucija mogu odražavati njihovu organizacionu kulturu, stepen integracije rodni politika, ali i nedostatak znanja i kapaciteta za razumijevanje suštine i svrhe kvota.

Važno je naglasiti da su kvote, kao afirmativna mjera, značajno doprinijele povećanju učešća žena na mjestima odlučivanja, posebno u političkom i institucionalnom kontekstu. Otpor prema kvotama često je rezultat strategija koje dovode u pitanje politike rodne ravnopravnosti, stavljajući kvote u pogrešan kontekst i zanemarujući njihove pozitivne efekte. Ovi nalazi ukazuju na potrebu za kontinuiranim edukativnim i informativnim aktivnostima s ciljem izgradnje kapaciteta i promjene percepcije o kvotama kao privremenom, ali ključnom mehanizmu za postizanje ravnopravnosti.

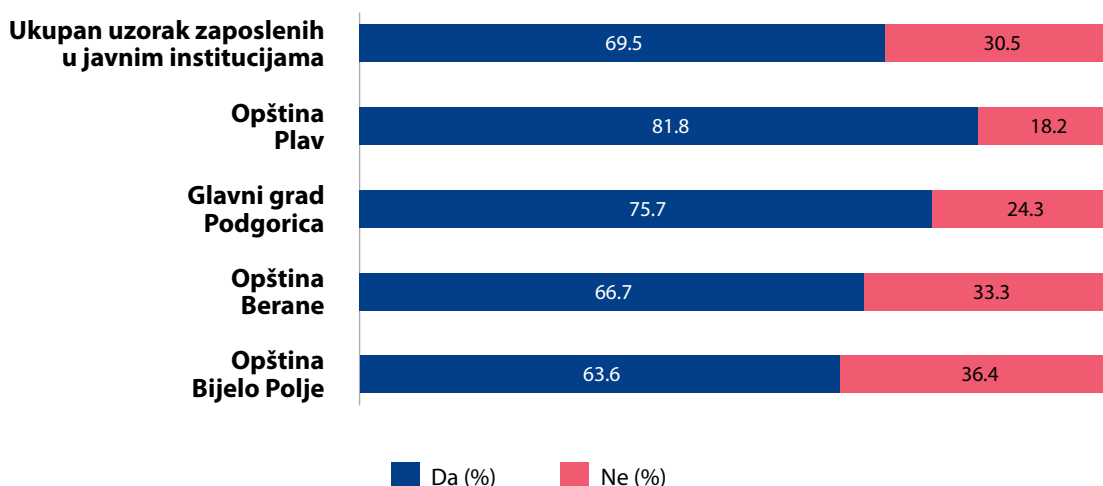
Grafik 123: Zaposleni u javnim institucijama: Da li biste podržali uvođenje kvota za manje zastupljeni pol na pozicijama odlučivanja u Vladi – ministarske, direktorske i načelničke pozicije?



Kada gledamo analizu prema lokalnim samoupravama, najveća podrška kvotama zabilježena je u Opštini Plav, gdje čak 81,8% zaposlenih izražava saglasnost sa ovom mjerom, dok samo 18,2% smatra da kvote nijesu potrebne. Visok nivo podrške takođe se primjećuje u Glavnom gradu Podgorici, gdje tri četvrtine zaposlenih podržava kvote.

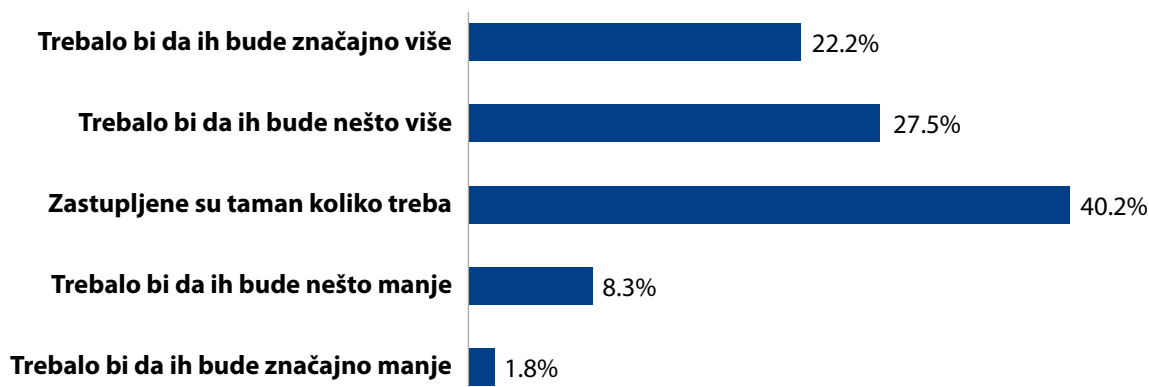
Manja ali i dalje većinska podrška kvotama primijećena je u Opštini Bijelo Polje, gdje blizu jedne trećine (63,6%) zaposlenih podržava ovu mjeru. Sličan trend se uočava u Opštini Berane, gdje je podrška nešto veća i iznosi 66,7%. Ovi rezultati ukazuju na to da je ideja uvođenja kvota za manje zastupljeni pol na pozicijama odlučivanja uglavnom prihvaćena u svim analiziranim opštinama, pri čemu su najveću podršku iskazali ispitanici iz Plava i Podgorice.

Grafik 124: Zaposleni u javnim institucijama: Da li biste podržali uvođenje kvota za manje zastupljeni pol na pozicijama odlučivanja u Vladi – ministarske, direktorske i načelničke pozicije?



Polovina zaposlenih (49,7%) smatra da bi trebalo da bude više žena zastupljeno na pozicijama gdje bi imale značajnu ulogu u kreiranju politika i donošenje odluka – pri čemu 22,2% vjeruje da bi ih trebalo biti značajno više, dok 27,5% smatra da bi ih trebalo biti nešto više. Ovi podaci ukazuju na dominantan stav da rodna ravnopravnost u procesima odlučivanja još uvijek nije postignuta i da postoji potreba za jačanjem uloge žena na ključnim pozicijama. S druge strane, 40,2% zaposlenih smatra da je trenutna zastupljenost žena adekvatna, što sugerira da dio zaposlenih vjeruje da ne postoji neravnopravnost u raspodjeli moći u institucijama. Manji procenat zaposlenih izražava stav da bi žena trebalo biti manje na pozicijama odlučivanja – 8,3% smatra da bi ih trebalo biti nešto manje, dok 1,8% vjeruje da bi ih trebalo biti značajno manje. Ovi rezultati, iako u manjini, ukazuju na postojanje određenog nivoa otpora prema većem učešću žena u procesima donošenja odluka.

Grafik 125: Zaposleni u javnim institucijama: Da li su po Vašem mišljenju žene dovoljno zastupljene u onim organima Vaše institucije koji imaju značajnu ulogu u kreiranju politika i donošenju odluka? (N=545)

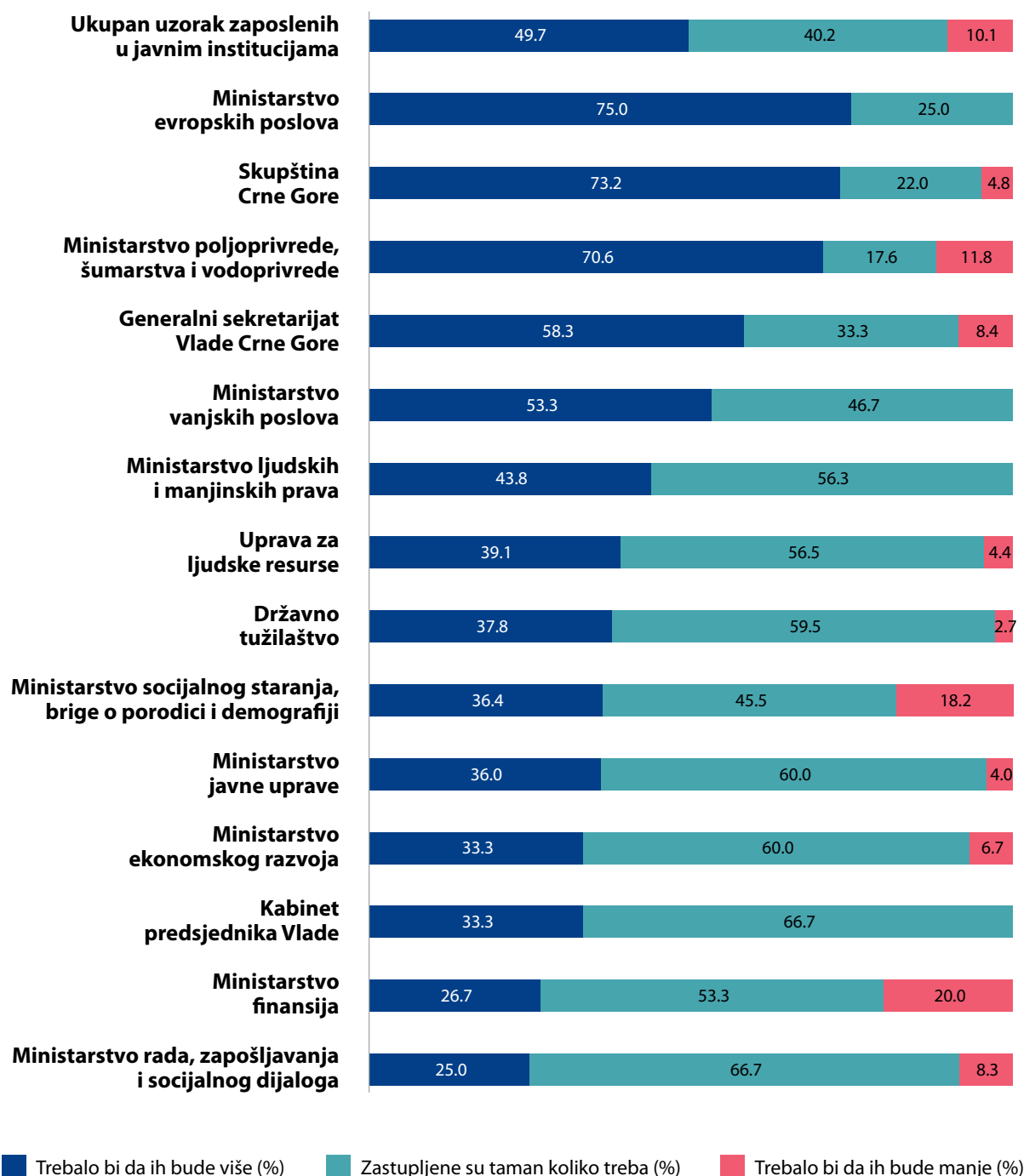


Najviši procenat zaposlenih koji smatraju da bi žene trebalo da budu zastupljenije zabilježen je u Ministarstvu evropskih poslova (75%), Skupštini Crne Gore (73,2%) i Ministarstvu poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede (70,6%).

Institucije poput Generalnog sekretarijata Vlade (58,3%), Ministarstva vanjskih poslova (53,3%) i Ministarstva pravde (45,5%) imaju nešto manji, ali i dalje značajan procenat zaposlenih koji podržavaju veće učešće žena. Ipak, ovaj podatak treba posmatrati u širem kontekstu. Naime, oko 90% ispitanika/ca iz uzorka ovog ministarstva su žene, što ukazuje da se navedeni stav najvjerovatnije ne odnosi na ideološko protivljenje

prisustvu žena, već može biti odraz doživljene neravnoteže u zastupljenosti polova. Drugim riječima, moguće je da dio zaposlenih, uključujući i same žene, izražava mišljenje da bi rodna struktura trebalo da bude uravnoteženija, a ne nužno da žene ne bi trebalo da budu zastupljene. Ovakva interpretacija ukazuje na potrebu za pažljivijom analizom institucionalne strukture i vođenje politike rodne ravnoteže koja se ne zasniva samo na kvantitetu, već i na kvalitetu jednakog učešća oba pola. Važno je ovaj podatak porediti sa onim da je preko 90% zaposlenih u Ministarstvu pravde za uvođenje kvota koje su značajan mehanizam za povećanje učešća žena. Razlika se dešava najvjerovatnije usljed shvatanja sistema kvota kao mehanizma koji se koristi isključivo u izbornim procesima i povećanju zastupljenosti žena u Skupštini, a ne kao afirmativne mjere koja se kroz izmjene postojećeg zakonodavstva može primijeniti i drugim oblastima.

Grafik 126: Zaposleni u javnim institucijama: Da li su po Vašem mišljenju žene dovoljno zastupljene u onim organima Vaše institucije koji imaju značajnu ulogu u kreiranju politika i donošenju odluka?



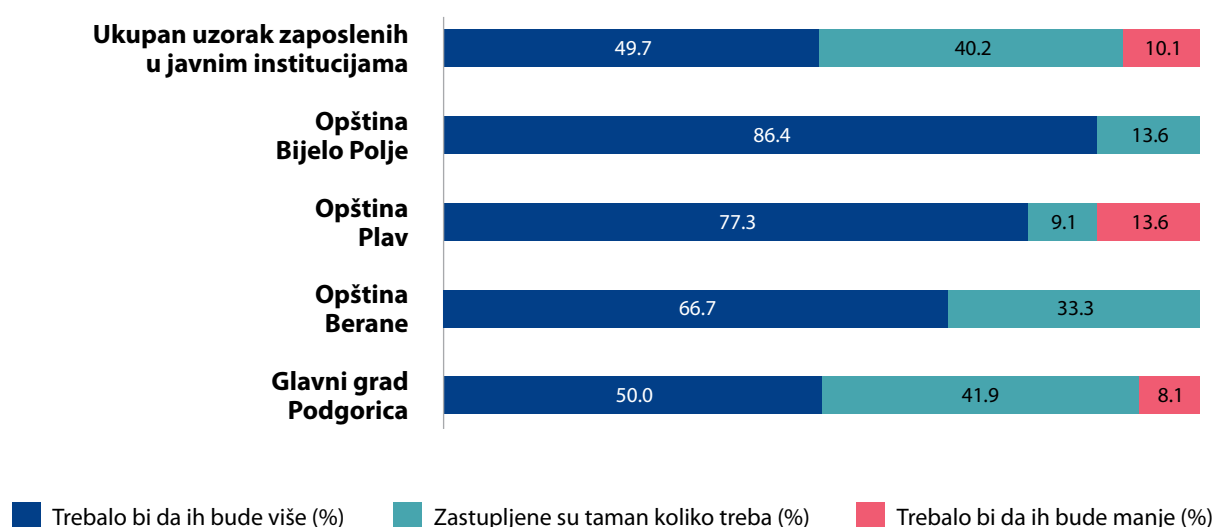


Najveća podrška većem učešću žena zabilježena je u Opštini Bijelo Polje, gdje dominantna većina zaposlenih (86,4%) smatra da bi žena trebalo da bude više na pozicijama odlučivanja, dok 13,6% smatra da je trenutna zastupljenost odgovarajuća. Slično tome, u Opštini Plav, 77,3% zaposlenih podržava veću zastupljenost žena, dok 9,1% vjeruje da je sadašnja zastupljenost adekvatna. Međutim, 13,6% zaposlenih iz ove opštine smatra da bi žena trebalo da bude manje na ovim pozicijama, što ukazuje na određeni nivo otpora prema povećanju rodnog balansa.

U Opštini Berane, dvije trećine zaposlenih smatra da bi žena trebalo da bude više na ključnim pozicijama, dok jedna trećina smatra da je trenutna zastupljenost dovoljna. Ovaj rezultat pokazuje da, iako većina podržava veće učešće žena, značajan dio ispitanika ne vidi potrebu za promjenom trenutnog stanja.

U Glavnom gradu Podgorici, 50% zaposlenih smatra da bi žena trebalo da bude više na pozicijama odlučivanja, dok 41,9% vjeruje da je trenutna zastupljenost adekvatna.

Grafik 127: Zaposleni u javnim institucijama: Da li su po Vašem mišljenju žene dovoljno zastupljene u onim organima Vaše institucije koji imaju značajnu ulogu u kreiranju politika i donošenju odluka?

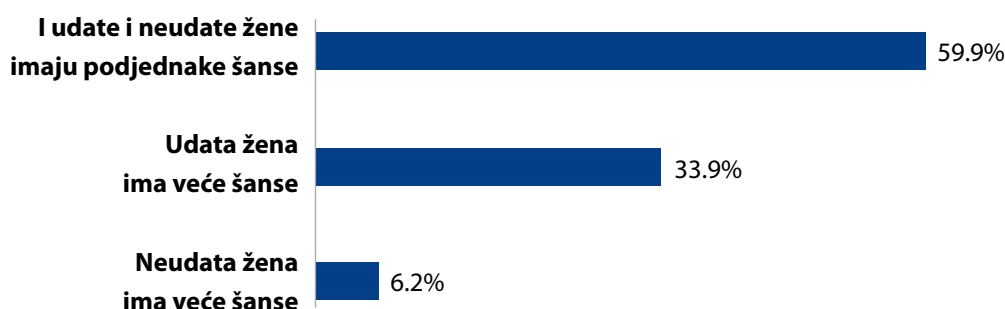


Rodna ravnopravnost u praksi: percepcije, prepreke i institucionalni kapaciteti za sprovođenje politika jednakih mogućnosti

Rodna ravnopravnost u javnim institucijama Crne Gore nije samo normativni zahtjev već i pokazatelj zrelosti institucionalne kulture i sposobnosti da se odgovori na potrebe svih zaposlenih, bez obzira na pol. Cjelokupno istraživanje ukazuje na to da, iako formalni okviri za ravnopravnost postoje, svakodnevna praksa, stavovi i percepcije zaposlenih ukazuju na brojne prepreke koje otežavaju njihovu punu integraciju. Od prisutnih rodni stereotipa, preko ograničavajućih stavova o ulozi žena u profesionalnom kontekstu, do neujednačenih institucionalnih odgovora – jasno je da su kapaciteti i znanja za sprovođenje rodne ravnopravnosti u praksi i dalje nedovoljno razvijeni. Ovi nalazi, u kombinaciji s prethodnim analiziranim odgovorima, jasno ukazuju da prepreke za primjenu rodne ravnopravnosti nijesu samo pitanje politike ili volje rukovodstva, već i znanja, institucionalne podrške, svijesti zaposlenih i ukorijenjenih rodni uloga koje utiču na način na koji žene i muškarci doživljavaju svoje profesionalne pozicije i međusobne odnose u okviru javne uprave.

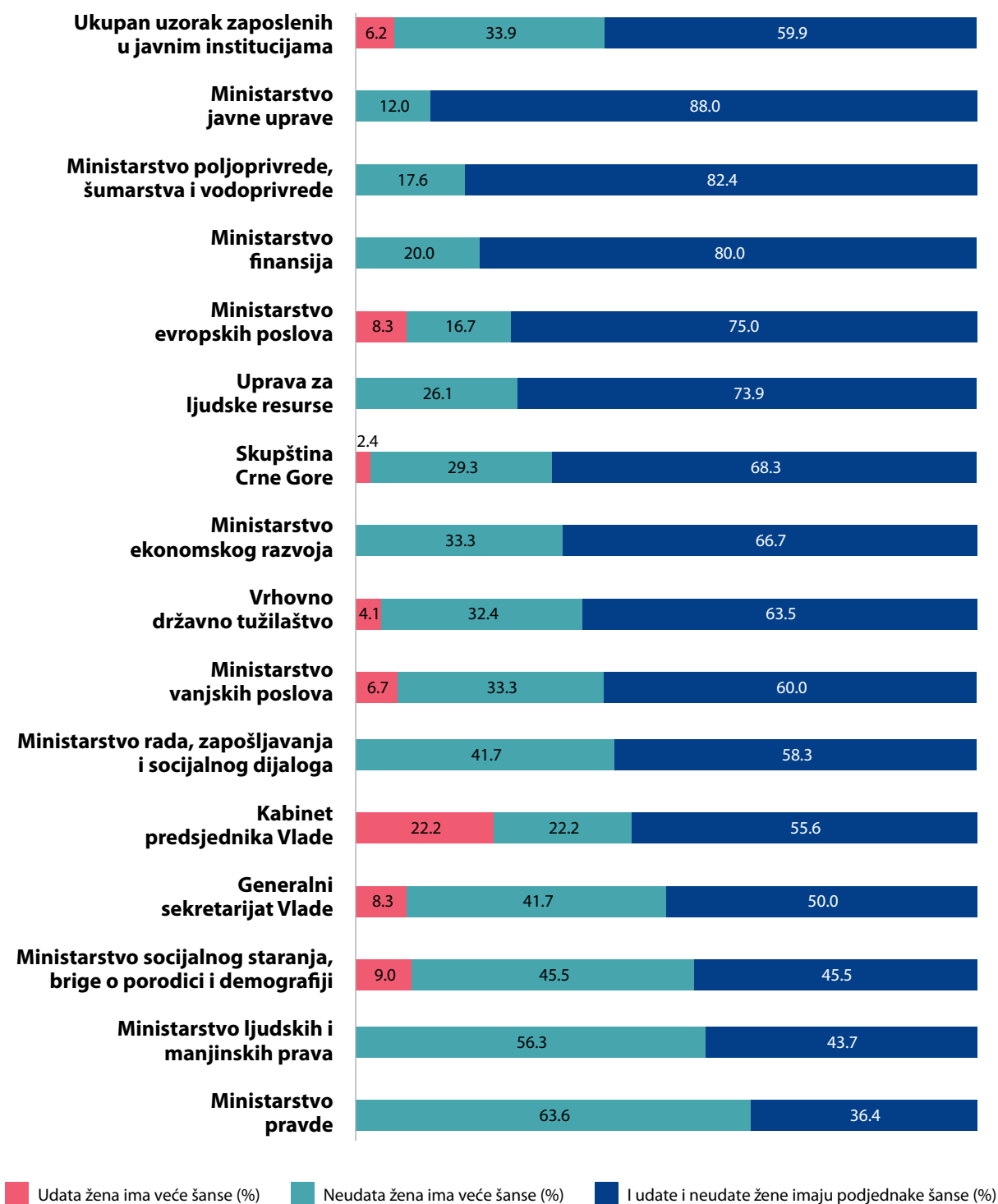
Analiza rezultata pokazuje percepciju zaposlenih u javnim institucijama u Crnoj Gori o tome ko ima veće šanse za zapošljavanje u javnoj upravi – udate ili neudate žene. Većina ispitanika/ca (59,9%) smatra da udate i neudate žene imaju jednake šanse, što ukazuje na percepciju formalne ravnopravnosti u procesu zapošljavanja. Međutim, trećina ispitanika/ca (33,9%) vjeruje da neudate žene imaju veću prednost, što kada se poveže sa prethodnim podatkom o majčinstvu kao najvažnijoj ulozi žene, može ukazivati na to da se bračni status i reproduktivna uloga žena gledaju kao prepreka zasnivanje radnog odnosa. S druge strane, samo 6,2% ispitanika/ca smatra da udate žene imaju prednost.

Grafik 128: Zaposleni u javnim institucijama: Ko po Vašem mišljenju ima veću šansu za zaposlenje u javnoj upravi, udata ili neudata žena? (N=545)



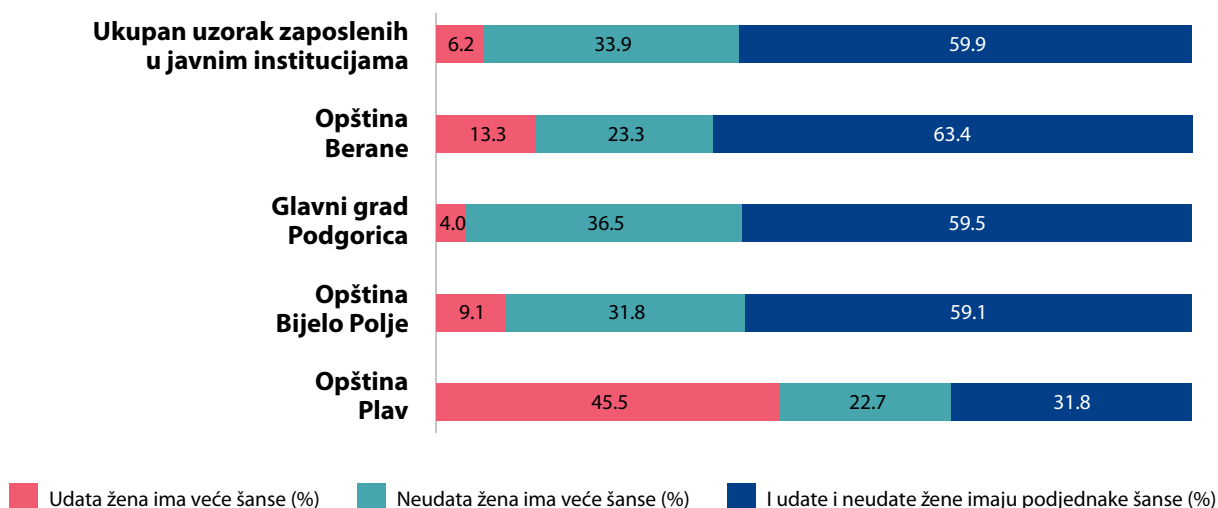
Šanse za zapošljavanje žena u javnoj upravi u zavisnosti od bračnog statusa ocjenjuju se različito u pojedinim institucijama. U pojedinim institucijama, poput Ministarstva pravde (63,6%) i Ministarstva za ljudska i manjinska prava (56,3%), postoji snažnije uvjerenje da neudate žene imaju veće šanse za zaposlenje. **S druge strane, institucije poput Ministarstva finansija (80%) i Ministarstva javne uprave (88%) dominantno smatraju da bračni status ne utiče na zapošljavanje.** Posebno je interesantno da Ministarstvo rada i socijalnog dijaloga ima visoku stopu ispitanika/ca (41,7%) koji smatraju da neudate žene imaju prednost. Ovi rezultati ukazuju na potencijalne nejednakosti u percepciji zapošljavanja žena koje variraju u zavisnosti od institucije, a koje se mogu dovesti u vezu ne samo s internim politikama i organizacionom kulturom, već i sa dublje ukorijenjenim društvenim normama. Naime, stavovi koji sugerišu da žene češće koriste bolovanje ili odsustva zbog brige o djeci i porodici reflektuju dominantna očekivanja da je upravo žena ta koja primarno preuzima odgovornost za porodične obaveze. Ovakva percepcija može posljedično uticati na procjene njihove profesionalne dostupnosti i pouzdanosti, čime se stvara prepreka za njihovo zapošljavanje ili napredovanje, posebno u institucijama u kojima ovakvi rodni stereotipi nijesu aktivno prepoznati i razgrađeni.

Grafik 129: Zaposleni u javnim institucijama: Ko po Vašem mišljenju ima veću šansu za zaposlenje u javnoj upravi, udata ili neudata žena?



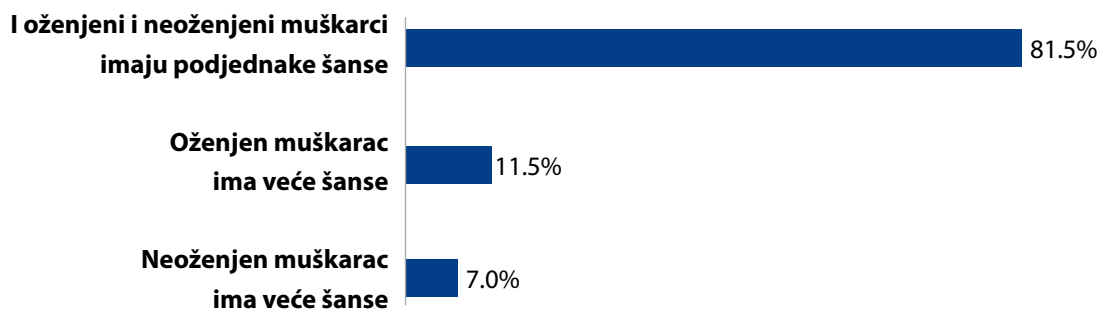
Percepcija o uticaju bračnog statusa žena na njihove šanse za zapošljavanje u javnoj upravi varira među opštinama u Crnoj Gori. U većini analiziranih opština dominira stav da udate i neudate žene imaju podjednake šanse, pri čemu se najviši procenat bilježi u Opštini Berane (63,4%) i Glavnom gradu Podgorici (59,5%). S druge strane, u Opštini Plav postoji znatno drugačiji obrazac – čak 45,5% zaposlenih smatra da udate žene imaju prednost, što je značajno odstupanje od ukupnog trenda. Istovremeno, najviše percepcije o prednosti neudatih žena u zapošljavanju zabilježene su u Opštini Bijelo Polje (31,8%) i Podgorici (36,5%).

Grafik 130: Zaposleni u javnim institucijama: Ko po Vašem mišljenju ima veću šansu za zaposlenje u javnoj upravi, udata ili neudata žena?



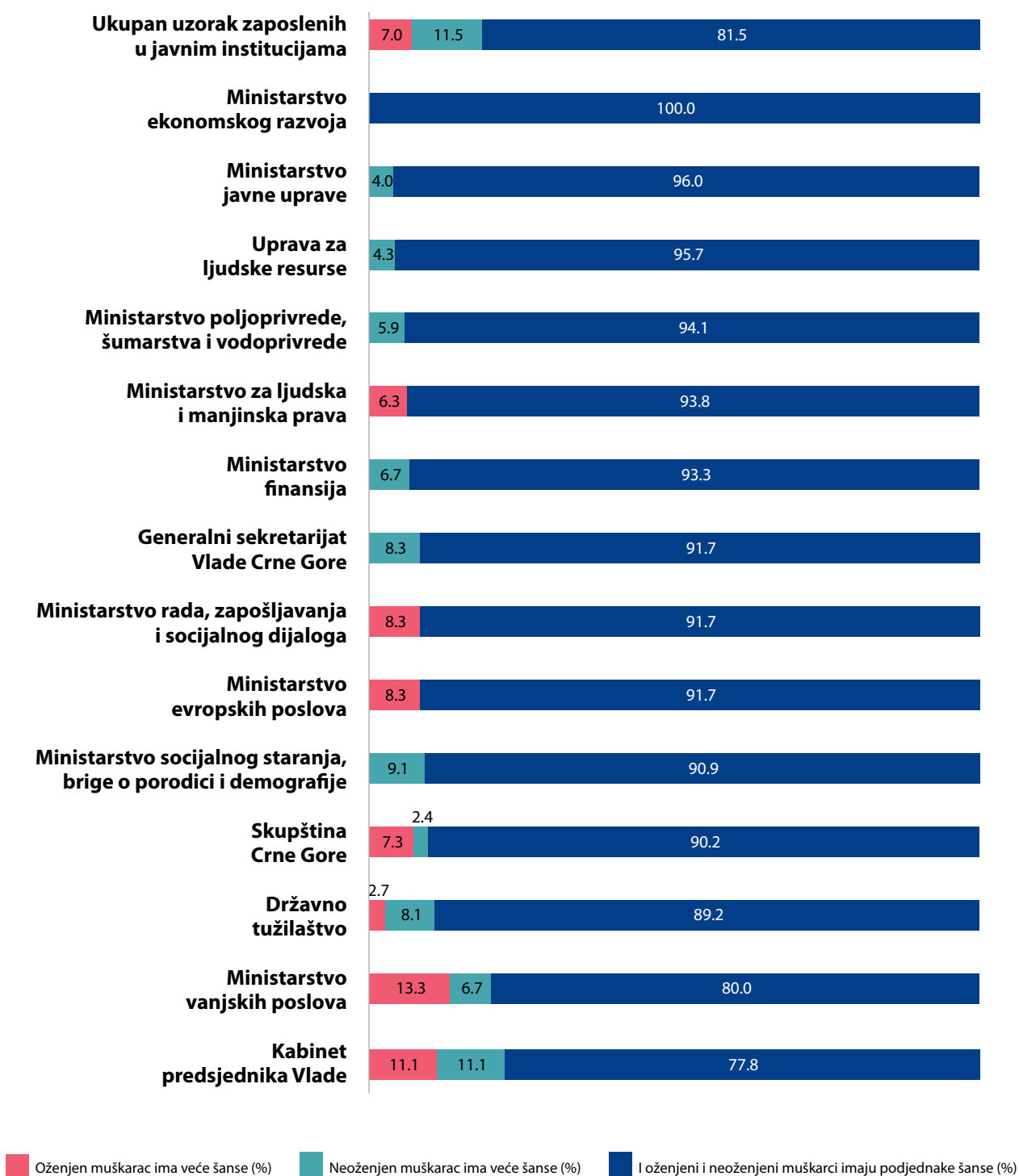
Percepciji šansi za zapošljavanje u javnoj upravi između oženjenih i neoženjenih muškaraca pokazuju da dominantna većina ispitanika/ca (81,5%) vjeruje da brak nema uticaja na mogućnosti zapošljavanja muškaraca, što sugerise percepciju rodne neutralnosti u ovom kontekstu. Ipak, 11,5% ispitanika/ca smatra da neoženjeni muškarci imaju veću šansu za zaposlenje, dok samo 7% vjeruje da su oženjeni muškarci u povoljnijem položaju. Ovi podaci ukazuju na znatno manju percepciju diskriminacije po osnovu bračnog statusa među muškarcima u poređenju sa ženama, gdje su prethodni rezultati pokazali veće razlike u percepcijama. Odsustvo značajne prednosti jedne grupe nad drugom može ukazivati na to da bračni status muškaraca nije ključan faktor pri zapošljavanju u javnoj upravi Crne Gore.

Grafik 131: Zaposleni u javnim institucijama: Ko po Vašem mišljenju ima veću šansu za zaposlenje u javnoj upravi, oženjen ili neoženjen muškarac? (N=545)



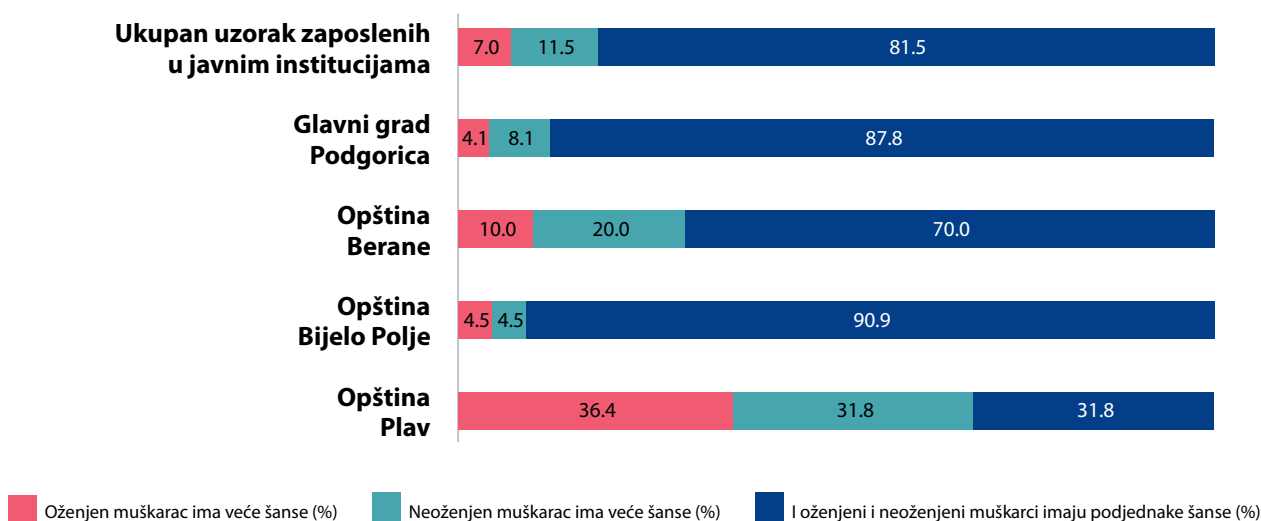
Podaci pokazuju da većina ispitanika/ca u gotovo svim institucijama smatra da oženjeni i neoženjeni muškarci imaju podjednake šanse za zaposlenje u javnoj upravi, što je posebno izraženo u Ministarstvu ekonomskog razvoja (100%), Ministarstvu javne uprave (96%) i Upravi za ljudske resurse (95,7%). Ova percepcija vjerovatno odražava realnost u kojoj bračni status muškaraca ne predstavlja prepreku pri zapošljavanju, jer se od njih u društvenom kontekstu ne očekuje da imaju značajnije porodične ili kućne obaveze koje bi uticale na njihov profesionalni angažman. Nasuprot tome, kada je riječ o ženama, percepcije su drugačije – ranije analizirani podaci ukazuju na to da se ženama, naročito udatim ili majkama, češće pripisuju porodične odgovornosti koje mogu uticati na njihovu dostupnost i posvećenost poslu. U tom kontekstu, neudate žene se nerijetko percipiraju kao „poželjnije“ kandidatkinje, što ukazuje na prisustvo rodno zasnovanih očekivanja koja utiču na ravnopravnost prilikom zapošljavanja.

Grafik 132: Zaposleni u javnim institucijama: Ko po Vašem mišljenju ima veću šansu za zaposlenje u javnoj upravi, oženjen ili neoženjen muškarac?



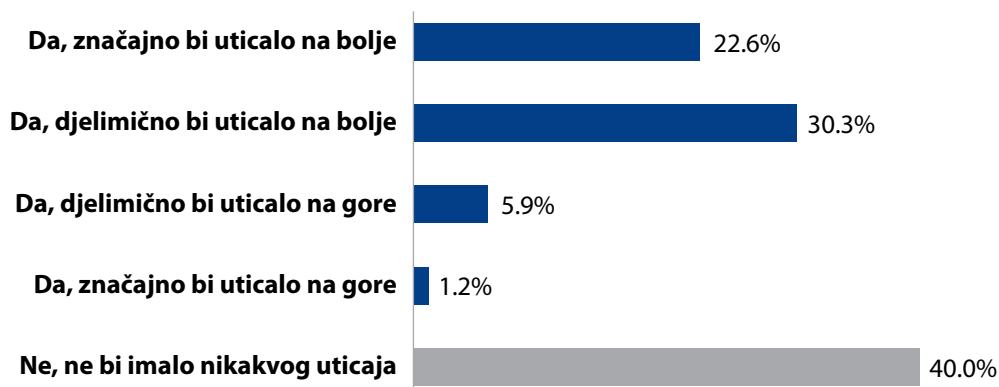
Podaci ukazuju da većina zaposlenih u opštinama Glavni grad Podgorica, Bijelo Polje i Berane smatra da oženjeni i neoženjeni muškarci imaju podjednake šanse za zaposlenje u javnoj upravi, sa posebno izraženim uvjerenjem u Bijelom Polju (90,9%) i Podgorici (87,8%). Međutim, u Opštini Plav situacija je znatno drugačija – samo 31,8% vjeruje u jednake šanse, dok čak 36,4% smatra da oženjeni muškarci imaju prednost, a dodatnih 31,8% da prednost imaju neoženjeni. Takođe, u Beranama 20% zaposlenih smatra da neoženjeni muškarci imaju veće šanse.

Grafik 133: Zaposleni u javnim institucijama: Ko po Vašem mišljenju ima veću šansu za zaposlenje u javnoj upravi, oženjen ili neoženjen muškarac?



Percepcija uticaja većeg broja žena na pozicijama odlučivanja u institucijama javne uprave u Crnoj Gori razlikuje se među institucijama. Više od polovine ispitanika/ca (52,9%) smatra da bi ova promjena imala pozitivan efekat, pri čemu 22,6% vjeruje da bi uticaj bio značajan, dok 30,3% očekuje djelimično poboljšanje.

Grafik 134: Zaposleni u institucijama: Po Vašem mišljenju, da li bi povećanje broja žena na pozicijama odlučivanja u Vašoj instituciji uticalo na postojeću institucionalnu kulturu i politike? (N=545)



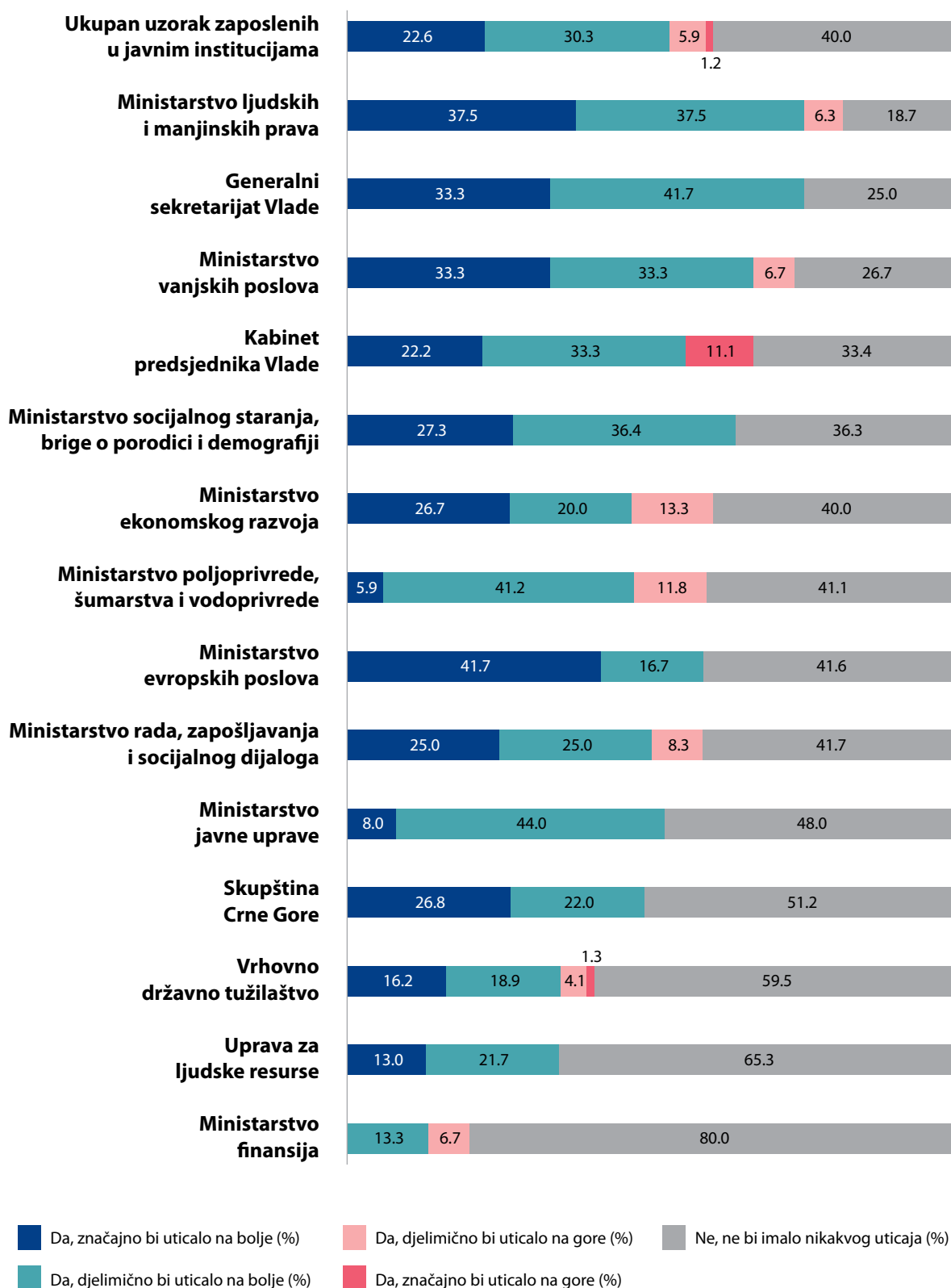
Najveći procenat onih koji smatraju da bi povećanje broja žena značajno poboljšalo institucionalnu kulturu primijećen je u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava (37,5%), Generalnom sekretarijatu Vlade (33,3%), Ministarstvu spoljnih poslova (33,3%), i Skupštini Crne Gore (26,8%). Sa druge strane, Ministarstvo finansija (80%), Uprava za ljudske resurse (65,3%) i Ministarstvo javne uprave (48%) imaju najviše ispitanika/ca koji smatraju da povećanje broja žena ne bi imalo nikakav uticaj.

Negativni uticaj povećanja broja žena na odlučujućim pozicijama uočava se u Kabinetu predsjednika Vlade (11,1%) i Ministarstvu ekonomskog razvoja (13,3%), gdje dio ispitanika/ca vjeruje da bi to djelimično ili značajno pogoršalo situaciju.

Ovi podaci ukazuju na to da je podrška većem prisustvu žena na pozicijama odlučivanja prisutna u većini institucija, ali da određeni sektori, posebno finansije i ljudski resursi, ne vide ovu promjenu kao faktor koji bi imao značajan efekat na rad institucije. Istovremeno, postojanje manjeg dijela ispitanika/ca koji vjeruju da bi povećanje broja žena imalo negativne posljedice ukazuje na potrebu za daljom edukacijom

o prednostima rodne ravnopravnosti u upravljačkim strukturama. U analizi ovih rezultata važno je imati na umu da je u uzorku zaposlenih u Ministarstvu finansija i Upravi za ljudske resurse veći broj žena učestvovalo u istraživanju u odnosu na muškarce.

Grafik 135: Zaposleni u javnim institucijama: Po Vašem mišljenju, da li bi povećanje broja žena na pozicijama odlučivanja u Vašoj instituciji uticalo na postojeću institucionalnu kulturu i politike?



Percepcija uticaja povećanja broja žena na pozicijama odlučivanja u javnim institucijama se, takođe, razlikuje među opštinama u Crnoj Gori. U Opštini Plav, većina ispitanika/ca (50%) smatra da bi ovaj trend djelimično poboljšao institucionalnu kulturu, dok 27,3% vjeruje da bi uticaj bio značajan. Međutim, 18,2% ispitanika/ca smatra da bi povećanje broja žena djelimično negativno uticalo, što je najviši procenat takvog mišljenja među analiziranim opštinama.

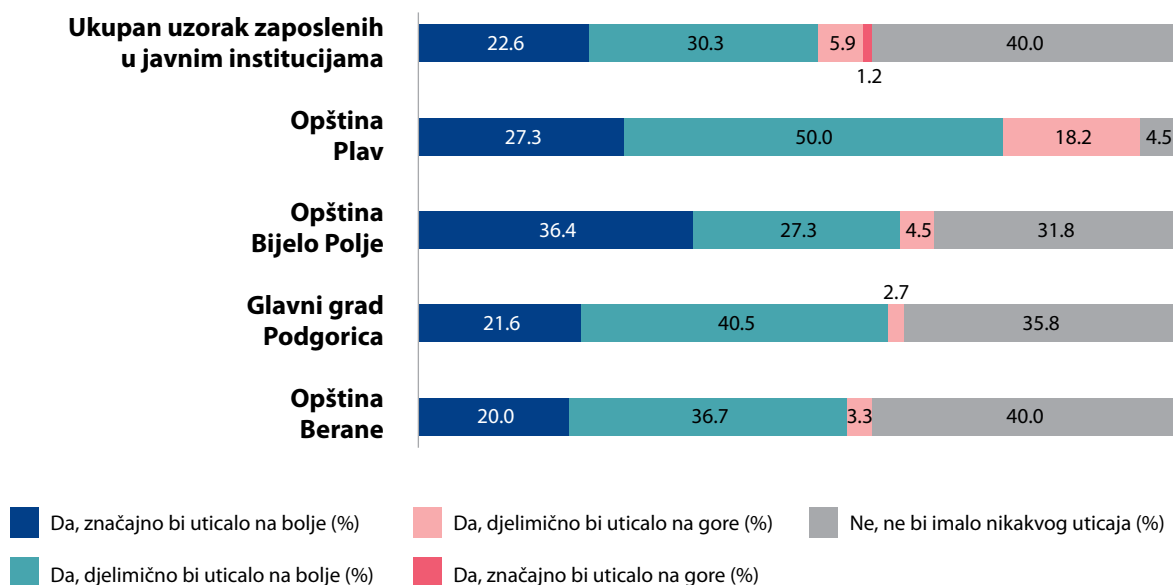
U Opštini Bijelo Polje, podrška pozitivnim promjenama je još izraženija – 36,4% ispitanika/ca vjeruje da bi povećanje broja žena značajno poboljšalo institucionalnu kulturu, dok 27,3% smatra da bi efekat bio djelimično pozitivan. Sa druge strane, manje od jedne trećine ispitanika/ca (31,8%) vjeruje da ne bi bilo nikakvog uticaja, dok je procenat onih koji vide negativne posljedice (4,5%) relativno nizak.

U Glavnom gradu Podgorici, 40,5% ispitanika/ca smatra da bi povećanje broja žena djelimično poboljšalo institucionalnu kulturu, dok 21,6% vjeruje da bi poboljšanje bilo značajno. Oko jedne trećine ispitanika/ca (35,2%) smatra da ova promjena ne bi imala nikakav efekat, dok 2,7% očekuje djelimično negativne posljedice.

U Opštini Berane, jedna trećina ispitanika/ca (36,7%) vidi djelimično poboljšanje institucionalne kulture, dok 20% vjeruje da bi efekat bio značajan. Ipak, čak 40% ispitanika/ca smatra da povećanje broja žena ne bi imalo nikakav uticaj, što je u skladu sa ukupnim prosjekom na nivou javnih institucija. Mali procenat (3,3%) smatra da bi efekat bio djelimično negativan.

Ovi rezultati pokazuju da većina ispitanika/ca u opštinama prepoznaje pozitivne efekte većeg prisustva žena u odlučivanju, pri čemu se Opština Bijelo Polje izdvaja sa najvećim uvjerenjem u značajno poboljšanje. Istovremeno, u Opštini Plav postoji izraženiji skepticizam, sa većim brojem onih koji vjeruju da bi efekti mogli biti negativni.

Grafik 136: Zaposleni u javnim institucijama: Po Vašem mišljenju, da li bi povećanje broja žena na pozicijama odlučivanja u Vašoj instituciji uticalo na postojeću institucionalnu kulturu i politike?



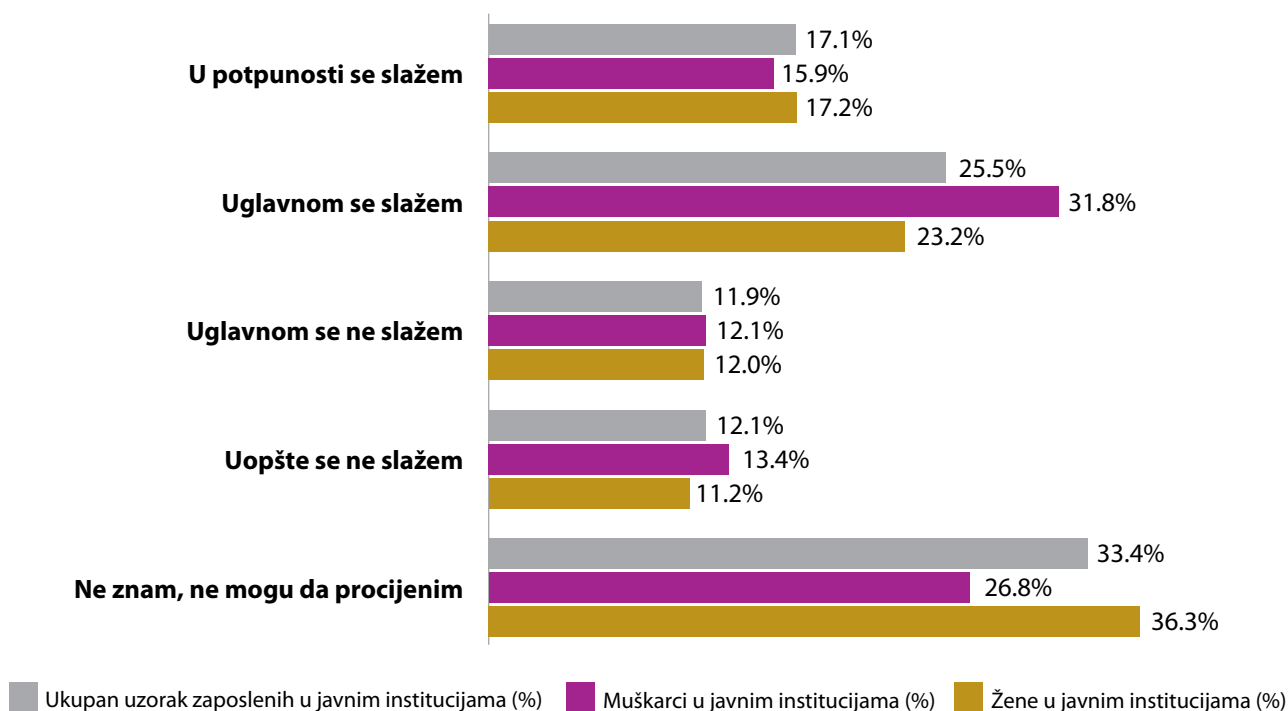
Analiza percepcije rodne ravnopravnosti i institucionalnih politika u javnim institucijama pokazuje da postoji značajan prostor za unapređenje u oblasti uključivanja žena u procese odlučivanja, integracije rodne perspektive i sprovođenja mjera za prevenciju diskriminacije.

Trećina ispitanika/ca (33,4%) u javnim institucijama navodi da nijesu sigurni da li postoje jasne procedure za uključivanje načela rodne ravnopravnosti u kreiranje zakona, strategija i planova, što ukazuje na značajan nivo neinformisanosti i nedostatak znanja.

Ukupno 42,6% zaposlenih se slaže (u potpunosti ili uglavnom) da takve procedure postoje, dok se 24% ne slaže. Zanimljivo je da muškarci češće izražavaju slaganje (47,7%) u poređenju sa ženama (40,4%), dok žene češće navode da ne mogu da procijene (36,3% naspram 26,8%).

Grafik 137: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: U mojoj instituciji postoje jasne procedure i instrukcije kako da se u kreiranju zakona, strategija i planova uključe načela rodne ravnopravnosti. (N=545)

U mojoj instituciji postoje jasne procedure i instrukcije kako da se u kreiranju zakona, strategija i planova uključe načela rodne ravnopravnosti

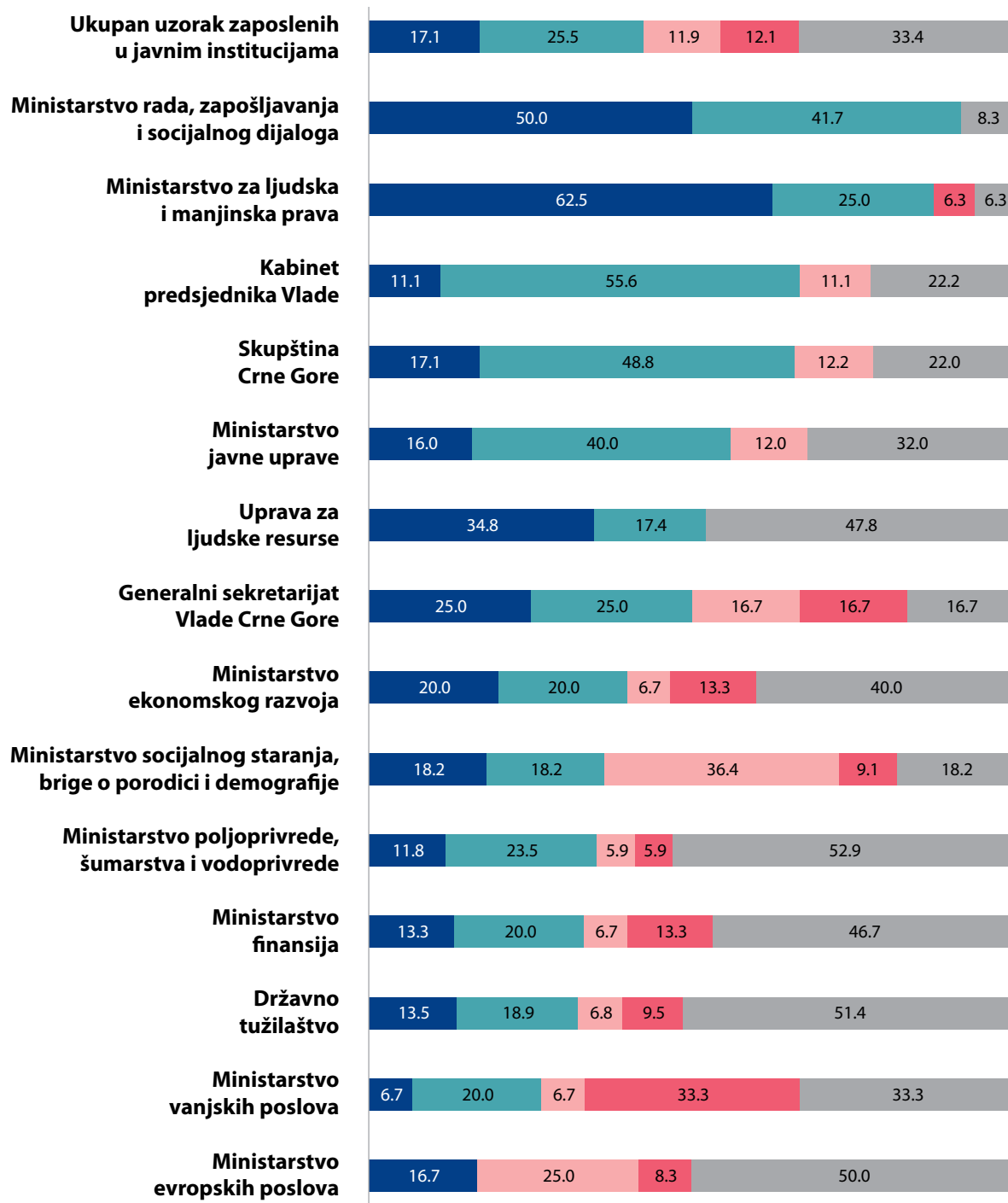


Podaci pokazuju značajne razlike među institucijama u pogledu postojanja jasnih procedura za integrisanje rodne ravnopravnosti u kreiranje zakona i politika. Najveći stepen saglasnosti bilježi se u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava (87,5%) i Ministarstvu rada (91,7%). S druge strane, u Ministarstvu evropskih poslova i Ministarstvu vanjskih poslova veoma je nizak nivo saglasnosti (16,7% i 26,7%), dok je visok udio zaposlenih koji ne mogu da procijene (50% i 33,3%).

U pojedinim institucijama, poput Uprave za ljudske resurse i Državnog tužilaštva, dominira nesigurnost i neinformisanost, s preko 50% ispitanika/ca koji "ne znaju ili ne mogu da procijene". Ovi rezultati ukazuju na potrebu za dodatnom edukacijom i standardizacijom procedura među institucijama.

Grafik 138: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: U mojoj instituciji postoje jasne procedure i instrukcije kako da se u kreiranju zakona, strategija i planova uključe načela rodne ravnopravnosti

U mojoj instituciji postoje jasne procedure i instrukcije kako da se u kreiranju zakona, strategija i planova uključe načela rodne ravnopravnosti

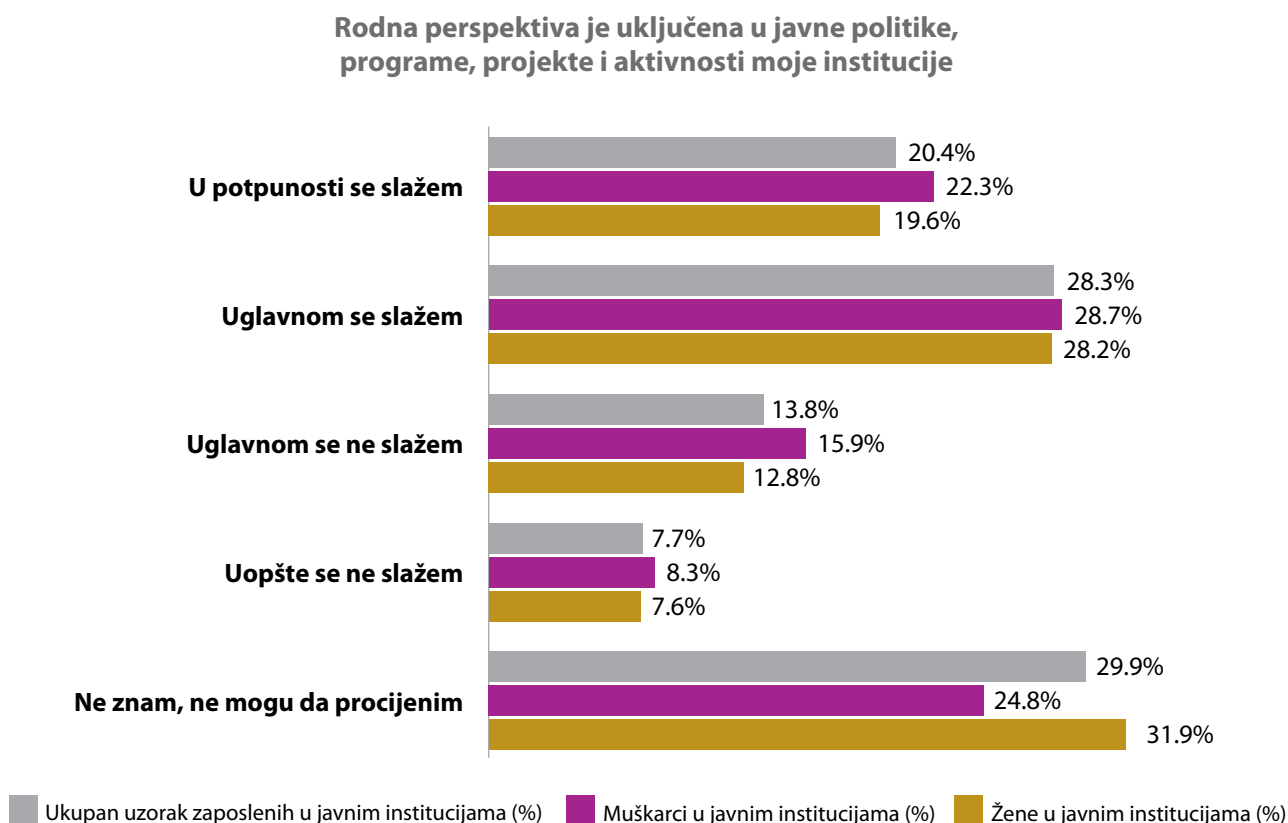


■ U potpunosti se slažem (%)
 ■ Uglavnom se ne slažem (%)
 ■ Ne znam / Ne mogu da procijenim (%)
■ Uglavnom se slažem (%)
 ■ U potpunosti se ne slažem (%)

Podaci pokazuju da većina ispitanika/ca (48.7%) smatra da je rodna perspektiva uključena u javne politike, programe i aktivnosti njihove institucije (28,3% uglavnom, 20,4% u potpunosti). Međutim, skoro trećina (29,9%) ne može da procijeni, što ukazuje na određeni nivo neinformisanosti.

Nema značajnih razlika među polovima u percepciji uključenosti rodne perspektive, iako muškarci nešto češće izražavaju potpuno slaganje (22,3% naspram 19.6%), dok žene češće navode da ne znaju ili ne mogu da procijene (31,9% naspram 24,8%). Ovo može ukazivati na potrebu za boljom internom vidljivošću i konkretnijim primjerima integracije rodne ravnopravnosti u rad institucija.

Grafik 139: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: Rodna perspektiva je uključena u javne politike, programe, projekte i aktivnosti moje institucije. (N=545)



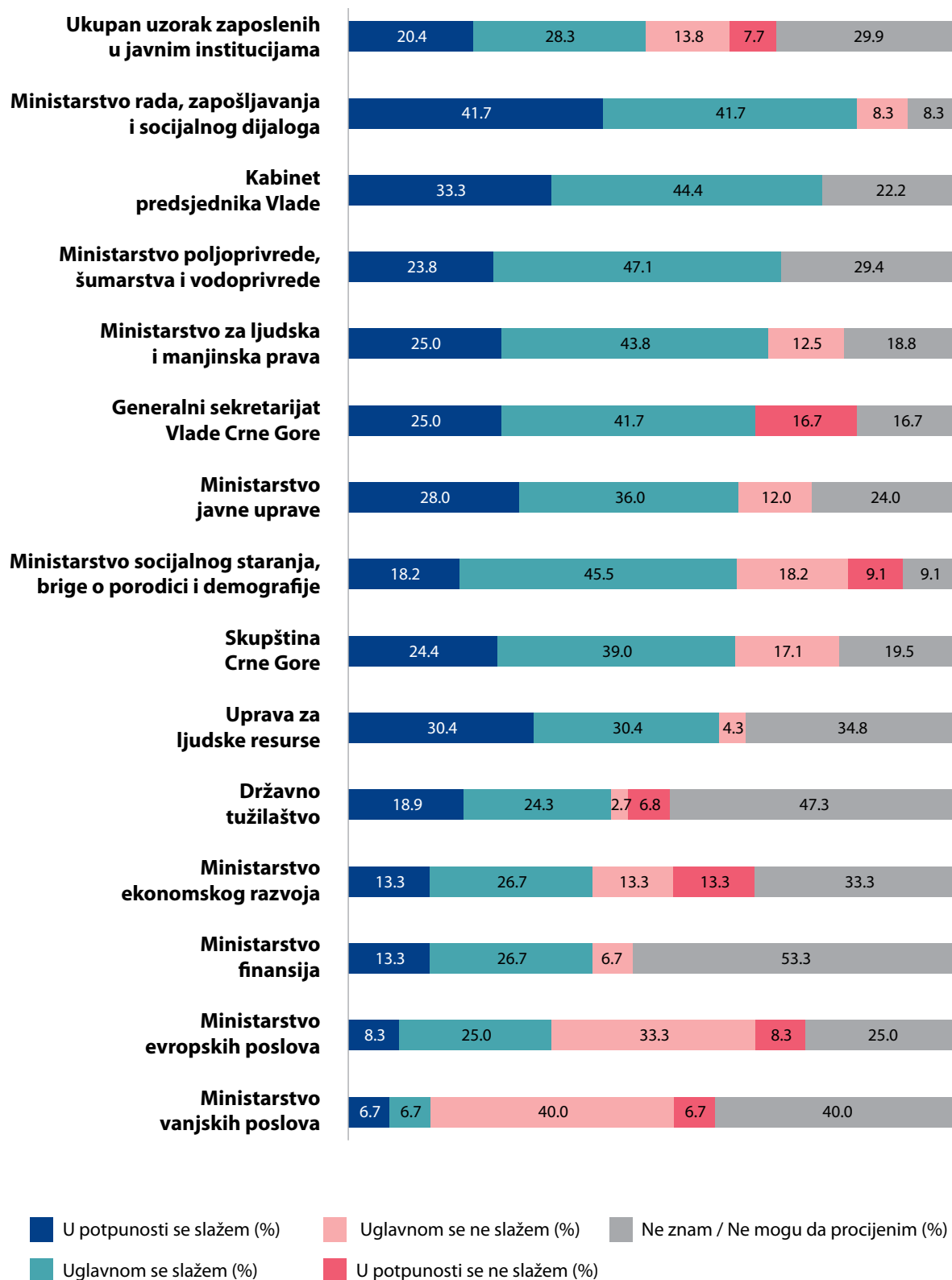
Analiza pokazuje da percepcija o uključenosti rodne perspektive u rad institucija znatno varira među resorima. Najviši nivo saglasnosti bilježe Ministarstvo rada i Kabinet predsjednika Vlade, gdje više od 80% ispitanika/ca smatra da je rodna perspektiva uključena.

Nasuprot tome, najniži nivo saglasnosti i najveći udio neslaganja ili neodlučnosti zabilježen je u Ministarstvu vanjskih poslova i Ministarstvu evropskih poslova – u oba slučaja više od 65% zaposlenih smatra da rodna perspektiva nije uključena ili ne zna da procijeni.

Državno tužilaštvo i Ministarstvo finansija takođe imaju izrazito visok procenat zaposlenih koji nijesu sigurni u prisutnost rodne perspektive (47,3% i 53,3%). Ovi rezultati ukazuju na potrebu za ciljanom edukacijom i jačanjem institucionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost, naročito u resorima u kojima dominira neinformisanost ili skeptičnost.

Grafik 140: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: Rodna perspektiva je uključena u javne politike, programe, projekte i aktivnosti moje institucije.

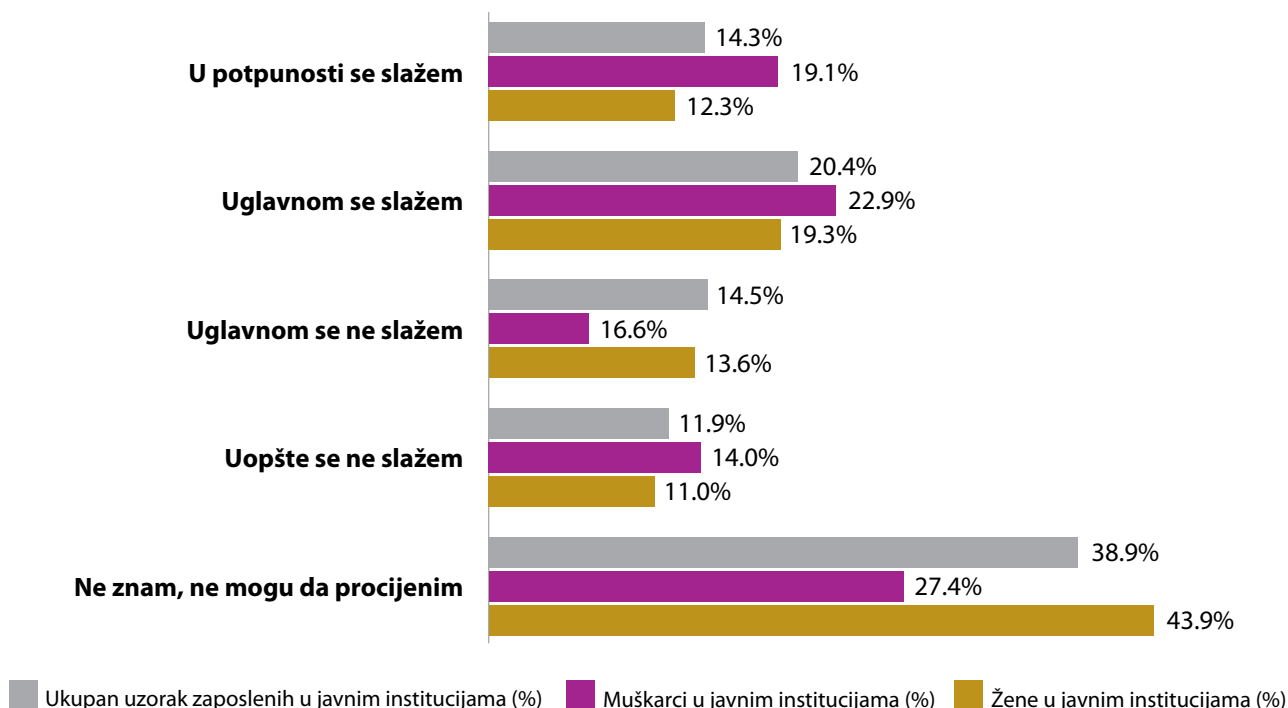
Rodna perspektiva je uključena u javne politike, programe, projekte i aktivnosti moje institucije



Jedna trećina zaposlenih u javnim institucijama (34,7%) smatra da u njihovoj instituciji postoje jasne instrukcije za uključivanje rodne perspektive, dok gotovo 39% navodi da ne zna ili ne može da procijeni, što ukazuje na nedostatak znanja o procedurama ili slabiju komunikaciju unutar institucija. Muškarci nešto češće izražavaju saglasnost (42%) i rjeđe su neodlučni (27,4%) u poređenju sa ženama, od kojih čak 43,9% ne može da procijeni.

Grafik 141: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: U mojoj instituciji postoje jasne instrukcije o koracima koje treba preduzeti kako bi se osiguralo uključivanje rodne perspektive u svaki politiku, projekat, program i aktivnost. (N=545)

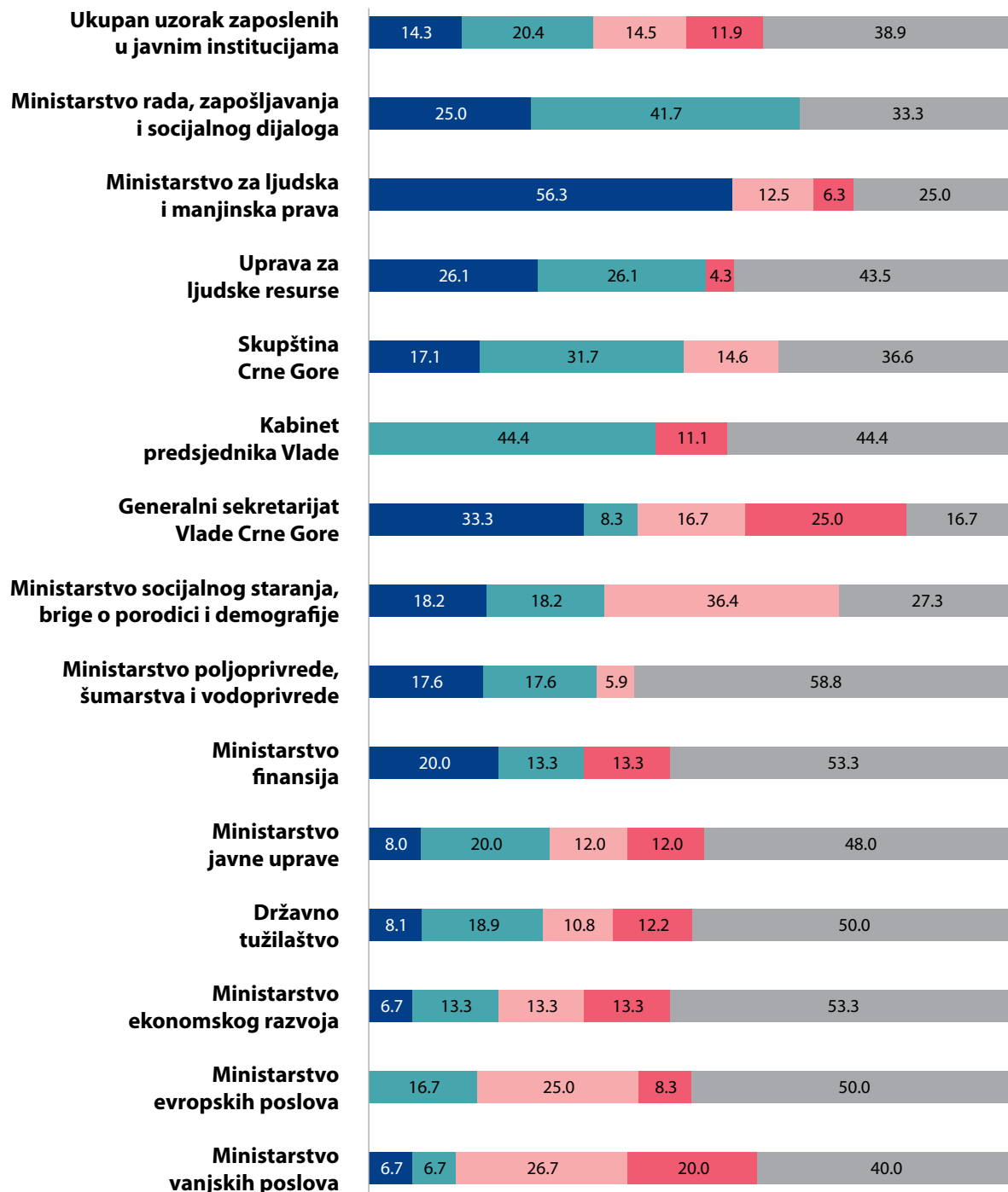
U mojoj instituciji postoje jasne instrukcije o koracima koje treba preduzeti kako bi se osiguralo uključivanje rodne perspektive u svaki politiku, projekat, program i aktivnost



Najveći udio onih koji smatraju da takve instrukcije postoje bilježi se u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava (56,3% „u potpunosti se slaže“) i Ministarstvu rada (25,0% „u potpunosti“, 41,7% „uglavnom se slaže“). S druge strane, u Ministarstvu vanjskih i evropskih poslova, kao i u Ministarstvu ekonomskog razvoja i Državnom tužilaštvu, polovina ili više zaposlenih navodi da ne zna ili ne može da procijeni da li instrukcije postoje.

Grafik 142: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: U mojoj instituciji postoje jasne instrukcije o koracima koje treba preduzeti kako bi se osiguralo uključivanje rodne perspektive u svaki politiku, projekat, program i aktivnost.

U mojoj instituciji postoje jasne instrukcije o koracima koje treba preduzeti kako bi se osiguralo uključivanje rodne perspektive u svaki politiku, projekat, program i aktivnost

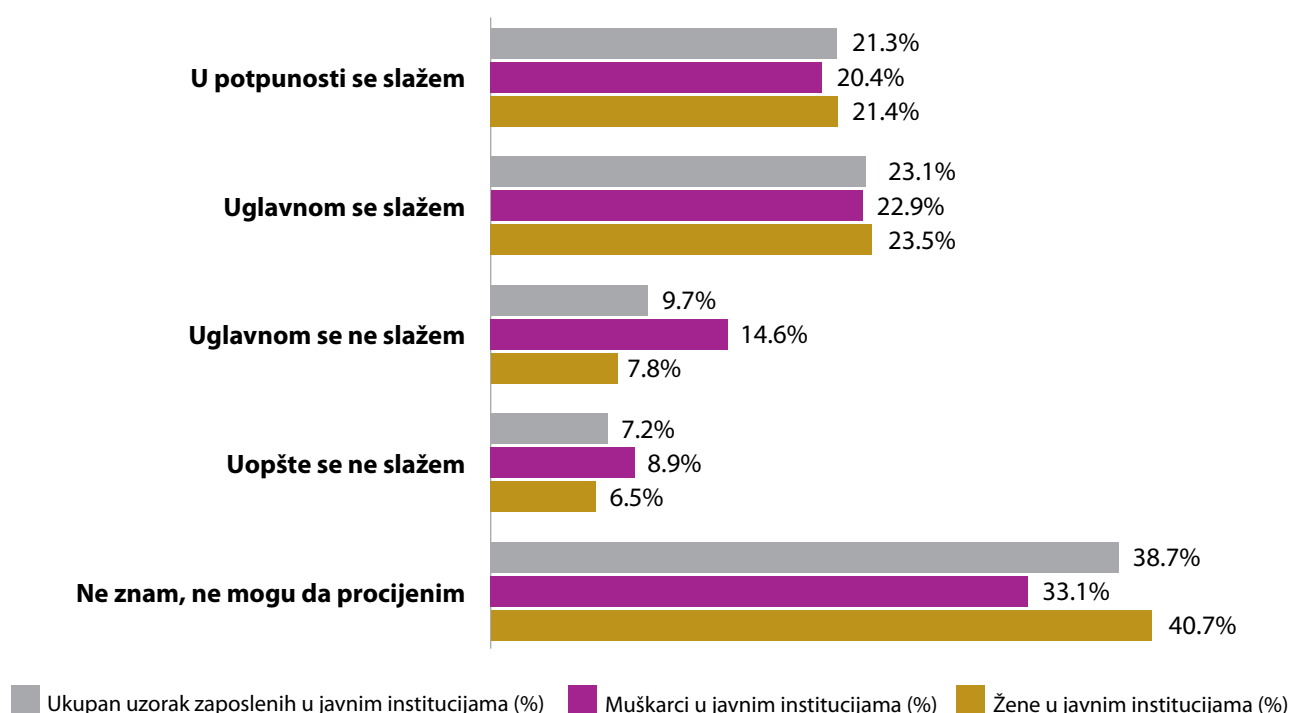


■ U potpunosti se slažem (%)
 ■ Uglavnom se ne slažem (%)
 ■ Ne znam / Ne mogu da procijenim (%)
■ Uglavnom se slažem (%)
 ■ U potpunosti se ne slažem (%)

Većina zaposlenih u javnim institucijama smatra da njihove institucije doprinose ispunjenju obaveza preuzetih međunarodnim konvencijama kao što su CEDAW, Istanbulska konvencija i Pekinška platforma za akciju. Međutim, značajan dio, njih 38,7%, nije sigurno ili ne može da procijeni ovaj doprinos. Analiza po polu pokazuje da su muškarci nešto skeptičniji, sa većim procentom onih koji se uglavnom ili uopšte ne slažu (23,5%) u odnosu na žene (14,3%), dok su žene češće bile neodlučne u procijeni (40,7% naspram 33,1% kod muškaraca). Ovi rezultati ukazuju na potrebu za dodatnim informisanjem i jačanjem svijesti o ulozi institucija u ispunjavanju međunarodnih obaveza.

Grafik 143: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: Moja institucija svojim radom doprinosi ispunjenju obaveza preuzetih međunarodnim konvencijama – CEDAW, Istanbulske konvencije, Pekinške platforme za akciju i slično. (N=545)

Moja institucija svojim radom doprinosi ispunjenju obaveza preuzetih međunarodnim konvencijama – CEDAW, Istanbulske konvencije, Pekinške platforme za akciju i slično



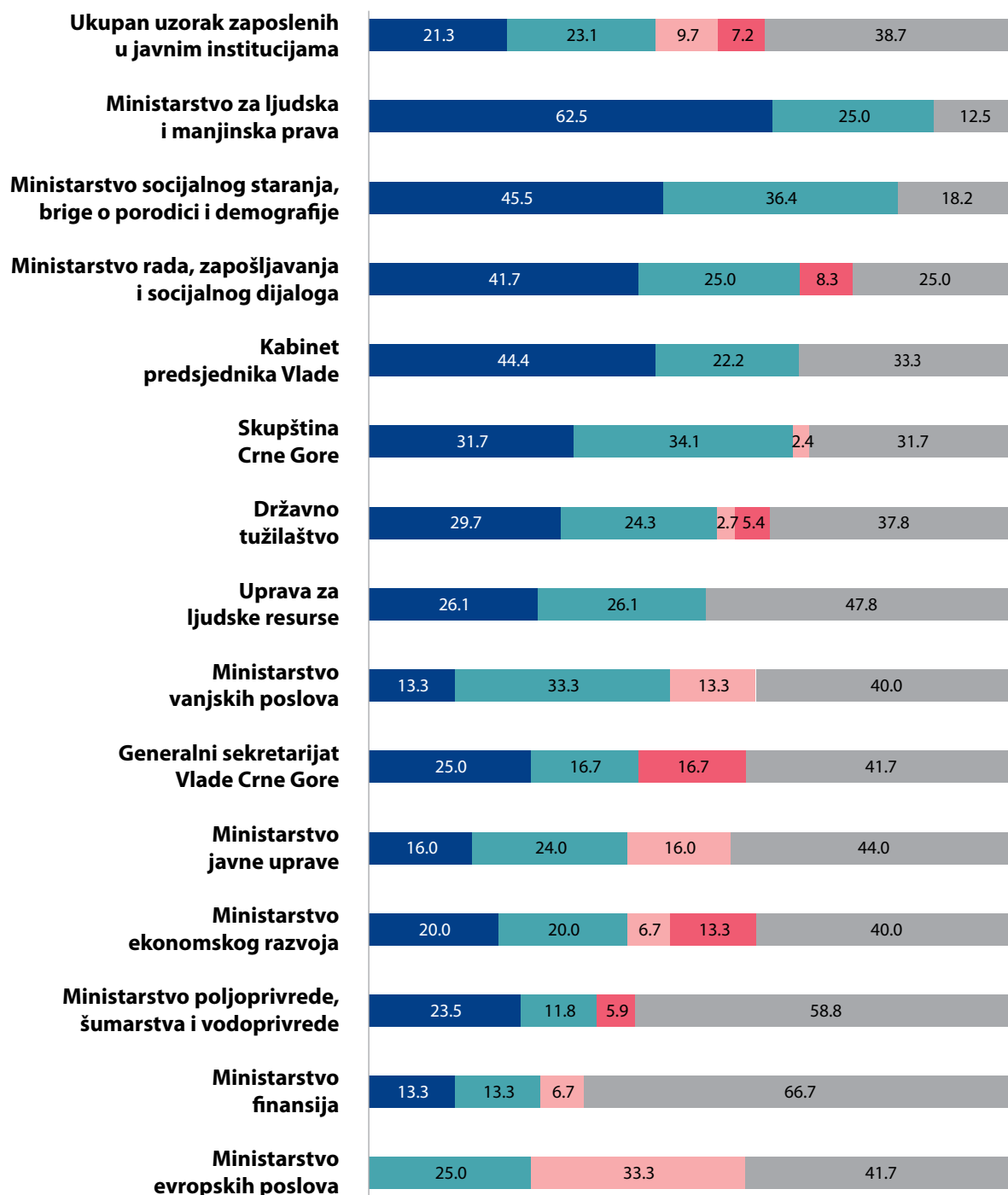
Dok u ukupnom uzorku 44,4% ispitanika/ca izražava saglasnost s tvrdnjom, najviši stepen saglasnosti bilježi se u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava (87,5%) i Ministarstvu socijalnog staranja, brige o porodici i demografije (81,9%). Visok nivo saglasnosti prisutan je i u Kabinetu predsjednika Vlade (66,6%) i Skupštini (65,8%).

Nasuprot tome, institucije poput Ministarstva finansija, Ministarstva evropskih poslova i Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede bilježe nisku saglasnost i visok udio zaposlenih koji ne znaju ili ne mogu da procijene (od 58,8% do 66,7%).

Ovi nalazi ukazuju da su institucije čiji je mandat direktno povezan sa ljudskim pravima i socijalnom politikom bolje upoznate s međunarodnim obavezama i sopstvenim doprinosom njihovom ispunjenju, dok u drugim institucijama postoji potreba za jačanjem znanja i svijesti o ovoj temi.

Grafik 144: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: Moja institucija svojim radom doprinosi ispunjenju obaveza preuzetih međunarodnim konvencijama – CEDAW, Istanbulske konvencije, Pekinške platforme za akciju i slično.

Moja institucija svojim radom doprinosi ispunjenju obaveza preuzetih međunarodnim konvencijama – CEDAW, Istanbulske konvencije, Pekinške platforme za akciju i slično

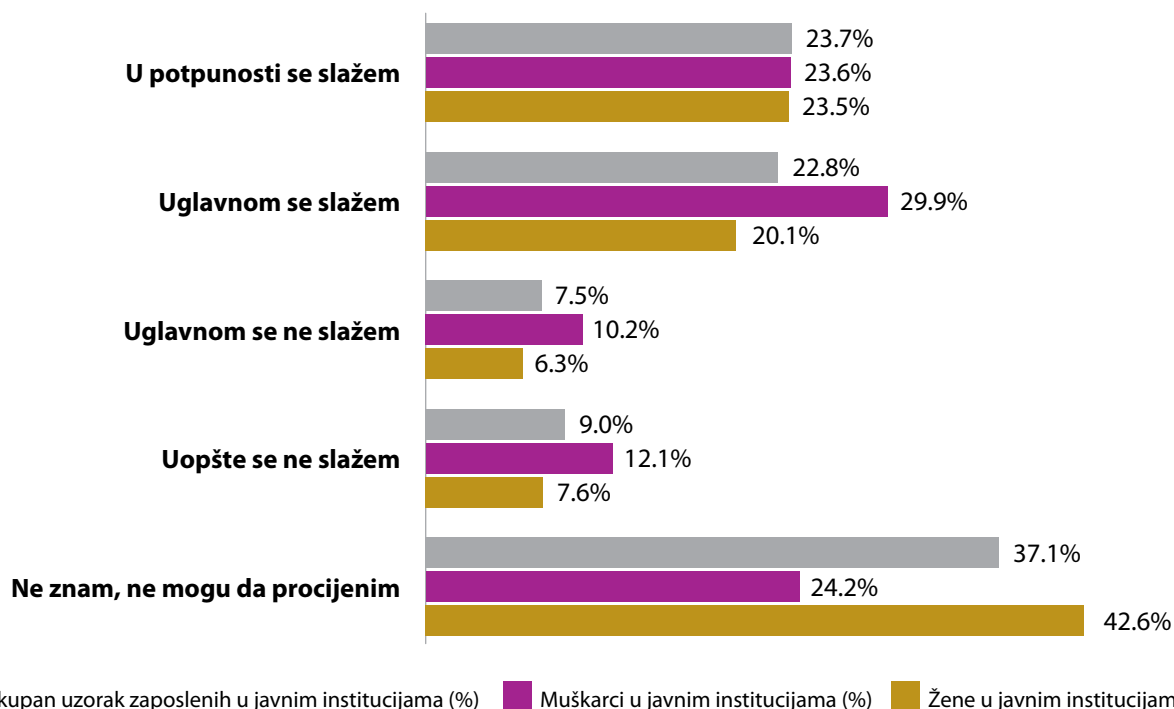


■ U potpunosti se slažem (%)
 ■ Uglavnom se ne slažem (%)
 ■ Ne znam / Ne mogu da procijenim (%)
■ Uglavnom se slažem (%)
 ■ U potpunosti se ne slažem (%)

Gotovo polovina ispitanika/ca (46.5%) iz javnih institucija smatra da njihova institucija sarađuje sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i Odjeljenjem za rodnu ravnopravnost, dok 37,1% ne zna ili ne može da procijeni. Žene češće izražavaju neizvjesnost (42,6%) u odnosu na muškarce (24,2%), dok muškarci nešto češće prijavljuju saradnju (ukupno 53,5% u odnosu na 43,6% kod žena).

Grafik 145: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: Moja institucija sarađuje s Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i Odjeljenjem za rodnu ravnopravnost (N=545)

Moja institucija sarađuje sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i Odjeljenjem za rodnu ravnopravnost

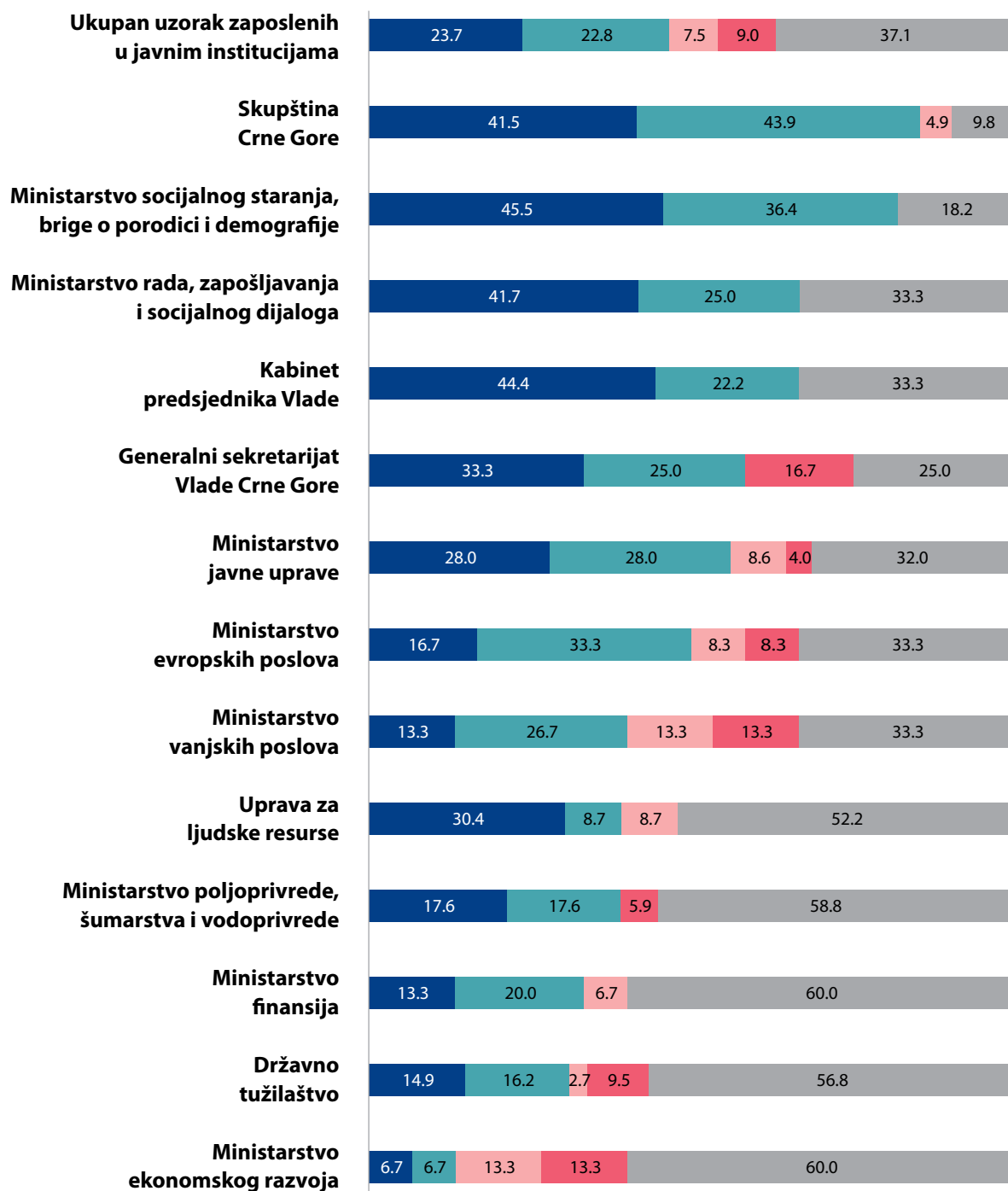


Podaci pokazuju da percepcija saradnje sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i Odjeljenjem za rodnu ravnopravnost značajno varira među institucijama. Najviši stepen percipirane saradnje bilježe Skupština (85,4%) i resorna ministarstva za socijalna pitanja i rad (81,9% i 66,7%).

S druge strane, veliki procenat zaposlenih u institucijama poput Ministarstva finansija, Ministarstva ekonomskog razvoja i Državnog tužilaštva izjavljuje da ne zna ili ne može da procijeni da li saradnja postoji (56,8%–60%), što ukazuje na nisku vidljivost ove saradnje unutar tih institucija.

Grafik 146: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: Moja institucija sarađuje s Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i Odjeljenjem za rodnu ravnopravnost

Moja institucija sarađuje sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i Odjeljenjem za rodnu ravnopravnost



■ U potpunosti se slažem (%)
 ■ Uglavnom se ne slažem (%)
 ■ Ne znam / Ne mogu da procijenim (%)
■ Uglavnom se slažem (%)
 ■ U potpunosti se ne slažem (%)

Polovina zaposlenih u javnim institucijama (49,9%) smatra da njihova institucija blisko sarađuje sa civilnim sektorom koji se bavi rodnom ravnopravnošću, dok trećina (32,1%) ne zna ili ne može da procijeni. Žene u većoj mjeri navode da ne mogu da procijene (35,5%) u odnosu na muškarce (23,6%). Ovi podaci ukazuju na to da, iako saradnja sa civilnim sektorom postoji u određenoj mjeri, ona nije dovoljno vidljiva svim zaposlenima, što otvara prostor za unapređenje komunikacije i transparentnosti u vezi s ovim aspektom institucionalnog djelovanja.

Grafik 147: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: Moja institucija blisko sarađuje sa civilnim sektorom koji se bavi pitanjima rodne ravnopravnosti (N=545)

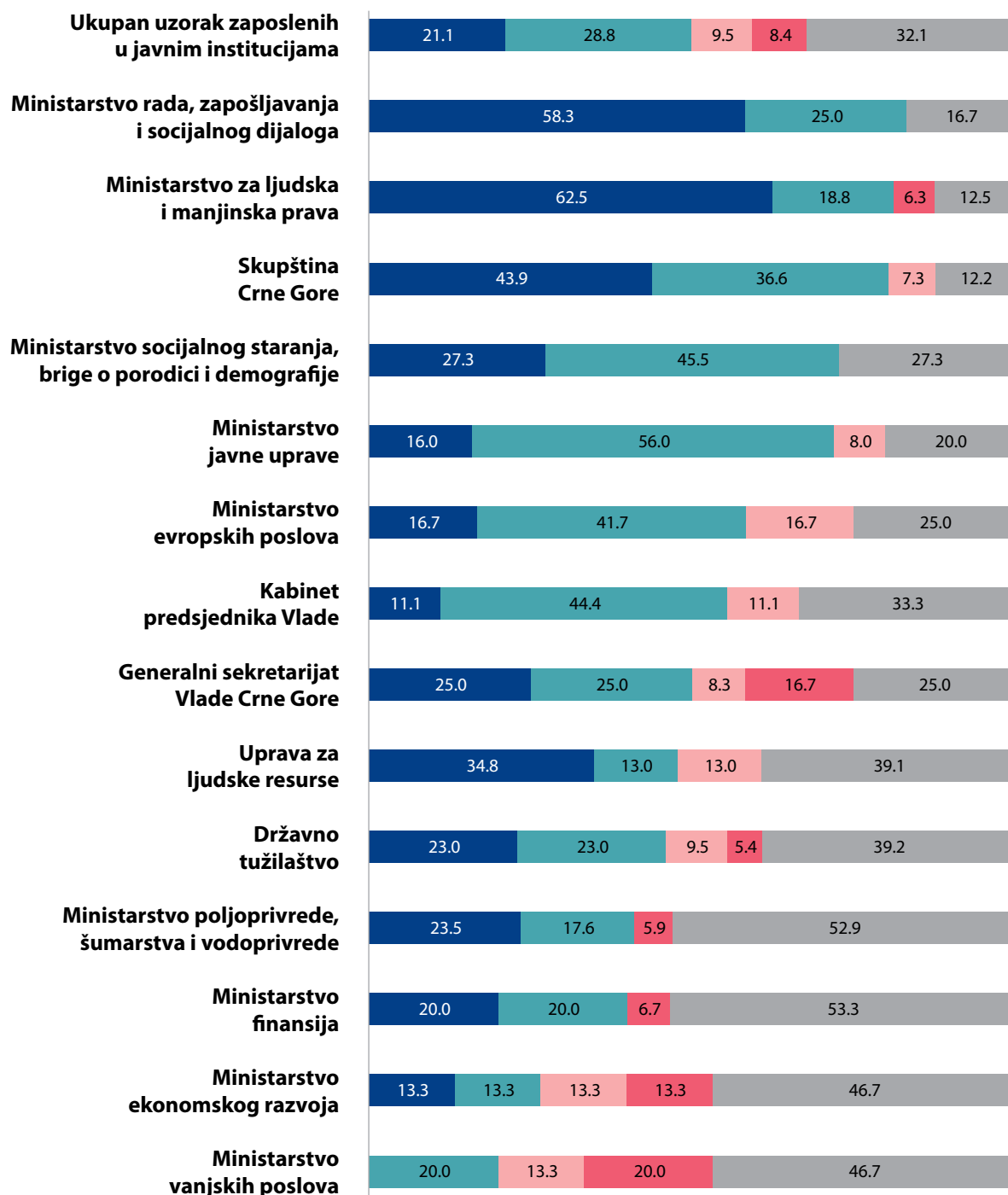


Podaci pokazuju da percepcija bliske saradnje sa civilnim sektorom u oblasti rodne ravnopravnosti varira u zavisnosti od institucije. Najveći stepen saglasnosti bilježe Ministarstvo za ljudska i manjinska prava (81,3%) i Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga (83,3%). Skupština i Ministarstvo socijalnog staranja takođe bilježe visok nivo saglasnosti (preko 70%).

Nasuprot tome, institucije kao što su Ministarstvo vanjskih poslova, Ministarstvo finansija i Ministarstvo ekonomskog razvoja pokazuju nisku saglasnost i visok procenat onih koji ne mogu da procijene (oko 47%–53%), što ukazuje na slabu vidljivost i nedostatak znanja saradnje sa civilnim sektorom.

Grafik 148: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: Moja institucija blisko sarađuje sa civilnim sektorom koji se bavi pitanjima rodne ravnopravnosti

Moja institucija blisko sarađuje sa civilnim sektorom koji se bavi pitanjima rodne ravnopravnosti

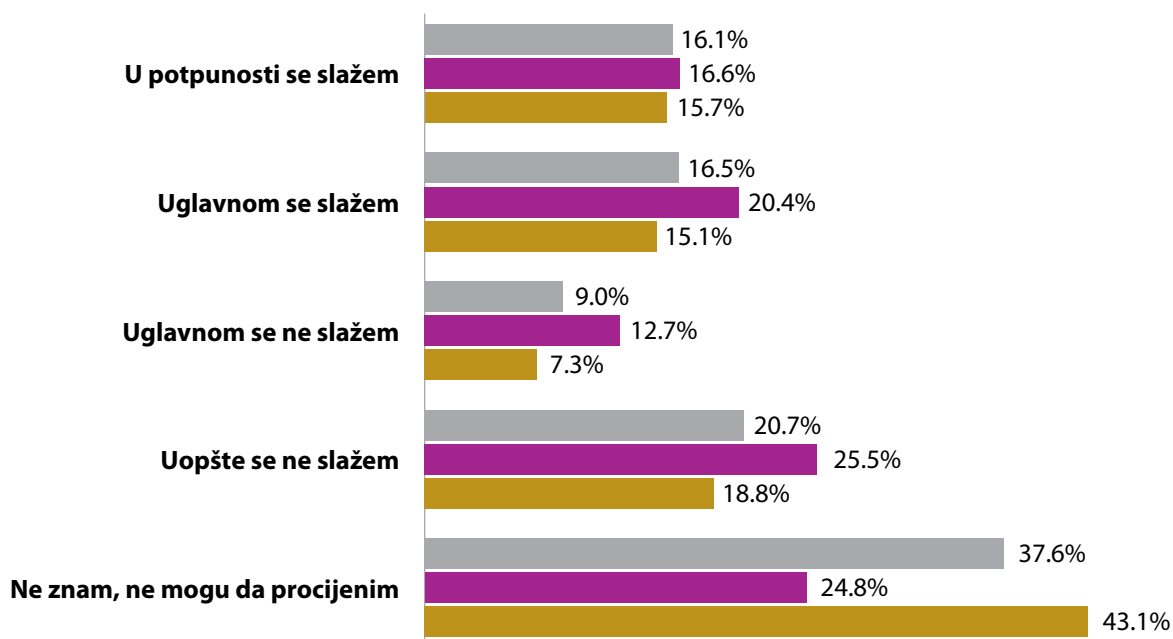


■ U potpunosti se slažem (%)
 ■ Uglavnom se ne slažem (%)
 ■ Ne znam / Ne mogu da procijenim (%)
■ Uglavnom se slažem (%)
 ■ U potpunosti se ne slažem (%)

Jedna trećina ispitanika/ca (32,6%) smatra da u njihovim institucijama postoji ekspert/ekspertkinja za pitanja rodne ravnopravnosti kome/kome se mogu obratiti za podršku. Međutim, čak 29,7% nije moglo da procijeni postojanje takvih stručnjaka, dok 29,7% smatra da ih nema.

Grafik 149: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: U mojoj instituciji postoji ekspert/ekspertkinja za pitanja rodne ravnopravnost kojem/kojoj se mogu obratiti za podršku (N=545)

U mojoj instituciji postoji ekspert/ekspertkinja za pitanja rodne ravnopravnost kojem/kojoj se mogu obratiti za podršku



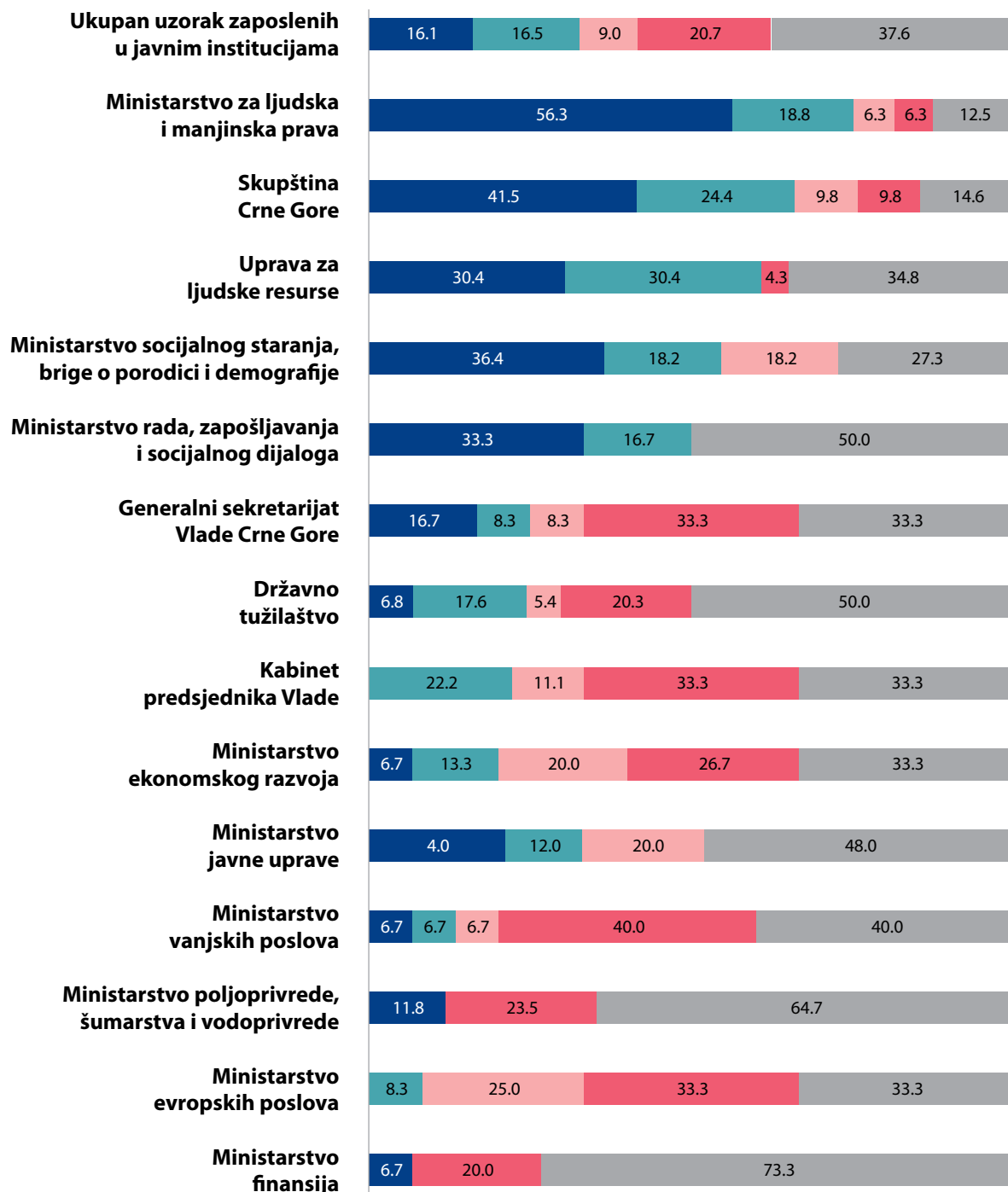
■ Ukupan uzorak zaposlenih u javnim institucijama (%) ■ Muškarci u javnim institucijama (%) ■ Žene u javnim institucijama (%)

Najveći stepen prepoznavanja stručne podrške bilježe Ministarstvo za ljudska i manjinska prava (75,1%) i Skupština (65,9%). Nasuprot tome, u većini drugih institucija preovladava neinformisanost ili uvjerenje da takva podrška ne postoji, naročito u Ministarstvu finansija, Ministarstvu poljoprivrede i Ministarstvu evropskih poslova, gdje je nivo prepoznate ekspertize izrazito nizak.

Ovi nalazi ukazuju na potrebu za jasnijim identifikovanjem i vidljivijim pozicioniranjem kontakt osoba za rodnu ravnopravnost u javnoj upravi.

Grafik 150: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: U mojoj instituciji postoji ekspert/ekspertkinja za pitanja rodne ravnopravnost kojem/kojoj se mogu obratiti za podršku

U mojoj instituciji postoji ekspert/ekspertkinja za pitanja rodne ravnopravnost kojem/kojoj se mogu obratiti za podršku

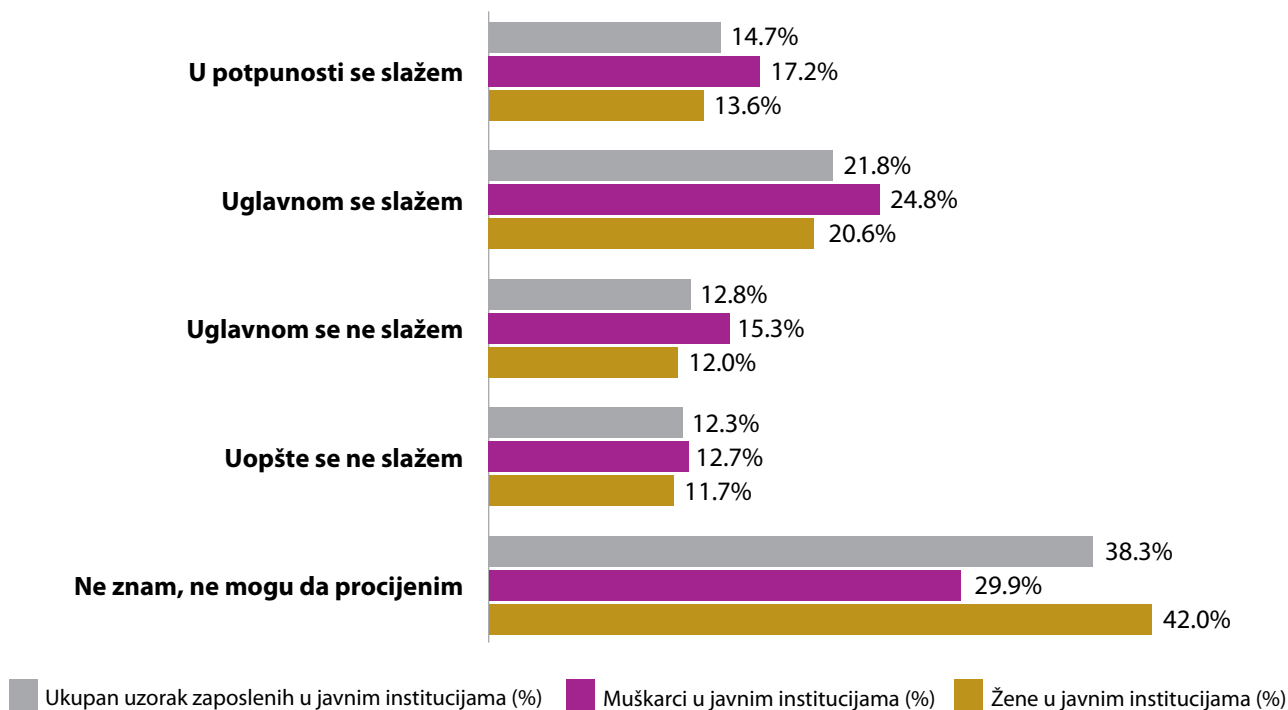


■ U potpunosti se slažem (%)
 ■ Uglavnom se ne slažem (%)
 ■ Ne znam / Ne mogu da procijenim (%)
■ Uglavnom se slažem (%)
 ■ U potpunosti se ne slažem (%)

Samo jedna trećina ispitanika/ca (36,5%) smatra da u njihovim institucijama postoje osmišljene mjere za sprečavanje rodno zasnovane diskriminacije, dok jedna četvrtina navodi da takve mjere ne postoje.

Grafik 151: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: U mojoj instituciji postoje osmišljene mjere na prevenciji rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i drugih formi nasilja (N=545)

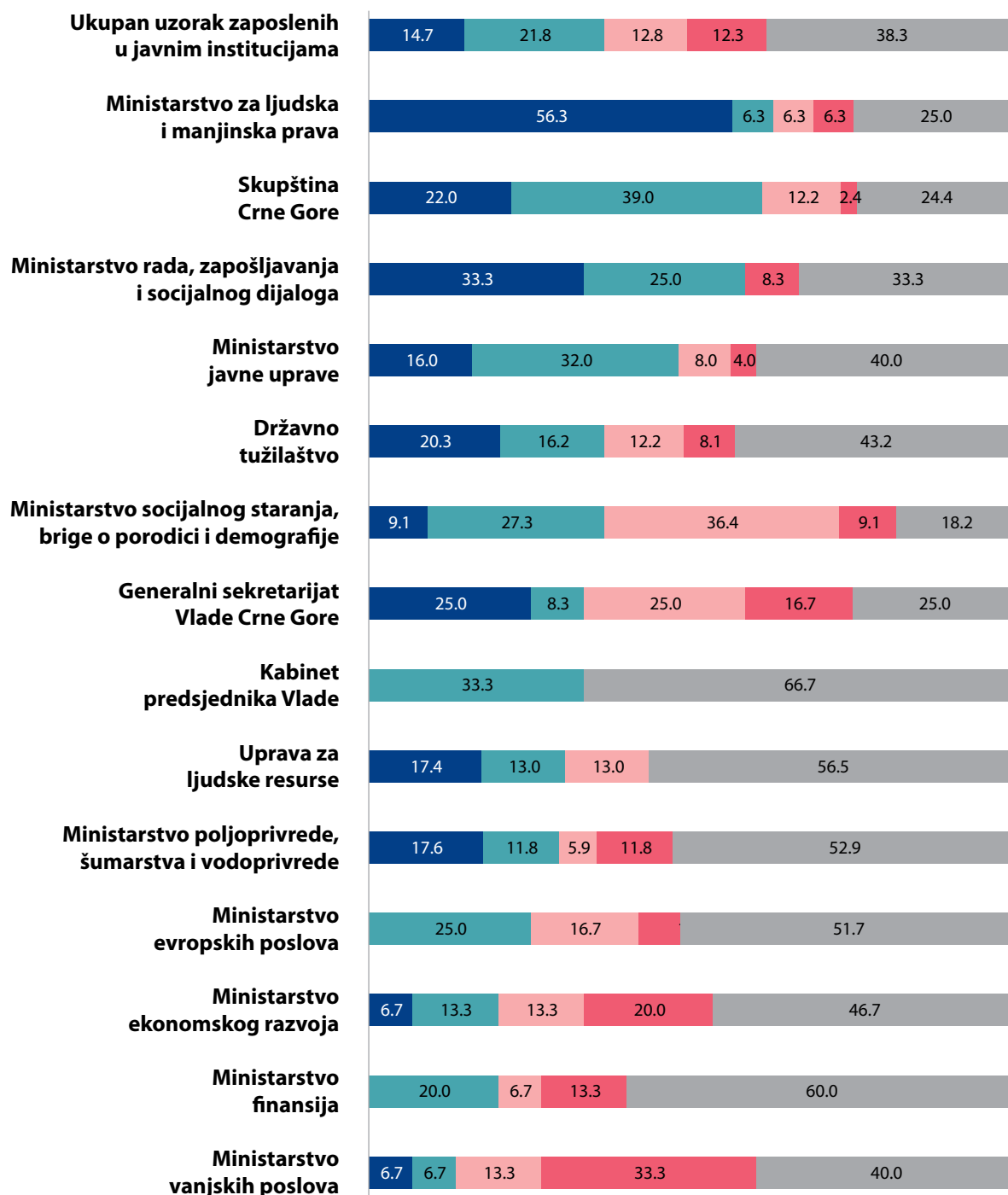
U mojoj instituciji postoje osmišljene mjere na prevenciji rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i drugih formi nasilja



Većina institucija navodi da ne zna da li postoje mjere za prevenciju rodno zasnovane diskriminacije, što ukazuje na nedostatak znanja i informisanosti zaposlenih o ovoj oblasti.

Grafik 152: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: U mojoj instituciji postoje osmišljene mjere na prevenciji rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i drugih formi nasilja

U mojoj instituciji postoje osmišljene mjere na prevenciji rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i drugih formi nasilja



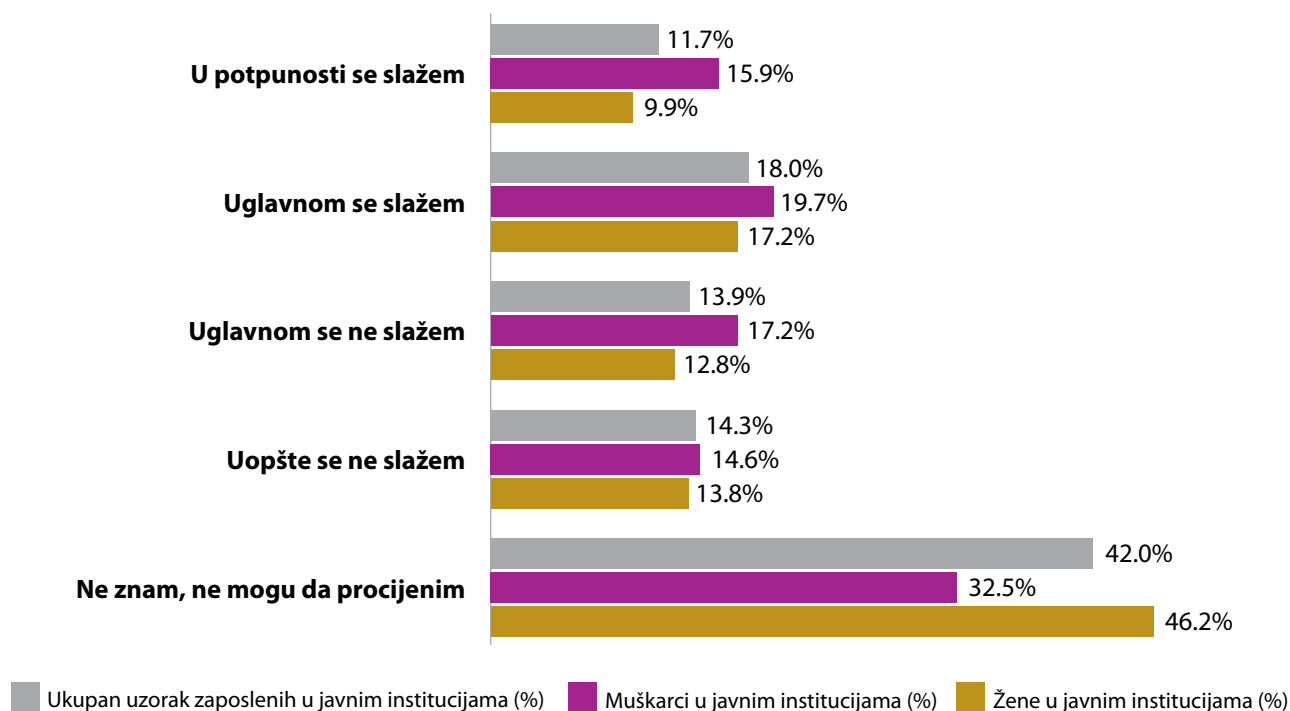
■ U potpunosti se slažem (%)
 ■ Uglavnom se ne slažem (%)
 ■ Ne znam / Ne mogu da procijenim (%)

■ Uglavnom se slažem (%)
 ■ U potpunosti se ne slažem (%)

Većina zaposlenih u javnim institucijama (42%) navodi da ne zna da li njihova institucija obezbjeđuje dovoljno finansijskih sredstava za rad na polju rodne ravnopravnosti, što ukazuje na nedovoljnu transparentnost i informisanost o budžetskom opredjeljenju za ovu oblast.

Grafik 153: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: Moja institucija na godišnjem nivou obezbjeđuje dovoljno finansijskih sredstava za rad na polju rodne ravnopravnosti (N=545)

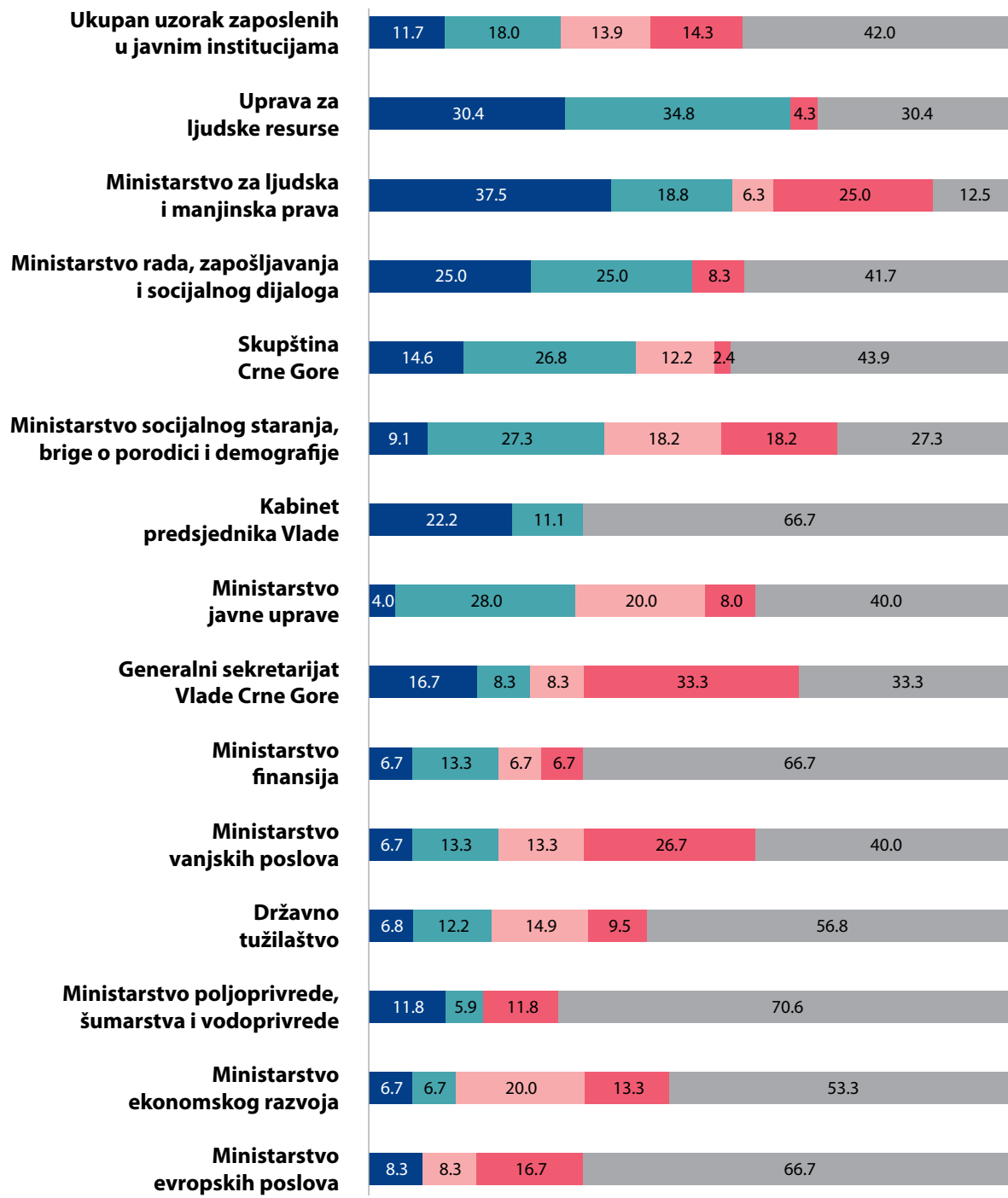
Moja institucija na godišnjem nivou obezbjeđuje dovoljno finansijskih sredstava za rad na polju rodne ravnopravnosti



Većina institucija navodi da ne zna da li se na godišnjem nivou obezbjeđuju sredstva za rad na polju rodne ravnopravnosti.

Grafik 154: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: Moja institucija na godišnjem nivou obezbjeđuje dovoljno finansijskih sredstava za rad na polju rodne ravnopravnosti

Moja institucija na godišnjem nivou obezbjeđuje dovoljno finansijskih sredstava za rad na polju rodne ravnopravnosti

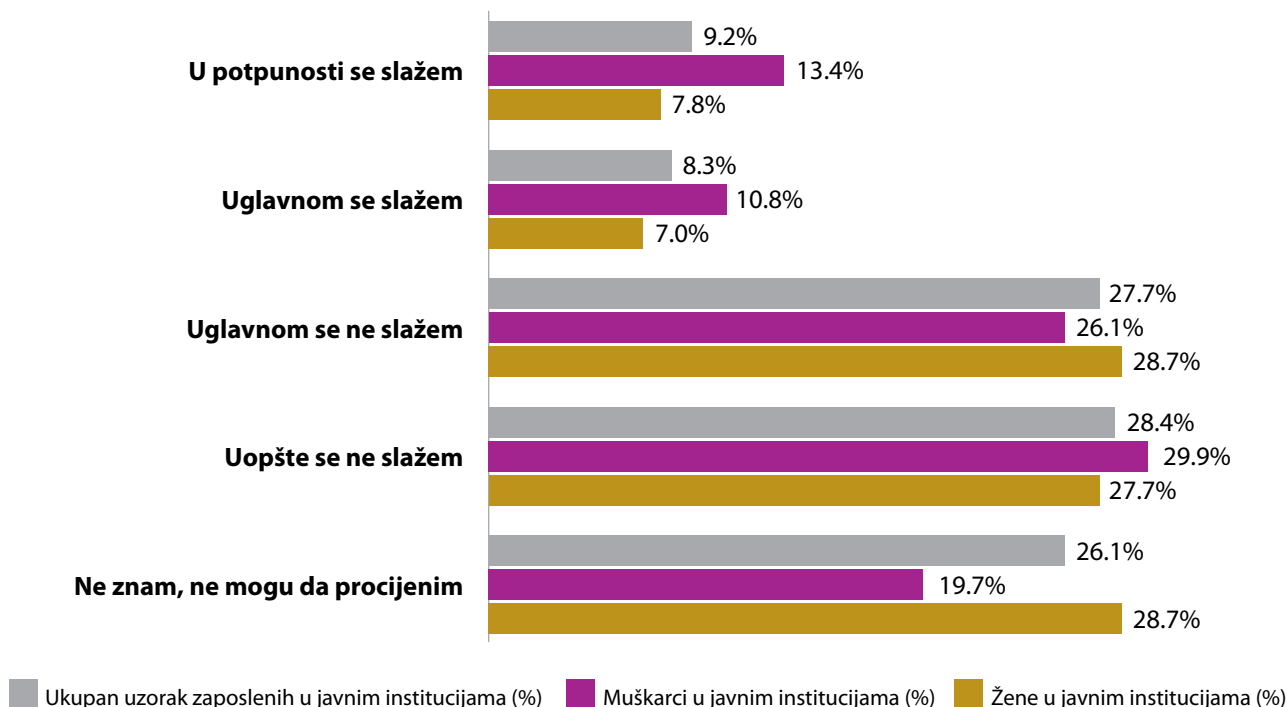


■ U potpunosti se slažem (%)
 ■ Uglavnom se ne slažem (%)
 ■ Ne znam / Ne mogu da procijenim (%)
■ Uglavnom se slažem (%)
 ■ U potpunosti se ne slažem (%)

Nešto više od polovine ispitanika/ca (56,1%) smatra da njihove institucije uključuju žene u strategije, planove i aktivnosti podrške ženama, pri čemu 28,4% u potpunosti, a 27,7% uglavnom podržava ovu tvrdnju. Ipak, 17,8% ispitanika/ca se ne slaže sa ovim stavom, dok jedna četvrtina (26,1%) nije moglo dati procjenu, što ukazuje na potencijalne nedostatke u vidljivosti i implementaciji ovih politika.

Grafik 155: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: Moja institucija uključuje žene u procesima odlučivanja o programima/strategijama/planovima i aktivnostima koje se tiču podrške ženama (N=545)

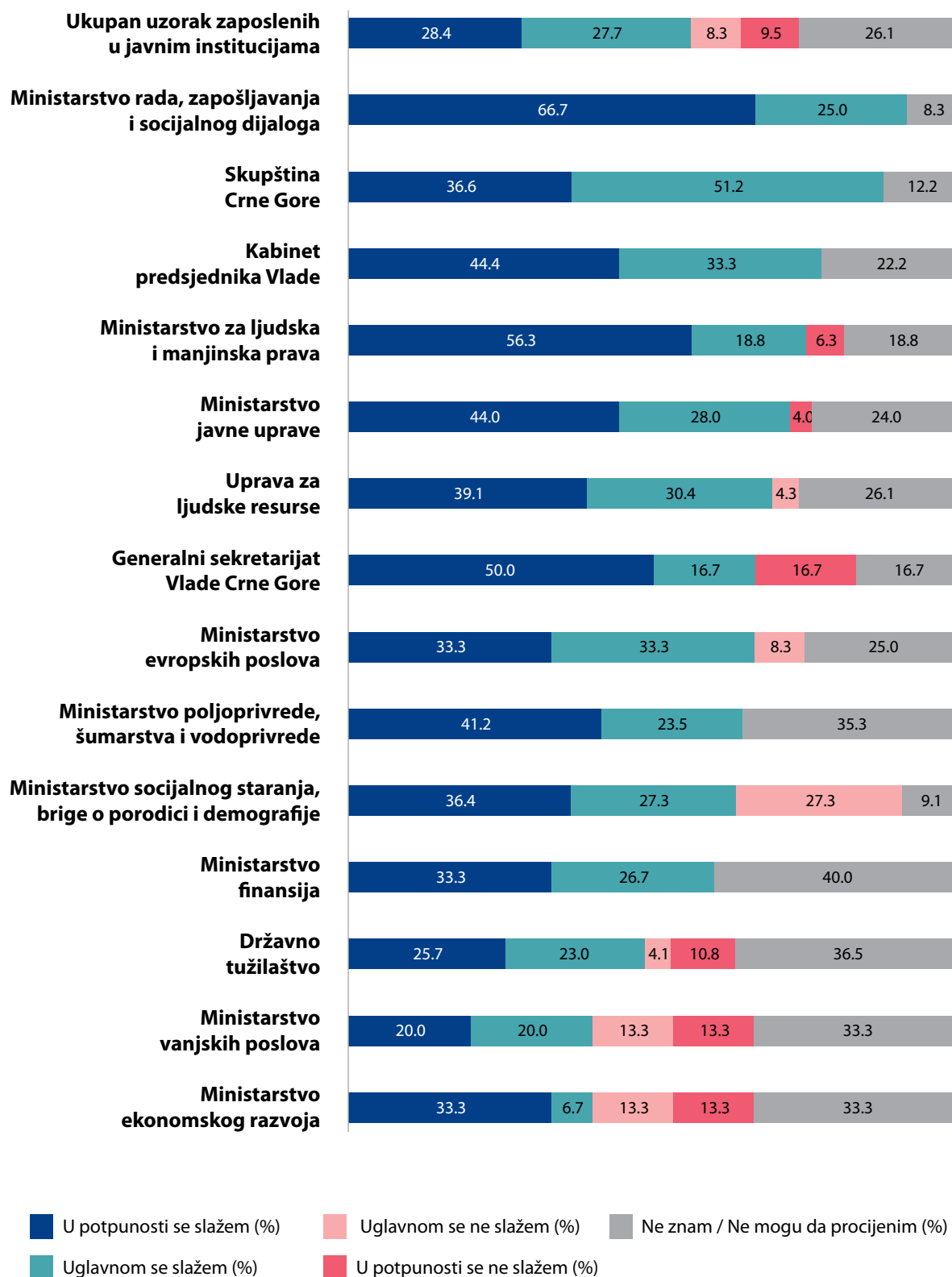
Moja institucija uključuje žene u procesima odlučivanja o programima/strategijama/planovima i aktivnostima koje se tiču podrške ženama



Iako u većini institucija postoji percepcija da se žene uključuju u procese odlučivanja, u brojnim institucijama i dalje postoji visok stepen nesigurnosti i neinformisanosti među zaposlenima. To može ukazivati ili na nedostatak jasno definisanih procedura i komunikacije, ili na formalno uključivanje koje nije dovoljno vidljivo u praksi. Neophodno je dalje jačati institucionalne kapacitete, transparentnost i participativnost, kako bi se osiguralo stvarno i ravnopravno učešće žena u donošenju odluka.

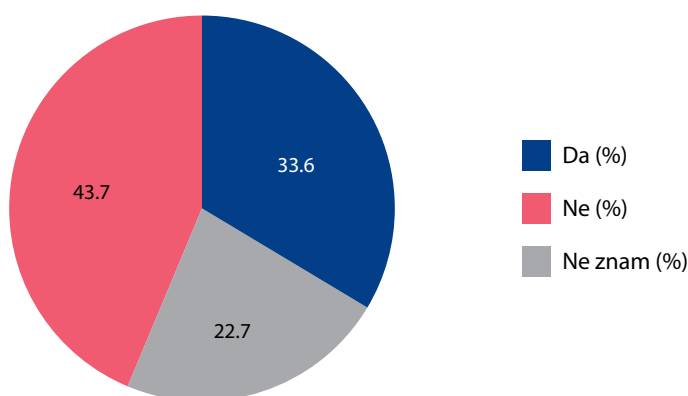
Grafik 156: Zaposleni u javnim institucijama: Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao: Moja institucija uključuje žene u procesima odlučivanja o programima/strategijama/planovima i aktivnostima koje se tiču podrške ženama

Moja institucija uključuje žene u procesima odlučivanja o programima/strategijama/planovima i aktivnostima koje se tiču podrške ženama



Ovi rezultati ukazuju na to da, iako određene institucije ulažu napore u rodnu ravnopravnost, postoji nedovoljna transparentnost i nedostatak sistemskih mjera za prevenciju diskriminacije. Posebno zabrinjava visok procenat ispitanika/ca koji nijesu mogli dati procjenu o ključnim pitanjima, što ukazuje na potrebu za većom vidljivošću i jačanjem komunikacije institucionalnih politika u ovoj oblasti. Postojanje tijela, odjeljenja ili službi koje se bave politikama rodne ravnopravnosti u javnim institucijama ukazuje na to da ove strukture nijesu dovoljno prisutne ni prepoznate među zaposlenima. Samo jedna trećina zaposlenih (33,6%) navodi da u njihovoj instituciji postoji takvo tijelo, dok 43,7% smatra da takva jedinica ne postoji. Blizu jedne četvrtine (22,7%), nije sigurno da li njihova institucija ima ovakvu strukturu, što ne ukazuje samo na manjak vidljivosti ili informisanosti, već i na činjenicu da u mnogim institucijama zaista ne postoji osoba ili odjeljenje zaduženo za rodnu ravnopravnost. Ovaj podatak dodatno oslikava problem nedostatka utemeljene stručnosti za pitanja rodne ravnopravnosti unutar institucija. Osobe koje su formalno zadužene za ove teme često su prepoznate prvenstveno po svojim osnovnim referatima, jer im je zadatak vezan za rodnu ravnopravnost dodatan, a ne primarni, što znači da često nemaju adekvatnu ekspertizu niti resurse potrebne za efikasno vođenje politika rodne ravnopravnosti.

Grafik 157: Zaposleni u javnim institucijama: Da li u Vašoj instituciji postoji tijelo/odjeljenje/služba koja se bavi politikama rodne ravnopravnosti? (N=545)

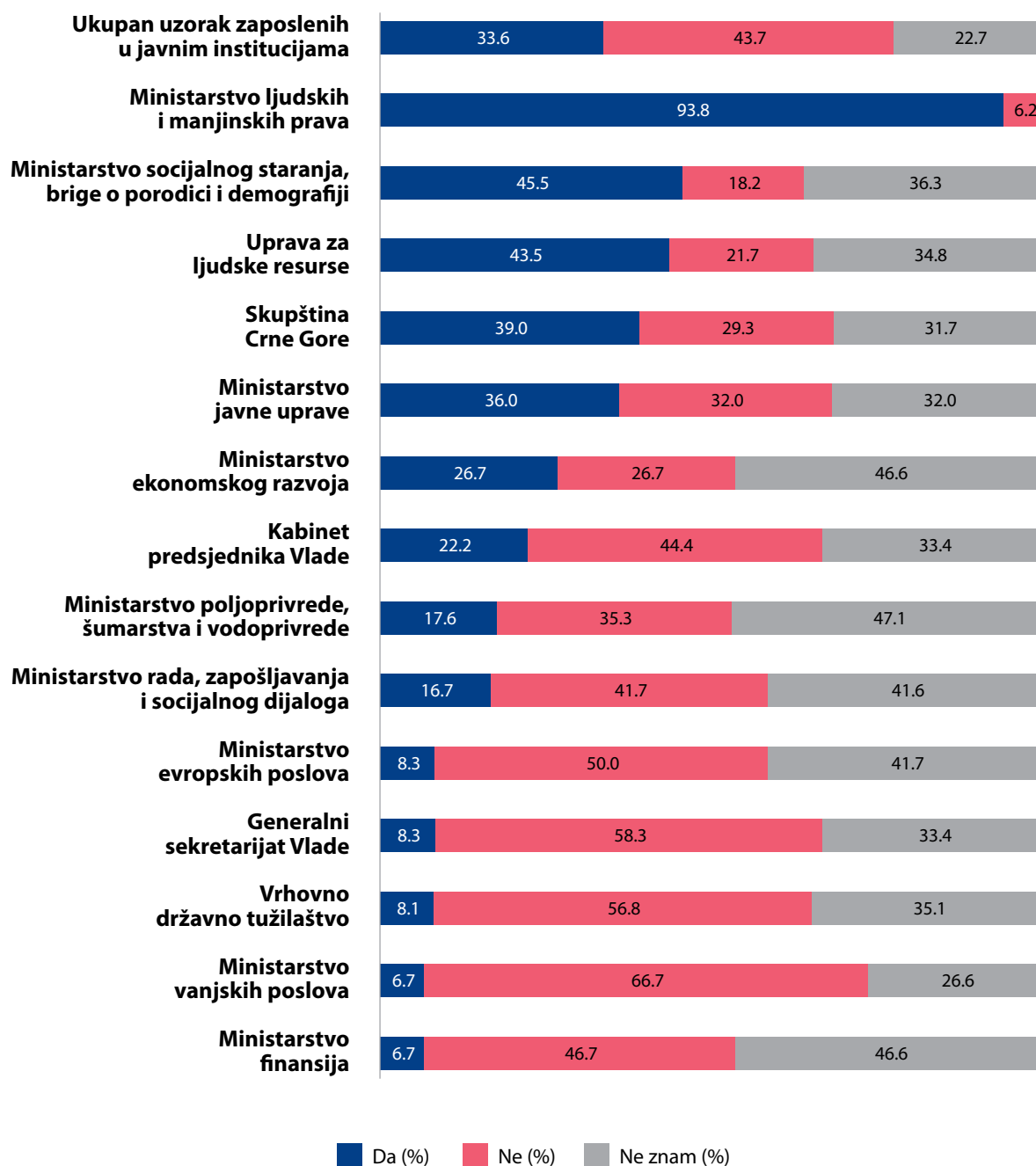


Najveći stepen institucionalizovane rodne ravnopravnosti bilježi se u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava, gdje čak 93,8% ispitanika/ca potvrđuje postojanje tijela koje se bavi ovom oblašću. Očekivano, ovo ministarstvo ima ključnu ulogu u koordiniranju politika rodne ravnopravnosti na nacionalnom nivou, te su rezultati u skladu s njegovim nadležnostima. Ministarstvo socijalnog staranja, brige o porodici i demografiji ističe se visokim nivoom institucionalne podrške, sa 45,5% zaposlenih koji prepoznaju postojanje tijela za rodnu ravnopravnost. Slično, Uprava za ljudske resurse (43,5%) i Skupština Crne Gore (39%) takođe bilježe relativno visok procenat zaposlenih koji su svjesni takvih struktura. Međutim, važno je naglasiti da prepoznavanje postojanja tijela za rodnu ravnopravnost ne znači nužno i da se politike rodne ravnopravnosti aktivno i sistematski integrišu u rad tih institucija. Stoga je potrebno s oprezom tumačiti ove rezultate i dodatno istražiti stepen stvarne implementacije i uticaja politika rodne ravnopravnosti unutar ovih organizacija. S druge strane, podaci ukazuju da određene institucije bilježe znatno niži nivo organizovane podrške za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti. Na primjer, zaposleni u Ministarstvu spoljnih poslova (66,7%), Ministarstvu finansija (46,7%) i Ministarstvu ekonomskog razvoja (46,6%) smatraju da u njihovoj instituciji ne postoji tijelo koje se bavi ovim pitanjem. Ipak, važno je naglasiti da neprepoznavanje postojanja takvih tijela ne znači automatski da politike rodne ravnopravnosti nijesu integrisane u rad institucije, ali ukazuje na moguć nedostatak informisanosti i kapaciteta za njihovu adekvatnu implementaciju i vidljivost.

Takođe, Generalni sekretarijat Vlade (58,3% negativnih odgovora) i Vrhovno državno tužilaštvo (56,8%) pokazuju jasnu potrebu za institucionalizacijom i jačanjem mehanizama rodne ravnopravnosti u svojim strukturama. Značajan broj ispitanika/ca, posebno u Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga (41,6%), Ministarstvu evropskih poslova (41,7%) i Kabinetu predsjednika Vlade (33,4%), nije mogao sa sigurnošću procijeniti postojanje tijela za rodnu ravnopravnost. Ovaj visok nivo neinformisanosti ukazuje

ne samo na nedovoljnu vidljivost ovih struktura, već i na slabije znanje i nedostatak kapaciteta među zaposlenima da prepoznaju i podrže sprovođenje politika rodne ravnopravnosti unutar svojih institucija.

Grafik 158: Zaposleni u javnim institucijama: Da li u Vašoj instituciji postoji tijelo/odjeljenje/služba koja se bavi politikama rodne ravnopravnosti?

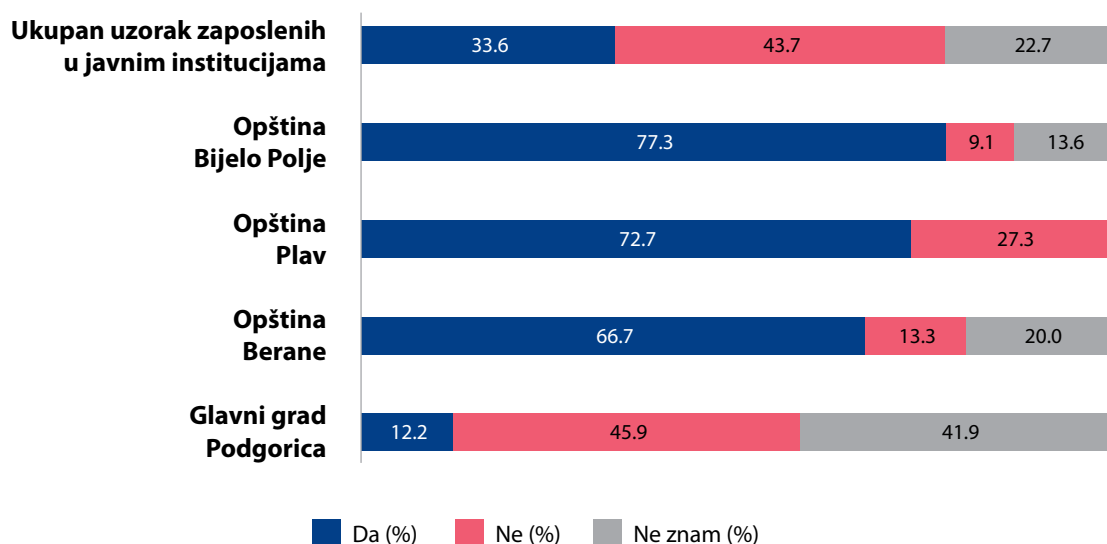


Najviši nivo prepoznavanja postojanja tijela zaduženih za rodnu ravnopravnost evidentiran je u Opštini Bijelo Polje, gdje 77,3% ispitanika/ca potvrđuje da takva struktura postoji. Slična situacija je i u Opštini Plav, sa 72,7% ispitanika/ca koji navode postojanje takvog tijela, dok Opština Berane bilježi visok procenat pozitivnih odgovora, pri čemu dvije trećine ispitanika/ca potvrđuje postojanje tijela koje se bavi ovim pitanjem.

Ipak, važno je naglasiti da prepoznavanje postojanja tijela za rodnu ravnopravnost ne odražava nužno i ukupni stepen institucionalne podrške, koja podrazumijeva i adekvatna ulaganja, stručnost, resurse i kapacitete potrebne za efektivnu implementaciju i integraciju politika rodne ravnopravnosti u rad institucije.

S druge strane, Glavni grad Podgorica pokazuje najniži nivo institucionalne podrške u ovoj oblasti, gdje samo 12,2% ispitanika/ca potvrđuje postojanje ovakvog tijela. Istovremeno, 45,9% zaposlenih navodi da takva struktura ne postoji, dok čak 41,9% nije moglo da procijeni njeno postojanje.

Grafik 159: Zaposleni u javnim institucijama: Da li u Vašoj instituciji postoji tijelo/odjeljenje/služba koja se bavi politikama rodne ravnopravnosti?



Analiza primjene rodne ravnopravnosti u opštinama

Na nivou svih opština uključeni u istraživanje mišljenja zaposlenih iz javnih institucija (Berane, Bijelo Polje, Plav i Podgorica), rezultati ukazuju na to da samo 21,7% (Ocjena 3 – Uglavnom se slažem i ocjena 4 – U potpunosti se slažem) zaposlenih smatra da njihove institucije obezbjeđuju dovoljno sredstava za aktivnosti koje doprinose rodnoj ravnopravnosti, dok ukupno 42,5% smatra da sredstva nisu dovoljna (Ispitanici koji su dali ocjenu 1 – Uopšte se ne slažem i ocjenu 2 – Uglavnom se ne slažem). Dodatno, značajan procenat ispitanika, njih 35,8%, nije mogao da procijeni finansijska izdvajanja institucija u kojoj rade u ovom pogledu. Slično tome, ukupno 31,8% ispitanika smatra da u njihovim institucijama postoji ekspert za rodnu ravnopravnost kojem se mogu obratiti, dok 39,2% smatra da takav ekspert ne postoji. Kada je riječ o postojanju jasnih instrukcija za uključivanje rodne perspektive u politike, projekte i programe, ukupno 31,8% ispitanika navodi da takve instrukcije postoje, dok ukupno 34,5% smatra da one nisu definisane.

Slični rezultati uočeni su i u vezi s postojanjem jasnih procedura za rodnu ravnopravnost u zakonima, strategijama i planovima, gdje 30,4% ispitanika/ca potvrđuje njihovo postojanje, 34,4% smatra da one ne postoje. Mjere za prevenciju diskriminacije i nasilja nad ženama prepoznaje ukupno 30,4% zaposlenih, dok njih 32,4% smatra da takve mjere nisu uspostavljene u njihovim institucijama. Ipak, nešto veći procenat ispitanika (43,2%) smatra da se rodna perspektiva aktivno uključuje u javne politike, projekte i aktivnosti, dok 30,4% ne vidi ovu praksu u svom institucionalnom okruženju.

U pogledu saradnje s civilnim sektorom, 45,3% ispitanika navodi da njihove institucije ostvaruju ovu vrstu saradnje, dok 29,7% ne vidi takvu praksu. Jedna četvrtina ispitanika (25,0%) nije mogla procijeniti stepen saradnje s organizacijama civilnog društva. Takođe, 38,6% ispitanika smatra da njihove institucije sarađuju s Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i njegovim Odjeljenjem za rodnu ravnopravnost, dok 28,4% navodi da ta saradnja ne postoji, a 33,1% nema dovoljno informacija o tome.

Kada je riječ o doprinosu institucija ispunjavanju međunarodnih obaveza iz oblasti rodne ravnopravnosti, kao što su CEDAW, Istanbulska konvencija i Pekinška platforma, 35,2% ispitanika smatra da institucije aktivno

doprinosu ovim procesima, dok 27,7% navodi suprotno, a 37,2% nije moglo dati procjenu. Najpozitivniji rezultati zabilježeni su u vezi s uključivanjem žena u procese odlučivanja o podršci ženama, gdje ukupno 56,8% ispitanika smatra da su žene adekvatno zastupljene u ovakvim procesima, dok 25,7% smatra da nijesu.

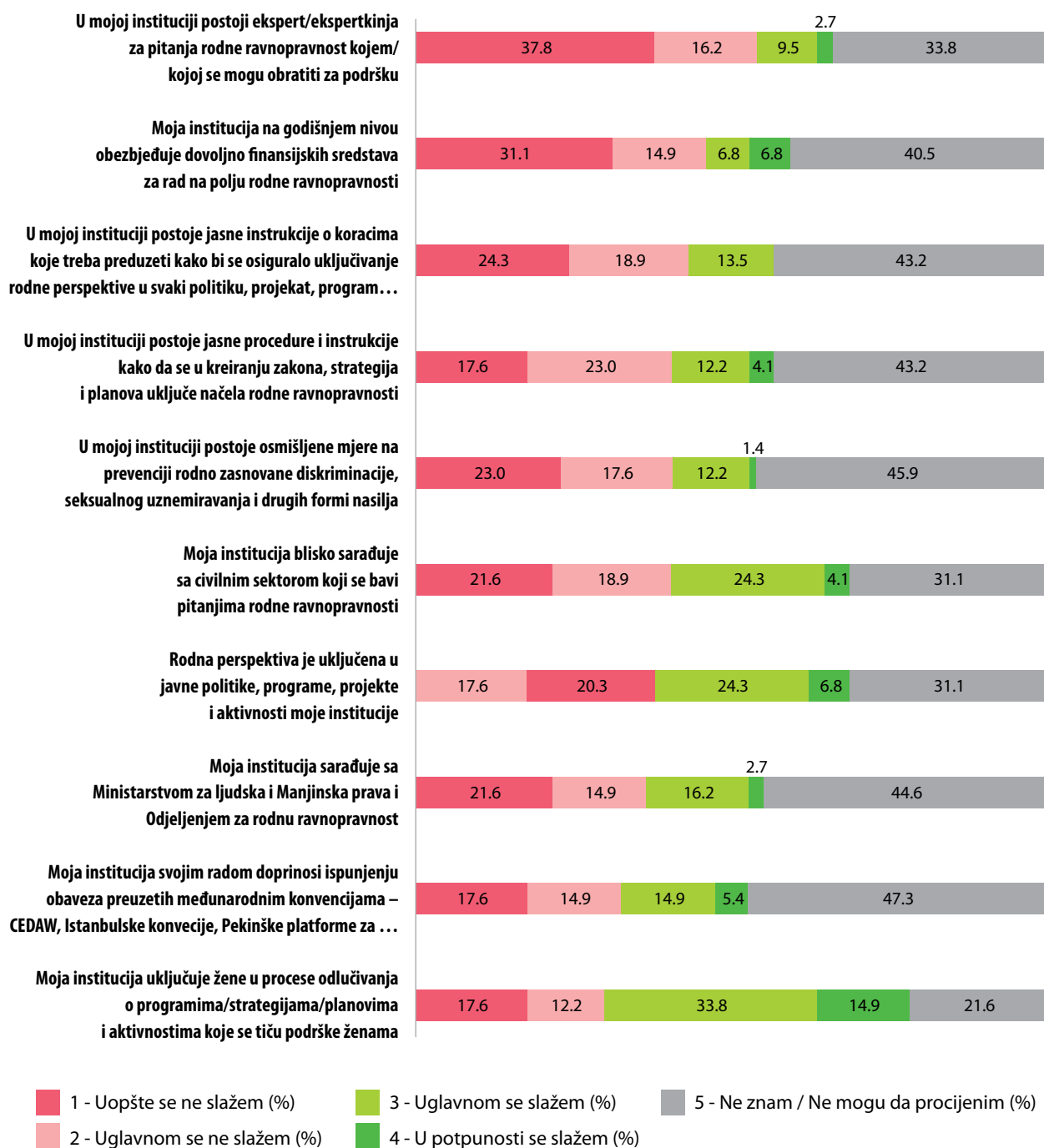
Grafik 160: Molim Vas da za svaku od sljedećih tvrdnji navedete u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao, tako što ćete dati ocjenu na skali od 1 do 4. (Na nivou opština Podgorica, Bijelo Polje, Berane, Plav, N=148)



Posmatrajući rezultate istraživanja u Podgorici, možemo primijetiti da zaposleni u Glavnom gradu najslabije ocjenjuju gotovo sve analizirane aspekte. **Samo 13,6% ispitanika smatra da su finansijska sredstva za aktivnosti koje doprinose rodnoj ravnopravnosti adekvatna.** Sličan procenat ispitanika (13,5%) navodi

da postoje jasne instrukcije za uključivanje rodne perspektive u politike, projekte i programe. Prisustvo eksperta za rodnu ravnopravnost u institucijama prepoznaje samo 12,2% ispitanika, dok čak 33,8% nije sigurno da li takav ekspert postoji. Takođe, samo 13,6% zaposlenih u Glavnom gradu smatra da postoje jasne mjere za prevenciju diskriminacije i nasilja nad ženama. U pogledu saradnje s civilnim sektorom, 18,4% ispitanika potvrđuje da njihove institucije ostvaruju saradnju. Takođe, 32,4% ispitanika smatra da njihove institucije sarađuju s Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i njegovim Odjeljenjem za rodnu ravnopravnost. Najbolji rezultat u Podgorici zabilježen je u vezi s uključivanjem žena u procese odlučivanja o podršci ženama – 43,2% ispitanika smatra da su žene adekvatno zastupljene, dok 31,1% smatra da nijesu, a 25,7% nije moglo procijeniti situaciju.

Grafik 161: Molim Vas da za svaku od sljedećih tvrdnji navedete u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao, tako što ćete dati ocjenu na skali od 1 do 4. (Glavni grad Podgorica, N=74)



U Opštini Berane zabilježen je nivo percepcije finansijske podrške za rodnu ravnopravnost koji je nešto izraženiji u odnosu na Podgoricu, ali i dalje ostaje nizak i nedovoljan. Samo 10% ispitanika smatra da institucije obezbjeđuju dovoljna sredstva. Kada je riječ o prisustvu eksperta za rodnu ravnopravnost, 46,7% ispitanika smatra da postoji osoba kojoj se mogu obratiti, dok 26,7% smatra da takav ekspert ne postoji. U pogledu postojanja jasnih instrukcija za uključivanje rodne perspektive, 36,7% ispitanika smatra da one postoje, dok 33,3% smatra surotno. Slično tome, 36,7% ispitanika smatra da postoje jasne mjere za prevenciju diskriminacije i nasilja, a 30% navodi da ne postoje. Najbolji rezultati u Beranama odnose se na saradnju s civilnim sektorom kao i sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i Odjeljenjem za rodnu ravnopravnost, koju prepoznaje 56,7% ispitanika, i na uključivanje žena u procese odlučivanja, gdje 60% ispitanika smatra da su žene dovoljno zastupljene.

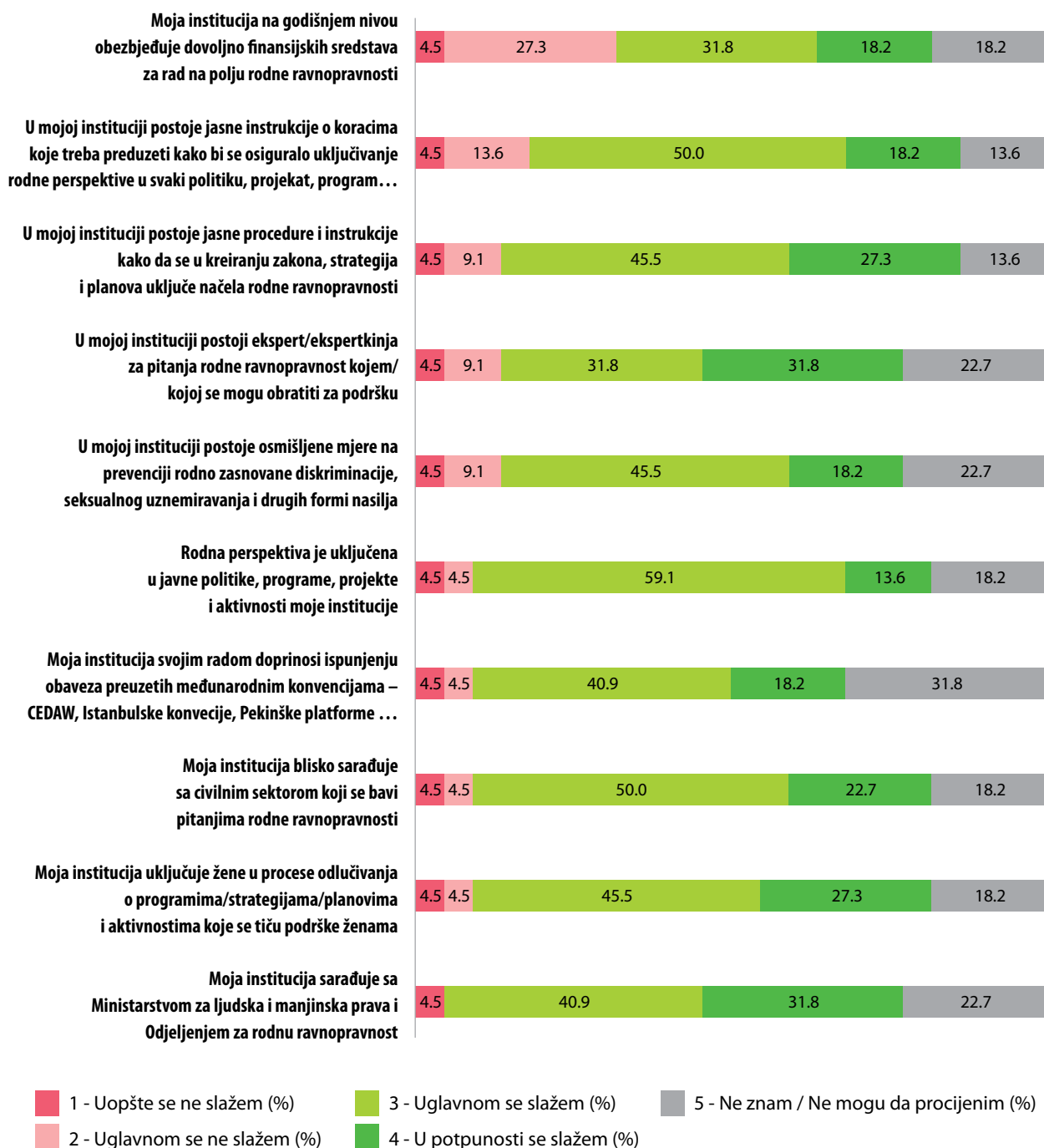
Grafik 162: Molim Vas da za svaku od sljedećih tvrdnji navedete u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao, tako što ćete dati ocjenu na skali od 1 do 4. (Opština Berane, N=30)



1 - Uopšte se ne slažem (%) 3 - Uglavnom se slažem (%) 5 - Ne znam / Ne mogu da procijenim (%)
 2 - Uglavnom se ne slažem (%) 4 - U potpunosti se slažem (%)

Bijelo Polje se izdvaja kao opština s najpozitivnijim rezultatima u ovom pogledu. Naime, posebno su pozitivni rezultati po pitanju uključivanja rodne ravnopravnosti u rodne politike, programe, projekte i aktivnosti institucije, po pitanju saradnje s civilnim sektorom i saradnje sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i Odjeljenjem za rodnu ravnopravnost – čak 72,7% ispitanika/ca ukazuje da se u određenoj mjeri slaže sa ovim konstatacijama. Dodatno, 72,8% ispitanika ukazuje da njihova institucija uključuje žene u procese odlučivanja o programima/strategijama/planovima i aktivnostima koje se tiču podršci ženama, kao i to da u okviru istih postoje jasne procedure i instrukcije kako da se u kreiranju zakona, strategija i planova uključe načela rodne ravnopravnosti.

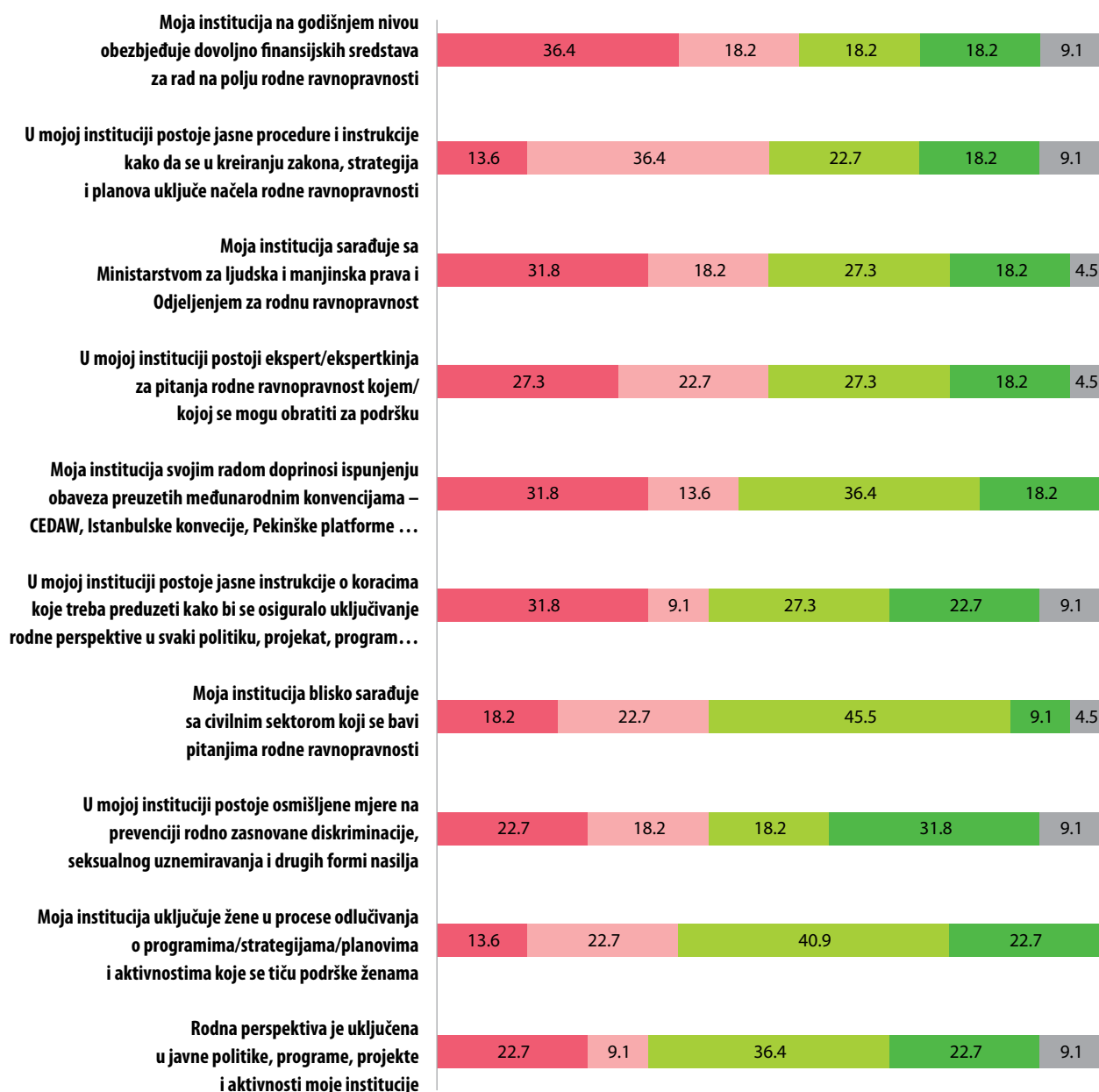
Grafik 163: Molim Vas da za svaku od sljedećih tvrdnji navedete u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao, tako što ćete dati ocjenu na skali od 1 do 4. (Opština Bijelo Polje, N=22)



Rezultati u opštini Plav pokazuju nešto niže ocjene u odnosu na Bijelo Polje, ali i dalje pozitivnije u odnosu na ocjene u Glavnom gradu i Opštini Berane. Prisustvo eksperta/kinje za rodnu ravnopravnost prepoznaje 45,5% ispitanika/ca, dok 27,3% navodi da takav ekspert/kinja ne postoji, a 27,3% nije imalo odgovor.

Najpozitivnije ocjene su ostvarene povodom konstatacija „Moja institucija uključuje žene u procese odlučivanja o programima/strategijama/planovima i aktivnostima koje se tiču podrške ženama.” gdje je 59,1% ispitanika/ca navelo da se makar u određenoj mjeri slaže sa ovom konstatacijom, kao i povodom „Moja institucija uključuje žene u procese odlučivanja o programima/strategijama/planovima i aktivnostima koje se tiču podrške ženama.” gdje je ukupno 63,6% zaposlenih ukazalo na slaganje sa istom.

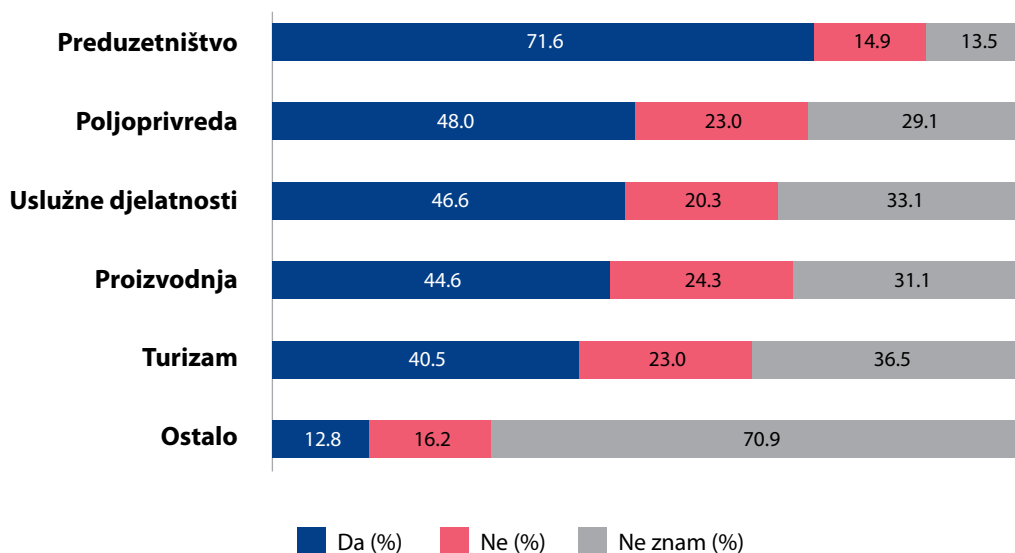
Grafik 164: Molim Vas da za svaku od sljedećih tvrdnji navedete u kojoj mjeri se slažete da se odnosi na Vaš trenutni posao, tako što ćete dati ocjenu na skali od 1 do 4. (Opština Plav, N=22)



1 - Uopšte se ne slažem (%) 3 - Uglavnom se slažem (%) 5 - Ne znam / Ne mogu da procijenim (%)
 2 - Uglavnom se ne slažem (%) 4 - U potpunosti se slažem (%)

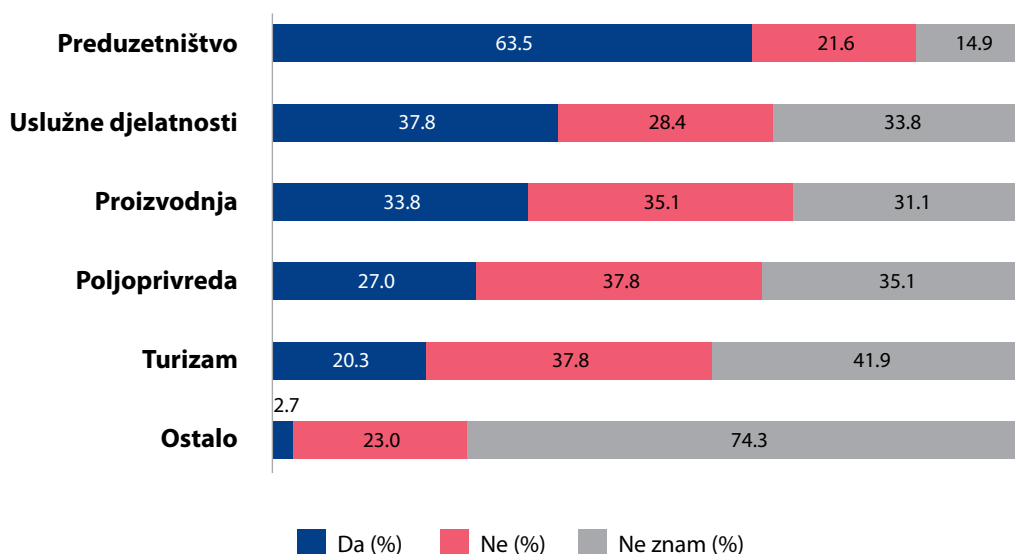
Istraživanje je analiziralo postojanje programa i fondova namijenjenih podršci ženama u različitim djelatnostima u opštinama Podgorica, Berane, Bijelo Polje i Plav. Rezultati pokazuju značajne razlike među opštinama u pogledu dostupnosti ovih programa. Na ukupnom nivou, najviše programa i fondova dostupno je za preduzetništvo (71,6%), dok je najmanje prijavljene podrške usmjereno ka turizmu (40,5%).

Grafik 165: Da li Vaša institucija ima programe ili fondove namijenjene za podršku ženama u sljedećim djelatnostima? (Na nivou opština Podgorica, Bijelo Polje, Berane, Plav – N=148)



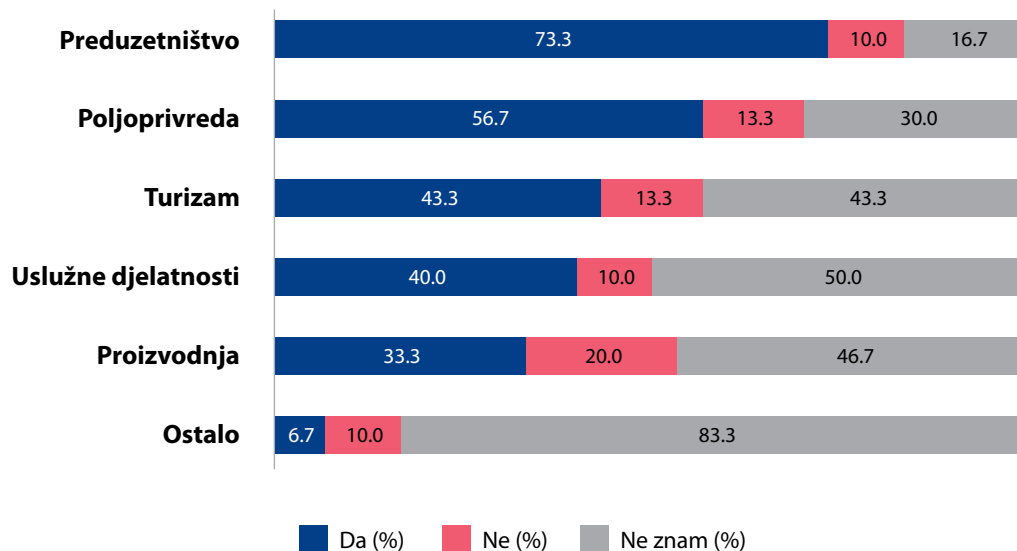
Podgorica bilježi najslabiju podršku ženama u gotovo svim analiziranim djelatnostima. Najviše programa postoji u oblasti preduzetništva (65,3%), dok su ostale kategorije znatno manje podržane. Samo 37,8% ispitanika prepoznaje programe za uslužne djelatnosti, 33,8% za proizvodnju, a tek 27,0% za poljoprivredu. Turizam je najmanje podržana oblast, sa svega 20,3% ispitanika koji potvrđuju postojanje programa.

Grafik 166: Da li Vaša institucija ima programe ili fondove namijenjene za podršku ženama u sljedećim djelatnostima? (Opština Podgorica, N=74)



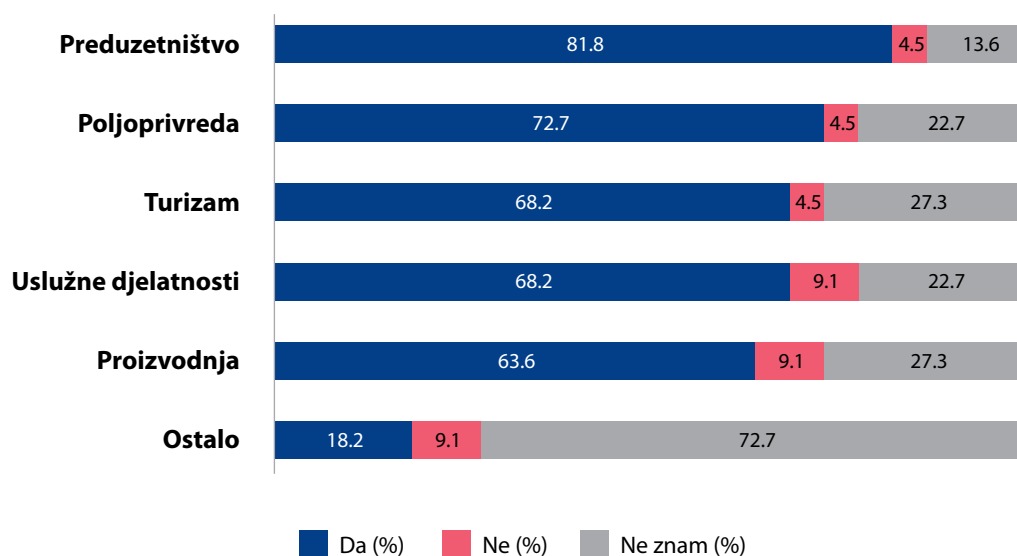
U Opštini Berane su programi za podršku ženama u okviru preduzetništva prepoznati u 73,3% slučajeva, a za njima slijede programi u okviru poljoprivrede – 56,7%. Turizam se nalazi na trećem mjestu sa 43,3%, dok su program za podršku ženama u okviru uslužnih djelatnosti i proizvodnja prepoznata u 40,0% i 33,3% slučajeva.

Grafik 167: Da li Vaša institucija ima programe ili fondove namijenjene za podršku ženama u sljedećim djelatnostima? (Opština Berane, N=30)



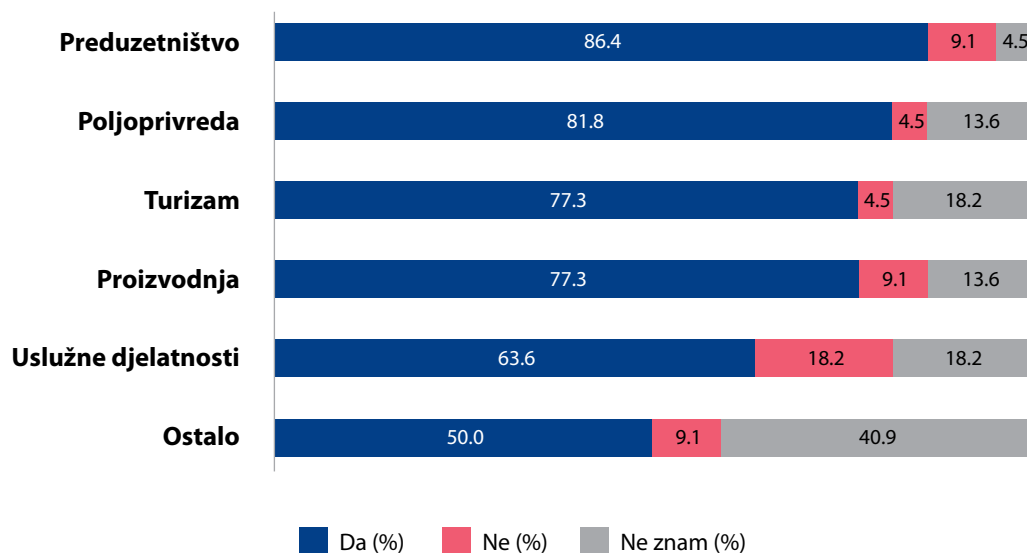
Opština Bijelo Polje se izdvaja kao opština s visokom percepcijom prisutnošću programa za podršku ženama u različitim djelatnostima. U okviru preduzetništva, zaposleni imaju percepciju da su takvi programi prisutni u 81,8% slučajeva, dok su u poljoprivredi percepcija prisutnosti je 72,7%, a u turizmu u 68,2% slučajeva. Žene u okviru uslužnih djelatnosti su podržane u programima istoj mjeri kao i turizam 68,2%, dok je podrška u okviru proizvodnje zabilježena u 63,6% slučajeva. Ova statistika zapravo ne govori o stvarnoj prisutnosti ili broju programa podrške, već odražava percepciju zaposlenih o tome koliko su programi podrške dostupni u određenim sektorima.

Grafik 168: Da li Vaša institucija ima programe ili fondove namijenjene za podršku ženama u sljedećim djelatnostima? (Opština Bijelo Polje, N=22)



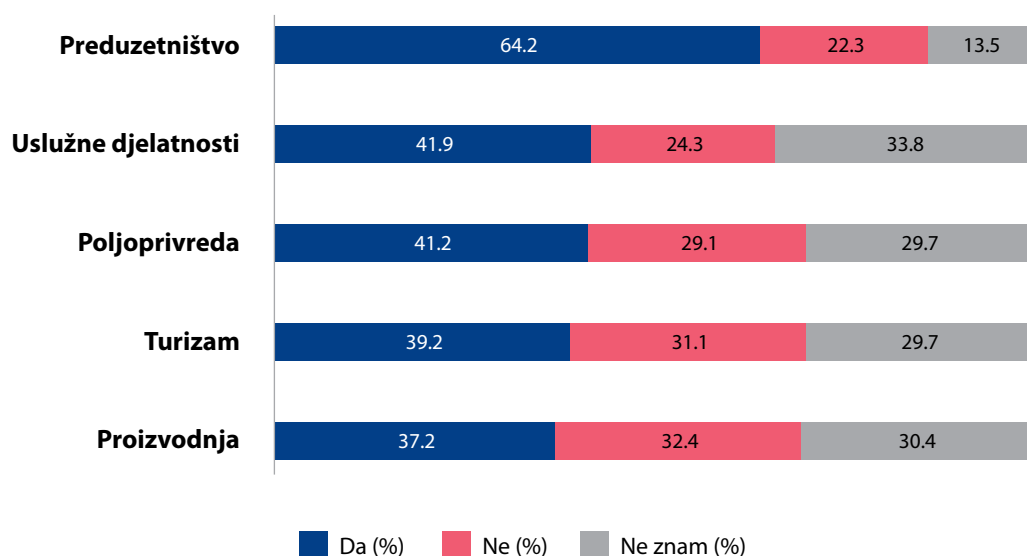
Opština Plav pokazuje najviše stepene percepcije koje zaposleni imaju o podršci u svim djelatnostima. Preduzetništvo bilježi 86,4% percipirane podrške, a za njim slijede program u okviru poljoprivrede (81,8%) i turizma (77,3%). U proizvodnji je takođe prijavljen visok stepen podrške (77,3%), a u uslužnim djelatnostima je ovaj tip podrške prepoznat u 63,6% slučajeva.

Grafik 169: Da li Vaša institucija ima programe ili fondove namijenjene za podršku ženama u sljedećim djelatnostima? (Opština Plav, N=22)



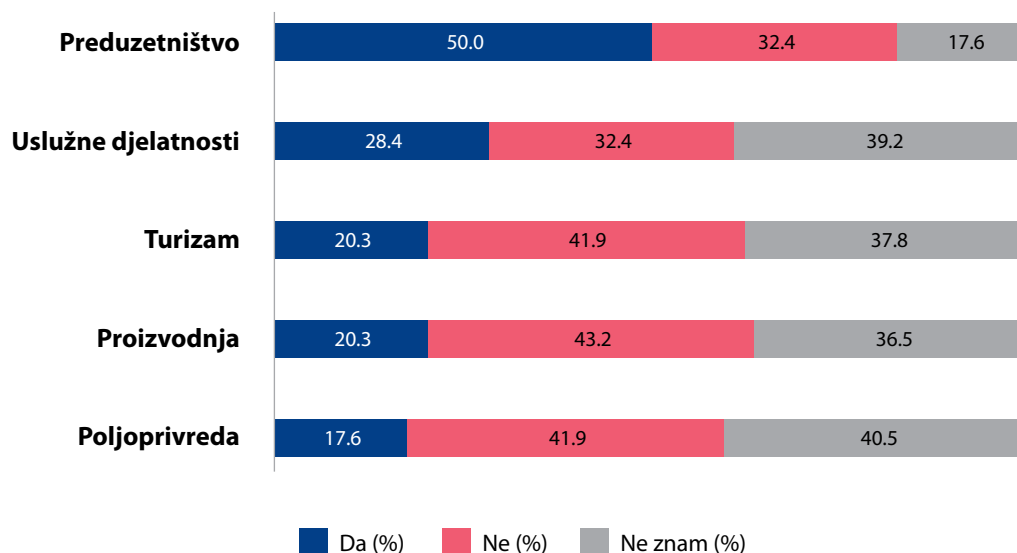
Na nivou analiziranih opština, rezultati ukazuju na to da zaposleni/e u najvećoj mjeri percipiraju da su institucije fokusirane na podršku ženama u oblasti preduzetništva – čak 64,2% ispitanika/ca navodi da se u ovoj oblasti organizuju ili podržavaju obuke. Uslužne djelatnosti i poljoprivreda su takođe prepoznate kao relativno podjednako zastupljene oblasti podrške (41,9% i 41,2%), dok se turizam (39,2%) i proizvodnja (37,2%) percipiraju kao nešto manje zastupljeni sektori kada je riječ o institucionalnoj podršci ženama.

Grafik 170: Da li Vaša institucija organizuje i/ili podržava obuke i radionice namijenjene ženama u sljedećim djelatnostima? (Na nivou opština Podgorica, Bijelo Polje, Berane, Plav – N=148)



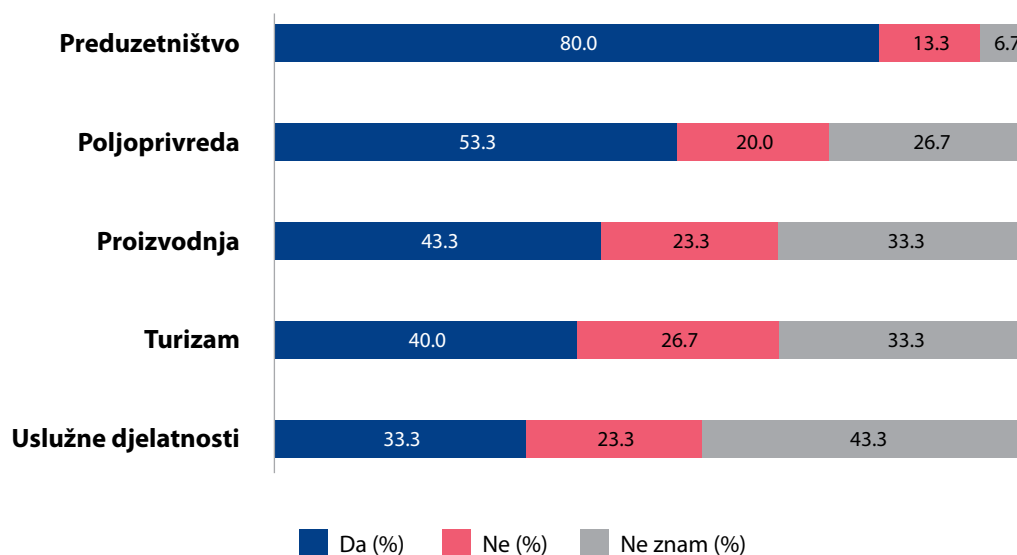
Glavni grad pokazuje najslabiju podršku obukama i radionicama za žene u svim sektorima u poređenju s ostalim opštinama. Najveći procenat institucija (50%) podržava obuke iz preduzetništva, dok su uslužne djelatnosti (28,4%), turizam (20,3%), proizvodnja (20,3%) i poljoprivreda (17,6%) znatno manje zastupljeni.

Grafik 171: Da li Vaša institucija organizuje i/ili podržava obuke i radionice namijenjene ženama u sljedećim djelatnostima? (Opština Podgorica, N=74)



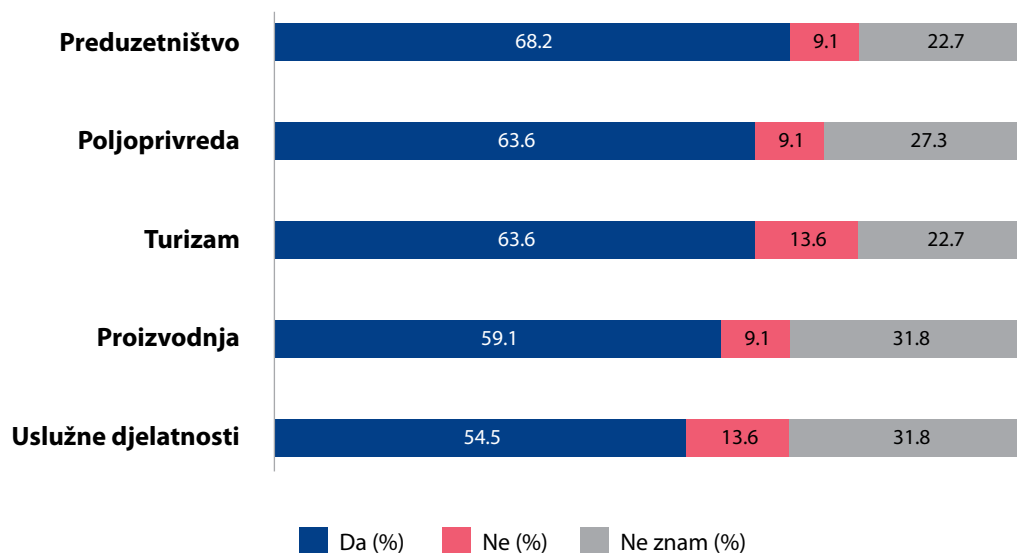
U Opštini Berane su obuke najčešće usmjerene na preduzetništvo (80%), što pokazuje značajnu institucionalnu podršku ženama u ovoj oblasti. Takođe, poljoprivreda (53,3%) i proizvodnja (43,3%) imaju relativno dobru zastupljenost, dok su turizam (40%) i uslužne djelatnosti (33,3%) nešto manje podržani sektori.

Grafik 172: Da li Vaša institucija organizuje i/ili podržava obuke i radionice namijenjene ženama u sljedećim djelatnostima? (Opština Berane, N=30)



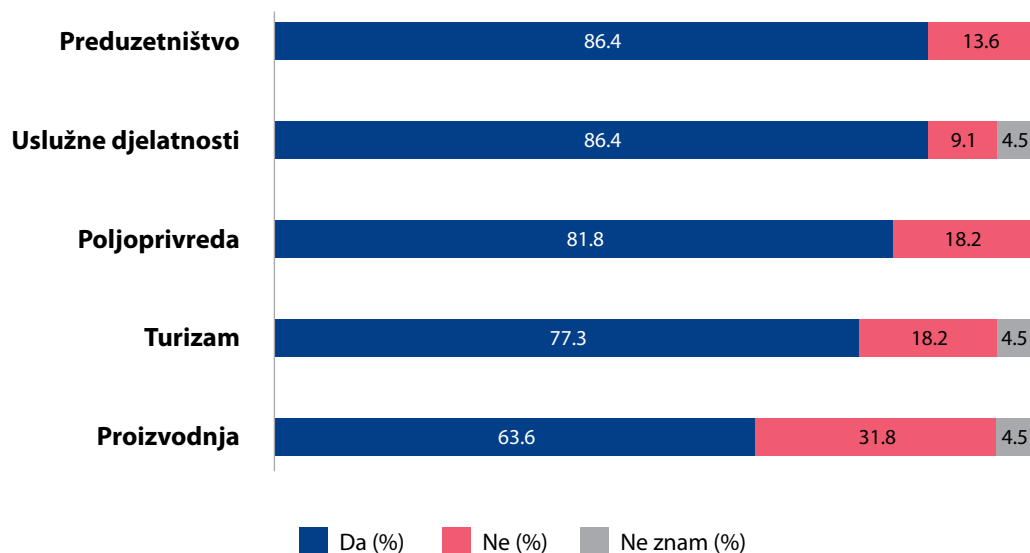
Opština Bijelo Polje se ističe raznovrsnijim pristupom u podršci obukama za žene. Najviše su zastupljeni programi u preduzetništvu (68,2%), dok poljoprivreda i turizam imaju sličnu podršku (63,6%). Sektor proizvodnje (59,1%) i uslužne djelatnosti (54,5%) takođe su visoko rangirani, što ukazuje na širi spektar mogućnosti za žene u ovoj opštini.

Grafik 173: Da li Vaša institucija organizuje i/ili podržava obuke i radionice namijenjene ženama u sljedećim djelatnostima? (Opština Bijelo Polje, N=22)



Plav prednjači u podršci/organizaciji obuka za žene u svim sektorima. Najviše su zastupljene oblasti preduzetništva i uslužnih djelatnosti (po 86,4%), dok su poljoprivreda (81,8%), turizam (77,3%) i proizvodnja (63,6%) takođe značajno prisutni.

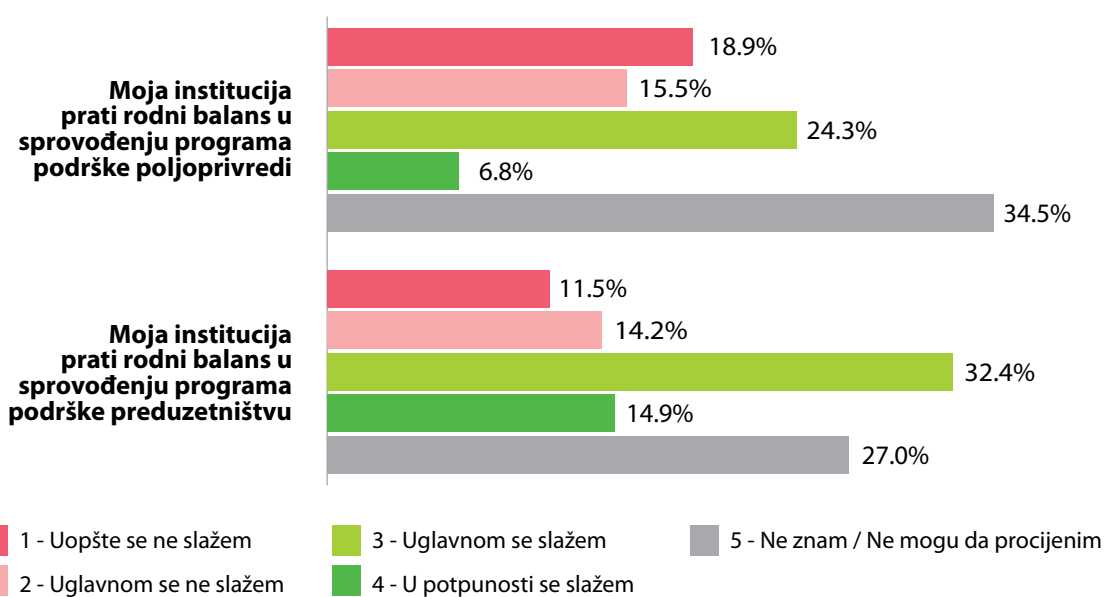
Grafik 174: Da li Vaša institucija organizuje i/ili podržava obuke i radionice namijenjene ženama u sljedećim djelatnostima? (Opština Plav, N=22)





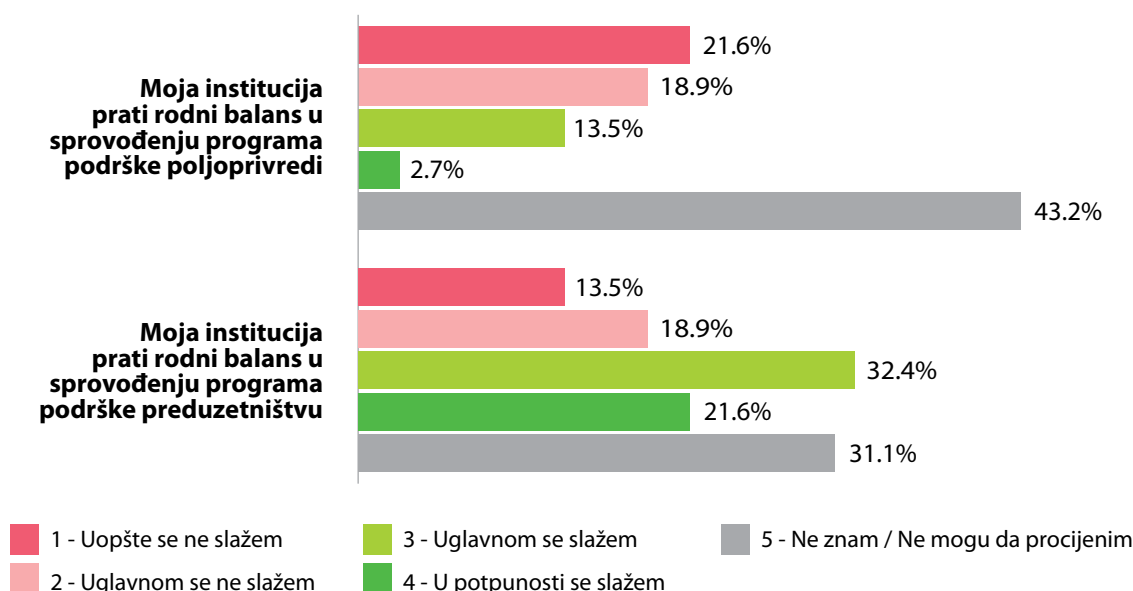
Na nivou svih opština, 24,3% ispitanika uglavnom se slaže da njihove institucije prate rodni balans u programima podrške poljoprivredi, dok 6,8% to u potpunosti potvrđuje. Međutim, postoji visok procenat odgovora u kategorijama neslaganja – 18,9% u potpunosti se ne slaže, a 15,5% se uglavnom se ne slaže. To ukazuje na nedostatke u sprovođenju rodno osjetljivih politika u ovoj oblasti. Kada je u pitanju preduzetništvo, rezultati su nešto bolji – 32,4% ispitanika uglavnom se slaže da njihove institucije prate rodni balans, dok 14,9% to u potpunosti potvrđuje. Ipak, s druge strane 11,5% ispitanika uopšte ne prepoznaje takve aktivnosti, a 14,2% ih uglavnom ne prepoznaje.

Grafik 175: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? (Na nivou opština Podgorica, Bijelo Polje, Berane, Plav – N=148)



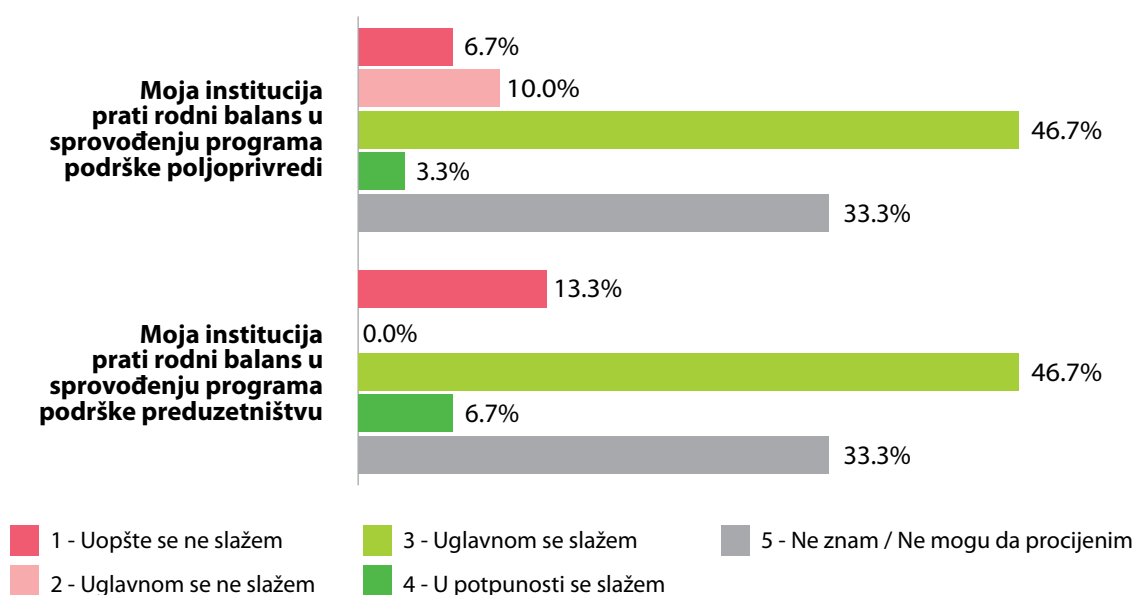
Glavni grad pokazuje najniži stepen praćenja rodnog balansa u oblasti poljoprivrede, gdje svega 13,5% zaposlenih uglavnom potvrđuje ovu praksu, dok tek 2,7% to u potpunosti. Suprotno tome, visokih 21,6% ispitanika se u potpunosti ne slaže da institucija prati rodni balans u ovom sektoru, dok dodatnih 18,9% uglavnom ne prepoznaje takve aktivnosti. Kada govorimo o rodnom balansu u sprovođenju programa podrške preduzetništvu, 21,6% ispitanika se uglavnom slaže da se prati rodni balans, dok 14,9% to u potpunosti potvrđuje. Ipak, postoji i značajan procenat onih koji ne prepoznaju da ovakva praksa postoji u Glavnom gradu – 13,5% se u potpunosti se ne slaže, 18,9% se uglavnom ne slaže.

Grafik 176: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? (Opština Podgorica, N=74)



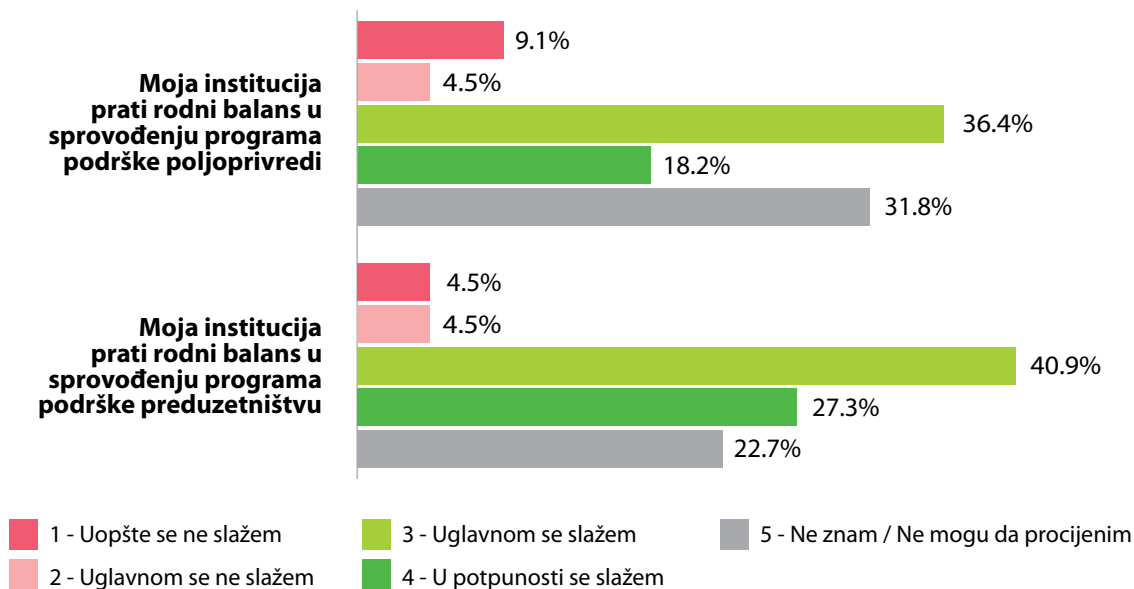
Opština Berane pokazuje bolje rezultate u odnosu na Podgoricu, naročito u sektoru poljoprivrede, gdje 46,7% zaposlenih uglavnom potvrđuje praćenje rodnog balansa, a 3,3% njih potvrđuje u potpunosti. Sličan trend je prisutan i u oblasti preduzetništva – 46,7% ispitanika uglavnom prepoznaje ove aktivnosti, dok 6,7% njih to u potpunosti potvrđuje.

Grafik 177: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? (Opština Berane, N=30)



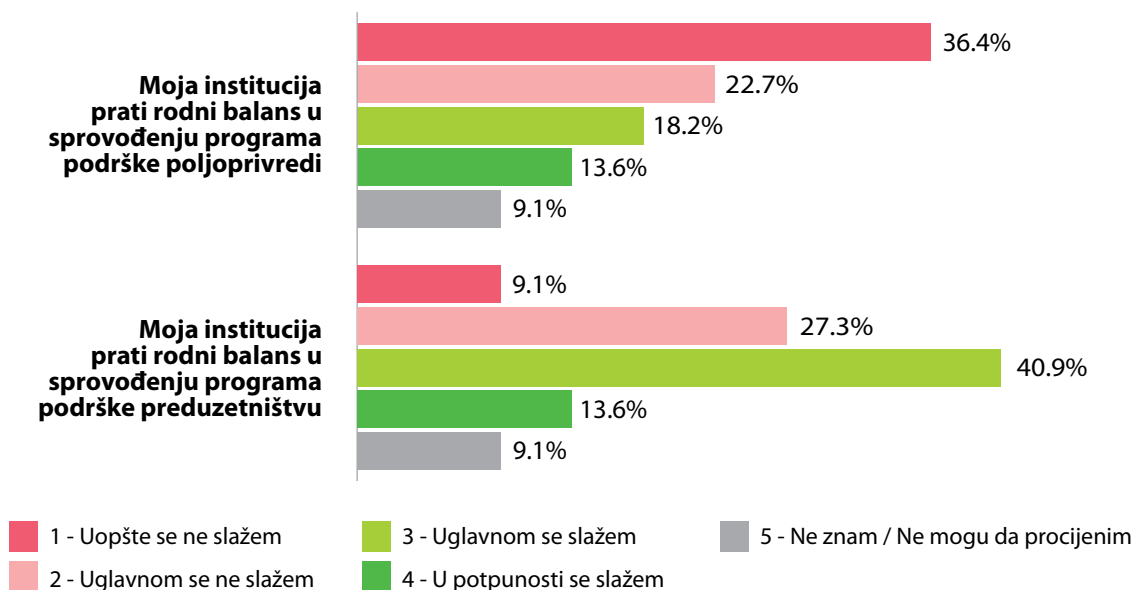
Bijelo Polje takođe pokazuje relativno visok nivo rodnog balansa u sprovođenju programa podrške. U oblasti poljoprivrede, 36,4% ispitanika uglavnom se slaže sa institucija prati rodni balans, a 18,2% se u potpunosti slaže sa ovim. U oblasti preduzetništva, 40,9% ispitanika uglavnom potvrđuje praćenje rodnog balansa, dok 27,3% to u potpunosti priznaje.

Grafik 178: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? (Opština Bijelo Polje, N=22)



Plav pokazuje najslabije rezultate u oblasti poljoprivrede – čak 36,4% ispitanika uopšte ne prepoznaje aktivnosti praćenja rodnog balansa, dok se dodatnih 22,7% uglavnom ne slaže s ovom konstatacijom. Samo 18,2% ispitanika uglavnom potvrđuje ovu praksu, dok 13,6% to u potpunosti prepoznaje. Po pitanju rodnog balansa u preduzetništvu, 40,9% zaposlenih uglavnom prepoznaje praćenje istog, dok 13,6% to u potpunosti prepoznaje. Ipak, s druge strane postoji i visok procenat neslaganja – 9,1% u potpunosti se ne slaže, 27,3% uglavnom se ne slaže sa konstatacijom.

Grafik 179: U kojoj mjeri se slažete sa sljedećim izjavama? (Opština Plav, N=22)

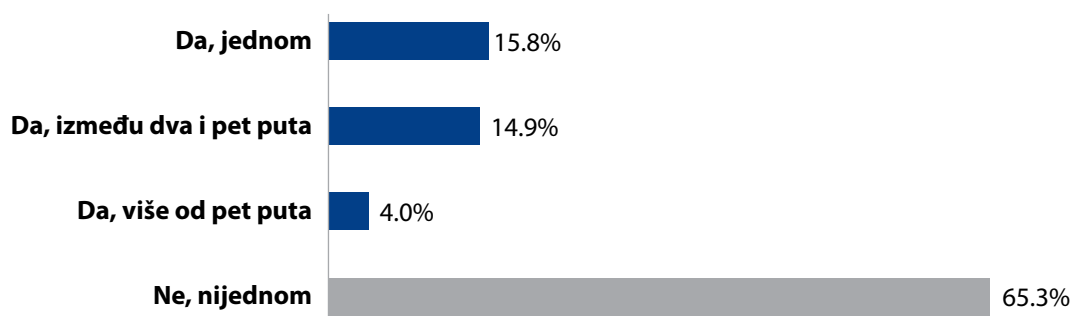


Edukacije iz oblasti rodne ravnopravnosti

Edukacija zaposlenih u javnim institucijama igra važnu ulogu u unapređenju rodne ravnopravnosti. Kroz seminare, obuke i treninge, zaposleni mogu steći neophodna znanja o rodnoj perspektivi u donošenju odluka, prevenciji diskriminacije i promovisanja jednakih mogućnosti za sve građane/ke. Međutim, uprkos značaju ovih edukacija, njihova dostupnost i učestalost u javnim institucijama često variraju. Analizom podataka dobijenih u istraživanju, nastojimo da sagledamo u kojoj mjeri su zaposleni u Crnoj Gori imali priliku da učestvuju u ovim programima i šta to govori o institucionalnoj posvećenosti rodnoj ravnopravnosti.

Na osnovu istraživanja sprovedenog među zaposlenima u javnim institucijama u Crnoj Gori, evidentno je da većina ispitanika/ca nije učestvovala u edukacijama o rodnoj ravnopravnosti i rodnim pitanjima koje su organizovale njihove institucije u prethodnih 12 mjeseci. **Konkretno, 65,3% zaposlenih nije prisustvovalo nijednom treningu, seminaru ili obuci na ovu temu. S druge strane, 15,8% ispitanika/ca učestvovalo je u edukaciji jednom, dok je 14,9% pohađalo između dva i pet ovakvih događaja. Samo 4% ispitanika/ca imalo je priliku da učestvuje u više od pet edukativnih aktivnosti vezanih za rodnu ravnopravnost.**

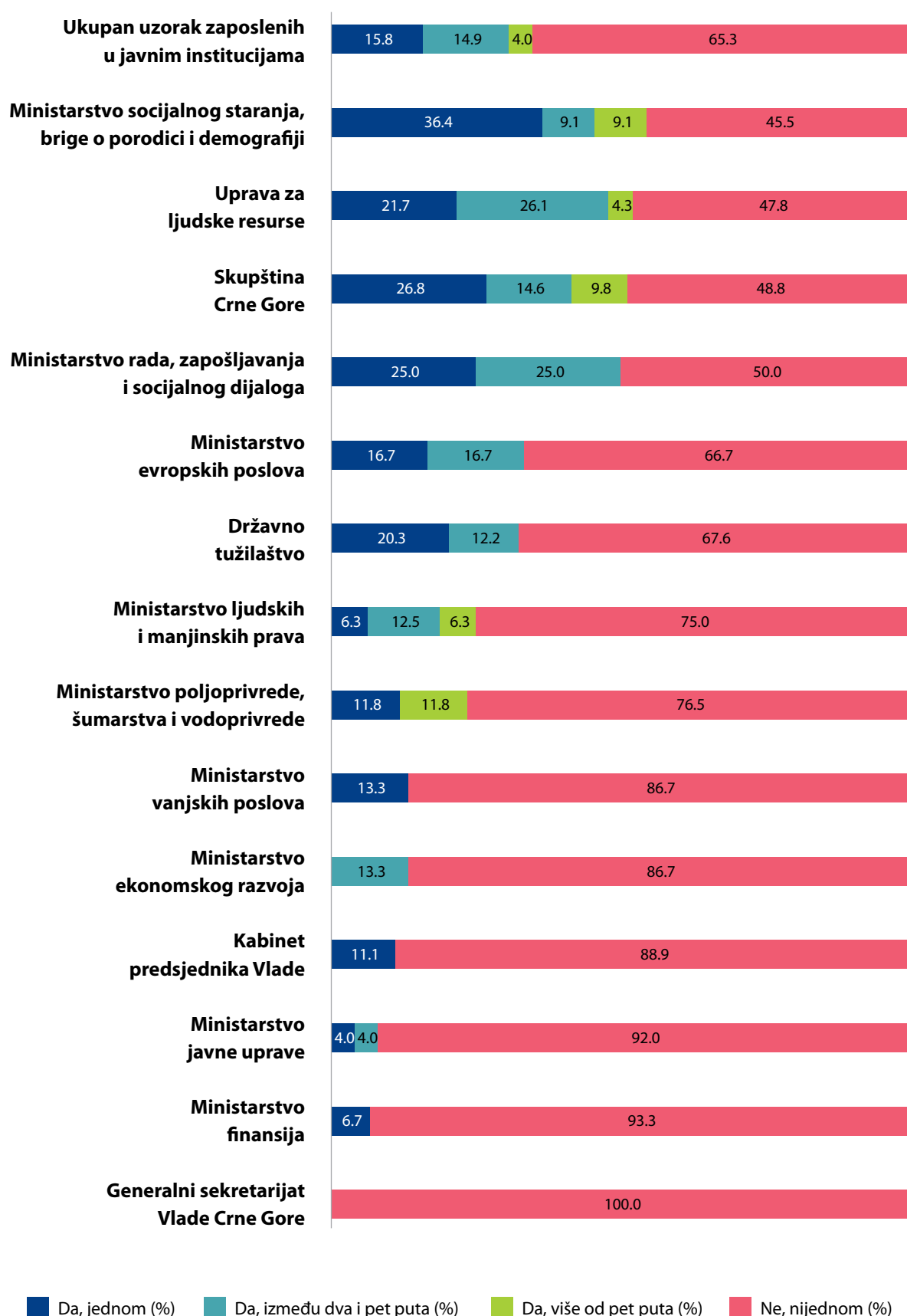
Grafik 180: Zaposleni u javnim institucijama: Da li ste u proteklih 12 mjeseci učestvovali u nekoj obuci/seminaru/treningu iz oblasti rodne ravnopravnosti i rodnih pitanja koje je organizovala Vaša institucija? (N=545)



Posmatrajući pojedinačne institucije, **najniži nivo prisustva zabilježen je u Generalnom sekretarijatu Vlade Crne Gore** gdje svi ispitanici/ce navode da nijesu učestvovali u nekoj obuci. **Takođe niski nivou prisustva su zabilježeni i u Ministarstvu finansija (samo 6,7% jednom, niko više puta), kao i u Ministarstvu javne uprave, gdje 92% ispitanika navodi da se nikada nijesu učestvovali.**

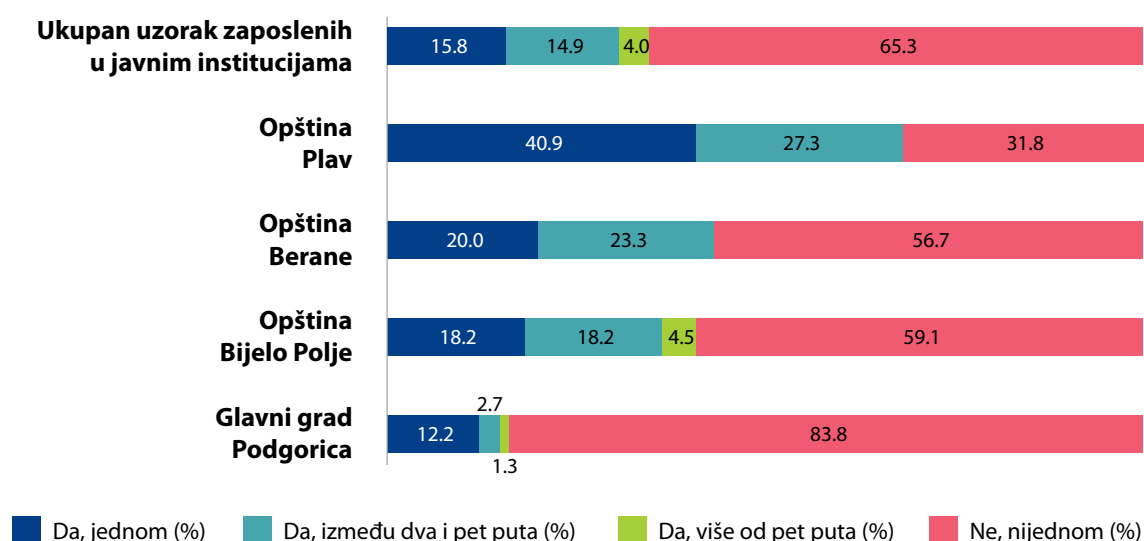
Znatno viši nivou učestvovanja zabilježeni su u Ministarstvu socijalnog staranja, gdje 36,4% zaposlenih navodi da su se prijavili najmanje jednom, a dodatnih 18,2% više puta.

Grafik 181: Zaposleni u javnim institucijama: Da li ste u proteklih 12 mjeseci učestvovali u nekoj obuci/seminaru/treningu iz oblasti rodne ravnopravnosti i rodni pitanja koje je organizovala Vaša institucija?



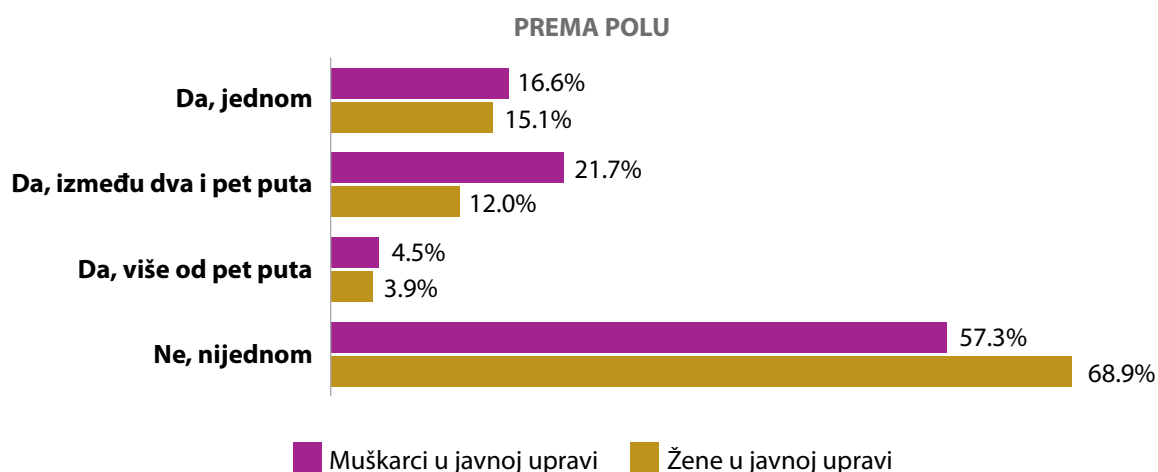
Na lokalnom nivou, Opština Plav se značajno izdvaja – 68,2% zaposlenih navodi da su učestvovali najmanje jednom, a čak 27,3% više puta. U Opštini Berane, više od 43% zaposlenih ima iskustvo učestvovanja više puta na seminarima.

Grafik 182: Zaposleni u javnim institucijama: Da li ste u proteklih 12 mjeseci učestvovali u nekoj obuci/seminaru/treningu iz oblasti rodne ravnopravnosti i rodnih pitanja koje je organizovala Vaša institucija?



Kada je riječ o polnim razlikama, muškarci u većem procentu izjavljuju da su više put učestvovali na seminare u odnosu na žene – 42,8% muškaraca navodi da su to učinili makar jednom u odnosu na 31% žena.

Grafik 183: Zaposleni u javnim institucijama: Da li ste u proteklih 12 mjeseci učestvovali u nekoj obuci/seminaru/treningu iz oblasti rodne ravnopravnosti i rodnih pitanja koje je organizovala Vaša institucija? Prema polu (N=545)



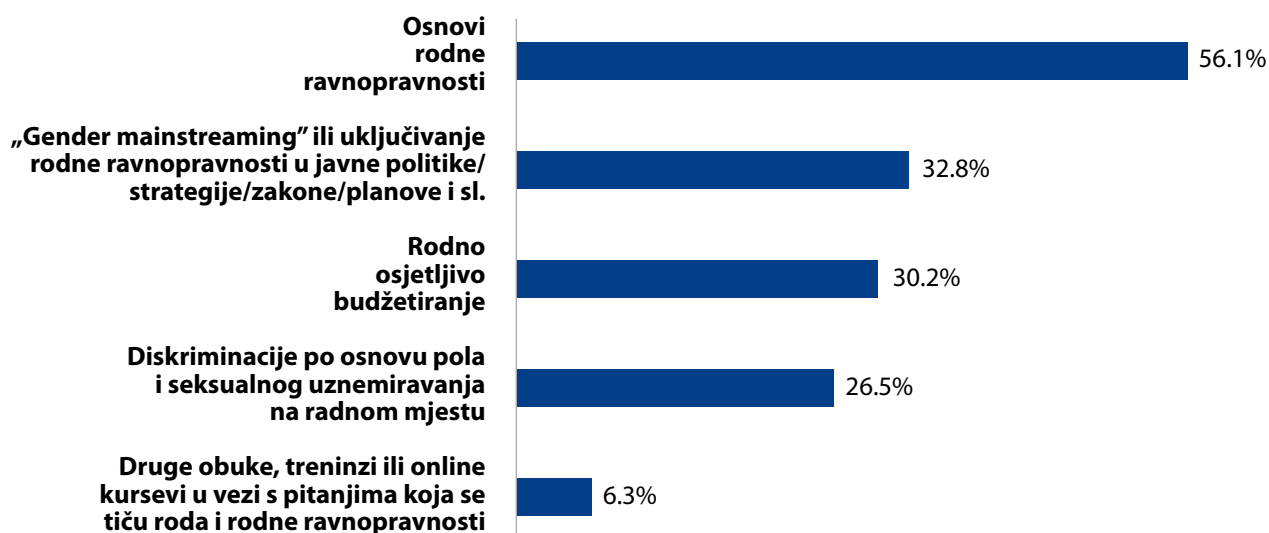
Ovi nalazi ukazuju na potrebe za dodatnim istraživanjem transparentnosti i pristupačnosti konkursa u javnoj upravi, kao i za jačanjem mehanizama koji osiguravaju jednak pristup prilikom zapošljavanja, uz uvažavanje potencijalnih rodni i lokalnih prepreka.

Istraživanje pokazuje da su zaposleni u javnim institucijama u Crnoj Gori koji su učestvovali u edukacijama o rodnoj ravnopravnosti najčešće pohađali obuke iz osnova rodne ravnopravnosti (56,1%). Ovo ukazuje na to da su osnovni koncepti rodne jednakosti i pravni okvir najzastupljenija tema u treninzima koji se organizuju

u javnom sektoru. Druga značajna oblast obuka odnosi se na "gender mainstreaming" ili uključivanje rodne ravnopravnosti u javne politike, strategije, zakone i planove, gdje jedna trećina ispitanika/ca (32,8%) navodi da je to bila tema obuka.

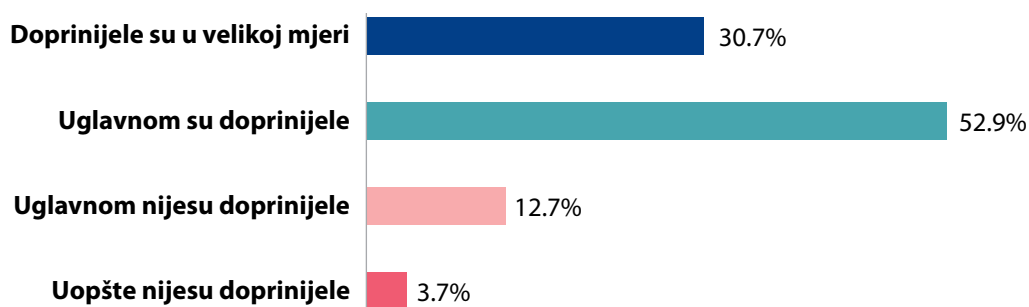
Sljedeće po zastupljenosti su obuke o rodno osjetljivom budžetiranju (30,2%), što pokazuje da se određeni broj institucija bavi temom finansijske ravnopravnosti i pravične raspodjele resursa na osnovu rodne potreba. Obuke o diskriminaciji po osnovu pola i seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu pohađalo je jedna četvrtina ispitanika/ca (26,5%).

Grafik 184: Zaposleni u javnim institucijama: Iz kojih oblasti su bile ove obuke/seminari/treninzi? Označite sve oblasti iz kojih ste u proteklih 12 mjeseci dobili obuku u okviru Vaše institucije. Moguće više odgovora (N=189)



Rezultati istraživanja pokazuju da većina zaposlenih koji su učestvovali u obukama o rodnoj ravnopravnosti smatra da su stečene vještine i znanja imale pozitivan uticaj na njihov rad u institucijama. Kumulativno, 83,6% smatra da su stečene vještine doprinijele unapređenju njihovog rada. Ovi podaci ukazuju na to da su edukacije prepoznate kao korisne i relevantne za profesionalni razvoj zaposlenih u javnom sektoru.

Grafik 185: Zaposleni u javnim institucijama: U kojoj mjeri smatrate da su vještine i znanja koja ste stekli na ovim obukama, seminarima i treninzima doprinijele unapređenju Vašeg rada u instituciji? (N=189)

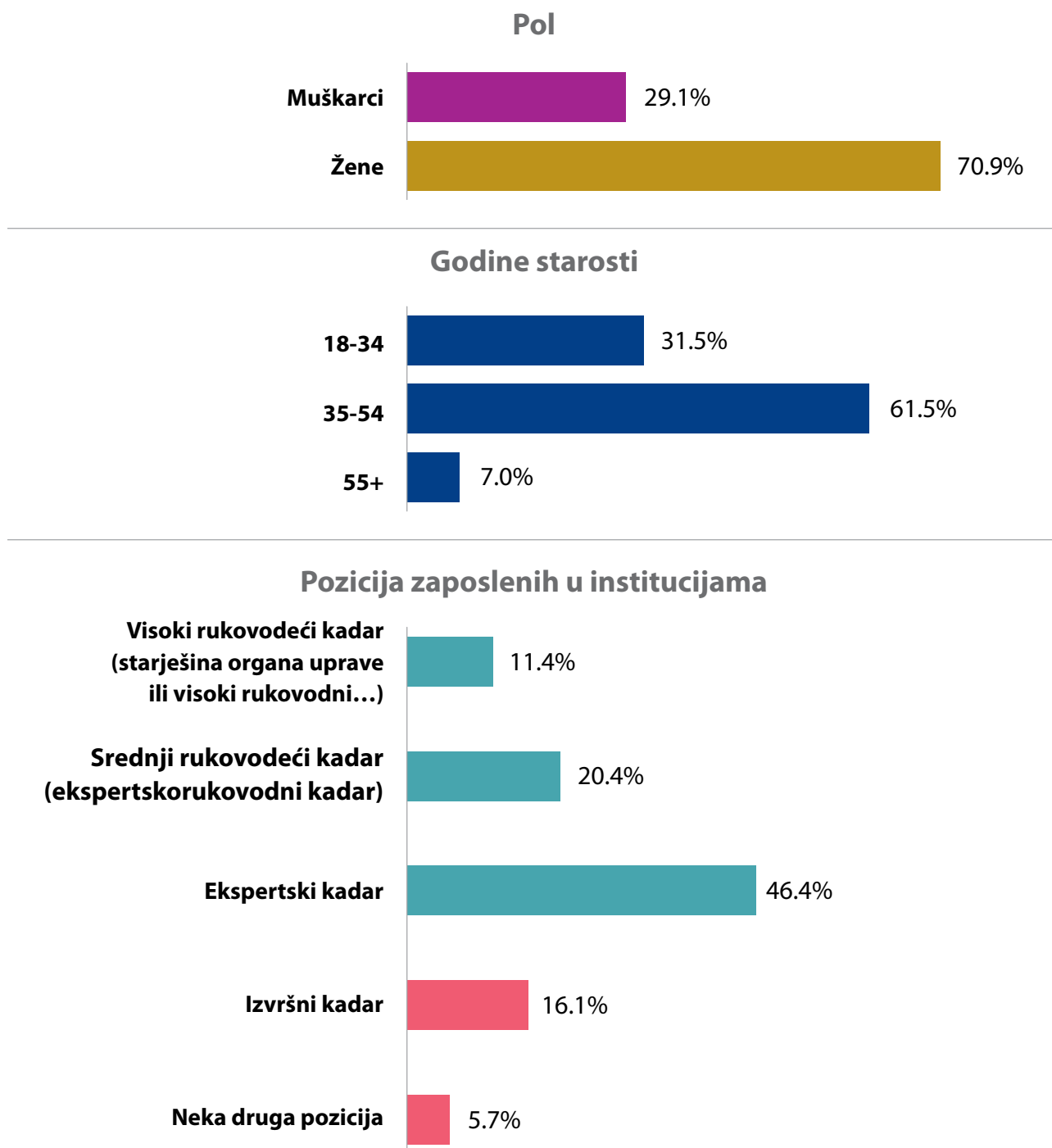




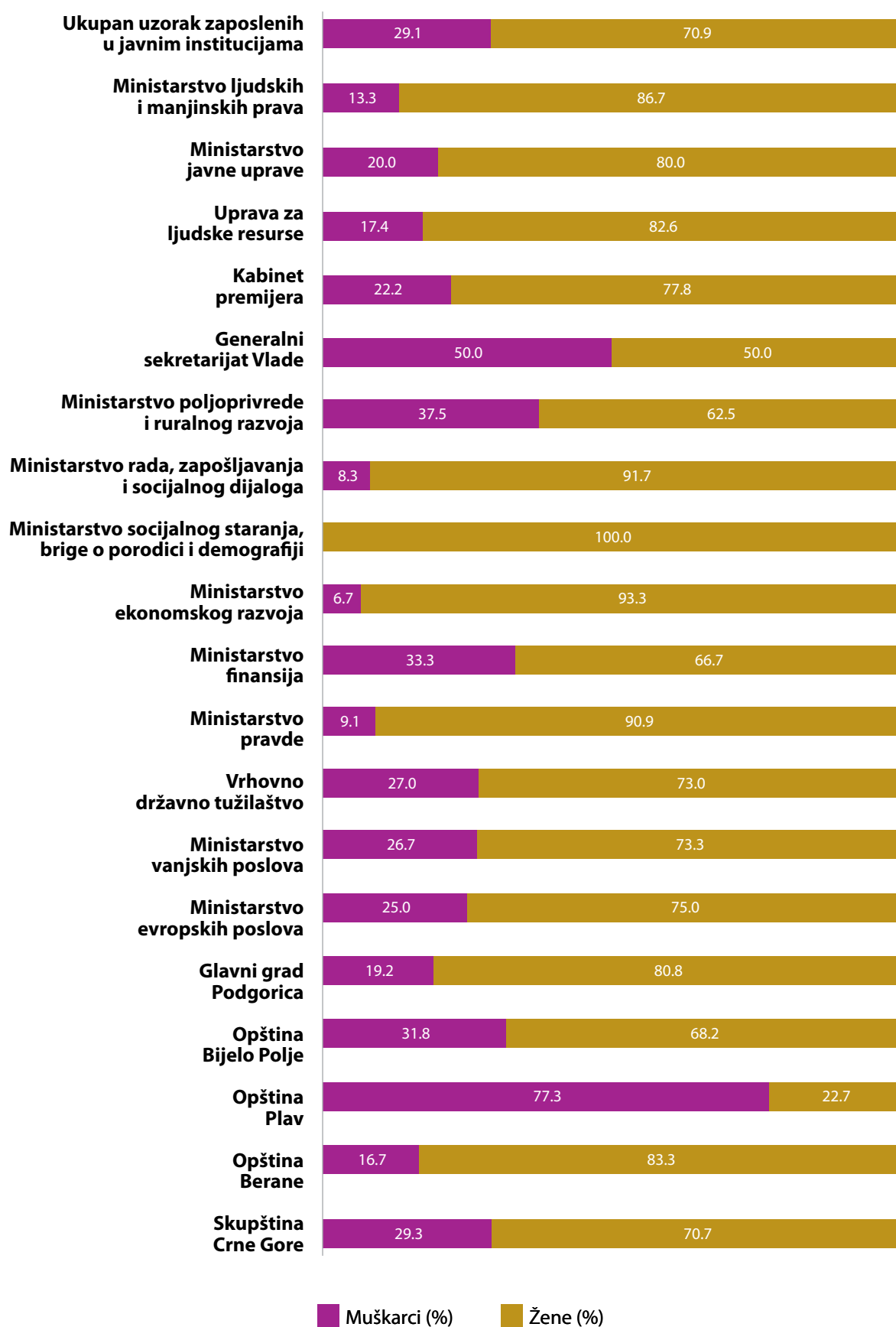


ANEKS I: STRUKTURA ANALIZE ZAPOSLENIH U JAVNIM INSTITUCIJAMA

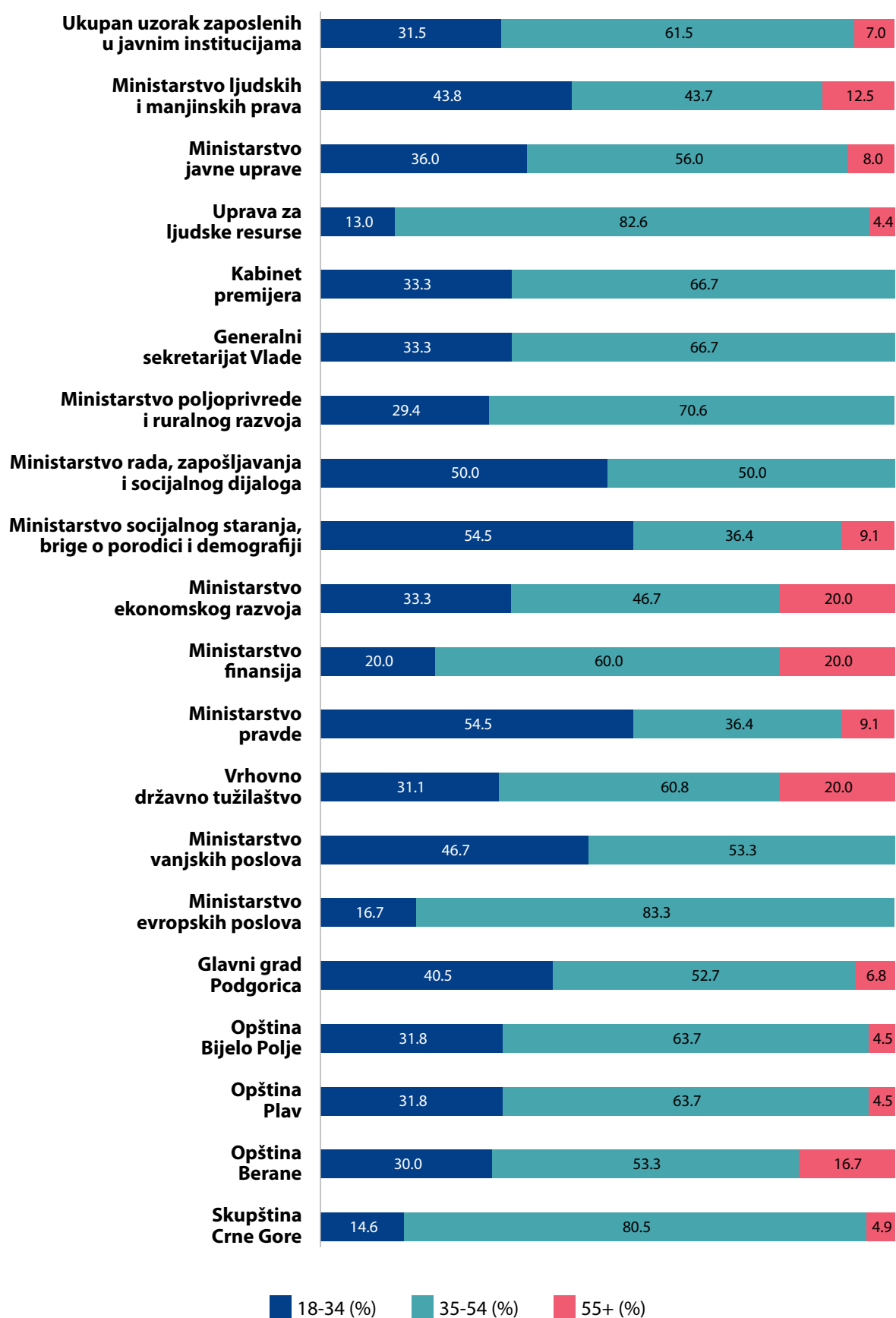
Grafik 186: Demografske i socio-ekonomske karakteristike zaposlenih u javnim institucijama: Pol, godine starosti, pozicija zaposlenih u institucijama (N=545)



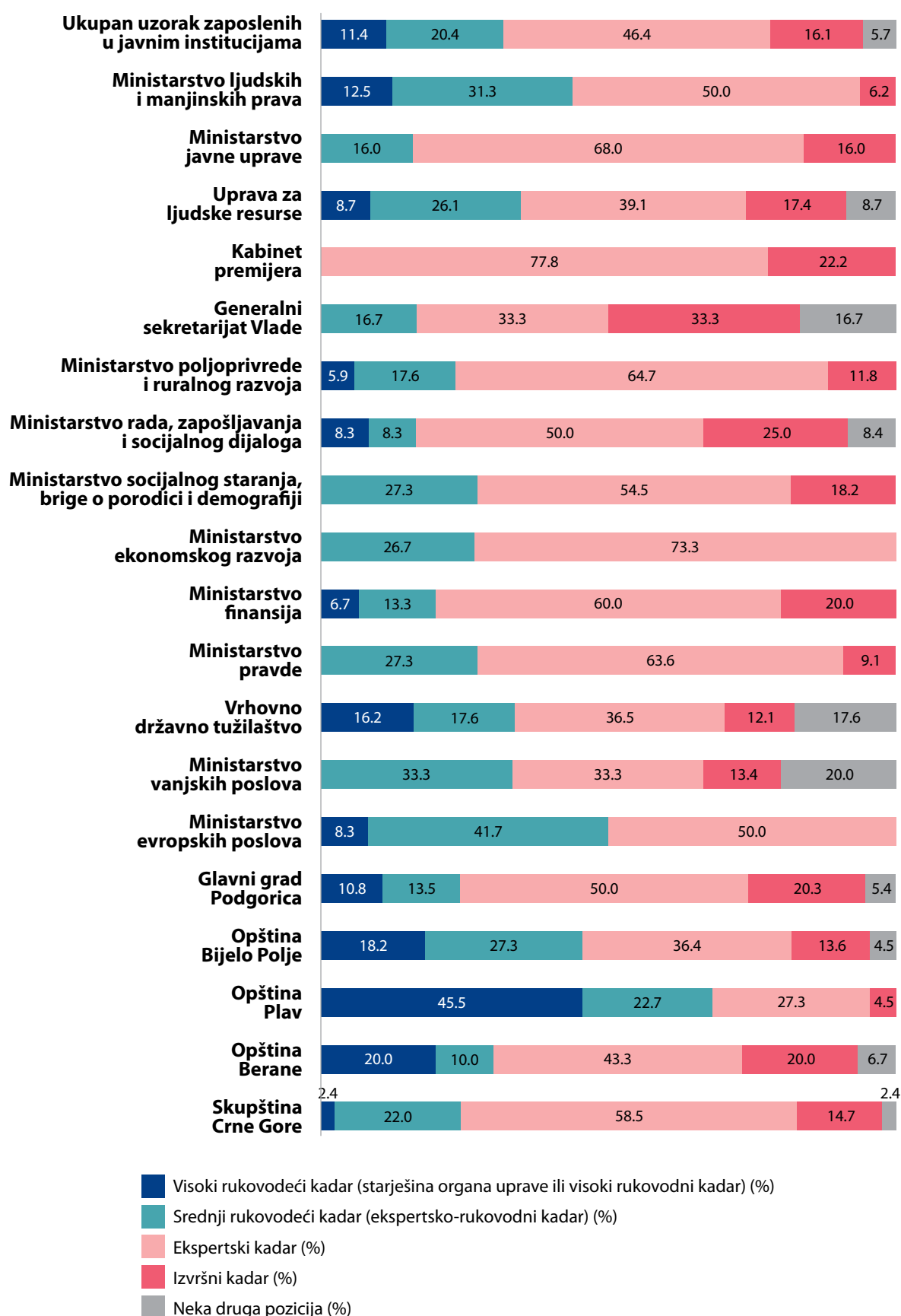
Grafik 187: Demografske i socio-ekonomske karakteristike zaposlenih u javnim institucijama: Pol prema institucijama



Grafik 188: Demografske i socio-ekonomske karakteristike zaposlenih u javnim institucijama: Godine starosti prema institucijama

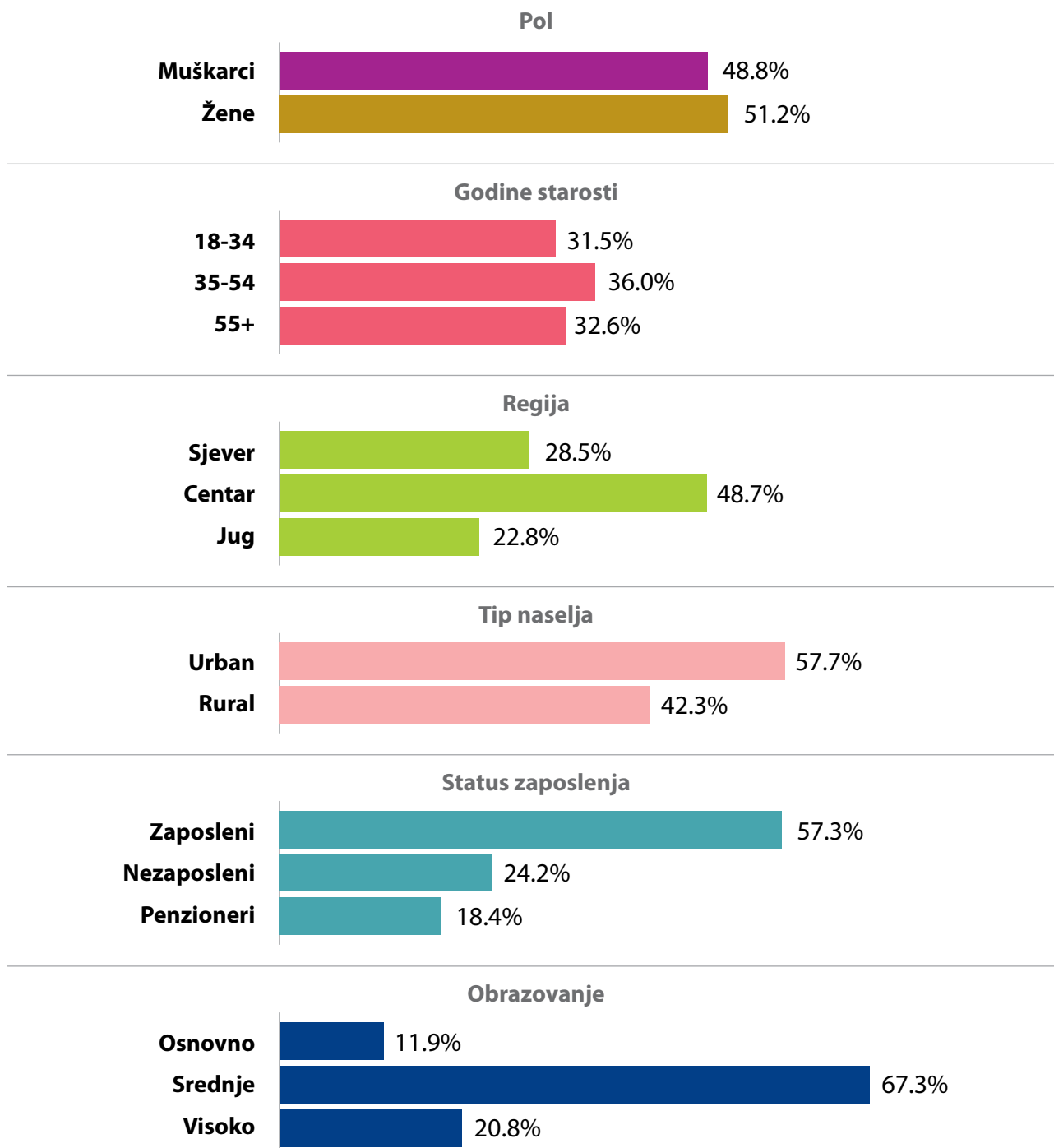


Grafik 189: Demografske i socio-ekonomske karakteristike zaposlenih u javnim institucijama: Pozicija zaposlenih prema institucijama



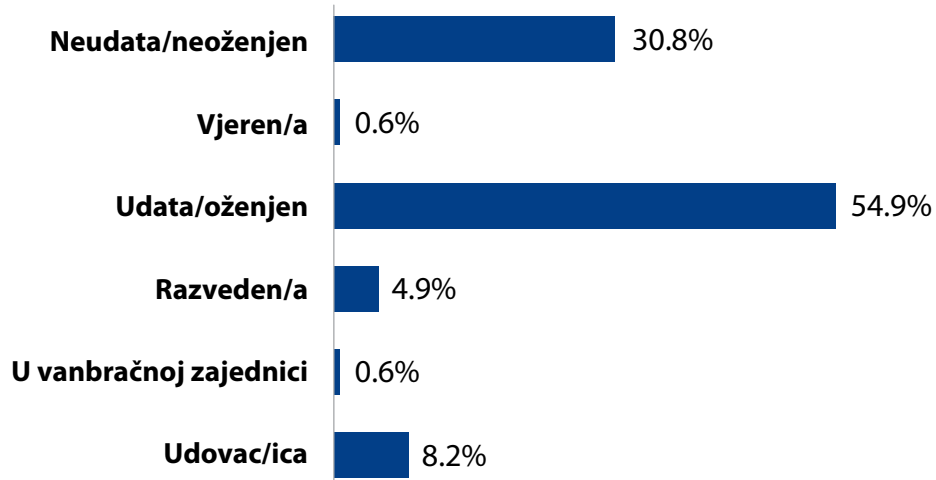
ANEKS II: DEMOGRAFSKE I SOCIO-EKONOMSKE KARAKTERISTIKE GRAĐANA/KI

Grafik 190: Demografske i socio-ekonomske karakteristike građana/ki: Pol, godine starosti, regija, tip naselja, status zaposlenja, obrazovanje (N=1005)



Grafik 191: Demografske i socio-ekonomske karakteristike građana/ki: Bračni status, roditeljski status, mjesečni prihodi domaćinstva, etnička pripadnost (N=1005)

Bračni status



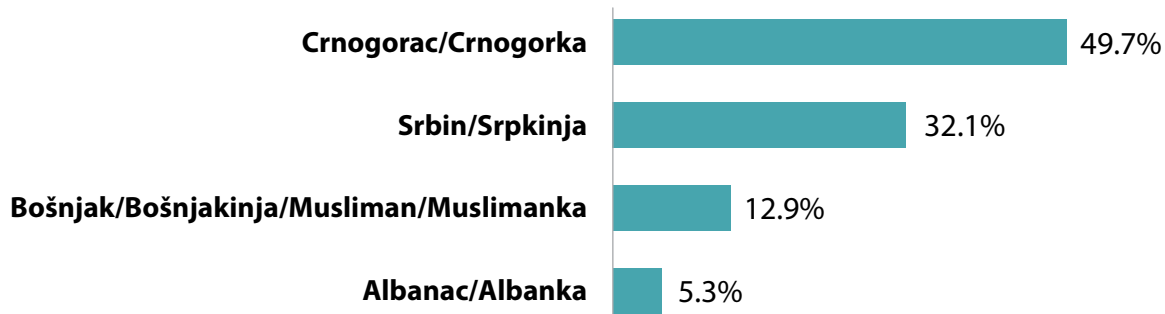
Roditeljski status



Mjesečni prihodi domaćinstva



Etnička pripadnost





	Series 1	Series 2
Jan	0.17	5.80
Feb	0.95	8.52
Mar	1.56	8.74
Apr	2.09	1.08
May	2.69	5.54
Jun	2.73	3.03
Jul	3.49	6.00
Aug	3.65	5.78
Sep	4.01	4.32
Oct	4.57	7.56
Nov	5.45	5.90
Dec	6.16	2.43



	Series 1	Series 2
Jan	9.38	5.52
Feb	8.27	7.29
Mar	5.42	7.51
Apr	0.70	0.24
May	0.35	9.99
Jun	8.01	0.91
Jul	8.54	8.08
Aug	7.79	8.71
Sep	8.17	5.70
Oct	9.71	7.19
Nov	5.45	5.90
Dec	6.16	2.43

