



Gender mainstreaming

STAVOVI I PERCEPCIJE ZAPOSLENIH U JAVNOJ UPRAVI
I OCJENA PRIMJENE NAČELA RODNE RAVNOPRAVNOSTI
U INSTITUCIJAMA JAVNE VLASTI



Ovo istraživanje je sproveo Ipsos Strategic Marketing za potrebe Kancelarije Programa Ujedinjenih nacija za razvoj u Crnoj Gori (UNDP Montenegro). Stavovi i mišljenja iznijeti u ovom istraživanju ne moraju se obavezno poklapati sa stavovima i mišljenjima partnera u Programu.

Svi pojmovi u ovom izvještaju navedeni u muškom rodu odnose se na iste pojmove u ženskom rodu i obrnuto.

Sadržaj

I. SAŽETAK KLJUČNIH NALAZA SA PREPORUKAMA.....	5
I.1. Preporuke	7
II. CILJEVI I METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	9
II.1. Ciljevi istraživanja	9
II.2. Metodološke napomene	11
A. DESK ANALIZA: PROCJENA UVOĐENJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U INSTITUCIJAMA .	14
A1. Pregled i ocjena regulatornog okvira i postojećih mehanizama koji se odnose na rodnu ravnopravnost i jednako učešće žena i muškaraca u političkom životu	15
MEĐUNARODNI STANDARDI	15
NACIONALNI NORMATIVNI OKVIR	18
A2. Rodno balansirana zastupljenost žena i muškaraca među zaposlenima u institucijama i na rukovodećim položajima.....	24
SKUPŠTINA CRNE GORE	24
VLADA CRNE GORE	28
SKUPŠTINA GLAVNOG GRADA – PODGORICA	33
UPRAVA ZA KADROVE	34
B. RODNA RAVNOPRAVNOST	35
B1. Znanja i stavovi o rodnoj ravnopravnosti u Crnoj Gori.....	35
SHVATANJA GRAĐANA O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI I OCJENA TRENUTNOG POLOŽAJA MUŠKARACA I ŽENA U DRUŠTVU	35
SHVATANJE I OCJENE RODNE RAVNOPRAVNOSTI OD STANE ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA	43
RODNA RAVNOPRAVNOSTI U CRNOJ GORI - OCJENE PREDSTAVNIKA NEVLADINOG SEKTORA	45
<i>Shvatanja građana o rodnoj ravnopravnosti iz ugla nevladinog sektora</i>	<i>48</i>
UPOZNATOST GRAĐANA SA ZAKONSKOM REGULATIVOM POJEDINIH ASPEKATA RODNE RAVNOPRAVNOSTI.....	51
STAVOVI GRAĐANA O UNAPRJEĐENJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI U CRNOJ GORI	51
B2. Raširenost rodni stereotipa	53
STAVOVI GRAĐANA O POLOŽAJU MUŠKARACA I ŽENA U DRUŠTVU	53
STAVOVI ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA O POLOŽAJU MUŠKARACA I ŽENA U DRUŠTVU	57
B3. Uslovi na tržištu rada – percepcije građana Crne Gore	59
B4. Rodno zasnovana diskriminacija	63
B5. Medijsko predstavljanje žena	68
C. PROCJENA UVOĐENJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U INSTITUCIJAMA	71
C1. Ocjena primjene principa rodne ravnopravnosti u institucijama javne vlasti	71

OCJENE ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA O PRIMJENI PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI PRILIKOM ZAPOŠLJAVANJA I NAPREDOVANJA	71
OCJENE ZAPOSLENIH O PRIMJENI PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U NJIHOVOJ INSTITUCIJI	79
INCIJATIVE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST I JAČANJE KAPACITETA USMJERENE NA INSTITUCIJU	86
C2. Rodno senzitivno radno mjesto i balans između privatnog i poslovnog života	93
OCJENE FLEKSIBILNOSTI RADA U INSTITUCIJI OD STRANE ZAPOSLENIH	93
FLEKSIBILNOST RADA U INSTITUCIJI I RODNO SENZITIVNO RADNO MJESTO	98
C3. Postojeći mehanizmi i primjena politika rodne ravnopravnosti u instituciji.....	105
OCJENE ZAPOSLENIH O PRIMJENI POLITIKA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U INSTITUCIJAMA.....	105
<i>Ocjena dodatnih aspekata primjene politika rodne ravnopravnosti u Službi Skupštine Crne Gore, Upravi za kadrove, Službi Skupštine i lokalnoj upravi Glavnog grada</i>	<i>108</i>
PRIMJENA OPŠTIH ZAKONSKIH MEHANIZAMA ZA OSTVARIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI.....	114
<i>Rodno senzitivna statistička evidencija i korišćenje podataka</i>	<i>118</i>
C4. Diskriminacija i uznemiravanje na radnom mjestu.....	120
C5. Edukacije iz oblasti rodne ravnopravnosti	129
OCJENA OBUKA OD STRANE ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA	129
EDUKACIJE ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA U OBLASTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI	131
D6. Orodnjavanje javnih politika	136
JAVNE POLITIKE I RODNO SENZITIVNE/ODGOVORNE ODLUKE	138
D. ANEKSI	143
D1. Demografske i socioekonomske karakteristike građana	143
D2. Opšte informacije o zaposlenima u institucijama javne vlasti	147

I. SAŽETAK KLJUČNIH NALAZA ISTRAŽIVANJA

STAVOVI I PERCEPCIJE O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI ZAPOSLENIH U JAVNOJ UPRAVI

Opšti stavovi građana i zaposlenih u javnoj upravi

1. Svaki drugi građanin / građanka vjeruje da se žene i muškarci toliko razlikuju da je rodnu ravnopravnost nemoguće u potpunosti postići.
2. Oko 60% građana i građanki vjeruje da je za dobrobit djece poželjnije da muškarac radi, a da se žena posveti porodici, pri čemu je ovaj stav još učestaliji kod muškaraca.
3. Svaki drugi građanin / građanka vjeruje da poslovno uspješne žene moraju neminovno da zanemare svoju porodicu.
4. Svaki drugi građanin/građanka vjeruje da poslodavac ima zakonsko pravo da traži potvrdu da kandidatkinja za posao nije u drugom stanju.
5. Dvije od tri žene zaposlene u javnoj upravi smatraju da muškarci imaju veća prava od žena, a tek jedan od tri muškarca će se složiti sa ovom konstatacijom.
6. Dva od tri zaposlena u institucijama smatraju da se danas pretjerano forsira pitanje rodne ravnopravnosti, a da se time suštinski ne poboljšava položaj žena u Crnoj Gori.
7. Kao ključne aktere za postizanje rodne ravnopravnosti, građani ne prepoznaju institucije javne uprave, već NVO (32%), žene same (26%), međunarodne organizacije (13%), Skupština (7%) i lokalne samouprave (6%).
8. Dvoje od petoro građana / građanki vjeruje da je feministički pokret u većoj mjeri naškodio ženama nego što je doprinio poboljšanju njihovog položaja. Za razliku od građana, svaki drugi zaposleni u institucijama pozitivno gleda na doprinos feminizma.

Iako se u javnoj upravi jasno percipira rodna neravnopravnost i diskriminacija žena, ipak će najveći broj zaposlenih u javnoj upravi biti u funkciji patrijarhata i smatrati da se pretjerano forsira pitanje rodne ravnopravnosti kao neprirodnog i neostvarivog cilja.

Razumijevanje i kapaciteti za primjenu rodne ravnopravnosti i podsticajni radni ambijent

9. Svaka treći zaposleni u javnoj upravi nema kapacitet da procijeni da li se princip rodne ravnopravnosti primjenjuje u procesima zapošljavanja, selekcije i odabira karova u javnoj upravi, dok svaki četvrti smatra da se ne poštuje princip rodne ravnopravnosti.
10. Zaposleni u stručnoj službi Skupštine Crne Gore pokazuju veći stepen osviještenosti i prepoznavanja rodno zasnovane diskriminacije u odnosu na službenike drugih institucija.
11. Muškarci kao glavne prepreke za svoje napredovanje u javnoj upravi vide: nedovoljnu kvalifikovanost, motivisanost i neravnopravan tretman od strane donosilaca odluka.
12. Muškarci smatraju da je ženama ključna prepreka za napredovanje nedovoljna posvećenost karijeri i ne opažaju postojanje bilo kakvih drugih prepreka za njih.
13. Žene kao glavnu prepreku za svoje napredovanje u karijeri vide u usklađivanju posla s privatnim i porodičnim obavezama.
14. Svaki drugi građanin i građanka smatra da su da su liderske sposobnosti svojstvenije muškarcima i da usled toga oni treba da zauzimaju rukovodeće pozicije. Iako je ovaj stav nešto učestaliji kod muškaraca, prisutan je i kod blizu polovine žena. Za razliku od građana, većina zaposlenih u institucijama, oko 75%, ne dijeli mišljenje da muškarci prirodno imaju bolje liderske sposobnosti.
15. 40% zaposlenih u institucijama smatra da zastupljenost žena na mjestima odlučivanja treba da bude veća. Primjetno je da službenici u Skupštini dominantno podržavaju kvote kao osvjedočeno uspješan mehanizam za veću zastupljenost žena.
16. Iako žene čine približno četvrtinu ukupnog rukovodećeg kadra u javnoj upravi, dva od tri muškarca smatraju da su žene adekvatno zastupljene u organima upravljanja, dok svaka druga žena smatra da treba da ih bude značajno više.
17. Tri od četiri zaposlenih u institucijama podržali bi uvođenje kvota za žene na visoko rangiranim rukovodećim pozicijama u Vladi.

18. Tri od četiri muškarca smatraju da muškarci i žene u javnoj upravi imaju jednake prihode, dok svaka treća žena smatra da muškarci imaju veće prihode. Zanimljivo je da je jedan od deset muškaraca zaposlenih u javnoj upravi stava da su žene te koje imaju veće prihode od muškaraca.
19. Polovina zaposlenih u javnoj upravi opaža da u njihovoj instituciji postoje razlike između muškaraca i žena u pogledu efikasnosti u izvršavanju radnih zadataka, radnih sati i opterećenosti poslom.
20. Prema podacima Uprave za kadrove o uspješnosti zaposlenih u organima državne uprave 79% žena se ističe u obavljanju posla, u odnosu na 38% muškaraca.
21. Svaki četvrti zaposleni u javnoj upravi navodi da su muškarci ti koji u prosjeku češće uživaju beneficije i bivaju nagrađeni, dok tek svaki deseti navodi da su žene te koje uživaju beneficije i bivaju nagrađene.
22. Istraživanje pokazuje da muškarci i žene, zaposleni u javnoj upravi, podjednako učestvuju u prekovremenom radu, službenim putovanjima i radu za vrijeme vikenda i čak 77% zaposlenih iskazuje zadovoljstvo balansom između svog privatnog i poslovnog života. Ipak, svaki peti zaposleni izražava nezadovoljstvo, pri čemu su muškarci ti koji značajno češće negativno ocjenjuju balans privatnog i poslovnog života.
23. Istraživanje pokazuje da mogućnost kliznog radnog vremena i rada od kuće češće ima rukovodeći kadar, a čiju značajnu većinu čine muškarci.
24. Zaposleni u institucijama vjeruju da žene u javnoj upravi znatno češće koriste odsustvo radi brige o djeci ili njege članova porodice, u odnosu na muškarce.
25. Kada govore o sopstvenom iskustvu, jedan od deset zaposlenih u javnoj upravi svjedoči o iskustvu rodno zasnovane diskriminacije makar jednom u toku svog radnog vijeka, bez razlike da li je muškarac ili žena. Diskriminacija je dominantno vršena od strane nadređenih ili kolega unutar institucija.
26. Dva od tri zaposlena u javnoj upravi, sa iskustvom rodno zasnovane diskriminacije, uglavnom bi zatražilo pomoć od nadređenih, dok bi se tek svaki peti obratio Zaštitniku za ljudska prava, a podršku sudskih organa, sindikata, policije, NVO-a zatražio bi tek poneko.
27. Kada govore o iskustvu drugih kolega, svaki drugi zaposleni u javnoj upravi svjedoči o prisustvu nekog vida nasilja u instituciji, dok svaki peti jasno prepoznaje psihičko, emocionalno nasilje, kao i seksualno uznemiravanje.
28. Kada je u pitanju seksualno uznemiravanje na radnom mjestu troje od četvoro zaposlenih u javnoj upravi smatra da ga mogu prijaviti bez bojazni od posljedica.

Žene čine većinu zaposlenih u javnoj upravi, jednako su opterećene redovnim i vanrednim obimom posla kao i muške kolege. U značajno većem broju žene se ističu u obavljanju radnih zadataka, međutim imaju znatno manje beneficija i nagrada. Istovremeno, žene će često za sebe čuti da nijesu dovoljno ambiciozne i susresti se sa preprekama i dvostrukim standardima na radnom mjestu. Na rukovodećim pozijama u javnoj upravi ih ima značajno manje pa je mogućnost za klizno radno vrijeme smanjena, jer je ovo uglavnom privilegija rukovodećeg kadra. I pored toga, žene zaposlene u javnoj upravi zadovoljnije su balansom privatnog i profesionalnog života za razliku od svojih muških kolega. Ujedno, dodatno opterećene privatnom sferom žene zaposlene u javnoj upravi češće koriste bolovanje što je najkommentarisaniji aspekt njihovog profesionalnog života. Rodno zasnovana diskriminacija u javnoj upravi ostaje jedva vidljiva tema bez obzira da li je zaposleni neposredno iskušavaju ili joj svjedoče.

Integrisanje principa rodne ravnopravnosti u radu javne uprave

29. Oko 60% zaposlenih ne može sa sigurnošću da kaže da li je u njihovoj instituciji u posljednjih godinu dana sprovedena analiza efekata koje javne politike imaju na život i položaj muškaraca i žena.
30. Preko 30% zaposlenih u javnoj upravi navodi da je njihova institucija ne sprovodi analize efekata koje javne politike imaju na život i položaj muškaraca/žena.
31. Ipak, preko 60% zaposlenih u javnoj upravi smatraju da zaposleni u njihovim institucijama posjeduju znanja da u svoj rad integrišu rodnu ravnopravnost. Zanimljivo, da su muškarci ti koji prednjače u ovim stavovima.
32. Istraživanje pokazuje da preko 75% zaposlenih u institucijama u posljednjih pet godina nije prošao ni jednu obuku iz oblasti rodne ravnopravnosti.
33. Od onih koji su prošli neku od obuka 60% smatra da su bile od značaja za unapređenje njihovog rada u instituciji.

34. Svaki drugi zaposleni smatra da u njihovim institucijama postoje jasne instrukcije kako da u kreiranju zakona, strategija i programa uključe načela rodne ravnopravnosti, iako čak 60% ne može sa sigurnošću da kaže da li je u njihovoj instituciji u posljednjih godinu dana rađena rodna analiza.
35. 80% zaposlenih u institucijama smatra da je tema rodne ravnopravnosti dužnost kontakt osoba ili timova za rodnu ravnopravnost u onim institucijama gde oni postoje, dok je tek 20% stava da je rodna ravnopravnost polje djelovanja svih zaposlenih u instituciji.
36. Pored zakonske obaveze da svaka institucija ima lice koje je zaduženo za pitanje rodne ravnopravnosti, svaki drugi zaposleni u javnoj upravi nije upoznat sa postojanjem kontakt osobe za rodnu ravnopravnost u njihovoj instituciji.
37. Polovina zaposlenih ne zna kako njihova institucija doprinosi ispunjenju obaveza preuzetih međunarodnim konvencijama, tipa CEDAW, Pekinška platforma za akciju i sl.
38. Dva od tri službenika javne uprave smatra da se na godišnjem nivou obezbjeđuje dovoljno finansijskih sredstava za rad na polju rodne ravnopravnosti.
39. Rodno odgovorno budžetiranje kao pojam i praksa uglavnom je nedovoljno poznat zaposlenima u javnoj upravi i najčešće se shvata dosta usko i povezuje sa različitim podsticajima namijenjenim ženama.

U javnoj upravi kontakt osobe za rodnu ravnopravnost posmatraju se kao isključivo odgovorne za kreiranje i primjenu politika rodne ravnopravnosti, uz mehanizme za rodnu ravnopravnost. Često zaposleni u javnoj upravi uopšte ne znaju za postojanje kontakt osoba, a kada znaju, onda ih miješaju sa ekspertima, uprkos tome što im tema rodne ravnopravnosti nije osnovni referat u najvećem broju slučajeva. Zapošljavanje eksperata u oblasti rodne ravnopravnosti u institucijama skoro u potpunosti izostaje.

I.1. Preporuke

Na osnovu analize postojećeg stanja, zaključujemo da u Crnoj Gori postoji regulatorni okvir koji uređuje oblast rodne ravnopravnosti i stvara pretpostavke za integrisanje rodnog aspekta u javne politike i kapacitete institucija, ali da nije u dovoljnoj mjeri razvijen u funkcionalno upotrebljiv. Sami institucionalni mehanizmi nisu dovoljno jaki, te nemaju dovoljno kapaciteta za adekvatnu primjenu i praćenje politika iz ove oblasti.

U vezi sa gore navedenim dolazimo do preporuka koje se mogu podijeliti u dvije široke grupe, kao što je opisano u nastavku.

I. Regulatorni okvir za gender mainstreaming i jednako učešće žena i muškaraca u političkom životu

- 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, sa precizno definisanom metodologijom i kontrolnim mehanizmima.
- Propisivanje obaveze integrisanja rodnog aspekta u sve systemske zakone, uz indikatore za mjerenje sprovođenja gender analize i integrisanja rodnih aspekata u zakone, javne politike, planiranje mjera;
- Usvajanje Smjernica sa integrisnje principa rodne ravnopravnosti u rad institucija od strane Vlade i Skupštine Crne Gore;
- Izmjena Zakona o izboru odbornika i poslanika koja bi podrazumijevala povećanje minimalne obavezne kvote za učešće manje zastupljenog pola na listama sa sadašnjih 30% na 40%, raspored najmanje 1 u 3 kandidata manje zastupljenog pola, umjesto dosadašnjih najmanje 1 u 4 i ostavljanje postojeće sankcije, koja se pokazala djelotvornom.

II. Preporuke za unapređenje kapaciteta unutar institucija za implementaciju gender mainstreaminga

- Nezavisno od nacionalne Strategije za postizanje rodne ravnopravnosti, potrebno je donošenje i implementiranje planova za postizanje rodne ravnopravnosti unutar institucija uz obavezu izvještavanja. Propisati šta plan i izvještaj treba da sadrže i šta će biti indikatori da su postignute promjene unutar institucije; Neki od indikatora bi mogli biti grupisani na sljedeći način:
 - Menadžment i planiranje: strategija za rodnu ravnopravnost (rr) u instituciji, žene čine 40-50% rukovodećih pozicija, budžetska sredstva institucije su poredijeljena za rr, menadžment i osoblje kontinuirano se edukuje u oblastima rr);
 - Institucionalni kapaciteti za rodnu ravnopravnost: postoji ekspert/kinja za rr u instituciji, svaki sektor ima gender osobu ili tim, institucija ima jasne ciljeve i rezultate za doprinose rr, svi zaposleni su prošli makar dva treninga iz oblasti rr, najmanje jedan javni nastup menadžmenta usmjeren na pitanja rr, programski, strateški, metodološki obrasci sadrže upute o integrisanju rodnihi aspekata u strategije, programe;
 - Radni ambijent: institucija ima razvijene mjere balansa privatnog i poslovnog života i ohrabruje njihovu primjenu, sprovodi aktivne mjere na promovisanju nulte tolerancije za seksizmo uznemiravanje, zloupotrebu moći i mobinga, najmanje 80% prijavljenih slučajeva riješeno, redovno sprovodi anonimno istraživanje o zadovoljstvu zaposlenih, postoje formalne i neformalne mreže podrške uposlenima koji imaju iskustvo s nasiljem;
 - Partnerstva za postizanje rodne ravnopravnosti: institucija ima razvijeno partnerstvo sa drugim institucijama sa kojima ima bliske mandate, institucije razmjenjuju podatke i analize kojima doprinose boljim politikama, zakonima, unapređenju rada, institucije sarađuju sa civilnim društvom koje se bave rr, institucije imaju aktivno partnerstvo sa institucionalnim mehanizmima, institucije su stvorile sve preduslove da građani mogu direktno bez administrativnih barijera pristupiti instituciji i odgovornim licima.
- Imenovanje osobe ili tima, sa ekspertizom iz ove oblasti koji bi bili zaduženi za koordiniranje i nadgledanje sprovođenja aktivnosti iz ove oblasti. Osoba ili tim bi bili zaduženi za unapređenje znanja iz ove oblasti unutar institucije;
- Budžet institucije sa rodnihi komponentama, te njegova analiza, koja podrazumijeva i budžet predviđen za implementaciju Akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti, te procenat ukupnog programskog budžeta namijenjen ciljanim rodnihi programima;
- Objavljivanje rodne statistike koja bi po zakonu trebalo da se vodi unutar institucije, kao i praćenje rodnihi aspekata s obzirom na definisane indikatore;
- Sprovođenje mjera za postizanje balansiranosti u broju između zaposlenih muškaraca i žena. U ovom dijelu posebne mjere treba razviti u odnosu na Skupštinu Crne Gore i Upravu za kadrove, zbog velikog rodnihi disbalansa. Jedna od njih bi mogla biti davanje prednosti manje zastupljenom polu prilikom zapošljavanja ukoliko ima isti broj poena kao više zastupljen pol, po ugledu na ono što radi Ministarstvo odbrane. Takođe, ukoliko bi se donio Zakon o Vladi, on bi se posredno primjenjivao i na ostale organe uprave. U ovom slučaju bi se, konkretno posredno odnosio na Upravu za kadrove;
- Propisati da prilikom zapošljavanja u javnoj upravi jedan od kriterijuma bude i poznavanje osnovnih principa rodne ravnopravnosti;
- Prilikom godišnjeg ocjenjivanja državnih službenika, propisati obavezu ocjenjivanja doprinosa postizanju rodne ravnopravnosti unutar institucije, integrisanja rodnihi aspekta, posebno kada su u pitanju starješine organa;
- Kontinuirane i obavezujuće obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti za cjelokupnu javnu upravu, koje bi sprovodila Uprava za kadrove.

II. CILJEVI I METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

II.1. Ciljevi istraživanja

Primarni cilj ove studije bio je da pruži sveobuhvatan pregled situacije kada je u pitanju **integriranje principa rodne ravnopravnosti u radu institucija javne vlasti koje imaju ključnu ulogu u kreiranju javnih politika**. U skladu sa tim, razvijeni su sljedeći indikatori za procjenu implementacije načela rodne ravnopravnosti na nacionalnom, kao i na nivou odabranih institucija:

- **Regulatorni okvir i postojeći mehanizmi koji se odnose na rodnu ravnopravnost i jednako učešće žena i muškaraca u političkom životu:** postojanje zakonskog i strateškog okvira za povećanje participacije žena u političkom životu i uspostavljanje institucionalnih mehanizama za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti, kao i ratifikacija međunarodnih konvencija u ovoj oblasti;
- **Rodno balansirana zastupljenost žena i muškaraca na mjestima političkog odlučivanja, i generalno među zaposlenima u institucijama;**
- **Primjena principa rodne ravnopravnosti prilikom zapošljavanja, napredovanja i s obzirom na uslove rada;**
- **Rodna senzitivnost radnog mjesta i balans između privatnog i poslovnog života;**
- **Primjena mehanizama i politika za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u instituciji;**
- **Prisutnost diskriminacije i uznemiravanja na radnom mjestu:** ocjena izloženosti zaposlenih neželjenim oblicima ponašanja i uspostavljenost pouzdanih institucionalnih mehanizama za njihovo sprječavanje;
- **Usavršavanje zaposlenih u oblasti rodne ravnopravnosti:** učešće zaposlenih u različitim obukama iz oblasti rodne ravnopravnosti i korisnost obuka koje su pohađali;
- **Orodjenost javnih politika** - primjena principa rodne ravnopravnosti prilikom kreiranja propisa, programa i mjera; sprovođenje rodna analiza javnih politika i rodno odgovorno budžetiranje;
- **Inicijative i mjere za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti:** promocija rodne ravnopravnosti, vidljivost rodni pitanja, partnerstvo i saradnja svih aktera na unaprjeđenju rodne ravnopravnosti;

Pored toga, ciljevi ove studije bili su i procjena **prisutnosti i izraženosti rodni stereotipa u društvu**, sticanje uvida u **stavove građana**, ali i zaposlenih u odabranim institucijama i predstavnika iz nevladinog sektora, **prema rodnoj ravnopravnosti**.

Posebni ciljevi ove studije bili su poređenje nalaza dobijenih u istraživanju javnog mnjenja sa nalazima ranijih istraživanja - *Žene u politici*, 2012.

Kako bi se ispunili gore navedeni istraživački zadaci, primijenjeni su raznovrsni istraživački metodi i tehnike. Sprovedena istraživanja se mogu razvrstati u dvije grupe:

- I. **Sekundarno istraživanje** (takođe poznato i kao **desk istraživanje**), koje podrazumijeva prikupljanje podataka iz postojećih resursa i rezimiranje, poređenje i/ili sintezu podataka iz postojeće dokumentacije.
- II. **Više terenskih istraživanja, koja su uključivala kvantitativan, kvalitativan ili kombinaciju kvantitativnog i kvalitativnog pristupa:**
 - kvantitativno istraživanje stavova građana i građanki Crne Gore;
 - fokus grupe sa građankama Podgorice, Bara i Bijelog Polja;
 - kvantitativno istraživanje percepcija, stavova i znanja zaposlenih u institucijama javne vlasti na nivou države, kao i na nivou Glavnog grada Podgorice,
 - polustrukturirani intervjui sa predstavnicima pomenutih institucija kao i predstavnicima nevladinog sektora.

Može se uočiti da su sprovedena istraživanja obuhvatala tri ciljne grupe: **opštu populaciju građana i građanki Crne Gore, zaposlene u institucijama javne vlasti na nivou države i na nivou Glavnog grada Podgorice i predstavnike nevladinih organizacija koje su usmjerene na unaprjeđenje rodne ravnopravnosti** (Tabela II.1.1).

Tabela II.1.1: Pregled sprovedenih istraživanja i glavnih tema koje su njima pokrivena

	Istraživanje	Glavne teme
I.	Desk analiza	• Pregled i ocjena pravnog i strateškog okvira i postojećih mehanizama koji se odnose na rodnu ravnopravnost i jednako učešće žena i muškaraca u političkom životu; • Rodno balansirana zastupljenost žena i muškaraca među zaposlenima generalno, kao i na rukovodećim položajima u targetiranim institucijama.
II.	1) Kvantitativno istraživanje stavova opšte populacije Crne Gore 18+	• Stavovi o rodnoj ravnopravnosti u Crnoj Gori i raširenost rodni stereotipa; • Upoznatost sa zakonskom regulativom pojedinih aspekata rodne ravnopravnosti; • Ocjene mjera i odgovornosti različitih aktera za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti; • Ocjena rodne ravnopravnosti na tržištu rada; • Percepcija medijskog predstavljanja žena; • Percepcije raširenosti rodno zasnovane diskriminacije i lična iskustva diskriminacije po osnovu pola;
	2) Fokus grupe sa građankama Podgorice, Bara i Bijelog Polja	• Razumijevanje rodne ravnopravnosti; • Razumijevanje uloge i položaja žene u crnogorskom društvu i prisutnost rodni stereotipa; • Viđenje rodne ravnopravnosti u kontekstu privatne sfere, položaja na tržištu rada, kao i u obrazovanju i medijima;
	3) Kvantitativno istraživanje stavova zaposlenih u organima javne vlasti na centralnom nivou, kao i na nivou Glavnog grada Podgorice	• Stavovi o rodnoj ravnopravnosti i ocjene položaja muškaraca i žena u crnogorskom društvu uopšte; • Ocjena primjene principa rodne ravnopravnosti prilikom zapošljavanja, napredovanja i s obzirom na uslove rada u instituciji i javnoj upravi generalno; • Ocjena balansa između privatnog i poslovnog života; • Ocjena sprovođenja rodne analiza javnih politika; • Ocjena primjene mehanizama i politika za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u instituciji; • Ocjena izloženosti zaposlenih diskriminaciji i uznemiravanju na radnom mjestu, kao i postojećih mehanizama za njihovo sprječavanje; • Učešće zaposlenih u obukama iz oblasti rodne ravnopravnosti i ocjena korisnosti obuka;
	4) Polustrukturirani intervjui sa predstavnicima targetiranih organa na državnom i lokalnom nivou	• Primjena principa rodne ravnopravnosti prilikom zapošljavanja, napredovanja i s obzirom na uslove rada u instituciji i javnoj upravi generalno; • Ocjena balansa između privatnog i poslovnog života; • Ocjena primjene mehanizama i politika za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u instituciji; • Postojanje mehanizama za sprječavanje diskriminacija i uznemiravanje na radnom mjestu; • Učešće zaposlenih u obukama iz oblasti rodne ravnopravnosti; • Ocjena primjena principa rodne ravnopravnosti prilikom kreiranja propisa, programa i mjera, primjena rodne analiza javnih politika i rodno odgovornog budžetiranja; • Inicijative i mjere usmjerene na unaprjeđenje rodne ravnopravnosti;

	5) Polustrukturirani intervjui sa predstavnicima NVO koje se bave rodnom ravnopravnošću	• Ocjene položaja muškaraca i žena u crnogorskom društvu uopšte; • Percepcija primjene principa rodne ravnopravnosti prilikom zapošljavanja, napredovanja i s obzirom na uslove rada u javnoj upravi generalno; • Ocjena orodnjenosti javnih politika i preduslova za kreiranje rodno senzitivnih politika; • Učešće u obukama iz oblasti rodne ravnopravnosti i ocjena korisnosti obuka;
--	---	--

II.2. Metodološke napomene

KVANTITATIVNO ISTRAŽIVANJE STAVOVA OPŠTE POPULACIJE GRAĐANA

Ciljna grupa: Punoljetni građani i građanke Crne Gore

Metod prikupljanja podataka: Licem u lice u domaćinstvu ispitanika, uz pomoć strukturisanog upitnika u trajanju od 45 minuta (CAPI – kompjuterski podržan intervju licem u lice).

Tip uzorka: Reprezentativni uzorak građana starosti 18+ (troetačni slučajni reprezentativni stratifikovani uzorak).

Stratumi: Geografski regioni (sjever, centar i jug) i tip naselja (grad i ostalo).

Etape: Uzoračke jedinice prve etape - teritorije biračkih mjesta; Uzoračke jedinice druge etape - domćinstva; Uzoračke jedinice treće etape - član domćinstva (ispitanik).

Tip i metod selekcije: Jedinice prve etape (teritorije biračkih mjesta) izabrane po vjerovatnoći proporcionalnoj veličini (Lachirie metod selekcije); Jedinice druge etape (domćinstva) izabrane prostim slučajnim izborom (po metodu sistematskog uzorka sa slučajnim izborom početne tačke i jednakim koracima u izboru svake jedinice); Jedinice treće etape (član domćinstva - ispitanik) - prost slučajni izbor (popisanih članova domćinstva 18+ godina);

Veličina uzorka: 1205 ispitanika

Ponderisanje podataka: Korekcija strukture realizovanog uzorka, kako bi ona bila identična strukturi populacije, naknadno je izvršena statističkim putem, tzv. metodom post-stratifikacije ili ponderacije na osnovu geografskog regiona, tipa naselja, godina starosti, pola, nacionalnosti, obrazovanja, kao i glasanja na prethodnim parlamentarnim izborima.

FOKUS GRUPE SA GRAĐANKAMA PODGORICE, BARA I BIJELOG POLJA

Ciljna grupa: Građanke 3 grada u Crnoj Gori - Podgorice, Bara i Bijelog Polja

Metod prikupljanja podataka: Istraživanje je sprovedeno kvalitativno, diskusijom u fokus grupama.

Broj učesnika: Ukupno je sprovedeno 8 grupa sa po 8 učesnika.

Struktura grupa: Sve učesnice su imale srednje ili više obrazovanje, a raspon godina bio je od 25 do 55 godina. U svakom od tri pomenuta grada sprovedena je po jedna grupa sa učesnicama zaposlenim u privatnom sektoru i jedna sa učesnicama zaposlenim u državnim organima i organima lokalnih samouprava. Dodatno, u Podgorici su organizovane dvije grupe sa pripadnicama nacionalnih manjina (Tabela II.2.1).

Tabela II.2.1: Struktura fokus grupa sa građankama Crne Gore

Raspon godina	Pol	Nacionalna pripadnost	Radni status	Grad	Broj sprovedenih grupa
25-55 god.	ženski	crnogorska	Zaposlene u državnom sektoru (organi državne uprave ili lokalne samouprave)	Podgorica, Bar, Bijelo Polje	3 FGD (po jedna FGD u svakom od gradova)
25-55 god.	ženski	crnogorska	Zaposlene u privatnom sektoru	Podgorica, Bar, Bijelo Polje	3 FGD (po jedna FGD u svakom od gradova)
25-55 god.	ženski	albanska	Zaposlene/nezaposlene	Podgorica	1 FGD
25-55 god.	ženski	bošnjačka	Zaposlene/nezaposlene	Podgorica	1 FGD

KVANTITATIVNO ISTRAŽIVANJE SA ZAPOSLENIMA U INSTITUCIJAMA JAVNE VLASTI

Ciljna grupa: Svi zaposleni, u vrijeme sprovođenja istraživanja, u institucijama javne vlasti - centralnoj Vladi (Službe Vlade i sva ministarstva bez organa uprave u sastavu ministarstava, posebnih organizacija i područnih jedinica), Upravi za kadrove, Službi Skupštine Crne Gore, Službi Skupštine i Javnoj upravi Glavnog grada Podgorice.

Metod prikupljanja podataka: Da bi se obezbijedila potpuna privatnost i povjerljivost saopštenih podataka, primijenjen je metod samopopunjavanja upitnika. Zaposlenima su na radnom mjestu distribuirani upitnici i koverat u koji su mogli da stave popunjeni upitnik (PAPI – papir i olovka anketiranje). Popunjene upitnike prikupljali su saradnici ISM koji su posjećivali institucije u dogovorene dane. Za prikupljanje podataka korišćeni su struktuirani upitnici u trajanju od 25 minuta.

Osnovni skup: Istraživanje je bilo usmjereno na cjelokupan skup (populaciju zaposlenih u targetiranim institucijama), a ne na uzorak.

Veličina uzorka: 1224 ispitanika

Ponderisanje podataka: Budući da istraživanje nije rađeno na uzorku zaposlenih, već sa ukupnom populacijom, korekcija pristrasnosti koja je nastala zbog nekompletne stope odgovora urađena je post-stratifikacijom po polu i instituciji.

Analiza podataka i izvještavanje: Prilikom izvještavanja analizirani su podaci na totalu, kao i na nivou pojedinih grupa institucija koje su od značaja za ovu studiju – Ministarstvo odbrane i Ministarstvo unutrašnjih poslova; Vlada i ostala ministarstva; Služba Skupštine Crne Gore; Uprava za kadrove; Služba Skupštine i Uprava Glavnog grada Podgorice. Podaci nijesu prikazivani i analizirani za svaku instituciju posebno¹.

INTERVJUI SA PREDSTAVNICIMA INSTITUCIJA JAVNE VLASTI

Ciljna grupa: predstavnici organa javne vlasti na nivou države i Glavnog grada Podgorice.

¹Kada god postoje statistički značajne razlike između kvantitativnih podataka koji se porede (bilo u ocjenama između ciljnih grupa – opšte populacije i zaposlenih u institucijama, ili različitih podgrupa unutar ovih ciljnih grupa) to je istaknuto u nalazima. Iako se u nekim slučajevima može učiniti da razlike u ocjenama postoje bez obzira što to u tumačenju podataka nije navedeno, te razlike samo naizgled postoje, ali ne i prema standardima statističkog poređenja. U slučaju poređenja prosjeka (aritmetičkih sredina) to znači da je variranje ocjena unutar grupa koje se porede isuviše veliko da bi prema prihvaćenim statističkim standardima mogli da izvedemo pouzdan zaključak da razlike u prosječnim ocjenama zaista postoje. U slučaju procenata, to znači da su opsezi procenata koji se porede (interval pouzdanosti procenata) takvi da se oni međusobno preklapaju, pa se opet ne može sa dovoljnom pouzdanošću izvesti zaključak da među tim procentima zaista postoji razlika.

Metod prikupljanja podataka: Budući da su u pitanju složene teme koje zahtijevaju eksplorativni pristup, sa predstavnicima institucija, vođeni su polustrukturirani intervjui, licem u lice. Ovaj pristup omogućava kombinaciju kvantitativnog prikupljanja podataka sa dubinskim, kvalitativnim pristupom.

Izbor ispitanika: visoki rukovodni kadar u instituciji (npr. sekretari i direktori/direktorice direktorata u ministarstvima), zaposleni koji se bave koordinacijom aktivnosti iz oblasti rodne ravnopravnosti u instituciji, te ostali službenici odjeljenja za kadrovske poslove.

Broj sagovornika: U istraživanju je učestvovalo 27 sagovornika, predstavnika institucija: 21 predstavnik centralne Vlade Crne Gore (po jedan ili dva predstavnika svakog od ministarstava i ostalih službi Vlade), 4 predstavnika Skupštine Crne Gore (3 predstavnika stručnih službi Skupštine i 1 poslanik) 1 predstavnik Uprave za kadrove i 1 predstavnik Javne uprave Glavnog grada Podgorice.

INTERVIJUI SA PREDSTAVNICIMA NEVLADINIH ORGANIZACIJA

Ciljna grupa: predstavnici nevladinih organizacija čija je osnovna djelatnost rodna ravnopravnost ili koje su u proteklih godinu dana realizovale projekte u oblasti rodne ravnopravnosti.

Metod prikupljanja podataka: Sa predstavnicima nevladinog sektora, vođeni su polustrukturirani intervjui, licem u lice, što je omogućilo kombinaciju kvantitativnog prikupljanja podataka sa dubinskim, kvalitativnim pristupom.

Broj sagovornika: U istraživanju je učestvovalo 13 sagovornika, predstavnika ženskih nevladinih organizacija i nevladinih organizacija koje su se u proteklih godinu dana bavili pitanjima rodne ravnopravnosti – realizovali projekte u oblasti rodne ravnopravnosti.

A. DESK ANALIZA: PROCJENA UVOĐENJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U INSTITUCIJAMA

Džender mejnstriming (gender mainstreaming) je termin koji označava koncept u kojem se prilikom svih faza kreiranja politika ugrađuje perspektiva rodne ravnopravnosti. Najveći broj definicija „gender mainstreaminga“ je usklađen sa zvaničnom definicijom koncepta koju je dao Ekonomski i socijalni savjet Ujedinjenih nacija, a koja glasi:

„Uvođenje rodne perspektive u glavne tokove je proces ocjenjivanja posljedica svih planiranih mjera, uključujući propise, politike i programe, u svim oblastima i na svim nivoima, po žene i muškarce. To je strategija kojom pitanja koja se odnose na žene i na muškarce, kao i njihova iskustva postaju integralni dio razvoja, sprovođenja, praćenja i evaluacije politika i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, tako da žene i muškarci imaju koristi u istoj mjeri kako se neravnopravnost ne bi reprodukovala. Konačni cilj je ostvarivanje rodne ravnopravnosti.”²

Ovaj koncept je po prvi put predložen 1985. godine, na Trećoj svjetskoj konferenciji žena u Najrobiju, a zvanično je predstavljen 1995. godine na Četvrtoj svjetskoj konferenciji žena u Peking. Upravo je na ovoj konferenciji i uvršten u Pekinšku deklaraciju i Platformu za akciju, te na taj način postao važan činilac politika i programa Ujedinjenih nacija.

Važno je napomenuti da gender mainstreaming nije sam po sebi cilj, već je pristup koji doprinosi promovisanju rodne ravnopravnosti. Uvođenje ovog koncepta omogućava da perspektive žena i muškarca i njihova međusobna veza budu razmotrene, te da se postupa u skladu s njima tokom cijelog procesa planiranja politika. Koncept integrisanja rodne perspektive nije samo žensko pitanje. Analiza pola pokazuje razlike između i među ženama, muškarcima, u pogledu njihove raspodjele resursa, mogućnosti, ograničenja i moći u datom kontekstu.

Prije bilo kakve intervencije mora se obaviti rodna analiza, bez obzira na to u kom se sektoru ili oblasti interveniše. Ova analiza je neophodna kako bi se identifikovale i otklonile nejednakosti koje doživljavaju različite grupe žena i muškaraca. Kroz razmatranje ključnih elemenata, tokom analize se otkriva gdje su muškarci i žene različito postavljeni, gdje su drugačije pogođeni određenom politikom, ili u određenoj situaciji koja se uređuje, te koji su razlozi za ova odstupanja.

Analiza je početni korak koji omogućava da razvijemo odgovore i politike koji otklanjaju nejednakosti zasnovane na rodu i doprinose ispunjavanju najvećeg broja potreba najvećeg broja različitih grupa stanovništva. Zato je važno da se prilikom obavljanja rodne analize ispita odnos muškarca i žene, u pogledu različitih iskustva i potreba kako bismo znali kakav će efekt određena politika imati na njih.

Uvođenje gender mainstreaminga je proces koji uključuje veliki broj aktera, od donosioca odluka, eksperata iz oblasti rodne ravnopravnosti, eksperata iz drugih tematskih oblasti, civilnog društva, te građanki i građana kao krajnjih korisnika i korisnica politika. Za ovaj koncept je potrebna politička volja, vizija i strategija i odgovarajući finansijski i ljudski kapaciteti koji posjeduju potrebno znanje.

² Ekonomski i socijalni savjet Ujedinjenih nacija

Kroz ovo poglavlje analizirano je stanje s obzirom na relevantan zakonodavni okvir i institucionalne mehanizme i kapacitete u pogledu mogućnosti za primjenu koncepta gender mainstreaminga prilikom kreiranja javnih politika i realizovnja aktivnosti u Crnoj Gori. S tim u vezi, obuhvaćeni su podaci iz desk analize postojećeg regulatornog okvira i zastupljenosti žena i muškaraca u targetiranim institucijama, konkretno Skupštini Crne Gore, Vladi Crne Gore, institucijama na nivou Glavnog grada Podgorice i Upravi za kadrove. Dodatno, prikazani su nalazi kvantitativnog istraživanja sa zaposlenima koji se tiču njihovih stavova o fleksibilnosti rada u instituciji, primjeni principa rodne ravnopravnosti u instituciji, percepcije izloženosti diskriminaciji i uznemiravanju na radnom mjestu, pohađanju edukacijama iz oblasti rodne ravnopravnosti i sprovođenju rodnih analiza javnih politika i propisa. Takođe, u ovom poglavlju su predstavljene nalazi dobijeni na osnovu polustrukturiranih intervjuja sa predstavnicima targetiranih institucija i nevladinog sektora o primjeni politika rodne ravnopravnosti u javnoj upravi i drugim institucijama javne vlasti.

A1. Pregled i ocjena regulatornog okvira i postojećih mehanizama koji se odnose na rodnu ravnopravnost i jednako učešće žena i muškaraca u političkom životu

MEĐUNARODNI STANDARDI

Pitanje rodne ravnopravnosti regulisano je velikim brojem međunarodnih akata, koji su po svojoj prirodi obavezni za države koje su ih ratifikovale. Članom 9 *Ustava Crne Gore* definisano je da su potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka, te da imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva.

Prije više od četrdeset godina, 18. decembra 1979. godine Generalna skupština Ujedinjenih nacija je usvojila **Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena - CEDAW (Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)**. Konvencija je stupila na snagu 3. septembra 1981. godine, a do danas je ratifikovana od strane 185 država članica Ujedinjenih nacija među kojima je i Crna Gora. Uspostavljen je i nadzorni mehanizam - Odbor za uklanjanje diskriminacije, u čijoj je nadležnosti nadziranje primjene, koje se ogleda u razmatranju izvještaja koje su države u obavezi da podnose najmanje svake četiri godine.

Posebno značajne odredbe u kontekstu ove analize su:

- obaveza država da unesu načelo jednakosti muškaraca i žena u svoje nacionalne ustave ili druge odgovarajuće zakone, te da osiguraju, putem zakona ili drugih odgovarajućih mjera, praktičnu primjenu tog načela (član 2);
- obaveza država u svim područjima, a posebno u političkom, društvenom, ekonomskom i kulturnom, da preduzimaju sve odgovarajuće mjere, uključujući zakonodavne, za osiguravanje punog razvoja i napredovanja žena, kako bi im osigurale korišćenje i uživanje ljudskih prava i temeljnih sloboda na osnovi jednakosti s muškarcima (član 3);
- usvajanje privremenih posebnih mjera od strane država usmjerenih na ubrzavanje de facto jednakosti između muškaraca i žena, a koje se neće smatrati diskriminacijom, kako je definisano u ovoj Konvenciji, ali koje ne smije ni na koji način imati za posljedicu zadržavanje nejednakih ili posebnih mjerila. Ove mjere prestaju da se sprovedu kada se ostvare ciljevi jednakosti u pogledu mogućnosti i tretmana (član 4);

- države preduzimaju sve odgovarajuće mjere radi uklanjanja diskriminacije žena u političkom i javnom životu, a posebno osiguravaju ženama, pod jednakim uslovima kao i muškarcima, pravo da: a) glasaju na svim izborima i javnim referendumima i da mogu biti izabrane u sva tijela koja se biraju javnim izborima; b) učestvuju u kreiranju i sprovođenju vladine politike i zauzimaju javne funkcije, te obavljaju sve javne dužnosti na svim nivoima vlasti; c) učestvuju u radu nevladinih organizacija i udruženja koja se bave javnim i političkim životom u zemlji (član 7).

Crna Gora je dosad dva puta podnosila izvještaj CEDAW komitetu i to 2011. i 2017. godine. Sljedeći izvještaj će biti podniet 2021. godine. Prilikom zaključnih zapažanja CEDAW komiteta u vezi sa oba izvještaja pohvaljeni su napreci u pogledu zakonodavnog okvira.

To se 2011. godine odnosilo na usvajanje Zakona o rodnoj ravnopravnosti (2007), Zakona o zabrani diskriminacije (2010), te Zakona o Zaštitniku ljudskih prava i sloboda (2011), Zakona o zaštiti od nasilja u porodici (2010) i tada najavljeni Zakon o besplatnoj pravnoj pomoći, koji je usvojen 2012. godine. Komitet je tada pohvalio i uspostavljanje rodniha mehanizama na lokalnom nivou u 10 od 21 opštine kao i usvajanje Nacionalne strategije za borbu protiv trgovine ljudima.

U zapažanjima, nakon Izvještaja iz 2017. godine, pohvaljeno je usvajanje Zakona o rodnoj ravnopravnosti koje ga usklađuju sa standardima EU (2015), zatim usvajanje izmjena i dopuna Zakona o besplatnoj pravnoj pomoći (2015) koje omogućavaju preživjelim žrtvama nasilja u porodici da dobiju besplatnu pravnu pomoć, te usvajanje izmjena i dopuna Zakona o izboru odbornika i poslanika (2014), koje poboljšavaju političko učešće žena.

Komitet je te godine pozdravio i usvajanje Nacionalnog akcionog plana za rodnu ravnopravnost (2017 - 2021), Strategije za zaštitu od nasilja u porodici (2016-2020), te ratifikaciju Opcionog protokola uz Konvenciju o pravima djeteta o komunikacijskim procedurama 2013. godine i Konvencije Savjeta Evrope o sprječavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija) 2013. godine.

Komitet naglašava ključnu ulogu zakonodavne vlasti u obezbjeđivanju pune primjene Konvencije. On poziva Skupštinu, da u vremenu od sada pa do narednog izvještajnog perioda prema Konvenciji, preduzme neophodne korake u vezi sa sprovođenjem ovih zaključnih zapažanja.

Najveća zamjerka i u zapažanjima nakon izvještaja 2011. i 2017. godine je nedostatak informacija o bilo kojem sudskom ili upravnom postupku, u kojima je Konvencija direktno primijenjena ili se na nju pozvalo. S tim u vezi je data preporuka koja se odnosi na potrebu unapređenja programa izgradnje kapaciteta za sudije, tužioce, osoblje za sprovođenje zakona i advokate, kao i Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, na temu Konvencije, da bi ih osposobila da je direktno primjenjuju ili se pozivaju na njene odredbe u sudskim ili upravnim postupcima i da u skladu sa njom tumače domaće zakone.

Ovo je zapažanje posebno važno budući da formalne pretpostavke za ovaj zahtjev Komiteta postoje, pošto je Članom 9 Ustava Crne Gore propisana supremacija međunarodnog nad nacionalnim zakonodavstvom.

Komitet je tada konstatovao i ograničen uticaj zakonodavstva i doveo u pitanje njegovu implementaciju, te političku volju da se kao jedan od prioriteta postavi postizanje rodne ravnopravnosti i nedsikriminacija.

U tom smislu naglašeno je da je veoma mali broj pritužbi na polno ili rodno zasnovanu diskriminaciju koje su podnijete Zaštitniku ljudskih prava i sloboda, kao i odsustvo bilo kakvih žalbi Vrhovnom sudu na polno ili rodno zasnovanu diskriminaciju.

Komitet je konstatovao i ograničene domete nacionalnih mehanizama za postizanje rodne ravnopravnosti u prvom redu Odjeljenja za rodnu ravnopravnost i skupštinskog Odbora za rodnu ravnopravnost. Naglašen je nedostatak djelotvornih procjena uticaja tijela koja su dio nacionalnog mehanizma, na rodna pitanja, a

u vezi sa primjenom zakonodavstva i budžetiranjem. Zato je Komitet preporučio državi članici „*da ojača mehanizme odgovornosti za postizanje rodne ravnopravnosti i osigura sistematične procjene uticaja na rodna pitanja postavi vremenski ograničene ciljeve u nacionalnim i lokalnim akcionim planovima.*“

Komitet je oba puta tretirao pitanje učešća žena u političkom i javnom životu na način što je tražio revidiranje kvote od 30% U prvom navratu u dijelu rasporeda na listama, za koje je dao preporuku da bude najmanje 1 kandidat manje zastupljenog pola u 3. U drugom navratu naglasio važnost izgradnje kapaciteta za političko liderstvo i kampanju za žene koje žele da uđu u politički život ili budu na javnim funkcijama. Posebno je napomenuta potreba podsticanja medija da osiguraju ravnopravnu vidljivost ženama i muškarcima kandidatima.

Oba puta je tretirana sfera zapošljavanja i napomenuto je da je stopa nezaposlenosti među ženama i dalje nesrazmjerno visoka, te da je niska zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama i među vlasnicima preduzeća.

Naglašena je značajna rodna razlika u visini primanja od 16 procenata uprkos postojanju zakonske norme koja garantuje jednaku zaradu muškarcima i ženama za rad jednake vrijednosti. Dodatno je napomenuto nedovoljno izvještavanje o diskriminaciji žena na tržištu rada zasnovanoj na bračnom statusu i materinstvu.

Zako je komitet dao preporuku da se stvori sve više mogućnosti da žene dobiju pristup formalnom zapošljavanju.

Komitet je generalno preporučio da država članica značajno poveća ljudske, tehničke i finansijske resurse namijenjene implementaciji zakonodavstva o rodnoj ravnopravnosti i zakonodavstva koje zabranjuje polno ili rodno zasnovanu diskriminaciju

Drugi važni međunarodni dokument koji je relevantan za analizu za potrebe ove studije jeste **Pekinška deklaracija i platforma za akciju** koja je usvojena na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama, 1995. godine u Pekingu. Ovaj dokument najšira je baza za kreiranje politika iz različitih oblasti, s ciljem postizanja rodne ravnopravnosti. Sama Platforma za akciju tretira dvanaest najšire tematski postavljenih oblasti: *Žene i siromaštvo, Obrazovanje i obuka žena, Žene i zdravlje, Nasilje nad ženama, Žene i oružani sukob, Žene i ekonomija, Žene na vlasti i mjestima odlučivanja, Institucionalni mehanizmi za poboljšanje položaja žena, Ljudska prava žena, Žene i mediji, Žene i životna sredina, Djevojčice*. Crna Gora se opredijelila da djeluje u osam oblasti a odnose se na: *Unapređenje ljudskih prava žena i rodne ravnopravnosti, Rodno osjetljivo vaspitanje i obrazovanje, Rodna ravnopravnost u ekonomiji, Rodno osjetljiva zdravstvenu zaštitu, Rodno zasnovano nasilje, Rodna ravnopravnost u medijima, kulturi i sportu, Ravnopravnost u procesu odlučivanja u političkom i javnom životu, Institucionalni mehanizmi za primjenu rodne ravnopravnosti i međunarodna saradnja*.

Za potrebe ove desk studije kao značajni se izdvajaju sljedeći strateški ciljevi iz **Platforme za akciju**:

- Strateški cilj G.1. Preduzeti mjere koje će ženama osigurati ravnopravan pristup i puno učešće u strukturama vlasti i odlučivanja;
- Strateški cilj G.2. Povećavati sposobnost žena da učestvuju u donošenju odluka i upravljanju;
- Strateški cilj H.1. Stvarati ili jačati državni aparat i druga vladina tijela;
- Strateški cilj H.2. Integrisati rodne aspekte u zakonodavstvo, javne politike, programe i projekte;
- Strateški cilj H.3. Kreirati i distribuirati podatke i informacije klasifikovane po osnovu pola s ciljem planiranja i evaluacije.

Budući da je najvažniji strateški dokument za implementaciju politike rodne ravnopravnosti, kao i Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori utemeljen na Pekinškoj deklaraciji i Platformi za akciju, isti se može smatrati relevantnim nacionalnim mehanizmom za implementaciju i praćenje. U njemu su sadržani ciljevi i mjere za postizanje rodne ravnopravnosti u svim onim oblastima u kojima se Crna Gora opredijelila da djeluje.

Relevantni dokumenti, koje je Crna Gora usvojila, ili izmijenila, kako bi ostvarila gore navedene strateške ciljeve su između ostalih Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Zakon o izboru odbornika i poslanika, Zakon o radu, Zakon o zvaničnoj statistici, od kojih su neki detaljno obrađeni u poglavlju koje se odnosi na nacionalni normativni okvir.

Rezoluciju 1325 „Žene, mir, bezbjednost“ (R SBUN 1325) Savjet bezbjednosti Ujedinjenih nacija je usvojio 31. oktobra 2000. godine. Smatra se najvažnijim dokumentom do sada koji tretira ulogu žena u postizanju mira i bezbjednosti, ali i uvažavanju rodne perspektive u pogledu položaja djevojčica i žena u konfliktnim i postkonfliktnim područjima. Prvi je formalni dokument koji zahtijeva od aktera u konfliktu da spriječe kršenje ženskih prava. U samoj Rezoluciji, jedan od najvažnijih zahtjeva je da države članice povećaju broj žena u mirovnim pregovorima, kao i u mirovnim mislija, te da zaštite žene i djevojčice od seksanog i rodno zasnovanog nasilja u oružanim sukobima. Rezolucija se, međutim, u današnjim uslovima mora posmatrati mnogo šire, jer se i sam koncept bezbjednosti danas posmatra više i sa aspekta bezbjednosti pojedinca. Pa, tako, sama rezolucija u svom najširem smislu može podrazumijevati i učešće žena na mjestima odlučivanja, ekonomsko osnaživanje, jednak pristup obrazovnom i zdravstvenom sistemu, te zaštitu od bilo koje vrste nasilja.

Crna Gora je ratifikovala Rezoluciju 1325, a prvi Akcioni plan za primjenu R SBUN 1325 (2017-2018), Vlada Crne Gore je usvojila u februaru 2017. godine. Ministarstvo odbrane je nadležno za donošenje nacionalnih akcionih planova za primjenu ove Rezolucije, te praćenje i izvještavanje o sprovedenim aktivnostima.

Kako se navodi u Izvještaju o implementaciji Pekinške deklaracije, čiji se jedan dio odnosi i na Rezoluciju 1325, cilj akcionog plana za realizaciju ovog plana ogledao se u obuhvatanju i razradi tri suštinska područja, i to: povećanje učešća žena u odlučivanju i mirovnim procesima; zaštita žena i djevojaka u konfliktnim zonama i integracija rodne perspektive i rodnog obrazovanja u mirovne operacije.

U Izvještaju se navodi da su rodna pitanja postala sastavni dio politika i procesa, te da je rodna perspektiva uključena u programe obuke i kroz Instrukciju za obuku Vojske Crne Gore. Navodi se da je uključena i u dijelu koji se odnosi na povećanje broja žena u mirovnim misijama i operacijama i kao vojno diplomatskih predstavnica u međunarodnim organizacijama. Napominje se i imenovanje rodnog savjetnika/ce na strateškom nivou u Ministarstvu odbrane i Vojski Crne Gore.

Zaključkom od 5. septembra 2019. godine, Vlada Crne Gore je usvojila, drugi po redu, Akcioni plan za primjenu R SBUN 1325 (2019-2022) sa Programom sprovođenja za 2019-2020. godinu.

NACIONALNI NORMATIVNI OKVIR

Ustav Crne Gore, najviši pravni akt u državi, donijet 2007. godine, tretira rodnu ravnopravnost u dva člana:

- U članu 8 definiše se zabrana neposredne ili posredne diskriminacije, po bilo kom osnovu. Propisano je, takođe, da se **neće smatrati diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera koji**

su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju. Definirano je da se posebne mjere mogu primjenjivati samo dok se ne ostvare ciljevi zbog kojih su preduzete.

- Članom 18 definirano je da država jamči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti.

Zakon o zabrani diskriminacije je donijet 2010. godine, a posljednji put izmijenjen 2017. godine.

- Članom 2 ovog zakona definirano je da je diskriminacija svako pravno ili faktičko pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na druga lica, koje se zasniva, između ostalog, i na polu. U sljedećem članu 2a propisano je da je kao postupanje koje se ne smatra diskriminacijom, između ostalih, i ako je pristup dobrima i uslugama namijenjen isključivo ili prvenstveno pripadnicima jednog pola ili licima sa invaliditetom, onda kada je takvo postupanje objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem, a upotrijebljena sredstva primjerena i nužna za postizanje tog cilja.
- U članu 7 ovog zakona definiše se i da se diskriminacijom smatra i 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.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti koji je usvojen 2007. godine, a posljednji put mijenjan 2015. godine preciznije definiše način obezbjeđivanja i ostvarivanja prava po osnovu rodne ravnopravnosti, kao i mjere za eliminisanje diskriminacije po osnovu pola i stvaranje jednakih mogućnosti za učešće žena i muškaraca, kao i lica drukčijih rodničkih identiteta u svim oblastima društvenog života. Ministarstvo za ljudska i manjinska prava ima nadležnost za sprovođenje ovog zakona kao jedan od institucionalnih mehanizama za postizanje rodne ravnopravnosti. Drugi mehanizam za postizanje rodne ravnopravnosti i matični odbor za ovaj zakon je Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore.

Za potrebe ove desk studije, važno je istaći da je u članu 3 Zakona propisano da **„državni organi, organi državne uprave i lokalne samouprave, javne ustanove, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlaštenja, kao i privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici/ce dužni su 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“.**

Iako ovaj član stvara zakonske pretpostavke za integrisanje rodnog aspekta u procesu donošenja odluka, kreiranju politika i sprovođenju aktivnosti, njegovi dometi su ograničeni, uzimajući u obzir da u Zakonu ne postoji sankcija za nepostupanje u skladu sa pomenutim članom.

Ovo je, upravno, najveći nedostatak ovog zakona, jer se, usljed, nedostatka sankcije ovaj član, koji je suština ovog zakona, ne primjenjuje.

U Zakonu su predviđene prekršajne sankcije u rasponu od 1.000 do 10.000 eura ukoliko se žena zbog trudnoće ili majčinstva, ili lice zbog promjene pola, dovede u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u pogledu ostvarivanja radnih prava i prava iz oblasti socijalne zaštite.

Predviđene su, takođe, prekršajne sankcije u rasponu od 500 do 5.000 eura za nekorišćenje rodno osjetljivog jezika u aktima koji se odnose na prava i obaveze zaposlenih i drugim javnim ispravama i evidencijama, te nazivima radnih mjesta, zanimanja, zvanja i funkcija. Ista sankcija je predviđena ukoliko

se ne obezbijedi edukaciju zaposlenih o postizanju rodne ravnopravnosti, te ako se statistički podaci i informacije koje prikuplja, evidentira i obrađuje ne iskazuje po polnoj pripadnosti. Ova sankcija će se primijeniti i u slučaju nedostavljanja Ministarstvu, u propisanom roku, izvještaja o ostvarivanju rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti, te u slučaju ako se ne odredi službenik/ca, koji će obavljati poslove koordinatora/ke aktivnosti u vezi sa pitanjima rodne ravnopravnosti.

Ne postoji dostupan podatak koji pokazuje da je ikada izrečena sankcija za nepoštovanje bilo koje norme Zakona o rodnoj ravnopravnosti. Iz Izvještaja o radu Tužilačkog savjeta, kao i iz Izvještaja o radu sudskog savjeta u posljednjih 5 godina, nije bilo nijednog slučaja podizanja optužnice ili donošenja presude po osnovu kršenja Zakona o rodnoj ravnopravnosti. Činjenica je da bismo samo za nepoštovanje rodno senzitivnog jezika mogli imali na desetine takvih slučajeva dnevno kada bi se zakon primjenjivao.

Ovaj zakon, takođe, kao opšti okvir, sadrži niz normi koje su detaljnije regulisane drugim zakonima, poput diskriminacije po osnovu trudnoće i majčinstva, koja je u jednom dijelu regulisana Zakonom o radu, te diskriminacije po osnovu roda, koja je sadržana u Zakonu o zabrani diskriminacije. Rodna statistika je, takođe, definisana Zakonom o zvaničnoj statistici.

Zakon o izboru odbornika i poslanika po prvi put izmjenama iz 2011. godine definiše kvote za manje zastupljeni pol. Članom 39a je definisano da će, u cilju ostvarivanja principa rodne ravnopravnosti, na izbornoj listi biti najmanje 30% kandidata manje zastupljenog pola. Uvedena je i kaznena norma kojom je predviđeno da će se smatrati da izborna lista koja ne ispunjava ovaj uslov neće moći da nastupa na izborima, ukoliko ne otkloni nedostatke u zakonskom roku. Izmjenama iz 2014. godine član je izmijenjen dodavanjem stava koji se odnosi na redosljed na listi. Tako je definisano da na izbornoj listi među svaka četiri kandidata prema redosljedu na listi mora biti najmanje po jedan kandidat pripadnik manje zastupljenog pola. Uvedena je, takođe, norma u članu 101 Zakona kojom je predviđeno da ako mandat prestane odborniku, odnosno poslaniku iz reda manje zastupljenog pola, umjesto njega će se izabrati prvi sljedeći kandidat na izbornoj listi iz reda manje zastupljenog pola.

Zakon je u ovoj formi na cijeloj teritoriji Crne Gore primijenjen 2016. godine. U nekim djelovima države je primijenjen već 2014. godine, prilikom održavanja lokalnih izbora, u jednom broju opština. Ono što danas, nakon osam godina primjene možemo zaključiti jeste da je zakon obezbijedio da na listama bude kandidovano 30% žena. To međutim, nije rezultiralo njihovoj zastupljenosti u parlamentu od 30%. Razlozi su raspored 1 u 4, pa su partije sklonije da žene na listama pozicioniraju na 4, 8, 12. itd mjesto. Samim tim, malo je vjerovatno da partije koje osvajaju manje od 4 mandata, među onima koji su izabrani za poslanike imaju žene. Pokazalo se, takođe, da je kaznena norma vrlo učinkovita i da je ključni faktor za stvaranje svijesti kod partija o potrebi kandidovanja žena. To najbolje ilustruju podaci o procentualnoj zastupljenosti žena prije nego što su kvote prvi put inkorporirane u Zakon. Taj procenat je bio najviše 11.11%. U početku primjene zabilježeni su slučajevi nepoštovanja ovih normi usljed nerazumijevanja same norme od partija, budući da 1 u 4 kandidata na listi nije 30%. Odgovornost za ove slučajeve imaju i opštinske izborne komisije koje su potvrđivale ovakve liste. U 2014. godini održani su izbori u 11 opština. U 7 od 11 je zabilježen najmanje jedan slučaj potvrđivanja liste koja nije imala 30% kandidata manje zastupljenog pola. Interesantan je podatak da su na izborima u Kolašinu sve liste imale više od 40% kandidovanih manje zastupljenog pola, što je rezultiralo krajnjim procentom odbornica u lokalnom parlamentu od 29.3%. Podgorica je, takođe, nakon ovih izbora bila grad sa 35.59% odbornica. Na parlamentarnim izborima, održanim u oktobru 2016. godine sve liste su ispoštovale zakonski minimum i to je rezultiralo procentom poslanica od 23.45%. U ciklusu lokalnih izbora održanih u 14 opština 2018. godine nije bilo zabilježenih slučajeva kršenja ove norme. Bilo je nekoliko slučajeva, kada su opštinske izborne komisije dale zakonski rok za ispravku liste podnosiocu prije potvrđivanja.

Prethodni podaci nam govore da, ako želimo da postignemo minimum od 30% žena u zakonodavnoj vlasti, potrebno je tražiti da se zakonski minimum poveća, kao i da se raspored 1 u 4, zamijeni rasporedom 1 u 3. Evidento je da u onim opštinama u kojima se na listama bilo više od 40% kandidata manje zastupljenog pola, na kraju bilo najmanje 30% odbornica.

U tom pravcu su išli i zahtjevi Ženske političke mreže upućeni Odboru za sveobuhvatnu reformu izbornog zakonodavstva. Političarke iz 16 partija vlasti i opozicije su 2017. godine osnovale mrežu s ciljem da rade na unapređenju rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori. Njihov zahtjev za izmjenu Zakona o izboru odbornika i poslanika je povećanje kvote za manje zastupljeni pol na 40%, uz raspored 1 u 3 i zadržavanje sankcije, koja se pokazala učinkovitom. S obzirom na to da su finansije veoma važan segment za povećanje učešća žena u politici, budući da doprinose jačanju kapaciteta i vještina političarki, ŽPM je tražila i izmjene zakona o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja. Njihovi zahtjevi su se odnosili na dvije norme. Prva kojom bi se propisalo da jedan bio sredstava koji se opredjeljuje partijama iz budžeta bude usmjeren na račun ženskih organizacija za njihov rad. Druga norma se odnosila na izmjenu formulu raspodjele sredstava koja partije dobijaju po osnovu broja poslanika, tako što bi se 20% tih sredstava dodijeljivalo samo onim partijama koje imaju žene u parlamentu. Namjera je bila da se partije podstaknu da pozicioniraju žene na što viša mjesta na listama. Izmjenjena verzija ovog zakona koja sadrži norme ŽPM-a je usvojena krajem 2019. godine i zakon je počeo da se primjenjuje u 2020. godini.

Budući da Zakon o izboru odbornika i poslanika nije usvojen zbog nedostatka dvotrećinske većine, parlamentarni izbori 2020. godine su raspisani i sprovedeni po važećem zakonu, pa se tako predložena rješenja ŽPM-a još uvijek ne sprovode u praksi. Najveći broj partija je na posljednjim parlamentarnim izborima ispoštovao samo zakonski minimum u pogledu broja žena na listama, pa je tako Skupštinu ušlo 18 žena što je 22,2%. Nakon određenih rotacija u poslaničkim klubovima, trenutno je u parlamentu 21 žena ili 25,9%.

Važeći **Zakon o radu** je donijet 2019. godine. U članu 7 ovog zakona propisuje se zabrana neposredne i posredne diskriminacije lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol. U članu 8 se preciznije definiše značenje termina posredne i neposredne diskriminacije.

- Članom 10 tretira se zabrana uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu. Seksualno uznemiravanje se definiše kao svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica a naročito kada takvo ponašanje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, zastrašujuće, degradirajuće ili uvredljivo okruženje.
- U članu 14 se propisuje zabrana svakog oblika zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), odnosno svako ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, položaja zaposlenog koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkáže ugovor o radu.
- Članom 15 su definisane posebne mjere. S tim u vezi navodi se da odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti prava lica sa invaliditetom, žena za vrijeme trudnoće i porodijskog, roditeljskog i odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosno posebne njege djeteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, ne smatraju se diskriminacijom.
- U članu 17 se reguliše pravo zaposlene žene na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja.
- Član 99 reguliše jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrijednosti. Dodatno se precizira da se pod radom iste vrijednosti podrazumijeva rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno

kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada. Definisano je i da u slučaju povrede prava iz ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade, te da su odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa ovim članom ništavi.

- Članom 121 je propisano da poslodavac ne može da odbije da zaključi ugovor o radu sa ženom zbog trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta može ponuditi izmjenu ugovora o radu pod nepovoljnijim uslovima. Propisano je, takođe, da poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa. Poslodavac ne može da traži bilo kakve podatke o trudnoći niti može da uputi drugo lice da ih traži, osim ako zaposlena lično zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom.
- U članu 122 definisano je da trudna zaposlena ima pravo na jedan dan odsustva sa rada u toku mjeseca radi obavljanja prenatalnih pregleda, ako posebnim propisom nije drugačije određeno.
- Članom 123 propisano je da poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu trudnoj zaposlenoj i zaposlenom za vrijeme korišćenja prava na porodijsko i roditeljsko odsustvo. Istim članom definisano je da poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem, usvojiteljem i hraniteljem zbog korišćenja prava na roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo; prava na rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju; samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa smetnjama u razvoju, ako ispunjava obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta, privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, korišćenja porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog, hraniteljskog odsustva poslodavac ne može zaposlenog proglasiti licem za čijim radom je prestala potreba. Takođe, zaposlenom kome ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u toku trudnoće, korišćenja privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodijskog, odnosno roditeljskog odsustva, rok za koji je ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo.
- U članu 124 je definisano da na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da joj obezbijedi raspored na drugi posao, zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može biti manja od one koju bi ostvarila da je na svom radnom mjestu.
- Članom 126 je definisano je pravo zaposlene žene da koristi obavezno porodijsko odsustvo od 98 dana, od kojih je 28 dana prije dana očekivanog porođaja, a 70 dana od rođenja djeteta. Izuzetno od ovog stava, porodijsko odsustvo u trajanju od 70 dana od rođenja djeteta, mogu da koriste oba roditelja istovremeno, ako je rođeno dvoje ili više djece. Takođe, izuzetno od stava 1 ovog člana, otac djeteta ima pravo da koristi odsustvo od dana rođenja djeteta, u slučaju da je majka umrla na porođaju, teško bolesna, napustila dijete, ako je lišena roditeljskog prava ili se nalazi na izdržavanju kazne zatvora.
- Član 127 tretira roditeljsko odsustvo kao pravo svakog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu. Roditeljsko odsustvo se može koristiti nakon isteka perioda iz člana 126 stav 1 ovog zakona, u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta. Pravo na roditeljsko odsustvo imaju oba roditelja u jednakim djelovima. Izuzetno od stava 3 ovog člana, roditeljsko odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja. Ako je jedan od roditelja nezaposlen, a drugi zaposlen, zaposleni roditelj ima pravo na korišćenje roditeljskog odsustva iz stava 1 ovog člana.

- Članom 128 se uređuje prenos prava. Ako jedan od roditelja umre ili je iz drugog opravdanog razloga spriječen da koristi pravo na roditeljsko odsustvo iz člana 127 stav 3 ovog zakona, pravo na njegov dio roditeljskog odsustva prenosi se na drugog roditelja. Pod opravdanim razlogom iz stava 1 ovog člana podrazumijeva se ako je jedan od roditelja: lišen roditeljskog prava; lišen poslovne sposobnosti; proglašen nestalim, nepoznatim i nepoznatog prebivališta ili boravišta; kada su jednom od roditelja djeteta, radi zaštite djeteta, na osnovu odluke suda, zabranjeni ili ograničeni kontakti sa djetetom; kada je jedan od roditelja djeteta teško bolestan ili je zavistan od pomoći drugog lica, radi čega je na duže vrijeme spriječen ili u znatnoj mjeri ograničen u obavljanju svog roditeljskog staranja, prema nalazu nadležnog doktora specijaliste; ako je jedan od roditelja angažovan kao vojno lice u vojnoj misiji izvan Crne Gore, pod uslovom da se pisanom izjavom odrekao prava na korišćenje roditeljskog odsustva u korist drugog roditelja; kada je jedan od roditelja na izdržavanju kazne zatvora.
- Članom 129 definisano je da ako zaposlena žena otpočne da radi, u smislu člana 127 stav 3 ovog zakona, ima pravo na pauzu za dojenje djeteta u trajanju od dva časa dnevno, do navršene jedne godine života djeteta, nezavisno od toga koristi li otac djeteta u isto vrijeme i za isto dijete jedno od prava predviđenih ovim zakonom. Pravo iz stava 1 ovog člana može da se koristi jednokratno ili dva puta u toku dana, u trajanju od po jednog časa.
- U član 131 je propisano da ako zaposlena žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva ima pravo da produži porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo najmanje 45 dana, a prema nalazu ovlašćenog doktora specijaliste i duže, odnosno onoliko vremena koliko joj je potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva.
- Članom 132 i 133 definisano je pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta kao i radi njege djeteta sa smetnjama u razvoju. Pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena, ima zaposleni usvojlac, staralac ili hranitelj.
- Članom 135 propisano je da jedan od usvojlaca djeteta mlađeg od osam godina života ima pravo da radi njege djeteta odsustvuje sa rada godinu dana neprekidno uz naknadu zarade iz člana 130 ovog zakona. Isto je propisano i za hranitelje članom 136.

Ovaj Zakon sadrži neke jako dobre norme, poput odredbi koje se odnose na trudničko i porodiljsko odsustvo. U praksi se, međutim, dešavalo da žene budu diskriminisane zbog trudnoće. Generalna je primjedba da su žene manje zastupljene na tržištu rada, da rade slabije plaćene poslove, te da češće primaju manje plate za isti rad. Iako ove norme formalno garantuju ravnopravnost, treba razmisliti u pravcu poboljšavanja mjera koje utiču na balans privatnog i porodičnog života. Jedna od mjera bi mogla biti obavezno roditeljsko odsustvo za očeve u trajanju određenog broja mjeseci od onih koji su propisani zakonom. Ovo je važno jer statistike pokazuju da mali broj muškaraca u Crnoj Gori koristi roditeljsko odsustvo.

Novi Zakon o radu, koji je usvojen u decembru 2020. godine zadržava norme koje štite trudničko i porodiljsko odsustvo, te zabranjuje poslodavcima da odbiju zaključenje ugovora ženi zbog trudnoće. Zakonom se, takođe, predviđa mogućnost odsustva za rađanje prenatalnih testova, a predviđena je i mogućnost rada od kuće.

Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine u okviru tematskog područja „Društveni resursi – podrška vrijednostima, normama i obrascima ponašanja za održivost društva“ kao jedan od strateških ciljeva definiše „Stimulisanje aktivnog odnosa ključnih aktera prema održivosti razvoja“. U okviru ovih strateških ciljeva kao jedna od mjera je „Eliminisati rodnu diskriminaciju“. Kao ciljni ishodi u postizanju napretka u 2030. godini navedeni su:

- eliminisana politička, ekonomska i svaka druga diskriminacije po rodnoj osnovi;
- **minimum 40% žena u tijelima političkog odlučivanja na nacionalnom i lokalnom nivou;**
- eliminisani svi oblici nasilja nad svim ženama i djevojčicama u javnim i privatnim sferama, uključujući trgovinu ljudima i seksualne i druge vrste;
- rodno ujednačeno učešće u neplaćenom radu;
- rodno ujednačen udio u nezaposlenosti;
- učvršćen nacionalni mehanizam za jednakost polova.

Plan za postizanje rodne ravnopravnosti (2017 – 2021) temelji se na nacionalnom zakonodavstvu i međunarodnim standardima. Naslonjen je na osam oblasti iz Pekinške deklaracije u kojima se Crna Gora opredijelila da djeluje.

U okviru strateškog cilja „Uspostavljanje društva jednakih mogućnosti i eliminisanje svih oblika diskriminacije po osnovu pola i roda“ kao specifični cilj se definiše „**načelo rodne ravnopravnosti integrisano u izradu i primjenu svih nacionalnih politika (programa i strategija) i djelovanja državnih tijela**“. Kao indikator efekta za ovaj cilj navodi se broj i procenat državnih tijela koja adekvatno sprovode Zakon o rodnoj ravnopravnosti i nacionalnih politika u čiju izradu je uključena rodna komponenta.

U okviru strateškog cilja „Ravnopravno učešće žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja“ kao specifični cilj se navodi **postignuta uravnotežena zastupljenost žena i muškaraca u zakonodavnoj vlasti na svim nivoima**. Kao indikator efekta za ovaj cilj navodi se:

- najmanje 40 % žena poslanica u Skupštini Crne Gore do 2020. godine;
- najmanje 50% parlamentarnih partija usvojilo afirmativne mjere za političko jačanje žena unutar partije;
- najmanje 50% partija realizuje rodno osviještene kampanje, a programi sadrže mjere za postizanje rodne ravnopravnosti;
- najmanje jedna aktivnost godišnje realizovana kroz zajedničku akciju žena iz parlamentarnih partija;
- najmanje tri ženske organizacije pri partijama imaju samostalni budžet na godišnjem nivou u visini od 10% od ukupnih partijskih budžetskih primanja.

U okviru strateškog cilja „Stvaranje održivih mehanizama na nacionalnom i lokalnom nivou za postizanje rodne ravnopravnosti“, kao najvažniji specifični ciljevi se navode:

- Jačanje mehanizama za primjenu rodne ravnopravnosti na nacionalnom nivou i unaprjeđenje njihovog koordiniranog djelovanja i izvještavanja, gdje se kao indikator definiše održivost mehanizma, obučeni kadar, sredstva za rad i redovna komunikacija između relevantnih aktera;
- Osnovani novi i osnaženi postojeći mehanizmi za rodnu ravnopravnost na lokalnom nivou za koje se navode isti indikatori kao za prethodni cilj;
- Upostavljen indeks rodne ravnopravnosti i prate se ostali važni UN indikatori u ovoj oblasti.

A2. Rodno balansirana zastupljenost žena i muškaraca među zaposlenima u institucijama i na rukovodećim položajima

SKUPŠTINA CRNE GORE

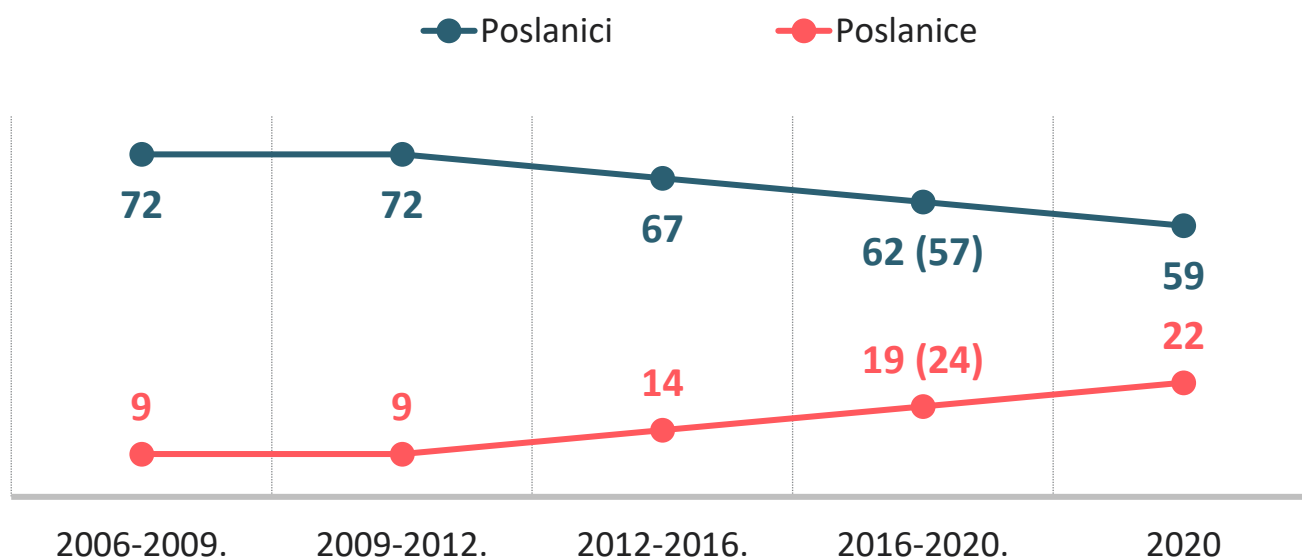
Skupština Crne Gore u skladu sa Ustavom definisanim načelom podjele vlasti, vrši zakonodavnu vlast. Skupština Crne Gore je **jednodomni parlament** i ima **81 poslanika**, koji su birani neposredno, na osnovu

opšteg i jednakog biračkog prava, tajnim glasanjem. Mandat Skupštine traje četiri godine i može prestati prije vremena, raspuštanjem ili skraćanjem mandata.

Za potrebe ove studije analizirana je struktura skupštinskih saziva od 2006. godine do danas, te struktura stalnih i privremenih radnih tijela u okviru trenutnog, 27. saziva, koji je konstituisan nakon posljednjih parlamentarnih izbora koji su održani 30. avgusta 2020. godine. Dodatno, analizirana je i struktura menadžmenta i zaposlenih u Službi Skupštine i postojanje internih dokumenata koji regulišu oblast rodne ravnopravnosti.

Zahvaljujući posljednjim **izmjenama Zakona o izboru odbornika i poslanika iz 2014. godine**, a koje su drugi put na nivou cijele države **primijenjene na parlamentarnim izborima 2020. godine sadašnji saziv Skupštine Crne Gore (27. saziv)** ima **21 ženu ili 25,9%**, što je više nego na dan konstituisanja ovog saziva, kad je bilo 18 žena ili 22,2%. Procenat je, takođe, veći nego što je bio slučaj u najvećem dijelu 26. mandata u kojem je od 81 poslanika bilo **19 žena ili 23,46%**. I ovaj procenat, koji je u posljednjoj godini mandata povećan na **29,6% žena**, budući da je došlo do zamjene poslanika, nakon što su dva poslanika preminula, dva imenivana za ambasadore Crne Gore, a jedan izabran za predsjednika opštine je, takođe, predstavljao povećanje u odnosu na **25. saziv (2012-2016) kada je žena bilo 14 ili 17,2%** (Grafikon A2.1). U periodu **2009-2012. godine (24. saziv)** u Skupštini Crne Gore je bilo **devet žena ili 11.11%**, isto kao i u periodu **2006-2009. godine (23. saziv)**.

Grafikon A2.1: Pregled sastava Skupštine Crne Gore od 2006. do 2020.



U 27. sazivu predsjednik i jedan potpredsjednik su muškarci, a **drugo potpredsjedničko mjesto zauzima žena**, prvi put u periodu višestranačja. Treće potpredsjedničko mjesto, koje pripada predstavnicima opozicije još uvijek nije popunjeno.

Tabela A2.1: Sastav Skupštine Crne Gore (27. saziv)

Funkcija	Broj (%) muškaraca	Broj (%) žena
Predsjednik/ca	1 (100%)	0 (0%)

Potpredsjednik/ca	1 (50%)	1 (50%)
Poslanici/e	59 (73%)	22 (27%)

Skupština ima 15 stalnih radnih tijela. Na čelu tri odbora se nalaze žene i to **Zakonodavnog, Odbora za rodnu ravnopravnost i Odbora za antikorupciju**. Izraženo u procentima, **žene su na čelu 20%, a muškarci na čelu 80% radnih tijela parlamenta** (Tabela A2.2). Najveća zastupljenost žena unutar radnog tijela je **69.2% koliko ih ima u Odboru za rodnu ravnopravnost**. Sljedeći najveći procenat žena je u Zakonodavnom odboru – 38.5%, zatim u Odboru za prosvjetu, nauku, kulturu i sport i Odboru za evropske integracije, u kojima ih je 33.3%. Kada posmatramo u kojima odborima su žene najmanje zastupljene, primjetno je da **u Odboru za bezbjednost i odbranu** nema žena, a sljedeći najniži procenat je onaj u **Odboru za antikorupciju i to 7,7%**.

Trenutno u Skupštini Crne Gore funkcioniše i **Odbor za sveobuhvatnu izbornu reformu**, kao privremeno tijelo, koji ima **14 članova**, od kojih su **pet žene ili 35.7%**.

Tabela A2.2: Struktura radnih tijela Skupštine Crne Gore

Naziv radnog tijela	SASTAV		PREDSJEDNIK/CA	
	Broj (%) muškaraca	Broj (%) žena	Broj muškaraca	Broj žena
Ustavni odbor	9 (69,2%)	4 (30,8%)	0	1
Zakonodavni odbor	8 (61,5%)	5 (38,5%)	1	0
Odbor za politički sistem, pravosuđe i upravu	9 (69,2%)	4 (30,8%)	1	0
Odbor za bezbjednost i odbranu	12 (100%)	0 (0%)	1	0
Odbor za međunarodne odnose i iseljenike	11 (84,6%)	2 (15,4%)	1	0
Odbor za evropske integracije	8 (66,7%)	4 (33,3%)	1	0
Odbor za ekonomiju, finansije i budžet	10 (76,9%)	3 (23,1%)	1	0
Odbor za ljudska prava i slobode	11 (84,7%)	2 (15,3%)	1	0
Odbor za rodnu ravnopravnost	4 (30,8%)	9 (69,2%)	0	1
Odbor za prosvjetu, nauku, kulturu i sport	8 (66,7%)	4 (33,3%)	1	0
Odbor za turizam, poljoprivredu, ekologiju i prostorno planiranje	10 (76,9%)	3 (23,1%)	1	0

Odbor za zdravstvo, rad i socijalno staranje	9 (69,2%)	4 (30,8%)	1	0
Odbor za antikorupciju	12 (92,3%)	1 (7,7%)	0	1
Administrativni odbor	10 (76,9%)	3 (23,1%)	1	0
Komisija za praćenje i kontrolu postupaka privatizacije	11 (78,6%)	3 (21,4%)	1	0

Navedeni podaci o strukturi skupštinskih odbora dobro ilustruju na kojim pozicijama se žene nalaze kada uđu u parlament. Iz polne strukture **Odbora za rodnu ravnopravnost** jasno je da se ovo **pitanje i dalje doživljava kao žensko**. Takođe, u **Odboru za bezbjednost u ovom sazivu nema žena**, dok je u prethodna dva bila po jedna, što je takođe, jako nizak procenat i govori u tome da se bezbjednost i dalje tretira kao „muška“ tema. **Prošli saziv je bio prvi u kojem je jedna žena bila u Odboru za ekonomiju, finansije i budžet, a sada ih je tri**. Iako je i trenutni procenat ispod neophodnog prosjeka, pohvalno je što je došlo do rasta. Ako se uzme u obzir **važnost tog radnog tijela, kao matičnog odbora za veliki broj zakona**, te **posljednjeg filtera za Budžet** prije nego što ga poslanici usvoje na Plenumu, jasno je zašto je važno imati više žena u ovom odboru. **Tradicionalno je najviše žena uvijek bilo u radnim tijelima koja se bave prosvjetom, kultrurom, zdravstvom i socijalnim pitanjima**. U ovom, ali i u prošlom sazivu je sličan procenat kao u pomenutim i u **Zakonodavnom, Odboru za politički sistem, pravosuđe i upravu i Odboru za evropske integracije**. Ova se pitanja, dominantno, doživljavaju kao **više ženske teme ili teme u kojima žene mogu da se „snađu“**. Mali procenat žena u Odboru za međunarodne odnose može da ukazuje na teško „ustupanje“ onoga što se doživljava kao prestiž, a to je predstavljanje u inostranstvu. Međutim, nijesu samo članovi ovog radnog tijela zaduženi za predstavljanje. Tu su i stalne delegacije pri međunarodnim organizacijama, koje su shodno pravilima tih organizacija rodno balansirane, kao i grupe prijateljstva s drugim parlamentima u kojima je značajan procenat žena. Interesantno je da je predsjednica Odbora za antikorupciju, koji tradicionalno pripada opoziciji, ujedno i jedina žena u ovom odboru.

Posljedice nedovoljne zastupljenosti žena u zakonodavnoj vlasti, te na mjestima gdje se razmatraju najvažniji zakoni je, između ostalog, i nedostatak drugačije perspektive i pristupa prilikom usvajanja određene politike. Ono što je, takođe, važan izazov jeste i da se osigura da žene koje postaju poslanice, zaista zastupaju politike koje se odnose na rodnu ravnopravnost. Važno je, takođe, podsticati i muškarce da zastupaju ove politike. Tu su **važna karika političke partije**, budući da su one te koje kandiduju poslanike i poslanice, te da se njihova moć najbolje reflektuje upravu u parlamentu kao instituciji izabranih predstavnika. U tom smislu, kao jedan od **moćnih mehanizama je kontinuirana edukacija u partijama i potencijalna promjena Zakona o političkim partijama, koja bi ih obavezala da u svoje statute unesu norme o kvotama**. To bi omogućilo veću vidljivost i bolje pozicioniranje žena unutar partija, što bi **kasnije olakšalo njihovo kandidovanje**. Dodatno, edukacije bi doprinijele sprovođenju politika rodne ravnopravnosti unutar partija, što bi se u krajnjem reflektovalo na njihovu primjenu kroz rad poslaničkih klubova tih partija.

Kada posmatramo situaciju unutar Službe Skupštine, zastupljenost žena je dijametralno suprotna. Naime, **od 198 zaposlenih u Skupštini, 143 su žene ili 72%, dok su 55 ili 28% muškarci**. U broj zaposlenih je uračunato i osam savjetnika predsjednika Skupštine, dva savjetnika potpredsjednika Skupštine, generalni sekretar i njegova dva zamjenika, te tri službenika kojima je utvrđeno mirovanje radnog odnosa.

Generalni sekretar Skupštine, koji je na čelu Službe Skupštine je muškarac, ima dvije zamjenice, kao i dvije pomoćnice. Od 37 organizacionih jedinica u Skupštini Crne Gore, na čelu 26 ili 72.2%.su žene, dok su na čelu 10 ili 27.7% muškarci, a mjesto šefa Kabineta predsjednika Skupštine još uvijek nije popunjeno.

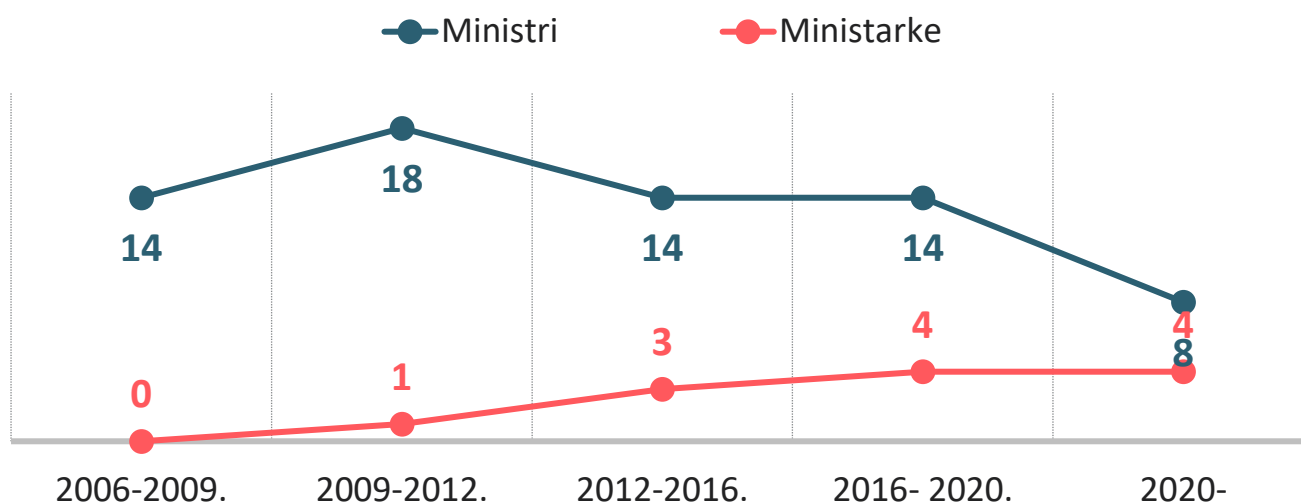
Skupština nema važeći plan za postizanje rodne ravnopravnosti, koji se odnosi na instituciju. Plan koji je usvojen 2016. godine važio je do 2018. godinu, a za. U toku je izrada Plana aktivnosti za rodno osjetljivu Skupštinu Cne Gore za tekuću godinu.

VLADA CRNE GORE

Vlada Crne Gore u skladu sa nadležnostima propisanim Ustavom vrši izvršnu vlast. Vladu čine predsjednik, potpredsjednici i ministri, a bira je i imenuje Skupština Crne Gore. Prva Vlada Crne Gore, nakon obnavljanja nezavisnosti, formirana je poslije parlamentarnih izbora 2006. godine, a mandat joj je trajao do prijevremenih parlamentarnih izbora 2009. godine. Na čelu Vlade je bio muškarac. Imala je dva potpredsjednika, od kojih je jedan bio muškarac i jedna žena. Na čelu svih 14 ministarstava su bili muškarci.

Na čelu Vlade koja je formirana 2009. godine, nakon prijevremenih parlamentarnih izbora, a čiji je mandat trajao do parlamentarnih izbora 2012, godine bio je muškarac. Tri potpredsjednika su, takođe, bili muškarci. Dva su, ujedno, bili na čelu dva ministarstva. Od ukupno 19 ministarstava, na čelu samo jednog je bila žena, što čini 5.26% (Grafikon A2.2).

Grafikon A2.2: Struktura Vlade od 2006. do 2020. godine



Vlada formirana nakon parlamentarnih izbora 2012. godine, čiji je mandat trajao do 2016. godine je za premijera imala muškarca, četiri potpredsjednika su, takođe, bili muškarci. Tri potpredsjednika su, ujedno, bili na čelu tri ministarstva. Od ukupno 17 ministarstava, na čelu tri su bile žene, što je 17.6%, dok su na čelu 13 ili 82.4% bili muškarci. Kada je Vlada rekonstruisana nakon potpisivanja sporazuma o Vladi izbornog povjerenja, pred izbore 2016. godine, procenat je ostao nepromijenjen, budući da su ministri iz opozicije, koji su zamijenili ministre iz vlasti u četiri resora, takođe, bili muškarci. I jedan potpredsjednik iz redova opozicije je, takođe, bio muškarac.

Vlada Crne Gore konstituisana nakon parlamentarnih izbora 2016. godine, a čiji je mandat trajao do 2020. godine za predsjednika je imala muškarca, a tri potpredsjednika (za politički sistem, unutrašnju i vanjsku politiku; za ekonomsku politiku i finansijski sistem i ministar poljoprivrede i ruralnog razvoja; za regionalni razvoj) su, takođe, bili muškarci. Vlada je imala 14 ministarstava. Dva potpredsjednika su, ujedno, bila i na čelu dva ministarstva i to pravde i poljoprivrede i ruralnog razvoja. Od 18 članova Vlade

četiri su bile žene što je 22.2% dok su 14 ili 77.8% bili muškarci. Predsjednik Vlade i sva tri potpredsjednika su bili muškarci.

(Tabela A2.3).

Tabela A2.3: Struktura Vlade, 2020.

Funkcija	Broj (%) muškaraca	Broj (%) žena
Predsjednik/ca	1 (100%)	0 (0%)
Potpredsjednici/e	1 (100%)	0 (%)
Ministri/ministarke	8 (66.6%)	4 (33.4%)
Resori	Ministarstvo ekologije, prostornog planiranja i urbanizma	
	Ministarstvo unutrašnjih poslova	
	Ministarstvo vanjskih poslova	Ministarstvo javne uprave, digitalnog društva i medija
	Ministarstvo ekonomskog razvoja	
	Ministarstvo kapitalnih investicija	Ministarstvo odbrane
	Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede	Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta
	Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava	Ministarstvo zdravlja
	Ministarstvo finansija i socijalnog staranja	

Crna Gora u ovom sazivu ima ministarku odbrane, po drugi put u istoriji. Prvi put je bilo u sazivu 2012-2016. godine. Na ovaj način se svrstava u grupu malog broja zemalja u svijetu koje su imale i imaju ženu na ovoj poziciji. U ovom sazivu žene vode i resore javne uprave, digitalnog društva i medija, kao i prosvjete, nauke, kulture i sporta, te resor zdravlja. resore ekonomije, javne uprave i nauke

Procenat zastupljenosti žena u Vladi je trenutno najveći u istoriji i po prvi put prelazi procenat žena u zakonodavnoj grani vlasti. Iako ne postoje predviđene kvote za izvršnu vlast, čini se da je trend porasta žena u izvršnoj vlasti u korelaciji sa njihovim porastom u zakonodavnoj. Ipak, mjera za povećanje broja žena u izvršnoj vlasti bi bilo i donošenje Zakona o Vladi, kojim bi se propisala obaveza rodne balansiranosti.

Na čelu četiri stalne Vladine komisije su muškarci. U svakoj od komisija žene čine manjinu u odnosu na muškarce (Tabela A2.4).

Tabela A2.4: Sastav komisija Vlade Crne Gore

Naziv radnog tijela	SASTAV		PREDSJEDNIK/CA	
	Broj (%) muškaraca	Broj (%) žena	Broj muškaraca	Broj žena
Komisija za ekonomsku politiku i finansijski sistem	6 (66.6%)	3 (33.4%)	1	0
Komisija za politički sistem, unutrašnju i spoljnu politiku	6 (54.5%)	5 (45.5%)	1	0
Komisija za kadrovska i administrativna pitanja	7 (87.5%)	1 (12.5%)	1	0
Komisija za raspodjelu dijela sredstava iz budžetske rezerve	5 (83.3%)	1 (16.7%)	1	0

Do kraja 2020. godine od **ukupno 34 ambasadora** koja Crnu Goru predstavljaju u inostranstvu, **28 ili 82.4% su muškarci**, dok je **6 ili 17.6% žena**. Trenutno je diplomatsko konzularna mreža u procesu reorganizacije, pa će precizni rodni podaci za ovu oblasti biti dostupni onda kada se taj proces završi.

Generalni sekretar Vlade je muškarac. Ima jednog zamjenika, koji je muškarac. Ima, takođe, pet pomoćnika, od kojih su **četiri žene i jedan muškarac**.

U Generalnom sekretarijatu Vlade zaposleno je 73 žena ili 58.8% i 51 muškaraca ili 41.2%.

Nijedno od ministarstava nema Akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti, niti ga je ikad imalo. Postoji **nacionalni Plan za postizanje rodne ravnopravnosti (2017-2021) koji je usvojila Vlada**, a njegovo **spровоđenje i koordinacija aktivnosti je u nadležnosti Ministarstva za ljudska i manjinska prava**. Plan predviđa da mu sva ministarstva doprinesu sprovodeći aktivnosti iz svoje nadležnosti, **što podrazumijeva i određivanje osobe zadužene za realizaciju aktivnosti iz oblasti rodne ravnopravnosti**.

Uspostavljanje mreže koordinatora aktivnosti iz oblasti rodne ravnopravnosti je svakako pomak u odnosu na period prije usvajanja Zakona o rodnoj ravnopravnosti i sama namjera za uspostavljanje ovog mehanizma je bila pozitivna. Neka od zaduženja osoba za rodnu ravnopravnost u ministarstvima su nadgledanje sprovođenja nacionalnog Plana za postizanje rodne ravnopravnosti u dijelu nadležnosti njihovih ministarstava, podnošenje izvještaja Odjelenju za rodnu ravnopravnost jednom godišnje, praćenje upotrebe rodno senzitivnog u dokumentima ministarstva, te praćenje vođenja rodne statistike unutar institucije. Vrlo često su ove osobe zadužene i za posrednike za mobing unutar institucije.

Osnovne manjkavosti ovog mehanizma su što se radi o osobama koje već imaju nadležnosti u okviru svog radnog mjesta, a uloga osobe za rodnu ravnopravnost im je samo dodata. To podrazumijeva da ove osobe nemaju dovoljno vremena da se kvalitetno i sveobuhvatno bave pitanjima rodne ravnopravnosti u okviru cijele jedne institucije. U nekim slučajevima osobe koje su određene za ovo pitanje nemaju adekvatno znanje da bi mogli na pravi način pratiti integrisanje rodnog aspekta unutar institucije.

Vrijedi pomenuti da Ministarstvo odbrane ima **Strategiju upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore** kojom je definisana Politika rodne ravnopravnosti i u vezi s tim određeni strateški ciljevi i **to povećana zastupljenost žena u Vojsci, na komandnim dužnostima i u misijama i kontinuirano sprovođenje nacionalnih politika rodne ravnopravnosti, RSBUN 1325 i drugih primjenjivih**

i prihvaćenih regulativa. Ovaj dokument se može u velikoj mjeri posmatrati kao pandan značajnom broju mjera koje se obično nalaze u akcionim planovima za postizanje rodne ravnopravnosti.

U Strategiji je definisana Politika rodne ravnopravnosti i u vezi s tim određeni strateški ciljevi:

- povećana zastupljenost žena u Vojsci, na komandnim dužnostima i u misijama
- kontinuirano sprovođenje nacionalnih politika rodne ravnopravnosti, RSBUN 1325 i drugih primjenjivih i prihvaćenih regulativa.

Predviđeno je da se na osnovu godišnjih akcionih planova za implementaciju Strategije donose **pojedinačni planovi upravljanja ljudskim resursima** koji se između ostalih odnose na Plan aktivnosti na implementaciji politike rodne ravnopravnosti i RSBUN 1325 u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore, Plan promotivnih aktivnosti na privlačenju kadrova za potrebe Vojske Crne Gore, Plan personalne podrške zaposlenima u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore, Plan zapošljavanja u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore, Plan obrazovanja kadeta i stipendiranja studenata. Na ovaj način se se ženama približava i omogućava služba u Vojsci, kroz mogućnosti učestvovanja u projektima Ministarstva, obrazovanja na inostranim vojnim akademijama, stipendiranja, prijema u službu.

U skladu sa gore pomenutom strategijom **u Ministarstvu su donijete i Smjernice za privlačenje i zadržavanje žena u Vojsci Crne Gore.** Ove su smjernice namijenjene komandom sastavu Vojske, kao i organizacionim jedinicama koje se bave ljudskim resursima, planiranjem i razvojem, obrazovanjem i obukom, operacijama, odnosima sa javnošću i svim strukturama unutar Ministarstva i Vojske, u čijoj nadležnosti su regrutovanje, prijem, selekcija i profesionalni razvoj lica u Vojsci.

U Ministarstvu je imenovana koordinatorka u vezi pitanja rodne ravnopravnosti, dok je u Vojsci Crne Gore, takođe, imenovana kontakt osoba za pitanja rodne ravnopravnosti. Formacijom Vojske, u Generalštabu utvrđeno je formacijsko mjesto rodnog savjetnika na strateškom nivou, i u toku su aktivnosti na određivanju jednog oficira koji će obavljati ove poslove a koji će biti upućen na obuku za ovu dužnost.

Kada je riječ o kontrolnim mehanizmima za pitanja rodne ravnopravnosti stvoren je tim od šest regionalnih instruktora/ki za rodnu ravnopravnost u vojnim operacijama koji realizuju obuke na ovu temu u jedinicama Vojske.

Prilikom zapošljavanja u Vojsci i izbora za obrazovanje na akademijama, u metodologiju za selekciju uključen je kriterijum koji podržava izbor žena ukoliko imaju iste rezultate kao muškarci na provjerama sposobnosti. U Instrukciji za obuku Vojske Crne Gore, kao poseban modul uvedena je obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti i Rezolucije 1325 SBUN, koja se kontinuirano, od 2013. godine, sprovodi u svim jedinicama Vojske i za sva lica u službi u Vojsci. Obuke o rodno zasnovanom nasilju nad ženama je u periodu od 2016. do 2018. godine pohađalo je oko 515 lica na službi u Vojsci.

U Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore se vodi rodno senzitivna baza podataka, a svake godine se iz budžeta izdvajaju značajna sredstva za implementaciju aktivnosti u vezi pitanja rodne ravnopravnosti i primjeni RSBUN 1325. Broj žena u Vojsci Crne Gore se povećao od 2014. godine kad ih je bilo 8,97% na 10,62% koliko ih je 2019. godine. U Vojsci ima 39 profesionalnih vojnkinja po ugovoru, 27 podoficirki, 16 oficirki i 107 žena civilnih lica, a na inostranim vojnim akademijama školuje se devet kadetkinja. Sedam žena učestvovalo u mirovnim misijama u Avganistanu, od čega jedna oficirka.

U Ministarstvu odbrane ima 45,19% žena. Od toga je 106 državnih službenica i jedna podoficirka. Tri žene su vojno-diplomatske predstavnice u Misiji Crne Gore pri NATO-u. Iz kategorije visoko-rukovodnog kadra

imamo dvije žene, i to sekretarka MO i generalna direktorica Direktorata za materijalne resurse, u kategoriji ekspertsko-rukovodnog kadra ima sedam žena.

Jasno je da je Strategija Ministarstva doprinijela povećanju žena u Vojsci, kao i da je značajan broj mjera koje su odnose na dokumenta, ali i konkretne aktivnosti sproveden u prethodnom periodu. Uzimajući u obzir da do 2007. godine, kad je formirana profesionalna vojska, Crna Gora nije uopšte imala žena u Vojsci, i zanemarljiv broj u sektoru odbrane, prethodni podaci ukazuju na značajan pomak. Ostaje, ipak, prostor za unaprijeđenje, budući da je evidentno da je veoma nizak procenat žena na visokim pozicijama u ovom sektoru, te da su i dalje najveći broj mjesta koja pokrivaju civilna, službenička.

Uprava policije, takođe, 2018. izradila je dokument ***Rodna ravnopravnost u Upravi policije***, čiji je izdavač **Ministarstvo unutrašnjih poslova** budući da je do prošlogodišnje izmjene Zakona o unutrašnjim poslovima ovaj organ bio u sastavu MUP-a, dok sada ima status samostalnog organa. Iz toga proizilazi da se ne može smatrati da MUP ima Akcioni plan iz oblasti rodne ravnopravnosti. Ovaj dokument je dominantno u formi priručnika i u njemu je objašnjen pojam rodne ravnopravnosti, razlika između roda i pola. Objasnjeno je normativni i institucionalni okvir, a navode se i opšte i posebne mjere za postizanje rodne ravnopravnosti. U posebnom poglavlju se navode i obaveze Uprave policije u cilju postizanja rodne ravnopravnosti i to: obaveza iz člana 3. Zakona o rodnoj ravnopravnosti o vrednovanju uticaja odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca, zatim obaveza određivanja koordinatora za rodnu ravnopravnost, te obaveza korišćenja rodno senzitivnog jezika i vođenja rodne statistike

Navode se sljedeće preduzete mjere od strane Uprave policije u cilju postizanja rodne ravnopravnosti:

- Obuke zaposlenih, pa je tako urađen poseban program obuka za postizanje rodne ravnopravnosti, namijenjen prvenstveno policijskim službenicima. Navodi se da su angažovani eksperti koji su obučili određen broj službenika Uprave policije za predavače, koji obučavaju zaposlene na temu "Rodna ravnopravnost u policiji". Organizovana je i obuka za sve rukovodioce centara bezbjednosti i rukovodioce regionalnih centara u graničnoj policiji, na temu "Rodna ravnopravnost u sektoru bezbjednosti";
- Određena je koordinatorka za rodnu ravnopravnost;
- U aktima o zasnivanju radnog odnosa i drugim aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih, nazivi radnog mjesta izražavaju se u prirodnom rodu (muškom ili ženskom) lica na koja se ovi akti odnose;
- Statistički podaci se evidentiraju i obrađuju po polnoj pripadnosti;
- Prilikom obrazovanja radnih tijela, komisija, delegacija i slično vodi se računa o rodno balansiranoj zastupljenosti;
- Promoviše se veće učešće žena u policiji;
- Odštampani su plakati na temu "Žena u policiji";
- Utvrđene su mjere za povećanje broja žena na rukovodećim radnim mjestima u Upravi policije;
- Od 2015. godine Uprava policije je započela sa upućivanjem policijskih službenica u mirovne misije;

Ono što Uprava policije ima, a što sadržinski u određenoj mjeri sadrži norme koje bi obično bile u Akcionom planu je ***Strategija upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije za period 2019-2024***. Kao jedan od ciljeva u ovoj Strategiji se navodi i izrada Plana za povećanje broja policijskih službenica u ***Upravi policije*** za period 2018 – 2019.

SKUPŠTINA GLAVNOG GRADA – PODGORICA

Skupština Glavnog grada Podgorica je predstavnički organ građana Glavnog grada i ima 61 odbornika. Sadašnji saziv Skupštine Glavnog grada Podgorice konstituisan je na sjednici Skupštine od 6. jula 2018. godine, nakon sprovedenih izbora koji su održani 27. maja 2018. godine. **Na čelu Skupštine Glavnog grada je muškarac, potpredsjednik Skupštine i sekretar su, takođe, muškarci. Od ukupnog broja odbornika 38 je muškaraca ili 62,3% i 23 žene ili 37,3% (Tabela A2.5). Skupština Glavnog grada je i u prethodnom sazivu imala više odbornika od zakonski propisanog minimuma od 30%. Od ukupnog broja od 59 odbornika u skupštinskom sazivu 2014-2018. godine 21 žena, izraženo u procentima 35.6%. Rastu na 37,3% je, svakako, doprinio i značajan broj rotacija u odborničkim klubovima usljed podnošenja ostavki radi prelaska na funkcije u izvršnoj vlasti.**

U Službi Skupštine Glavnog grada – Podgorica ima **12 zaposlenih od čega 2 muškarca ili 16,6% i 10 žena ili 83,4%.**

Tabela A2.5: Struktura Skupštine Glavnog grada – Podgorica

Funkcija	Broj (%) muškaraca	Broj (%) žena
Predsjednik/ca	1 (100%)	0 (0%)
Potpredsjednik/ca	1 (100%)	0 (%)
Sekretar/ka	1 (100%)	0 (%)
Odbornici/e	38 (62,3%)	23 (37,7%)

Za potrebe ove studije važno je pomenuti da je **gradonačelnik Podgorice muškarac**, te da ima **jednog zamjenika i jednu zamjenicu**. Ukupan broj zaposlenih u organima uprave i službama Glavnog grada Podgorice je 715. O toga je **359 ili 50,2% žena i 356 ili 49,8% muškaraca**.

Glavni grad ima deset organa uprave i to osam sekretarijata, jednu upravu i jednu direkciju. Ne čelu šest organa uprave su muškarci, što čini 60%, dok su na čelu četiri organa uprave žene što čini 40% (Tabela A2.6).

Glavni administrator Glavnog grada je muškarac, menadžer Glavnog grada i Glavni gradski arhitekta su, takođe, muškarci. Od 10 stručnih i posebnih službi u okviru Glavnog grada, na čelu samo dvije se nalaze žene.

Od 22 direktora preduzeća i ustanova čiji je osnivač Glavni grad, pet je žena što čini 27,2%, dok je 16 muškaraca ili 72,8%.

Tabela A2.6: Rukovodioci organa uprave Glavnog grada, privrednih društva i javnih ustanove čiji je osnivač Glavni grad

Organi uprave Glavnog grada

Privredna društva i javne ustanove
čiji je osnivač Glavni grad

Na čijem čelu su muškarci

1. Sekretarijat za planiranje prostora i održivi razvoj
2. Sekretarijat za komunalne poslove
3. Sekretarijat za preduzetništvo
4. Sekretarijat za socijalno staranje
5. Uprava lokalnih javnih prihoda
6. Direkcija za imovinu

1. Agencija za izgradnju i razvoj Podgorice
2. Agencija za stanovanje
3. Parking servis Podgorica
4. Putevi
5. Vodovod i kanalizacija
6. Čistoća
7. Komunalne usluge
8. Pogrebne usluge
9. Sportski objekti
10. Deponija
11. Lokalni javni emiter „Radio – televizija Podgorica”
12. Agencija za upravljanje zaštićenom područjima Podgorice
13. JU za brigu o djeci „Dječji savez”
14. JU Gradsko pozorište
15. JU Muzeji i galerije
16. JU Narodna biblioteka „Radosav Ljumović”

Na čijem čelu su žene

1. Sekretarijat za lokalnu samoupravu
2. Sekretarijat za finansije
3. Sekretarijat za saobraćaj
4. Sekretarijat za kulturu i sport

1. Zelenilo
2. Tržnice i pijace
3. JU KIC „Budo Tomović”
4. JU KIC „Zeta”
5. JU za smještaj, rehabilitaciju i resocijalizaciju korisnika psihoaktivnih supstanci
6. JU Dnevni centar za djecu i omladinu sa smetnjama i teškoćama u razvoju

Skupština Glavnog grada na godišnjem nivou **usvaja Plan za postizanje rodne ravnopravnosti u Glavnom gradu**, čije je **spровоđenje u nadležnosti Sekretarijata za socijalno staranje**.

Iz navedenih podataka čini se da je postizanje rodne ravnosti lakše u lokalnim sredinama, budući da je u posljednja dva saziva premašena minimalna kvota u zakonodavnoj vlasti, kao i da je značajan broj žena u izvršnoj vlasti. Ako se uzme u obzir da Glavni grad predstavlja jednu trećinu biračkog tijela, onda ovi podaci dodatno dobijaju na važnosti.

UPRAVA ZA KADROVE

Uprava za kadrove je samostalni organ državne uprave, osnovan 2004. godine, kao centralni organ za upravljanje kadrovima. Njena uloga je da, između ostalog, podržava reformu javne uprave, vodeći se osnovnim principima obuhvaćenih Strategijom reforme javne uprave.

U Upravi za kadrove ima 55 zaposlenih, od kojih 46 žena što čini 84% i 9 muškaraca ili 16%. V.d. direktora Uprave za kadrove je žena. Od tri pomoćnička mjesta, dva pokrivaju žene, a jedno muškarac. U Upravi ima ukupno četiri odsjeka. Na čelu tri su žene, a jedno mjesto trenutno nije pokriveno.

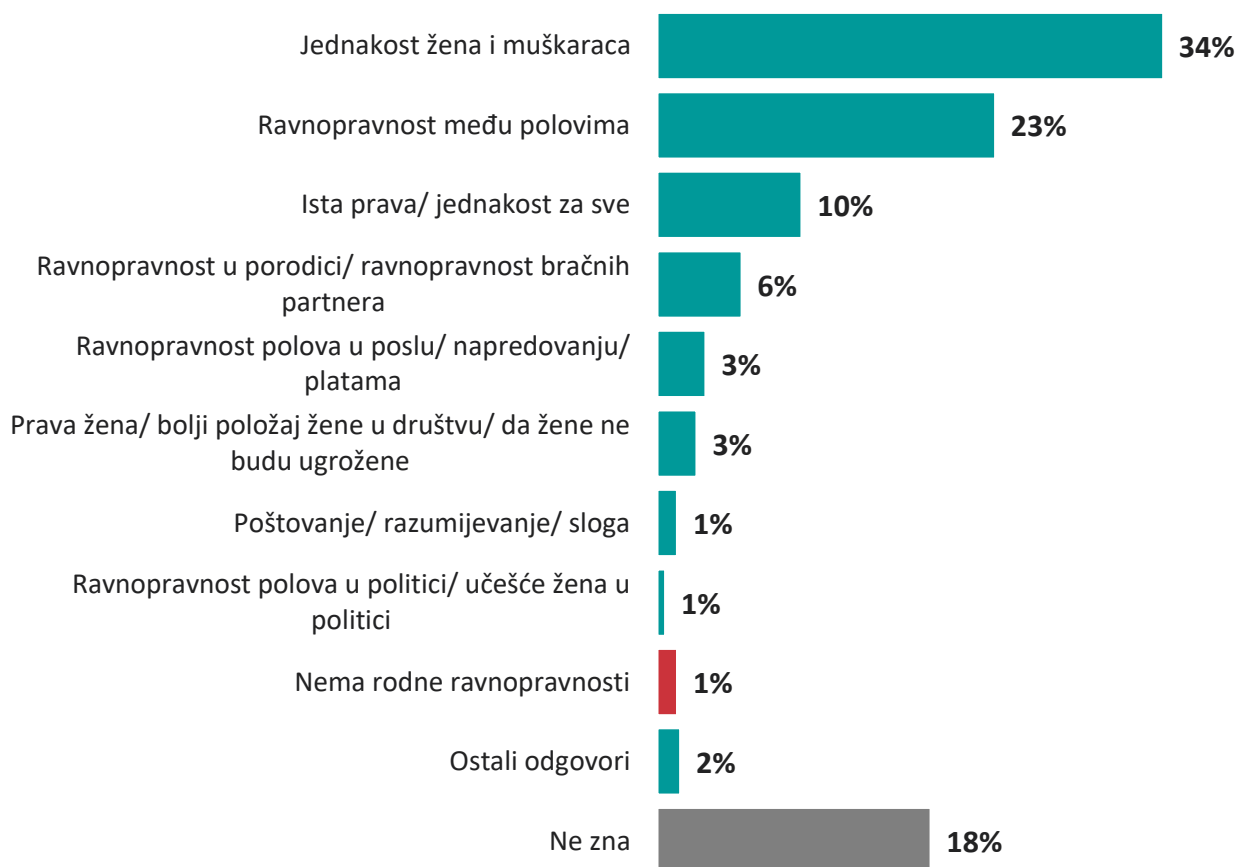
B. RODNA RAVNOPRAVNOST

B1. Znanja i stavovi o rodnoj ravnopravnosti u Crnoj Gori

SHVATANJA GRAĐANA O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI I OCJENA TRENUTNOG POLOŽAJA MUŠKARACA I ŽENA U DRUŠTVU

Najveći udio građana **spontano povezuje rodnu ravnopravnost sa ravnopravnošću među polovima (34%), odnosno jednakošću muškaraca i žena (23%), bez navođenja konkretnijih odrednica** (Grafikon B1.1). Tek u nešto više od 10% slučajeva određenje rodne ravnopravnosti sadrži i konkretne oblasti života – najprije **porodicu i brak**, a zatim **poslovnu, društvenu i političku sferu života**. Primjećuje se da stariji građani (60+), oni iz ruralnih sredina i sa najnižim prihodima češće definišu rodnu ravnopravnost u kontekstu porodične sfere i partnerskih odnosa.

Grafikon B1.1: Poimanje rodne ravnopravnosti



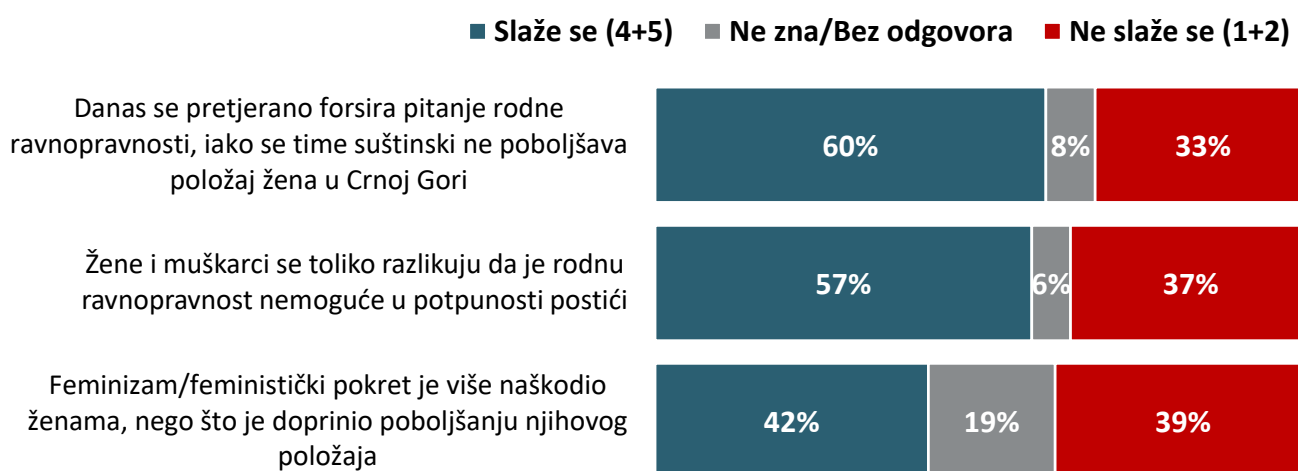
Šta Vi podrazumijevate pod rodnom ravnopravnošću?; Jedan spontani odgovor; Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Približno troje od petoro građana dijeli mišljenje da je rodnu ravnopravnost nemoguće u potpunosti postići usljed inherentne razlike između muškaraca i žena. Otprilike isto toliko njih se slaže da se danas pretjerano forsira pitanje rodne ravnopravnosti iako to ne daje rezultate u vidu poboljšanja položaja žena u Crnoj Gori. S druge strane, mišljenja građana su podijeljena kada je u pitanju doprinos feminističkog pokreta – više od dvije petine vjeruje da je feministički pokret u većoj mjeri naškodilo ženama nego što je doprinio poboljšanju njihovog položaja, dok nešto manje njih izražava neslaganje sa ovom tvrdnjom (Grafikon B1.2).

Važno je istaći da **među muškarcima i ženama ne postoje značajne razlike kada su u pitanju generalni stavovi o rodnoj ravnopravnosti**. Ipak, **žene nešto češće od muškaraca imaju pozitivan pogled na doprinose feminističkog pokreta**.

Kada je još u pitanju povezanost sociodemografskih karakteristika sa stavovima građana, primijetno je da najstariji građani (60+), stanovnici južnog dijela zemlje kao i oni koji smatraju da crnogorska javnost ne bi glasala za ženu predsjednicu, češće od prosjeka iskazuju stav da je rodnu ravnopravnost nemoguće ostvariti usljed nepomirljivih razlika između muškaraca i žena, dok se sa ovom tvrdnjom u manjoj mjeri slažu stanovnici sjevernog regiona. Takođe, građani južnog regiona zemlje, samozaposleni i oni koji smatraju da su muškarci i žene potpuno ravnopravni skloniji su da se slože da je feministički pokret više uticao negativno na položaj žena.

Grafikon B1.2: Stavovi građana o rodnoj ravnopravnosti

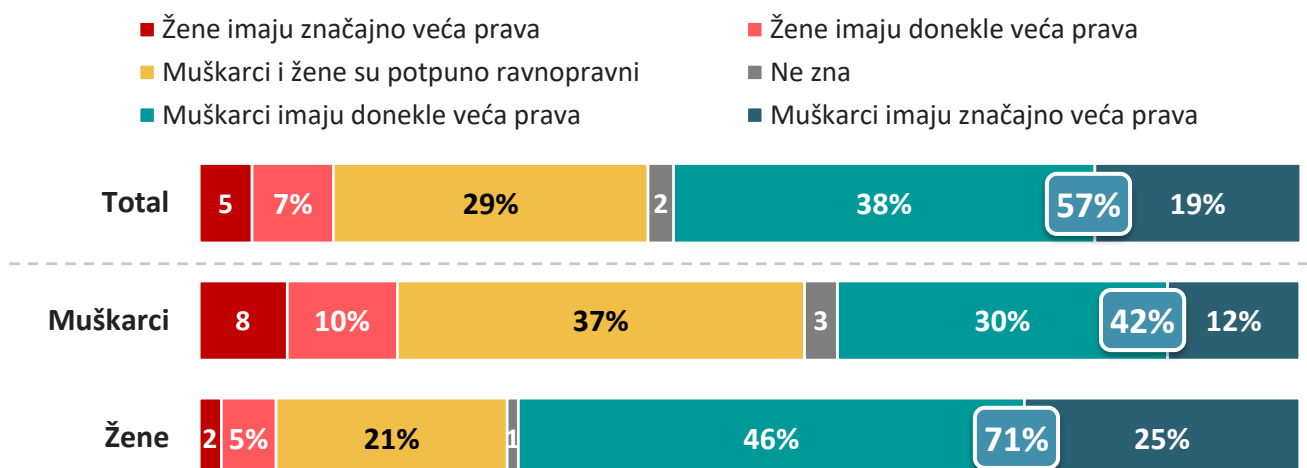


U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili ne slažete sa sljedećim tvrdnjama?; Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Najveći udio građana (blizu 60%) smatra da muškarci u Crnoj Gori imaju veća prava od žena (Grafikon B1.3). Ipak, primijetno je da **muškarci i žene imaju diametralno suprotno viđenje njihovog trenutnog položaja u društvu** – blizu tri četvrtine žena smatra da muškarci imaju veća prava od njih, dok se sa tim slaže oko dvije petine muškaraca. S druge strane, više od polovine muškaraca smatra da su žene, ako ne u povlašćenom položaju, onda bar ravnopravne sa muškarcima u crnogorskom društvu, dok ovo mišljenje dijeli nešto više od četvrtine žena.

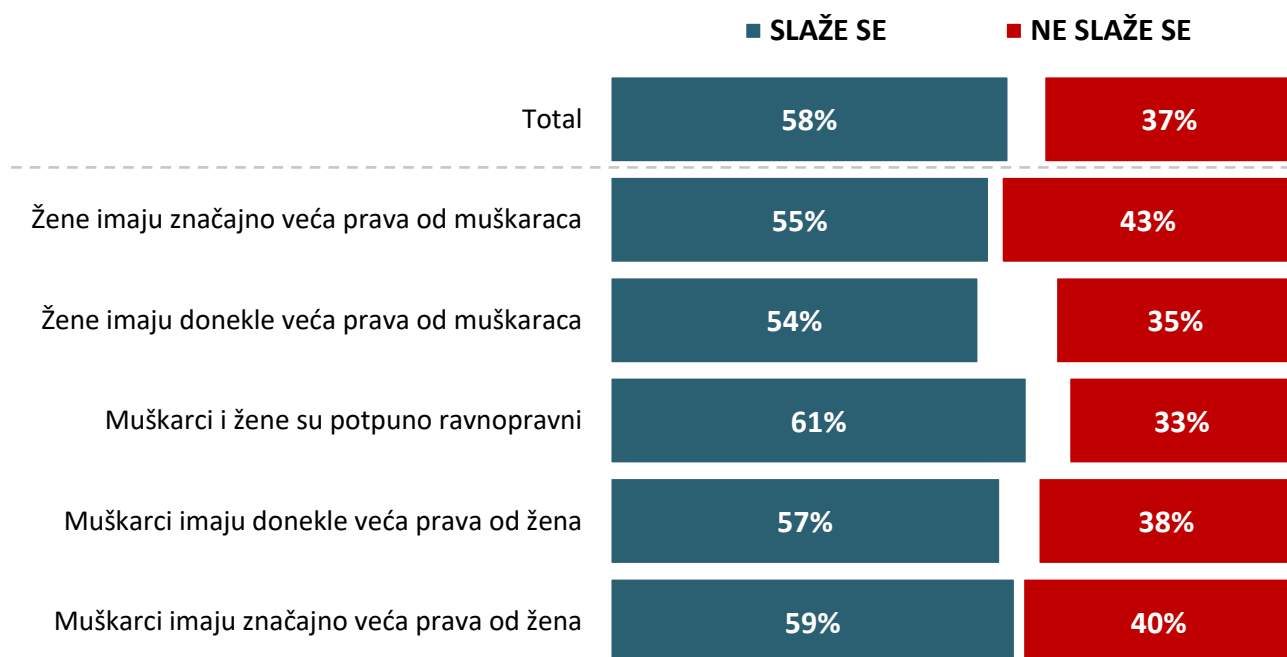
Građani sjevernog dijela zemlje, ruralnih područja, nezaposleni, kao i oni sa najnižim prihodima u domaćinstvu (ispod 300 EUR) u značajno većoj mjeri navode da žene imaju veća prava od muškaraca. S druge strane, stanovnici urbanih područja, kao i oni koji se zalažu za prijavljivanje svakog vida nasilja u porodici češće su stava da su muškarci u povlašćenom položaju u odnosu na žene.

Građani koji nijesu mogli da definišu rodnu ravnopravnost (18% ukupne populacije), pretežno navode da su muškarci i žene potpuno ravnopravni (38%) ili da žene čak imaju veća prava (21%). Tek trećina njih smatra da muškarci imaju veća prava od žena (34%). Dodatno, blizu 60% onih koji ne mogu da definišu rodnu ravnopravnost uvjereno je da ju je nemoguće u potpunosti postići usljed razlika koje postoje između muškaraca i žena.

Grafikon B1.3: Percepcije građana o ravnopravnosti muškaraca i žena

Generalno gledano, u kojoj mjeri su, po Vašem mišljenju, žene i muškarci u Crnoj Gori ravnopravni?; Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Zanimljivo je da **nezavisno od ocjene koju građani daju o trenutnom položaju muškaraca i žena u društvu, dominira stav da je rodnu ravnopravnost nemoguće u potpunosti postići**. Naime, takvo mišljenje podjednako dijele i oni koji su naveli da žene trenutno imaju veća prava od muškaraca, kao i oni koji opažaju da su muškarci ti koji imaju veća prava (Grafikon B1.4). Donekle kontradiktorno, ovaj stav je najprisutniji među onim građanima koji smatraju da su muškarci i žene u Crnoj Gori u potpunosti ravnopravni.

Grafikon B1.4: Povezanost percepcije o trenutnoj ravnopravnosti muškaraca i žena i stava o mogućnosti postizanja pune rodne ravnopravnosti

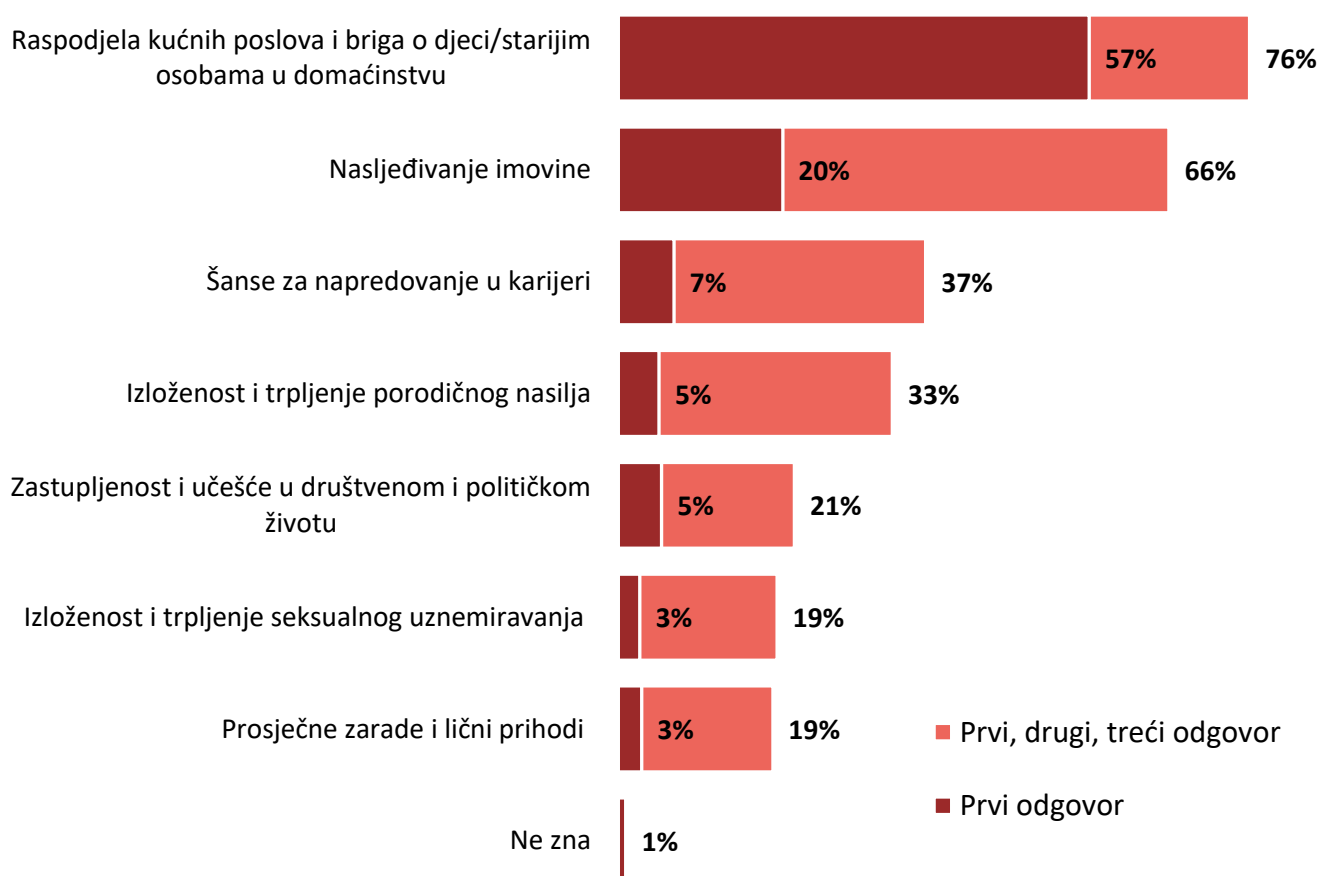
Generalno gledano, u kojoj mjeri su, po Vašem mišljenju, žene i muškarci u Crnoj Gori ravnopravni?; U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: Žene i muškarci se toliko razlikuju da je rodnu ravnopravnost nemoguće u

potpunosti postići; Baza: Građani koji su dali ocjenu o trenutnoj ravnopravnosti muškaraca i žena (Preračunato bez odgovora „Ne znam“ – 98% ciljane populacije)

Građani koji smatraju da su žene u neravnopravnom položaju u crnogorskom društvu, kao oblasti u kojima to najviše dolazi do izražaja navode privatnu sferu u kojoj još uvijek postoji tradicionalna podjela između muških i ženskih poslova i prava. Konkretno, između dvije trećine i tri četvrtine njih navodi da su muškarci i dalje povlašćeni kada je u pitanju raspodjela poslova i briga o djeci/starijim osobama u domaćinstvu, te nasljeđivanje imovine (Grafikon B1.5). Pored toga, trećina smatra da se rodna neravnopravnost ispoljava u tome što su žene u većoj mjeri izložene ili trpe porodično nasilje, dok nešto veći udio smatra da se rodna neravnopravnost odražava u manjim šansama žena da napreduju u karijeri. Po petina građana koji opažaju da su žene u neravnopravnom položaju kao jedan od tri aspekta u kom je to najočiglednije navode učešće u političkom životu, trpljenje seksualnog uznemiravanja te visinu prosječnih primanja.

Građani starosti od 45 do 59 godina češće od prosjeka navode da se neravnopravan položaj žena ogleda u šansama za napredovanje u karijeri, dok oni starosti od 30 do 44 godina, kao i stanovnici južnog dijela zemlje češće smatraju da je to najočiglednije s obzirom na izloženost i trpljenje seksualnog uznemiravanja. Dodatno, građani sa najnižim prihodima u domaćinstvu (ispod 300 EUR) opažaju da su muškarci u povlašćenom položaju s obzirom na prosječne zarade i lične prihode.

Grafikon B1.5: Oblasti u kojima je povlašćeni položaj muškaraca najizraženiji

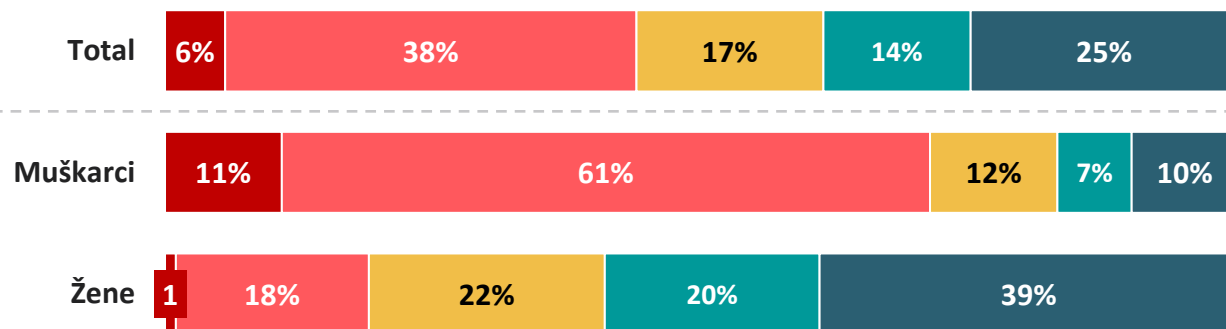


U kom od sljedećih aspekata biste rekli da su muškarci najviše povlašćeni u odnosu na žene u Crnoj Gori? A koji aspekt biste stavili na drugo i treće mjesto po povlašćenosti muškaraca u odnosu na žene? Baza: Građani koji smatraju da su muškarci u povlašćenom položaju (57% od ciljane populacije)

U prilog predhodno iznijetim stavovima građana ide i podatak da **najveći udio muške populacije, oko tri četvrtine njih, izveštava da ne obavlja kućne poslove ili to čini u prosjeku najviše do jednog sata u toku dana**, dok s druge strane **preko četiri petine žena obavlja ove poslove u prosjeku duže od jednog sata dnevno, pri čemu čak dvije petine za obavljanje kućnih i porodičnih poslova izdvoji više od tri sata u toku dana** (Grafikon B1.6).

Grafikon B1.6: Vrijeme koje građani i građanke izdvajaju za obavljanje kućnih poslova

■ Ne obavlja kućne i porodične poslove ■ Do 1h ■ 1h - 2h ■ 2h - 3h ■ Više od 3h

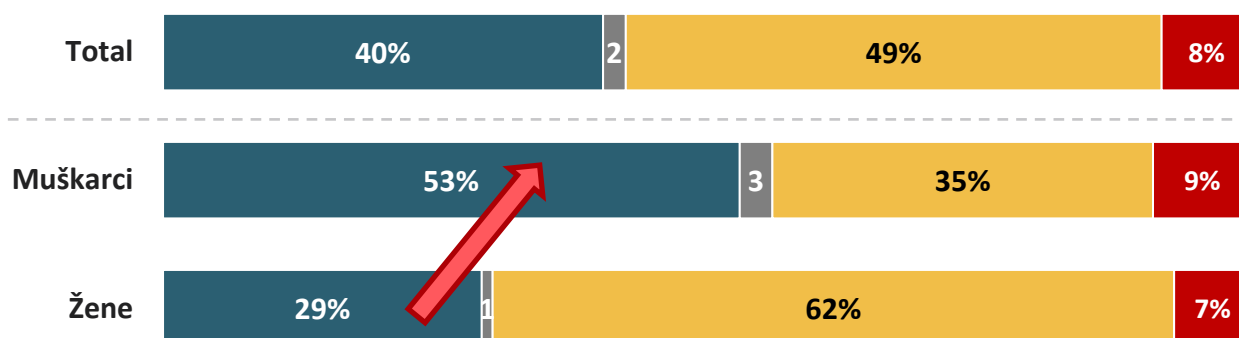


Koliko vremena prosječno provodite u obavljanju kućnih i porodičnih poslova tokom dana?; Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Iako **svaki drugi građanin smatra da se ništa značajno nije promijenilo u odnosu na period od prije tri godine kada su u pitanju prava žena**, dvoje od petoro navodi da **žene sada imaju veća prava** (Grafikon B1.7). Ovo mišljenje češće dijele muškarci, stanovnici sjevernog regiona zemlje, građani koji smatraju da nije potrebno prijavljivati svaki slučaj nasilja u porodici, kao i oni koji su subjektivno i objektivno u najnepovoljnijoj finansijskoj situaciji (sa najnižim prihodima u domaćinstvu).

Grafikon B1.7: Percepcije građana o promjeni prava žena u periodu od tri godine

■ Žene sada imaju veća prava ■ Ne znam ■ Ništa se nije značajno promijenilo ■ Žene sada imaju manja prava

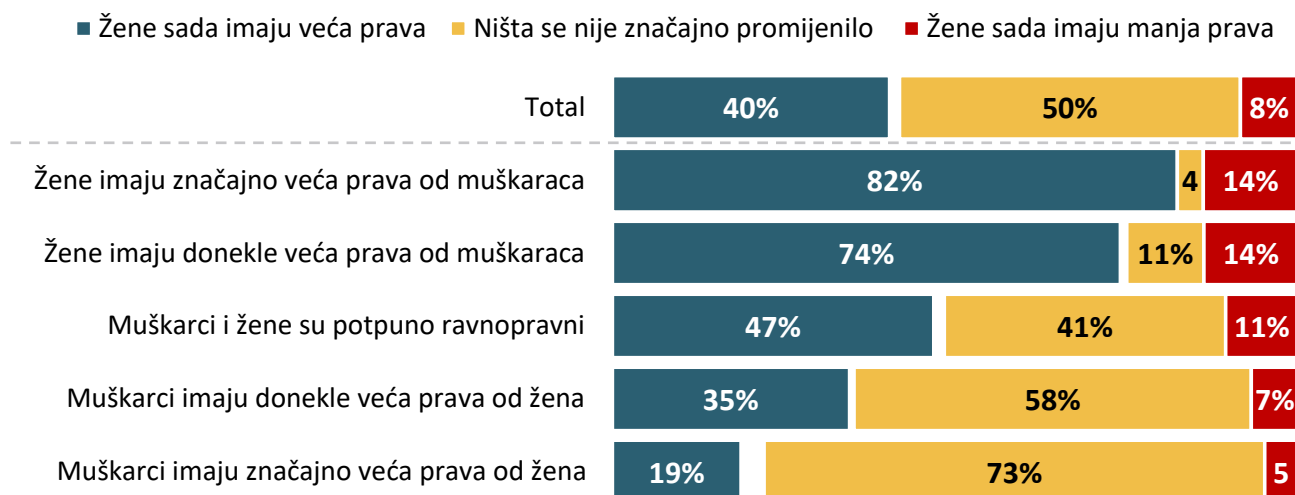


Ako posmatrate u odnosu na period od prije tri godine, da li biste rekli da se situacija u Crnoj Gori danas promijenila kada su u pitanju prava žena?; Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Primijetno je takođe da **građani koji smatraju da žene imaju veća prava od muškaraca takođe najčešće vjeruju da su prava žena unaprijeđena u odnosu na period od prije tri godine** (Grafikon B1.8). S druge

strane, mišljenja građana koji opažaju da su muškarci i žene ravnopravni podijeljena su, te skoro podjednak udio navodi da su prava žena veća nego ranije i da se u tom pogledu ništa nije promijenilo. Kod građana koji smatraju da muškarci imaju veća prava u odnosu na žene preovladava pak percepcija da se u tom pogledu ništa značajnije nije promijenilo u odnosu na period od prije tri godine.

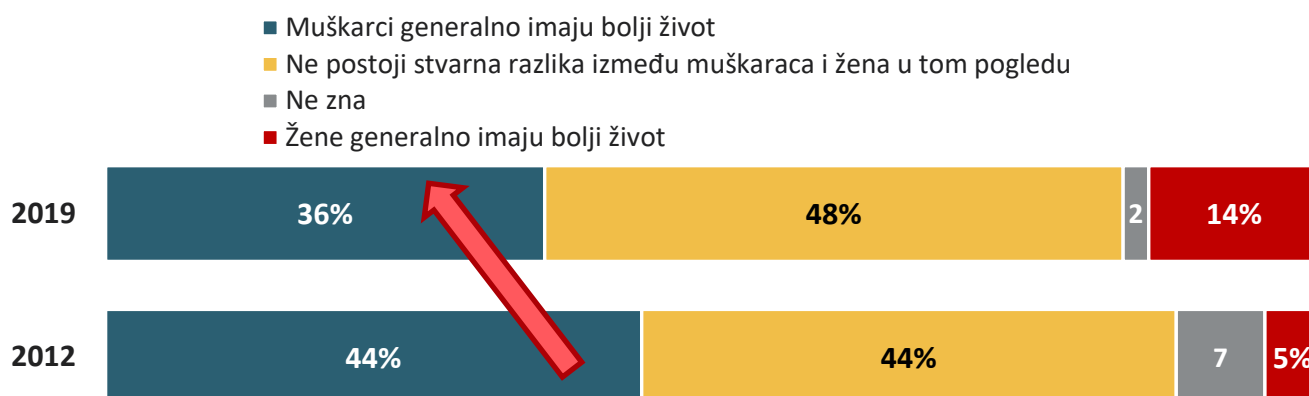
Grafikon B1.8: Povezanost pocjene trenutne ravnopravnosti muškaraca i žena i percepcije promjena položaja muškaraca i žena u posljednje tri godine



Generalno gledano, u kojoj mjeri su, po Vašem mišljenju, žene i muškarci u Crnoj Gori ravnopravni?; Ako posmatrate u odnosu na period od prije tri godine, da li biste rekli da se situacija u Crnoj Gori danas promijenila kada su u pitanju prava žena?; Baza: Građani koji su dali ocjenu o trenutnoj ravnopravnosti muškaraca i žena (Preračunato bez odgovora „Ne znam“ – 98% ciljane populacije)

Svaki drugi građanin smatra da među muškarcima i ženama u Crnoj Gori ne postoje razlike kada je u pitanju kvalitet života, dok oko trećine navodi da muškarci imaju bolji kvalitet života (Grafikon B1.9). Tek 14% opaža da su žene te koje imaju kvalitetniji život. U odnosu na 2012. godinu primijetan je **pad udjela onih koji smatraju da muškarci generalno imaju bolji kvalitet života, te porast onih koji opažaju da žene imaju bolji kvalitet života**. Slično ranijim nalazima, muškarci su skloniji da vjeruju da između njih i žena ne postoje razlike u kvalitetu života, te da žene imaju bolji kvalitet života od njih, dok žene, nasuprot tome, češće smatraju da je kvalitet života njihovih sugrađanki lošiji.

Dodatno, građani sjevernog dijela zemlje, oni sa najnižim prihodima u domaćinstvu, samozaposleni ili nezaposleni, oni koji smatraju da žene imaju veća prava, kao i oni koji su bili ili trenutno jesu politički angažovani, češće od prosjeka navode da žene imaju bolji kvalitet života u Crnoj Gori.

Grafikon B1.9: Razlike u pogledu kvaliteta života

Uopšteno govoreći, kad govorimo o kvalitetu života muškaraca i žena u Crnoj Gori, da li biste rekli da generalno imaju bolji život žene ili muškarci, ili mislite da ne postoji stvarna razlika između muškaraca i žena u tom pogledu?; Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Nalazi fokus grupa sa građankama Crne Gore



Pojam rodne ravnopravnosti najčešće se spontano vezuje za ideje o **jednakosti, emancipacije žena, sposobnosti žena, balansa, kao i izostanka diskriminacije i nasilja nad ženama**. Ipak, prisutne su i, prema riječima sagovornica, **negativne asocijacije** poput **radikalnog feminizma, istopolnih brakova, kampanje „Neželjena“, odricanja od tradicije i nasljeđa, odnosno nečeg što je nametnuto spolja**.

Crna Gora se po ovom pitanju percipira kao **tranziciona zemlja, u raskoraku između tradicije i patrijahalnog vaspitanja s jedne strane i modernosti**, oličene između ostalog i u pojmu rodne ravnopravnosti s druge strane.

Slično tome i **prisutnost rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori se različito ocjenjuje**. **Mlađe sagovornice**, kao i one iz **Podgorice** češće **pozitivnije ocjenjuju aktuelno stanje** po pitanju rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, dok **starije** sagovornice iz svih djelova Crne Gore, kao i pripadnice **nacionalnih manjina**, češće daju negativne ocjene trenutnog stanja.

Sagovornice su identifikovale polja u kojima još uvijek postoji veliki problem po pitanju rodne ravnopravnosti. Tako se ističe da su u Crnoj Gori u značajnoj mjeri i dalje, makar **implicitno, prisutne različite predrasude i stereotipi, da je i dalje prisutna izražena neravnopravnost po pitanju raspodjele kućnih poslova i brige o djeci ili starijim članovima domaćinstva, kao i po pitanju nasljeđivanja imovine**.

„Po rođenju, žena manje vrijedi od muškarca. Rode se tri ćerke, a oni pričaju, „eto nema nasljednika“. Onda možete da čujete muškarce kako kažu za neku ženu „gdje će ona žensko meni da bude šef, šta će ona da mi priča šta treba da radim.“ – Žena zaposlena u privatnom sektoru, Bar

„Da žena mora, da žena sve može, to je bilo prije neko vrijeme. Ja kažem za sebe dok sam svoju djecu odgajala ja sam morala da budem aktivna cijeli dan i oko kuće i oko ručka i oko bebe i naveče da su mi oči kao u sove dok je on mogao da spava kao paša...Sve je to kućno vaspitanje... I on je uvijek pošteđen. I ja mogu sve i ja mogu da nađem posao...i da poravljam auto i sve mogu...“ – Žena bošnjačke nacionalnosti

„Ovdje se žene odriču imovine, jer misle da nemaju prava na to. Bila je sramota uzeti, takva je bila tradicija. Ja sam se prva odrekla prije 10 godina. To je bilo u tradiciji, ko nosi prezime, taj nasljeđuje imovinu.“ – Žena zaposlena u javnom sektoru, Podgorica

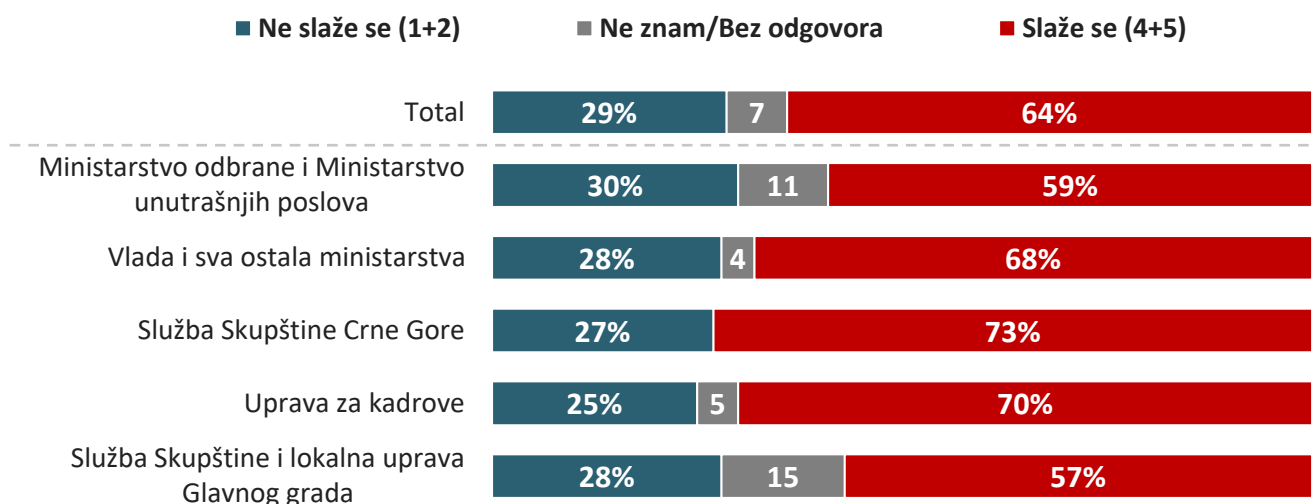
S druge strane, sagovornice ističu da je **po pitanju obrazovanja, kao i zdravstva i socijalne zaštite** došlo do napretka u odnosu na neke ranije periode.

Stiče se utisak da sagovornice vjeruju da je **odgovornost za trenutno stanje prevashodno na državi, ali donekle i na samim građankama i građanima**. Država se prepoznaje kao neko ko treba više da se angažuje po pitanju rodne ravnopravnosti i da bude u većoj mjeri usmjerena ka jačanju mehanizama za uspostavljanje rodne ravnopravnosti, kao i u edukaciji stanovništva.

SHVATANJE I OCJENE RODNE RAVNOPRAVNOSTI OD STANE ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA

Blizu dvije trećine zaposlenih u institucijama je stava da se danas pretjerano forsira pitanje rodne ravnopravnosti iako se time suštinski ne poboljšava položaj žena u Crnoj Gori, što se u velikoj mjeri poklapa sa prethodno iznijetim stavom građana prema ovom pitanju (Grafikon B1.10).

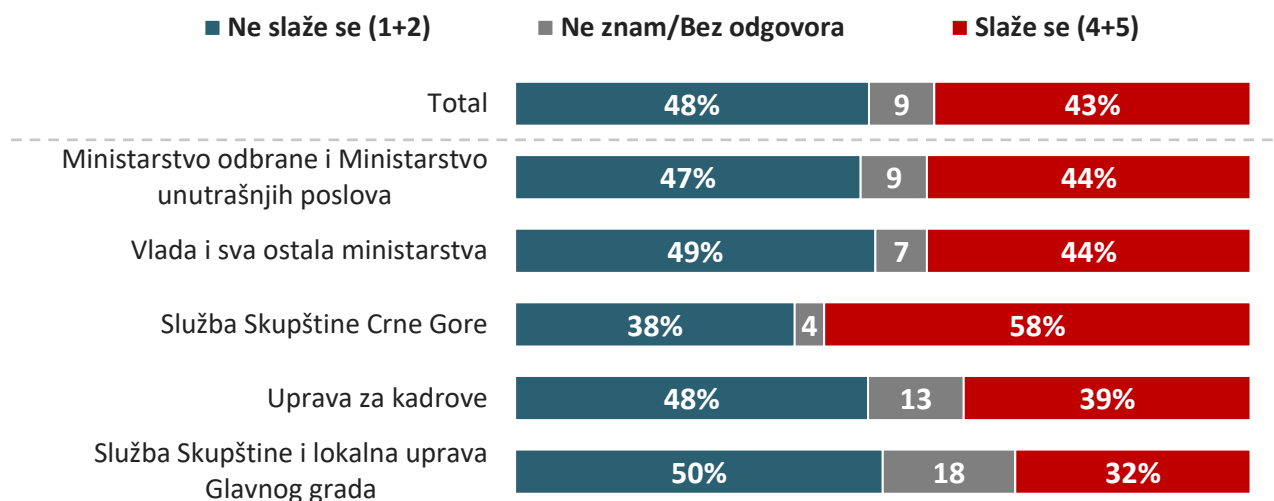
Grafikon B1.10: Stavovi zaposlenih u institucijama o efektima bavljenja pitanjem rodne ravnopravnosti na poboljšanje položaja žena u Crnoj Gori



U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: Danas se pretjerano forsira pitanje rodne ravnopravnosti, iako se time suštinski ne poboljšava položaj žena u Crnoj Gori; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Zaposleni u institucijama, kao i građani, imaju podijeljene stavove kada je u pitanju doprinos koji je feministički pokret imao za unaprjeđenje položaja žena. Ipak, u odnosu na građane, zaposleni imaju nešto pozitivnije viđenje feminističkog pokreta. Naime, dok 43% zaposlenih ocjenjuje da je feministički pokret više naškodio položaju žena, 48% se ne slaže sa ovom tvrdnjom (naspram ranije pomenutih 42% i 39% građana, respektivno) (Grafikon B1.11).

Grafikon B1.11: Stavovi zaposlenih u institucijama o doprinosu feminističkog pokreta poboljšanju položaja žena



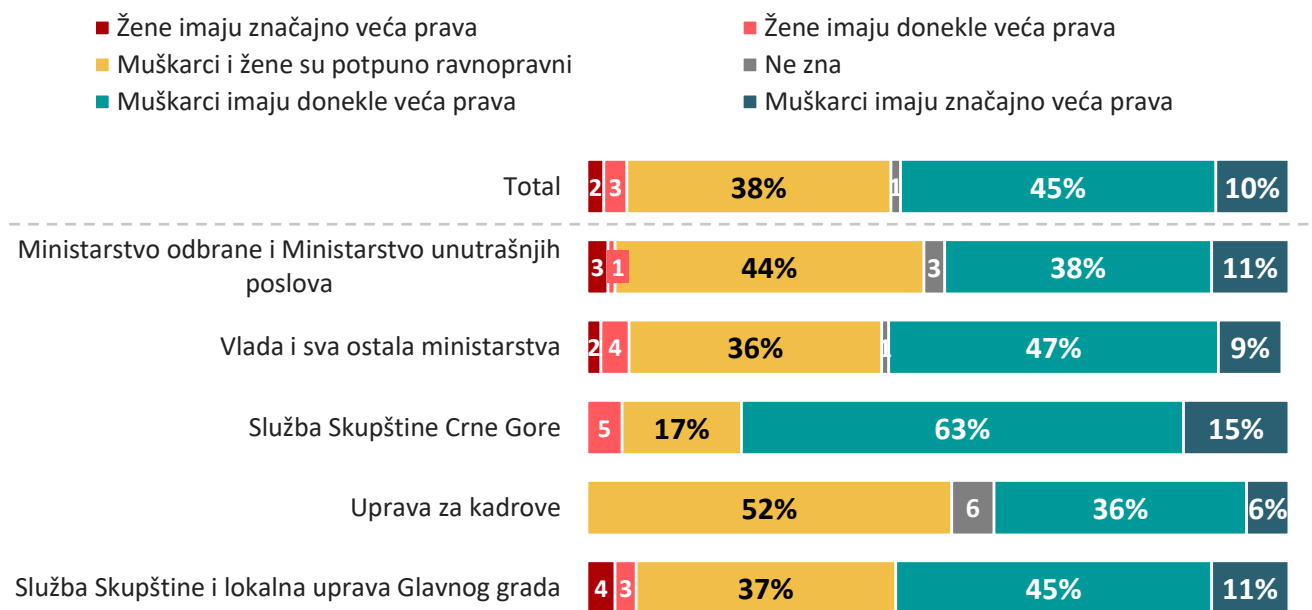
U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: Feminizam/feministički pokret je više naškodilo ženama, nego što je doprinio poboljšanju njihovog položaja; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Najveći udio zaposlenih u institucijama, preko polovine njih, opaža da muškarci u Crnoj Gori imaju veća prava, što je takođe u skladu sa ranije pomenutim percepcijama građana o ravnopravnosti muškaraca i žena u Crnoj Gori (Grafikon B1.12). Ipak, u poređenju sa građanima, zaposleni u institucijama češće opažaju da su muškarci i žene u potpunosti ravnopravni (38% zaposlenih u institucijama naspram 29% građana), dok građani nešto češće navode da žene imaju veća prava od muškaraca (5% zaposlenih u institucijama naspram 12% građana).

Slično kao i kod građana, muškarci zaposleni u institucijama skloniji su mišljenju žene imaju veća prava ili da su ravnopravne sa muškarcima, dok žene češće vjeruju da je upravo obrnuto slučaj, te da muškarci imaju veća prava u crnogorskom društvu. Isto tako, oni koji procjenjuju da zaposleni u njihovoj instituciji nijesu u dovoljnoj mjeri rodno senzitivni, odnosno da ne posjeduju potrebna znanja i vještine da bi obavljali svoj posao sa sviješću o rodnoj ravnopravnosti, takođe češće od prosjeka navode da muškarci u društvu imaju veća prava od žena.

Kada su u pitanju razlike između pojedinih institucija u stavu po ovom pitanju, primijetno je da **zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore značajno češće u odnosu na prosjek smatraju da muškarci imaju veća prava od žena (78%)**.

Grafikon B1.12: Percepcije ravnopravnosti muškaraca i žena u Crnoj Gori

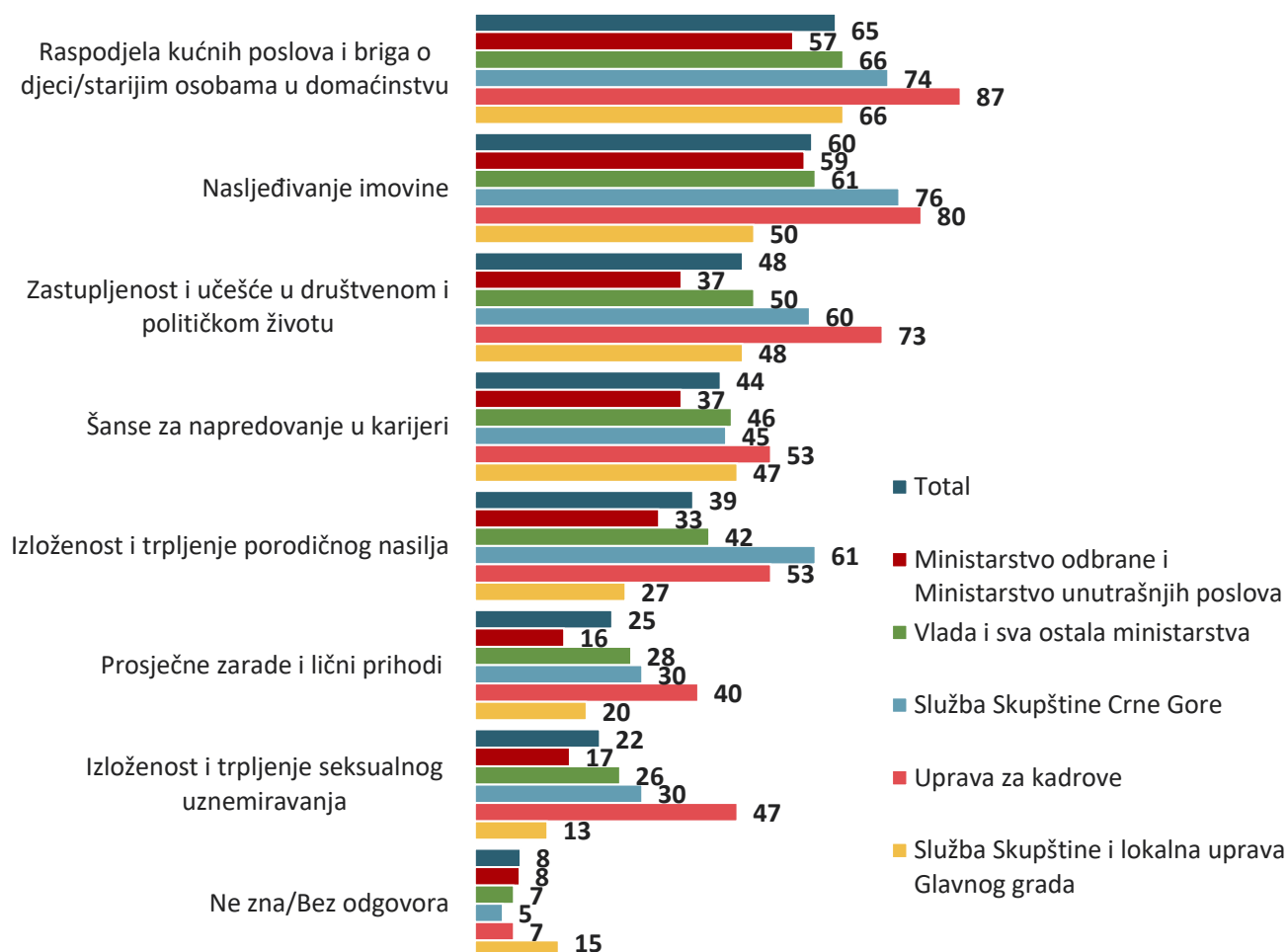


Generalno gledano, u kojoj mjeri su, po Vašem mišljenju, žene i muškarci u Crnoj Gori ravnopravni?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Najveći udio zaposlenih u javnoj upravi koji smatra da su muškarci trenutno u povlašćenom položaju – 60% ili više njih – **izdvaja raspodjelu poslova u domaćinstvu i nasljeđivanje imovine kao dva aspekta u kojima to naročito dolazi do izražaja u crnogorskom društvu** (Grafikon B1.13). Kao što je ranije pomenuto, ovo su upravo aspekti koje i građani ističu kao one u kojima su muškarci najviše povlašćeni u odnosu na žene u Crnoj Gori. Za razliku od građana pak, zaposleni u javnom sektoru značajno češće smatraju **zastupljenost i učešće u društvenom i političkom životu jednim od glavnih aspekata u kom je prisutan neravnotežan položaj žena**.

Primijetno je da mlađi zaposleni (između 23 i 34 godine), zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore, kao i visoki rukovodeći kadar češće u odnosu na prosjek uviđaju da su žene u nepovoljnijem položaju kada je u pitanju izloženost i trpljenje porodičnog nasilja. Isto tako, visoko-rukovodni kadar češće od prosjeka navodi prosječne zarade i lične prihode kao jedan od glavnih aspekata u kom je prisutan neravnotežan položaj žena u odnosu na muškarce u Crnoj Gori.

Grafikon B1.13: Oblasti u kojima je povlašćeni položaj muškaraca najizraženiji



U kom od sljedećih aspekata biste rekli da su muškarci najviše povlašćeni u odnosu na žene u Crnoj Gori? Višestruki odgovori;
Baza: Zaposleni koji smatraju da su muškarci u povlašćenom položaju (55% od ciljane populacije)

RODNA RAVNOPRAVNOSTI U CRNOJ GORI - OCJENE PREDSTAVNIKA NEVLADINOG SEKTORA

Po mišljenju predstavnika nevladinog sektora **ljudska prava se generalno ne poštuju u onoj mjeri u kojoj bi to trebalo**. Iako većina navodi da postoji relativno **dobar zakonodavni okvir**, u praksi se **ljudska prava poštuju selektivno**. Kako se navodi, tome doprinosi široka rasprostranjenost socijalnih stereotipa i predrasuda, korupcija u društvu, nedovoljna upoznatost najranjivijih kategorija društva sa njihovim pravima i nepovjerenje u institucije. Najugroženijim grupama u tom pogledu smatraju se pripadnici RAE populacije, LGBT osobe, osobe sa invaliditetom, građani nižeg socioekonomskog statusa, starija populacija, te žene. Naročito se povećava vjerovatnoća da osobe budu diskriminisane ukoliko istovremeno pripadaju više od jednoj marginalizovanoj grupi, pa se tako navodi da su među ženama u naročito

nepovoljnom položaju Romkinje, žene nižeg obrazovnog nivoa, ekonomski ugrožene i one koje žive u seoskim sredinama.

„Ugroženo je stanovništvo koje ima niži obrazovni nivo... Oni prosto ne znaju na šta imaju pravo, to je neobrazovanje neznanje ili postoji ona kategorija ljudi koji mogu da kažem da su komformisti u smislu da iz straha ili, ali opet kažem nedovoljan kapacitet uključivanja u društvo, i ti ljudi ne koriste svoja prava prevashodno iz neznanja i iz straha da ne bi izgubili neki svoj egzistencijalni domen.“ – Predstavnicu nevladine organizacije

„U suštini mislim da svi imaju jednaka prava, ali da se upravo zbog tradicionalističkog društva i brojnih rodni stereotipa koji postoje u crnogorskom društvu ta prava ne pošuju jednako, ne pošuju se na adekvatan način.“ – Predstavnicu nevladine organizacije

„U načelu imamo problema sa institucijama, imamo selektivno postupanje institucija, imamo nedejednakost građana pred zakonom, imamo pojedine grupe koje su dodatno diskriminisane u odnosu na druge ne samo pred upravom nego i u društvu. Teško je dati jednu ocjenu na toliko prava, različitih prava, dakle...različite svijesti o pojedinim pravima i mehanizmima zaštite.“ – Predstavnicu nevladine organizacije

„Imamo čak i dosta poboljšano zakonodavstvo koje se odnosi na zaštitu ljudskih prava, ali u svakodnevnoj praksi se dešavaju veliki problemi, odnosno dešavaju se sigurno kršenja ljudskih prava. I kao što sam i prije naglasila, marginalizovane kategorije su te koje su bukvalno podložne, kako da kažem... da postane normalno da im krišite ta njihova ljudska prava, pa vi kada krenete da zaštitite jednu Romkinju od prijevremenog braka odnosno od prodaje onda vam svi kažu, bez obzira što svi znamo da to ne može da se radi, prvo ćete čuti da je to njihov običaj, nasljeđe i praksa, pa ćemo tek onda krenuti u priču da to više ne može tako... Znači još uvijek postoje stereotipi koji su naslijeđeni koji se teško iskorjenjuju pa čak i kod ljudi koji rade na najodgovornijim pozicijama.“ – Predstavnicu nevladine organizacije

Predstavnicu nevladinog sektora jednoglasno **nepovoljno ocjenjuju trenutni položaj žena u crnogorskom društvu**. Kako se navodi, žene su u **donekle ili veoma neravnopravnom položaju u odnosu na muškarce u skoro svim oblastima života - od porodice, društva, do politike**. Prema ocjeni predstavnika nevladinog sektora, **položaj žena u društvu se veoma sporo menja**, a kao glavni razlog za to navodi se **tradicionalno-patrijarhalni društveni odnosi** iz kojih proizilazi **nejednaka raspodjela moći**, odnosno nejednaka mogućnost muškaraca i žena da donose važne odluke.

„Ono što mogu da kažem je da prema ženama postoji taj visok otpor, izuzetno je jak patrijarhat i postoji i dalje dominantan stav da su žene manje vrijedne od muškaraca u svim sferama životnim.“ – Predstavnicu nevladine organizacije

„One su neravnopravne prije nego što nastanu. Jasno Vam je da ovdje ako neko planira dijete ili želi dijete, da niko ne želi da je to djevojčica i onda ne možete očekivati da je ovo društvo u kom je žena ili ženski rod u bilo kojem stadijumu života ravnopravna. To je jedna potpuno kategorija koja je nepoželjna.“ – Predstavnicu nevladine organizacije

„Apsolutno nijesu ravnopravni. Ni u jednom segmentu nijesu ravnopravni. Ako kažemo da žene imaju pravo da se školuju, da nasljeđuju, da imaju posao, da imaju pravo izbora... imaju pravo da se školuju, ali je to patrijarhalni odnos... imaju pravo da nasljeđuju, ali po običajnom pravu to nije u redu. Imaju pravo da se zaposle, ali su neuporedivo manje plaćene od tih istih muškaraca. Imaju pravo da biraju kad će da rode, kad će da se udaju... sve imaju pravo... od tog prava samo jedno 10% je iskorišćeno, sve ostalo je zabranjeno, običajima, sredinom... Treba još jedno 200 godina da da bi smo izdigli tu ravnopravnost na jedan viši nivo...“ – Predstavnicu nevladine organizacije

„Žene i muškarci u Crnoj Gori nijesu ravnopravni. Jesu po zakonu, ali nijesu u praksi i imamo tu brojne aspekte tih problema, od nekih tradicionalnih pogleda na žensku rodnu ulogu, na mušku rodnu ulogu, itd... do koncentracije moći koja je u rukama muškaraca.“ – Predstavnicu nevladine organizacije

„Pa nijesu ravnopravni jer da su ravnopravni ne bi prije 25 godi pokrenuli ovu čitavu priču. Nažalost nastavljamo je i dalje, mislim da se ta ravnopravnost skoro neće ni desiti. Nije to pesimizam i glednje

tako na stvari nego realno i objektivno gledaje na stvari, jer moć je u rukama muškarca. Kad kažem moć onda mislim na novac i na položaj, položaj ne samo u društvu, porodici nego i u političkim vodama.” – Predstavnik nevladine organizacije

Kako predstavnici NVO spontano navode, **neravnotežni tretman žena je možda najviše prisutan u privatnoj sferi i u oblastima koje nijesu u tolikoj mjeri vidljive za društvo i koje se od strane žena ne prepoznaju kao oblici diskriminacije ili uznemiravanja**, a od strane institucija nijesu u dovoljnoj mjeri regulisane. Zatim, žene su u po mišljenju predstavnika nevladinog sektora **ekonomski diskriminisane u najširem smislu**, počevši od toga da su češće finansijski zavisne od partnera i da ne posjeduju sopstvenu imovinu, da su profesije kojima se pretežno bave žene često manje vrednovane i slabije plaćene profesije, do toga da su žene manje privilegovane od muškaraca i manje uživaju beneficije na radnom mjestu.

„Ovdje naročito govorim o nekim stvarima koje se tiču privatne sfere, svega onog što je negdje nevidljivo za društvo... istraživanja pokazuju da postoji puno žena koje gotovo i ne prepoznaju što bi bilo sad seksualno uznemiravanje... kaže žene ne znaju, kažu da nema uznemiravanja, kada ih pitate da li ih neko udari po dupetu, one kažu da da. Mislim da u nekim privatnim sferama, ne samo privatnim, u nekim sferama koje su manje da kažem javno vidljive, upadljive, i dalje postoji visoki stepen ugrožavanja prava. Pretpostavljam RAE populacija je takođe jako ugrožena, ali to su stvari koje ne prepoznaju nažalost ni sami članovi te zajednice.” – Predstavnik nevladine organizacije

„Naravno mislim da je privatna sfera života ono što ostaje izvan bilo kakve kontrole i uticaja i mogućnosti da se diskriminacija iskorijeni. Imamo diskriminaciju žena u radnim odnosima, to je ogroman problem... Tako da tu postoji čitav spektar diskriminacija, dakle od privatnog života, preko radnih odnosa, na koje je vrlo teško uticati jer su to neke mjere koje podrazumijevaju ekonomske inicijative, promjene politika na jednom mnogo širem nivou od onoga koje mogu da obezbijede feminističke grupe pa čak i politika rodne ravnopravnosti.” – Predstavnik nevladine organizacije

Kada su upitani da sa liste odaberu oblasti u kojima je neravnotežan položaj žena u odnosu na muškarce u Crnoj Gori najizraženiji, **slično građanima, većina predstavnika NVO je na prvom mjestu izdvojila raspodjelu kućnih poslova i brigu o djeci i starijim osobama u domaćinstvu**. Na drugom mjestu su nasljeđivanje imovne i trpljenje porodičnog nasilja, zatim slijedi zastupljenost u političkom životu, potom trpljenje seksualnog uznemiravanja i šanse za napredovanje u karijeri, te naposljetku prosječne zarade i lični prihodi

Kako se navodi, promjene u smjeru **veće ravnopravnosti muškaraca i žena najočiglednije su u domenu kućnih poslova i donekle brige o djeci** jer sve veći broj muškaraca mlađe generacije preuzima na sebe makar djelimično neke od ovih obaveza. Zatim slijede **vidljivost porodičnog nasilja jer se ono češće prijavljuje, veća zastupljenost žena u društvenom i političkom životu, te naposljetku unaprjeđenje zakonske regulative u ovoj oblasti** (Zakon o rodnoj ravnopravnosti, antidiskriminacioni zakoni, usvajanje međunarodnih konvencija, te strategija i akcionih planova za njihovu primjenu).

„Mijenjaju se u dijelu vidljivosti nasilja, kod dijela mladih ljudi kada je u pitanju raspodjela kućnih poslova... opet kažem suštinski nešto pomjereno da, ali to je toliko malo da mi je muka od tih nesavjesnih priča da se nešto dešava... Ali bukvalno gdje god zagrebete nećete naići ni na jedan segment koji se izdvoji za koji možete da kažete "ok, tu je iskorak postignut", ne možete...” – Predstavnik nevladine organizacije

„Mi smo zadovoljne sa sviješću žena da su žene postale itekako svjesne da nijesu ravnopravne u jednom društvu kakvo je crnogorsko, i da će teško biti ravnopravne. Više nemate slučajeve, ili vrlo rijetko da naiđete na žensku osobu koja će reći ajde čočić šta su ti ta ravnopravnost, nego imate vrlo suprotno, vrlo česte slučajeve da naiđete na ženske osobe da će reći mi nikad to ostvariti nećemo.” – Predstavnik nevladine organizacije

„Pomaci su napravljeni najviše u dijelu zakonodavnih normi kojima se reguliše ravnopravnost muškarca i žene u svim segmentima, od porodice, društva do politike, zapošljavanja itd. Zakonski se to potpuno izjednačava, ali primjena zakona je takođe vrlo diskutabilna u smislu da se ne primjenjuje onako kako je to zacrtano u zakonskim normama ili se uopšte nekada ne primjenjuju kada su u pitanju odnosi muškaraca i žena u već nabrojanim kategorijama: porodica - ima nasilja u porodici raznih oblika, van porodice raznih oblika; politika - na mjestima odlučivanja su sve muškarci, žene jesu u političkim vodama ali nijesu na mjestima odlučivanja... dakle, ako ćemo i tom statistikom, muška populacija je manje zastupljena na međunarodnom i nacionalnom nivou, a ima veće benefite rodne ravnopravnosti koja se ogleda u svim segmentima porodice, društva i politike.“ – Predstavnik nevladine organizacije

„Pa mijenja, definitivno, ali ne onim intenzitetom kako bi to trebalo s obzirom da smo ipak moderno društvo, država koja stremi članstvu u EU koja baštini tu rodnu ravnopravnost. Definitivno postoje pomaci, upravo zbog naše pregovaračke pozicije u kojoj se danas nalazimo, pa ćete danas vidjeti mnogo više žena na upravljačkim pozicijama i u brojnim kompanijama, ali i u samom javnom sektoru, nego što je to bio slučaj prije 7, 8 ili 10 godina. Ali opet kažem definitivno i dominantno muškarci su ti koji su faktor odlučivanja u svim sferama društva, ali manje nego što je to recimo bilo prije 10 godina. Ali opet nedovoljno da bi mogli govoriti o apsolutnoj rodnoj ravnopravnosti.“ – Predstavnik nevladine organizacije

„Mislim da je neko napredovanje u karijeri najvidljiviji korak, ne u političkoj, ali ma i tu. Ono što je nasljeđe je obrazovanje, gdje uočavam da zaista žene imaju mnogo veće mogućnosti danas da napreduju u karijeri. Mislim da je to glavni neki pomak.“ – Predstavnik nevladine organizacije

„Proces postizanja ravnopravnosti je dosta komplikovan i dug ali su se napravili veliki iskoraci baš zahvaljujući nevladnom sektoru i tim gender organizacijama i njihovim predstavnicama koje su hrabro istupile. Kada su istupile 90ih u državi je to bio bum.“ – Predstavnik nevladine organizacije

Shvatanja građana o rodnoj ravnopravnosti iz ugla nevladinog sektora

Većina predstavnika nevladinog sektora smatra da građani uglavnom nemaju puno razumijevanje rodne ravnopravnosti ili čak pogrešno razumiju ovaj koncept. Na osnovu saopštenja predstavnika nevladinog sektora, mogu se identifikovati četiri grupe u društvu **rasprostranjenih pogrešnih interpretacija rodne ravnopravnosti, koje nijesu međusobno isključive, već nerijetko mogu biti povezane:** 1) Shvatanje da je zakon jednak za sve, te ne prepoznavanje problema rodne neravnopravnosti u društvu; 2) Shvatanje rodne ravnopravnosti kao ravnopravnosti između polova, te prihvatanje da je ona donekle uslovljena biološkim razlikama između polova; 3) Pridavanje negativne konotacije konceptu rodne ravnopravnosti, doživljavajući je kao devijaciju, odnosno značajno veća prava za žene nego za muškarce; 4) Pripisivanje odgovornosti ženama, te shvatanje da su same pristale na neravnan položaj u društvu.

Prema ocjeni nevladinog sektora, kada je u pitanju rodna ravnopravnost u široj javnosti dominira percepcija da su muškarci i žene potpuno ravnopravni jer su zakoni jednaki za sve, kako muškarce, tako i za žene. Naime, često se kao obrazloženje ovakvog stava navodi da zakoni garantuju jednake mogućnosti i prava muškaracima i ženama u svim oblastima društvenog života. Nominalno, žene za razliku od nekih ranijih vremena sada imaju zakonski jednaka prava kao i muškarci da se školuju, rade, glasaju na izborima i slično, te se **previđaju različita ograničenja koja proizilaze iz toga šta se u društvu smatra prihvatljivim ponašanjem za žene, a šta za muškarce.** Samim tim, ovaj dio građana ne uviđa postojanje problema kada je u pitanju ravnopravnost između muškaraca i žena u Crnoj Gori.

„Pa oni smatraju najčešće da je rodna ravnopravnost apsolutno prisutna i da nema nikakvih razlika između muškaraca i žena... Mislim da većina, i muškaraca i žena, smatra da je sve u redu, da je zakon

jednak na obje strane, kako na papiru tako i u praksi, ali nije tako.” – Predstavnik nevladine organizacije

„Pitala sam ljude zašto djevojke sa sela, završavaju školovanje sa osnovnom školom, a ne recimo makar sa srednjom, bar u današnje vrijeme to ne bi trebalo da bude problem. Nije problem ni kod roditelja da idu u školu. Daću vam primjer jedne djevojke koja je bila najbolja u svojoj školi. Problem je u tome što je osnovno obrazovanje obavezno i za to država obezbjeđuje prevoz, a da bi djevojka išla u srednju školu i da bi došla do te srednje škole, ona mora da putuje mnogo, daleko je, njeni nemaju auto, ne mogu da je voze svaki dan, nema redovan prevoz koji bi mogla da čeka i ona u tom momentu šta može da uradi, može jedino da odustane.” – Predstavnik nevladine organizacije

Ističe se da **muškarci podjednako kao i žene održavaju ovakve odnose moći**, te često **ne prepoznaju određene pojave kao ispoljavanja rodne neravnopravnosti, odnosno diskriminacije**. Kod jednog dijela javnosti, kako se navodi, uglavnom samostalnih i ostvarenih žena, nekada je prisutan i stav da su **žene same krive stoga što pristaju na ovakav položaj u društvu**.

„Ne možemo govoriti za sve da su krivi samo muškarci, krive su i žene, koje lako odustaju, koje je sramota da nešto traže, da traže svoje pravo, da traže veću platu... Nekad ih je sramota, nekad su ucijenjene, nekad kažu "ajde dosta ti je to, imaš ti dosta posla i kući, imaš djecu kući, vodi računa o njima... Problem je u našoj svijesti. Sve dok mi nivo svijesti ne pomjerimo s mjesta džabe ćemo donositi zakone koji su uslovno rečeno dobri...” – Predstavnik nevladine organizacije

„I same žene zato što su vaspitavane u tom patrijarhalnom i tradicionalnom duhu, da treba da trpe, da budu ponizne i da pred svijetom prikazuju jednu srećnu sliku porodice. Na taj način neke održavaju tu neravnopravnost u samoj porodici... Ja ih ne osuđujem, samo konstatujem da je taj dio patrijarhata i tradicije dubok dio njihovog bića jer su vaspitavane u tom duhu. Nema svako tu svijest, ekonomsku moć da kaže: „ja ću sa tim da raskrstim i ja sam ljudsko biće, da i ja imam svoja prava iz kojeg proističu i obaveze.” – Predstavnik nevladine organizacije

„E ovako, ja pratim sektore bezbjednosti, i problem je što i žene i muškarci ne razumiju u čemu je stvar. Primjera radi, žene u policiji kažu da one nijesu diskriminisane, jer se svi prema njima ponašaju lijepo. Tako da ni žene ni muškarci u Crnoj Gori, većina, ne svi, ne shvataju u čemu je problem rodne neravnopravnosti, u tome šta su čije uloge, očekivanja, od koga, koliko ko ima slobode, koliko ko ima prava na izbor i nejednak pristup. Tako da, mislim da građani i dalje ne shvataju. Shvataju neke osnovne stvari, primjera radi nasilje znaju da je problematično... Mislim da u kolektivima takođe ni žene ni muškarci ne shvataju zbog čega su žene neravne jer nijesu na mjestima gdje mogu da dođu do pravih informacija koje su presudne za napredak u karijeri. Ne razumiju ko ima moć.” – Predstavnik nevladine organizacije

„Koliko znam žene ruralnih područja uglavnom žive u tom tradicionalnom patrijarhalnom miljeu, ne koriste svoja prava, i ostao je taj patrijarhalni momenat u tom ruralnom području, veliki broj žena živi obespravljen. Mi ranije kada smo radili te analize neko je izgovorio “da, ali žene su to odabrale. Žene pristaju na to.” Žena je baš to rekla. 6 godina sam radila u skloništu za antitrafiking. I onda sam tek shvatila koliko su emancipovane žene sebične.” – Predstavnik nevladine organizacije

Zatim dio javnosti, prema navodima predstavnika nevladinog sektora, **doživljava da rodna ravnopravnost podrazumijeva veća prava žena i da vodi određenim devijacijama u društvu** (poput nasilja nad muškarcima, promjene pola, seksualnih devijacija poput porasta homoseksualizma), **te nerijetko gledaju na ovu temu sa omalovažavanjem**.

„Pa mislim da postoji pogrešna percepcija javnosti. Javnost negdje rodnu ravnopravnost percipira kao veće pravo žena... Možda zbog nedovoljnih napora da se taj stepen svijesti građana o rodnoj ravnopravnosti podigne na veći nivo.” – Predstavnik nevladine organizacije

„Mislim da još uvijek većina građana to zaista ne razumije i da to gleda sa otporom, a nerijetko onako malo i sa omalovažavanjem, što je vidljivo kroz govor, kroz neko omalovažavanje kad pričaju o samoj temi.” – Predstavnik nevladine organizacije

„E sad izjava jednog čovjeka meni je bila smiješna, jer je rekao, mi smo u našoj porodici baš pravi zastupnici rodne ravnopravnosti. Moj sin nosi od starije ćerke njenu robu, koja je roze, crvena, plava... Mislim, u njegovoj glavi je i to. A mnogi ljudi misle da to nije u redu, da to nije dobro, zato što je otišlo u devijaciju. A to je promjena pola, da sada te žene mogu da tuku muževe, da je to sad nekakva cura koja nije ženstvena, koja je feministkinja, kad kažeš feministkinja koja je lezbejka, nemaju pojma.“ – Predstavница nevladine organizacije

Dodatno, pojedini sagovornici ističu da **građani, ali i dio stručne javnosti, nema puno razumijevanje koncepta rodne ravnopravnosti, te da ga uglavnom poistovjećuju sa jednakošću/ravnopravnošću polova**. Samim povezivanjem rodne ravnopravnosti sa polom kao biološkom kategorijom pretpostavlja se da ju je nemoguće postići usljed **razlika u karakteristikama koje prirodno postoje između muškaraca i žena, a koje imaju biološku osnovu**. Osim toga, ovakavo viđenje koje podrazumijeva **binarni rodni sistem isključuje lica drukčijih rodni identiteta**.

„Građani ne znaju šta je rodna ravnopravnost, oni znaju pol, muško-žensko. Muško je tu da dominira... Nemaju senzibilitet prema rodnoj ravnopravnosti. Prvo ne znaju šta je i kad znaju oni ne vide da je taj problem... Šta hoćete? Hoćete li da radite - hoćete. Možete li da se školujete - možete... Šta hoćete vi više? Brani li vam ko šta - ne brani vam niko ništa.“ – Predstavница nevladine organizacije

„Građani Crne Gore pod tim podrazumijevaju polnu ravnopravnost, ne rodnu u smislu društvenog koncepta. I uporni su u tome da ona ne treba da postoji nego da treba da se zna počev od tih kvalifikacija žene, njenih karakteristika kao žene i pravljenje razlika između muških i ženskih poslova. I gdje je ženi mjesto u društvu.“ – Predstavница nevladine organizacije

„Prije svega mislim da rodna ravnopravnost ne obuhvata samo muškarce i žene. Mislim i po zakonu o rodnoj ravnopravnosti prepoznaju se osobe svih rodni identiteta... ne mogu da kažem ni da smo blizu rodne ravnopravnosti zato što ne razumiju, još uvijek nema opšte uvaženog razumijevanja rodne ravnopravnosti, kao ravnopravnost ljudi svih rodni identiteta... Građani, institucije, studijski programi koncipiraju rodnu ravnopravnost kao ljudska pava žena što je netačno. Rodna ravnopravnost je cijeli jedan segment politika i mjera kako da dođemo do toga da su ljudi različitih rodova ravnopravni... ali još uvijek pričamo isključivo o pravima žena što dodatno marginalizuje žene.“ – Predstavnik nevladine organizacije

Ipak, ono što se u javnosti **percipira kao problem koji je u vezi sa neravnopravnim položajem žena u društvu**, odnosno segment u kom se prepoznaje da su žene ranjiva grupa, prema navodima predstavnika NVO, svakako je **nasilje u porodici**. Donekle, **rodna ravnopravnost se vezuje i za mjere koje za cilj imaju povećanje zastupljenosti žena u političkom životu**.

„Pa mislim da nikad nemaju u vidu tu privatnu sferu i te neke da kažem manje vidljive, ali vrlo bitne oblike diskriminacije i mislim da to doživljavaju upravo na nivou neke jednakosti u političkoj sferi, iako tako im se to često predočava u političkoj sferi i javnoj sferi... one najčešće to shvataju kao pitanje reciprociteta i neke jednake zastupljenosti muškaraca i žena u javnoj sferi. Mislim da ove druge sfere o kojima smo govorili, privatna sfera, nije nešto što je prepoznato sa stanovišta rodne ravnopravnosti.“ – Predstavница nevladine organizacije

„Pa za rodnu ravnopravnost oni imaju asocijaciju da je to 30% žena u Parlamentu i jednake plate, a ne razumiju da to kreće od rođenja. Ta rodna ravnopravnost nije samo u jeziku, da ti za sebe kažeš da si profesorica, a ne profesor, ili da si inženjerka. I dan danas se sprdaju sa nekim izrazima, koji ne moraju da budu rodno ravnopravni ako su rogobatni, ali oni misle da je to to. A rodna ravnopravnost u školovanju, zapošljavanju, izboru posla, u društvu, bukvalno od vrtića.“ – Predstavница nevladine organizacije

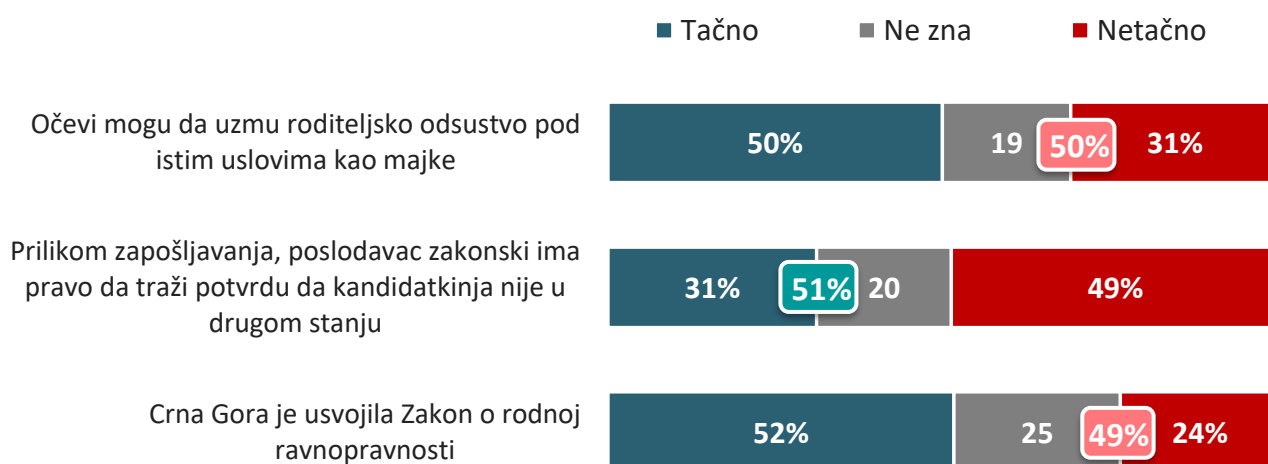
UPOZNATOST GRAĐANA SA ZAKONSKOM REGULATIVOM POJEDINIH ASPEKATA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Generalno gledano, **građani su veoma slabo upoznati sa zakonskom regulativom kada je u pitanju rodna ravnopravnost u različitim oblastima – čak polovina njih ne zna ili je pogrešno uvjerena** da prilikom zapošljavanja poslodavac zakonski ima pravo da traži potvrdu da kandidatkinja nije u drugom stanju, da očevi ne mogu da uzmu roditeljsko odsustvo pod istim uslovima kao i majke, te da Crna Gora nije usvojila zakon o rodnoj ravnopravnosti (Grafikon B1.14).

Stariji građani (60+), kao i građani južnog dijela zemlje češće su **pogrešno informisani** da očevi ne mogu da uzmu roditeljsko odsustvo pod istim uslovima kao i majke. Isto tako, oni srednjeg obrazovanja, iz centralnog dijela zemlje, sa najvišim prihodima u domaćinstvu (preko 1000EUR), kao i nezaposleni češće od prosjeka vjeruju da prilikom zapošljavanja, poslodavac zakonski ima pravo da traži potvrdu da kandidatkinja nije u drugom stanju. Naposljetku, građani južnog dijela zemlje češće navode da u Crnoj Gori nije usvojen Zakon o rodnoj ravnopravnosti.

Građani **nižeg obrazovnog nivoa, sjevernog dijela zemlje, sa najnižim primanjima u domaćinstvu i oni koji ne prate politička dešavanja u Crnoj Gori češće su neobaviješteni o svim pomenutim pitanjima.**

Grafikon B1.14: Upoznatost sa zakonskom regulativom pojedinih aspekata rodne ravnopravnosti



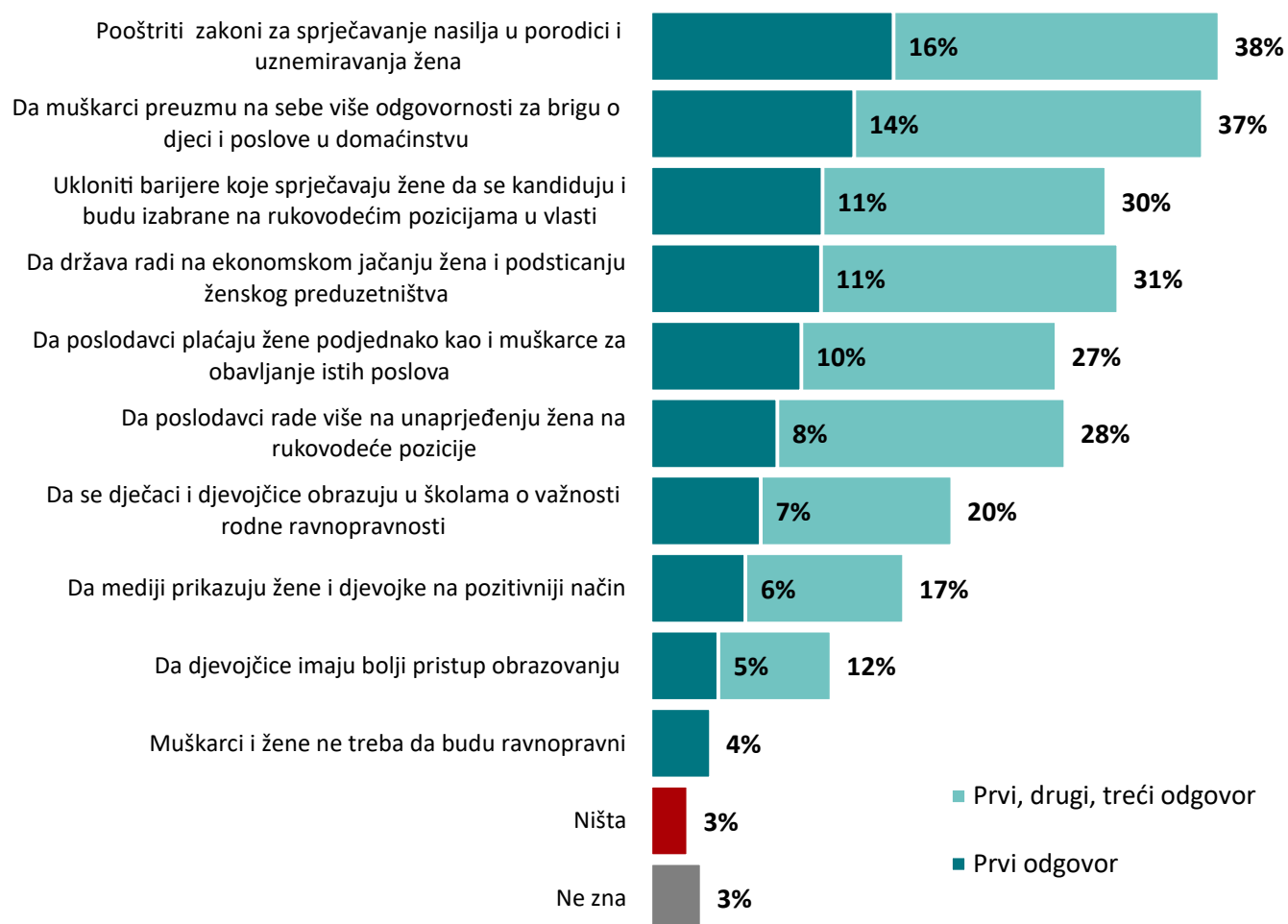
Ako posmatrate u odnosu na period od prije tri godine, da li biste rekli da se situacija u Crnoj Gori danas promijenila kada su u pitanju prava žena?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

STAVOVI GRAĐANA O UNAPRJEĐENJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI U CRNOJ GORI

Građani koji smatraju da muškarci i žene nijesu ravnopravni (bilo da navode da muškarci imaju veća prava od žena ili obratno) kao **najvažnije korake za postizanje ravnopravnosti vide aktivnosti koje se tiču prije svega privatne, porodične sfere** – blizu dvije petine smatra da je **prioritetno pooštriti zakone za sprječavanje nasilja u porodici i uznemiravanje žena**, te da je **potrebno da muškarci preuzmu više odgovornosti za brigu o djeci i poslove u domaćinstvu** (Grafikon B1.15). Zatim slijede **aktivnosti čiji su glavni nosioci država i poslodavci, a koje se odnose na poboljšanje položaja žena u javnoj sferi – na tržištu rada i u političkom životu**, koje između jedne četvrtine i jedne trećine građana smatra najvažnijim kako bi se postigla ravnopravnost između muškaraca i žena u Crnoj Gori.

Kada je reč o povezanosti socio-demografskih karakteristika sa mišljenjem o ovom pitanju, primijetno je da najmlađi građani (od 18 do 27 godina), pogotovu lica na školovanju, veću važnost za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti pridaju edukaciji dječaka i djevojčica u školama o važnosti rodne ravnopravnosti. Takođe, građani nižeg obrazovnog nivoa, koji žive u sjevernom dijelu zemlje i ruralnim područjima, sa najnižim mjesečnim prihodima u domaćinstvu, kao i oni koji smatraju da nije potrebno prijavljivati svaki slučaj nasilja u porodici, češće od prosjeka spontano navode da muškarci i žene u društvu ne treba da budu ravnopravni.

Grafikon B1.15: Prioritetne aktivnosti za postizanje ravnopravnosti između muškaraca i žena



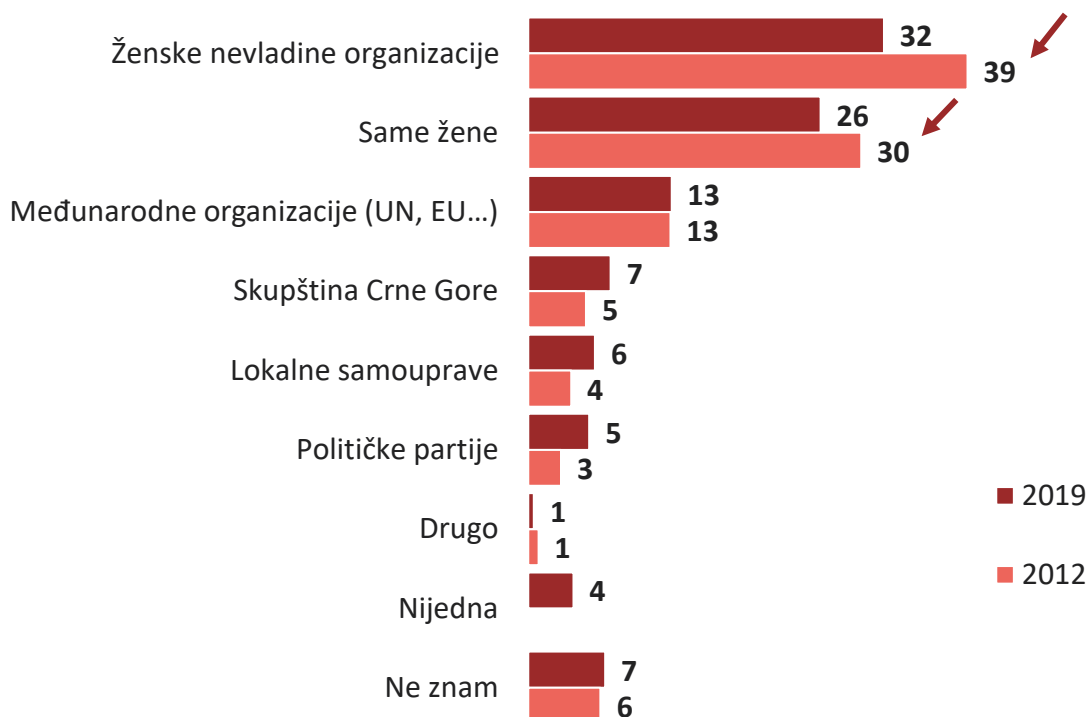
Po Vašem mišljenju, šta od navedenog je najvažnije preduzeti kako bi se postigla ravnopravnost između muškaraca i žena u Crnoj Gori? A šta je na drugom i trećem mjestu po važnosti?; Baza: Građani koji su mišljenja da muškarci i žene u Crnoj Gori nijesu potpuno ravnopravni, bilo da smatraju da žene imaju veća prava ili da muškarci imaju veća prava (71% od ciljane populacije)

Slično kao i 2012. godine, **ženske nevladine organizacije i same žene opažene su od strane najvećeg procenta građana kao akteri koji u najviše doprinose poboljšanju položaja žena u Crnoj Gori** (Grafikon B1.16). Ipak u odnosu na 2012. godinu primjećuje se da građani nešto češće smatraju da su institucije i političke partije doprinijele poboljšanju položaja žena, dok blago pada procenat onih koji smatraju da su za to najzaslužniji nevladin sektor i same žene.

Žene češće od prosjeka opažaju da one same u najvećoj mjeri doprinose poboljšanju položaja žena. S druge strane muškarci, oni sa najvišim mjesečnim prihodima u domaćinstvu (preko 1000 EUR), koji su bili ili su još uvijek politički angažovani češće navode da su poboljšanju položaja žena najviše doprinijele političke partije. Skupštini Crne Gore važniju ulogu u ovom pogledu pridaju građani sjevernog regiona,

najmlađi (18-29), nezaposleni, oni sa najnižim prihodima, kao i građani koji smatraju da u Crnoj Gori žene imaju veća prava od muškaraca.

Grafikon B1.16: Organizacije i grupe koje doprinose poboljšanju života žena u Crnoj Gori



Pročitacu Vam sada nazive nekih institucija, organizacija i grupa a Vas molim da mi kažete koja od njih najviše doprinosi poboljšanju života žena u Crnoj Gori?; Baza: Ukupna ciljna populacija građana

B2. Raširenost rodni stereotipa

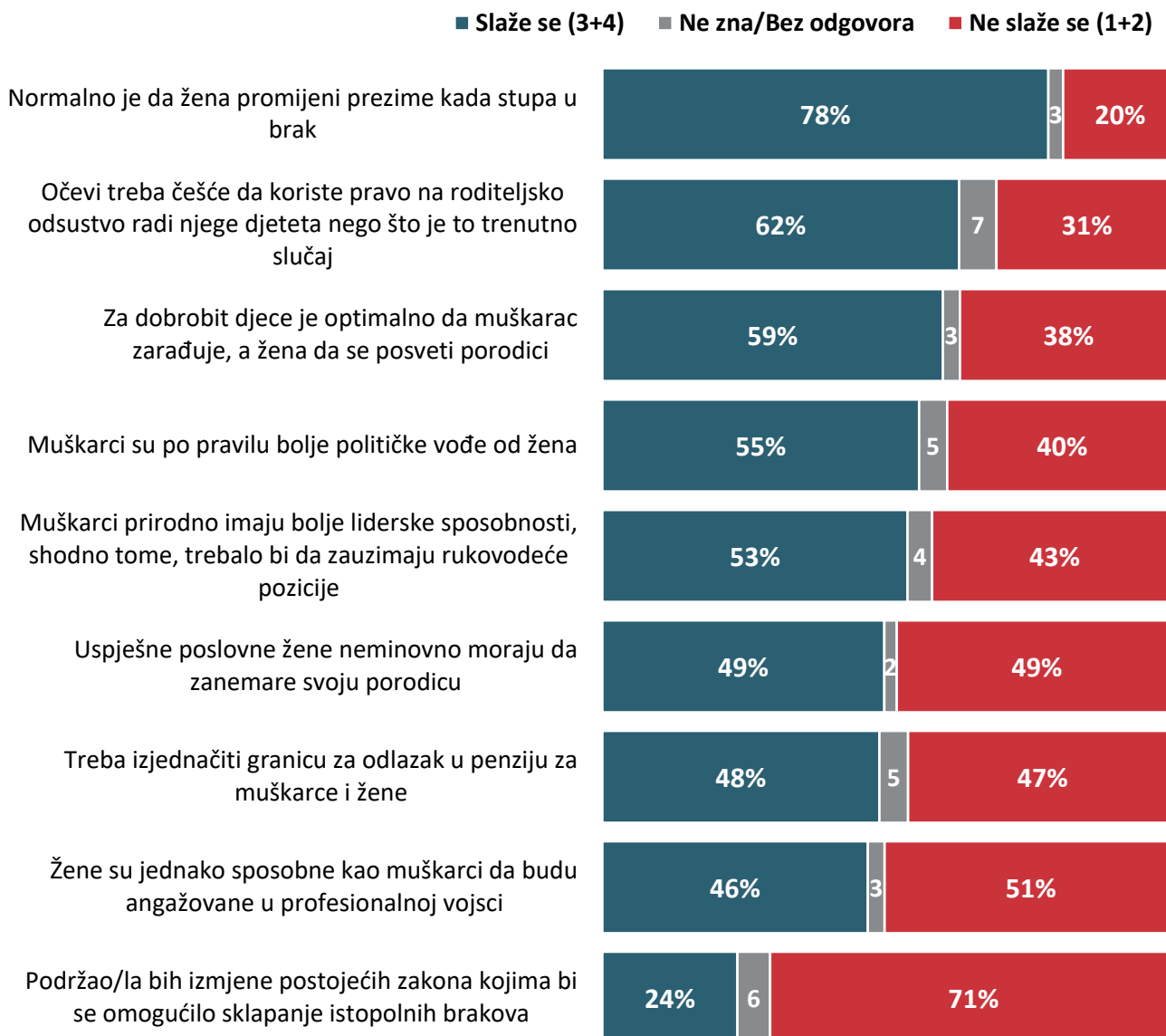
STAVOVI GRAĐANA O POLOŽAJU MUŠKARACA I ŽENA U DRUŠTVU

Kod velikog udjela građana prisutno je stereotipno viđenje rodni uloga, kako u privatnom i porodičnom životu, tako i u javnoj sferi. Više od polovine građana izražava stav da su muškarci po pravilu bolje političke vođe, da imaju bolje liderske sposobnosti i da u skladu sa tim treba da zauzimaju rukovodeće pozicije u društvu (Grafikon B2.1). Takođe, žene su viđene kao „slabiji pol“ u odnosu na muškarce kako svaki drugi građanin smatra da su manje sposobne od muškaraca da obavljaju pojedine profesije poput vojničke. Iako se oko tri petine građana načelno slaže da očevi treba češće da koriste pravo na roditeljsko odsustvo, približno isto toliko njih vjeruje da je za dobrobit djece poželjnije da otac radi, a da se žena posveti porodici. Kontradiktorno pak, oko polovine građana smatra da je potrebno izjednačiti granicu za odlazak u penziju za muškarce i žene. Zabrinjavajući nalaz je da skoro svaki drugi građanin vjeruje da uspješne poslovne žene moraju neminovno da zanemare svoju porodicu.

- **Više od tri četvrtine građana smatra da je normalno da žena promijeni prezime kada stupa u brak** pri čemu je ovaj stav učestaliji među muškarcima, dok se žene, najmlađi građani (18-29 godina) kao i oni sa višim nivoom obrazovanja češće izražavaju neslaganje sa tim.

- **Blizu tri petine građana smatra da je za dobrobit djece najbolje da se žena posveti porodici**, a da muškarac zarađuje, pri čemu je ovaj stav još učestaliji kod muškaraca, najstarijih građana (60+) i onih sa nižim nivoom obrazovanja. Takođe, građani koji smatraju da žene trenutno imaju veća prava od muškaraca i da nije potrebno prijaviti svaki slučaj porodičnog nasilja češće od prosjeka dijele ovo mišljenje.
- **Ipak, tri petine građana se slaže da bi očevi trebalo češće da koriste pravo na roditeljsko odsustvo nego što je to trenutno slučaj**, pri čemu ovaj procenat raste na 70% među ženama i građanima starosti od 30 do 44 godine.
- **Mišljenja građana su podijeljena kada su u pitanju posljedice koje karijerno napredovanje žena ima na njihovu porodicu** – dok oko polovine smatra da uspješne žene neminovno moraju da zanemare svoju porodicu, isto toliko njih se ne slaže sa ovim, pri čemu su to češće žene, najmlađi i građani sjevernog dijela zemlje.
- **Slično, stavovi građana su podijeljeni i kada je u pitanju potreba za izjednačavanjem granice za penzionisanje muškaraca i žena**. Muškarci, građani najmlađe uzrasne kategorije (18-29), kao i samozaposleni češće podržavaju ovakve izmjene, dok se s druge strane žene, građani sjevernog regiona i oni sa najnižim primanjima u domaćinstvu (ispod 300 EUR) češće protive tome.
- **Preko polovine građana smatra da su muškarci bolje političke vođe od žena**. Iako je ovaj stav nešto učestaliji kod muškaraca, prisutan je i kod blizu polovine žena (48%). Dodatno, najstariji građani (60+) oni sa završenim osnovnim ili nižim obrazovanjem, te oni koji smatraju da žene u Crnoj Gori imaju veća prava od muškaraca češće iskazuju slaganje sa ovom tvrdnjom, dok se žene, građani višeg obrazovnog nivoa, sa sjevera zemlje, kao i oni koji smatraju da je potrebno prijaviti svaki vid nasilja češće ne slažu sa ovim.
- U skladu sa prethodnim je i nalaz da **više od polovine građana smatra da su liderske sposobnosti svojstvenije muškarcima i da usljed toga oni treba da zauzimaju rukovodeće pozicije**. Čak dvije trećine muškaraca dijeli ovo mišljenje, dok isto smatra oko dvije petine žena.
- **Kod građana i građanki preovlađuje mišljenje da žene nijesu podjednako sposobne kao muškarci da budu angažovane u profesionalnoj vojsci (51%)**, ipak ovaj stav se nešto učestalije javlja među muškom populacijom. S druge strane, žene, najmlađi građani (18-29) i oni koji smatraju da je potrebno prijaviti svaki vid nasilja češće su stava da su žene podjednako kao i muškarci sposobne da budu angažovane u profesionalnoj vojsci.
- **Blizu tri četvrtine građana ne podržava legalizaciju istopolnih brakova**. Pobornici zakonskog priznavanja istopolnih brakova češće su građani uzrasta od 18 do 29 godina, kao i stanovnici južnog dijela zemlje.

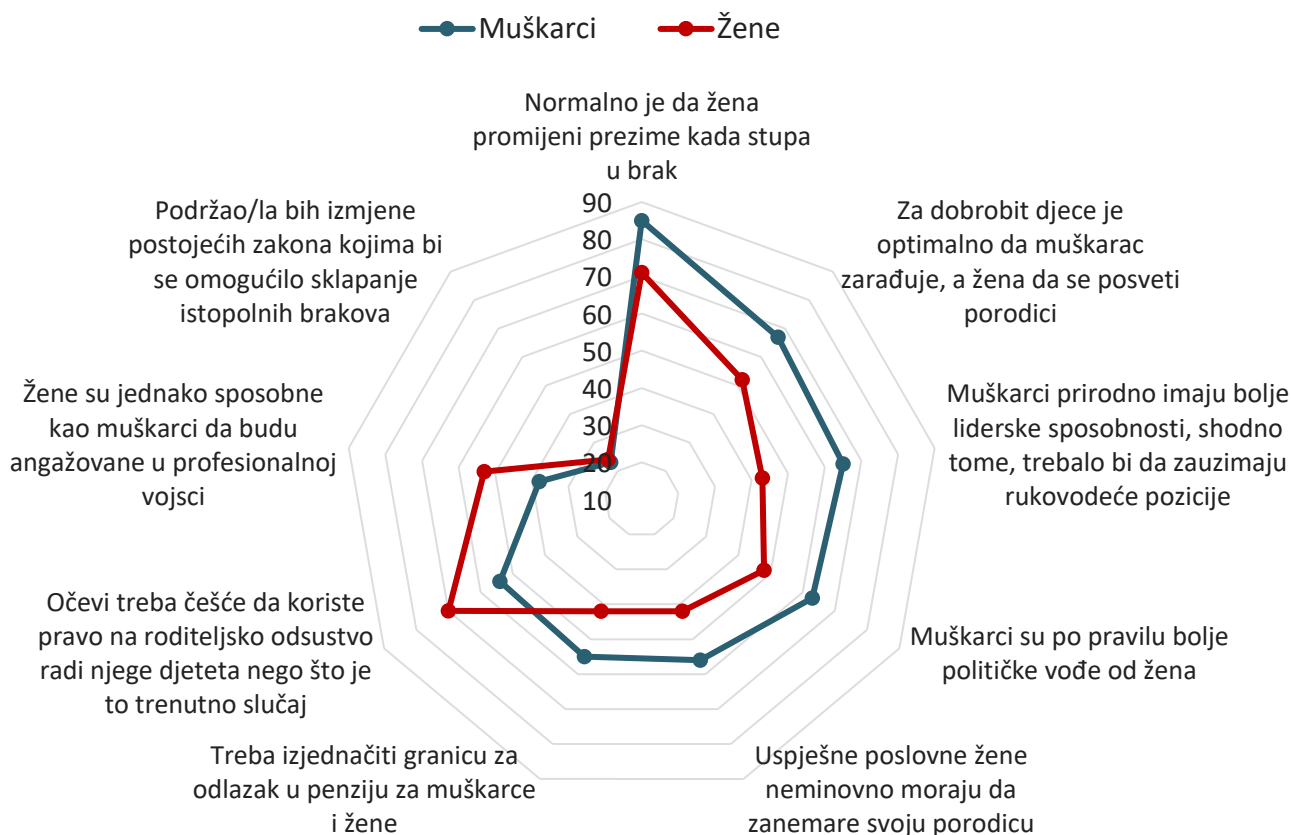
Grafikon B2.1: Stavovi građana o položaju muškaraca i žena u društvu



U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili ne slažete sa sljedećom tvrdnjama?; Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Generalno, viđenje muškaraca kao sposobnijih lidera i političkih vođa, a ženine uloge kao primarno vezane za brigu o porodici u većoj mjeri je izraženo među muškim dijelom populacije (Grafikon B2.2).

Grafikon B2.2: Stavovi građana o položaju muškaraca i žena u društvu - % saglasnih (uglavnom + u potpunosti) prikazano po polu



U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili ne slažete sa sljedećom tvrdnjama?; Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Nalazi fokus grupa sa građankama Crne Gore



Sagovornice naglašavaju da su u Crnoj Gori u značajnoj mjeri i dalje, makar **implicitno, prisutne različite predrasude i stereotipi prema ženama**, pri čemu ovo značajno češće ističu sagovornice iz Podgorice.

Predrasude i stereotipi se vezuju za različite domene života. Prema navodima sagovornica, u ruralnim sredinama Crne Gore, **ženska djeca** su i dalje **nepoželjna**, ona se ne broje po rođenju, već isključivo muška djeca koja se smatraju potencijalnim nasljednicima. Potom, ističu se i predrasude u domenu **uspješnog obavljanja posla**, mahom vezane za uvjerenje da žene ne mogu **biti poslovno uspješne i istovremeno da očuvaju porodicu**. Na proboj žena u profesijama u kojima su dominantni muškarci se ne gleda uvijek blagonaklono. Dešava se da muškarci teško prihvataju žene za rukovodioce i da ne vjeruju u ispravnost njihovih odluka. Negativni komentari i stereotipi su prisutni i u pogledu **načina na koji žene stiču rukovodeću funkciju**. Tako se navodi da se za ove žene često vjeruje da su do funkcije došle putem veze ili intimnih odnosa sa nekim ko ih je postavio na tu funkciju. Takođe, često se navodi da su žene loši vozači i da se žene često susreću sa negativnim komentarima na račun svoje vožnje.

„Po rođenju, žena manje vrijedi od muškarca. Rode se tri ćerke, a oni pričaju: „eto nema nasljednika“. Onda možete da čujete muškarce kako kažu za neku ženu „gdje će ona žensko meni da bude šef, šta će ona da mi priča šta treba da radim.“ – Žena zaposlena u privatnom sektoru, Bar

Prisutne su i predrasude koje se tiču izgleda, jer sredina ne očekuje od žena koje su make da budu **sređene** pa se često postavlja pitanje odakle joj vremena za to. Dodatno, **slobodnije odijevanje** i dalje se dovodi u direktnu vezu sa **moralom žene**.

Ono što je posebno važno istaći, to je da su, prema sagovornicama, ove predrasude u jednakoj mjeri prisutne i kod muškaraca i kod žena.

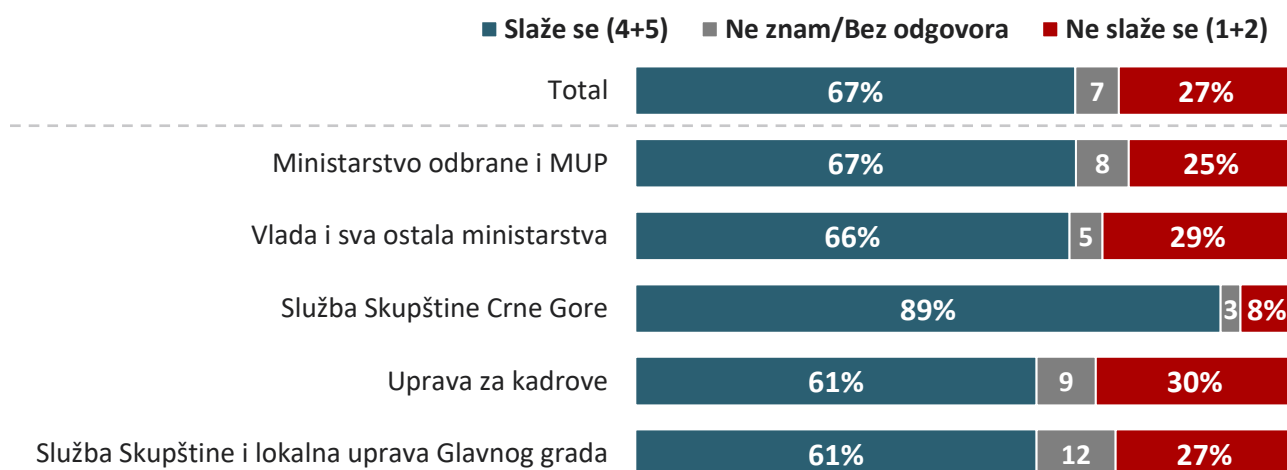
„Opšte mišljenje generalno je da žena ne može dobro da radi posao pošto je opterećena svojom porodicom i samim ona ne može biti dovoljno skoncentrisana. – Žena bošnjačke nacionalnosti, Podgorica

„Ma predrasude su svuda, počev od majstora koji dođe jer treba u kući nešto da se odradi, i on se isključivo obraća gospodinu. Ovo pričam na osnovu iskustva, a vi ste kao fikus, i ako ne grizite i razgovarate, i postavljate pitanja, on će se i dalje samo gospodinu, domaćinu obraćati. Ima to na svakom koraku, sitnice su ali iritante.“ – Žena zaposlena u privatnom sektoru, Podgorica

STAVOVI ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA O POLOŽAJU MUŠKARACA I ŽENA U DRUŠTVU

Poput građana, većina zaposlenih u institucijama (67%) saglasna je da očevi treba češće da koriste pravo na roditeljsko odsustvo nego što to trenutno rade, pri čemu ovaj udio raste na blizu 90% zaposlenih u Službi Skupštine Crne Gore (Grafikon B2.3).

Grafikon B2.3: Slaganje sa tvrdnjom - Očevi treba češće da koriste pravo na roditeljsko odsustvo radi njege djeteta nego što je to trenutno slučaj

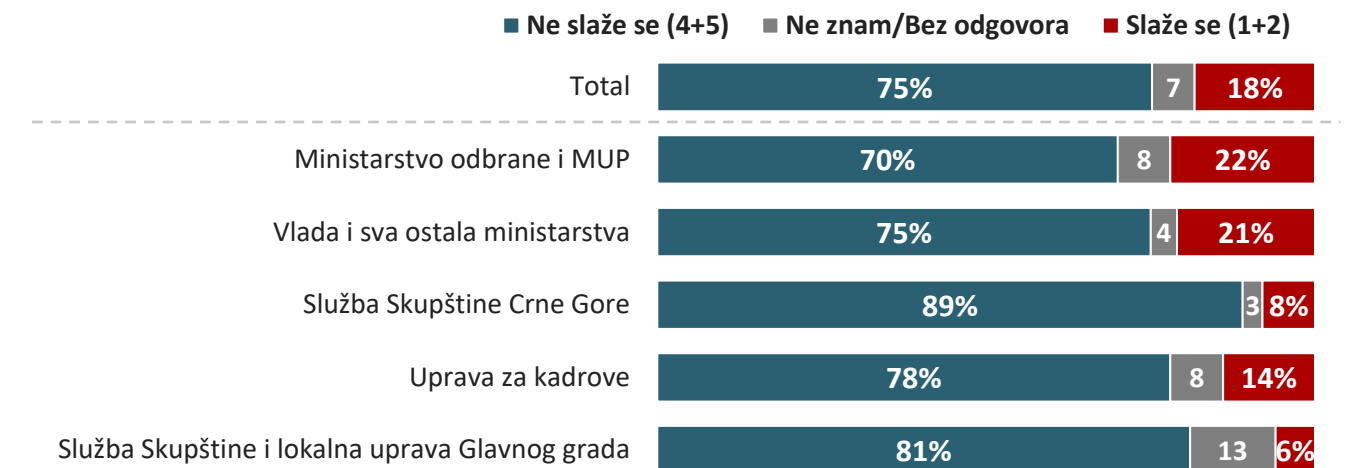


U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: Očevi treba češće da koriste pravo na roditeljsko odsustvo radi njege djeteta nego što je to trenutno slučaj; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Za razliku od građana, većina zaposlenih u institucijama, tri četvrtine njih, ne dijeli mišljenje da muškarci prirodno imaju bolje leaderske sposobnosti i da shodno tome treba da zauzimaju rukovodeće pozicije (Grafikon B2.4). Ipak, i kod zaposlenih u institucijama, kao i kod građana, prisutna je razlika između muškaraca i žena u stavu prema ovom pitanju, pa tako muškarci značajno češće podržavaju ovu tvrdnju (28%), dok s druge strane žene zaposlene u institucijama češće izražavaju neslaganje sa njom (13%).

Dodatno, zaposleni u Službama Skupštine Crne Gore i Podgorice, kao i u lokalnoj upravi Glavnog grada rjeđe su iskazali slaganje sa ovom tvrdnjom.

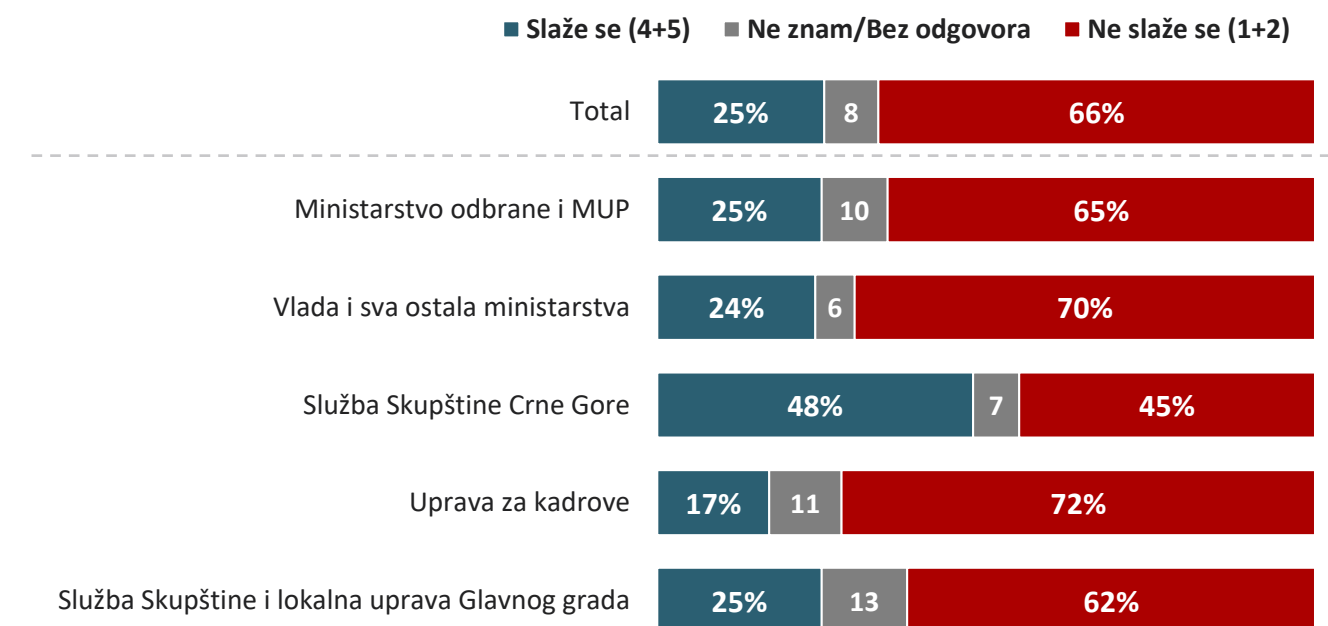
Grafikon B2.4: Slaganje sa tvrdnjom - Muškarci prirodno imaju bolje liderske sposobnosti, shodno tome, trebalo bi da zauzimaju rukovodeće pozicije



U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: Muškarci prirodno imaju bolje liderske sposobnosti, shodno tome, trebalo bi da zauzimaju rukovodeće pozicije; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Slično kao i građani, **većina zaposlenih u institucijama ne podržava zakonsko priznavanje istopolnih brakova**. Tek četvrtina zaposlenih u institucijama podržava izmjene zakona kojima bi se omogućilo sklapanje istopolnih brakova, pri čemu se zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore značajno češće zalažu za ovakve izmjene u odnosu na prosjek (48%). Dodatno i mlađi zaposleni (od 23 do 34 godina), češće bi se javno založili za priznavanje istopolnih brakova (35%).

Grafikon B2.5: Slaganje sa tvrdnjom - Javno bih podržao/la izmjene postojećih zakona kojima bi se omogućilo sklapanje istopolnih brakova.



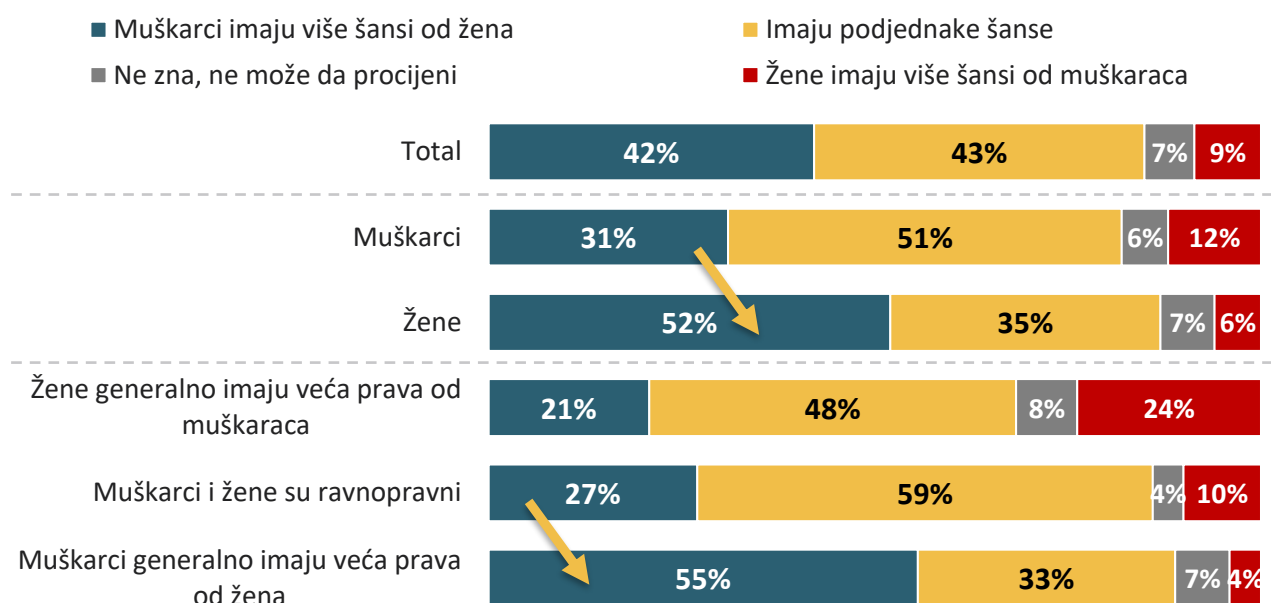
U kojoj mjeri se Vi lično slažete ili ne slažete sa sljedećom tvrdnjom: Javno bih podržao/la izmjene postojećih zakona kojima bi se omogućilo sklapanje istopolnih brakova; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

B3. Uslovi na tržištu rada – percepcije građana Crne Gore

Mišljenja građana su podijeljena kada su u pitanju šanse muškaraca i žena za zaposlenje u Crnoj Gori – dok nešto više od petine smatra da muškarci imaju više šansi od žena, približno isto toliko navodi da u tom pogledu ne postoje razlike između muškaraca i žena (Grafikon B3.1). Dodatno, oko desetine smatra da su žene te koje imaju bolje mogućnosti za pronalaženje posla.

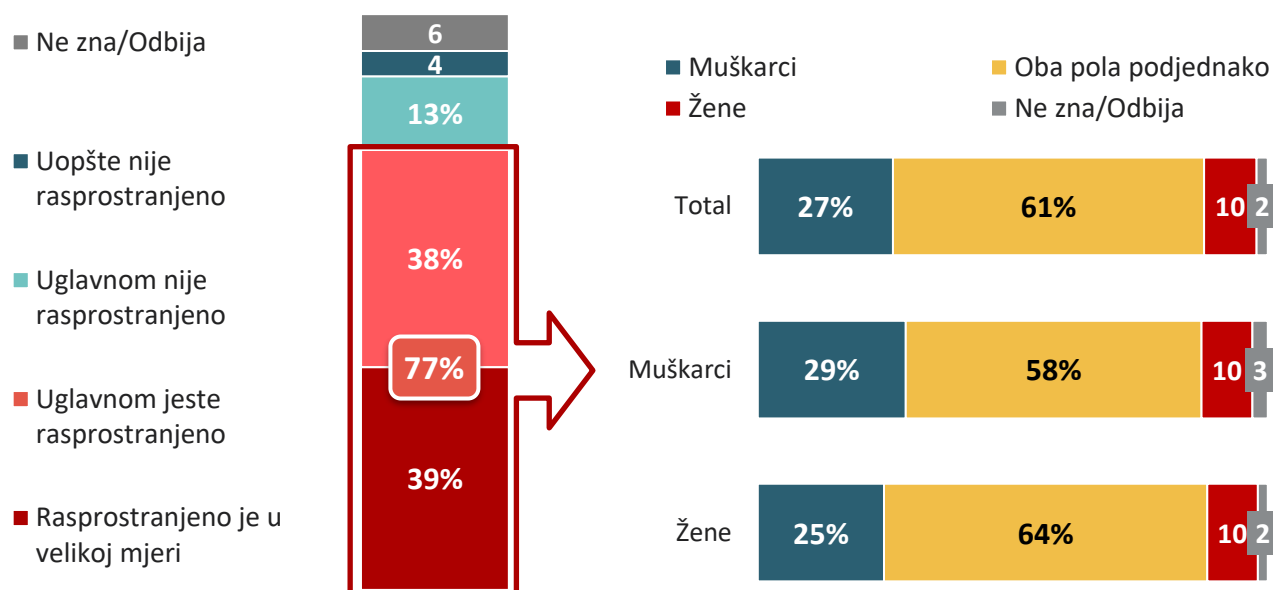
I u ovom pogledu **primijetan je disparitet između stavova muškaraca i žena**, pa su muškarci češće stava da svi imaju podjednake šanse (51%), bez obzira na pol, dok, s druge strane, žene češće ističu da one imaju manje šansi od muškaraca (52%). Dodatno, muškarci duplo češće od žena navode da žene imaju veće šanse od muškaraca.

Grafikon B3.1: Percepcija šansi muškaraca i žena u pogledu pronalaženja posla



Generalno gledano, da li po Vašem mišljenju muškarci i žene imaju podjednake šanse da se zaposle/nađu posao u Crnoj Gori?
Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Preko tri četvrtine građana smatra da je rad na crno rasprostranjena pojava u Crnoj Gori, pri čemu oko tri petine njih ne opaža da u ovom pogledu postoje razlike između muškaraca i žena (Grafikon B3.2). Ipak, sveukupno gledano, građani kao i građanke skloniji su da vjeruju da muškarci češće od žena rade na crno.

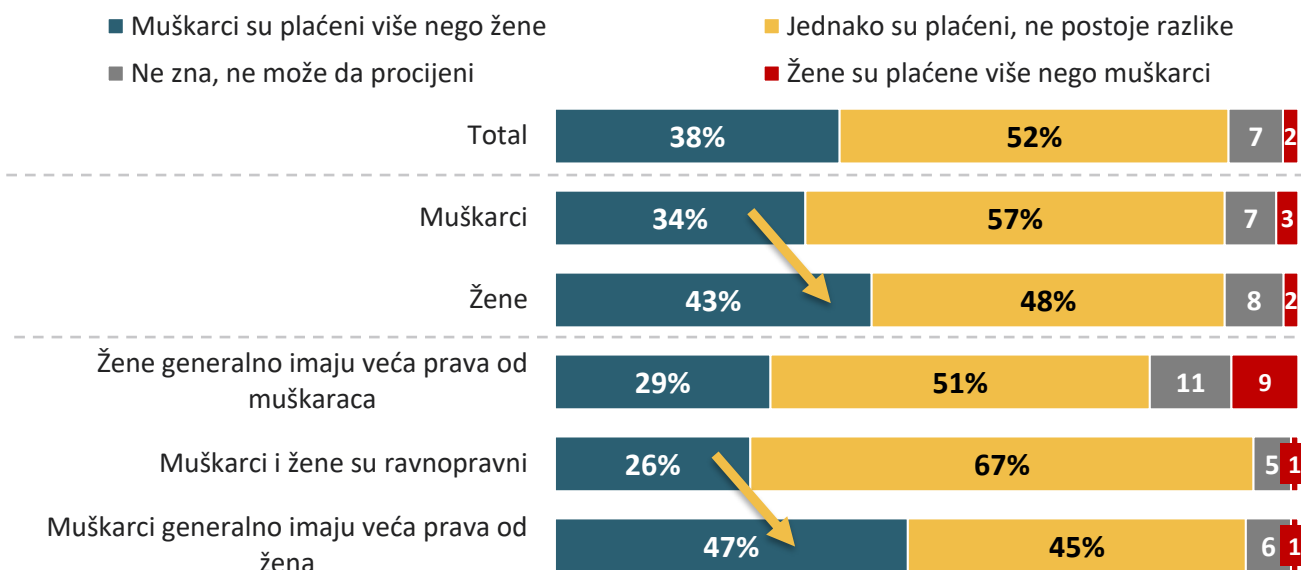
Grafikon B3.2: Percepcija rasprostranjenosti rada na crno među muškarcima i ženama

Po Vašem mišljenju, u kojoj mjeri je „rad na crno“ rasprostranjena pojava u Crnoj Gori? Baza: Ukupna ciljna populacija građana; A ko češće radi na crno u Crnoj Gori – muškarci ili žene, ili u tom pogledu nema razlike?; Baza: Građani koji smatraju da je rad na crno bar donekle rasprostranjen (89% od ciljne populacije)

Svaki drugi građanin navodi da su na osnovu njegovog iskustva muškarci i žene u Crnoj Gori podjednako plaćeni za isti posao (Grafikon B3.3). Ipak blizu dvije petine smatra da su muškarci plaćeniji, pri čemu je primijetno da žene značajno češće od muškaraca smatraju da je ovo slučaj. Tek neznatan procenat građana smatra da su žene plaćenije od muškaraca (2%).

Dodatno, mlađi građani (18-29 godina) i nezaposleni češće od prosjeka navode da su muškarci plaćeniji.

Primijetna je **povezanost između stava o trenutnoj ravnopravnosti muškaraca i žena u Crnoj Gori i percepcije kako njihovih šansi za zaposlenje tako i visine plata**, pa tako građani koji smatraju da su muškarci i žene ravnopravni dosljedno češće od prosjeka navode da imaju i podjednake šanse za zaposlenje, kao i da su muškarci i žene podjednako plaćeni, dok oni koji smatraju da muškarci imaju veća prava od žena češće percipiraju da su oni ti koji imaju veće šanse za zaposlenje i da su bolje plaćeni. Međutim, zanimljivo je da čak oko **četvrtine građana koji vjeruju da su muškarci i žene ravnopravni isto tako opaža da muškarci imaju bolje šanse kada je u pitanju pronalazak posla, te da su za obavljanje istog posla plaćeniji od žena**.

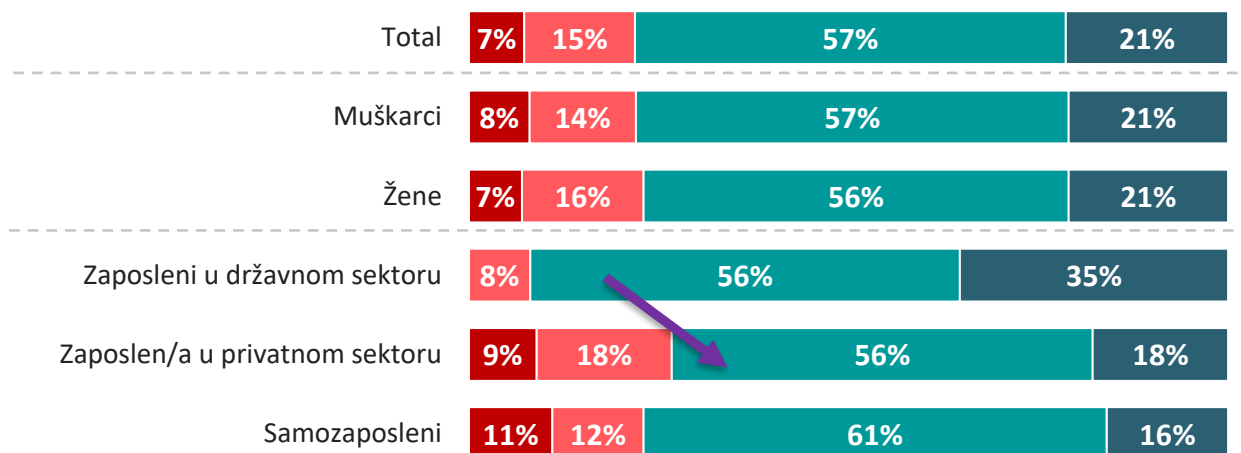
Grafikon B3.3: Procjene plaćenosti muškaraca i žena za obavljanje istog posla

Na osnovu Vašeg iskustva, da li su muškarci i žene u Crnoj Gori plaćeni jednako za isti posao koji obavljaju ili postoje razlike?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Kada je u pitanju balans između privatnog i poslovnog života, četiri od pet zaposlenih građana iskazuje zadovoljstvo, dok je jedna petina nezadovoljna (Grafikon B3.4). U ovom pogledu nijesu primjetne razlike između muškog i ženskog dijela populacije. Međutim, izvjesne razlike postoje zavisno od sektora u kom su građani zaposleni. Naime, zaposleni u privatnom sektoru, a zatim i samozaposleni češće su nezadovoljni balansom privatnog i poslovnog života, nego što su to zaposleni u državnom sektoru. Pored toga, primjetno je da građani sa nižim prihodima u domaćinstvu (manje od 650 EUR mjesečno) češće navode da su i nezadovoljni balansom između poslovnog i privatnog života.

Grafikon B3.4: Balans između privatnog i poslovnog života

■ Veoma nezadovoljan/na ■ Donekle nezadovoljan/na ■ Donekle zadovoljan/na ■ Veoma zadovoljan/na



Imajući u vidu posao koju trenutno obavljate, u kojoj mjeri ste zadovoljni balansom Vašeg privatnog i poslovnog života? Baza: Zaposleni građani (54% ciljne populacije)

Nalazi fokus grupa sa građankama Crne Gore



Očekivane društveno prihvatljive uloge žena i muškaraca manifestuju se i u razlikama u količini slobodnog vremena koje imaju i načinima na koji je struktuirana njihova svakodnevica. Učesnice fokus grupa sprovedenih u Podgorici, Baru i Bijelom Polju saglasne su da žene u Crnoj Gori preokupirane obavljanjem različitih zadataka, kako profesionalnih, tako i porodičnih i kućnih obaveza. Percipira se da su u ovom pogledu najopterećenije žene sa malom djecom i koje su istovremeno zaposlene, pa se navodi da moraju biti aktivne 24h dnevno kako bi ispunile sve svoje obaveze. Usljed toga, ove žene rijetko kada imaju slobodnog vremena koje bi posvetile isključivo sebi tako da se svaka slobodna aktivnost - na primjer, odlazak kod frizera ili viđenje sa prijateljicom - mora planirati detaljno unaprijed i uskladiti sa svim ostalim obavezama koje se podrazumijevaju.

„Moj dan izgleda kao kod svake druge žene. Buđenje rano, spremanje za posao, na poslu od 8h. Povratak sa posla, postavljanje ručka i nastavljjanje dalje. Suprug dođe sa posla i on je završio dan, a ja nastavljam dan - ručak, večera, sve po redu.“ – Žena bošnjačke nacionalnosti, Podgorica

Među sagovornicama iz Podgorice, naročito onim mlađim, prisutnije je mišljenje da je slobodno vrijeme za ženu luksuz, te da postoje implicitna očekivanja da ona mora to slobodno vrijeme da zasluži i opravda, a za one koje više vremena posvećuju sebi, svom izgledu, pretpostavlja se da im obaveze nijesu prioritet, što za posljedicu ima, makar prećutno osuđivanje.

„Dešava se da se poslije provedenog slobodnog vremena osjeća griža savjesti, ono „Uzela sam od muža, uzela sam od djece, od porodice i dala sam za sebe. Jesam li ja dobra?“ Nijesam sigurna da je naša istorija i prošlost u smislu društva uopšte blagonaklono gledala na slobodno vrijeme, ako je ikad postojalo. Sve je individualno. Zavisi iz kakve porodice dolazi žena, kako su njene majka i baka funkcionisale, da li je to imanje slobodnog vremena nešto što meni kao meni pripada ili nešto što je meni neko dao. Jedna prirodna stvar kod nas je dosta neprirodna. – Žena zaposlena u privatnom sektoru, Podgorica

Sa druge strane, postoji saglasnost sagovornica da su **muškarci primarno i isključivo opterećeni svojim poslom** i aktivnostima „van kuće“, dok su rjeđi primjeri onih koji preuzimaju porodične obaveze na sebe. Ovaj stav je prevashodno zastupljen kod starijih žena, kao i kod žena pripadnica nacionalnih manjina. Takođe, navodi se da postoje velike razlike između starijih i mlađih generacija jer sada sve veći broj muškaraca sa svojim partnerkama dijeli kućne poslove, ali i brigu o djeci. Najveće promjene uviđaju se kada je riječ o brizi o drugim članovima domaćinstva, djeci i starima. Tako, muškarci se sve češće mogu vidjeti kako izvoze djecu u park ili u šetnju, kako obavljaju kupovinu sa njima ili kako ih dovoze i odvoze sa vannastavnih aktivnosti (treninga, škole jezika). Kako sagovornice primjećuju, u osnovi ove promjene leže u novim, drugačijim obrascima vaspitanja kako dječaka, tako i djevojčica, koji sa sobom donose ravnopravniju podjelu poslova i dijeljenje obaveza između žena i muškaraca. Ipak, **sagovornice različito gledaju na to koliko su ove promjene poželjne i u kojoj mjeri su njihovi efekti pozitivni, odnosno negativni.** Kod dijela učesnica prisutna je bojazan da ovakve promjene vode gubljenju tradicionalnih porodičnih vrijednosti i razdoru porodica. Naime, neke od starijih sagovornica smatraju da se gubi poštovanje žena, da su je sve veći broj slučajeva razvoda ili da se muškarci sve teže odlučuju na brak i osnivanje porodice, upravo zbog nemogućnosti da se prilagode ovim promjenama.

„Ovdje i dalje ima loših predrasuda, na primjer da žena mora stalno da bude sa djetetom, da je žena ta koja je zadužena za posao u kući, a muškarac za posao van kuće.“ – Žena zaposlena u privatnom sektoru, Bijelo Polje

„Pomjera se granica, ali isto tako muškarci se sve teže odlučuju na brak. Plaše se svih obaveza koje će imati.“ – Žena bošnjačke nacionalnosti, Podgorica

„Kod nas u Crnoj Gori muško vazda ima prednost, da ide prvo, da se pita. Još ako muž dođe u pripitom stanju, on je glava kuće, čuti, po starom crnogorskom, čuti i muči se, ne smiješ se čuti. Najbolje jos da se ne smiješ čuti, a čitav dan radiš... niko ti ne priznaje posle. Kod ove omladine mi se strašno sviđa što su uzele stvar u svoje ruke.“ – Žena zaposlena u privatnom sektoru, Podgorica

Ipak, iako su promjene evidentne, **granica u podjeli kućnih poslova na muške i ženske i dalje postoji**. Žene su još uvijek te koje najčešće obavljaju aktivnosti poput održavanja kuće, kuvanja, brige o djeci, dok su „ustupci“ muškarca rijetki. Istovremeno, za muškarce se i dalje vezuju fizički teži poslovi (na primjer pripremanje ogrjeva) i to se vidi kao polje njihove odgovornosti unutar kuće. Neke sagovornice vjeruju da **muškarci i ne treba da obavljaju kućne poslove koji su tradicionalno smatrane obavezom žena, te je ova pojava za njih u tolikoj mjeri neprirodna da smatraju da takvi muškarci gube na svojoj muškosti**.

„Teško i rijetko se desi da muškarac pomogne. Veću pomoć možete očekivati od brata nego od muža.“ – Žena albanske nacionalnosti, Podgorica

„Ja recimo nijesam puno imala pomoći u kući i bilo mi je veoma teško organizovati posao, kuću, vrtić, školu... Meni je bio odmor kad dođem u kancelariju da radim... – Žena zaposlena u javnoj upravi, Podgorica

„Šta su ženski poslovi, a šta su muški poslovi, da li i dalje postoji ta tvrda podjela poslova unutar kuće ili se to mijenja da muškarac može da uzme i da usisa? Moj sin snahi sve pomaže, dok zet malo... nije zato što je zet... Sin stvarno sve radi i on priča, moj muž ne može da sluša, ide napolje, jer moj muž je napravio jedno udubljenje tamo na ćošak ugaone... kad neko dođe tu ti je... možda ih je sramota... Tako da ova generacija ne treba muškarce da štedi ni po čemu. Žena je tu samo da podoji dijete, ostalo mogu sve zajedno. – Žena zaposlena u javnoj upravi, Podgorica

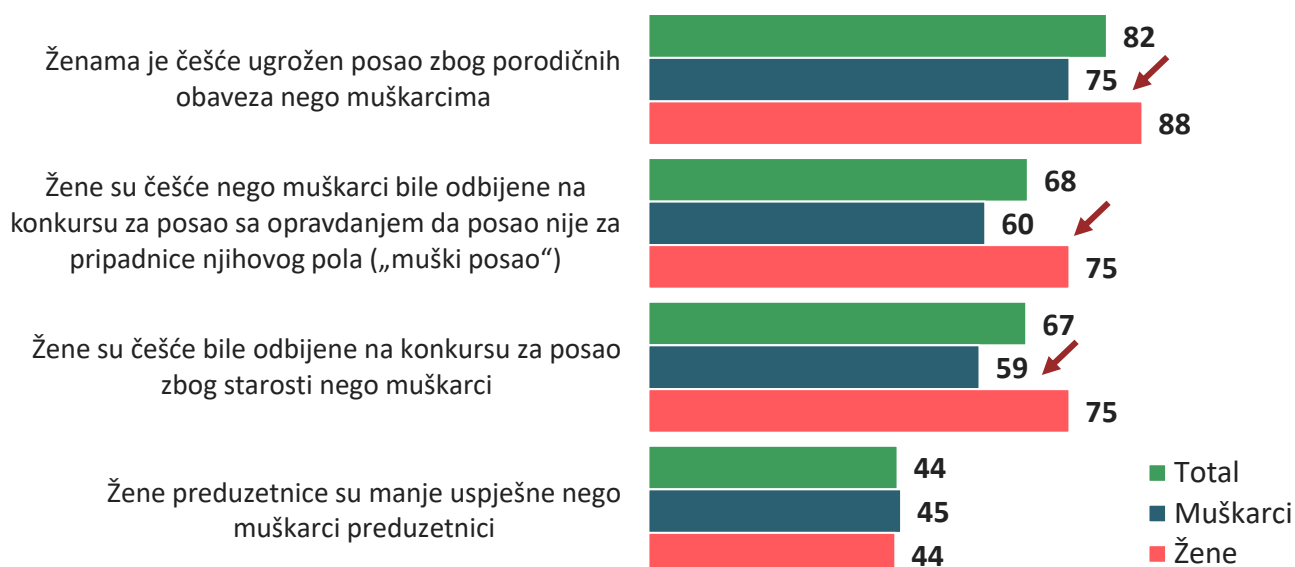
„Ne možete očekivati od muškarca da pere prozore. Ja to nikada ne bih voljela da vidim, da mi muškarac pere prozore ili da mi riba kadu, da mi širi veš... Meni je to nezamislivo.“ – Žena zaposlena u privatnom sektoru, Bar

„Sada sve te mlađe generacije pomažu ženama oko djece – oko pelena, kupanja. Opet kažem isključivo mlađe generacije. Ja imam 51 godinu, moj muž se nikada nije uključivao, aposlutno nema veze ni sa čim...“ – Žena zaposlena u javnom sektoru, Bar

B4. Rodno zasnovana diskriminacija

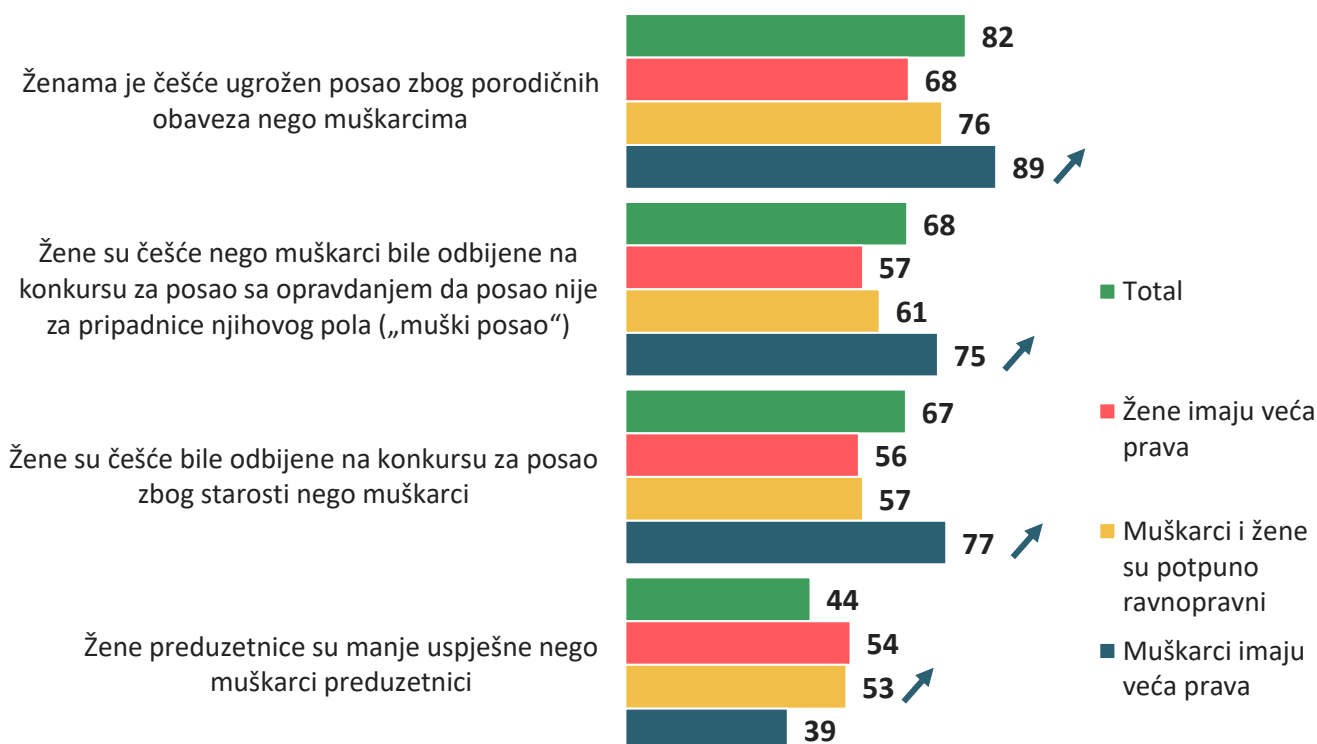
Većina građana, kako muškaraca tako i žena, smatra da žene češće bivaju diskriminisane na tržištu rada, kako u pogledu pronalaženja posla, tako i njegovog zadržavanja usljed nemogućnosti da ga usklade sa **porodičnim obavezama**. Tako preko četiri petine građana navodi da je ženama češće ugrožen posao zbog porodičnih obaveza, dok blizu 70% posto smatra da su žene češće odbijene na konkursu za posao pod izgovorom da posao nije za pripadnice njihovog pola ili zbog starosti, pri čemu žene značajno češće od muškaraca primjećuju da su one izložene diskriminaciji u svakom od pomenutih aspekata (Grafikon B4.1).

S druge strane, građani imaju **podijeljene stavove oko toga da li su žene preduzetnice manje uspješne od muškaraca preduzetnika** – dok oko 45% smatra da to jeste slučaj, znatno veći udio se ne slaže s ovim, pri čemu u tom pogledu ne postoje značajne razlike između stavova muškaraca i žena. Najstariji građani (60+), oni koji smatraju da su muškarci i žene ravnopravni, kao i oni koji vjeruju da crnogorska javnost ne bi glasala za ženu predsjednicu češće od prosjeka dijele mišljenje da si žene preduzetnice manje uspješne nego muškarci preduzetnici.

Grafikon B4.1: Diskriminacija na tržištu rada - % DA odgovora

Na osnovu Vašeg dosadašnjeg iskustva i saznanja, u Vašem okruženju... Baza: Ukupna ciljna populacija građana

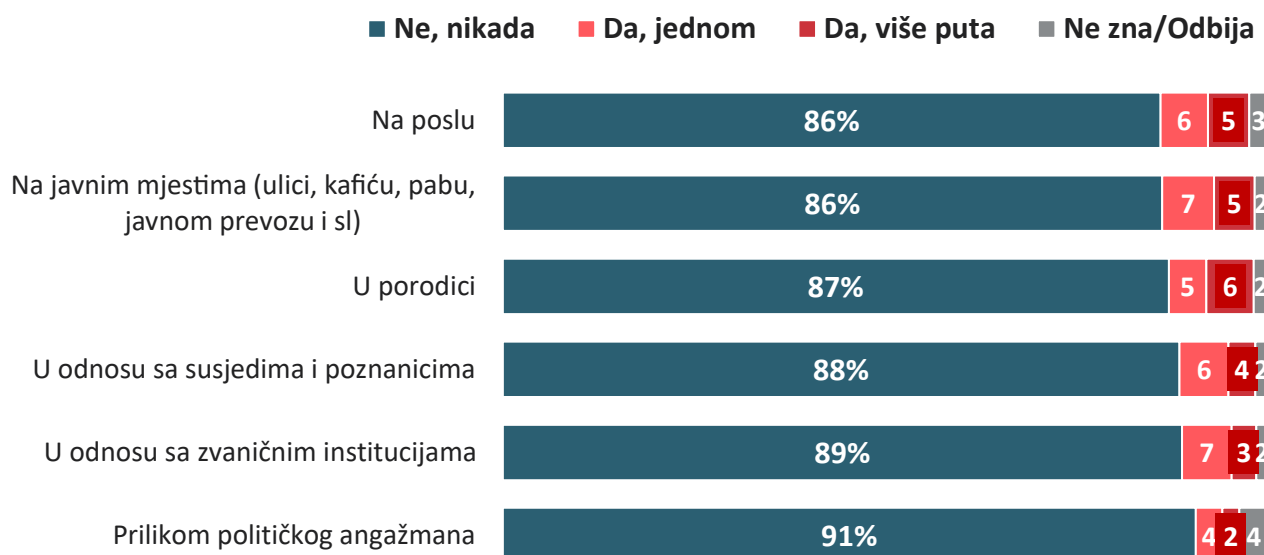
Iako oni građani koji smatraju da muškarci imaju veća prava od žena češće opažaju i da su žene diskriminirane na tržištu rada u pomenutim aspektima, **primijetno je da najveći udio i onih koji navode da su muškarci i žene ravnopravni, pa čak i onih koji smatraju da žene imaju veća prava, saopštava da su žene češće odbijane na konkursu za posao iz pomenutih razloga, te da im je posao ugrožen zbog porodičnih obaveza** (Grafikon B4.2).

Grafikon B4.2: Diskriminacija na tržištu rada - % DA odgovora, prikazano prema stavu o ravnopravnosti muškaraca i žena

Na osnovu Vašeg dosadašnjeg iskustva i saznanja, u Vašem okruženju... Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Kada je u pitanju lično iskustvo, između 6 i 12% građana navodi da je bilo diskriminisano po osnovu pola u nekoj od situacija – u porodici, na poslu ili na javnim mjestima, ali i u odnosu sa poznanicima, zvaničnim institucijama ili prilikom političkog angažmana (Grafikon B4.3).

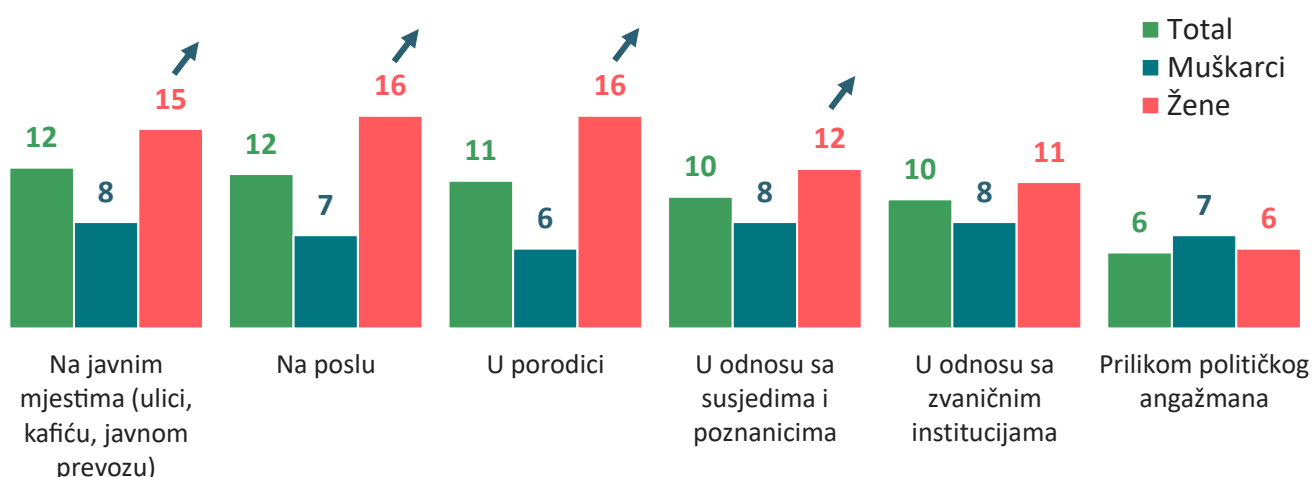
Grafikon B4.3: Iskustvo rodno zasnovane diskriminacije



Da li ste vi lično ikada doživjeli da Vas neko tretira neravnopravno zbog toga što ste žena/muškarac? Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Žene značajno češće od muškaraca navode da su jednom ili više puta bile diskriminisane po osnovu pola na javnim mjestima, na poslu, u porodici ili u odnosu sa susjedima i poznanicima (Grafikon B4.4). Dodatno, stanovnici južnog dijela zemlje za svaku od situacija češće saopštavaju da su bar jednom bili diskriminisani po osnovu pola.

Grafikon B4.4: Iskustvo rodno zasnovane diskriminacije - % DA odgovora

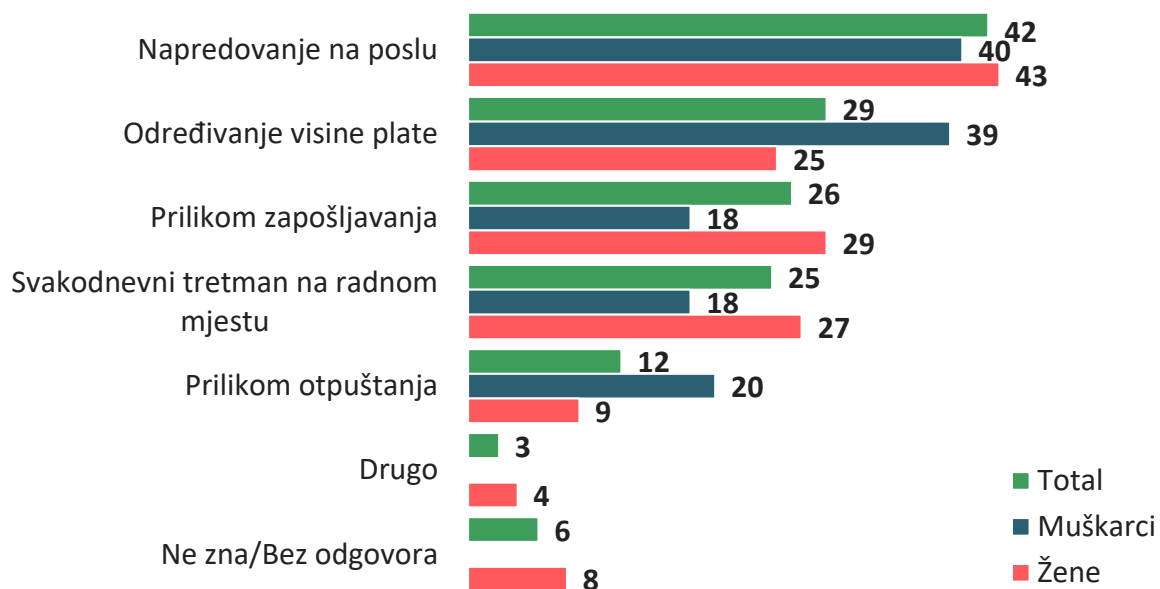


Da li ste Vi lično ikada doživjeli da Vas neko tretira neravnopravno zbog toga što ste žena/muškarac? Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Najveći udio građana (oko dvije petine njih) koji su bili diskriminisani po osnovu pola na poslu, ističe da je diskriminacija bila u pogledu napredovanja na poslu (Grafikon B4.5). Po četvrtina njih navodi da je bilo

diskriminisano u pogledu određivanja visine plate, prilikom zapošljavanja ili u svakodnevnom tretmanu na radnom mjestu. Dok svaki osmi smatra da je doveden u neravnotežni položaj na osnovu pripadnosti polu prilikom otpuštanja. U ovom pogledu nijesu registrovane značajne razlike s obzirom na demografske karakteristike stanovništva.

Grafikon B4.5: Iskustvo rodno zasnovane diskriminacije na poslu



U kojim konkretno situacijama se dešavalo da Vas neko na poslu dovodi u neravnotežan položaj na osnovu pripadnosti polu? Višestruki odgovori; Baza: Građani koji su saopštili da su bili diskriminisani po osnovu pola na poslu na osnovu pripadnosti polu (12% od ciljane populacije)

Nalazi fokus grupa sa građankama Crne Gore



Radna sfera se vidi kao polje u kojem još uvijek postoji različit tretman muškaraca i žena. Počevši od šansi za zaposlenje sve sagovornice navode da su prisutne i direktna i indirektna diskriminacija žena, naročito u **privatnom** sektoru. Tako, ističe se da su pitanja o **planiranju porodice, trudnoći, bračnim namjerama**, sastavni dio velikog broja intervjua za zaposlenje u privatnom sektoru.

„Pa ja nikad nijesam bila odbijena sa tim opravdanjem, ali znam da su primili muškarca. Znam da su me tad pitali da li planiram da se udam i da li planiram da rađam, ja sam rekla tad da planiram i vidjela sam, znala sam da im taj odgovor ne odgovara i onda su primili tog nekog muškaraca, a znam da nije bio toliko dobar u razgovoru.“ – Žena zaposlena u privatnom sektoru, Bar

„Ja nikada nijesam čula da se neka žena dikretno suprostavila ovim pitanjima. Više se dešava da slažu, ali da se otvoreno suprotsave, nema šanse.“ – Žena zaposlena u javnom sektoru, Bar

Takođe, neke žene ističu da **poslodavci pridaju veliki značaj fizičkom izgledu žena prilikom razgovara za posao, što ponovo predstavlja slučaj diskriminacije.** Samim tim, i diskriminacija žena na osnovu godina je daleko prisutnija nego diskriminacija muškaraca.

„Starije žene su jednostavno neatraktivne, zato ih ne zapošljavaju.“ – Žena zaposlena u privatnom sektoru, Bijelo Polje

„Značajnu ulogu ima i izgled žene, kako izgleda prije nego što se zaposli, ja sam to i čula, da jedan poslodavac koji treba da zaposli nekog, prvo pita kako ona izgleda, pa tek ostale informacije.“ – Žena albanske nacionalnosti, Podgorica

Ipak, **postoji saglasnost da žene imaju daleko više prilika za započinjanje karijere i za napredovanje nego ranije.** Navodi se da postoji veliki dio ženskih kolektiva, da je veliki broj žena na upravljačkim pozicijama. Neke sagovornice ističu da su **žene čak više nego muškarci spremnije da rade početničke poslove za niže plate kako bi se dalje usavršavale, dok muškarci često ne pristaju na takve uslove.** Takođe, u skladu sa uvjerenjima da postoje razlike u zanimanjima i dalje, navodi se da upravo žene dominiraju na pozicijama koje su slabije plaćene – prosvjeta, trgovina. Međutim, važno je istaći da je idalje prisutna **stereotipna podjela zanimanja na muške i ženske poslove.** Iako neke žene navode da je ova podjela očekivana kada su u pitanju fizički teži poslovi, **mnoge žene izvještavaju da je ova podjela prisutna u drugim sferama.** Tako, se ženama češće daje **prilika u administrativnim poslovima ili u kancelarijskim nego što je to slučaj sa muškarcima.**

„Ja sam nedavno vidjela oglas, gdje se konkretno traži, baš je navedeno da može da radi muška osoba od 35 do 55... Pri čemu ne pričam o nekom ekstremnom muškom poslu, što znači da se u startu uskraćuju mogućnosti za mnoge.“ – Žena zaposlena u privatnom sektoru, Podgorica

Ipak, najveći problem sa kojim se suočavaju zaposlene žene u Crnoj Gori pored razlika u plati, predstavlja **gubitak posla nakon trudničkog ili porodijskog odsustva.** Prema mišljenju i iskustvima sagovornica, veoma je česta pojava da se žena izgubi posla kod privatnog poslodavca **kada treba da se vrati sa porodijskog odsustva**, te da se ovakva praksa, čak i nakon prijavljivanja, **neadekvatno sankcioniše.**

„Teško je sve to dokazivo. Imate podršku kolega, razumijevanje, ali niko neće doći da svjedoči na sudu. I u budućnosti ta žena neće imati posao, ovo je mala sredina, informacije kruže. – Žena bošnjačke nacionalnosti, Podgorica

„Vi odete tamo kao inspekcija rada i znate da je on otpustio ženu zbog trudnoće, a ne možete da dokažete.“ – Žena zaposlena u javnom sektoru, Podgorica

Kada je riječ o njihovom **trenutnom zaposlenju**, sagovornice ističu da su bile svjedoci predrasuda, ali da se nijesu direktno **susrele sa nekim oblikom rodne diskriminacije.** Zaposlene u **javnom sektoru** ističu da se one osjećaju daleko više **zaštićenijim** nego zaposlene u privatnom sektoru po ovim pitanjima. Smatraju da su one **zaštićene zakonom, procedurama i da je mnogo veća transparentnost procesa rada i odnosa prema zaposlenima nego u privatnom sektoru.**

B5. Medijsko predstavljanje žena

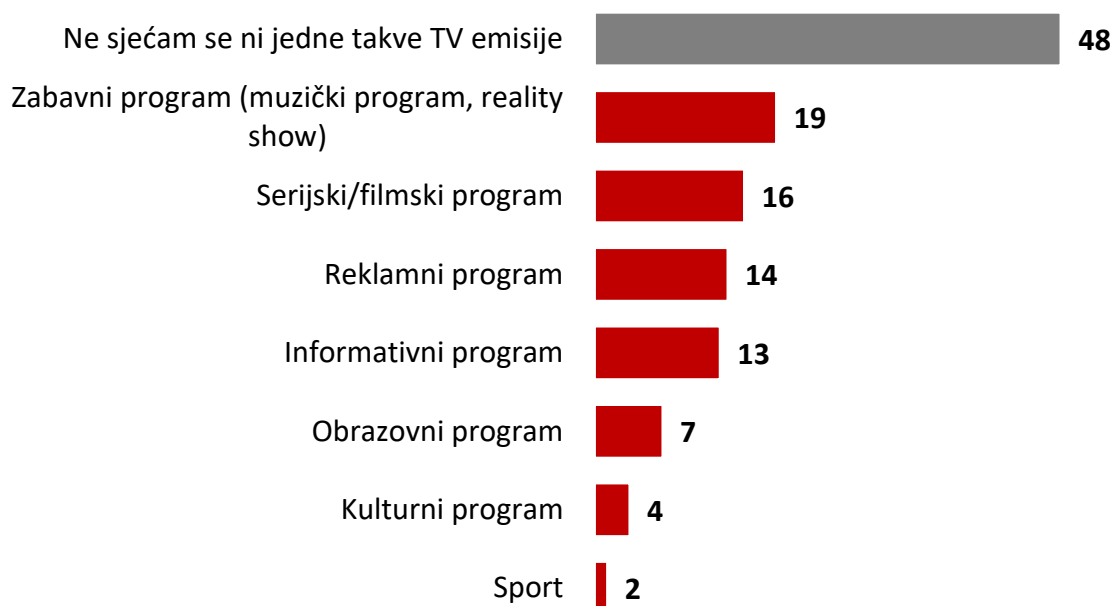
Kada je riječ o zastupljenosti teme rodne ravnopravnosti u medijima, građani sadržaje u medijima na ovu temu uglavnom povezuju sa negativnim događajima – blizu trećine navodi nasilje u porodici (30%), još 17% trgovinu ljudima, a približno isto toliko diskriminaciju osoba sa invaliditetom (16%). Ravnopravnost žena na poslu, u politici, kao i aktivnosti organizacija koje se bave ravnopravnošću polova i medijsko predstavljanje žena navodi znatno manji udio stanovništva (15% ili manje). Pored toga, **više od trećine građana ne može da se sjeti teksta/emisije koji su čitali/gledali u proteklih godinu dana, a da je na temu rodne ravnopravnosti** (36%), pri čemu su to češće stariji (60+), oni nižeg obrazovanja, koji žive na sjeveru zemlje i koji smatraju da nije potrebno prijaviti svaki slučaj nasilja (Grafikon B5.1). Takođe, žene nešto češće navode da je tema ovakvih emisija bilo nasilje u porodici (35%).

Grafikon B5.1: Prisjećanje tekstova/emisija koji se odnose na rodnu ravnopravnost



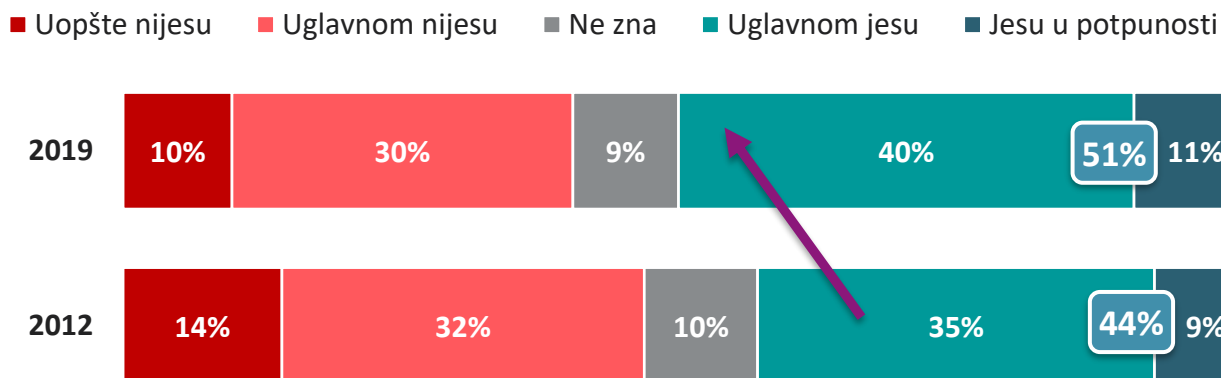
Da li se sjećate, u toku posljednjih godinu dana, nekog teksta/emisije koji su se odnosili na rodnu ravnopravnost? Šta je bio glavni sadržaj programa?; Višestruki odgovori; Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Svaki drugi građanin može da se prisjeti TV emisije u kojoj su žene prikazane na ponižavajući način – najčešće su to emisije zabavnog karaktera (19%), emisije koje su bile dio serijskog/filmskog programa (16%), te reklamnog (14%) i informativnog programa (13%) (Grafikon B5.2).

Grafikon B5.2: Prisjećanje domaće TV emisije u kojoj su žene prikazane na ponižavajući način

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?; Višestruki odgovori; Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Dvoje od petoro građana opaža da žene koje se bave politikom nijesu u dovoljnoj mjeri zastupljene u medijima, dok svaki drugi smatra da je učestalost njihovog pojavljivanje u medijima adekvatna, pri čemu su muškaci češće ovog stava (56%) nego žene (47%) (Grafikon B5.3). Ipak, u odnosu na 2012. godinu, građani primijetno češće navode da su političarke **zastupljene u dovoljnoj mjeri**.

Grafikon B5.3: Zastupljenost žena koje se bave politikom u medijima

Po Vašem mišljenju, da li su u medijima u Crnoj Gori žene koje se bave politikom zastupljene u dovoljnoj mjeri? Baza: Ukupna ciljna populacija građana

Nalazi fokus grupa sa građankama Crne Gore



Generalno gledano, iako se čini da je rodna ravnopravnost tema o kojoj se aktivno komunicira, **sagovornicama je bilo teško da navedu kada su posljednji put čule ili gledale u medijima neki sadržaj na ovu temu.** Od javnih ličnosti koje najviše komuniciraju o rodnoj ravnopravnosti spontano se navode **Nada Drobnjak i Ljiljana Raičević.** Sagovornice navode da se ove teme uglavnom komuniciraju oko nekih važnih datuma, kada se **iznose zvanični podaci, ali izostaje sadržaj koji je kontinuiran i koji se lako pamti.**

Za sva polja rodne ravnopravnosti, sagovornice su saglasne da je potrebno **više edukovati javnost.** Posebno je važno pažnju **posvetiti ugroženijim kategorijama žena kao što su žene koje žive na selu, žene nižeg socioekonomskog statusa, kao i Romkinjama.** Teme koje treba posebno komunicirati u javnosti su svakako **nasilje nad ženama, koje je i u ovom trenutku najvidljivije, potom pitanje nasljeđivanje imovine, ali i temu diskriminacije na radnom mjestu.**

„Nasljeđe je jako bitna tema. To je ženama bolna tačka, treba ih nekako osanižiti. One su emotivne, uplašene da se ne posvađaju sa bratom, majkom, treba ih edukovati o ovome.“ – Žena zaposlena u javnom sektoru, Bar

„Ja mislim da su najugroženije žene na selu, stvaranje i oformljavanje porodice, rađanje djece, da se mora neka edukacija vršiti sa tim ženama, jako su ugrožene. I njihova ženska djeca od 16 god se udaju i opet isti problem imaju - stvaranje siromaštva, stvaranje istih problema. I država mora po tom pitanju nešto da uradi. Tačno osjetiš šta ta žena trpi, i šta ta djeca trpe, uvijek imam neki poseban osjećaj prema njima...“ – Žena zaposlena u javnom sektoru, Bijelo Polje

Za razliku od predstavnika NVO koji smatraju da se tema rodne ravnopravnosti može kroz različite sadržaje približiti djeci još u predškolskom uzrastu, većina sagovornica je skeptična po pitanju **obrađivanja ove teme u nastavi na nižim razredima.** Ovaj stav prvenstveno počiva na uvjerenju da je ova tema **previše apstraktna za djecu.** Zatim se navodi te da može biti i problematično zbog negativnih asocijacija povezanih sa temom (npr. homoseksualizmom). S druge strane, **manji broj sagovornica vjeruje da je prikladna i za niže razrede,** te da je važno da se na različite načine uvedu **teme koje će isticati nužnost poštovanja žena i jednaka prava za muškarce i žene.**

„To je tema na kojoj treba raditi od vrtića. Jer je to nešto sa čim se djeca rađaju, to je neka stalna priča koja je više i dosadna: Plava su odijela za dječake, roza za djevojčice, otkad se rodi ukalupimo ga u tako nešto. I dječaci će imati autiće, djevojčice lutke, treba iskreno raditi na tom nekom prevazilaženju da djeca odrastaju na taj neki način da bez tih podjela i tih stereotipa.“ – Žena zaposlena u javnom sektoru, Bijelo Polje

„Ja mislim da ne treba da se uče djeca homoseksualnosti, jer ako se uče postoji mogućnost da to i postanu...“ – Žena bošnjačke nacionalnosti, Podgorica

Uvođenje **većeg broja ženskih likova u udžbenicima** se vidi kao odličan način uvođenja time rodne ravnopravnosti, posebno kada su u pitanju žene koje bi bile uzori djevojčicama.

„Žena se nekad tretira kao neki izolovan slučaj, kao izuzetak, i to neki vanserijski izuzetak. Kao na neki način ovo se sada dešava da je žena nešto uspjela, i ko zna kad, tako da bi to valjalo primijeniti.“ – Žena zaposlena u javnom sektoru, Podgorica

Pojedine teme se prepoznaju kao ključne kada je u pitanju uvođenje teme rodne ravnopravnosti u škole. To je prije svega **tema nasilja nad ženama gdje se ističe da je posebno važno naučiti djevojke kako da prepoznaju prve pokazatelje nasilja, naročito psihološkog, koje se rijetko vidi.** Osim toga, navode se i **teme bezbjednosti na internetu, odnosno uznemiravanja putem interneta.**

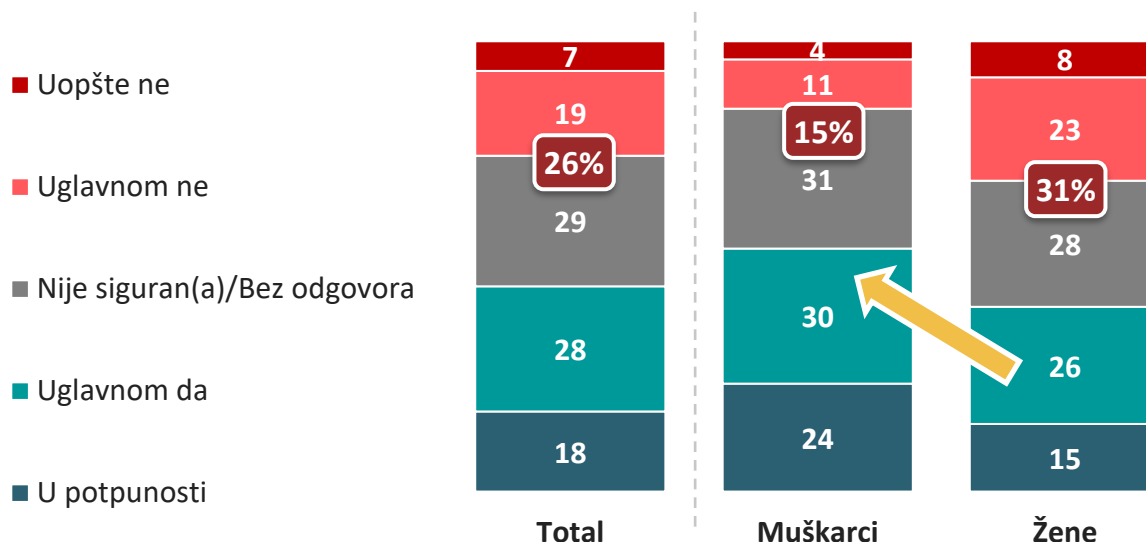
C. PROCJENA UVOĐENJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U INSTITUCIJAMA

C1. Ocjena primjene principa rodne ravnopravnosti u institucijama javne vlasti

OCJENE ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA O PRIMJENI PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI PRILIKOM ZAPOSŁJAVANJA I NAPREDOVANJA

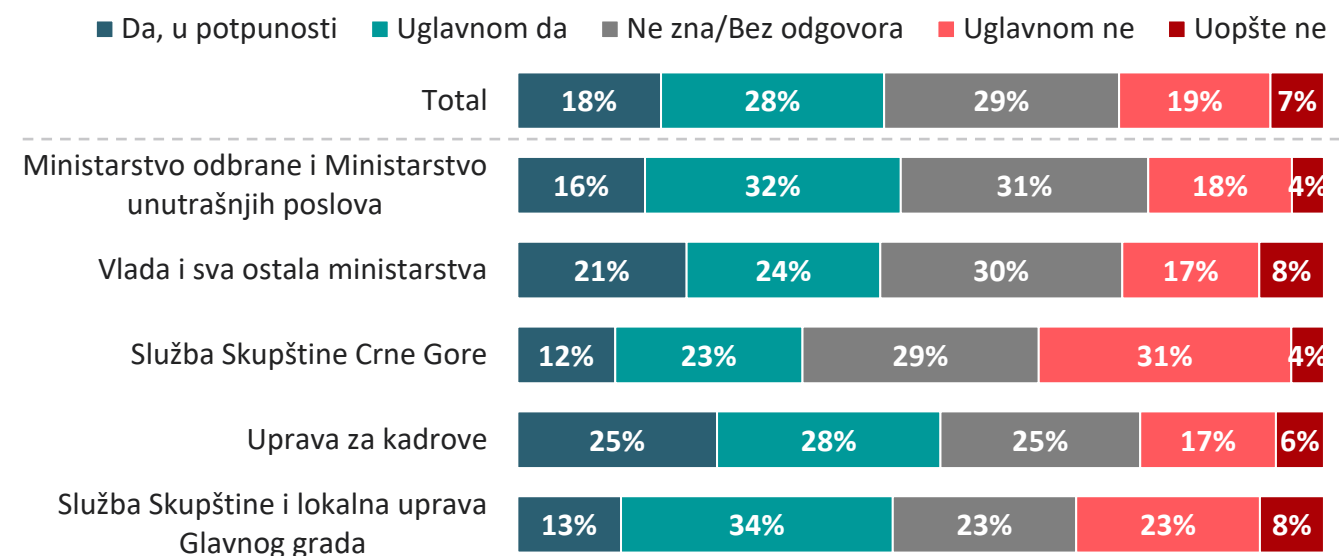
Oko 45% zaposlenih ocjenjuje da se u procesu zapošljavanja selekcije i odabira kadrova u javnoj upravi posvećuje dovoljno pažnje rodnoj ravnopravnosti, oko jedne četvrtine smatra da to nije slučaj, dok blizu 30% ne može da procijeni (Grafikon C1.1). Primijetno je da se percepcije muškaraca i žena u ovom pogledu razlikuju – dok žene nešto češće smatraju da se rodnoj ravnopravnosti ne posvećuje dovoljno pažnje prilikom zapošljavanja u javnoj upravi, muškarci su češće suprotnog stava.

Grafikon C1.1: Rodna ravnopravnost i zapošljavanje u javnoj upravi, prikazano po polu



Da li se, po Vašem mišljenju, u procesu zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova, u javnoj upravi posvećuje dovoljno pažnje rodnoj ravnopravnosti?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Dodatno, zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore nešto češće smatraju da se u procesu zapošljavanja u javnoj upravi uglavnom ne posvećuje dovoljno pažnje rodnoj ravnopravnosti (Grafikon C1.2).

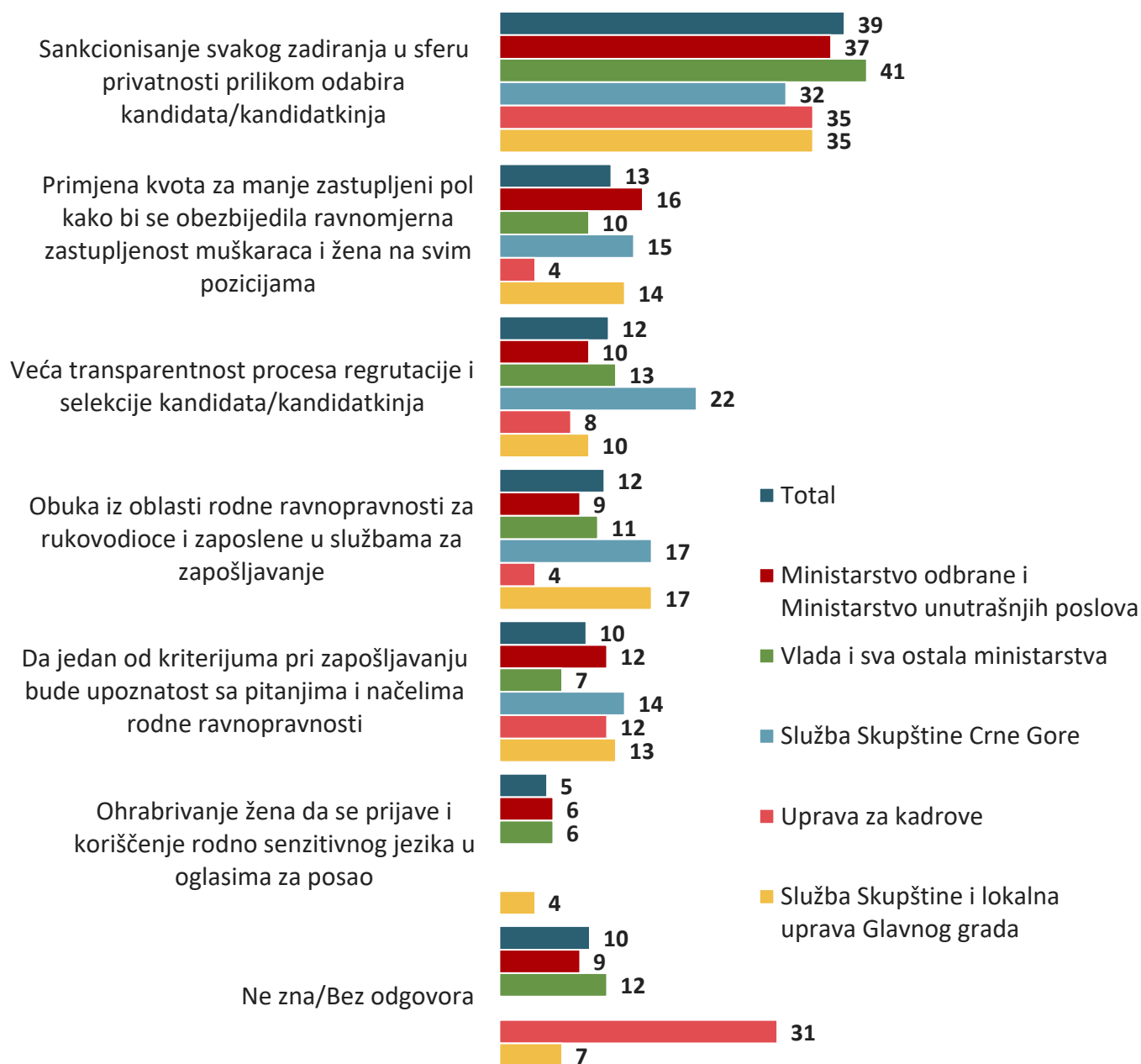
Grafikon C1.2: Rodna ravnopravnost i zapošljavanje u javnoj upravi, prikazano po instituciji

Da li se, po Vašem mišljenju, u procesu zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova, u javnoj upravi posvećuje dovoljno pažnje rodnoj ravnopravnosti?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Sankcionisanje zadiranja u sferu privatnosti prilikom odabira kandidata i kandidatkinja, poput traženja informacija o bračnom i porodičnom statusu, porodičnim planovima, seksualnom opredjeljenju, blizu dvije petine **smatra najefikasnijom mjerom kojom bi se postiglo veće uključivanje načela rodne ravnopravnosti u proces proces zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova** (Grafikon C1.3). Zatim slijede primjena kvota za manje zastupljeni pol, veća transparentnost selekcionog procesa, obuke rukovodilaca i zaposlenih u službama za zapošljavanje, te uzimanje u obzir upoznatosti sa pitanjima rodne ravnopravnosti kao jednog od kriterijuma pri selekciji kandidata, koje navodi po desetina zaposlenih.

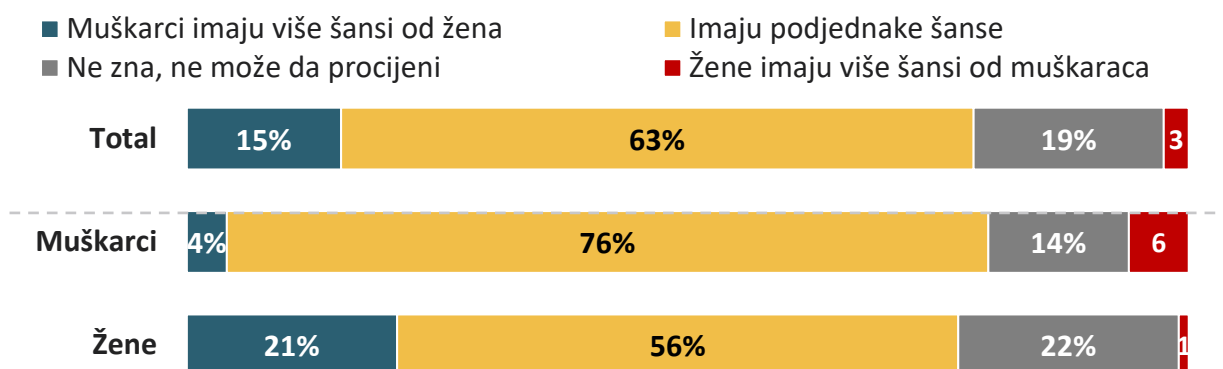
Zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore nešto češće od prosjeka smatraju da bi većem uključivanju načela rodne ravnopravnosti u proces zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova u javnoj upravi doprinijela **veća transparentnost procesa regrutacije i selekcije pri zapošljavanju**.

Dodatno, ekspertsko-rukovodni kadar, zaposleni koji rade u institucijama najduže, dvadeset ili više godina, te oni sa osnovnim i srednjim obrazovanjem češće smatraju da bi najefikasnija mjera bila da jedan od kriterijuma pri zapošljavanju bude upoznatost kandidata i kandidatkinja sa pitanjima i načelima rodne ravnopravnosti.

Grafikon C1.3: Preporuke za uključivanje načela rodne ravnopravnosti u proces zapošljavanja

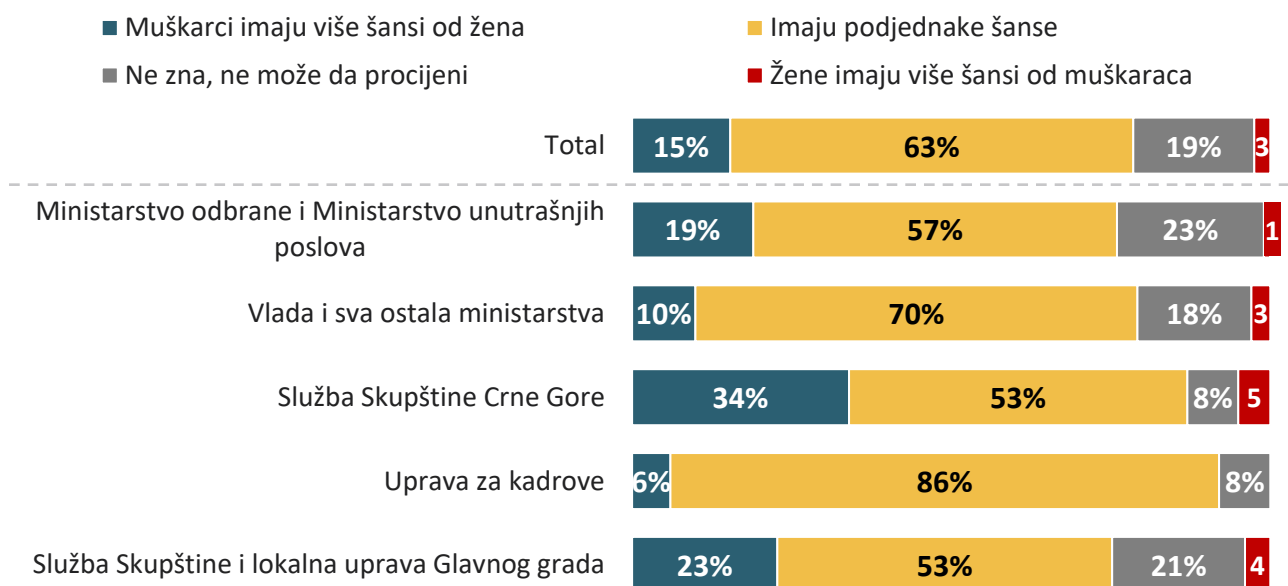
Šta bi, po Vašem mišljenju, bila najefikasnija mjera kojom bi se postiglo veće uključivanje načela rodne ravnopravnosti u proces zapošljavanja, selekcije i odabira kadrova u javnoj upravi?; Višestruki odgovori; Baza: Zaposleni koji smatraju da se rodnoj ravnopravnosti ne posvećuje u potpunosti pažnja prilikom zapošljavanja (79% od ciljne populacije)

Blizu dvije trećine zaposlenih u institucijama smatra da žene i muškarci imaju podjednake šanse za karijerno napredovanje u javnoj upravi, dok 15% navodi da su muškarci privilegovani, pri čemu to češće smatraju žene zaposlene u javnoj upravi (21%) (Grafikon C1.4). Važno je napomenuti da oko petine ne može da da svoju procjenu po ovom pitanju, pri čemu ovaj udio raste među izvršnim kadrom i zaposlenima nižeg obrazovanja (sa srednjom ili osnovnom školom).

Grafikon C1.4: Šanse za karijerno napredovanje u javnoj upravi, prikazano po polu

Da li, po Vašem mišljenju, muškarci i žene u Vašoj instituciji imaju podjednake šanse za karijerno napredovanje?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Kada su u pitanju međuinstitucionalne razlike, zaposleni u Vladi i ministarstvima (bez Ministarstva odbrane i MUP) češće smatraju da muškarci i žene imaju podjednake šanse za napredovanje, dok zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore, Skupštini i javnoj upravi Glavnog grada češće od prosjeka smatraju da muškarci imaju veće šanse za napredovanje u javnoj upravi (Grafikon C1.5).

Grafikon C1.5: Šanse za karijerno napredovanje u javnoj upravi, prikazano po instituciji

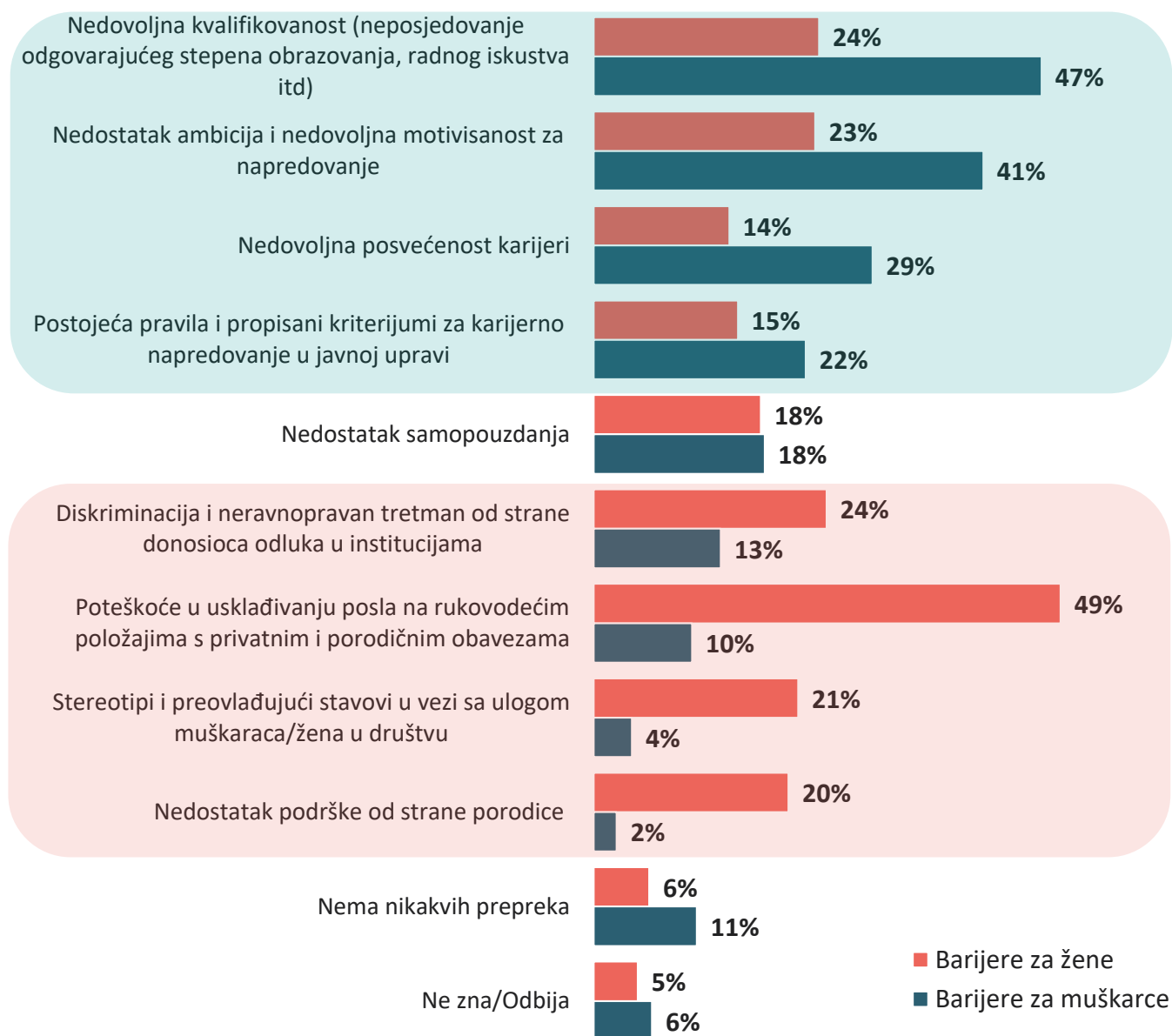
Da li, po Vašem mišljenju, muškarci i žene u Vašoj instituciji imaju podjednake šanse za karijerno napredovanje?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Kao glavne prepreke za napredovanje muškaraca u javnoj upravi najveći udio zaposlenih izdvaja nedovoljnu kvalifikovanost i motivisanost, dok većina smatra da je glavna prepreka za žene u tom pogledu usklađivanju posla s privatnim i porodičnim obavezama. Primijetno je da zaposleni pridaju različitu važnost različitim preprekama za napredovanje u karijeri za muškarce i žene – dok je za muškarce češće nego za žene to odsustvo karakteristika koje pojedinci moraju posjedovati da bi napredovali u bilo kojoj profesiji – kvalifikacije (47%), motivisanost za napredovanje (41%), posvećenost karijeri (29%), te postojeća pravila i kriterijumi za karijerno napredovanje (22%); ženama su prepreke češće nego muškarcima spoljašnje okolnosti i društveni faktori – porodične obaveze (49%),

diskriminacija od strane donosioca odluka (24%), preovlađujući stavovi u vezi sa ulogom u društvu (21%), nedostatak podrške od strane porodice (20%) (Grafikon C1.6). Međutim, primijetno je da kod žena, izuzev poteškoća u usklađivanju privatnog i poslovnog života, navođenje ostalih prepreka znatno ujednačenije nego kod muškaraca, pa tako približno po četvrtina navodi da su za žene prepreke nedovoljna kvalifikovanost (24%), nedostatak ambicija (23%), diskriminacija i neravno pravan tretman (24%), a po petina da su to najčešće stereotipi (21%) i nedostatak podrške porodice (20%).

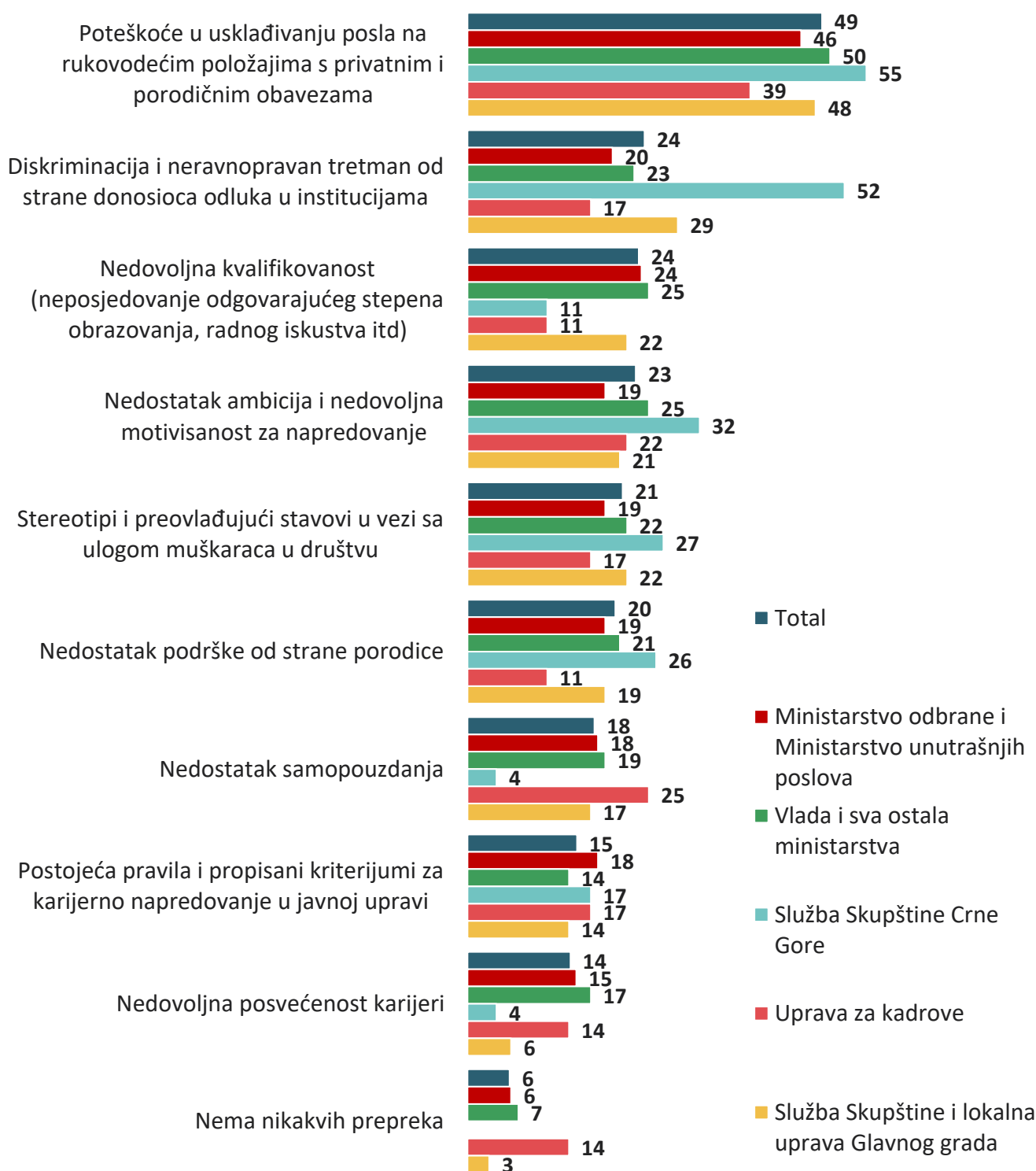
Muškarci značajno češće od prosjeka opažaju da su prepreke za njihovo napredovanje u javnoj upravi neravno pravan tretman od strane donosilaca odluka, te poteškoće u usklađivanju karijere i privatnih obaveza. S druge strane, oni isto tako rjeđe u odnosu na prosjek navode da su upravo ovo prepreke s kojima se suočavaju žene u svom karijernom napredovanju. Takođe, muškarci češće navode da je prepreka za žene nedovoljna posvećenost karijeri, te ne opažaju postojanje bilo kakvih prepreka za njih u ovom pogledu, dok rjeđe smatraju da prepreke za žene leže u preovlađujućim stavovima u vezi sa ulogom žene u društvu.

Grafikon C1.6: Barijere za napredovanje u javnoj upravi



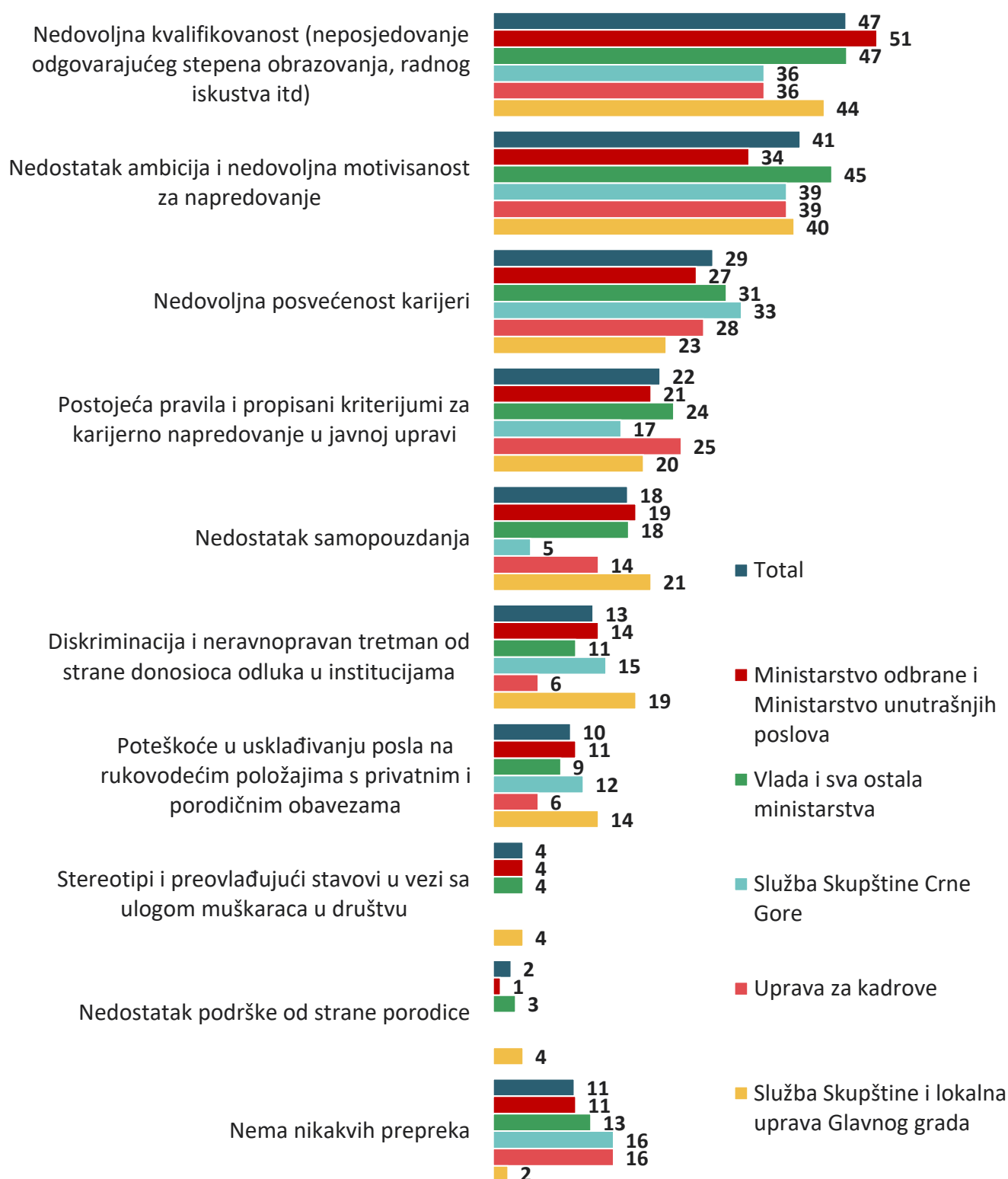
Koje su tri najčešće prepreke za karijerno napredovanje muškaraca/žena u javnoj upravi? Višestruki odgovori; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore češće od prosjeka navode da je prepreka za napredovanje žena u karijeri diskriminacija i neravnopravan tretman od strane donosioca odluka u institucijama, dok rjeđe smatraju da je to nedostatak samopouzdanja, nedovoljna posvećenost karijeri ili nedovoljna kvalifikovanost (Grafikon C1.7). S druge strane, zaposleni u Vladi i ministarstvima nešto češće kao prepreku opažaju nedovoljnu posvećenost.

Grafikon C1.7: Barijere za napredovanje žena u javnoj upravi, prikazano po instituciji

Koje su tri najčešće prepreke za karijerno napredovanje žena u javnoj upravi? Višestruki odgovori; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Kada su u pitanju **prepreke za napredovanje muškaraca u javnoj upravi, odgovori zaposlenih u različitim institucijama su nešto ujednačeniji** (Grafikon C1.8). Jedino značajnije odstupanje u ovom pogledu je to što zaposleni u institucijama na nivou Glavnog grada nešto češće navode da je prepreka diskriminacija od strane donosioca odluka.

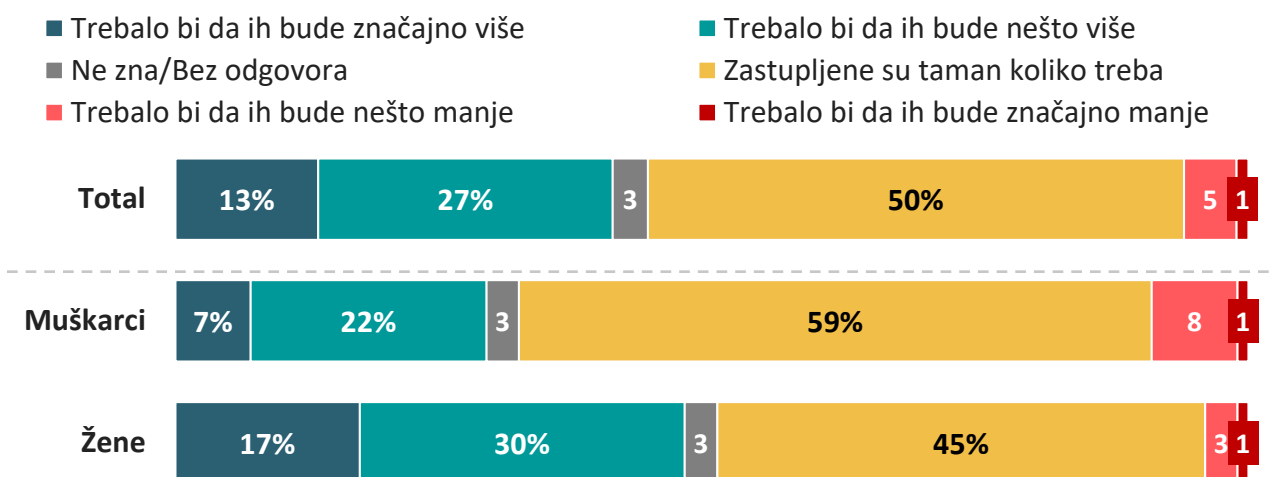
Grafikon C1.8: Barijere za napredovanje muškaraca u javnoj upravi, prikazano po instituciji

Koje su tri najčešće prepreke za karijerno napredovanje muškaraca u javnoj upravi? Višestruki odgovori; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

OCJENE ZAPOSLENIH O PRIMJENI PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U NJIHOVOJ INSTITUCIJI

Svaki drugi zaposleni smatra da su žene adekvatno zastupljene u organima njihove institucije koji imaju značajnu ulogu u kreiranju politika i donošenju odluka, dok dvije petine ističe da bi trebalo da ih bude barem nešto, ako ne i značajno više (Grafikon C1.9). Tek 6% zaposlenih smatra da žene treba da budu manje zastupljene u ovim organima nego što je to trenutno slučaj. U skladu sa prethodnim nalazima, žene češće percipiraju da su nedovoljno predstavljene u organima u okviru institucije koji imaju značajnu ulogu u kreiranju politika i donošenju odluka, dok su muškarci ti koji značajno češće ističu da su žene u ovim organima zastupljene taman koliko treba, ili pak da bi trebalo da ih ima nešto manje. Takođe, zaposleni sa osnovnim i srednjim obrazovanjem, kao i oni koji smatraju da zaposleni u njihovoj instituciji nijesu u dovoljnoj mjeri obučeni da bi obavljali posao sa sviješću o pitanjima rodne ravnopravnosti, češće od prosjeka smatraju da bi žena trebalo da bude značajno više na pozicijama donosioca odluka u njihovoj instituciji.

Grafikon C1.9: Zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja u institucijama, prikazano po polu

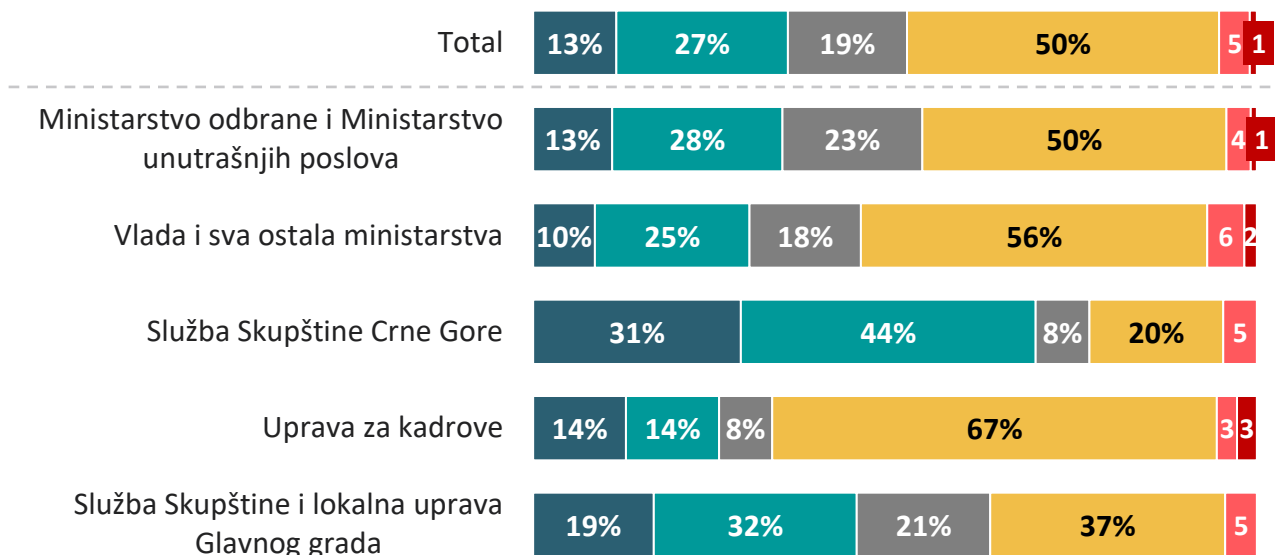


Da li su po Vašem mišljenju žene dovoljno zastupljene u onim organima Vaše institucije koji imaju značajnu ulogu u kreiranju politika i donošenju odluka?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

U odnosu na prosjek, zaposleni u Vladi i ministarstvima češće smatraju da su žene zastupljene taman koliko treba u organima institucije koji imaju značajnu ulogu u kreiranju politika i donošenju odluka, dok s druge strane zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore, Skupštini i javnoj upravi Glavnog grada češće navode da žena treba da bude više na pozicijama odlučivanja u okviru njihove institucije (Grafikon C1.10).

Grafikon C1.10: Zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja u institucijama, prikazano po instituciji

- Trebalo bi da ih bude značajno više
- Trebalo bi da ih bude nešto više
- Ne zna/Bez odgovora
- Zastupljene su taman koliko treba
- Trebalo bi da ih bude nešto manje
- Trebalo bi da ih bude značajno manje

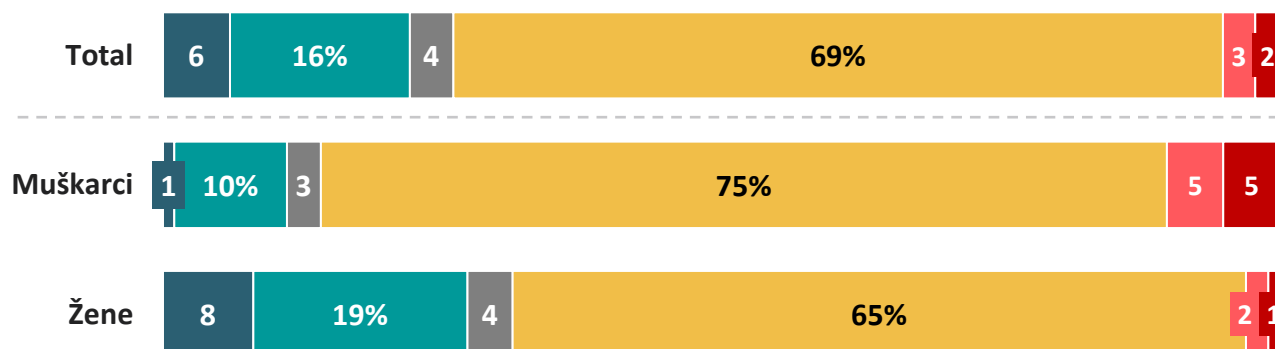


Da li su po Vašem mišljenju žene dovoljno zastupljene u onim organima Vaše institucije koji imaju značajnu ulogu u kreiranju politika i donošenju odluka?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Preko dvije trećine zaposlenih smatra da muškarci i žene zaposleni na istim pozicijama u njihovoj instituciji imaju podjednake prihode, nešto više od petine smatra da su muškarci u tom pogledu privilegovani, dok svaki dvadeseti navodi da su žene u povlašćenom položaju s obzirom na ukupne prihode koje ostvaruju (Grafikon C1.11). I u ovom pogledu prisutna je razlika u ocjenama muškaraca i žena, te se i kod jednih i kod drugih javlja pristrasnost koja se ogleda u tome što češće za suprotni pol navode da je privilegovan.

Grafikon C1.11: Percepcija razlika u prihodima zaposlenih u institucijama, prikazano po polu

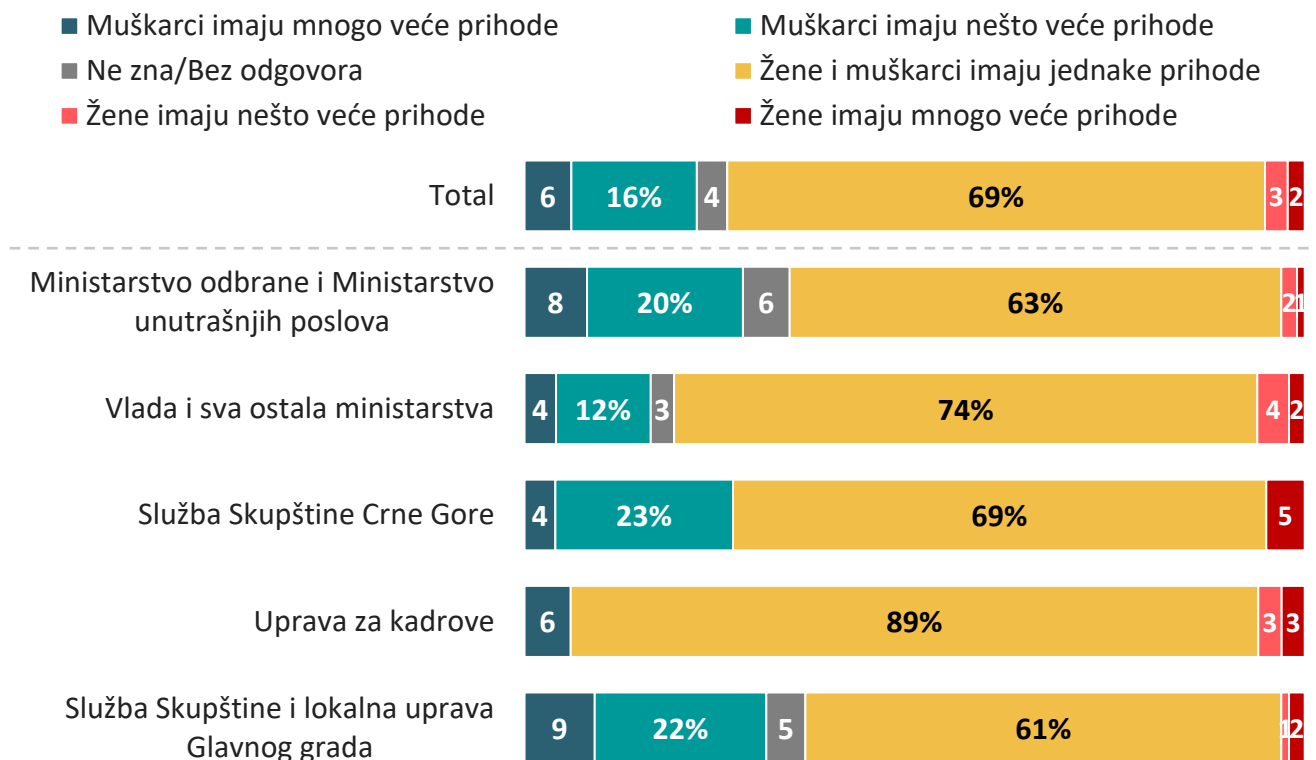
- Muškarci imaju mnogo veće prihode
- Muškarci imaju nešto veće prihode
- Ne zna/Bez odgovora
- Žene i muškarci imaju jednake prihode
- Žene imaju nešto veće prihode
- Žene imaju mnogo veće prihode



A kada razmislite o ukupnim prihodima zaposlenih, koji pored plate uključuju i druga primanja (od putovanja, bonuse i tome slično), da li biste rekli da između muškaraca i žena zaposlenih na istim pozicijama u Vašoj instituciji postoje razlike, ili su u tom pogledu jednaki?; Višestruki odgovori; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

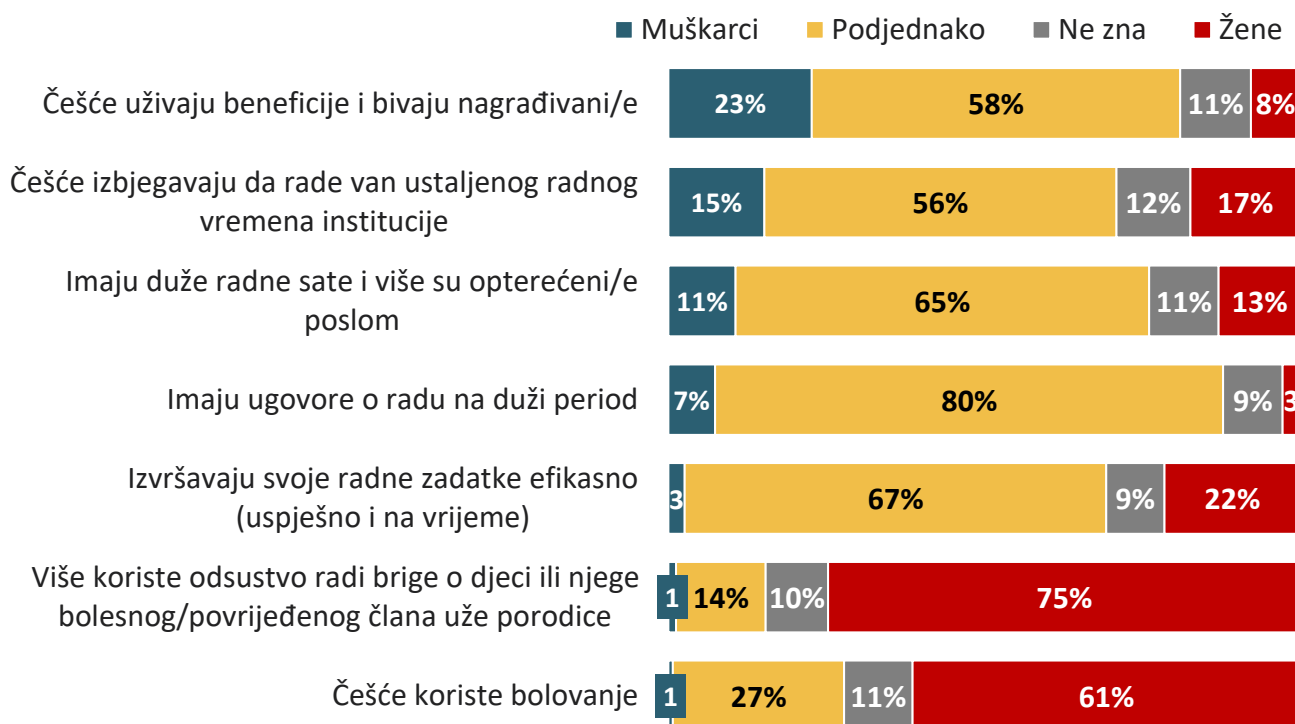
Zaposleni u Ministarstvu odbrane i Ministarstvu unutrašnjih poslova, kao i institucijama na nivou Glavnog grada češće od prosjeka navode da **muškarci u njihovoj instituciji imaju veće prihode od žena na istim pozicijama, dok zaposleni u Vladi i ostalim ministarstvima češće smatraju obratno - da žene imaju veća primanja** (Grafikon C1.12).

Grafikon C1.12: Percepcija razlika u prihodima zaposlenih u institucijama, prikazano po instituciji



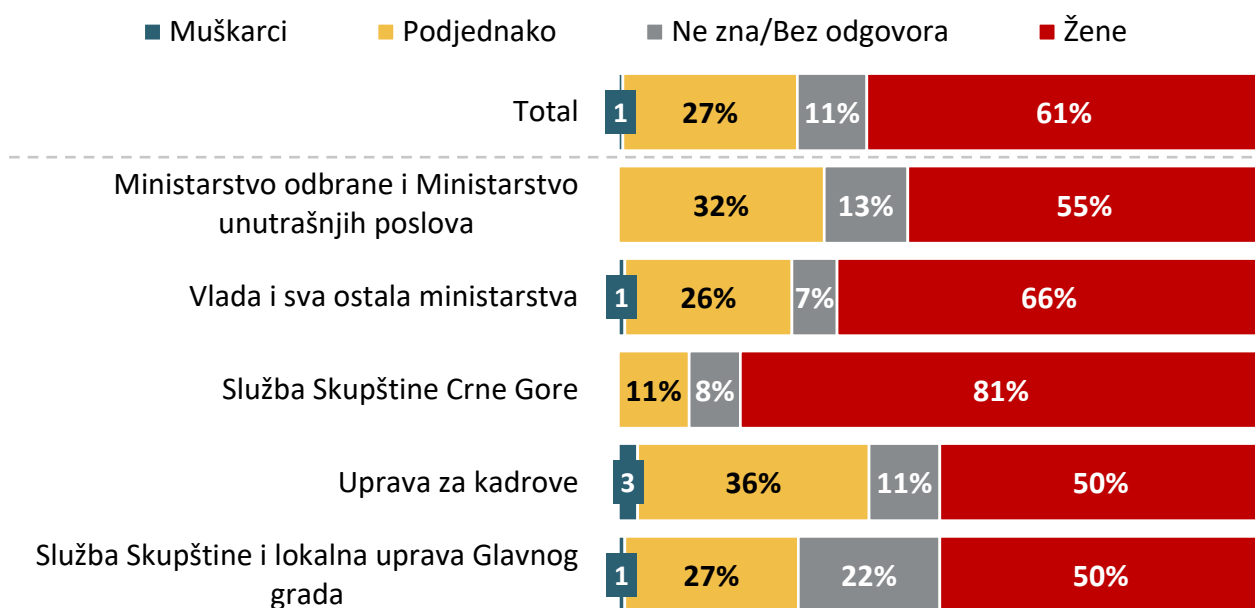
A kada razmislite o ukupnim prihodima zaposlenih, koji pored plate uključuju i druga primanja (od putovanja, bonuse i tome slično), da li biste rekli da između muškaraca i žena zaposlenih na istim pozicijama u Vašoj instituciji postoje razlike, ili su u tom pogledu jednaki?; Višestruki odgovori; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Između polovine i dvije trećine zaposlenih opaža da u njihovoj instituciji ne postoje razlike između muškaraca i žena u pogledu efikasnosti u izvršavanju radnih zadataka, radnih sati i opterećenosti poslom, te radu van ustaljenog radnog vremena i nagrađivanju, dok čak 80% ne opaža postojanje razlika s obzirom na dužinu trajanja ugovora o radu (Grafikon C1.13). Ipak, nešto veći udio navodi da muškarci u prosjeku češće uživaju beneficije i bivaju nagrađivani (23%) nego što se isto navodi za žene (8%), dok se češće opaža da je efikasnost u obavljanju radnih zadataka svojstvenija za žene zaposlene u institucijama (22%) nego što je to za muškarce (3%). Dodatno, **dominantna percepcija zaposlenih je da žene znatno češće koriste odsustvo radi brige o djeci ili njege članova porodice, ali i bolovanje.**

Grafikon C1.13: Ocjena povezanosti uslova rada i ponašanja na radnom mjestu sa polom zaposlenih

Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite da li se u prosjeku više odnosi na muškarce, žene, ili mislite da u tom pogledu ne postoje razlike kada je u pitanju Vaša institucija; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

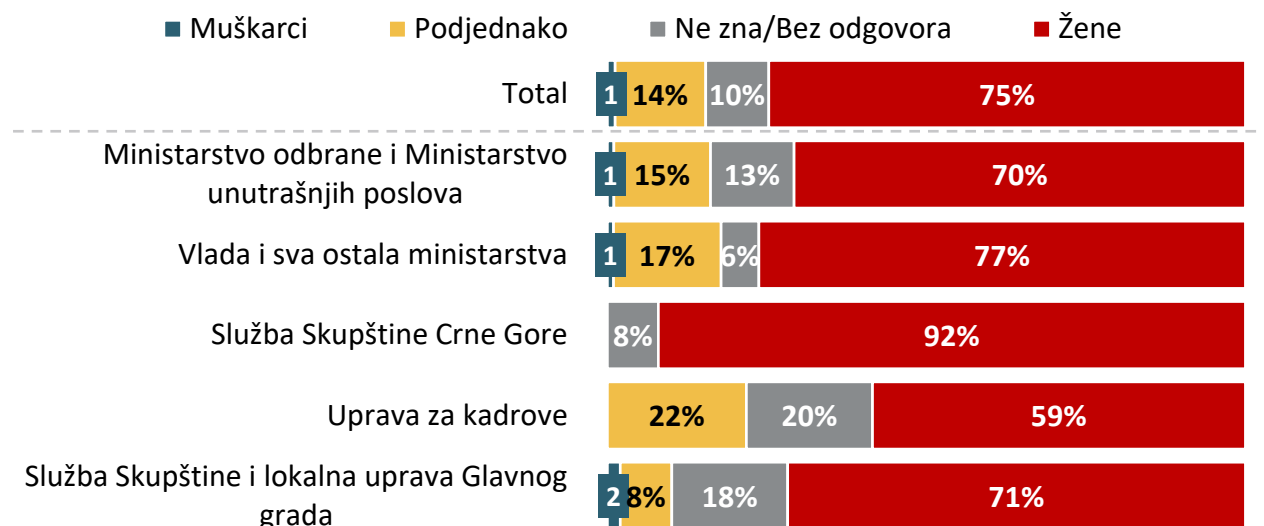
Kada su u pitanju međuinstitucionalne razlike, primjećuje se da **zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore nešto češće od prosjeka navode da žene u njihovoj instituciji učestalije uzimaju bolovanje od muškaraca** (Grafikon C1.14).

Grafikon C1.14: Ko češće koristi bolovanje, prikazano po instituciji

Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite da li se u prosjeku više odnosi na muškarce, žene, ili mislite da u tom pogledu ne postoje razlike kada je u pitanju Vaša institucija.; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Slično je i sa korišćenjem odsustva radi brige o djeci ili njege bolesnog, odnosno povrijeđenog člana uže porodice za koje zaposleni u službi Skupštine Crne Gore skoro jednoglasno ocjenjuju da je učestalije među ženama koje rade u njihovoj instituciji (Grafikon C1.15). Pored toga, muškarci su češće ti koji smatraju da u ovom pogledu ne postoje razlike između muškaraca i žena kada je u pitanju njihova institucija, te da odsustvo u ove svrhe podjednako uzimaju i jedni i drugi.

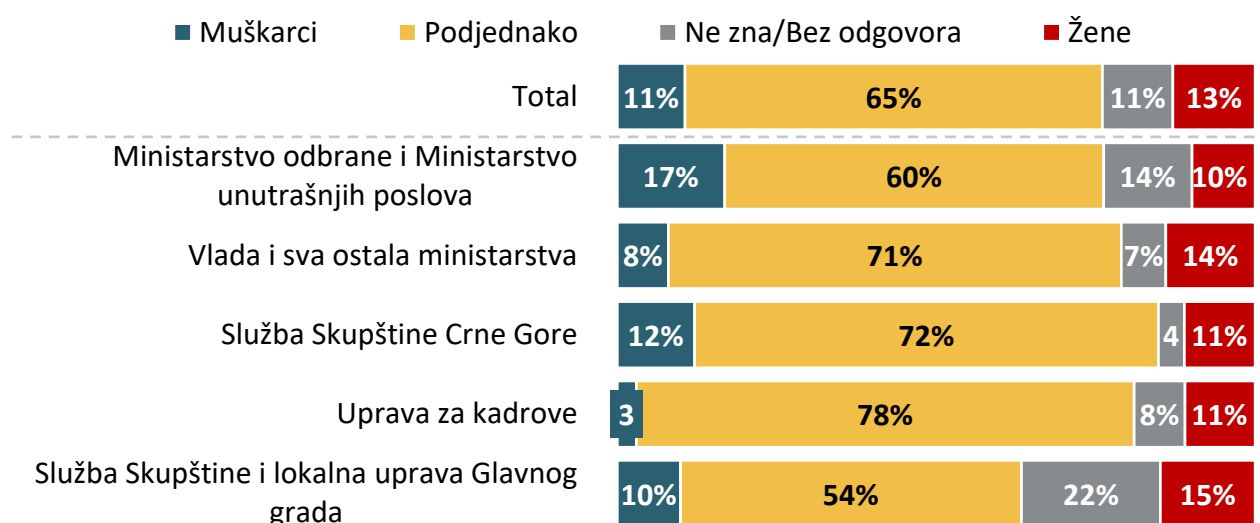
Grafikon C1.15: Ko više koristi odsustvo radi brige o djeci ili njege bolesnog, odnosno povrijeđenog člana uže porodice, prikazano po instituciji



Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite da li se u prosjeku više odnosi na muškarce, žene, ili mislite da u tom pogledu ne postoje razlike kada je u pitanju Vaša institucija.; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Zaposleni u Ministarstvu odbrane i Ministarstvu unutrašnjih poslova nešto češće od prosjeka ističu da su muškarci ti koji u prosjeku imaju duže radne sate i više su opterećeni poslom, dok to rjeđe navode zaposleni u Vladi i ostalim ministarstvima (Grafikon C1.16). U ovom aspektu prisutna je i pristrasnost prema sopstvenom polu, te tako muškarci češće navode da su u njihovoj instituciji muškarci opterećeniji poslom, dok žene češće smatraju isto za sebe.

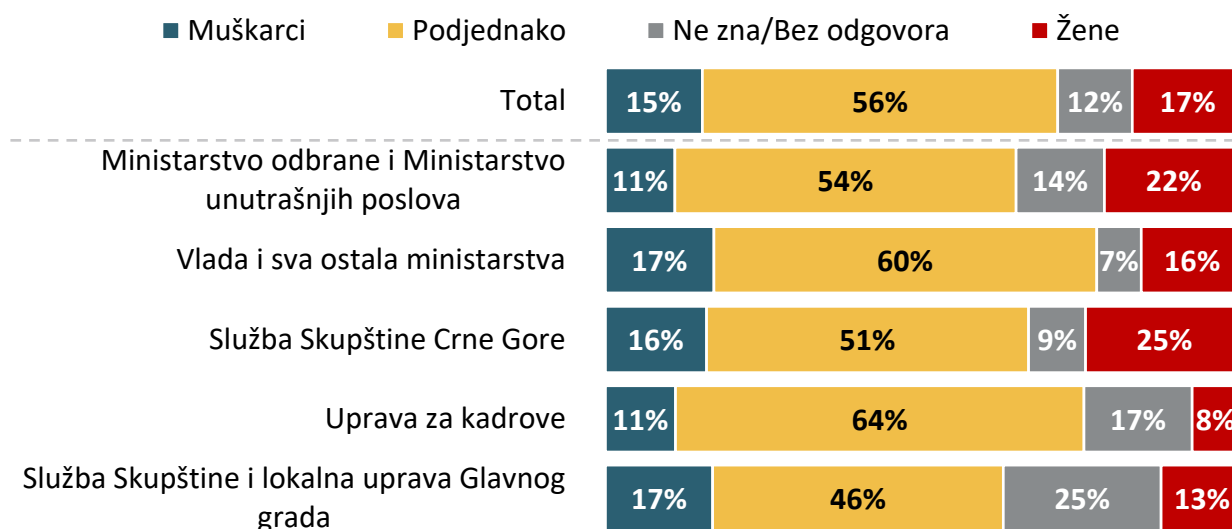
Grafikon C1.16: Ko ima duže radne sate i više je opterećen poslom, prikazano po instituciji



Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite da li se u prosjeku više odnosi na muškarce, žene, ili mislite da u tom pogledu ne postoje razlike kada je u pitanju Vaša institucija.; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Kada je u pitanju rad van ustaljenog radnog vremena, zaposleni u Ministarstvu odbrane i Ministarstvu unutrašnjih poslova nešto rjeđe u odnosu na prosjek navode da je to svojstveno za muškarce (Grafikon C1.17). Takođe u ovim ocjenama prisutne su i razlike s obzirom na pol zaposlenih, pa tako žene zaposlene u institucijama češće navode da su muškarci ti koji češće izbjegavaju rad poslije radnog vremena, dok s druge strane muškarci češće smatraju da je ova pojava zastupljena podjednako i kod muškaraca i kod žena.

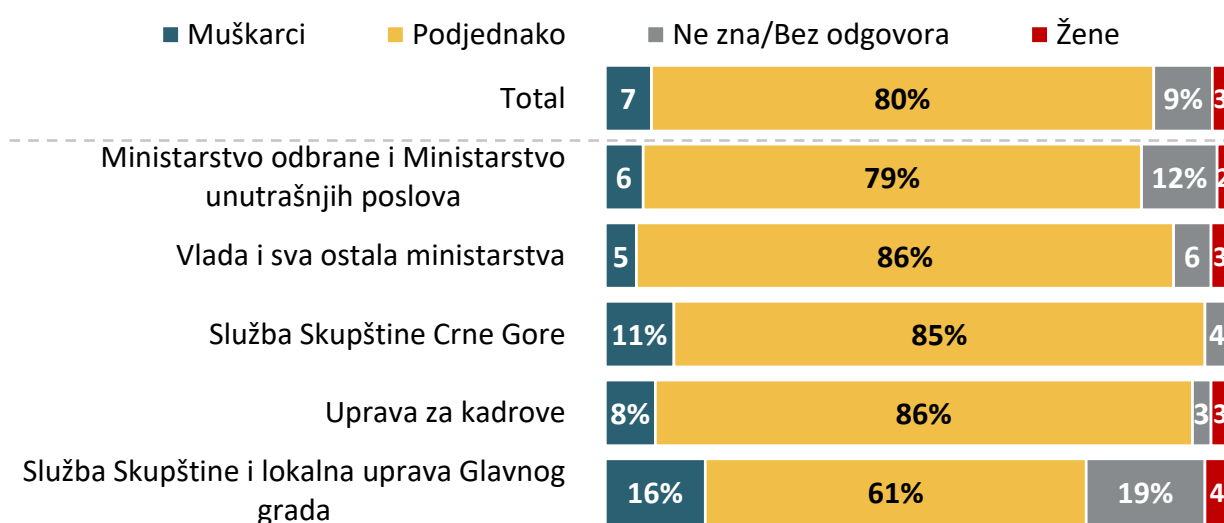
Grafikon C1.17: Ko češće izbjegava da radi van ustaljenog radnog vremena institucije, prikazano po instituciji



Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite da li se u prosjeku više odnosi na muškarce, žene, ili mislite da u tom pogledu ne postoje razlike kada je u pitanju Vaša institucija.; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Zaposleni u institucijama na nivou Glavnog grada češće od prosjeka navode da muškarci imaju ugovore o radu na duži period, dok zaposleni u Vladi i ministarstvima (bez Ministarstva odbrane i MUP-a) rjeđe navode isto (Grafikon C1.18). Pored toga, izvršni kadar, kao i zaposleni sa osnovnim i srednjim obrazovanjem nešto češće opažaju da su muškarci povlašćeni u ovom pogledu.

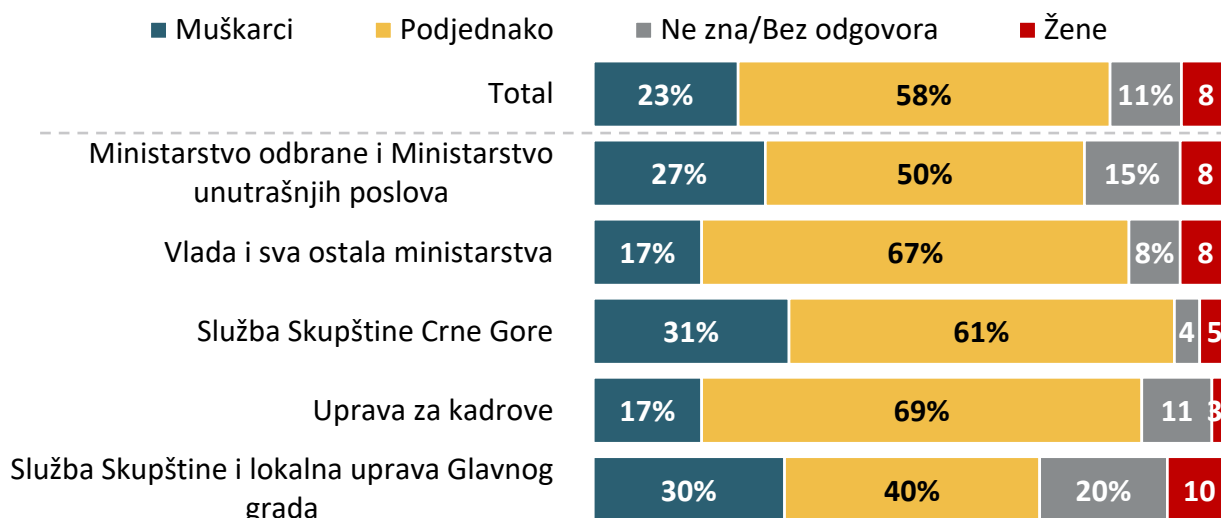
Grafikon C1.18: Ko ima ugovore o radu na duži period, prikazano po instituciji



Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite da li se u prosjeku više odnosi na muškarce, žene, ili mislite da u tom pogledu ne postoje razlike kada je u pitanju Vaša institucija.; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Zaposleni u **Vladi i ministarstvima** nešto češće u odnosu na prosjek opažaju da žene i muškarci u njihovoj instituciji podjednako uživaju beneficije, dok s druge strane zaposleni u institucijama na nivou Glavnog grada značajno češće opažaju da su muškarci povlašćeni u ovom pogledu (Grafikon C1.19). Takođe, prisutne su i razlike u ocjenama s obzirom na pol koje se ogledaju u tome da i muškarci i žene češće smatraju da su zaposleni pola suptotnog od njihovog češće nagrađivani.

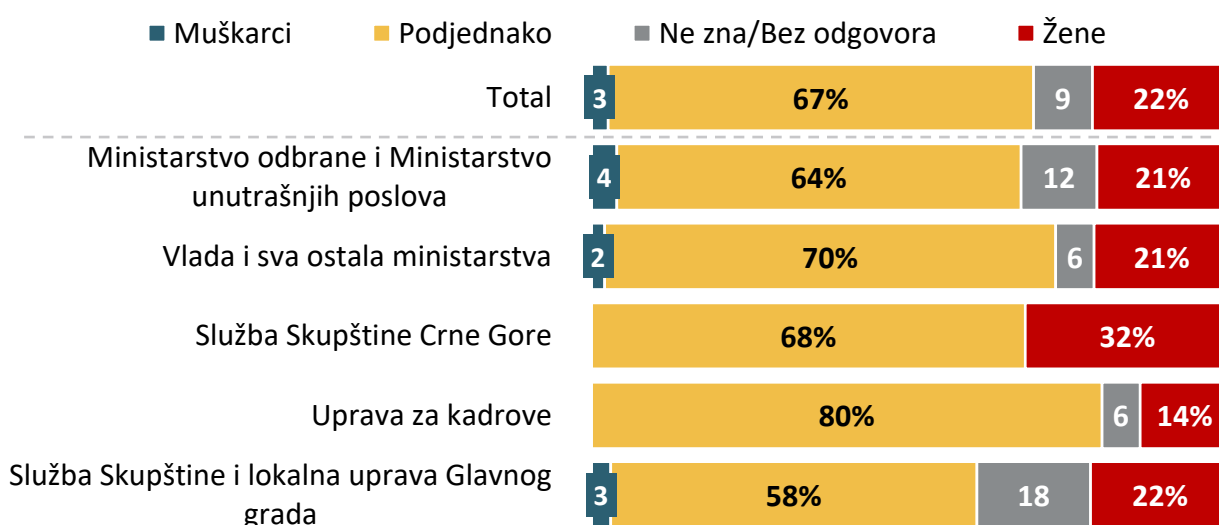
Grafikon C1.19: Ko češće uživa beneficije i bivaju nagrađivani/e, prikazano po instituciji



Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite da li se u prosjeku više odnosi na muškarce, žene, ili mislite da u tom pogledu ne postoje razlike kada je u pitanju Vaša institucija.; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

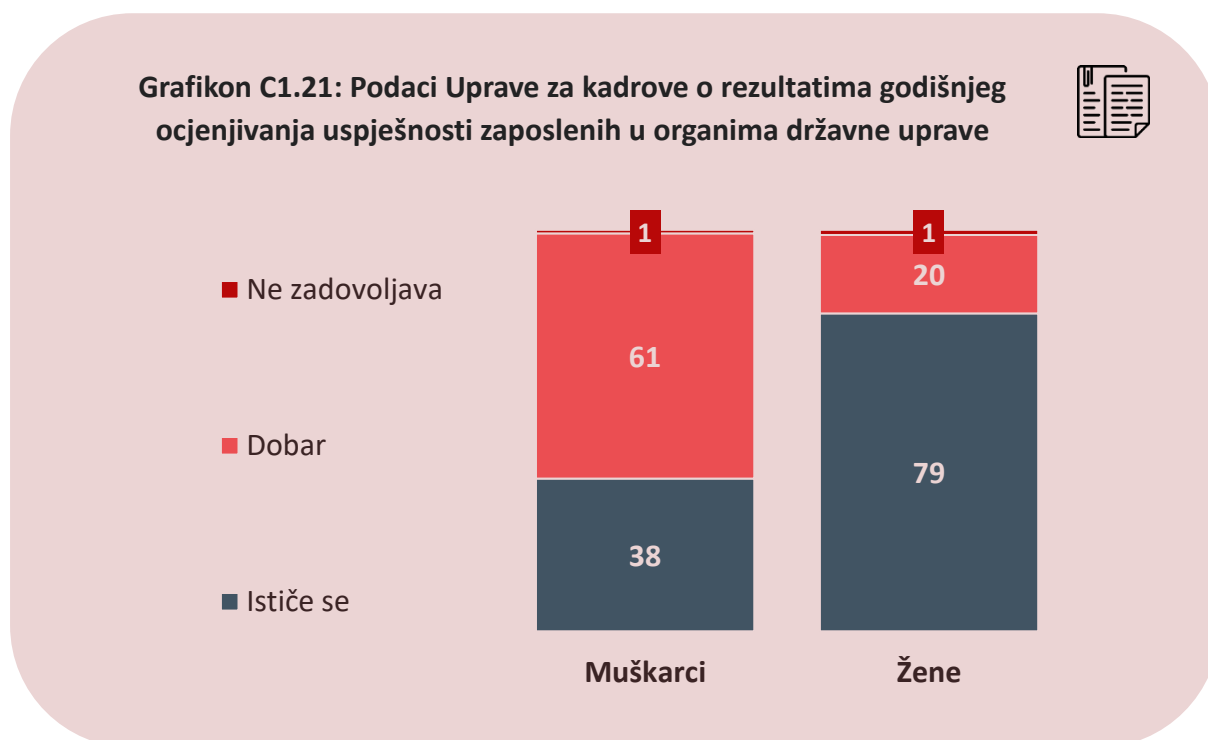
Kao što je već rečeno, kako u **Vladi i ministarstvima**, tako i u drugim organima javne vlasti, preovladava mišljenje da žene i muškarci podjednako efikasno obavljaju svoje radne zadatke. Takođe, u ovom pogledu ne registruju se značajnije razlike među institucijama (Grafikon C1.20). Ipak, prisutne su razlike s obzirom na pol zaposlenih, te žene češće smatraju za sebe da su efikasnije, dok muškarci nešto češće navode da su oni efikasniji ili da su i muškarci i žene u njihovoj instituciji podjednako efikasni u izvršavanju radnih zadataka.

Grafikon C1.20: Ko izvršava svoje radne zadatke efikasno (uspješno i na vrijeme), prikazano po instituciji



Za svaku od sljedećih tvrdnji navedite da li se u prosjeku više odnosi na muškarce, žene, ili mislite da u tom pogledu ne postoje razlike kada je u pitanju Vaša institucija.; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Međutim, važno je napomenuti da **dominantna percepcija zaposlenih o podjednakoj efikasnosti muškaraca i žena zaposlenih u institucijama nije u skladu sa podacima Uprave za kadrove koji ukazuju da su žene zaposlene u državnoj upravi ocijenjene kao uspješnije** (Grafikon C1.21).



INCIJATIVE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST I JAČANJE KAPACITETA USMJERENE NA INSTITUCIJU

Proces zapošljavanja, selekcije i odabira kandidata u javnoj upravi – rodna senzitivnost kriterijuma i procedura

Svi predstavnici institucija, kako muškarci tako i žene, dijele mišljenje da se prilikom selekcije i zapošljavanja kadrova u javnoj upravi i drugim institucijama vlasti vodi računa o rodnoj ravnopravnosti. Kako dio navodi, sama činjenica da **žene čine većinu zaposlenih u javnoj upravi** govori tome u prilog. Osim toga, sagovornici navode da **do sada nije bilo slučajeva diskriminacije po osnovu pola**, već da se prilikom odabira **isključivo vodi računa da kandidat zadovoljava kriterijume za dato radno mjesto**. Sam postupak raspisivanja konkursa za prijem u radni odnos ili imenovanje na funkcije u javnoj upravi, te proces selekcije (provjera znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina) strogo je definisan i na zahtjev institucije sprovodi ga Uprava za kadrove. S obzirom da se selekcija odvija centralizovano, rukovodioci institucija utiču u kasnijim fazama kao članovi komisije za odabir kandidata koji su ušli u uži izbor, dok starješina organa ili visoko rukovodni kadar donose konačnu odluku o izboru kandidata. Većina predstavnika institucija navodi da se u tim slučajevima **prvenstveno vodi računa o kvalifikovanosti i stručnosti kandidata**, te da se prilikom selekcije **ne pridaje prevelika pažnja da li je kandidat muškarac ili žena**, jer bi, kako se navodi, **bilo diskriminatorno ukoliko bi tražili osobu određenog pola**.

„Upravo je primjer institucija u kojoj sam ja angažovana - ako imamo podatak da preko 50% zaposlenih čine žene to dovoljno ukazuje da zaista to nije prepreka.“ – Predstavnik Službe Vlade Crne Gore

„Pa da vam kažem prema mojim iskustvima, evo sarađujem i sa kolegama u drugim ministarstvima, u principu se na oglase javlja više žena nego muškaraca. To je jedna činjenica. I drugo pošto je sada postupak selekcije po novim propisima i vrlo je zahtjevan, imam dojavu da više prolaze žene, zato što više uče i posvećenije su.“ - Predstavnica ministarstva

„Provjeru sposobnosti za kompletne državne organe vrši Uprava za kadrove i to je organ koji prati te podatke. Kod njih se prijavljuju kandidati, vrše selekciju kandidata... Tako da mi praktično nemamo ni uvid, imamo listu kandidata koji su zadovoljili uslove, ali ne i ko se sve prijavio.“ – Predstavnica ministarstva

„Pa mislim da nije bilo diskriminacije, u stvari sigurna sam da nije bilo diskriminacije po tom osnovu. Sami znate kako se rade primanja i zapošljavanja, uglavnom preko Uprave za kadrove, javni oglasi i konkursi, znate tamo kakvi su uslovi... popunjavaju se upitnici, testovi se rade i na osnovu toga se procjenjuje da li je osoba podobna za taj posao da obavlja ili nije. Znači nema sad tu da gledaju da li je pol muški ili ženski, nego jednostavno da li ispunjava uslove koji su predviđeni oglasom, tako da nije sigurno bilo diskriminacije po tom pitanju...“ - Predstavnica ministarstva

„Znate kako kod zapošljavanja je jako teško vršiti selekciju na taj način. Propisana su zakonom pravila oglasa, ima postupak provjere i prosto nije moguće na taj način vršiti odabir kadrova, ali u principu kod nas je uvijek veći broj žena zaposlenih nego muškaraca. Mislim da je u ovom trenutku takva situacija. Posebno sad nam je značajan direktorat za plaćanje, koji je jedna organizaciona jedinica za čiji rad treba da dobijemo akreditaciju od Evropske komisije. Tu imamo veliki broj mladih žena, dosta njih ide i na porodiljsko. Zašto to napominjem, to smatramo kao nešto pozitivno, ali napominjem iz tog razloga što ne pribjegavamo zapošljavanju muškaraca da nam ne bi odsustvovala sa posla, bez obzira na veliki obim posla koji ima taj direktorat... Imamo zanačajan broj trudnica, što mogu reći da je lijepo za čitavo društvo, i tu nema baš nikakve diskriminacije.“ – Predstavnica ministarstva

„Pa mogu vam reći da ja nijesam u potpunosti upoznata koliko se posvećuje pažnja... Moj neki lični stav u procesu selekcije kandidata, moram vam priznati da pripadnost po polu apsolutno ne razmatram kada prolazim proces selekcije zaposlenih. Prvenstveno gledam stručnost, kvalifikacije, iskustvo, vještine neke koje su nam potrebne... U mom direktoratu većinom su zaposlene žene. Naravno, ja ne kažem da sam ja učestvovala u odabiru svih njih, jer ja sam ovdje kao rukovodilac skoro 5 godina, a oni su većinom svi bili zaposleni i ranije kad sam ja došla njih sam tu zatekla.“ – Predstavnica ministarstva

„Pa mislim da bi trebalo da se posveti veća pažnja rodnoj ravnopravnosti prilikom odbira kadrova jer kao što znate u praksi žene govore da prilikom selekcije jedno od pitanja bude da li su udate, da li planiraju porodicu i tu automatski dolazi do neke diskriminacije, barem u privatnom sektoru. U javnom sektoru mislim da je manje zastupljeno, govorim samo neko moje zapažanje.“ – Predstavnica ministarstva

Većina sagovornika ističe da se princip rodno balansirane zastupljenosti ne uzima u obzir prilikom zapošljavanja i unaprjeđenja u njihovim institucijama. Kako se navodi, do sada se prilikom selekcije kandidata vodilo računa isključivo o **srazmjernoj zastupljenosti manjinskih naroda i drugih nacionalnih zajednica u državnim organima.** Međutim, nekoliko sagovornika navodi da je do sada postojala zakonska obaveza starješine državnog organa da prilikom donošenja odluke o izboru kandidata, **pored nacionalne pripadnosti, vodi računa i o rodno balansiranoj zastupljenosti i zapošljavanju lica sa invaliditetom.** Kako predstavnik Uprave za kadrove navodi, novim Zakonom o državnim službenicima ovakva obaveza nije propisana.

„Ne bih rekla da se izdvaja ako je žena da će ona proći. To je ono, ako uradi najbolje testiranje. Mi imamo po zakonu o državnim službenicima gdje pripadnici drugih nacionalnosti, ako je recimo treći da može da dobije prednost u odnosu na prvoga, a što se tiče žena i muškaraca to nijesmo imali. Niti je to naglasak, nego onaj ko najbolje uradi test.“ – Predstavnica ministarstva

„Što se tiče zakona o državnim službenicima i namještenicima, tu je eksplicitno navedeno da je zabranjen svaki vid diskriminacije. Potencijalni kandidati mogu da se pozovu prilikom intervjua na Zakon o državnim službenicima koji kaže da prednost prilikom zapošljavanja imaju predstavnici manjinskih naroda, manje zastupljenog pola i lica sa invaliditetom to je jasno definisano Zakonom.“ – Predstavnica ministarstva

„Koliko ja poznajem normativu koja se tiče zapošljavanja u javnoj upravi, ne postoji osim nekih kompetencija koje su podjednake za sve zaposlene, bez obzira na pol, da se daje prednost tom načelu rodne ravnopravnosti. Mislim da tu nema nekih podsticajnih mjera. Takođe sa druge strane, mislim da na nivou institucije, odnosno kao sistemsko pitanje nije riješeno da vi pratite koliki je broj muškaraca, a koliki žena da biste vi određenim mjerama na taj način uticali da se izjednači taj položaj ili ne. Čini mi se da je sistem definisan u smislu jednakih šansi, jednake dostupnosti radnih mjesta i uslova pod kojima zasnivate radni odnos na tim mjestima.“ – Predstavnik ministarstva

„Generalno u prethodnom Zakonu o državnim službenicima bila je obaveza da starješina državnog organa prilikom donošenja odluke o izboru vodi računa o zastupljenosti manjinskih grupa, invalida i rodnoj ravnopravnosti. Novim zakonom nije definisana ta obeza. Negdje postoji ta diskrecija u odluci koju donosi, kad je pitanju ministarstvo visoko rukovodni kadar u ime starješine, ili u nižim organima sam starješina. Generalno osnovni principi na kojima počiva naš službenički sistem je princip zasluga. Tako da onaj ko bude među prvim kandidatima na rang listi, ko osvoji najveći broj bodova on je izabran bez obzira na to da li je pripadnik jednog ili drugog pola. U svakom slučaju može se reći da se ipak starješine, pogotovu govorim na osnovu prethodnog sistema i iskustva, negdje naznačili da zapošljavaju pripadnika manje zastupljenog pola bez obzira da li su u tom organu muškarci ili žene.“ – Predstavnik Uprave za kadrove

„Taj princip generalno ne postoji kada je u pitanju zapošljavanje u državnoj upravi jer bi to bilo diskriminatorno. Ako su zadovoljeni ostali kriterijumi, prednost može da se da ženama. U suštini primarne su neke druge reference, više se gleda stručnost i profesionalnost. Kako bi se više posvetilo pažnje rodnoj ravnopravnosti potrebno je više voditi računa o zastupljenosti muškaraca i žena, ali i o drugim rasprostranjenim stereotipima. Veći su problem koalicioni i partijski dogovori koji utiču na odabir kandidata, više ide na štetu kompetentnosti.“ – Predstavnik ministarstva

„Ne možete uticati na prijavljene kandidate, to je potpuno logično, ali kad se već prijavi određeni broj kandidata, onda sljedeći kriterijum po kojem vršite izbor je najbolje ocijenjeni kandidat shodno zakonu. I vi takođe nemate moć uticaja da li će biti pripadnik muškog ili ženskog pola. Jedino imate zakonsku obavezu da tu bude zastupljena nacionalna pripadnost. Jedino ako tu možete da intervenišete, uslovno rečeno da se zastupi proporcijalno. Generalno mislim da, jer u svim komisijama gdje sam ja bio i kroz neku moju komunikaciju sa jednim brojem organa državnih, al' ovo govorim o tom nivou srednjeg rukovodnog kadra, eksperertske rukovodnog, da je zastupljenost koleginica pripadnica ženskog pola 70%, a muškaraca 30%. Da li je zato što je to prosto interesantnije kao državni posao i javna uprava, ženama, a ne muškarcima...“ – Predstavnik ministarstva

Dodatno, rijetko koja institucija je sprovodila pozitivne, afirmativne mjere u slučaju neravnomjerne zastupljenosti muškaraca i žena, bilo na nivou cijele institucije, bilo u pojedinim organizacionim jedinicama ili na određenim položajima. Najčešće se ističe da za tim nije bilo potrebe **jer su žene podjednako ili čak više zastupljene u pojedinim institucijama od muškaraca**. Kako se navodi, u prošlosti je ovakve **mjere primijenjivalo Ministarstvo odbrane i Ministarstvo unutrašnjih poslova**. Takođe, navodi se da postoje inicijative za povećanje postojećih kvota za poslanička i odbornička mjesta, te uvođenje rodni kvota za pozicije u Vladi.

„U prethodnom sistemu je to bilo, zato što je postojala u zakonu ta definisana obaveza, i onda su oni prilikom donošenja odluka o izboru navodili i te situacije. To je bilo prije neke 2 godine. Znači, i u starom zakonu, i onda su postojali odluke, vrlo često smo mi nalazili obrazloženja odluka da se navodi da se bira taj i taj kandidat iz tog i tog razloga. Nije bilo često ali možda 10%. Onaj ko je vršio izbor prilikom donošenja odluke o izboru se između ostalog poziva se na neke od tih kriterijuma, da li je u pitanju rodna ravnopravnost, lice sa invaliditetom, manjinska grupa i slično...“ – Predstavnik uprave za kadrove

„Afirmativne mjere su se primijenjivale u MUP-u, policijskim akademijama, i Ministarstvu odbrane za slanje na Vojne akademije. Bile su kvote 30%. Postoje sada neke tendencije da se uvedu kvote u Vladi, pozitivne mjere u strukturi Vlade, ali ne prilikom zapošljavanja i selekcije. Postoje inicijative i trenutno su neke amandmani uzeti u razmatranje, prihvaćeni od strane radne grupe – kada je u pitanju izbor odbornika i poslanika da se kvote podignu na 40% za manje zastupljen pol i da to bude svako treće mjesto na listi. U Hrvatskoj i BiH je manja zastupljenost žena u Parlamentu. Trenutno ih je kod nas 28%. CEDAW plan aktivnosti predviđa da ih do 2021. bude 40% i to sada zahtijeva promjenu izbornog

zakonodavstva. Ženska politička mreža sada obavlja razgovore sa strankama u cilju prihvatanja izmjena izbornog zakona. Međutim u Parlamentu nema saglasnosti oko izbora članova radne grupe zbog bojkota Parlamenta.“ – Predstavnic ministarstva

Takođe, **većina smatra da žene imaju podjednake šanse za napredovanje u javnoj upravi**, te da je primijetno da je sve veći broj žena na rukovodećim položajima. Kako se navodi, **u institucijama ne postoji sistematsko favorizovanje muškaraca prilikom unaprjeđenja na rukovodeće pozicije**. Međutim, ono što prepoznaje dio sagovornika je da se žene prije nego muškarci suočavaju barijerama za napredovanje koje se najprije ogledaju u tome što **ne mogu dovoljno da se posvete karijeri jer se porodične obaveze u društvu i dalje smatraju njihovom dužnošću**.

„Po zakonu imaju jednake šanse. Ali negdje mi se čini da ono što će da kažu da se žene nedovoljno angažuju i kandiduju, ali to opet ne zbog toga što one ne bi htjele, nego onaj kućni posao niko neće da im završi. Jer još uvijek i crnogorskom društvu postoji neravnomjerna podjela posla u porodici. Tako da nekakvo dodatno angažovanje, jer svako mjesto višije u hijerarhiji zahtijeva veće angažovanje, a samim tim onda smatraju da trpi porodica. Onda nema vjerovatno podršku od porodice. Jer nije lako izbalansirati, posebno ne onim ženama koje kući imaju djecu, eventualno stare roditelje o kojima treba da brinu, i još zahtjevan posao.“ – Predstavnic ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Nikakve tu nema diskriminacije... kako se pokažete na poslu, kako završavate obaveze, kako se iskažete i na osnovu toga napredujete. Apsolutno nema nikakve podijeljenosti, da nas neko gleda u tom smislu da li si muško ili žensko... nemamo po tom pitanju da gledaju: "e ona je žensko ne može..." Ne, tu smo potpuno ravnopravni.“ – Predstavnic ministarstva

„Zapravo sve je stvar kako se taj neko pokaže, mislim da su im šanse jednake. Mogu se složiti da je situacija izazovnija i komplikovanija i složenija za žene koje su u reproduktivnom dobu, za žene koje imaju porodicu i djecu, i sve te neke obaveze kod kuće, za razliku od muškaraca. Tu se moramo složiti da su muškarci u nekom povoljnijem položaju. Svi mi imamo ograničeno vrijeme i novac kao resurse. Tu su ajde po novcu jednaki, ali po vremenu nijesu. Jer muškarac ima mnogo više slobodnog vremena. Muškarci nijesu još uvijek došli u tu fazu da ravnopravno dijele i kućne obaveze sa ženama, tako da mislim da su žene nekad u nekom nepovoljnijem položaju jer moraju da ispoštuju i obaveze kod kuće, kao majka i kao domaćica ili ako nijesu domaćice, onda neko to mora da završi za njih, tako da moraju da imaju veću platu da bi to postigle.“ – Predstavnic ministarstva

Iako se primjećuje izvjestan pomak, **dio sagovornika prepoznaje da još uvijek ima relativno malo žena na rukovodećim položajima u organima javne vlasti**, ali da su i manje zastupljene u onim profesijama koje se smatraju predodređenim za muškarce. Naime, **žene su zastupljenije na pozicijama ekspertsko-rukovodnog kadra i generalno među zaposlenima u javnoj upravi**, ali već među visokim rukovodnim kadrom i na pozicijama starješina organa dominiraju muškarci.

„Mislim da je tu jako izbalansirano, što se tiče broja zaposlenih, možda da čak ima više žena... ali na rukovodećim položajima, posebno nivo pomoćničkih mjesta, odnosno generalnih direktora direktorata su definitivno muškarci većina.“ – Predstavnic ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Pa nijesam toliko detaljno upoznata, ali mislim da u državnoj upravi, barem je to moj lični utisak, žene nijesu nezastupljene, čak mislim da možda dominiraju u odnosu na muškarce. Dobro, možda na rukovodećim pozicijama i dalje dominiraju muškarci u nekom određenom procentu, ali mislim službeničkih mjesta ekspertske kadra tu možda čak dominiraju žene, to je moj lični utisak...“ – Predstavnic ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Kod nas ima dosta ženskog kadra, ja mislim da je većina žena. Visokorukovodni kadar mislim da su baš zastupljene, ovaj ekspertsko rukovodni, da ne kažem da su jače zastupljene, ali jesu solidno. Po meni nije ugroženo ništa, ja mislim da žene imaju prava normalno u bilo kom pogledu. Postoje ta operativna zanimanja koje žene niti mogu raditi, a i neće. Vjerujte sve da im ponudite one će odbiti.“ – Predstavnik ministarstva

„Kada su u pitanju visoke pozicije, tu postoje problemi, više je muškaraca. Postoje izvjesni pomaci, ali krajnji rezultat je da trenutno imamo 4 ministarke.” – Predstavnic ministarstva

„Posebno u zadnje vrijeme, vi znate u ovom novom sazivu Vlade da ima dosta žena na ministarskim mjestima što ranije nije bio slučaj. Mnogo su više zastupljene u medijima nego ranije, ne samo žene što se tiče Vlade nego uopšte žene koje su na rukovodećim mjestima, od direktorki škola, zavoda, institucija, uprava i učesnice u raznim debatama, raznim sastancima, sva dešavanja gdje se kreiraju politike i gdje se radi na nekoj izmjeni zakona po toj pravnoj regulativi...” – Predstavnic ministarstva

„Ono što mogu da kažem je da se u principu za državnu upravu više javljaju žene, i u principu su one pol koji više zastupljen prilikom zapošljavanja izuzimajući neke posebne bezbjednosne službe za koje sprovodimo oglase, kada je u pitanju policija i policajci i slično. Kada govorimo o administraciji, onda su žene te koje su više zastupljene na konkursima i zapošljavanju. Generalno imamo više žena na tim pozicijama, među visoko rukovodnim kadrom. To je taj nivo odmah poslije ministara i državnog sekretara. I možemo slobodno reći da su žene te koje su prepoznate kao dominantnije na tim pozicijama procentualno u odnosu na muškarce, nije to nešto spektakularno više, ali definitivno da prevlađuju.” – Predstavnik Uprave za kadrove

Osim što je pomenuto da je ženama teže da se posvete karijeri pored porodičnih obaveza, navodi se da one **rjeđe konkurišu za određene pozicije i profesije kako zbog porodičnih okolnosti, tako i zbog dominantne percepcije društva da su te profesije muške, te usljed toga postoje negativne predrasude o ženama koje ih obavljaju** – ili se smatra da su to profesije koje su podobnije za muškarce zbog njihovih fizičkih predispozicija i snage (vojnička, policijska, profesije u građevini), ili stoga što su naporne, zahtijevaju smjenski rad i duže odsustvo od kuće, pa **žene koje ih obavljaju nužno zanemaruju svoju porodicu i ulogu majke koja bi trebalo da im bude prioritet.**

„Mislim da su danas žene mnogo samostalnije, osvijješćene, odlučnije, ojačale su jako i mislim da će tek u nekoj skorijoj budućnosti žene biti mnogo više na rukovodećim pozicijama nego što su to sada. Na neki način, rekla sam vam već, ženama je teže, imaju mnogo više obaveza, i nekad budu u problemu oko tog multitaskinga... Ja se na neki način potpuno saosjećam sa svim ženama koje žele i karijeru i porodicu. Što se muškaraca tiče, pa postoji i ta neka doza, da kažem nekog tog muškog šovinizma, da se malo podsmijevaju ženama koje su ambiciozne...” – Predstavnic ministarstva

„Znate već mi smo tradicionalno društvo, gdje se žene u policijskom zvanju mnogo manje prijavljuju. I u početku kad se završi policijska akademija, ima žena da budu u policijskom poslu, međutim kasnije trudnoćom, odustaju... više je tu stvar do žena, nego što bi im neko uskratio.” – Predstavnic ministarstva

Na primjer, ističe se da su žene **često obeshrabrene da konkurišu za ambasadorska mjesta i generalno diplomatske pozicije iz porodičnih razloga.** Iako se primjećuje da je u posljednjem periodu porastao broj žena koje konkurišu za ova mjesta, pokazalo se da su muševci manje spremni da napuste svoje poslove i zanemare na određeno vrijeme sopstvenu karijeru kako bi pratili svoje žene u zemljama u kojima su na diplomatskoj misiji.

„Trend je bio u posljednje vrijeme da se prijavljuju žene, međutim zbog porodičnih razloga, imamo sad dva slučaja - odu sa djecom, a muž ostane sam da radi u Crnoj Gori. Što u većini slučajeva, kad ide muškarac, žena obično prati sa djecom, ne razdvajaju se porodice. Sad je baš koleginica koju sam ja podržavao pošla sa dvoje djece, a muž je ostao ovdje. On je zapošljen ovdje u pravnoj službi, ali je odlučio da ne bi da napusti svoj posao. Ona je pošla i iskreno biće joj vrlo teško. To su već neke porodične stvari na koje Ministarstvo ne može uticati. Možda taj segment obeshrabruje neke od žena da se prijave. To je dosta težak momenat i požrtvovanje. U slučaju da ja sad pođem na mandat, moja žena mora da napusti svoj posao, mislim niko je ne primorava, ali zajednica smo bračna. Njoj miruju sva prava i obaveze u tom ministarstvu to je zakonom određeno, ali ona 4 godine negdje stagnira što se tiče karijere i svega. Na primjer moja supruga da kaže: „ne, ja hoću ovdje jer meni je važan ovaj segment mog rada ili karijere“, vi morate napraviti kompromis, i onda je sad tu varijanta, možda ću ja preskočiti neki konkurs. Percepcija našeg stanovništva jedino je da je možda lakše da žena ide sa mužem, nego muž sa ženom da sjedi kući, ali bilo je i takvih slučajeva. Definitivno nema diskriminacije

kad se bira ko će ići, tu su kvaliteti, preference tog ambasadora sve zavisi što treba tamo.” – Predstavnik ministarstva

Pored različite percepcije zastupljenosti žena na pozicijama odlučivanja, među sagovornicima su prisutni donekle različiti stavovi o tome da li žene treba da obavljaju određene profesije i budu postavljene na rukovodećim mjestima u institucijama. Načelno, većina se slaže da bi žena trebalo da bude više na vodećim pozicijama najprije zbog kvaliteta koje posjeduju. Kako se navodi žene imaju drugačiji pristup rješavanju problema – odgovornije su, tolerantnije i manje sklone konfliktima. U prilog tome navode se pozitivni pomaci u ministarstvima na čijem su čelu trenutno žene. S druge strane, nekoliko sagovornika pokazuje negativne predrasude kada su u pitanju žene rukovodioci. Takođe, pojedini sagovornici ističu primjere **otpora kadra koje je izazvalo postavljanje žena na čelo mistarstava u kojima su dominantni muškaci i kojima su tradicionalno rukovodili muškarci**. Ipak, jednom kada se pokazalo da je moguće da žena obavlja i ove funkcije, zaposlenima, kao i javnosti ta ideja je postala prihvatljivija.

„Smatram da žene mogu da se uključe i da budu neka pokretačka snaga mnogo aktivnija i efikasnija, jer žena koja zna da ima ograničeno vrijeme tokom dana, ona je mnogo produktivnija i efikasnija i efektivnija. A muškarac zna da ima cijeli dan da to završi, on će to završiti jednako kao žena koja će završiti uz to i gomilu drugih stvari.” – Predstavnica ministarstva

„Mislim da su žene mnogo veći logičari od muškaraca i nemaju tu konfliktnu liniju kao muškarci... jednostavno problem može da se riješi jednim normalnim razgovorom...” – Predstavnica ministarstva

„Ono što sam ja primijetio u dosadašnjoj praksi, kada su žene rukovodioci mnogo veće probleme imamo u tim organizacionim jedinicama... mislim da su žene lošiji rukovodoci mnogo... Jesu odgovorne izuzetno, ali više su pod tenzijom, to je moje iskustvo da vam pravo kažem. Sad da sam ja neko ko organizuje posao dobro bih se zamislio. Znači ne mogu da osporim odgovornost, ali malo više tenzije kod žena postoji.” – Predstavnik ministarstva

„Ministarka se suočavala sa velikim opstrukcijama ostalih rukovodilaca. Znači ono – gdje će sukna da komanduje. Ipak ona ih je sve postavila na svoja mjesta. Na kraju su je prihvatili.” – Predstavnik ministarstva

„Pa u našoj Vladi, u veoma važnom resoru kao što je resor ekonomije je ministarka, onda resor državne uprave i lokalne samouprave takođe je ministarka, tako da i tu je naša Vlada isto napravila dobre pomake. Ja mislim da će to u narednom periodu sigurno biti još intezivnije. Zato što žene su inače prepoznate kao vrijedne i odgovorne, i da se u svom poslu ne štede. A istovremeno nije dovoljno da vi pukim određivanjem kvota to pitanje regulišete. Mnogo je važnije da u jednoj analizi konteksta u kome živimo i radimo samo te činjenice stavimo na sto. Jer u svakom tom resoru, Vladinom može se vidjeti doprinos žena. I onda je važno da se on afirmiše, prosto i kroz taj postupak, da se omogući da žene budu ministarke, odnosno da budu zastupljene kako bih ja to rekla, prema zaslugama, ne prema kvotama. To je vještački. Možda nekada pomaže. Ja se više zalažem za suštinsku promjenu svijesti i stvaranju jedne klime u kojoj ćete to afirmisati. To bi bilo vrlo važno i zbog drugih segmenata, kada u tim resorima službenici vide da je to tako, onda mogu očekivati i službenice da mogu imati napredak u karijeri, na način koji je potupno rezultat njihovog rada, znanja, profesionalizma i zalaganja.” – Predstavnica ministarstva

Podatke o konkursima za različite pozicije u javnoj upravi, broju prijavljenih i odabranih kandidata po polu prati Uprava za kadrove (Tabela C1.1). Prema podacima za 2018. i 2017. godinu, evidentno je da se otprilike srazmjern broj muškarca i žena prijavljivao i bio odabran na javnim konkursima za visoko rukovodni kadar. Međutim, primijetno je da se na javne konkurse za starješine državnih organa češće prijavljuju muškarci. Takođe, na osnovu podataka iz 2017. godine, oni su dodatno imali i značajno veće šanse da budu izabrani na date funkcije, dok je u 2018. godini ta razlika u korist muškaraca smanjena. Ipak, treba imati u vidu da je 2017. broj muškaraca koji je konkurisao za starješine organa bio duplo veći od broja prijavljenih žena, dok je u 2018. godini taj odnos bio 3:1.

Tabela C1.1: Podaci Uprave za kadrove o broju prijavljenih i izabranih kandidata na javnim konkursima za visoko rukovodni kadar i starješine državnih organa, prikazano prema polu



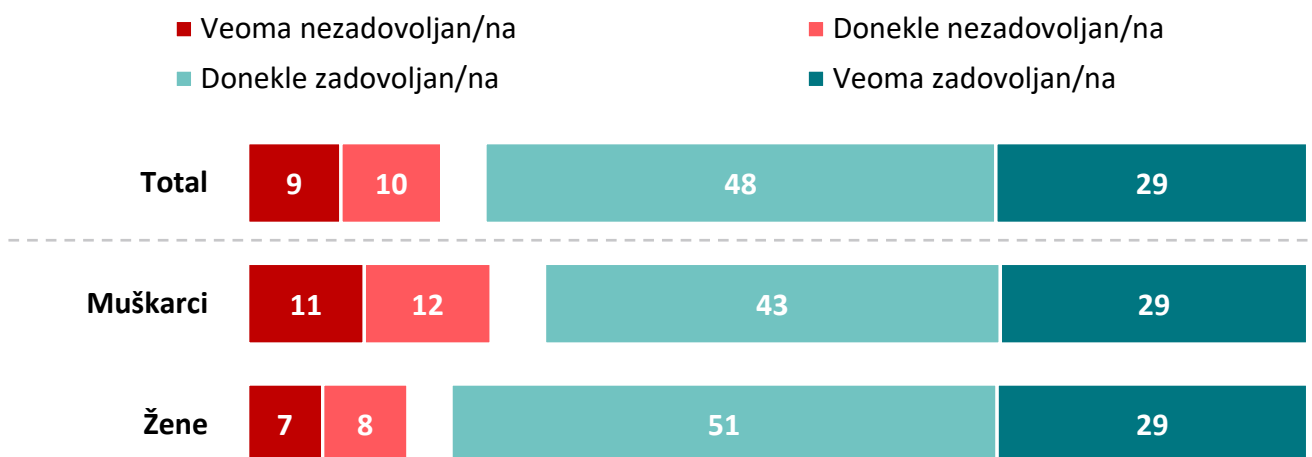
	Visoko rukovodni kadar				Starješine državnih organa			
	2017		2018		2017		2018	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Prijavljeno	78	75	54	67	11	5	8	3
Izabrano	41	45	18	23	8	1	7	2

C2. Rodno senzitivno radno mjesto i balans između privatnog i poslovnog života

OCJENE FLEKSIBILNOSTI RADA U INSTITUCIJI OD STRANE ZAPOSLENIH

Slično kao i građani, većina zaposlenih u institucijama (77%) zadovoljna je balansom između svog privatnog i poslovnog života (Grafikon C2.1). S druge strane, svaki peti zaposleni izražava nezadovoljstvo, pri čemu su muškarci ti koji značajno češće negativno ocjenjuju balans privatnog i poslovnog života.

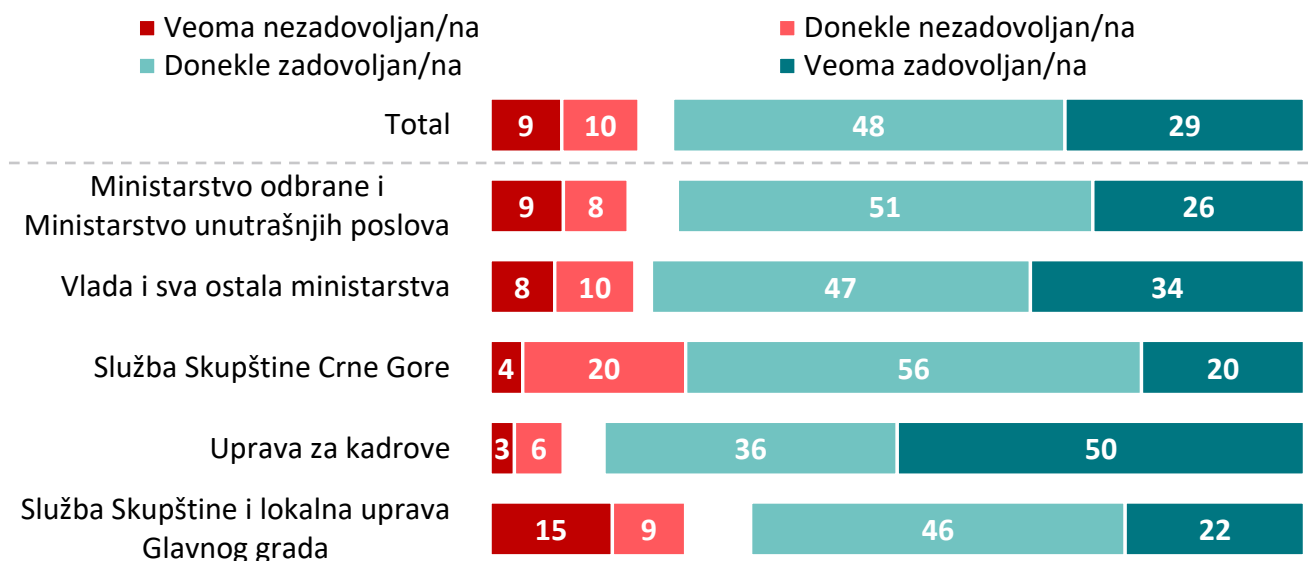
Grafikon C2.1: Ocjena balansa između privatnog i poslovnog života, prikazano po polu



U kojoj mjeri ste zadovoljni trenutnim balansom Vašeg privatnog i poslovnog života? Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Zaposleni u institucijama na nivou Glavnog grada značajno negativnije ocjenjuju balans privatnog i poslovnog života, dok su zaposleni u Vladi i ministarstvima (bez MO i MUP), kao i u Upravi za kadrove u prosjeku zadovoljniji usklađenošću privatnog i poslovnog života (Grafikon C2.2).

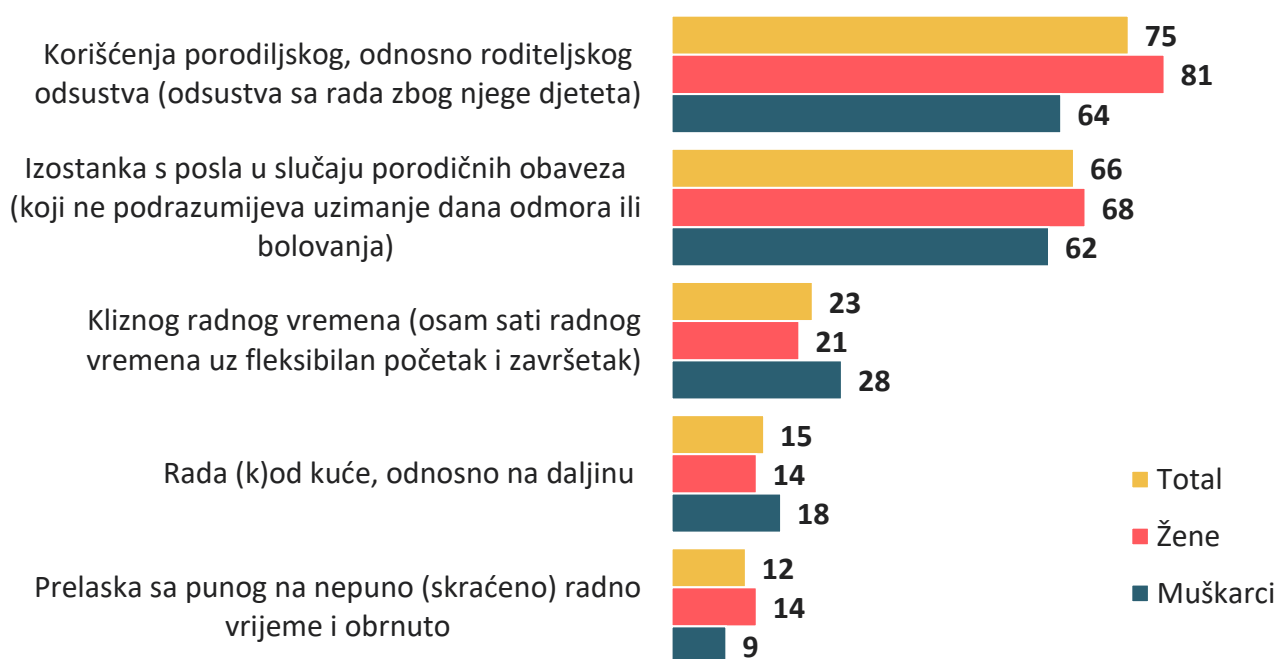
Grafikon C2.2: Ocjena balansa između privatnog i poslovnog života, prikazano po instituciji



U kojoj mjeri ste zadovoljni trenutnim balansom Vašeg privatnog i poslovnog života? Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

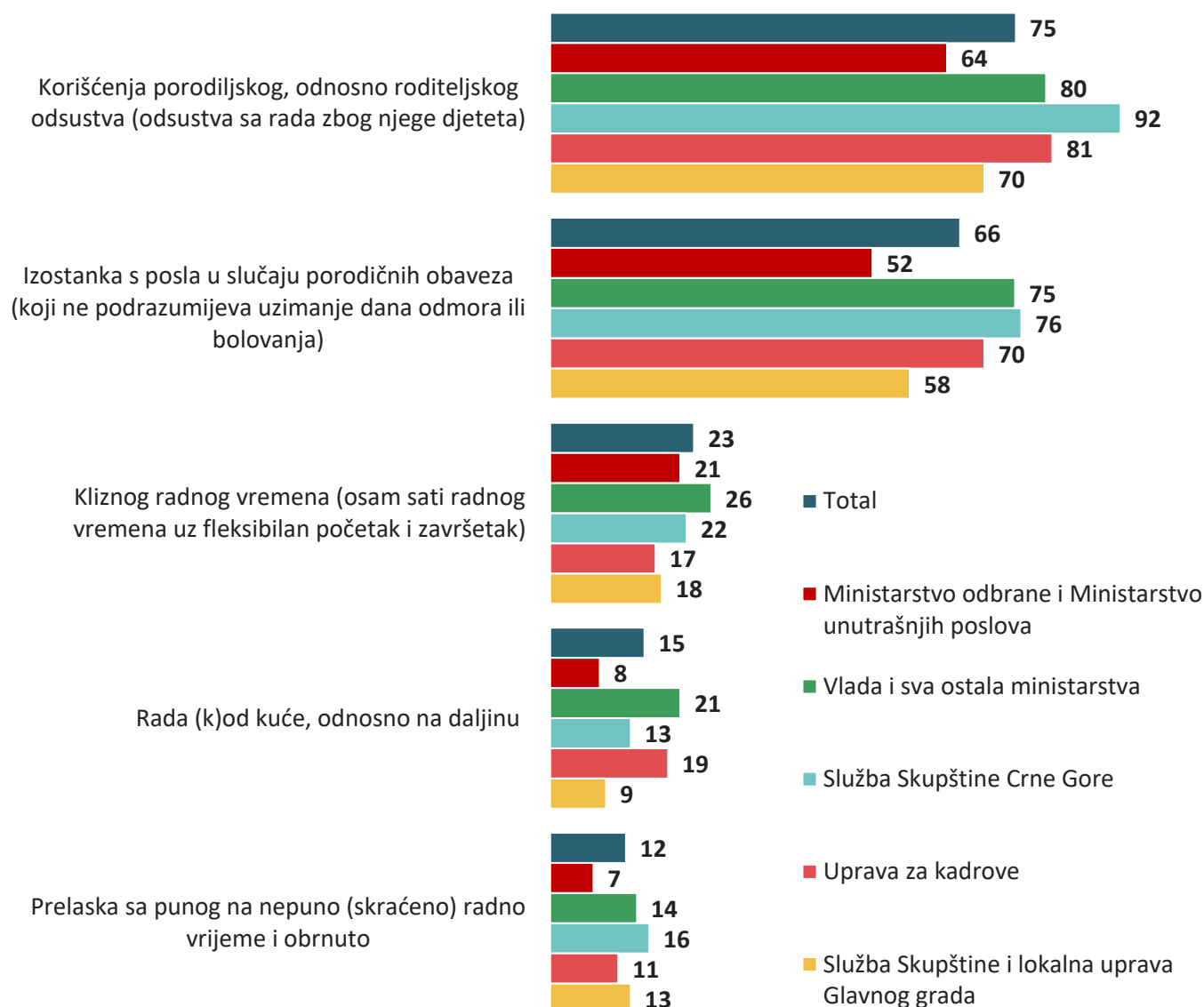
Kada je u pitanju mogućnost organizacije sopstvenog radnog vremena, pokazuje se da je za većinu zaposlenih rad u institucijama veoma nefleksibilan. Naime, tek nešto više od petine zaposlenih navodi da ima mogućnost korišćenja kliznog radnog vremena, dok 15% ima mogućnost rada od kuće, a otprilike isti udio mogućnost prelaska sa punog na nepuno radno vrijeme (12%) (Grafikon C2.3). Između dvije trećine i tri četvrtine zaposlenih u institucijama navodi da nema neku od ovih mogućnosti. S druge strane, dvije trećine zaposlenih ističe da ima mogućnost izostanka s posla zbog porodičnih obaveza, a tri četvrtine da može koristiti roditeljsko odsustvo (Grafikon C2.3). Zanimljivo je da muškarci nešto češće saopštavaju da imaju mogućnost korišćenja kliznog radnog vremena, dok žene češće navode da imaju mogućnost korišćenja roditeljskog odsustva.

Grafikon C2.3: Opažena fleksibilnost posla u institucijama - % DA odgovora, prikazano prema polu



Kada je u pitanju posao koji trenutno obavljate, da li imate mogućnost...? Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

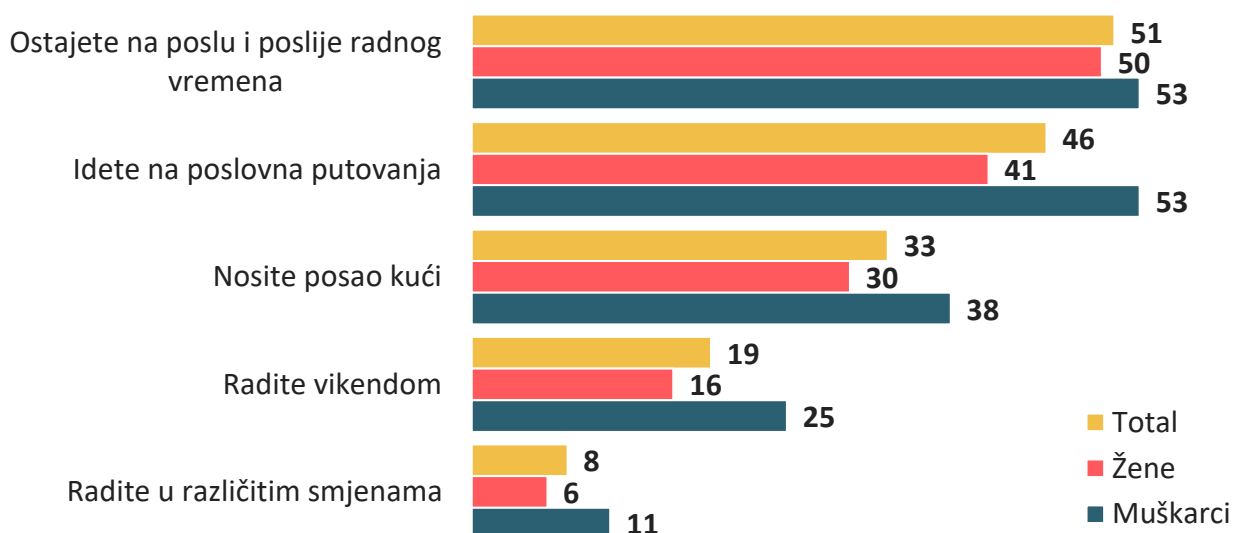
U većini pomenutih aspekata, posao u zaposlenih u Ministarstvu odbrane i Ministarstvu unutrašnjih poslova ocijenjen je od strane zaposlenih kao manje fleksibilan. Tako, manje od desetine njih navodi da ima mogućnost kliznog radnog vremena ili prelaska sa puno na nepuno radno vrijeme (Grafikon C2.4). Oko dvije trećine ističe da ima mogućnost korišćenja roditeljskog odsustva, a nešto više od polovine i mogućnost da izostane s posla u slučaju porodičnih obaveza, pri čemu to ne bi podrazumijevalo korišćenje odmora ili bolovanja. Nasuprot tome, zaposleni u Vladi i ostalim ministarstvima nešto češće od prosjeka navode da im je ostavljena mogućnost izostanka s posla u slučaju porodičnih obaveza, te rada od kuće.

Grafikon C2.4: Opažena fleksibilnost posla u institucijama - % DA odgovora, prikazano po instituciji

Kada je u pitanju posao koji trenutno obavljate, da li imate mogućnost...? Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

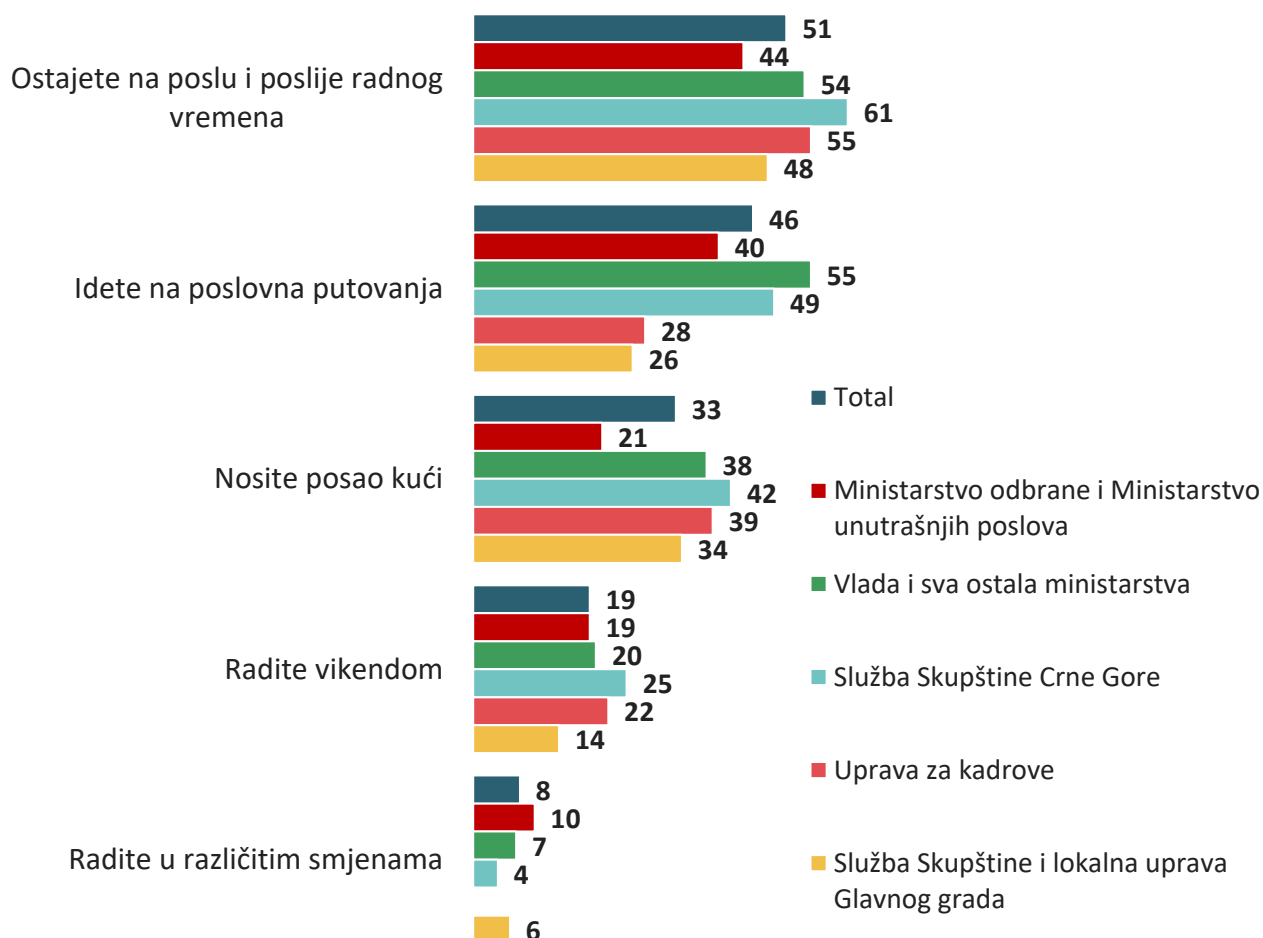
Najveći udio zaposlenih izvještava da njihov posao ne zahtijeva da rade u različitim smjenama (83%) i vikendom (71%). S druge strane, trećina uobičajeno nosi posao kući, za više od petine posao zahtijeva odlazak na poslovna putovanja. Dodatno, svaki drugi zaposleni navodi da ostaje na poslu i poslije radnog vremena (Grafikon C2.5).

Primijetno je da **muškarci značajno češće od žena saopštavaju da njihov posao podrazumijeva smjenski rad, rad vikendom, poslovna putovanja i nošenje posla kući. Takođe, sa položajem u instituciji raste i ocjena zahtjevnosti posla, ali se takođe donekle podrazumijeva i veći stepen fleksibilnosti u različitim aspektima.** Naime, visoki rukovodeći kadar češće od prosjeka navodi da imaju mogućnost kliznog radnog vremena i rada od kuće, kao i da njihov posao zahtijeva da rade vikendom, odlaze na poslovna putovanja, nose posao kući i ostaju na poslu i poslije radnog vremena.

Grafikon C2.5: Opažena zahtjevnost posla u institucijama - % DA odgovora, prikazano po polu

Da li posao koji trenutno obavljate od Vas uobičajeno zahtijeva da...? Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Kada su u pitanju razlike između institucija, zaposleni u Vladi i ministarstvima češće od prosjeka ističu da njihov trenutni posao zahtijeva odlazak na službena putovanja i nošenje posla kući (Grafikon C2.6).

Grafikon C2.6: Opažena zahtjevnost posla u institucijama - % DA odgovora, prikazano po instituciji

Da li posao koji trenutno obavljate od Vas uobičajeno zahtijeva da...? Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Najveći udio zaposlenih, preko dvije petine, smatra da bi uvođenje kliznog radnog vremena najprije unaprijedilo balans privatnog i poslovnog života zaposlenih u njihovoj instituciji (Grafikon C2.7). Dodatno, po petina smatra da bi mogućnost skraćenog radnog vremena i mogućnost rada od kuće značajno olakšalo rad u institucijama. U pogledu mjera za unaprjeđenje rada u instituciji ne razlikuju se značajno preporuke koje su dali muškaraci i žene zaposleni u institucijama.

Zaposleni u Službi Skupštini Crne Gore značajno češće od prosjeka vjeruju da bi uvođenje kliznog radnog vremena i mogućnost rada od kuće unaprijedila balans njihovog privatnog i poslovnog života. S druge strane, zaposleni u Ministarstvu odbrane i MUP češće smatraju da bi tome doprinijela mogućnost izostanka s posla zbog hitnih ličnih ili porodičnih obaveza.

Grafikon C2.7: Mjere za unaprjeđenje balansa privatnog i poslovnog života, prikazano po instituciji



Za koje od sljedećih mjera smatrate da bi najprije unaprijedile balans privatnog i poslovnog života zaposlenih u Vašoj instituciji?; Višestruki odgovori; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

FLEKSIBILNOST RADA U INSTITUCIJI I RODNO SENZITIVNO RADNO MJESTO

Kada je u pitanju **usklađivanje obaveza iz privatnog i poslovnog života**, većina predstavnika institucija **smatra da zaposlenima to ne predstavlja naročit problem**, naročito ako se poredi sa situacijom u privatnom sektoru. Tako većina sagovornika prepoznaje da je **organizaciona klima i odnos prema zaposlenima u globalu humaniji**, a **posao i prava zaposlenih sigurniji nego u privatnom sektoru**. Ipak, kako se navodi, **još uvijek postoji percepcija javnosti da zaposleni u javnoj upravi i generalno u državnom sektoru veoma malo rade**, ali većina sagovornika ističe da se to u posljednjem periodu znatno izmijenilo, te da nije rijetkost da službenici ostaju i poslije svog radnog vremena dok ne završe svoje poslovne obaveze. To je naročito slučaj u institucijama u kojima je zbog **optimizacije došlo do značajnog smanjenja broja zaposlenih**, a u isto vrijeme do porasta obima posla koji zahtijeva **proces EU integracija** i potrebe za harmonizacijom mnogih propisa sa propisima EU.

„Na osnovu mog ličnog iskustva, nimalo nije jednostavno odgovoriti svim tim zahtjevima, posebno što u posljednje vrijeme u javnoj administraciji posao se komplikuje, i postoji jako puno obaveza, gdje nekad nijeste u prilici ništa sem vaših radnih obaveza da ispunjavate, tako da osim radnog vremena, i pod uslovom da je do 15 časova, da ne ostajete van radnog vremena, što se meni iskreno dešava, iako imam dvoje male djece, zaista nije jednostavno. Nekada je postojala ta percepcija da u državnoj upravi vi sjedite, da u toku radnog vremena završavate te privatne obaveze, pa onda idete kući. Ja sam u javnoj upravi evo 3 godine, i zaista je to na nivou percepcije. U javnoj upravi se zaista puno radi, ne kažem da rade svi, ali moje iskustvo i zaposleni tim sa kojim ja radim, zaista je to posao koji vam ne dozvoljava da nekako zaobiđete nešto i da uspijete da završite neku privatnu obavezu.“ – Predstavnik ministarstva

„Mi imamo kolege koje ostaju do 5, 6, 7 naveče, nekad treba i vikendom da se radi, pa dolaze i petkom i subotom i nedeljom, i poslije podne... To je jednostavno taj sistem rada u Vladi gdje se jednostavno zahtijeva ako treba hitno da se odgovori na neki dopis, pitanja, šta znam... i na primjer sutra je Skupština, mi dobijemo danas pitanja i ima na Skupštini pitanja za naše ministarstvo. Onda ljudi jednostavno moraju da odlažu te neke svoje porodične obaveze.“ – Predstavnik ministarstva

„U prilog tome mogu reći jedan svoj lični zaključak. Imamo ovdje čitav jedan sektor u kojem je trenutno jedna koleginica i četiri kolege. I ja kad sam je pitao kao koleginicu - ti si inženjer građevine, sa 15 godina iskustva, to je nemjerljivo na tržištu rada, da ste toliko traženi, možete ostvariti prihode velike u odnosu na ono što pruža državna uprava. Ona mi je saopštila, ja sam prvo majka, pa sam na drugom mjestu službenik, i onda, iako je mala plata, ja ovdje osjećam neku sigurnost, sigurnost kao majka za egzistenciju svoje djece... a ništa manje tu ne radi.“ – Predstavnik ministarstva

Ipak, u prilog fleksibilnosti rada u institucijama najveći broj sagovornika navodi promjenu radnog vremena javne uprave, sa ranijeg od 8 do 16h, na sadašnje od 7 do 15h. Kako se ističe, iako je fiksno, ovakvo radno vrijeme znatno je olakšalo zaposlenima da radnim danima obave i svoje privatne obaveze nakon završetka radnog vremena. Međutim, pojedine institucije javne vlasti, poput službi Skupštine Crne Gore i institucija na lokalnu zadržale su radno vrijeme od 8 do 16h.

„Pa fleksibilan je u smislu da je neko radno vrijeme od 7h do 15h koje je vrlo povoljno za ljude koji imaju kod kuće malu djecu i s te strane mislim da je odlično radno vrijeme. Jeste fiksno radno vreme, ali u suštini vi ukoliko ste završili svoj dio posla a morate da izađete prije kraja radnog vremena velika je mogućnost da će vam se izaći u susret.“ – Predstavnik ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Jedna od prvih aktivnosti koje je u Ministarstvu javne uprave iniciralo je bila izmjena radnog vremena. Dakle, radno vrijeme u javnoj administraciji je bilo u periodu od 9 do 17 časova. Formirno Ministarstvo javne uprave, tada na inicijativu ministarke predloženo je da radno vrijeme traje od 7 do 15 časova, i čini mi se da je upravo to bila jedna od intencija da se vodi računa i o efikasnosti i

efektivnosti u radu, i sa druge strane da se na taj način potpomogne ispunjavanju obaveza koje imate van radnog vremena.“ – Predstavnik ministarstva

„Može uvijek čovjek da izađe ako je baš neka nevolja. Mislim da do sad u državnim organima, barem našem, je lako uskladit... nije lako, ali nije ni nemoguće... za to šefovi imaju razumijevanja...“ – Predstavnik ministarstva

„U suštini mislim da ljudi mogu da isplaniraju, i da je dobro što je od prije 2 godine promijenjeno to radno vrijeme od 7 do 3, jer jednostavno daje ti više prostora da možeš da iplaniraš. Prije se radilo od 9 do 5, pa je bilo malo nezgodnije, tako da nijesam primijetio da neko konkretno ima problem ili da se žalio... Znači ako trebaju slobodni dani, ili vanredni odmori, dani odmora, bilo kakva potreba što se tiče porodičnih stvari ili obaveza svako bude ispoštovan maksimalno.“ – Predstavnik ministarstva

„Mislim da nije ništa sad drugačije kad gledamo odnosu na državne institucije... svi trče ujutru - ostavi dijete u vrtić, poslije trči uzmi dijete iz vrtića. Možda je lakše onima koji rade od 7 do 3. Zato što ranije krenu, ranije povedu dijete, vrtić se ranije otvara...“ – Predstavnik Skupštine Crne Gore

„Postoji opcija skraćenog radnog vremena pa možete da radite od 8h do 12h, ali tu naravno poštujemo ono što su zakonski propisi. To su posebni slučajevi kada imate neku situaciju u porodici vezano za određene probleme zdravstvene prirode, malu djecu koja često izložena nekim bolestima, za supružnika i sl, koji opet ima neke probleme sa zdravljem sa čim možete da pravdate... Apsolutno imaju pravo na skraćeno radno vrijeme ukoiko imaju uslove uspunjene zakonom. Sad se ne mogu sjetiti tačno osim pojedinačnih slučajeva, obično su bolesti djece, bolesti supružnika, tako neke specifične situacije.“ – Predstavnik uprave Glavnog grada

Takođe, većina predstavnika institucija ističe da se zaposlenima izlazi u susret kada moraju da obave neke neodložne porodične i privatne obaveze, te da postoji puno razumijevanje u tom pogledu. Međutim, mehanizmi kojima bi se povećala fleksibilnost rada (rad od kuće, klizno radno vrijeme, mogućnost skraćenog radnog vremena ili programiranja sopstvenog radnog vremena u toku dana) u javnoj upravi uglavnom nijesu institucionalizovani i normativno regulisani. Na taj način, mogućnost zaposlenog da iskoristi ove povoljnosti potencijalno zavisi od volje i razumijevanja pretpostavljenog. Tako neki predstavnici institucija koji rukovode pojedinim jedinicama u okviru ministarstva ističu da **imaju više razumijevanja za žene zaposlene u institucijama te da im češće izlaze u susret kada moraju da izađu ili odsustvuju sa posla zbog porodičnih obaveza.** Ipak, sagovornici prepoznaju da se pojedine kategorije zaposlenih suočavaju sa većim izazovom da usklade porodične i privatne obaveze: zaposleni koji imaju djecu predškolskog ili osnovnoškolskog uzrasta, samohrane roditelje, one koji ne žive u Podgorici i putuju iz drugih gradova na posao, zaposlene u Ministarstvu kulture koje je izmješteno iz Podgorice, one čije radno mjesto zahtijeva česta službena putovanja ili boravak u inostranstvu, poslanike/ce i odbornike/ce, te za rukovodni i eksperstko-rukovodni kadar koji češće ostaju prekovremeno na poslu i sl.

„Znate kako, rad u državnoj službi je nešto što tradicionalno podrazumijeva neke da kažem beneficije i povoljnosti prema ženama majkama, da mogu da odu, da odvedu dijete u vrtić, da dođu malo kasnije, da odu malo ranije, u principu ako pitate lično moj stil rukovođenja je takav da ja imam razumijevanja za majke, u tom nekom periodu kad je majka potrebna djetetu... zna se u kom periodu je majka potrebna djetetu...“ – Predstavnik ministarstva

„Ovdje konkretno, ako mislite na naš kabinet, je potpuno fleksibilno jer je tu žena koja ima potpuno razumijevanja za tu vrstu odsustva sa radnog mjesta, bez obzira da li je porodično, zdravstveno, nebitno... Tu nema nikad problema, ali sve da posao ne trpi, da se posao završi ranije ili kasnije, tu nema barijere.“ – Predstavnik ministarstva

„Generalno Ministarstvo kulture je u odnosu na sva druga ministarstva hendikepirano zato što se nalazi na Cetinju. Ono što je olakšanje je što je Ministarstvo obezbijedilo prevoz službenika do Cetinja i sa Cetinja do Podgorice na kraju radnog vremena. E sad, u toku radnog vremena oni su hendikepirani da ne mogu ništa što se tiče privatnog života završiti u Podgorici realno... Što se tiče korišćenja godišnjeg odmora, vikenda niko nije uskraćen. Porodijska, roditeljska odsustva, odmori, bolovanja, apsolutno sve je to po zakonu zagarantovano i tu nema dileme... Vrlo rijetko se desi da neko ostane prekovremeno, ko ostane ima plaćeno prekovremeno...“ – Predstavnik ministarstva

„Da je teško i komplikovano jeste. Uskladiti privatni i poslovni život jeste teško u smislu što ovaj posao kojim se bavimo nije posao u smislu od 7h do 15h pa da se o njemu ne razmišlja poslije 15h. I nije posao gdje vi imate slobodan vikend, da vas ne interesuje ništa posle... Opet kažem mislim da je u ovom poslu mnogo izazovnije ženama poslanicama... Prosto živimo u tako tradicionalnom društvu gdje postoje neki naslijeđeni stereotipi odnosa muškarca i žene u porodici, ali definitivno posebno za koleginice koje imaju porodicu, djecu... mnogo je izazovnije, da budem realan, i da ovdje obavljaju posao kako obavljaju, a da imaju dovoljno vremena i da se na adekvatan način posvete porodici. Ne samo za one koje imaju djecu već za druge koleginice...” – Predstavnik Skupštine Crne Gore

„Ne radimo ništa specijalno samo naravno poštujemo to da žene koje su se vratile sa porodičnog odsustva koriste sve ono što im je pravo ili po osnovu bolovanja ili skraćenog radnog vremena. I nezvanično imamo stvarno senzibiliteta za žene koje su mlade majke da negdje ih opredjeljujemo za poslove koje će raditi. Zaista smo onako kolektivno kolegijalni, da poštedimo mlade majke koje opet očekujemo da su prilično iscrpljene, umorne od brige o djeci, da ih ne iscrpljujemo dodatno teškim predmetima, zahtjevnim, teškim sastancima i sl.” – Predstavnik uprave Glavnog grada

„Propis je jasno definisao na koji način se mogu ostvarivati prava i to je nešto što treba apsolutno da se poštuje, u bilo kom segmentu, da li je to zdravstvena situacija, da li je to porodična situacija, da li su to neka druga pitanja. Mi apsolutno sve poštujemo što se tiče propisa, ali bih rekao da i pored toga imamo jedan korak iznad toga, jer je menadžment, naročito na čelu sa direktoricom koja posebno senzibilna za ta da tako kažem neka pitanja koja su posebno osjetljiva naročito kada su u pitanju ti neki porodični odnosi, kada je u pitanju zdravstveno stanje, tako da tu imamo zaista jedan visok stepen fleksibilnosti, i svim službenicima se maksimalno izađe u susret.” – Predstavnik Uprave za kadrove

„Legislativa je striktna, ali je državna uprava fleksibilna. Žene su čak u boljem položaju jer im se izlazi u susret. Ja polazim od sebe kao rukovodioca i uvijek bih ženama rekao da mogu i da izađu ranije i odsustvuju zbog porodičnih obaveza, dok to ne bih baš muškarcima.” – Predstavnik ministarstva

Iako je radno vrijeme institucija uglavnom pozitivno ocijenjen aspekt, najčešće se navodi da je problem oko usklađivanja poslovnih i privatnih obaveza za zaposlene roditelje, **mali broj i ograničeni kapaciteti obrazovnih ustanova, te neusklađenost smjenskog rada u školama sa radnim vremenom zaposlenih u institucijama.** Kako pojedine sagovornice, ali i sagovornici navode, u Podgorici generalno postoji nedovoljan broj predškolskih i osnovnoškolskih ustanova što zaposlenim roditeljima, a pogotovu majkama, jer se to prije svega smatra njihovom dužnošću, dodatno otežava usklađivanje poslovnih i privatnih obaveza. Naime, **zbog nedovoljnog kapaciteta školskih ustanova roditelji su prinuđeni da djecu upisuju u škole koje su znatno udaljene od njihovog mjesta stanovanja ili radnog mjesta, a smjenski rad školi često nije usklađen sa njihovim radnim vremenom** tako da ne mogu odvesti ili preuzeti djecu iz škole a da ne napuste radno mjesto prije završetka radnog vremena.

„Neko radno vrijeme škola nije prilagođeno radnom vremenu majke. Tako da vi imate u školama smjenu, mislim da to obično bude 3. razred osnovne škole, dijete koje ima nepunih 9 godina, treba da je do 3 sata samo kući. U 15h mu počinje škola, znači kad se majka i otac vraćaju, tako da ono treba sve samo da odradi - ruča, spremi se i ode u školu. Prosto sve je to neprilagođeno porodici. Ali škole nemaju drugačijih smještajnih kapaciteta. Sve škole van Podgorice i mogu da organizuju, i cjelodnevni boravak i prosto su gradovi manji, nekako je lakše... U Podgorici imate jako puno škola koje nemaju jedne jedine slobodne stolice u toku trajanja nastave od 7 ujutru do 7 naveče. Tako da ne mogu prilagoditi to radno vrijeme zaposlenim roditeljima.” – Predstavnik ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Čini mi se da je to kompletan jedan sistem u kom bi moralo da se sprovedu eventualne izmjene, da se prilagodi roditeljima i djeci. A vidim sad i u osnovnom obrazovanju, konkretno iz mog ličnog iskustva, često su organizovane škole da vi imate i prve smjene i druge smjene, gdje vi nekada ne možete zaista da se uklopite u ispunjavanju tih i privatnih obaveza.” – Predstavnik ministarstva

„Mislim da nije lako. Koliko vam govorim kao službeno lice, a isto tako govorim i kao roditelj. Ja sa troje male djece, evo pokrивam mjesto koje pokrивam, veoma teško usklađujem te obaveze. Ja sam ove godine potpuno relaksiran, sa svojom suprugom, u smislu da li ćemo uhvatiti voz da je povedemo u vrtić, da ih povedemo u školu, i kad oni sa tim završe da li ćemo ih mi pokupiti. Već sljedeće godine sa 3 djece, potupno su različita smjena, i nema šanse da meni može trenutno i okvir i zakonski i

institucionalni i ono što se odvija na nivou države, ni produženi boravak da mi može pokriti te obaveze. Ako mi je jedno dijete u 11 sati počinje školu, drugo u 7, a ono treće ide u vrtić. Ja ne mogu baš tako da izađem sa posla, i uzmem sat i po, da bih to dijete poveo u školu, jer mi je supruga u tom momentu u školi. Ona kad se vrati ovaj se ne vraća sa njom ne završava sa njom...” – Predstavnik ministarstva

Pored **uvođenja kliznog radnog vremena**, kao još jedna moguća mjera kojom bi se ove prepreke otklonile jeste **omogućavanje roditeljima da koriste usluge produženog boravka za djecu**, međutim trenutno tu opciju ne nude sve škole jer iz već pomenutih ograničenja (prije svega prostornih kapaciteta) nijesu u mogućnosti da na ovakav način organizuju svoj rad.

„Ono što naš sitem prepoznaje, ali to opet zavisi od mogućnosti škole - produženi boravci u školi. To je ono ako imate različite smjene kao roditelj na vašem poslu, u odnosu na smjenu djeteta, vi imate pravo, ali to opet nije obaveza nego mogućnost, pa na osnovu mogućnosti pravo. Znači ako nema mogućnosti vi nemate pravo kao roditelj da to ostvarite. Škole nude svoj prostor, one se organizuju u okviru svoje ustanove, jednu ili dvije učionice, i sad je tu... Nije ni školi lako to da organizuje. Imate prvake, potupno osjetljivu kategoriju, a onda imate treći razred koji su u istoj smjeni, a to je potpuno ludost da ih sastavite u istoj grupi. Jedni imaju jedna interesovanja, drugi uzrast druga, i onda je teško opterećujuće u smislu kadra da se to organazuje. Morate imati tu dva-tri zaposlena koji će održati ne samo red i disciplinu, već i animirati tu djecu, možda držati dio nastave... Nije to lako... A šta zakon kaže, zakon omogućava da ustanova može organizovati, nije obaveza nego može, ostavljena jedna širina.” – Predstavnik ministarstva

„Ono što smo mi kao grad uradili, ne samo kad je u pitanju naš kadar, nego uopšte za grad, a to ste možda pratili u prethodnom periodu - primijetili smo da je to što obično sputava žene da mogu da realizuju svoje zaposlenje prorođične obaveze, djeca i obaveze prema djeci. Često to predstavlja problem i muškarcima, zato što se ne mogu međusobno organizovati. Nije naša primarna obaveza, ali u saradnji sa Ministarstvom prosvjete gdje je god moguće ustupimo prostore glavnog grada na besplatno korišćenje za osnivanje produženog boravka. To smo negdje prepoznali kao osnovni problem koji ih sprječava da pristupe zapošljenju ili da jednostavno ispunjavaju neke uslove koji su im traženi konkursom, to obično bude ko će brinuti o djeci u tom periodu ili kako će se organizovati međusobno supružnici.” – Predstavnica uprave Glavnog grada

„To bi bilo sjajno ali prosto zbog prirode posla i Skupštine kao takve mi imamo fiksno radno vrijeme od 8h do 16h. Međutim, zbog rada sa poslanicima jer mi smo tu prvenstveno zbog njih, to radno vrijeme je često nekad duže nego što jeste. S druge strane rukovodstvo ima razumijevanja ako smo radili do 12h prethodnu noć, ujutru, ako nema potrebe ne mora se doći tačno u 8:00h.” – Predstavnica Skupštine Crne Gore

Većina predstavnika institucija **načelno podržava ideju o otvaranju soba za njegu djece, porodičnih soba odnosno ustanova za brigu o djeci (kao što su obdaništa/vrtići) u sklopu institucije ili u okviru kompleksa zgrada gdje su institucije većinom smještene**, te smatra da bi to **umnogome olakšalo roditeljima zaposlenim u instituciji, ali prije svega zaposlenim majkama**. Pojedini sagovornici navode da su tokom diplomatskih posjeta imali prilike da u stranim institucijama vide kako funkcioniše ovakav model organizacije, te da navode da su uglavnom stekli pozitivan utisak s obzirom na mnogobrojne prednosti koje nosi.

„Vrtić bi bio sjajna ideja... mi smo negdje razmišljali kako bi to bilo mnogo dobro jer su kod nas sve zaposlene ostale trudne u isto vrijeme. Sve smo imale malu djecu u isto vrijeme, i bilo bi super kad bi imalo negdje mjesto ujutru kad idemo na posao da ih dovedemo, da postoji vrtić, posebno ovdje gdje su gotovo sva ministarstva, na Rimskom trgu. To bi bilo sjajno, ali nijesam sigurna... to mi nerealno zvuči u ovom trenutku.” – Predstavnica ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Mogu vam reći da mi se ta ideja jako dopada. Baš sam to i vidjela jednom prilikom u posjeti ministarstvu finansija u Sjevernoj Makedoniji, rečeno mi je da oni imaju s jedne strane klizno radno vrijeme, ukucavaju se, i imaju klizno radno vrijeme da mogu da odu i dođu od 8 do 9 i da pođu od 4 do 5 da je to njihovo pravo, bez obzira da li su muškarci ili žene. Imaju dodatnu pogodnost za porodice koje imaju djecu, preko puta zgrade ministarstva finansija otvoren je vrtić za njihove zaposlene, za djecu zaposlenih. Tako da baš sam pitala kakva su njihova iskustva sa tim, oni to već

izvjesni period već imaju, kažu da im se odsustvo sa posla jako smanjilo, da nema više tako čestih bolovanja, izlazaka, žene su mirnije, produktivnije, fokusiranije, nijesu rasijane, kažu da im je to jako puno pomoglo u radu i funkcionisanju u svakom smislu. To mi je baš bilo interesantno i prenijela sam našem ministru i njemu se dopala ta ideja...” – Predstavnica ministarstva

„Ja sam naravno o tome čitala, i na zapadu je to, organizovano na sličan način... Meni se čini da bi to imalo jedan pozitivan efekat zato što bi rasteretilo roditelje, da ne razmišljaju hoće li ih zvati neko iz vrtića da im kaže da je dijete bolesno i da on mora da ode s posla i da dijete povede kući. Možda ta neka vrsta ustanova koje bi bile specijalizovane za ministarstva... iako smo svjesni da naročito u gradu Podgorici, gdje imamo veliki broj stanovnika, i gdje uopšte nedostatak institucija za predškolski uzrast i da ljudi muku muče kako da se orgnaizuju... Mada naša Vlada radi na poboljšanju tih uslova, i u 2020. godini je predviđen jedan ambiciozni plan oko više vrtića, narocito u Podgorici, gdje je najviše djece, tako da ja držim da će i u tom segmentu doći do napretka koji je veoma važan.” – Predstavnica ministarstva

„To je za mene nešto što bi bilo idealno, što smatram da je neophodno, da bi to unaprijedilo i rad, i zadovoljstvo službenika, zadovoljstvo djece, i da je to nešto što bi bilo stvarno jedan veliki iskorak.” – Predstavnica ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„To je nešto što je praksa u svijetu, nije ništa što je nepoznato i pokazalo se kao uspješno. Meni je sasvim u redu da institucije državne, privatne, sasvim svejedno, imaju produžen boravak, igraonicu ili vrtić nešto što jeste pridruženo prostoru gdje roditelji primarno rade, ili jedan od roditelja ili majka konkretno u nekim slučajevima. Međutim, mislim da je potrebno dobro pripremiti teren za tako nešto i kada su u pitanju uslovi tih produženih boravaka i kada je u pitanju kadar koji bi vodio računa o toj djeci.” – Predstavnica uprave Glavnog grada

Ipak većina ističe da je u ovim okolnostima tako nešto neizvodljivo, prije svega zbog manjka prostornih kapaciteta zgrada/kompleksa u kojima su smještene institucije, te značajnih finansijskih sredstava koje bi ovakvo prilagođavanje zgrada zahtijevalo.

„To bi bilo jako dobro, ali prosto smo negdje svjesni i smještajnih kapaciteta, da nama ovdje čak uslovi nijesu takvi da možemo da budemo po 2 u kancelarijama, nego su kancelarije jako male pa ih je po 4, 5... a ne već pravljenje smještajnih jedinica za vrtiće. Ali to definitivno bi olakšalo posao zaposlenim ženama.” – Predstavnica ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Ja mislim da je to generalno moguće, treba probati sa nekim pilot projektom. Nama je ovdje u cijeloj javnoj upravi problem nedostatak prostora. Imate kancelarije gdje sjedi po 4,5 službenika i imamo deifnitivno problem sa prostorom. I ne znam koje ministarstvo ima prsotora da bi moglo obezbijediti bar jednu učionicu, ali to je zanimljivo da se proba. Eto u Briselu je bilo sa EU komisijom koja ima svoje vrtiće ili produžene boravke. To mnogo pomoglo, jer imate i samohrane majke i očeve koji nijesu iz Podgorice i to bi im značilo, tako da bi to definitivno bila dobra ideja, ali ja ne znam iskreno upravo zbog nedostatka kapaciteta prostornih koliko je moguće. Mi godinama pregovaramo da pređemo u neku drugu zgradu...” – Predstavnik ministarstva

„To mi je super ideja da vam kažem. Ali ja ne vidim onako... dosta realno gledam na stvari... Uzimam za primjer svoju zgradu, mi smo sa manjkom prostora, imamo neke projekte, međunarodne, đe baš onako, da se narodski izrazim kuburimo sa tim prostorom, možda su ti prostori neadekvatni po tim standardima tih međunarodnih institucijama koje oni smatraju da trebaju... da imaju... je li osvjetljenosti, je li to spratnost koja treba da bude. Mi smo tu sa manjkom prostora, i to je nemoguće kod nas organizovati...” – Predstavnica ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Prostor je najveći problem. Postoji problem i nama u organima da nađemo adekvatne kancelarije, prostore i zgrade...” – Predstavnica ministarstva

„Nemoguće, zato što mi nemamo dovoljno poslovnog prostora ni da smjestimo sve zaposlene... nemamo prostora da objedinimo sve naše službe i organizacione jedinice na nivou Minisitarstva u jednoj zgradi i to je problem svih ministarstava.” – Predstavnica ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Mislim da nije izvodljivo jer su skupštinske odbore iz glavne zgrade izmakli, jer nema mjesta, nema prostora, tako da teško i za tako nešto... u tom pravcu ne radimo ništa.“ – Predstavnik Skupštine Crne Gore

Za sada **ovakva mogućnost ne postoji ni u jednoj državnoj instituciji u Crnoj Gori**, ali isto tako **ne prepoznaje se ni postojanje zvaničnih politika ili napora da se rodna osjetljivost uključi u organizaciju i planiranje uređenja prostora** u kome je smještena institucija. Iako, predstavnik jednog ministarstva ističe da je u prošlosti bilo sličnih ideja, one se nikada nijesu realizovale.

„Zašto se smijem – 2010. godine kad je Ministarstvo kulture prešlo na Cetinje, tadašnji ministar kulture čiji je projekat ustvari bilo preseljenje, htio je u sklopu Ministarstva da napravi vrtić za sve zaposlene. Nije sve to uspio da sklopi, istekao mu je mandat, došli su izbori, promijenila se struktura i to je ostalo samo san pusti... Lično, intimno ja bih volio, polazeći od sebe kao roditelja pa i ostale kolege, volio bih da se to neđe u perspektivi desi da u sklopu ministarstava imamo odvojen dio đe bi bio vrtić, ali koliko je to izvodljivo u ovom momentu, zbog nedostatka adekvatnih prostora...“ – Predstavnik ministarstva

Kod pojedinih sagovornika prisutna je i bojazan kako da bi građani negativno gledali na otvaranje vrtića i škola koje bi bile namijenjene isključivo djeci državnih funkcionera, službenika i namještenika u trenutku kada u Podgorici generalno postoji nedostatak predškolskih i školskih ustanova, te liste čekanja za upis djece u vrtiće. Dodatno, pojedini sagovornici koji su nešto skeptičniji kada je u pitanju implementacija ovakvih rješenja u Crnoj Gori navode da je to neizvodljivo zbog bezbjednosnih procedura koje postoje u pojedinim institucijama, te da institucije **ne predstavljaju okruženje pogodno za djecu**. Takođe dvije sagovornice kao argumente protiv otvaranju soba za njegu djece, porodičnih soba odnosno ustanova za brigu o djeci u sklopu institucije navodi da bi to moglo da ima negativne posljedice na efikasnost zaposlenih jer bi djeca znajući da su im roditelji u blizini zahtijevala da provode više vremena s njima što bi zaposlenima odvlačilo pažnju.

„Na neki način strijepimo šta će da nam kaže javnost, i kako će mediji da se obruše i da nađu nešto negativno u odluci. Mislim da bi to možda u Crnoj Gori bilo dočekano sa nekim negodovanjem: „E oni su svoju djecu zbrinuli, šta ćemo mi iz privatnog sektora?!“ Bilo bi i takvih reakcija. U Podgorici koliko ja znam, imamo manjak vrtića, predškolskih ustanova i u planu su i odobrena su bila sredstva za gradnju vrtića, ali ta neka procedura, tenderska dokumentacija, izrada projekta i planova to nije bilo završeno na vrijeme, tako da su neki vrtići koji su bili planirani, mislim da su sad već prebačeni u budžet za narednu godinu.“ – Predstavnik ministarstva

„Fino bi bilo da može svaka institucija da ima u okviru svoje zgrade jaslice ili vrtić... e sad da li bi to ometalo majke i očeve da obavljaju svoj službeni dio obaveza... stalno bi razmišljali o onoj djeci dolje. Mi smo jako senzitivni kad su djeca u pitanju, mnogo više nego što su po inostranstvu, mnogo smo više vezani za njih. Možda bi to u neku ruku ometalo, ali bi olakšalo službenicima i da dolaze na posao i da vide djecu, da ih poslije radnih obaveza uzmu i da idu kući, ali ko zna da li će to ikada zaživjeti kod nas.“ – Predstavnik ministarstva

„Vlada je specifična institucija tako da ja ne bih to u ovoj zgradi... to bi meni bilo sasvim u redu za ministarstvo gdje ima dosta žena kao što je Ministarstvo prosvjete, zdravlja i ostalo... to mi je potpuno u redu...“ – Predstavnik ministarstva

Kada je u pitanju **korišćenje roditeljskog odsustva, kao i odsustva za njegu djece ili nekog drugog člana porodice, žene zaposlene u institucijama ubjedljivo prednjače**. U skoro svim institucijama navode da još nijesu imali iskustva sa tim da se neko od muških kolega odluči da iskoristi svoje pravo na roditeljsko odsustvo, te je ova pojava još uvijek na nivou incidenta. Navodi se, pak, da muškarci zaposleni u institucijama uzimaju odsustvo u slučaju bolesti djece nešto češće nego ranije, ali se i dalje briga o djeci vidi kao pretežno dužnost majke. Takođe, kada je u pitanju korišćenje bolovanja, većina sagovornika ističe da u njihovoj instituciji nijesu prisutne primjetne razlike između muškaraca i žena.

„U ovom dijelu što se tiče porodijskog bolovanja izlazimo maksimalno u susret, faktički imamo tu par njih koje su u 2-3 mjesecu trudnoće pošle na bolovanje. One će faktički biti 2 godine odsutne. Dovoljno je da donesu doznake od doktora, nikakav problem nije, niti ih ko uslovljava, posebno ako su te rizične trudnoće, imali smo čak 2 slučaja u 1. mjesecu da su pošle na bolovanje i znači budu čitavo održavanje trudnoće, pa porodijsko bolovanje, pa onda još par mjeseci dodatnog bolovanja, tako da budu više od 2 godine odsutne.“ – Predstavnik ministarstva

„Doduše nijesmo imali primjer roditeljskog odsustva, ali imamo primjer kada se dogodi da je dijete bolesno da očevi takođe traže da budu odsutni zbog toga, i to je potpuno regulisano.“ – Predstavnica ministarstva

„Od kad je novi zakon stupio na snagu da ima pravo i otac iskoristi to pravo odsustva, nije ga niko uzeo. U smislu njege djece to su jednaka prava korišćenja. Ja jako sam izrazio želju, koristio sam u par navrata, to odsustvo od 2-3 dana, plaćeno ili neplaćeno, nego ono sto mi omogući izabrani ljekar da budem sa djetetom kući, ako nijesam mogao u bolnici.“ – Predstavnik ministarstva

„Da da imali smo slučajeve i u prošloj, pretprošloj, i u ovoj godini smo imali. Imali smo i zavisno od prirode posla da supruga radi, a muškarac uzme roditeljsko odustvo i radimo normalno rješenje o roditeljskom odsustvu shodno zakonu.“ – Predstavnica ministarstva

„Ovo je specifična vrsta posla gdje nijesam siguran da bi tehnički bilo izvodljivo uzeti roditeljsko odsustvo... jer ja ako sam na bolovanju ne može niko da me zamijeni i nemam pravo zamjene, a od mene zavisi donšenje mnogih odluka i forum na sjednicama odbora i na sjednicama Skupštine... Kod poslanika bi to zaista podrazumijevalo i neku vrstu izmjena u regulativi, jer vas podsjećam ja sam poslanik mene može neko zamijenit samo ako dam ostavku ili ako ne daj Bože nastupi smrtni slučaj ili izvršim određenu vrstu krivičnih djela gdje me ne štiti poslanički imunitet.“ – Predstavnik Skupštine Crne Gore

Praksa većine institucija je da **ne angažuju nove radnike ukoliko neko od zaposlenih ode na trudničko bolovanje, porodijsko, odnosno roditeljsko odsustvo**. Razlog za to najprije leži u **zabrani zapošljavanja u javnom sektoru, te veoma komplikovanim administrativnim procedurama** kroz koje mora da prođe svaki zahtjev za angažovanjem/zapošljavanjem dodatnih kadrova. Svaka institucija pokušava da riješi ovaj problem na različit način – najčešće **preraspodjelom radnih zadataka** osobe koja je na odsustvu na postojeće kadrove u okviru institucije, ili **unutrašnjom reorganizacijom posla**, ali i **„pozajmljivanjem“ zaposlenih iz agencija/ustanova za koje je nadležno ministarstvo**. Pojedini sagovornici navode da ukoliko se radi o visokim pozicijama, poput pozicija direktorica direktorata, da se u slučaju porodijskog ili roditeljskog odsustva njihova radna mjesta zamrzavaju.

„Zbog upravo ovih administrativnih problema, jer evo mi konkretno imamo 12 žena koje su na porodijskom bolovanju. S tim što su sada zakomplikovali proceduru zapošljavanja u Ministarstvu - da bi i sad nekog na određeno zaposlili, mora da ima saglasnost užeg kabineta Ministarstva javne uprave, i onda smo mi dobili neke saglasnosti skoro da bi mogli da primimo nove ljude koji bi mijenjali te žene na porodijskom odsustvu. Onda je procedura ista, mora u Upravu za kadrove da ide konkurs, a onda dok mi sve to odradimo prođe 6 mjeseci, onda jednostavno i da prođe konkurs, i da neko ko bi trebao da radi godinu dana ili godinu i nešto, primite ga na 3 ili 4 mjeseca. Jer upravo zbog tih barijera koje trenutno postoje, optimizacije državne uprave, zabrane zapošljavanja itd.“ – Predstavnik ministarstva

„Pokušavamo da nađemo rješenje, pa onda primamo nekog po ugovoru o djelu, pa onda dođe revizija i kaže ne možete to da radite to nije po zakonu.“ – Predstavnik ministarstva

„Kod nas je tu, i zbog naravno plana optimizacije koji je Vlada donijela i zabrane zapošljavanja, tu vrlo restriktivan pristup, zato što mi koristimo unutrašnje rezerve onda. Tako da meni sada, načelnica u mojoj službi je na roditeljskom, ali zato imam 3 šefa biroa, koji su unutar te organizacione jedinice, i onda delegiram dio posla, a onda i ja preuzimam dio toga posla, kako ne bismo zapošljavali nikoga, jer je sada i smjernica Vlade, i Vladina politika da o tome vodimo računa... jedino tamo gdje se zaista smatra gdje se ne može, onda pribjegavamo raspisivanju oglasa, ali po proceduri koja je utvrđena po planu optimizacije, moramo dobiti saglasnost užeg kabineta predsjednika Vlade.“ – Predstavnica ministarstva

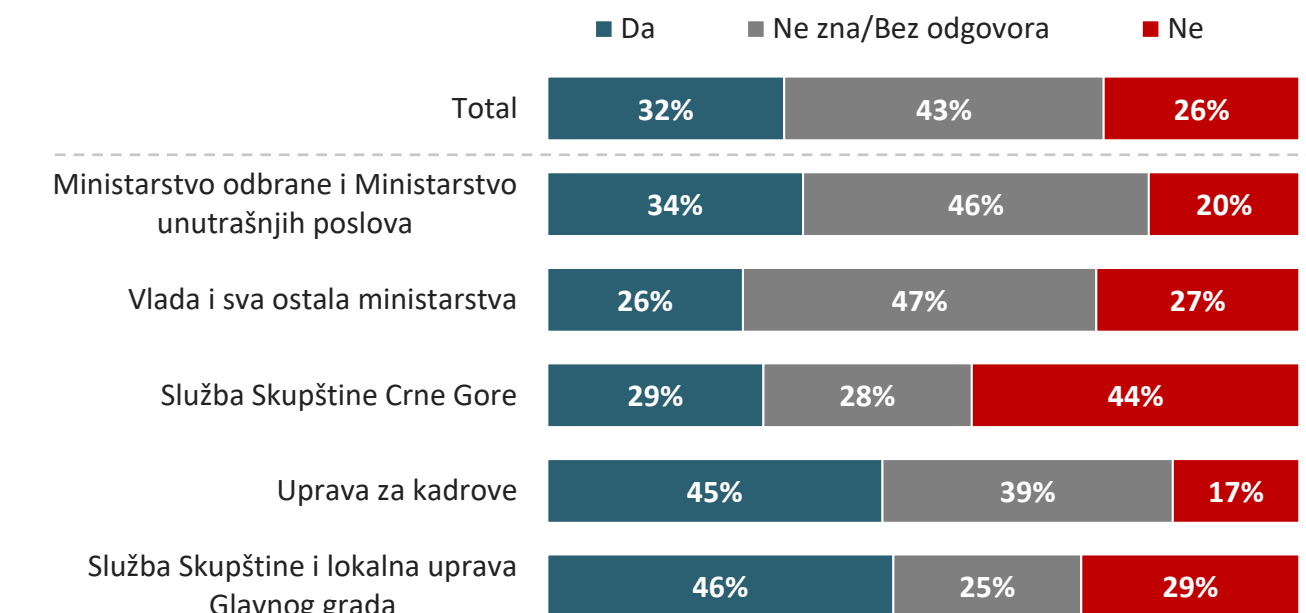
C3. Postojeći mehanizmi i primjena politika rodne ravnopravnosti u instituciji

OCJENE ZAPOSLENIH O PRIMJENI POLITIKA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U INSTITUCIJIMA

U cjelini gledano, tek trećina zaposlenih navodi da u njihovoj instituciji postoji kontakt osoba za rodnu ravnopravnost, četvrtina smatra da ne postoji, dok najveći udio, oko dvije petine, nije upoznato sa tim da li u njihovoj instituciji postoji zaposleni koji obavlja ovu funkciju (Grafikon C3.1).

Primijetno je da u institucijama na lokalnu (Službi Skupštine i lokalnoj upravi Glavnog grada) zaposleni češće ističu da postoji kontakt osoba za rodnu ravnopravnost, s druge strane zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore češće navode da u njihovoj instituciji ne postoji kontakt osoba za rodnu ravnopravnost.

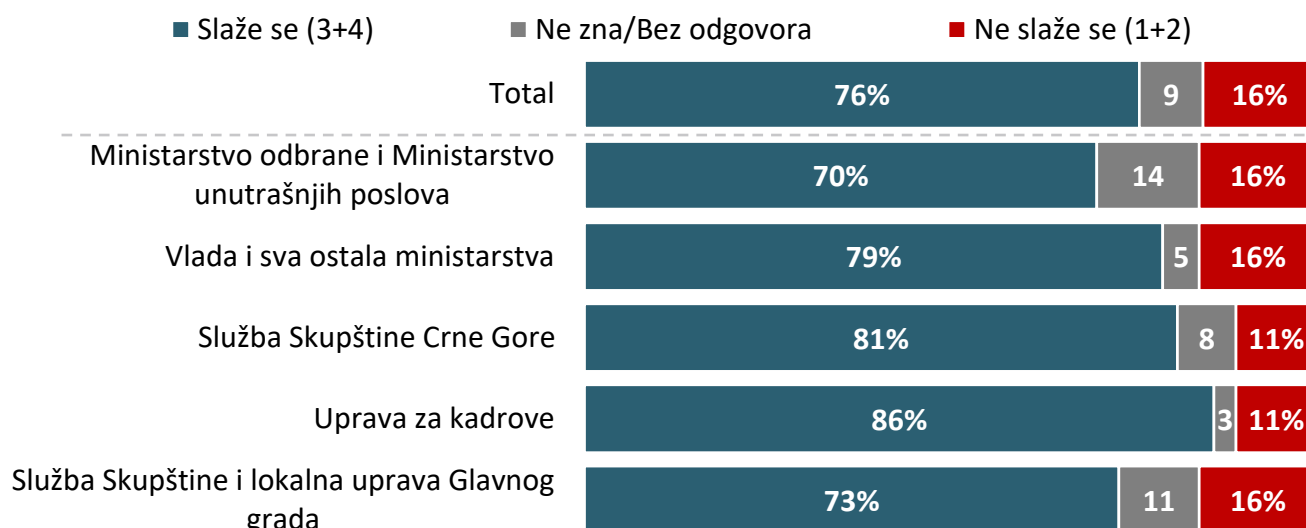
Grafikon C3.1: Postojanje kontakt osobe za rodnu ravnopravnost u institucijama



Da li u Vašoj instituciji postoji kontakt osoba za rodnu ravnopravnost?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Preko tri četvrtine svih zaposlenih u institucijama osjeća se ohrabreno da iznese svoje ideje i diskutuje otvoreno sa pretpostavljenima, dok 16% navodi da to nije slučaj, a desetina ne može da se izjasni po ovom pitanju (Grafikon C3.2). U ovom pogledu nijesu registrovane značajne razlike s obzirom na instituciju u kojoj rade i pol.

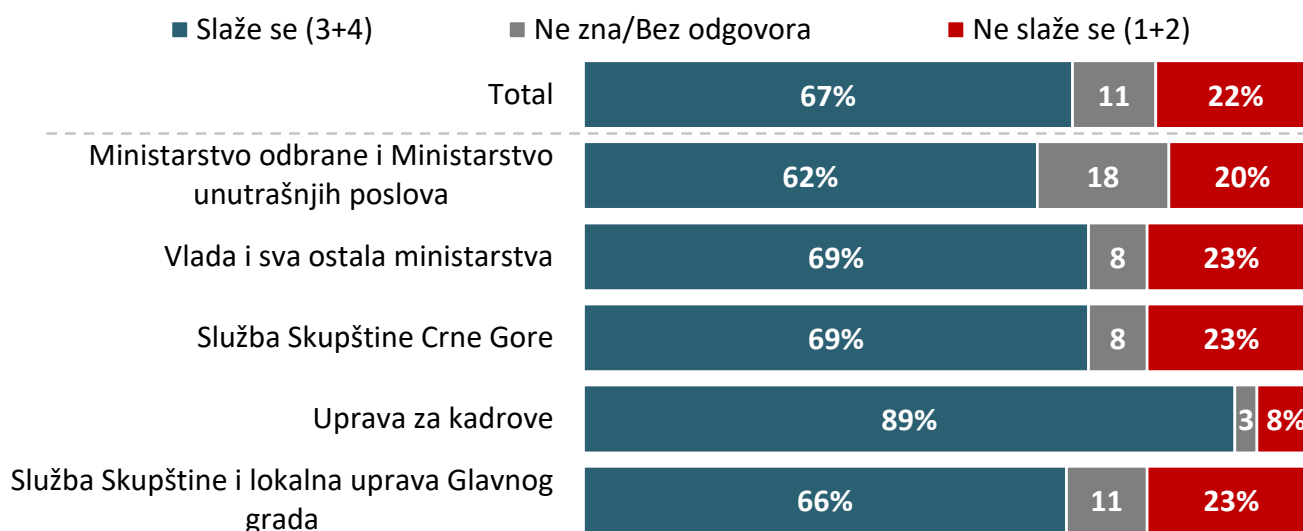
Grafikon C3.2: Iznošenje ličnog stava na radnom mjestu – slaganje sa tvrdnjom: *Ohrabren sam da iznesem svoje ideje i diskutujem otvoreno i iskreno sa pretpostavljenima*, prikazano po instituciji



Molim Vas da za svaku od sljedećih tvrdnji navedete u kojoj mjeri se odnosi na Vaš trenutni posao?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Takođe, preko tri petine osjeća se bezbjedno da govori o pitanjima u kojima se ne slaže sa rukovodstvom, bez straha da bi to moglo imati posljedice po njihovu karijeru. Ipak, nezanemarljiv udio zaposlenih, oko petine, eksplicitno navodi da se ne osjeća se bezbjedno da iznese sopstveno mišljenje, dok još oko desetine ne može da se izjasni po ovom pitanju (Grafikon C3.3). U ovom pogledu ne uočavaju se značajne razlike među zaposlenima u različitim institucijama, kao ni između muškaraca i žena.

Grafikon C3.3: Iznošenje ličnog stava na radnom mjestu – slaganje sa tvrdnjom: *Osjećam se bezbjedno da govorim o pitanjima u kojima se ne slažem sa rukovodstvom, bez bojazni da će to uticati na moju karijeru*, prikazano po instituciji

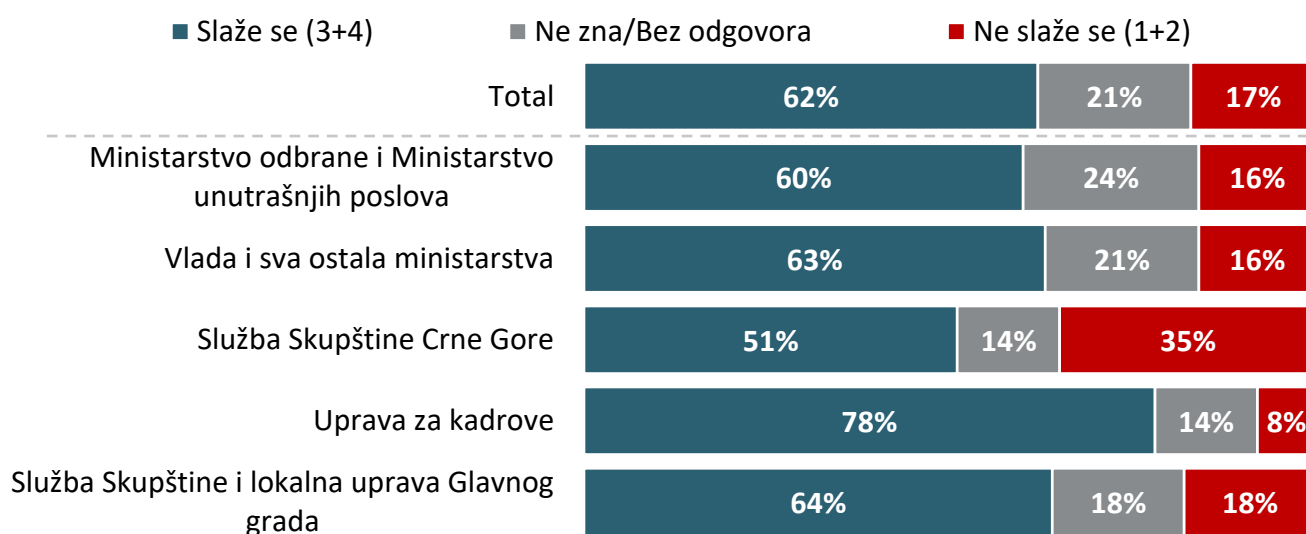


Molim Vas da za svaku od sljedećih tvrdnji navedete u kojoj mjeri se odnosi na Vaš trenutni posao?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Preko tri petine zaposlenih smatra da zaposleni u njihovim institucijama imaju dovoljno znanja i vještina da svoj posao obavljaju sa sviješću o pitanjima rodne ravnopravnosti, blizu petine se ne slaže sa ovim, dok još oko petine nije u stanju da odgovori na ovo pitanje (Grafikon C3.4)

Zaposleni koji negativno ocjenjuju znanja i vještine svojih kolega u ovom pogledu dosljedno daju i negativnije ocjene svih aspekata implementacije politika rodne ravnopravnosti u njihovoj instituciji, kao i primjene načela rodne ravnopravnosti na radnom mjestu i u javnoj upravi generalno (prilikom zapošljavanja, napredovanja, vrednovanja rada i slično) i to opažajući uglavnom da su žene u nepovoljnijem položaju u odnosu na muškarce.

Grafikon C3.4: Primjena politika rodne ravnopravnosti u instituciji - slaganje sa tvrdnjom *Zaposleni u mojoj instituciji su obučeni i imaju potrebna znanja i vještine da obavljaju svoj posao sa sviješću o pitanjima rodne ravnopravnosti*

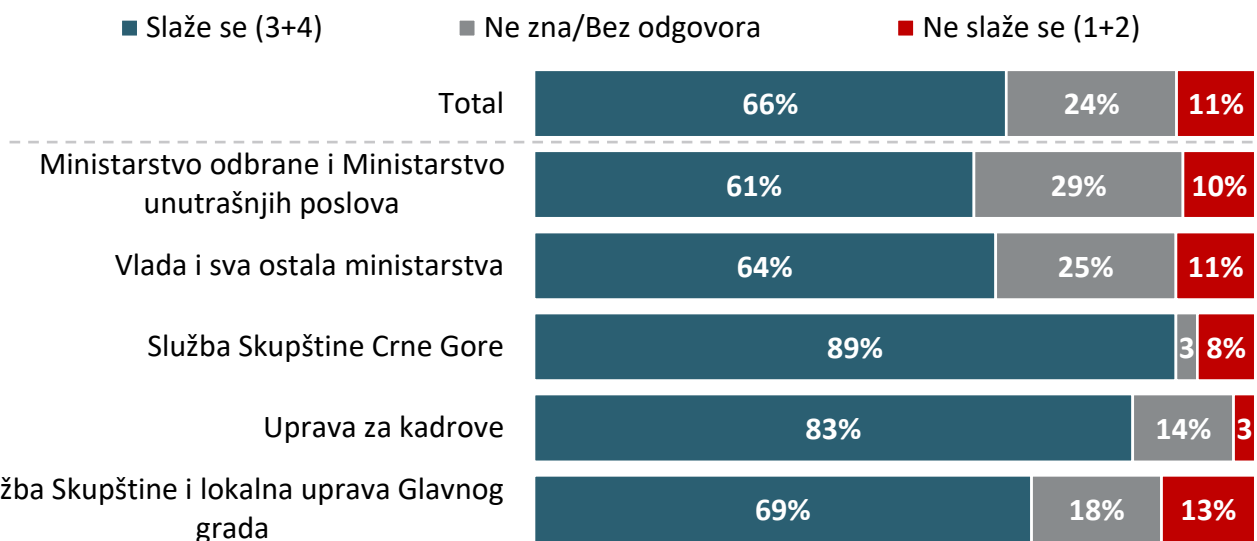


Molim Vas da za svaku od sljedećih tvrdnji navedete u kojoj mjeri se odnosi na Vaš trenutni posao?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Slično kao i kod ocjene obučenosti svojih kolega, najveći udio zaposlenih, dvije trećine, procjenjuje da više rukovodstvo u njihovoj instituciji aktivno podržava i promoviše politike rodne ravnopravnosti (Grafikon C3.5). Primijetno je da muškarci u značajno većem procentu od žena smatraju da je rukovodstvo u njihovim institucijama senzitivno za pitanja rodne ravnopravnosti (74% muškaraca naspram 61% žena).

Takođe, prisutne su i izvjesne razlike u ocjenama između institucija - zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore češće smatraju da rukovodstvo njihove institucije podržava politike rodne ravnopravnosti (Grafikon C3.5), dok se s druge strane češće ne slažu da zaposleni posjeduju sva neophodna znanja i da su obučeni tako da obavljaju svoj posao sa sviješću o rodnoj ravnopravnosti (Grafikon C3.4).

Grafikon C3.5: Primjena politika rodne ravnopravnosti u instituciji - slaganje sa tvrdnjom *Više rukovodstvo u mojoj instituciji aktivno podržava i promoviše politike rodne ravnopravnosti*, prikazano po instituciji

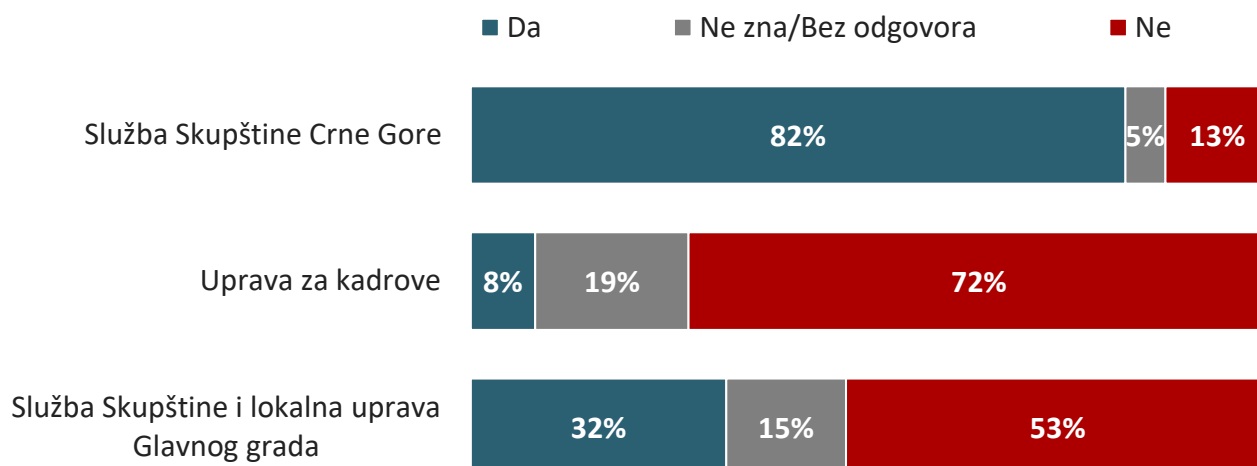


Molim Vas da za svaku od sljedećih tvrdnji navedete u kojoj mjeri se odnosi na Vaš trenutni posao?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Ocjena dodatnih aspekata primjene politika rodne ravnopravnosti u Službi Skupštine Crne Gore, Upravi za kadrove, Službi Skupštine i lokalnoj upravi Glavnog grada

Kao institucije od posebnog interesa izdvojene su Služba Skupštine Crne Gore, Uprava za kadrove i institucije na nivou glavnog grada – Služba Skupštine i lokalna uprava Glavnog grada, u kojima su procjenjivani dodatni kriterijumi u vezi sa primjenom politika rodne ravnopravnosti. Ti dodatni aspekti uključivali su ocjene zaposlenih o postojanju tima i eksperata za rodnu ravnopravnost, uključivanju načela rodne ravnopravnosti u kreiranju zakona, strategija, planova, javnih politika i aktivnosti institucije, izdvajanju finansijskih sredstava za rad na polju rodne ravnopravnosti i ispunjenju obaveza iz relevantnih međunarodnih konvencija, kao i saradnji sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava i civilnim sektorom u realizaciji ciljeva iz oblasti rodne ravnopravnosti, te mjerama prevencije rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i drugih formi nasilja.

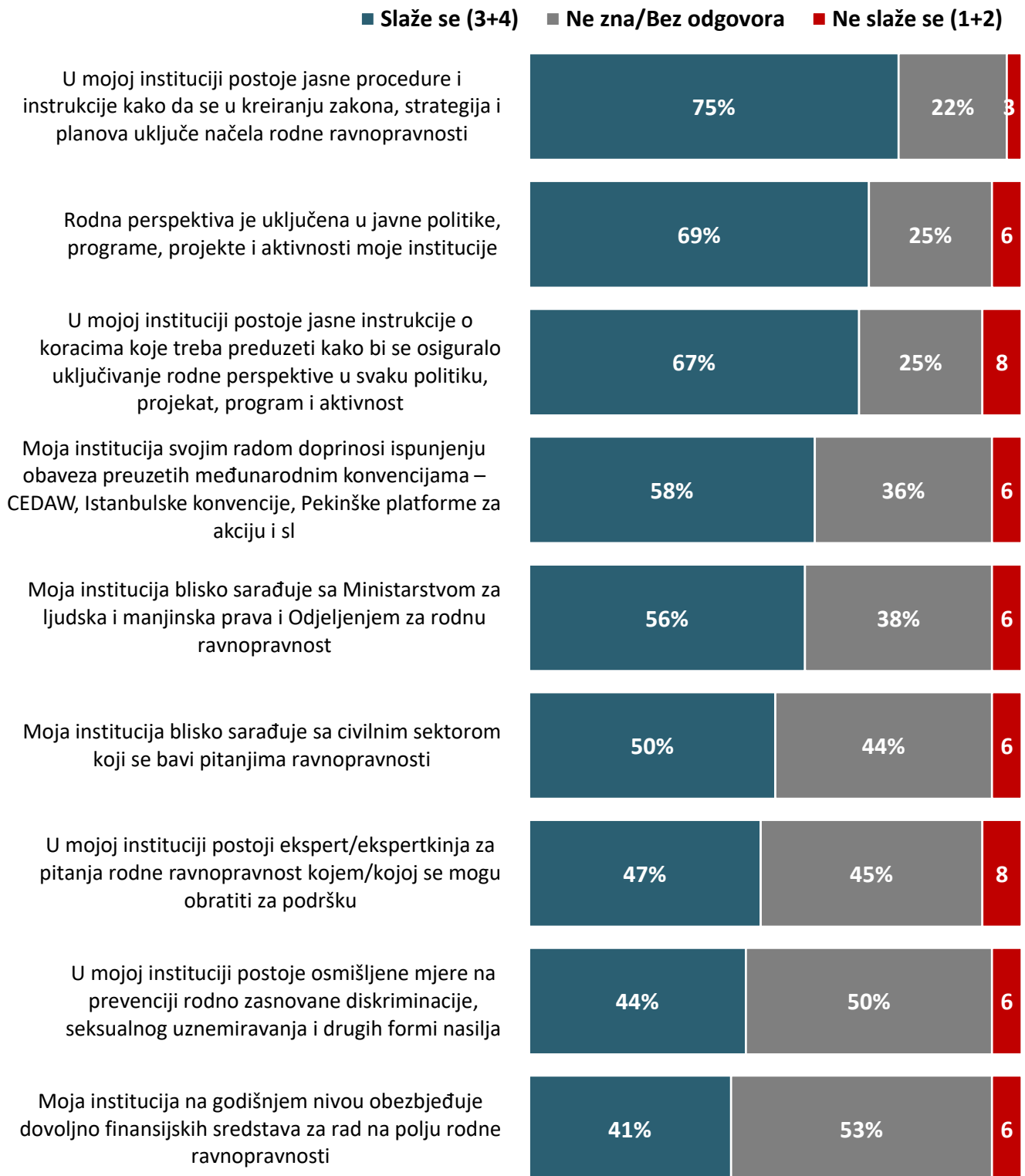
Velika većina zaposlenih u stručnim službama Skupštine Crne Gore prepoznaje da u njihovoj instituciji postoji tim, odnosno grupa koja se bavi politikama rodne ravnopravnosti (82%), dok u Upravi za kadrove i organima na nivou Podgorice većina zaposlenih smatra da tako nešto ne postoji (72% i 53%, respektivno) (Grafikon C3.6).

Grafikon C3.6: Postojanje tima za rodnu ravnopravnost, prikazano po instituciji

Da li u Vašoj instituciji postoji tim/grupa koja se bavi politikama rodne ravnopravnosti? Baza: Zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore, Upravi za kadrove, Službi Skupštine i lokalnoj upravi Glavnog grada

Između dvije petine i dvije trećine zaposlenih u Upravi za kadrove pozitivno ocjenjuje sve prethodno pomenute aspekte koji se odnose na implementaciju rodne perspektive u radu njihove institucije, dok tek između 3% i 8% izražava nezadovoljstvo (Grafikon C3.7). Aspekti koji su najbolje ocijenjeni odnose se na uključivanje rodne perspektive u javne politike, propise, programe i aktivnosti institucije koje preko dvije trećine zaposlenih u Upravi za kadrove smatra uglavnom ili u potpunosti zadovoljavajućim.

Ipak, važno je napomenuti da je kod svih kriterijuma nezanemarljiv udio zaposlenih, između petine i polovine, koji nijesu mogli da se izjasne o njihovoj ispunjenosti. Tako, čak polovina zaposlenih nije sigurna da li u njihovoj instituciji postoje osmišljene mjere na prevenciji rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i drugih formi nasilja, kao ni da li se obezbjeđuje dovoljno finansijskih sredstava za rad na polju rodne ravnopravnosti.

Grafikon C3.7: Primjena politika rodne ravnopravnosti u Upravi za kadrove

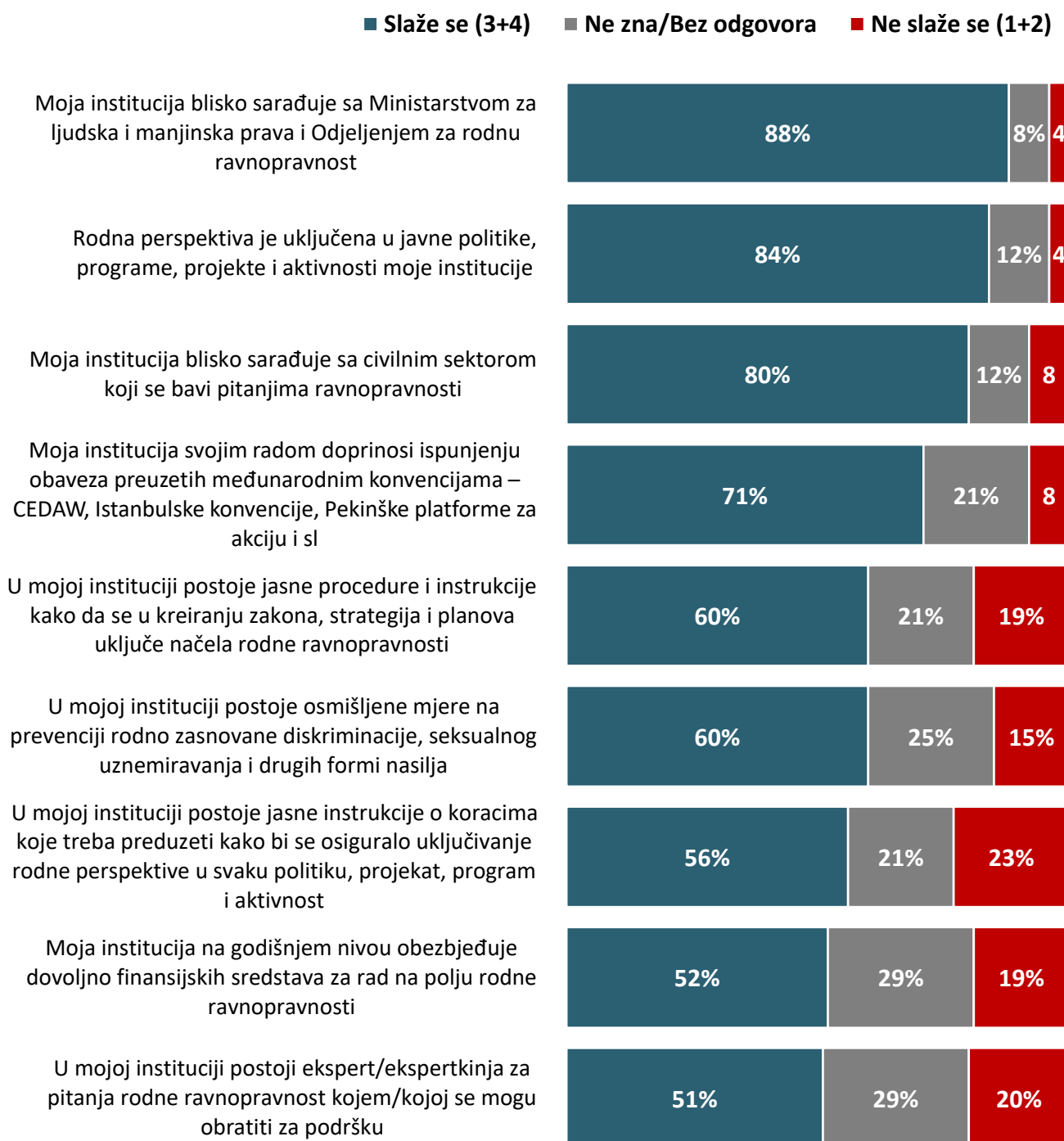
Molim Vas da za svaku od sljedećih tvrdnji navedete u kojoj mjeri se odnosi na Vaš trenutni posao? Baza: Zaposleni u Upravi za kadrove

Zaposleni u stručnim službama Skupštine Crne Gore daju još povoljnije ocjene ispunjenosti navedenih kriterijuma koji odražavaju uvođenje rodne perspektive u radu njihove institucije, te polovina ili više njih pozitivno ocjenjuje svaki (Grafikon C3.8). Najpovoljnije su ocijenjene saradnja sa Ministarstvom za

ljudska i manjinska prava, civilnim sektorom, kao i uključenost rodne perspektive u javne politike i aktivnosti institucije za koje četiri petine ili više zaposlenih iznosi pozitivan stav.

Ipak, oko petine zaposlenih navodi da u njihovoj instituciji ne postoje jasne instrukcije i procedure u cilju kreiranja rodno senzitivnih politika, mjera i propisa, dok još petina ne zna odgovor na ovo pitanje. Dodatno, više od četvrtine nije sigurno da li se u njihovoj instituciji izdvaja dovoljno sredstava za realizaciju ciljeva iz oblasti rodne ravnopravnosti, kao ni da li postoji ekspert/kinja kojoj bi se obratili za podršku, pri čemu još oko petine ocjenjuje pomenute aspekte negativno.

Grafikon C3.8: Primjena politika rodne ravnopravnosti u Službi Skupštine Crne Gore



Molim Vas da za svaku od sljedećih tvrdnji navedete u kojoj mjeri se odnosi na Vaš trenutni posao? Baza: Zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore

Između dvije petine i dvije trećine zaposlenih u Službi Skupštine i javnoj upravi Glavnog grada pozitivno ocjenjuje većinu aspekata koji odražavaju uvođenje rodne perspektive u radu njihove institucije (Grafikon C3.9). Najveći udio, tri petine ili više, je zadovoljan uključivanjem rodne perspektive u javne politike, programe i aktivnosti institucije, te ocjenjuje da postoje jasne procedure kako da se u kreiranju propisa i planova uključe načela rodne ravnopravnosti. S druge strane, **aspekti koje polovina ili više zaposlenih negativno ocjenjuje ili nije sigurna u kojoj mjeri su ispunjeni odnose se na postojanje mjera prevencije rodno zasnovane diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu, finansijskih sredstava koja se izdvajaju za oblast rodne ravnopravnosti, te postojanje eksperta/kinje kome bi se mogli obratiti za podršku.**

Grafikon C3.9: Primjena politika rodne ravnopravnosti u u Službi Skupštine i Javnoj upravi Glavnog grada

■ Slaže se (3+4) ■ Ne zna/Bez odgovora ■ Ne slaže se (1+2)



Molim Vas da za svaku od sljedećih tvrdnji navedete u kojoj mjeri se odnosi na Vaš trenutni posao? Baza: Zaposleni u Službi Skupštine i Javnoj upravi Glavnog grada

PRIMJENA OPŠTIH ZAKONSKIH MEHANIZAMA ZA OSTVARIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Realizacija aktivnosti u oblasti rodne ravnopravnosti i tijela/lica za rodnu ravnopravnost u institucijama

Tek se u **nekoliko institucija, oko petine, prepoznaje da je rodna ravnopravnost polje djelovanja svih zaposlenih u instituciji, te se ističe da se realizacijom aktivnosti u oblasti rodne ravnopravnosti bave svi zaposleni.** Uglavnom se navodi da je to **dužnost kontakt osoba ili timova za rodnu ravnopravnost u onim institucijama gdje oni postoje.** Dodatno, navodi se da se time bave **zaposleni u pojedinim organizacionim jedinicama, direktoratom, direkcijama u okviru institucije** čije se primarne aktivnosti vide kao usko povezane sa pitanjima rodne ravnopravnosti. U onim institucijama u kojima ne postoje ni kontakt osobe/timovi, niti posebna tijela za rodnu ravnopravnost **najčešće se navodi da se aktivnostima u ovoj oblasti bavi služba za ljudske resurse u okviru institucije.**

„Sad trenutno samo ja se time bavim jer je samo meni u opisu posla, ili eventualno ako se realizuje jedan ili dva događaja, pa da koleginice pomažu u organizaciji tog događaja, ali, konkretno samo je meni u opisu posla.“ – Predstavnik ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Pa da vam kažem, negdje na nivou kompletnog Ministarstva, jer kad se podnose izvještaji Ministarstvu za ljudska i manjinska prava onda se kupe podaci na nivou kompletnog Ministarstva. Tako kad je u pitanju izvještavanje možemo reći da smo svi uključeni. Direktorati daju svaki iz svog segmenta šta imaju vezano za podatke koje se odnose na rodnu ravnopravnost. Imamo gdje se daju subvencije i onda koliko je žena dobilo subvencije, a koliko muškaraca, koliko je projekata odobreno... A onaj opšti dio i obaveze koje se ispunjavaju to su na nivou službe za opšte i ljudske resurse.“ – Predstavnik ministarstva

„Sve zavisi šta je u pitanju, da li su neki programi... Svi bi bili uključeni u to ako se tiče nas... Kontakt osoba je potpuno druga stvar, ali što se tiče realizacije aktivnosti svi bi se uključili u to. Nema ono sad jedan... – Predstavnik ministarstva

„Ljudski resursi, Generalni sekretarijat je uglavnom zadužen za sprovođenje svih unutrašnjih pravila, kodeksa ponašanja, sistematizacije svega. I onda su oni ti koji su zaduženi. Oni su ti koji treba nas da upozore ukoliko postoji neki problem unutar naših direktorata.“ – Predstavnik ministarstva

„Mi imamo definisanu kontakt osobu za rodnu ravnopravnost, ali konkretno se bavimo skoro svi. Ako je potrebno definisati neki novi program obuke, tu je uključen sektor za obuku gdje postoji par osoba koji se bave kreiranjem programa obuke, saradnjom sa inicijatorom programa obuke ili ukoliko mi iniciramo tu obuku, tako da je tu uključeno sigurno iz tog sektora 3-4 službenika. Ukoliko radimo na ažuriranju Centralne kadrovske evidencije, postavljanje nekih novih zvanja i slično i tu se uključuju ljudi... Jednostavno potrebe nam nameću kad i u kom trenutku i koliko ljudi treba biti angažovano.“ – Predstavnik Uprave za kadrove

„Ako uzmemo u obzir da se to pitanje mora imati u vidu prilikom angažovanja novih lica i prilikom rada sa trenutno zaposlenima svi predstavnici visoko-rukovodnog kadra su angažovani... a kada je u pitanju poštovanje propisa onda i svaki pojedinac.“ – Predstavnik Službe Vlade Crne Gore

Ipak, u pojedinim institucijama se uviđa potreba za **organizovanjem timova** koji bi se bavili ovim pitanjima, ili **posebnih tijela** čiji članovi bi između ostalog bili i starješine organa i visoki rukovodni kadar, pored već postojećih kontakt osoba za rodna pitanja.

„Za sada nemamo neko tijelo, službu, odjeljenje... Koordinator za rodnu ravnopravnost vodi ovaj, cijeli ono što bi se reklo referat. Recimo u Švedskoj imaju pri ministarstvu savjet za rodnu ravnopravnost, na čijem je čelu ministar. To ću ja da prezentujem i stava sam da bi i mi trebali ovdje, pored toga što imamo koordinatorku za rodnu ravnopravnost, da imamo i savjet. Tu bi bio uključen i visoko rukovodni kadar gdje bi mogli nekako da prenesemo mnogo bolje ostalim državnim službenicima i namještenicima. Definitivno ja sam da se uz koordinatorku za rodnu ravnopravnost napraviti neki tim, ili radna grupa, da li će se to zvati Savjet, to ćemo vidjeti... Ne bi samo bio naglasak na koordinatorki rodne ravnopravnosti, nego da imamo još ljudi uključenih, koji bi mogli da upućuju službenike, da razgovaraju sa njima ukoliko postoji neka diskriminacija na poslu, da mogu da se obrate kontakt osobi,

da rješavaju to. Obično kad je neki problem više se koristi neki NVO sektor, ili ombudsman, nego da se to uputi nekoj službi, ali to treba mijenjati, to treba pojačati...” – Predstavnik ministarstva

„Jer mi smo malo Ministarstvo i smatrali smo da samo jedna osoba može da odgovori svim obavezama, a sad vidjećemo kako se bude dalje razvijala ova oblast, da li će biti potrebe da se razmišlja o formiranju nekog tima, koji bi radio na tome.” – Predstavnik ministarstva

Prema posljednjim dostupnim zvaničnim podacima³ sve institucije obuhvaćene ovim istraživanjem imaju barem jednu kontakt osobu za rodnu ravnopravnost, osim Ministarstva za ljudska i manjinska prava i Službe Skupštine Crne Gore **koji imaju timove koji se bave pitanjima iz oblasti rodne ravnopravnosti** (Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti u okviru Ministarstva, odnosno Sekretarijat Odbora za rodnu ravnopravnost).

Iako je **izvještavanje većine sagovornika u skladu sa ovim podacima, jedan dio navodi da u okviru njihove institucije trenutno ne postoje službenici/ce koji obavljaju poslove koordinatora/ke aktivnosti u vezi pitanja rodne ravnopravnosti**. Najčešće je to usljed toga što je njihovim kolegama koje su ranije obavljale ove dužnosti promijenjen opis posla resistematizacijom radnih mjesta, više ne rade u instituciji ili su se u međuvremenu penzionisali, pri čemu još uvijek nije imenovana nova osoba koja bi se bavila ovim pitanjima. Takođe, dešava se da prilikom reorganizacije, izdvajanja i formiranja novih organa u javnoj upravi pojedini ostanu bez kontakt osobe za rodna pitanja. Dodatno, **nekoliko sagovornika nije bilo informisano, te nije znalo sa sigurnošću da li u njihovoj instituciji neko ima ulogu kontakt osobe za rodnu ravnopravnost**.

Konkretno, od 21 institucije obuhvaćene istraživanjem, (ukoliko se Ministarstvo bez portfelja posmatra zajedno sa ostalim službama Vlade) 13 ima koordinatora/koordinatorku aktivnosti u vezi sa pitanjima rodne ravnopravnosti, u 3 se navodi da imaju više od jednog koordinatora ili tim osoba/odjeljenje koje obavljaju ove aktivnosti. 5 institucija nema kontakt osobu za rodna pitanja, niti odjeljenje koje bi obavljalo poslove iz oblasti rodne ravnopravnosti.

- **Osoba/e zadužena za realizaciju aktivnosti iz oblasti rodne ravnopravnosti određena je u 11 ministarstva, pri čemu se u jednom od ministarstava navodi da dvije osobe imaju ovu ulogu.** Takođe, **Službe Vlade Crne Gore imaju svoju kontakt osobu za rodna pitanja.** S druge strane, **5 ministarstva u trenutku istraživanja nije imalo kontakt osobu za rodnu ravnopravnost.** Ministarstvo za ljudska i manjinska prava ima poseban status jer u njemu **postoji Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti, ali nema unutar svoje institucije posebno tijelo ili osobu koja bi se bavila postizanjem rodne ravnopravnosti unutar institucije.**
- **Skupština Crne Gore nema posebno tijelo ili službenika zaduženog za realizaciju aktivnosti u oblasti rodne ravnopravnosti unutar Službe.** Skupština ima **Odbor za rodnu ravnopravnost, kao stalno radno tijelo, u čijoj nadležnosti je razmatranje prijedloga zakona, drugih propisa i opštih akata koji se odnose na ostvarivanje načela rodne ravnopravnosti. Sekretarijat Odbora za rodnu ravnopravnost** vrši neke od poslova, koji bi se uobičajeno mogli pripisati nadležnostima koje obično ima osoba ili tijelo zaduženo za realizaciju aktivnosti iz oblasti rodne ravnopravnosti, poput prikupljanja relevantnih podataka klasifikovanih na osnovu pola.
- U okviru **uprave Glavnog grada** postoji službenik zadužen za realizaciju aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti.

³ Podaci Ministarstva za ljudska i manjinska prava o Kontakt osobama za rodnu ravnopravnost u državnim institucijama i organima.

- U okviru **Uprave za kadrove** postoji jedan službenik zadužen za realizaciju aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti.

„Mi uopšte nemamo, to bih se raspitao... Jer ne znam da li uopšte ima Ministarstvo... nekad je imalo, ali to je bilo baš davno i onda nam se promijenila organizaciona struktura poprilično i ja ne znam koga su odredili iz kabineta. Da se ja nešto pitam ne bi je ni bilo... ne mogu više ni znati jer sam u 1000 nekih poslova, stvari po terenu manje više... Službenica iz Ministarstva za ljudska i manjinska prava stalno mi je slala mail-ove dok sam bio načelnik. Bila je ta službenica kod nas, ja sam nju zaduživao da pogleda mailove ako dodje, tako da nijesam obraćao pažnju...” – Predstavnik ministarstva

„Sekretarijat za socijalno staranje, to je ono što je njihova primarna obaveza. Kod nas posebno postoji odjeljenje za rodnu ravnopravnost u okviru Sekretarijata. Tu je određeno lice koje se bavi isključivo tim pitanjem, znači nema drugu obavezu u okviru sekretarijata samo se bavi pitanjem rodne ravnopravnosti...” – Predstavnik uprave Glavnog grada

„Postoji kontakt osoba, a ranije je u mojoj službi bio biro za ljudske resurse koji se bavio i tim pitanjima. Kad se Uprava policije odvojila, mi smo krajem juna donijeli rješenje da nova koordinatorka za rodnu ravnopravnost bude iz ministarstva. UP ima svoju, iako Ministarstvo vodi politiku prema Vladi i trebalo bi da to bude jedan koordinator koji će objedinjavati i jedno i drugo, po našem mišljenju.” – Predstavnik ministarstva

„Postoji, jer to je zakonska obaveza ne samo Ministarstva nego i organa državne uprave i lokalne samouprave...” – Predstavnik ministarstva

„Nemamo. Kontakt osobom za rodnu ravnopravnost mogu ja da se smatram, kao Načelnica službe za ljudske resurse i opšte poslove. Jer sve što ide vezano za rodnu ravnopravnost, ministar signira na mene, a onda ja dalje prikupljam podatke.” – Predstavnik ministarstva

Generalno, primijetno je da su oni predstavnici institucija koji sami ne obavljaju funkciju kontakt osobe za rodnu ravnopravnost relativno malo upoznati sa aktivnostima i obavezama koje ova funkcija podrazumijeva. Kako se navodi, zadaci većine kontakt osoba se svode uglavnom na periodično izvještavanje Ministarstva za ljudska i manjinska prava o sprovođenju aktivnosti u okviru Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti (PAPRR) koje su u nadležnosti njihove institucije. Međutim, zaduženja kontakt osoba za rodnu ravnopravnost u velikoj mjeri variraju zavisno od ministarstva, odnosno od toga da li ona imaju konkretne programe u oblasti rodne ravnopravnosti, da li su nosioci aktivnosti u okviru važećeg Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti (PAPRR) ili posjeduju sopstvene Akcione planove za postizanje rodne ravnopravnosti. Takođe, procjenjuje se da u velikoj mjeri ove aktivnosti zavise i od lične inicijative lica koja obavljaju ovu funkciju. Od ostalih zadataka koje tijela ili kontakt osobe rodna pitanja obavljaju pominju se i organizacija edukacija i radionica za zaposlene, organizacija promotivnih aktivnosti

„Prati inače rodnu ravnopravnost, sarađuje sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava, priprema nam izvještaje po zahtjevima starješine i visoko rukovodnog kadra, prati našu zastupljenost, daje nam neke inicijative, uključena je u dio koji se odnosi na praćenje novih standarda u dijelu rodne ravnopravnosti, sarađuje sa resornim ministarstvom i sve ono što mi u toj oblasti smatramo da je potrebno uključiti na osnovu komunikacije i saradnje koje ima sa resornim ministarstvom...” – Uprava za kadrove

„Tu je bila komisija na nivou Ministarstva za praćenje i sprovođenje Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti. E sad šta su podrazumijevale te aktivnosti vjerujte ne znam...” – Predstavnik ministarstva

„Znate kako, ja sam osoba za rodnu ravnopravnost, ali ja sam to tek preuzela od prije par mjeseci tako da nijesam u suštini toliko u to uključena... ali znam da smo u sradnji sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava učestvovali u pripremi nekog plana, ali to moram da provjerim kako se tačno zove. Znam da imamo organizaciju određenih promotivnih aktivnosti i to je u suštini to...” – Predstavnik ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Nijesam se konkretno informisala o tome, ali imajući u vidu obaveze koje proizilaze iz njihovih akata pretpostavljam da je njihova obaveza prijem pritužbi na svaki vid diskriminacije i uznemiravanja i preduzimanje odgovarajućih aktivnosti za otklanjanje nepravilnosti.“ – Predstavnik Službe Vlade Crne Gore

„U principu to je najviše komunikacija... da olakša komunikaciju sa državnim organom, to je prva i osnovna stvar. Naravno, da bi obavljao tu funkciju mora biti i adekvatno edukovan. To vam je ekspertska kadra, kad kažem ekspertska kadra ja mislim na samostalnog savjetnika 1,2 ili 3.“ – Predstavnik ministarstva

Kako se navodi u većini institucija, **Ministarstvo za ljudska i manjinska prava koordiniše radom kontakt osoba u dijelu koji se tiče njihove aktivnosti u oblasti rodne ravnopravnosti**. Većina kontakt osoba na godišnjem nivou izvještava o realizaciji programa za sprovođenje PAPRR čiji je nosilac njihova institucija, a koje dalje Ministarstvo objedinjava u jedinstveni izvještaj koji se podnosi Vladi. Osim toga, **kontakt osobe odgovaraju na upite Ministarstva za ljudska i manjinska prava**, te posreduju u komunikaciji i prikupljanju podataka između institucije i Ministarstva. Na taj način one imaju ulogu svojevrsnih “focal points”. U većini institucija se navodi, da svi izvještaji koje dostavljaju moraju najprije dobiti odobrenje starješine ili rukovodioca organa. Na primjer, kontakt osobe u ministarstvima svoje izvještaje dostavljaju na odobrenje generalnom sekretaru ili direktno nadležnom ministru. Isto tako, u većini institucija koje imaju kontakt osobe/timove za rodna pitanja navodi se da one **upoznaju periodično starješine i rukovodioce organa o aktivnostima koje su realizovane u ovoj oblasti nezavisno od izvještaja koje dostavljaju Ministarstvu za ljudska i manjinska prava**. Na taj način se vrši nadzor nad radom kontakt osoba u okviru institucija.

„Znate kako smo mi to postavili - kad dođe neki upit nešto, to dolazi kod kontakt osobe, ona distribuira svim direktoratu, direktorati daju svoje izvještaje, ona objedinjava, donosi kod nas na čekiranje i onda kad to prođe čekiranje ide kod ministra... tako to ide kod nas...“ – Predstavnik ministarstva

„Piše se izvještaj svake godine Vladi o aktivnostima koje su realizovane, kakav je napredak... Da vam kažem nešto, Ministarstvo ga podnosi Vladi, Vlada usvaja taj izvještaj, istovremeno i ministar i sekretar budu informisani. Vjerovatno ga pročitaju prije odobre njegovo slanje na Vladu.“ – Predstavnik ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Mi redovno održavamo kolegijume i ne samo kontakt osoba za rodnu ravnopravnost, nego postoje različite kontak osobe, kontakt osoba po pitanju mobinga... svi oni su dužni da visoko rukovodni kadar i stariješine organa izvještavaju po stvarima koje su neophodne i bitne u tom momentu.“ – Predstavnik Uprave za kadrove

„Za sada izvještavamo ministra i šefica kabineta ministra je upućena u to.“ – Predstavnik ministarstva

„Pa ja vjerujem da je to sekretarka ministarstva pošto ona ovdje nadzire sav rad u ministarstvu osim ministra naravno, ali ona je tehnički tu da vodi evidenciju o svemu, da sve izvještaje prikljupa, pogleda, traži... Sve što treba da izvještavamo u vezi ministarstva i van njega izvještavamo sekretarki tako da je sigurno glavno lice koje će to pratiti sve.“ – Predstavnik ministarstva

- **Jedan od problema sa kojima se suočavaju službenici koji obavljaju poslove kontakt osobe za rodnu ravnopravnost jeste to što ovo nijesu njihova jedina zaduženja.** Naime, oni gotovo uvijek obavljaju druge aktivnosti koje su predviđene kao osnovne sistematizacijom njihovog radnog mjesta, dok su im ove dužnosti kontakt osobe za rodnu ravnopravnost pridodate. Izuzetak je Glavni grad gdje u okviru organa uprave postoji posebno radno mjesto koordinatora/ke za rodnu ravnopravnost. Kako pojedini sagovornici navode, **potrebno je da sistematizacijom bude predviđena pozicija kontakt osobe za rodnu ravnopravnost čija bi primarno, ako ne i jedino zaduženje, bilo koordinacija aktivnosti iz oblasti rodne ravnopravnosti.** Često ne postoji interesovanje službenika da pored svojih redovnih zadataka obavljaju i ove aktivnosti za koje nijesu dodatno plaćeni ili stimulisani na neki drugi način. Kako jedan od sagovornika primjećuje, trenutno je na snazi plan optimizacije javne uprave kojim se predviđa smanjenje broja zaposlenih,

dok se sa druge strane od ministarstava s vremena na vrijeme, zavisno od aktuelnosti tema, zahtijeva da odrede službenike koji bi bili nosioci aktivnosti u pojedinim oblastima, čime dolazi do proliferacije novih funkcija kojih nije bilo u ranijim sistematizacijama radnih mjesta (kontakt osobe za rodnu ravnopravnost, za slobodan pristup informacijama, LGBTI kontakt osobe, menadžeri integriteta i sl).

„Upravo zbog obima posla. Evo sad znate, sigurno ste upoznati sa ovom situacijom oko optimizacije, mi smo faktički morali sva radna mjesta koja su bila slobodna da ukinemo, a ova postojeća još da sabijemo, opise posla... a onda nam uvijek traže da odredimo osobe, te za slobodan pristup informacijama, masu tih stvari... i mi jednostavno nemamo službenika. Niko neće da radi taj posao ako mu nije u opisu posla i ako nije plaćen, i mi jednostavno imamo problem sa tim. Po mom mišljenju tu treba da postoji konkretno jedna osoba koja će da se bavi samo sa tim. Jer to nije mali posao ako hoće ozbiljno da se bavi sa tim. To je ozbiljna priča i ozbiljan posao, a niko neće da radi nešto za šta neće biti plaćen. I onda znate kako u zadnje vrijeme to funkcionise. Ako se javi neki problem onda neko to pokrene, pa dodje do Vlade, pa onda Vlada donese zaključak i zaduži sva ministarstva da u okviru svog ministarstva posotoji osoba za to i to. Mi bi najradije kad bi mogli da izađemo u susret svim organizacijama, ko šta traži od LGBT, do šta ja znam... traže neke zaštite. Jednostavno tu bi trebalo sad sigurno 10 do 15 novih službenika koji bi pokrivali sve te oblasti koji mi trenutno nemamo, kao ni pojedina ministarstva sigurno“ – Predstavnik ministarstva

„Samo da vam kažem, zašto ne postoji i nije moguće da postoji kontakt osoba. Na nivou moje službe za ljudske resurse, ja sam načelnica i imam jednog pravnika kojeg sam dobila prošle godine i imam 4 zaposlenih sa srednjom školskom spremom. Prosto nemamo kapaciteta za određivanje samo jedne ličnosti. Do prošle godine ja sam negdje bila sama, i pokrivala sve te poslove, da kažem opšteg karaktera. Tako da prosto mi nemamo uslova, nemamo dovoljno ljudi, iako je velika povika da je državna uprava glomazna, ali u mnogim segmentima nama fali ljudi.“ – Predstavica ministarstva

- Drugi problem uspostavljene mreže koordinatora/koordinatorke aktivnosti u vezi pitanja rodne ravnopravnosti jeste pozicija na kojoj se oni obično nalaze u okviru institucije. Prije svega, kontakt osobe za rodnu ravnopravnost **uglavnom su žene, službenice i to u odjeljenjima za finansijske i kadrovske opšte poslove. Iako su najčešće ekspertski kadar, odnosno na pozicijama samostalnih ili viših savjetnika**, s obzirom da obavljaju kadrovske, pravne i ostale opšte poslove **uglavnom nijesu neposredno uključeni u kreiranju javnih politika i nijesu upoznati da li su javne politike i propisi rodno senzitivni.**

„Ja sam načelnica službe za finansije i kadrovske opšte poslove, radim kadrovske poslove, radim javne nabavke, radim slobodan pristup informacijama, opšte poslove itd, pravne poslove“ – Predstavica ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Ja nijesam učestvovala u pripremi propisa, znam da smo radili Strategiju zadnjih 12 mjeseci vrlo aktivno, ali morala bih da provjerim sa kolegicom da li sadrži neke ciljeve iz oblasti rodne ravnopravnosti.“ – Predstavica ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

Rodno senzitivna statistička evidencija i korišćenje podataka

Većina institucija, makar u jednom dijelu, **podatke koje prikuplja i evidentira prikazuje po polu.** Najčešće su to **podaci o zaposlenima u instituciji i drugim organima, zavodima i ustanovama koje su u nadležnosti te institucije** (naučni i prosvjetni radnici/e, istraživači, sportisti/kinje, kadrovska struktura u zdravstvenoj zaštiti, pravosuđu i sl.). Pored internih registara organa državne uprave i lokalnih samouprava, svi podaci o državnim službenicima i namještenicima koji se registruju u **Centralnoj kadrovskoj evidenciji** kojom rukovodi Uprava za kadrove mogu se prikazati po polnoj pripadnosti.

„Ta centralna kadrovska evidencija je u tom smislu ažurna i mi odatle crpimo podatke. Pored toga imamo ove analize koje radimo periodično. Uvijek imamo taj podatak za državne organe, možemo dati presjek koliko je muškaraca i žena, na kojim pozicijama i slično.“

S druge strane, **podatke za oblasti u kojima je nadležna institucija, te o korisnicima usluga često je teško objediniti i evidentirati po polu.** Takva je situacija u zdravstvu, gdje evidencija nije dovoljno rodno senzitivna na svim nivoima zdravstvene zaštite. Međutim, **digitalizacija postojećih registara i različita softverska rješenja omogućila su prikupljanje i manipulaciju velikom količinom podataka što je doprinijelo i unaprjeđenju u ovom segmentu.** Na primjer, evidencija podataka o preduzećima i poljoprivrednim gazdinstvima koji su u vlasništvu žena, Informacioni sistem crnogorskog obrazovanja (podacima o učenicima u ustanovama predškolskog, osnovnog i srednjeg obrazovanja), baza podataka o porodičnom nasilju kao integralni dio Informacionog sistema socijalnog staranja - Socijalnog kartona itd.

„Mi imamo samo korisnike usluga, znači kroz konkurse naše, ali nijesmo vodili te evidencije. To bi bio već veliki posao da se prikupe ti podaci, ali nije nemoguće...“ – Predstavnik ministarstva

„To nam je bio najveći problem, početi prikupljati po polu. Zato što ni jedna institucija nije pratila prema polu. Poslije je Poreska uprava unaprijedila svoj sistem, i onda po matičnom broju, naravno koji mi ne dobijamo, oni uparuju podatke. Pratimo ih na godišnjem nivou, ali oni su uspjeli da nam izvuku podatke od 2011. na ovamo. Iako smo 2011. mogli da im tražimo te podatke, ne bi nam ih dali, jer njihov računski sistem tada valjda nije podržavao način da ih tako upari.“

„Taj naš elektronski dnevnik, odnosno projekat Meis (Informacioni sistem crnogorskog obrazovanja) je jedini takav u ovom dijelu Evrope, ne zemalja bivše Jugoslavije ili Balkana, nego Evrope. Sad ću vam pokazati šta sve ta evidencija sadrži i ona je urađena sa Agencijom za zaštitu ličnih podataka i slobodan pristup informacijama... Primjera radi sad biste vi dobili tačan podatak koliko je tačno žena, tačno muškaraca zaposleno u sistemu obrazovanja, koliko je djece u I razredu, muškog i ženskog pola... pratimo napuštanje škole i na osnovu toga formulišemo smjernice za prevenciju.“ – Predstavnik ministarstva

Primijetno je, pak, da još uvijek **nije u svim institucijama prepoznato na koji način se takvi podaci mogu koristiti u evaluaciji postojećih i kreiranju daljih politika.** U većini slučajeva se ovi podaci dostavljaju Upravi za statistiku Crne Gore, koja ih dalje analizira i obrađuje. Međutim postoje primjeri institucija koje ove podatke koriste za planiranje izvjesih mjera, kao i pri evaluaciji rodni politika u oblastima za koje su nadležni (prevencija ranog napuštanja škole, podrška ženskog preduzetništva i sl.)

„Radimo statistiku istraživanja i razvoja i radimo istraživače, to su dakle ljudi koji su doktori nauka i po polu bilježimo i po godinama starosti. Da li se koristi kasnije u kreiranju mjera, to je pitanje za više rukovodstvo, ali svakako šalju se i Eurostatu, na međunarodnom nivou su uporedivi i mogu prosto analize da se sprovede koliko ih ima, i po polu i po starosti, vezano za istraživače... ostalo osoblje nemamo po starosti, ali po polu imamo svakako.“ – Predstavnik ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Jedino istraživanje koje je napravljeno 2011, radio ga je Monstat, tada su oni objavili baš onako katastrofalne podatke da je svega 9,6% preduzeća u vlasništvu žena što nas je bilo stavilo na dnu ljestvice u Evropi. Ali sada možemo da kažemo, da je prosto evidentiran veliki napredak u povećanju broja preduzeća koji su u vlasništvu žena. Negdje na početku 2011, u stvari na kraju, u Crnoj Gori je prema podacima Poreske uprave bilo samo nekih 3 hiljade preduzeća koje su bile u vlasništvu žena. Sad imamo na kraju 2018. godine, 6 hiljada i nešto. To se ne odnosi na preduzetnike, odnosno na fizička lica koja obavljaju privrednu djelatnost, kod njih ima 30%.“ – Predstavnik ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Mi smo radili veliki broj analiza zajedno sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava. Znači, ti podaci se razlikuju od kategorije radnog mjesta, onda se razlikuju i od samog državnog organa. Jer imate organe gdje se javljaju većinom žene, odnosno muškarci, tu postoji hiljadu nekih parametara koji bi bili interesantni analizirati...“ – Predstavnik Uprave za kadrove

„Ne bi nam podaci po polu bili značajni za vođenje politika, to nije opredjeljujuće. Znači to nije...” –
Predstavnik ministarstva

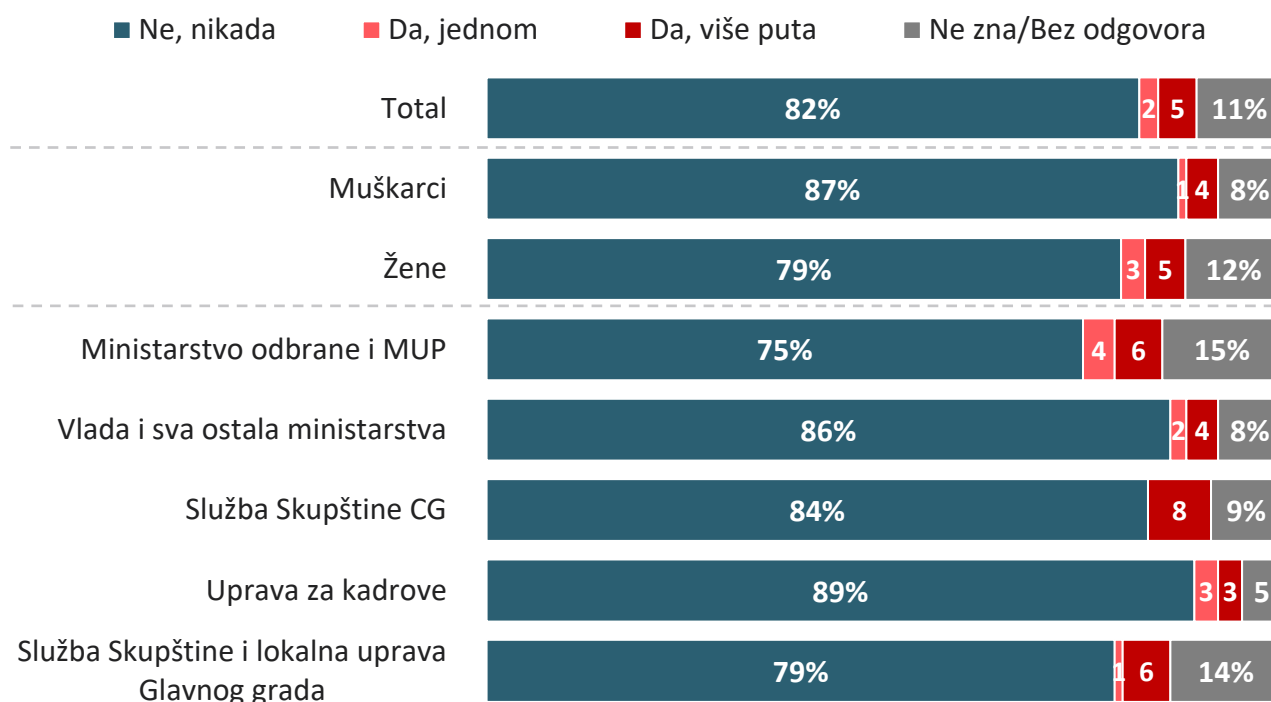
„Ja barem ne znam za to da nam je trebalo, ali vodimo svakako tu statistiku na godišnjem nivou.” –
Predstavnik ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

C4. Diskriminacija i uznemiravanje na radnom mjestu

Prema sopstvenom saopštenju, **diskriminaciju po osnovu pola barem jednom je doživjelo 7% zaposlenih u institucijama** (Grafikon C4.1). Među ženskim dijelom zaposlenih ovaj procenat raste na 8%, dok muškarci nešto rjeđe izvještavaju da su na radnom mjestu neravnopravno tretirani zbog toga što su muškarci.

Kada su u pitanju razlike između institucija, zaposleni u Ministarstvu odbrane i Ministarstvu unutrašnjih poslova češće od prosjeka navode da su jednom ili više puta doživjeli diskriminaciju po osnovi pola - prema sopstvenim navodima ovakvo iskustvo je imao svaki deseti zaposleni u pomenutim institucijama.

Grafikon C4.1: Iskustvo diskriminacije po osnovu pola na radnom mjestu, prikazano po polu i po instituciji



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?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Najveći udio onih koji su bili diskriminisani po osnovu pola izvještava da su u tim situacijama **bili neravnopravno tretirani od strane pretpostavljenog u njihovoj instituciji (60%) ili od strane nekog drugog kolege (42%)** (Grafikon C4.2).

Grafikon C4.2: Iskustvo diskriminacije po osnovu pola na radnom mjestu

Od strane koga ste bili neravnopravno tretirani?; Višestruki odgovori; Baza: Zaposleni koji su doživjeli da ih u instituciji tretiraju neravnopravno zbog pripadnosti određenom polu (7% od ciljane populacije)

U slučaju **kada bi ih neko u njihovoj instituciji tretirao neravnopravno po osnovu pola**, najveći udio zaposlenih, preko dvije trećine, saopštava da bi se najprije obratio upravo starješini organa ili neposrednom rukovodiocu (Grafikon C4.3). Žene u nešto većem procentu navode da bi se obratile članu porodice ili prijatelju (19%), dok se muškarci češće u odnosu na prosjek opredjeljuju za pravosudne organe (12%).

Takođe, oni koji smatraju da zaposleni u njihovoj instituciji nijesu obučeni kako bi obavljali svoj posao sa sviješću o pitanjima rodne ravnopravnosti češće navode da se u ovakvim situacijama nikome ne bi obratili za pomoć.

Registrovano je i nekoliko razlika s obzirom na instituciju u kojoj su zaposleni, pa tako u Vladi i ministarstvima (bez Ministarstva odbrane i MUP) češće navode da bi pomoć zatražili od kolega, dok u Službi Skupštine Crne Gore zaposleni pokazuju veću sklonost ka obraćanju kadrovskoj službi u rješavanju ovakvih problema.

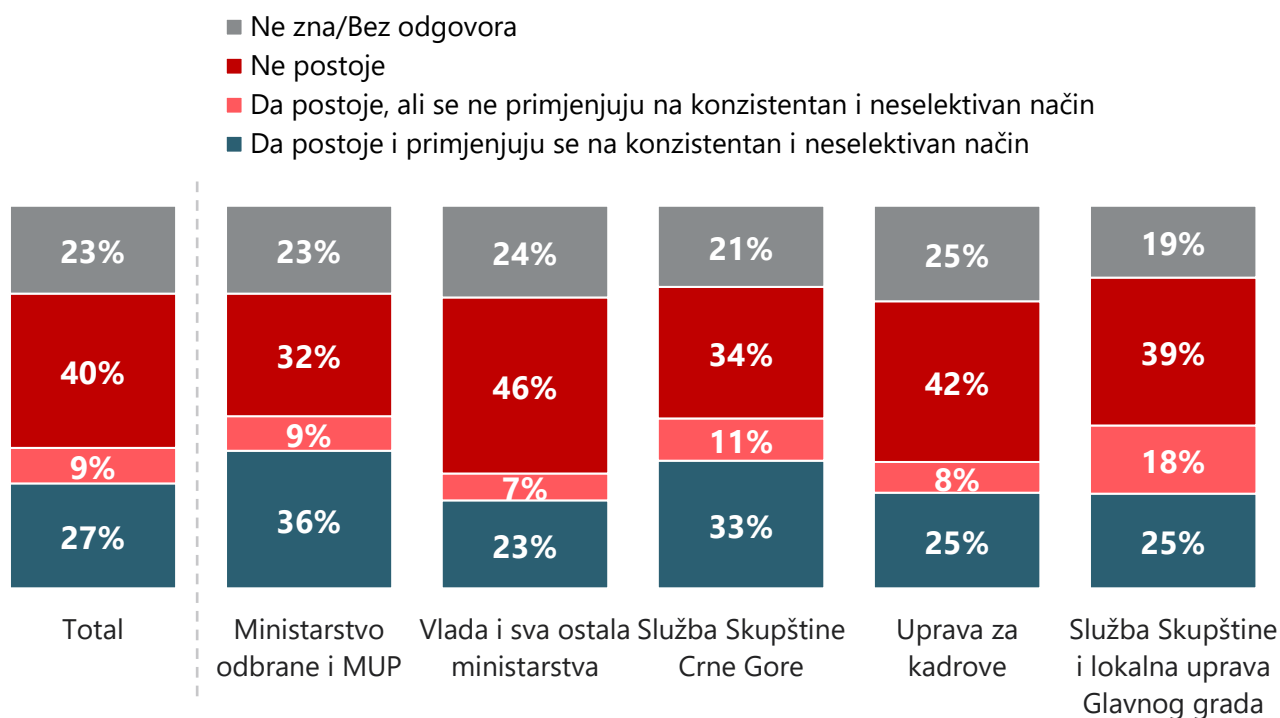
Grafikon C4.3: Obraćanje za pomoć u slučaju rodne diskriminacije

Ukoliko biste se susreli sa tim da Vas neko u Vašoj instituciji tretira neravnopravno samo zato što ste žena, odnosno muškarac kome biste se najprije obratili za pomoć?; Višestruki odgovori; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Tek nešto više od trećine zaposlenih navodi da u njihovoj instituciji postoje konkretne procedure i sankcije u slučajevima diskriminacije po osnovu pola, pri čemu oko četvrtine smatra da se one i dosljedno primjenjuju, dok oko desetine sumnja u dosljednost primjene postojećih procedura (Grafikon C4.4). Pored toga, otprilike je podjednak udio, oko četvrtina, onih koji tvrde da takve procedure i sankcije ne postoje i onih koji nijesu informisani o ovome ili ne žele da daju odgovor.

Primijetno je da muškarci u odnosu na ukupnu populaciju zaposlenih češće navode da se konkretne procedure za prijavljivanje i plan mjera u slučajevima diskriminacije po osnovu pola postoje i dosljedno se primjenjuju (37%), dok žene češće smatraju da takve procedure u njihovoj instituciji nijesu uspostavljene (45%).

Zaposleni u **Ministarstvu odbrane i MUP** češće navode da se **ove procedure u njihovoj instituciji dosljedno primjenjuju**, dok zaposleni u **Vladi i ostalim ministarstvima** češće vjeruju da takve **procedure/sankcije u njihovoj instituciji ne postoje**. Dodatno, zaposleni u institucijama na **nivou Glavnog grada** češće od prosjeka navode da **takve sankcije postoje, ali da se primjenjuju selektivno**.

Grafikon C4.4: Prijavljivanje diskriminacije na radnom mjestu, prikazano po instituciji

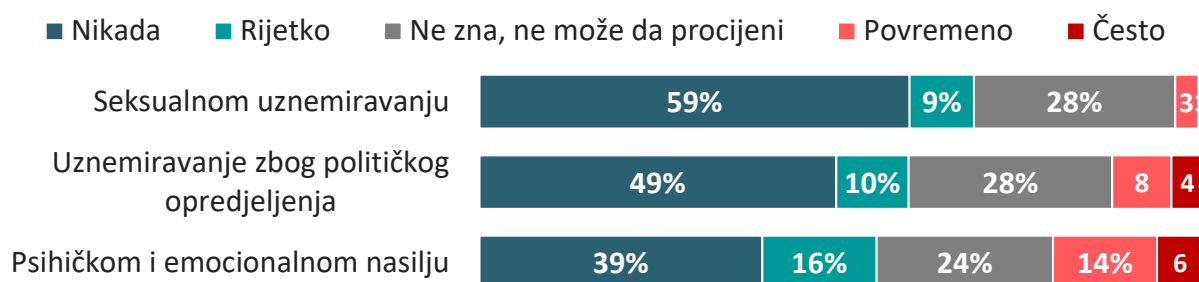
Da li u Vašoj instituciji postoje konkretne procedure za prijavljivanje i plan mjera u slučajevima diskriminacije po osnovu pola, i ako da, da li se one sprovedu na konzistentan, neselektivan način?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Kada je u pitanju izloženost različitim oblicima nasilja i uznemiravanja:

- Svaki peti zaposleni navodi da se psihičko i emocionalno nasilje u njihovoj instituciji javlja često ili povremeno (Grafikon C4.5).
- Svaki osmi (12%) percipira da su zaposleni povremeno ili često izloženi uznemiravanju zbog političkog opredjeljenja.
- Dodatno, svaki dvadesetpeti navodi da su zaposleni sa istom učestalošću izloženi seksualnom uznemiravanju.

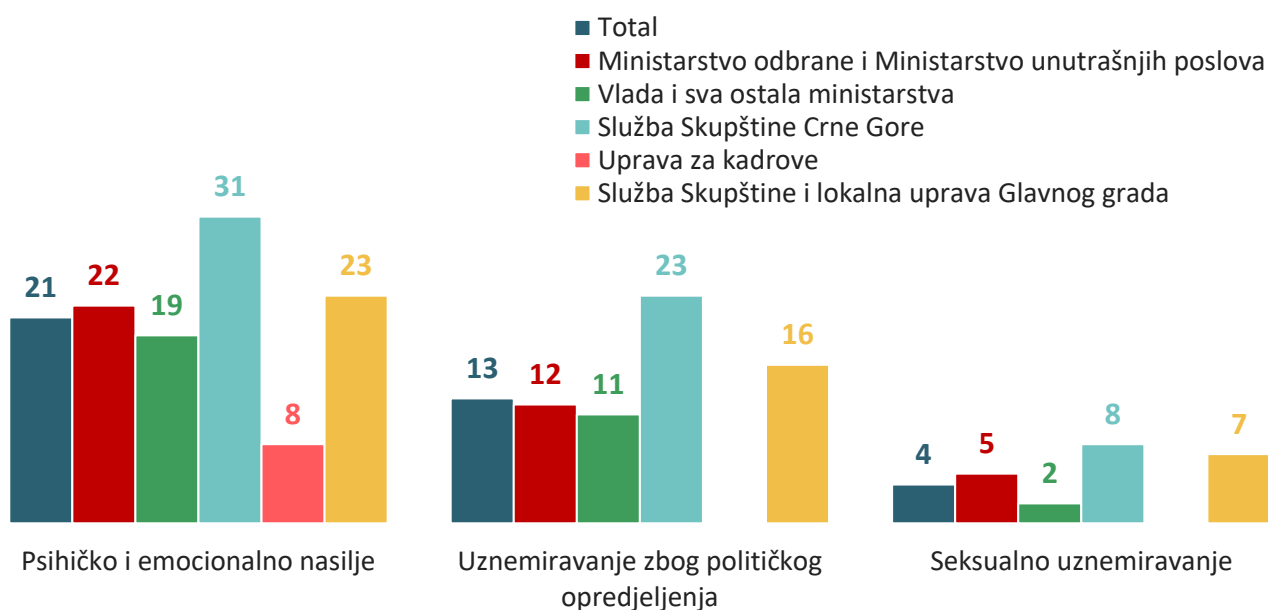
Upadljivo je, međutim, da **oko četvrtine ne može da ocijeni** učestalost sa kojim se ovi oblici uznemiravanja i nasilja javljaju u njihovoj instituciji.

Žene nešto češće od muškaraca percipiraju da su zaposleni u njihovoj instituciji često ili povremeno izloženi emocionalnom i psihičkom nasilju (23% žena, naspram 17% muškaraca).

Grafikon C4.5: Izloženost uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu

Po Vašem mišljenju, koliko često su zaposleni u Vašoj instituciji izloženi sljedećem; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

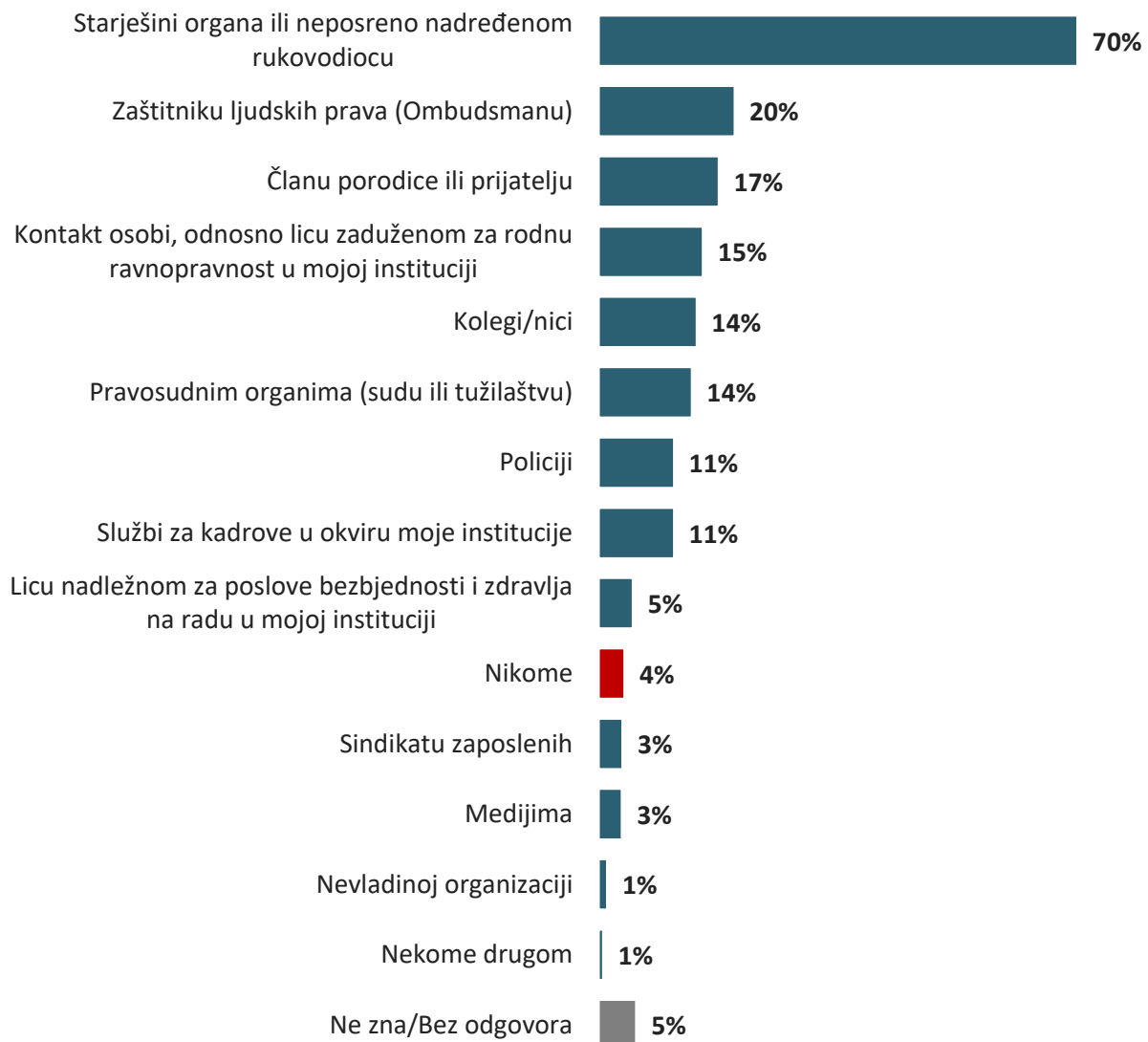
U odnosu na prosjek, zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore češće navode da su izloženi uznemiravanju zbog političkog opredjeljenja (23%), dok i institucijama na nivou glavnog grada češće navode da su zaposleni izloženi seksualnom uznemiravanju (7%) (Grafikon C4.6).

Grafikon C4.6: Izloženost uznemiravanju na radnom mjestu – % odgovora povremeno + često, prikazano po instituciji

Po Vašem mišljenju, koliko često su zaposleni u Vašoj instituciji izloženi sljedećem; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

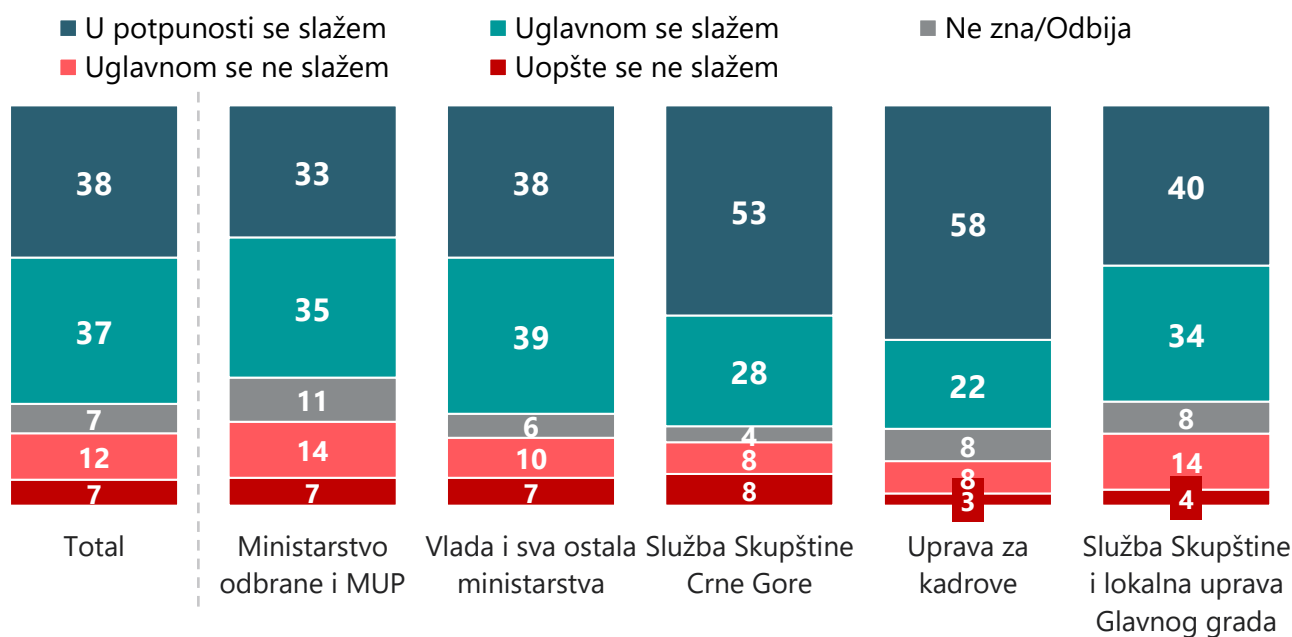
Slično kao i u slučaju diskriminacije, najveći udio zaposlenih, bi se najprije obratio starješini organa ili neposrednom rukovodiocu ukoliko bi na radnom mjestu doživjelo uznemiravanje ili bilo izloženo pomenutim oblicima nasilja (Grafikon C4.7). Takođe, žene češće i u ovom slučaju navode da bi pomoć zatražile od člana porodice ili prijatelja (21%), dok oni koji sumnjaju da su zaposleni u njihovoj instituciji dovoljno obučeni kako bi obavljali svoj posao sa sviješću o pitanjima rodne ravnopravnosti češće navode da se nikome ne bi obratili za pomoć (9%).

U određenim institucijama zaposleni iskazuju veću sklonost ka određenim oblicima podrške, pa tako u Ministarstvo odbrane i MUP češće navode da bi pomoć zatražili od lica zaduženog za rodnu ravnopravnost (19%) ili nadležnom za poslove bezbjednosti i zdravlja na radu u instituciji (7%). S druge strane, zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore češće bi se opredijelili za kadrovsku službu (24%) u pomenutim situacijama.

Grafikon C4.7: Traženje pomoći u slučaju uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu

Kome biste se najprije obratili za pomoć u slučaju kada biste bili izloženi nekom obliku uznemiravanja ili nasilja u Vašoj instituciji?; Višestruki odgovori; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Tri četvrtine smatra da zaposleni u njihovoj instituciji mogu prijaviti seksualno uznemiravanje na radnom mjestu bez bojazni od mogućih posljedica, dok oko petine misli suprotno (Grafikon C4.8). U ovom pogledu nijesu prisutne razlike između različitih institucije, kao ni između muškaraca i žena zaposlenih u institucijama.

Grafikon C4.8: Prijavljivanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, prikazano po instituciji

U kojoj mjeri se slažete sa sljedećom tvrdnjom: Zaposleni u mojoj instituciji u slučaju da dožive seksualno uznemiravanje na poslu mogu to prijaviti nadležnim organima bez bojazni da će snositi bilo kakve negativne posljedice; *Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti*

KODEKS PONAŠANJA I MEHANIZMI ZA SPRJEČAVANJE DISKRIMINACIJE I UZNEMIRAVANJA NA RADNOM MJESTU

Svi predstavnici institucija navode da su pitanja poput diskriminacije na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu tretirana i regulisana **Etičkim kodeksom državnih službenika i namještenika**, te da u okviru njihove institucije ne postoji nikakav posebni akt, uredba ili pravilnik kojim su definisane politike protiv diskriminacije i uznemiravanja. Pored ovoga, pojedini sagovornici navode da se ovim pitanjima bave i: **Planovi integriteta koji postoje u okviru svakog ministarstva, Pravilnici ponašanja na poslu/o kućnom redu, ali i nacionalnim zakonodavstvom - Zakon o zabrani mobinga (zlostavljanja na radu), Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Zakon o državnim službenicima i namještenicima**

„Osim Etičkog kodeksa državnih službenika i namještenika, mimo toga nijesmo mi interno donosili nikakav kodeks.“ – Predstavnik ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Imamo pravilnik o radu koji propisuje način ponašanja, ali to je ajde da kažem kao kućni red same institucije. Više se odnosi na ono u smislu kao što je pošotvanje radnog vremena. Konkretno antidiskriminacionu politiku nijesmo definisali samim pravilnikom.“ – Predstavnik uprave Glavnog grada

„Ima kodeks državnih službenika i namještenika, i imamo etički kodeks za poslanike.“ – Predstavnik Skupštine Crne Gore

„Mi imamo procedure, pravilo o kućnom redu, i imamo segment koji se tiče prijave nekog nedozvoljenog ponašanja. Vlada je donijela kodeks državnih službenika i namještenika, u kome je obuhvaćeno, takođe to neka vrsta nedozvoljenog ponašanja koja se može tretirati kroz disciplinski postupak ukoliko se naruši. U širem smislu zbog toga što mi imamo i obaveze po određenim propisima drugih, koji nas uvode u to jedno polje ponašanja, koje nije u skladu sa etičkim kodeksom. I istovremeno sa određenim posebnim propisima koje to regulišu. Tako da mi imamo i menadžere integriteta i postoji ta relacija da službenik može menadžeru integriteta da napravi, ukaže na

određenu vrstu mobinga, ili tog nekog drugog ponašanja koji nije u skladu sa propisima i etičkim kodeksom.“ - Predstavnik ministarstva

„Postoji etički kodeks i plan integriteta. Kroz plan integriteta definisane su određene stvari koje se tiču toga. Postoji podzakonski akt koji se odnosi na selekciju pri zapošljavanju, koji definiše koje su obaveze službenika Uprave za kadrove kada je u pitanju njegova uloga u postupku selekcije i gdje jasno definisana bilo kakva zabrana diskriminacije, stavljanje jednog kandidata u odnosu na drugi u povlašćeni položaj i slično. To je u suštini i plan integriteta ukoliko se dese neke nepravilnosti, bilo da je u pitanju neki koruptivni element ili slično, sve je to definisano i kroz plan integriteta i kroz interne procedure.“ - Predstavnik Uprave za kadrove

„Postoji etički kodeks državnih službenika i namještenika, postoji Plan integriteta. Postoji niz drugih propisa kojima se upravo ta pitanja regulišu. To nijesu samo na nivou javne uprave, nego je dakle riječ o propisima koji se primjenjuju na sve državne službenike i namještenike u javnoj administraciji. Koliko sam upoznata mislim da imamo jako dobru zakonsku regulativu, i mislim da je čak Zakon o zabrani diskriminacije i niz drugih propisa koji zapravo sadrže jasan normiran postupak šta se dešava u tim situacijama. Takođe sam upoznata, da svi ovi zakoni koji se donose sadrže upućujuće odredbe na te zakone koji se odnose na zabranu diskriminacije po bilo kom osnovu. Ono što bi možda bilo potrebno uraditi nekakvu dodatnu promociju među samim državnim službenicima, da neko ko nije informisan da postoje svi ti akti, ali čini mi se da je država jako puno uradila upravo normiranjem i donošenjem toga zakona. Tako da mislim da naši propisi sadrže jasnu i preciznu proceduru o zabrani diskriminacije.“ - Predstavnik ministarstva

Međutim, **postoje oprečna mišljenja o tome koliko je Etičkim kodeksom precizno i jasno definisano sve što se tiče same procedure prijavljivanja, postupanja po prijavi, kao i sankcionisanja diskriminacije/uznemiravanja.** Dok jedni navode da je Kodeksom uspostavljena formalna procedura za prijavljivanje, istraživanje žalbi i plan mjera i sankcija u slučajevima diskriminacije po osnovu pola ili seksualnog uznemiravanja, drugi sagovornici pak navode da je njime data samo jedna **opšta forma.** Zapravo Etičkim kodeksom⁴ se predviđa da se zbog povrede široko određenih etičkih standarda i pravila ponašanja (među kojima se navodi obaveza poštovanja integriteta i dostojanstva službenika, uzajamnog poštovanje, povjerenja, saradnje, pristojnosti i odgovornosti službenika), službenici mogu obratiti pritužbom starješini državnog organa koji je u obavezi da ispita navode iz pritužbe i pisano odgovori podnosiocu, u roku od 15 dana od dana podnošenja pritužbe, ako se to zahtijeva. Takođe, napominje se da službenici imaju pravo na zaštitu od uznemiravanja, odnosno ponašanja koje predstavlja ili ima za cilj stvarnu povredu dostojanstva i ličnosti službenika, te da su službenici disciplinski odgovorni za povredu pravila i standarda utvrđenih ovim etičkim kodeksom. Međutim, preciznije odredbe nijesu date. Dodatno, **Planovi integriteta institucija su prije svega interni antikorupcijski dokumenti** u kojima se **procjenjuje koliko su određena radna mjesta podložna nastanku i razvoju korupcije** i drugih oblika neprofesionalnog postupanja zaposlenih (zloupotreba službenog položaja, sukob interesa itd.), koji su postojeći mehanizmi kontrole, kao i kojim mjerama i aktivnostima se može poboljšati integritet službenika. Pojedina ministarstva pak donijela su posebne etičke kodekse (*Etički kodeks Ministarstva zdravlja, Kodeks vojne etike ili Kodeks policijske etike*) u kojima ove procedure isto tako nijesu detaljno razrađene.

„Imamo i kodeks ponašanja i interna pravila ponašanja u zgradi. Nijesam siguran koliko je tamo sve definisano, ali generalno kad god se nešto desi normalan slijed događaja je da dođete kod šefa, kod generalnog direktora, imate generalnog sekretara koji je zadužen upravo za upravljanje ljudskim resursima, imate šefa za ljudske resurse, znači to je prvi krug. Mada do sad nijesmo imali nijedan slučaj takav.“ - Predstavnik ministarstva

„Mislim da je definisano, to ću da provjerim ali mislim da je definisano kome tačno da se obrati... Mislim nadležnom pa šefu itd... Imali smo tu kontakt osobu i imaćemo i dalje kontakt osobu za rodnu ravnopravnost kojoj se takođe mogu javiti kada su takvi slučajevi u pitanju. Do sad nijesmo imali

takve slučajeve. Kod nas je mlad kadar i lijepo se slažu i druže se i na poslu i mimo posla, tako da nije bilo do sad tih pojava diskriminacije uopšte...” - Predstavnicu ministarstva

Neke institucije su stoga prepoznale **potrebu za izradom priručnika ili obuka za zaposlene kojim bi se jasno predstavile pomenute procedure, ali i uspostavljanjem čvršćeg institucionalnog okvira i sistema u cilju rješavanja ovih pitanja.**

„Ne definiše na primjer ako je lice diskriminisano kome da se obrati, kako ide procedura, kako se postupa. Zato vam kažem, ja mislim da bi sa tim nekim priručnikom, dal ćemo ga mi zvati priručnik ili plan, to regulisali, i to ćemo u nekom periodu do kraja godine završiti.” - Predstavnicu ministarstva

„Lokalna samouprava nikada nije imala da kažem u tom smislu osobu koja se bavi isključivo tim pitanjima. Na nivou same uprave imate šeficu kabineta gradonačelnika koja je zadužena između ostalog i za ta pitanja. Međutim, plan je glavnog grada u nekom narednom periodu, misleći i na to, da imamo poseban sektor ili službenike koji će se posebno baviti ljudskim resursima. Upravo to će biti jedan od zadataka... to će biti jedna od obaveza, jedna kontakt osoba kojoj možete da se obratite u slučaju da primijetite bilo koji vid diskriminacije po osnovu pola ili bilo koji drugi vid, ali u ovom slučaju kad govorimo o temi rodne ravnopravnosti, diskriminaciji po tom osnovu... Nama samo ostaje da ispoštujemo pravne procedure i da to sistematizujemo pošto tako nešto do sad nije postojalo...” – Predstavnicu uprave Glavnog grada

Ipak, primijetno je da **značajan dio predstavnika institucija nije upoznat kako ove procedure funkcionišu u praksi**, a kao razlog se navodi da **do sada nije bilo slučajeva diskriminacije po osnovu pola ili seksualnog uznemiravanja koje su zaposleni prijavili**. Takođe, pojedini sagovornici smatraju da je ova oblast dovoljno uređena **opštim pravnim normama**.

„Što se tiče prijava, takvih prijava nema. Ono što mogu da vidim neformalno, mislim da nema diskriminacije ni po polu, niti imate diskriminacije po bilo kojoj osnovi... Za sada nijesmo imali potrebe stvarno. Da se desi neki problem, da ja budem uključena, da neko prijavi bilo kakvu vrstu diskriminacije, pretpostavljam da bih ja bila uključena, ali pošto nijesmo imali nikakvih prijava, pritužbi...” – Predstavnicu ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Moram vam priznati da mi nije poznato, iz prostog razloga što nije mi se to nikada desilo, i nijesam tu oblast istraživala, a pretpostavljam da je i to procedura kao i sve ostale procedure i da postoji definisana praksa i pravilo kako treba da se, kome da se obrtimo, sta da radimo, itd.” - Predstavnicu ministarstva

„Primjera radi, ja sam osoba zadužena za prijave zviždača. Insititut zviždača podrazumijeva u najširem smislu prijavu neke nepravilnosti u organu, od mobinga, od seksualne uzurpacije, u najširem smislu, i kroz to je onda i kroz etički kodeks do najsitnijih detalja... ako prevedemo sve na ovaj teren zaštite zviždača, sistemski su zakoni tu u pitanju, koji štite tu ličnost po svakom osnovu, da se zaštiti identitet, da se zaštiti ličnost, dostojanstvo, integritet... ja vam ne mogu sad ni približno reći kako i šta, jer mi nijesmo imali ni jedan slučaj. Drugačije je kad imate nešto zakonski uređeno, a drugačije kad vi to primijenite u praksi, pa primijetite da nešto nije uradjeno kako treba, da ima neku grešku, ne ovdje nijesmo imali takav slučaj da je tako nešto pokrenuto.” – Predstavnik ministarstva

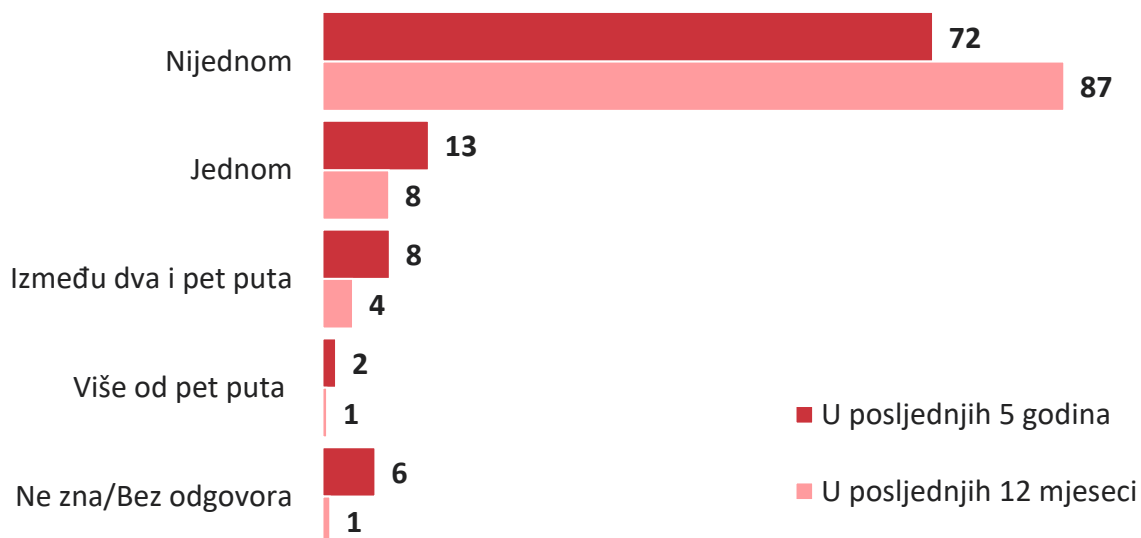
„Znate kako, ne moraju da postoje posebne procedure za tako nešto. Imamo Zakon o mobingu, a to se može negdje svrstati pod mobingom. Ne postoje propisane procedure. Vi se obraćate svojim zahtjevom, organ procjenjuje da li postoji osnova za procesuiranje određene stvari, ali kažem, kod nas nije bilo takvih slučajeva i nije bilo potrebe za tim.” – Predstavnicu ministarstva

C5. Edukacije iz oblasti rodne ravnopravnosti

OCJENA OBUKA OD STRANE ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA

Najveći udio zaposlenih u institucijama, oko tri četvrtine njih, u posljednjih pet godina nije prošao ni jednu obuku iz oblasti rodne ravnopravnosti. Tek nešto više od petine navodi da je učestvovalo nekoj obuci ovog tipa u posljednjih pet godina, dok za period od posljednjih dvanaest mjeseci isto navodi svaki osmi zaposleni (Grafikon C5.1).

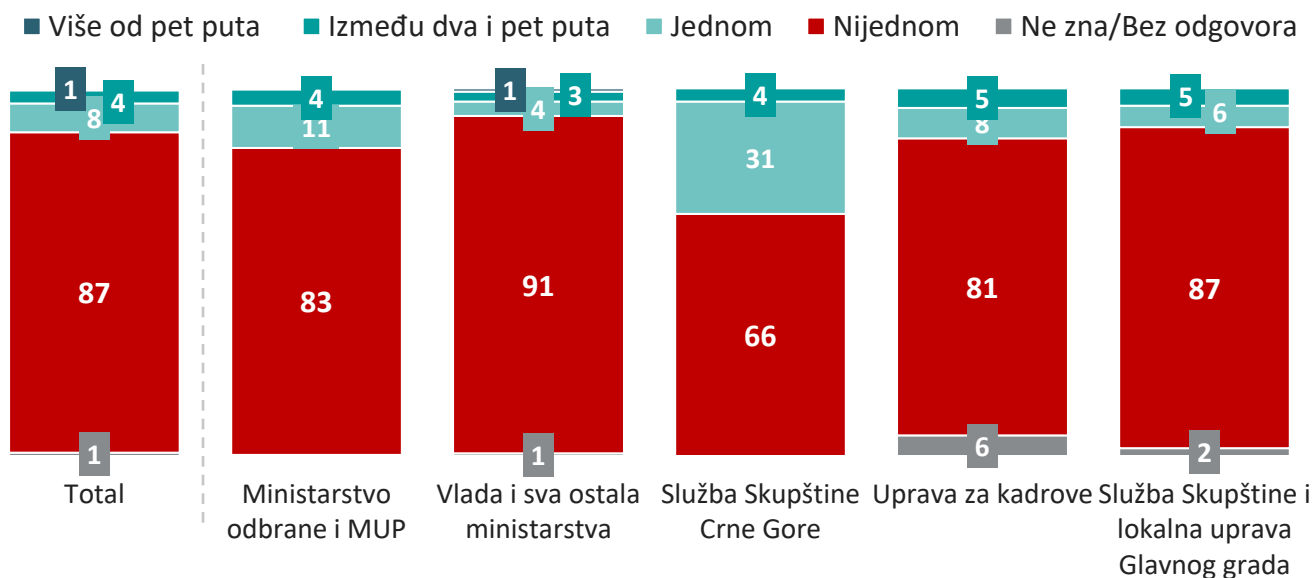
Grafikon C5.1: Učešće u obukama/seminarima/treninzima iz oblasti rodne ravnopravnosti



Da li ste u prethodnih 5 godina/12mjeseci učestvovali u nekoj obuci/seminaru/treningu iz oblasti rodne ravnopravnosti i rodni pitanja koji su organizovani ili sprovedeni u saradnji sa Vašom institucijom?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore češće su prošli kroz bar jednu obuku iz oblasti rodne ravnopravnosti u posljednjih godinu dana, dok zaposleni u Vladi i ministarstvima (bez MO i MUP) nešto češće navode da nijesu prošli ni kroz jednu takvu obuku (Grafikon C5.2).

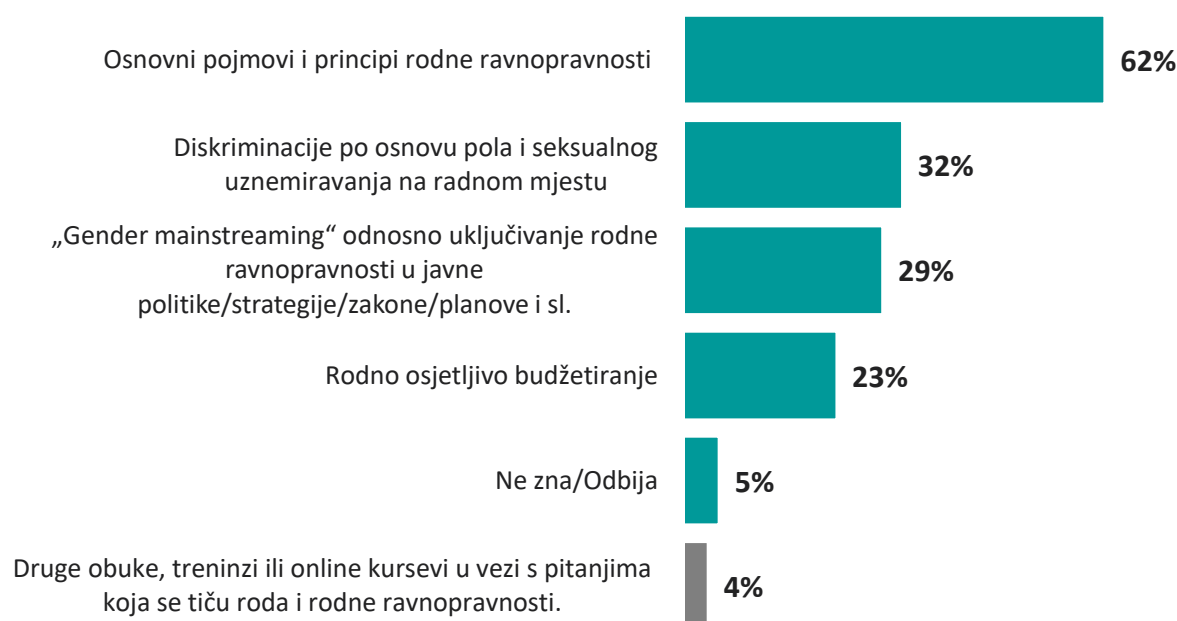
Grafikon C5.2: Učešće u obukama/seminarima/treninzima iz oblasti rodne ravnopravnosti, prikazano po instituciji



Da li ste u prethodnih 12mjeseci učestvovali u nekoj obuci/seminaru/treningu iz oblasti rodne ravnopravnosti i rodni pitanja koji su organizovani ili sprovedeni u saradnji sa Vašom institucijom?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

Najveći udio zaposlenih koji je prošao bar jednu obuku u posljednjih dvanaest mjeseci, navodi da su se one **pretežno ticale osnovnih pojmova i principa rodne ravnopravnosti** (62%) (Grafikon C5.3). Trećina je prošla kroz obuke koje su **obrađivale teme diskriminacije po osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu**, nešto više od četvrtine prošlo je kroz obuku o **integraciji rodne ravnopravnosti u javne politike, propise i planove**, dok je oko petine imalo obuke iz oblasti rodno osjetljivog budžetiranja. Primijetno je da su zaposleni u Skupštini Crne Gore nešto češće navodili da su u posljednjih godinu dana prošli obuke na temu „gender mainstreaminga“ i rodno odgovornog budžetiranja.

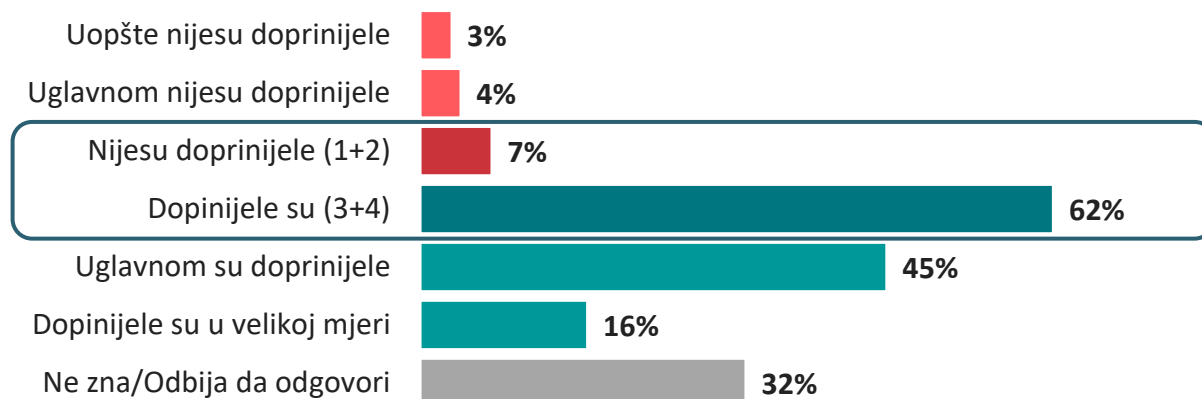
Grafikon C5.3: Obuke koje su prošli u posljednjih godinu dana



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.?. Višestruki odgovori; Baza: Zaposleni koji su u proteklih 12 mjeseci učestovali u nekoj obuci iz oblasti rodne ravnopravnosti (12% od ciljane populacije)

Preko tri petine zaposlenih koji su u posljednjih dvanaest mjeseci prošli neku obuku iz oblasti rodne ravnopravnosti saglasno je da su one doprinijele unaprjeđenju njihovog rada u instituciji, dok tek 7% ima negativno viđenje ovih obuka (Grafikon C5.4). Ipak, indikativno je to da trećina onih koji su prošli pomenute obuke nije u stanju da ocjeni njihove efekte i svrsishodnost.

Grafikon C5.4: Ocjena korisnosti sprovedenih obuka



U kojoj mjeri smatrate da su vještine i znanja koja ste stekli na ovim obukama, seminarima i treninzima doprinijele unaprjeđenju Vašeg rada u instituciji? Baza: Zaposleni koji su u proteklih 12 mjeseci učestovali u nekoj obuci iz oblasti rodne ravnopravnosti (12% od ciljane populacije)

EDUKACIJE ZAPOSLENIH U INSTITUCIJAMA U OBLASTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Većina predstavnika institucija, čak ni onih koji su obavljaju funkciju kontakt osobe za rodnu ravnopravnost, **ne raspolaže objedinjenim podacima o ukupnom broju zaposlenih koji su prošli kroz obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti, kao ni o procentu onih koji su prošli takve obuke u posljednjih godinu dana.** Kako se navodi, preciznu evidenciju o obukama koje se sprovode u okviru *Programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika*, kroz Kadrovski informacijski sistem vodi **Uprava za kadrove** koja i organizuje ove obuke. Naime, u okviru Programa stručnog usavršavanja na godišnjem nivou uglavnom je predviđeno **nekoliko redovnih, opštih obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti.** Međutim, ukoliko postoji veće interesovanje, na zahtjev državnog organa ili organa lokalne samouprave moguće je organizovati obuke i češće. Kako navodi predstavnik Uprave za kadrove, od skora se krenulo sa novim konceptom obuka u oblasti rodne ravnopravnosti. Naime, u toku je **prva faza novog plana obuka u okviru koje se radi na edukaciji i uspostavljanju sistema trenera i trenerica za rodnu ravnopravnost u institucijama.**

„Ako svake godine se donosi plan obuka Uprave za kadrove i na osnovu tog plana i koji se sastavlja i na osnovu izraženih potreba, i na osnovu onoga što neki organ procijeni kao svoje sopstvene nedostatke, i treće kao ono što vam procijeni neka druga institucija. Jer vi sarađujete sa njima i oni vide da li vi neđe falite što bi se reklo. Prođe godišnje, ako imamo 85 ljudi, prodje godišnje 2-3 ljudi kroz te razne obuke.“ – Predstavnik ministarstva

„Inače, svi državni službenici i namještenici imaju obavezu da prođu određene obuke koje se organizuju u okviru Uprave za kadrove. I postoji program obuka, i onda zavisno od toga čim se bavite, koju oblast pokrivete, naravno državni službenici prolaze određene obuke. Ovo upravo što smo razgovarali za rodnu ravnopravnost, to je pitanje koje nikome nije dato direktno u nadležnost, ni sistematizovano, da bi bilo nešto u obavezi da se prođe ta obuka, pa čak i to rodno budžetiranje, koje kod nas nije još uvijek zaživjelo, ne znam ni u kojoj mjeri je uveden u sam program obuka. Mislim da

će upravo insistiranje i ukazivanje na značaj rodne ravnopravnosti svakako i uticati na to da pojedini državni službenici prođu, ne samo informativno, ne samo u smislu kao nekog dodatnog upoznavanja nego i kao obavezne obuke.” - Predstavnica ministarstva

„Znate kako, naša Uprava za kadrove objavljuje godišnji program obuka i stručnog usavršavanja, i u principu ova tema bude u toku jedne godine i mi onda tražimo, ja lično kao sekretar obraćam se direktorima Direktorata da li službenici imaju volju, da li posao dozvoljava, da pohađaju... Mi imamo i neke specifičnosti, pošto se radi o Ministarstvu pravde, mi smo naše zahtjeve ugovnom fokusirali na pitanja koja se tiču vladavine prava, i onoga segmenta usavršavanja koji je pokriven strateškim dokumentima koji se odnose na ovu oblast.” – Predstavnik ministarstva

„To je do sada bila opšta obuka kada je u pitanju rodna ravnopravnost. Nekad smo radili te obuke u saradnji dok je bila ta kancelarija za rodnu ravnopravnost u Generalnom sekretarijatu Vlade, pa u saradnji sa ministarstvima. To je jedna opšta obuka, nekad je bila dvodnevna, jednodnevna, đe se obrađuju različite teme iz oblasti rodne ravnopravnosti. Da li su to mjere za postizanje rodne ravnopravnosti, da li je to rodno senzitivni jezik, da li je to znači to je jedna opšta obuka. Sad kreće priča koja je sa UNDP koji će to postaviti na veći nivo. Završena je selekcija trenera za rodnu ravnopravnost koji će da krenu sa jednim drugačijim konceptom obuke. Već su je napravljen javni poziv za predavače i trenere, koji će da sprovedu trening trenera i onda se utvrđuje taj neki novi koncept koji će se definisati a tiče se rodne ravnopravnosti.” – Predstavnik Uprave za kadrove

„Mi možemo organizovati obuke i češće ukoliko postoji interes tih organa. U svakom slučaju ona je redovna obuka u redovnom programu obuke ovog organa. Ali Uprava uvijek nadje mogućnosti ukoliko postoji potreba bilo kog organa da organizuje obuke u broju i kapacitetu koji je neophodan.” – Predstavnik Uprave za kadrove

Prema podacima Uprave za kadrove, u posljednjih dvanaest mjeseci (u periodu 21.11.2018.-21.11.2019) organizovane su:

- 3 obuke za državne službenike i namještenike;
- 1 obuka za službenike i namještenike na lokalnu (sjever);
- 1 obuka za predavače Uprave za kadrove – TOT;
- 7 obuka po projektu Rodna ravnopravnost u Upravi policije;
- 1 modul programa obuke za rodnu ravnopravnost koji je još u toku u saradnji sa UNDP-om.

Kroz ove obuke je prošlo 76 državnih službenika, pri čemu **11 službenika iz targetiranih institucija**. Najveći broj njih čini **ekspertska kadar**, na pozicijama samostalnih savjetnika, a **zatim ekspertsko-rukovodni kadar** (načelnici). Dodatno, prema ovoj evidenciji do sada je ukupno 40 zaposlenih u targetiranim institucijama prošao kroz neki vid edukacije (obuka, trening, seminar, radionica ili online kurs) u vezi s pitanjima koja se tiču roda i rodne ravnopravnosti.

Ipak pored obuka Uprave za kadrove, zaposleni u pojedinim institucijama prolaze interne, specifične obuke koje se ponekad organizuju u saradnji sa **međuvladinim organizacijama, ali i međunarodnim nevladinim organizacijama (NATO, Ujedinjene nacije, OEBS, UNDP itd)**. Pojedine državne institucije, poput **Ministarstva za ljudska i manjinska prava**, nezavisno od Uprave za kadrove, organizuju obuke za zaposlene u drugim institucijama javne vlasti, dok **sekretarijat Odbora za rodnu ravnopravnost** organizuje interne obuke iz ove oblasti za zaposlene u stručnim službama Skupštine, te poslanike i poslanice. Na primjer, odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti pri Ministarstvu za ljudska i manjinska prava organizuje samostalno ili u partnerstvu opšte ili specijalizovane edukacije iz oblasti rodne ravnopravnosti. Iz ovog razloga, ali i stoga što se u pojedinim obukama obrađuju prelazne oblasti, **rijetko postoje tačni i objedinjeni podaci o svim edukacijama iz oblasti rodne ravnopravnosti kroz koje su prošli zaposleni u okviru neke institucije**. Takođe, nije moguće odrediti koliko sredstava iz budžeta Uprave za kadrove se izdvaja za finansiranje obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti, jer postoji jedinstven budžet, a pojedine aktivnosti su pomognute od strane međunarodnih organizacija ili drugih partnera.

„Sedam godina postoji ciklus obuka koje organizuje OEBS, tu su obuhvaćeni različiti moduli uključujući i rodnu ravnopravnost. Svake godine 2-3 zaposlenih prođe obuku. U okviru projekta IPA 2014. imali smo ciklus edukacija za političarke, trenerica za partije. Dalje, bio je ciklus obuka za lokalne trenere, usmjerene na pripremu kadrova za trenere u oblasti rodne ravnopravnosti, osposobljavanje da rade edukacije o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou.” – Predstavnik ministarstva

„Sve te obuke koje mi organizujemo većina njih u tom uvodnom dijelu se osvrće na osnove rodne ravnopravnosti... Imali smo i posebne obuke, ali mislim da svaka obuka sadrži taj uvodni dio, osnovne stvari i elemente kojima se uvede u cilj radionice. Onda svaka radionica je imala konkretno... neke se bave rodno odgovornim budžetiranjem, dosta smo ih imali pa se sad teško sjetiti... Ove godine smo imali 3 dvodnevne obuke – u aprilu, u junu, pa je bila sada... Za naše radionice koje smo organizovali polaznici su bili poslanici, poslanice i zaposleni u stručnim službama. Mislim da je svaki odbor prošao, nema odbora da nije. Ali tačan broj to bismo morali da sjedemo i vidimo.” – Predstavnik Skupštine Crne Gore

„Pored toga moram reći da ne sprovodimo obuke iz sopstvenih sredstava, već imamo i određeni broj donatora sa kojima radimo, imamo i razvijenu saradnju sa nekim međunarodnim institucijama. Pomenuo bi EN francusku školu za državnu upravu koja nam je dosta obuka držala između ostalog u oblasti integriteta, gdje je u okviru jednog segmenta obrađivan taj rodni aspekt. I kroz neke druge teme mi provučemo rodnu ravnopravnost.” – Predstavnik Uprave za kadrove

Ipak, okvirne procjene koje daje najveći broj sagovornika je da **na godišnjem nivou kroz obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti prođe najviše 5, a u pojedinim institucijama čak nijedan zaposleni**. Obuke koje prolaze zaposleni najčešće obrađuju **osnovne pojmove i principe rodne ravnopravnosti, upotrebu rodno senzitivno jezika i antidiskriminacione politike i mehanizme**, dok je najmanji broj zaposlenih prošao kroz obuke koje su se ticale rodno osjetljivog budžetiranja.

Stiče se utisak da kroz ovakve obuke prolaze **uglavnom zaposleni iz pojedinih sektora ili organizacionih jedinica za koje se procjenjuje da su date obuke važnije jer su usko povezane sa djelatnošću koju obavljaju**, te lica koja su odgovorna za koordinaciju i sprovođenje aktivnosti iz oblasti rodne ravnopravnosti (kontakt osobe za rodnu ravnopravnost). Takođe, pojedini sagovornici navode da su ove obuke pretežno namijenjene **zaposlenima na opštim poslovima**, dok drugi ističu da ih **uglavnom pohađaju žene**. Stoga procenat zaposlenih u instituciji koji su prošli kroz neku **obuku ovog tipa obično ne**

prelazi 15% i ne povećava značajnije iz godine u godinu jer za sada njihovo pohađanje pretežno na dobrovoljnoj bazi, odnosno namijenjene su zainteresovanim službenicima. Osim obaveze da svaki zaposleni prođe kroz određeni broj obuka u toku godine, navodi se da nije definisano koji je to tip obuka i iz kojih oblasti. Međutim, kako ističe predstavnica jednog ministarstva **zakonom se predviđene obavezne bazične obuke iz rodne ravnopravnosti za sve zaposlene.**

„Pa nema sad neki precizan podatak, ali mislim da ima rodna ravnopravnost u kalendaru kao obuka Uprave za kadrove. Bilo je sigurno prijavljivanja, ne mogu sad da vam kažem procenat, nije sigurno neki ogroman procenat...” – Predstavnica ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Ne bih znao tačan broj da kažem, ali u pojedinim sektorima većina, zbog oblasti koje oni pokrivaju. Sad kad se gleda ovaj broj od 104 zaposlenih to bi se moglo svesti na 5-6, u vrh glave, ne više.” – Predstavnik ministarstva

„Udio zaposlenih koji je prošao neki vidi edukacije je oko 15% na nivou uprave Glavnog grada. U posljednjih godinu dana taj postotak se nije značajno promijenio.” – Predstavnica uprave Glavnog grada

„Moji su svi prošli, ali ja imam 5 zaposlenih, tj. 4, jedna koleginica je na trudničkom. Prošli su taj dio i onda su prošli neke specijalizovane baš za 1325, jer je nama u okviru NATO-a baš jedan od prioriteta implementacija Rezolucije 1325.” – Predstavnik ministarstva

„Koliko sam ja upoznata te su obuke za ljude koji su zaposleni na opštim poslovima, u tom dijelu...” – Predstavnica ministarstva

„Kad su bilo koje obuke u pitanju, u posljednje vrijeme to ide kroz kadrovski informacioni sistem. Kad dobijemo poziv od Uprave za kadrove ili obavještenje o nekoj obuci, mi to proslijedimo svim direktoratom i ostavljamo njima da procijene da li su zainteresovani i da li imaju potrebe za tim obukama. Tako da se na tom nivou završava. Znam da je određeni broj zaposlenih žena prošao te obuke, a za muškarce nijesam sigurna. Jer uvijek se kod nas negdje, što je interesantno ta rodna ravnopravnost vezuje samo za žene.” – Predstavnica ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Sve obuke, pa i obuka o rodnoj ravnopravnosti su na dobrovoljnoj bazi i naravno za ljude koji prepoznaju šta im je potrebno među obukama koje im se nude pa se sami prijave, ali da sad obavezuje nekoga ne...” – Predstavnica ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

„Zakon predviđa obavezne edukacije, međutim to se ne primjenjuje.” – Predstavnica ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

Izuzetak su Ministarstvo unutrašnjih poslova, Ministarstvo odbrane, te pojedini direktorati u okviru drugih ministarstava u kojima se navodi da svake godine sve veći broj zaposlenih prođe kroz neku obuku iz oblasti rodne ravnopravnosti. Takođe, **predstavnice Skupštine Crne Gore** navode da je nešto veći udio zaposlenih do sada prošao kroz neki vid edukacije na temu rodne ravnopravnosti. U ostalim institucijama, **nešto veći broj zaposlenih u pojedinim institucijama prošao je kroz obuke o antidiskriminacionim politikama i normama ponašanja na radnom mjestu** koje nijesu isključivo fokusirane na rodnu ravnopravnost, ali obuhvataju i diskriminaciju po osnovu pola, te seksualno uznemiravanje na radnom mjestu.

„Generalno iz oblasti rodne ravnopravnosti nije puno, ali iz oblasti antidiskriminacije mislim da su gotovo svi makar po 1 prošli obuku ako govorimo o zadnjih godinu dana. Mislim da je tu nekih 5-6 ljudi učestvovalo na raznim oblicima obuke u vezi sa diskriminacijom...” – Predstavnik ministarstva

„Što se tice Vlade mislim da su naročito aktivnosti izražene u Ministarstvu odbrane i Ministarstvu unutrašnjih poslova gdje je do prije bila manja zastupljenost žena u odnosu na muškarce i posebno nakon članstva u NATO Ministarstvo odbrane je intenzivirao svoje aktivnosti donošenjem Strategije za razvoj ljudskih resursa. Takođe i strategija razvoja ljudskih resursa u MUP-u se posebno bavi rodnom ravnopravnosti. Negdje mi je ostalo u sjećanju da postoje i posebne aktivnosti za realizaciju tako jasno postavljenih strateških ciljeva koji uključuju zastupanja žena na potpunoj jednakoj osnovi kao i muškaraca.” – Predstavnica Vlade

Dodatno, u većini institucija navodi, **novi zaposleni nemaju obavezu da prođu kroz bilo koji vid obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti**. Ipak, navodi se da su zaposleni **dužni da se upoznaju sa Etičkim kodeksom državnih službenika i namještenika** koji sadrži i antidiskriminacione odredbe. Međutim, formalno provjeravanje konkretnih znanja zaposlenih o tome izostaje. Dok pojedini sagovornici navode da je dužnost mentora koji uvodi svakog novog zaposlenog u posao da ga upozna i sa njegovim pravima i obavezama na radnom mjestu, za druge se donekle podrazumijeva da su zaposleni već unaprijed upoznati sa profesionalnom etikom i opštim pravilima ponašanja.

„Pa tako izdvojeno ne, ali definitivno kroz Etički kodeks koji je obaveza, službenik je prilikom zapošljavanja dužan da se upozna i da potpiše izjavu da upoznat sa etičkim kodeksom. Znači da mu se na taj način nametne i obaveza ne samo da ga uzme i prelista, nego ako potpiše izjavu kaže, ahaa mogu li sutra da potpišem da bi se bolje upoznao sa sadržajem.“ – Predstavnik ministarstva

„U principu to se otprilike podrazumijeva da ljudi su upućeni na svoja prava i obaveze, da znaju da na radnom mjestu ne smiju da vrše mobing ili bilo koje uznemiravanje, vjersko, rasno, nije bitno šta... Tako da nekako ja lično mislim da su ljudi edukovani unaprijed. 90% zaposlenih su visoko obrazovani, sve više ih je sa fakultetima. Smatramo da nekako znaju sve to, i od etičkog kodeksa, pa onda redom. E sad konkrtno da nekog sjednemo ovdje i kažemo, imate pravo to to to...to ne.“ - Predstavnik ministarstva

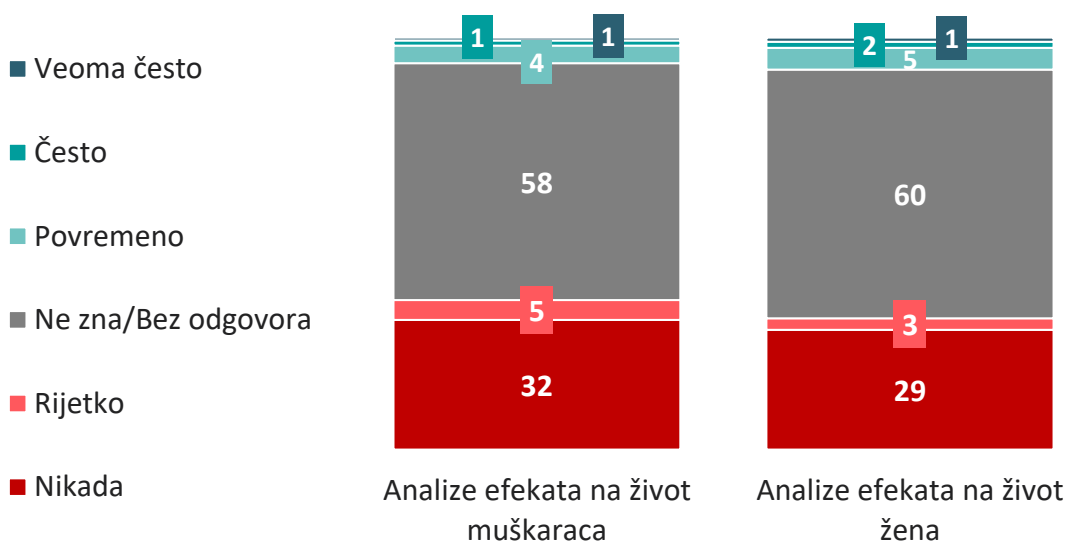
„Znate kako tu je propisano zakonom, ko prvi put zasniva radni odnos u državnom organu je godinu dana na probnom radu. On dobija svog mentora koji mu godinu dana daje ocjene o njegovom radu i u slučaju da ne zadovolji sa njim se ne produžava radni angažman... Svi državni službenici i namještenici imaju pravo, a imaju i obavezu da prođu određeni broj obuka u toku godine, shodno kalendaru obuka koje donosi Uprava za kadrove, koja je organ zadužen za edukacije za potrebe državnih organa...“ - Predstavnik ministarstva

D6. Orodnjavanje javnih politika

Najveći udio zaposlenih, oko tri petine, ne može sa sigurnošću da kaže da li je u njihovoj instituciji u posljednjih dvanaest mjeseci sprovedena analiza efekata koje javne politike iz oblasti njihove nadležnosti imaju na život i položaj muškaraca u Crnoj Gori (Grafikon C6.1). Dodatno, preko trećine navodi da je njihova institucija ovakve analize sprovodila rijetko ili čak nikada. S druge strane, čak ni oni zaposleni koji navode da su se u njihovoj instituciji ovakve analize sprovodile (6%), ne mogu sa sigurnošću da navede konkretne javne politike i propise kod kojih su ove analize sprovedene. Veoma sličan obrazac odgovora dobija se i na pitanju o sprovođenju analiza efekata javnih politika na položaj žena u Crnoj Gori.

Kao što je napomenuto, ni oni zaposleni koji navode da je njihova institucija sprovodila ovakve analize, ne navode konkretne propise, odnosno javne politike kod kojih su primijenjivali analize efekta. Najčešće se uopšteno navodi djelovanje u skladu sa Planom aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori (2017-2021), te kontinuirano praćenje realizacije javnih politika u skladu sa međunarodnim standardima i usvojenim strateškim dokumentima.

Gafikon C6.1: Rodna analiza javnih politika i propisa

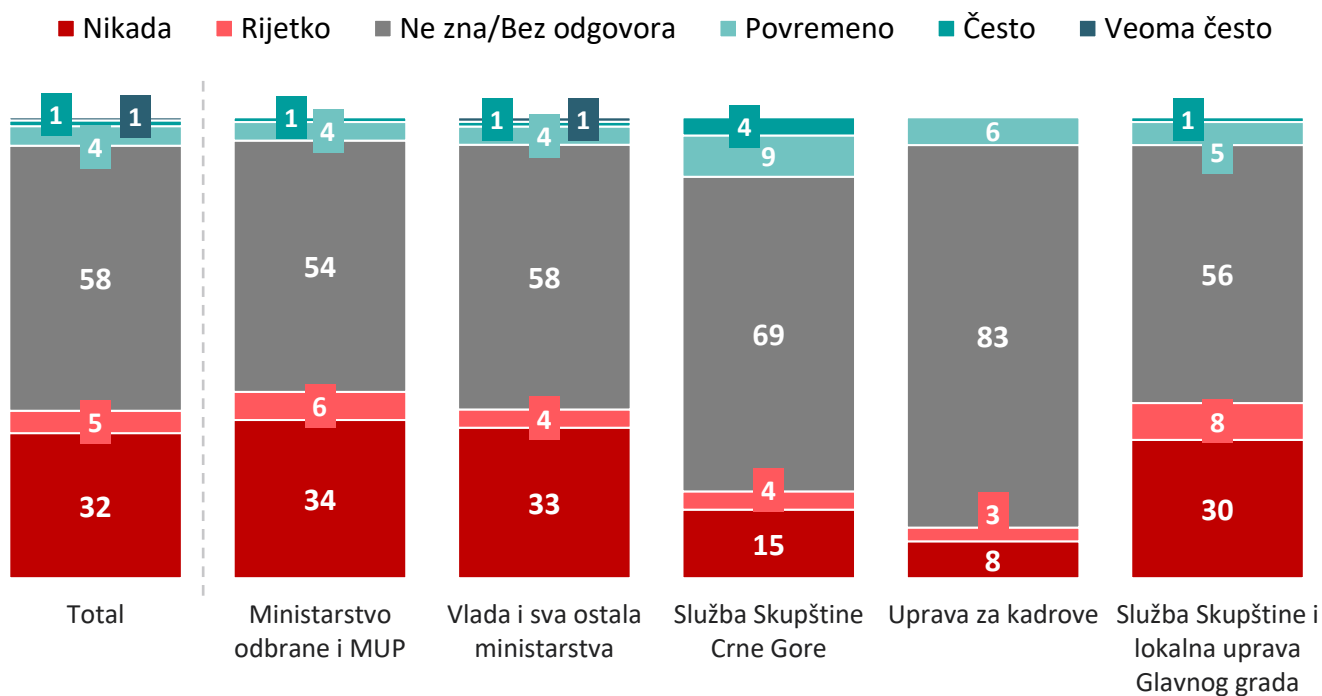


Koliko često je u posljednjih 12 mjeseci Vaša institucija sprovodila analize uticaja koji postojeće ili planirane javne politike i propisi iz oblasti Vaše nadležnosti imaju na položaj muškaraca/žena u Crnoj Gori?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

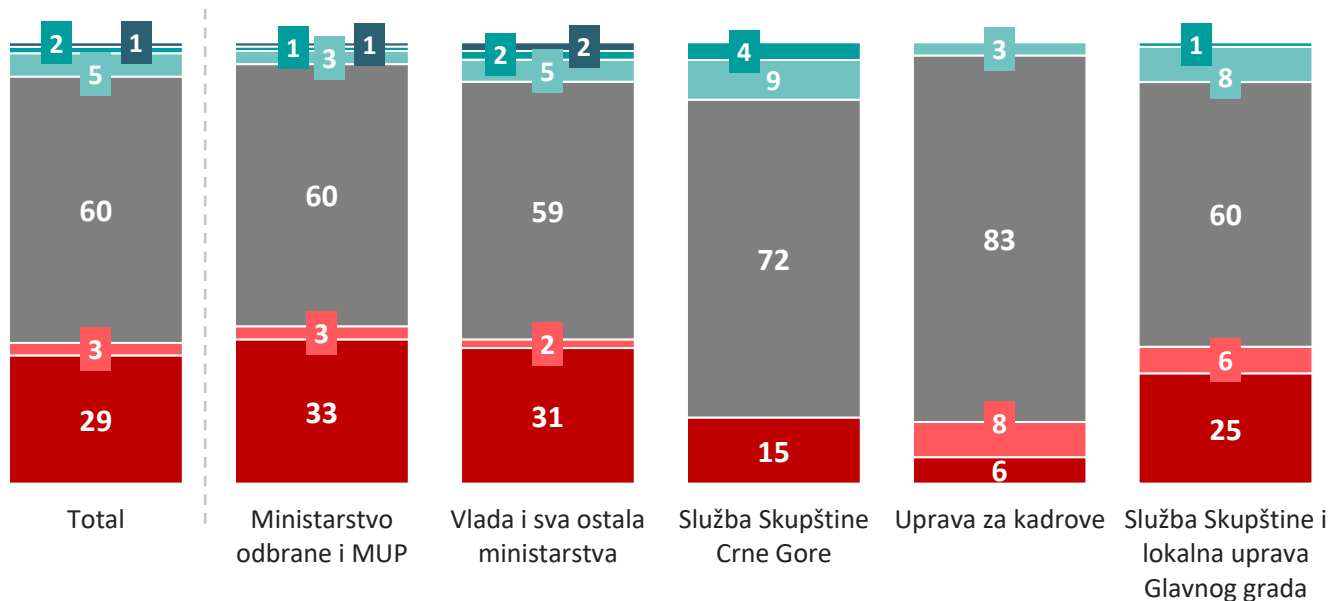
Zaposleni u Službi Skupštine Crne Gore nešto češće od prosjeka navode da se u njihovoj instituciji sprovode analize efekata propisa na položaj muškaraca i žena u Crnoj Gori (Grafikon C6.2).

Gafikon C6.2: Rodna analiza javnih politika i propisa, prikazano po instituciji

a) Analiza efekata na položaj muškaraca



b) Analiza efekata na položaj žena



Koliko često je u posljednjih 12 mjeseci Vaša institucija sprovodila analize uticaja koji postojeće ili planirane javne politike i propisi iz oblasti Vaše nadležnosti imaju na položaj muškaraca/žena u Crnoj Gori?; Baza: Ukupna ciljna populacija zaposlenih u institucijama javne vlasti

JAVNE POLITIKE I RODNO SENZITIVNE/ODGOVORNE ODLUKE

Rodno osjetljivo budžetiranje

Prema određenju koje daje UN Women rodno odgovorno budžetiranje (ROB) odnosi se na: *primjenu rodne analize prilikom planiranja nacionalnog budžeta, ili budžeta lokalnih samouprava, odnosno programa, programskih aktivnosti i projekata koji se finansiraju novcem građana i građanki. Njegov cilj je sagledavanje efekata koje ima preraspodjela sredstava na živote žena i muškaraca, djevojčica i dječaka u društvu, uzimajući u obzir pol, ali i druge socio-ekonomske i ostale važne karakteristike (na primjer stepen obrazovanja, mjesto stanovanja, urbano ili ruralno područje, prihode, etničku pripadnost, invaliditet, ili neko drugo svojstvo) koje osobu ili grupu stavljaju u potencijalno neravnopravan položaj, a kako je to definisano antidiskriminacionim propisima.*

Rodno odgovorno budžetiranje je u **najkraćem alat koji se koristi da se na odgovarajući način analiziraju potrebe muškaraca i žena u određenoj oblasti, te da se shodno tome, prilikom kreiranja budžeta za politike te oblasti na jednak način tretiraju te različite potrebe.** Rodno odgovorno budžetiranje ne podrazumijeva kreiranje posebnih budžeta za žene, već pravedniju raspodjelu sredstava kako bi se obezbijedila suštinska jednakost između muškaraca i žena u jednom društvu. To podrazumijeva da se u svim fazama planiranja i realizacije budžeta uzima u obzir polna struktura korisnika određene politike i uticaj koji će imati na njih. Muškarci i žene imaju drugačije potrebe u saobraćaju, poljoprivredi, socijalnoj politici i nizu drugih sfera. Kada se planira finansiranje politika iz bilo koje oblasti, mora se uzeti u obzir kako će određeno ulaganje ili finansiranje određenog servisa uticati na muškarce, a kako na žene. Na temelju toga se kroz integrisanje rodnog aspekta u politike u kombinaciji sa rodno odgovornim budžetiranjem postižu ravnopravni benefiti javnih politika za muškarce i za žene.

Kao jedan od izazova za uvođenje rodno odgovornog budžetiranja često se spominje manjak sredstava. Činjenica je, međutim, da sredstava za sve budžetom finansirane programe uvijek može biti više, ali cilj rodno odgovornog budžetiranja je da sredstava koja imamo na raspolaganju budu raspoređena na način da postignu najbolji mogući rezultat za najveći broj građana. To podrazumijeva analizu javnih politika, saradnju sa osobama zaduženim za određene programe u resornim ministarstvima kako bi se na najbolji mogući način planirao budžet i pratilo njegovo ostvaranje i mjerili efekti koje potrošnja budžeta ima na kvalitet građanki i građana.

Crna Gora nema zakonom propisanu obavezu rodnog budžetiranja, sem što se u Zakonu o rodnoj ravnopravnosti predviđa da se prilikom kreiranja svih politika vrši analiza uticaja na muškarce i žene. Krajem novembra 2019, međutim, Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja i Ministarstvo finansija su se u saradnji sa skupštinskim Odborom za rodnu ravnopravnost obavezali da otpočnu pilot projekat u vidu rodno odgovornog budžetiranja za naredni ciklus agrarnog budžeta. Ovo predstavlja veoma važan korak, uzimajući u obzir da žene čine 65% aktivnih osoba na poljoprivrednim gazdinstvima, a da su samo njih 13% vlasnice tog gazdinstva. U narednom periodu će se pokazati rezultati ovog projekta, kao i mogućnost uvođenja ovog koncepta u cjelokupni proces planiranja budžeta.

Na osnovu sprovedenih intervju sa predstavnicima institucija, stiče se utisak da je **Rodno odgovorno budžetiranje (ROB) kao pojam i praksa njima uglavnom nedovoljno poznat.** Ono se načešće shvata dosta usko i **povezuje sa različitim podsticajima namijenjenim ženama** i slično. Usljed toga se češće **ne sagledavaju svi načini na koje ROB može biti primijenjen kao alat u planiranju, izvršenju i izvještavanju o budžetu.** Ipak, dio sagovornika precizno je informisan šta ROB podrazumijeva i koji su njegovi ciljevi i benefiti.

„Pa pod tim bih podrazumijevala podsticajne mjere za žene koje se bave preduzetništvom... Da se što više finansijski osnaže i da se to podigne na neki jači nivo nego što je bilo do sad.“ – Predstavnic ministarstva

„Naše konkretno budžetiranje za Direktorat je jedna procedura koja se ponavlja svake godine i koja se u principu svodi na osnovne fiksne troškove – plate zaposlenih, materijal, oprema, službena putovanja, vrlo striktno, samo za ono što se mora... Tako da nemamo taj filter koji se odnosi na rodnu ravnopravnost. Negdje moje lično mišljenje nijesam baš sigurna ni da nam on posebno i treba, jer po mom mišljenju muškarci i žene zaposleni su jednaki osim u dijelu gdje su žene više opterećene porodičnim obavezama, tako da ako bih ja neku mjeru da predložimo, a ne da sad da nam je rodna ravnopravnost propusni filter za sve odluke.“ – Predstavnic ministarstva

„Pod rodno odgovornim budžetiranjem podrazumijevam da se prilikom planiranja budžeta uzmu u obzir i obaveze koje će da pospješ i rodnu ravnopravnost ukoliko je planirano određenim segmentima javnih politika. Svi znamo da su sredstva limitirana pa da uzmemo u obzir i taj segment, taj dio sredstava, odnosno ravnopravna podjela kolača.“ – Predstavnic Službe Vlade Crne Gore

„Ne mogu da kažem na jednak način da budu raspodijeljena sredstva, nego da sam budžet bude orodnjen tako da odgovara potrebama muškaraca i žena, svih građana i građanki Crne Gore. Da se pravi na osnovu potreba, na osnovu poznavanja različitih potreba koje imamo i da se u skladu sa tim realizuje.“ – Predstavnic Skupštine Crne Gore

„Da se prilikom kreiranja budžeta uzmu u obzir razlike i potrebe između muškaraca i žena. Prosto je potrebno inkorporirati te razlike u kreiranju svih politika, od pravljenja puta do pravljenja škola, do kreiranja kurikulum... do apsolutno svega.“ – Predstavnic nevladinog sektora

Kako predstavnic nevladinog sektora navode, ovakvo shvatanje ROB-a, kao opredjeljivanje posebnih finansijskih sredstava iz budžeta za žene, dovodi do percepcije da su ta **sredstava nekome oduzeta ili zakinuta da bi se usmjerila na nekog drugog, u ovom slučaju žene**, te da su to zahtjevi koje postavlja međunarodna zajednica koji se formalno moraju ispoštovati. U prilog tome da **izostaje suštinsko razumijevanje rodno senzitivnih javnih politika i budžeta**, predstavnic nevladine organizacije navodi primjer rodno negativne odluke koja je predstavljena kao rodno senzitivna politika – **uvođenje naknada za majke troje ili više djece**, jer se ovom mjerom podstiču i zadržavaju rodne nejednakosti umjesto da se radi na njihovom suzbijanju.

„To su lokalnim zajednicama najvidljivije stvari jer njima jako teško ide rodno odgovorno budžetiranje. Oni misle da se nečije pare uzimaju nekome i da se te pare premještaju, kao da te žene koje žive tu nijesu građanke te iste opštine, nego ćete vi te pare uzeti odavde i dati nekim drugim građanima te opštine. Tu negdje postoji problem, i ja sam stalno insistirala i molila, čak i međunarodne organizacije, da se kod svih obuka za rodno odgovorno budžetiranje prvo predsjednici opština upoznaju sa zakonom i sa obavezama. Znači ukoliko vi ne upoznate one koji treba da sprovedu taj zakon i ako njima ne bude jasno da oni imaju tu nekakve veze, to će biti i dalje neke žene, neki zahtjevi međunarodne zajednice, da se formalno ispoštuju da se vidi da mi to imamo i to je to.“ – Predstavnic nevladine organizacije

„Primjera radi ta politika koja je bila penzija, naknade za rođena tri djeteta, to je bila jedna politika koja je nakaradno interpretiranje potreba žena... Posebnim zakonom uvedena je naknada majke koje su rodile troje ili više djece. To je poslije ukinuto i sada su protesti za te naknade da se vrate... E sad, kako se to odrazilo... koliko su povučene sa tržišta, kako su ostavile posao, i tako dalje... naknade su tu bile male, ali su i tako male njima koje su bile u teškim životnim okolnostima važne. To je jedna od rijetkih politika koja je kreirana prema ženama i to je bilo pogrešno... a na stranu što je diskriminatorno prema ženama koje nijesu rodile, ili su rodile jedno ili dvoje. Ženama treba da se kreiraju uslovi da mogu da rade ravnopravno sa muškarcima, a ne da dobijaju naknade sto ne rade, i sto rađaju. To je potpuno suprotno ideji rodne ravnopravnosti.“ – Predstavnic nevladine organizacije

Prema sopstvenom saopštenju, rodno odgovorno budžetiranje su do sada primijenjivala tek **dva ministarstva prilikom izrade svojih finansijskih planova – Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, te**

Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja. Kako se navodi, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava primjenjuje rodno odgovorno budžetiranje prilikom planiranja i sprovođenja svih javnih politika, programa i mjera njihove institucije koje se finansiraju iz državnog budžeta. S druge strane, Ministarstvo poljoprivrede odnedavno je u pilot-projektu koji ima za cilj uvođenje rodno odgovornog budžetiranja u državni budžet. Naime, od sada će sprovoditi rodno odgovorno budžetiranje u **Agro budžetu**, posebnom budžetu namijenjenom sprovođenju mjera agrarne politike.

Iako se u državnim organima često se ne razmišlja aktivno o rodnoj komponenti prilikom planiranja prijedloga budžeta, pojedine stavke za koje se izdvajaju i troše sredstva mogu imati pozitivan uticaj na rodnu ravnopravnost. Dodatno, određenim strateškim dokumentima institucija predviđeni su i ciljevi koji su usmjereni na rodnu ravnopravnost i postoji obaveza da se za njihovu realizaciju utroše sredstva ukoliko je to predviđeno. Tako pojedine institucije navode da na godišnjem nivou opredjeljuju sredstva za aktivnosti i mjere kojima se promoviše i unaprjeđuje rodna ravnopravnost – subvencije, krediti i podsticaji za žene u poljoprivredi, programi podrške ženama u biznisu, kao i različite edukacije službenika, kampanje i dešavanja usmjerene na širu javnost. Većina institucija koje su na neki način implementirale rodnu komponentu u svoje finansijske planove, oslanjala se na kontakt osobe za rodnu ravnopravnost u instituciji ili Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti u okviru Ministarstva za ljudska i manjinska prava, jer trenutno ni u jednoj više formalno ne postoji posebno tijelo ili lice zaduženo za ROB.

Većina sagovornika navodi da rodno osjetljivo upravljanje budžetskim sredstvima još uvijek nije zaživjelo na nacionalnom nivou, ali da su u pojedinim lokalnim samoupravama napravljeni izvjesni pozitivni pomaci u tom smjeru. Međutim, prema saznanjima sagovornika u procesu pripreme ili donošenja lokalnog budžeta Glavnog grada za 2019. godinu nije u potpunosti implementiran ROB-a, ali se izdvajaju određena sredstva koja za cilj imaju unaprjeđenje rodne ravnopravnosti.

„Kod nas je malo specifično jer je oblast djelovanja specifična. Grad se bavi komunalnim djelatnostima i to negdje ne otvara prostor da možete da... A imate sekretarijat za socijalno staranje i mi tu finansiramo ono što jesu socijalni servisi koji su usmjereni na sve zajednice koje se smatraju još uvijek diskriminisanim. Sekretar za kulturu opet finansira kulturne aktivnosti i ne postoji neka mjera gdje možete naravno sprovoditi isključivo mjere koje su usmjerene isključivo na to. U sekretarijatu za preduzetništvo smo mi negdje primijetili da na sve naše konkurse, inicijative i sl. se dominantno javljaju muškarci e tu smo mi prepoznali da možemo da uvrstimo u nacrtu poziciju za finansiranje isključivo ženskog preduzetništva.“ – Predstavnica uprave Glavnog grada

Glavni razlozi za to što ROB nije u potpunosti sproveden u planiranju nacionalnog budžeta vide se u:

- Načinu na koji se trenutno planira državni budžet, odnosno u tome što nije još uvijek ostvaren potpuni prelazak sa linijskog na programsko budžetiranje potupno koje predstavlja kvalitativno potpuno drugačiji način sagledavanja pitanja budžetiranja. Naime, budžetski korisnici još uvijek ne izrađuju finansijske planove na osnovu detaljne razrade svih programa, projekata i programskih aktivnosti za budžetsku godinu.
- Povezano s ovim, navodi se da je to i usljed ograničenja finansijskih sredstava koja su planirana u godišnjem budžetu, te se na rodnu ravnopravnost gleda kao na manje prioriteta stavka u budžetu za koju se mogu opredijeliti sredstva tek ukoliko se obezbijede za osnovne namjene. Pojedini sagovornici ističu da uvijek postoji veći ili manji nesklad između njihovih potreba i želja kao budžetskih korisnika i onoga što se na kraju odobri od strane Ministarstva finansija i usvoji kao budžet.

„Programski budžet još nije u potpunosti implementiran u Crnoj Gori, na nacionalnom nivou. Svi prijedlozi se i dalje, bez obzira da li su programski ili ne, šalju Ministarstvu finansija, od strane ostalih

ministarstava, takozvani zahtjevi za budžet. Shodno zakonu, Ministarstvo je to koje donosi trajnu odluku i koje radi finalnu odluku koliki budžet pojedine institucije treba da bude, nakon toga se sjeda za sto i diskutuje sa svakim ministarstvom pojedinačno, da li su njihovi zahtjevi u potpunosti zadovoljeni, traži se mjera, pregovaranje klasično. Tako da u krajnjem Ministarstvo finansija je to koje mora da vodi računa o fiskalnoj stabilnosti i o načinu zaduživanja i finansiranja budžeta, tako da u tom smislu, rodna ravnopravnost ili neka druga politika zavisi od toga u kakvoj smo finansijskoj poziciji, da li imamo sredstava za namjene ili nemamo.” – Predstavnica ministarstva

„Iako je rodno budžetiranje obaveza svakog Ministarstva, bojim se da se na pravi način ne bavimo time. Ja npr. nijesam uopšte uključena vezano kod tog budžetiranja, i nemam tačno podatke kako se radi. Znam da je sad faza usvajanja budžeta za iduću godinu. Tu se dešava jedna nezgodna stvar i zbog koje je jako teško uključiti rodno budžetiranje. Naše Ministarstvo je jako veliko, svi direktorati pišu koliko im treba budžeta za iduću godinu i onda se desi da Vlada kaže, ne možete da dobijete toliko, dobije se pola. Onda poslije toga ide usaglašavanje u okviru Ministarstva koji će direktorati dobiti koliko, koliko mu je smanjeno, a odmah to znači opet preraspodjelu svih onih aktivnosti koje su primarno planirane. Tako da, definitivno se tu dođe do pomjeranja žestokih, da ono od čega ste počeli i što ste na kraju dobili nema dodirne tačke. Tako da negdje vjerujem da zbog toga nije uključeno na pravi način to rodno budžetiranje, a definitivno mislim da bi trebalo.” – Predstavnica ministarstva i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost

- Isto tako, **ROB nije propisana kao zakonska obaveza u planiranju i izvršenju budžeta, niti postoji obaveza uključivanja rodno odgovornih ciljeva i indikatora u budžetskim programima**, kao što je to slučaj u, kako se navodi, budžetskom zakonodavstvu pojedinih zemalja u regionu.

„Kod nas je to specifično jer je još uvijek onaj linerani budžet. Ministarstva koja imaju Akcione planove za postizanje rodne ravnopravnosti vjerovatno imaju u svojim budžetima izdvojena sredstva za realizaciju tih aktivnosti. Ali mislim da se sad kreće sa orodnjavanjem cjelokupnog tog budžetskog procesa. Pratimo mi sve aktivnosti kad dođe trenutak u godini za budžet za narednu godinu. Svaki odbor da svoje mišljenje, sva se ta mišljenja prikupe, nešto se uvaži, nešto ne uvaži... Nemamo mi još uvijek tu proceduru, još uvijek nemamo uspostavljen taj sistem da ide od prvog koraka do usvajanja, da je procedura orodnjavanja i da se vodi računa o rodnom aspektu. Vjerovatno treba da se definišu procedure, ja vam ne mogu reći konkretno šta i kako... da se izanalizira kako teče trenutna procedura i da se vidi u kojim djelovima treba uvesti rodnu komponentu. Vjerovatno je potrebno dosta raditi i sa ljudima koji rade na izradi budžeta, na tim programskim aktivnostima da prepoznaju i da planiraju u skladu sa tim. Od Ministarstva finansija, institucija, Vlade... da prepoznaju koje su potrebe muškaraca i žena za planirane aktivnosti za narednu godinu, pa onda čitavu proceduru dok ne dođe do Skupštine, uključujući i Skupštinu, da na kraju ima i ona sama orodnjene procedure kad je budžet u pitanju.” – Predstavnica Skupštine Crne Gore

„Koliko sam ja obaviještena u početnoj je fazi, u začetku. Tako da mi još uvijek nemamo ni programski budžet razvijen na način kako je planirano da bude, a čini mi se u okviru njega bi trebalo da bude definisano i rodno budžetiranje. Rako da očekujem da će se u narednom periodu Ministarstvo finansija baviti tim aktivnostima.” – Predstavnica ministarstva

S druge strane, **predstavnica nevladinog sektora** ističe da je **glavni razlog za neprimjenjivanje programskog budžetiranja i ROB zapravo nedostatak volje države da do kraja sprovede započete budžetske reforme**, kao i **nedostatak ekspertize institucija za sprovođenje ROB i izradu neophodnih programa**.

„Taj zakon je davno usvojen, to što ga mi nijesmo počeli primjenjivati, to nije naš problem, nego je to problem obavezno države. Programsko budžetiranje je davno usvojen zakon, ne znam kako ga oni ne mogu primjenjivati, a Tivat ga je počeo primjenjivati davno prije 5 godina. Trebalo da bude obrnuto - da državne institucije prve primjenjuju, a lokalno da krene kasnije. Oni svi kažu Tivat je bogata opština pa mogu kako hoće što nije tačno. Nego ne možete donositi plan koji nije pokriven programom. Kad razmislite program ili plan on mora biti pokriven budžetom, ne možete ga donijeti onako.” – Predstavnica nevladine organizacije

Ipak, kao i kod orodnjavanja javnih politika, jedan manji dio sagovornika **smatra da bi koncipiranje budžeta na ovakav način dalo legitimitet i zahtjevima drugih marginalizovanih grupa za uvođenje novih principa i načela u kreiranju budžeta, što bi dodatno zakomplikovalo budžetski proces.**

„Vi kao što znate predlagač budžeta po Ustavu je Vlada. Tako da u tom dijelu ukoliko Vlada koncipira budžet gdje će se takva vrsta rodnog budžetiranja implementirati ja sam apsolutno za, pri čemu uvijek postoji ta vrsta dileme jer postoje zahtjevi za segmentiranjem budžeta i od strane lica sa invaliditetom i od strane pripadnika Romske populacije, znači od svih tih grupa postoji ista vrsta zahtjeva da se na taj način segmentira budžet.“ – Predstavnik Skupštine Crne Gore

Prema mišljenju značajnog dijela sagovornika, **programsko budžetiranje koje je još uvijek u povoju trebalo bi u potpunosti da zaživi tek od 2021. godine, pa se očekuje da bi se tada moglo krenuti i sa punom primjenom ROB.** Dodatno, većina **odgovornost za uvođenje ROB vide u Vladi, Ministarstvu finansija i Ministarstvu za ljudska i manjinska prava.** Ono što se nameće kao neophodnost za sprovođenje ROB, po mišljenju većine sagovornika je **edukacija službenika koji rade na izradi budžeta i svih onih koji bi kreirali programe.** Dodatno, napominje se potreba za **savremenim informacionim sistemima i infrastrukturom** koji bi sve to podržali.

„Bilo je pokušaja, ali to nije išlo. Naravno sve aktivnosti koje se tiču sprovođenja strateških dokumenata se planiraju u budžetu. Po svim strateškim dokumentima po kojima postupa ministarstvo te aktivnosti se uključuju u budžet. Realno opet lopta je u dvorištu Ministarstva za ljudska i manjinska prava.“ – Predstavnik ministarstva

„I sada imamo, pojedine insitucije imaju programske budžete dugi niz godina... ostala ministarstva imaju najčešće program koji je njihova dominantna djelatnost i program administracije. Svako ministarstvo mora da ima program adiministracije, to se podrazumijeva, tehnikalije da kažem, i program koji je njihova suština, ili nekoliko programa koji opredjeljuju njihovu suštinu, tako da taj programski budžet će u budućnosti poboljšati planiranje u smislu da ćemo imati više informacija o tome koliko je uloženo u rodnu ravnopravnost. Mi sad ja vjerujem nemamo taj, ne znam da li imamo taj program, i da li znamo koliko je uloženo, i koliko utrošeno. Kad budemo imali u potpunosti implementiran programski budžet znaćemo na taj način, sada je linijski budžet i planira se za Ministarstvo odbrane toliko... a kad budu programi u potpunosti razvijeni i implementirani, onda ćemo znati koliko je dato za nabavku naoružanja, nabavku kompjutera na nivou cijelom. Što se budžeta tiče imaćemo nekoliko tih ukrštanja, imaćemo po funkcijama budžet, mislim mi ga imamo i sad, s tim što nijesam pretjerano sigurna, da službenik koji unosi te podatke u sistem ih unosi na pravu funkciju. Tako da moći ćemo onda i mnogo više analiza da radimo u principu svakome će biti od koristi, naravno sve to podrazumijeva dobar informacioni sistem koji će moći da podrži sve te funkcije i organizacione kodove.“ – Predstavnica ministarstva

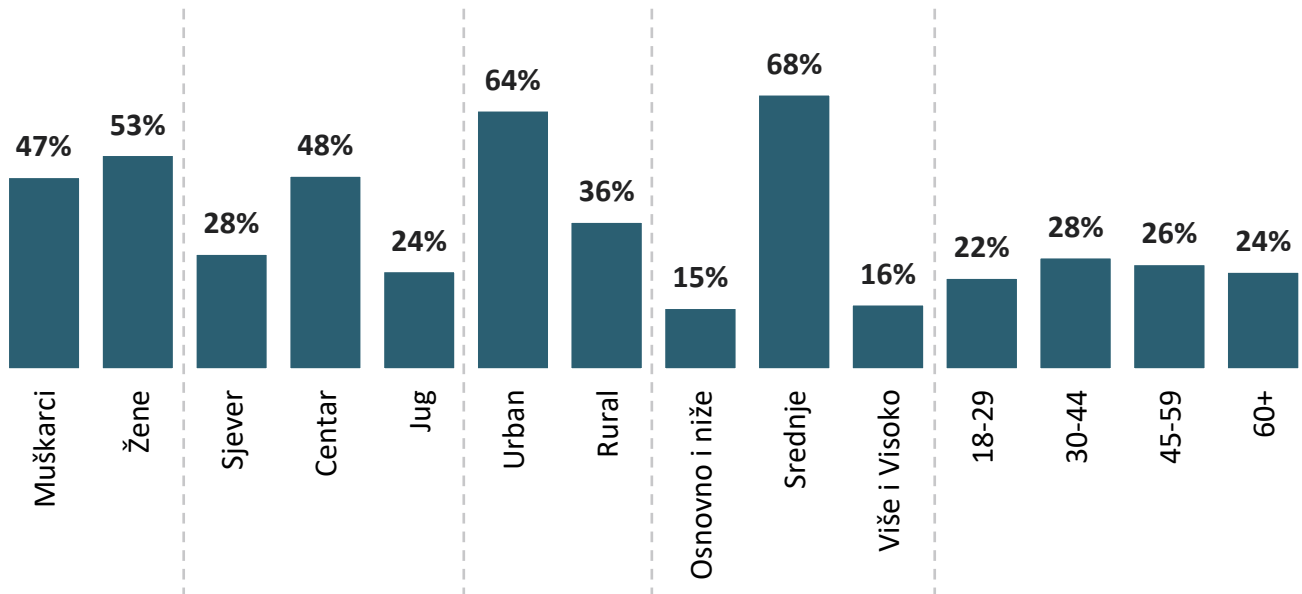
„Na tome dosta dugo u prošlosti radilo, i da ta neka, da kažem potupnija finalizacija i neki benefit od programskog budžeta će u nekoj većoj mjeri moći da se osjeti u 20 i 21 godini. A mislim da oni imaju u planu, nijesam sigurna kakvi su planovi kolega iz budžeta, da li imaju rok kada u potpunosti treba da bude implementiran programski budžet.“ – Predstavnica ministarstva

U proteklom periodu primijetno je da se više institucija **intenzivno angažovalo na organizovanju i sprovođenju obuka iz oblasti rodno odgovornog budžetiranja za službenike**, kako u državnim organima, tako i organima lokalnih samouprava. Prije svega na ovom polju su najkativniji bili **Sekretarijat skupštinskog odbora za rodnu ravnopravnost, Uprava za kadrove** i Odjeljenje za rodnu ravnopravnost Ministarstva za ljudska i manjinska prava. Ove obuke bile su usmjerene na različite ciljne grupe, od poslanika do zaposlenih u lokalnim samoupravama. Konkretno, Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti u saradnji sa OESCE sprovodilo je u prethodnom period 6-7 radionica za kreiranje realnih budžeta na lokalnom nivou, kroz koje je prošlo oko 10-15 polaznika po radionici. Isto tako sproveli su i analize budžeta 2 opštine. Kako se navodi, aplicirali su za CEDAW edukacije koje su usmjerene na službenike koji učestvuju u budžetskom procesu, te su u planu su nove obuke.

D. ANEKSI

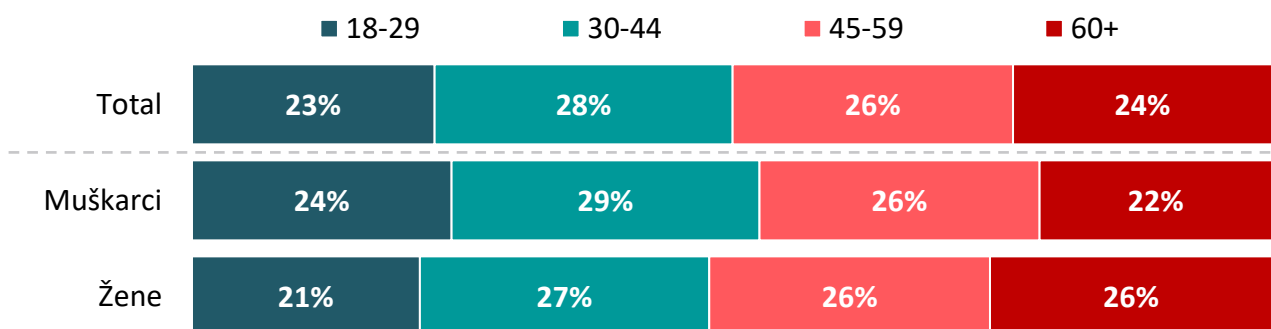
D1. Demografske i socioekonomske karakteristike građana

Grafikon D1.1: Struktura realizovanog uzorka po polu, regionu, tipu naselja, obrazovanju i starosti (ponderisani podaci)



Uzrast: Prosječan uzrast građana iznosi 45.5 godina. Skoro podjednak udio građana, po jedna četvrtina, nalazi se u svakoj od uzrasnih kategorija: od 18 do 29 godina, od 30 do 44 godine, od 45 do 59 godina i 60 ili više godina (Grafikon D1.2).

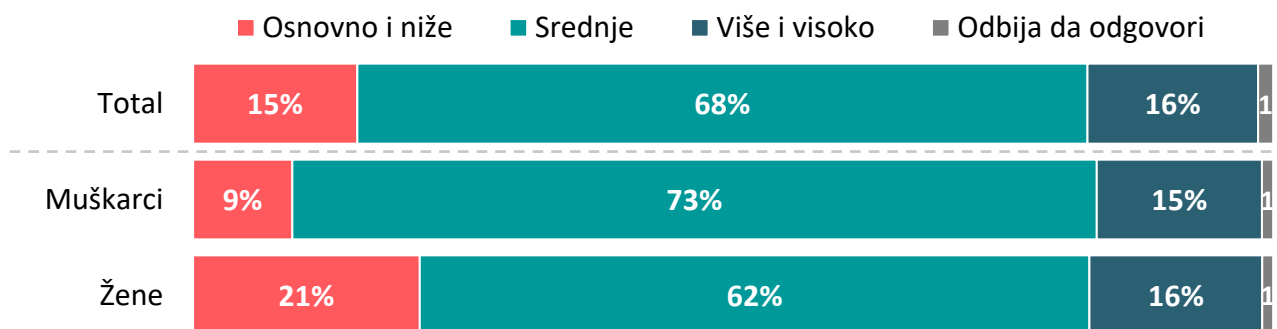
Grafikon D1.2: Starosna struktura, prikazano po polu



Koliko imate godina?; Baza: Ukupna ciljna populacija

Obrazovanje: Skoro je podjednak udio građana, oko 15%, koji imaju osnovno ili niže obrazovanje i onih sa višim i visokim obrazovanjem, dok oko dvije trećine ima srednje obrazovanje (Grafikon D1.3). Primijetno je da ima značajno više muškaraca sa srednjom školom nego što je to slučaj u opštoj populaciji, dok je s druge strane značajno više žena sa osnovnim ili nižim obrazovanjem. Na nivou višeg i visokog obrazovanja nijesu registrovane značajne razlike s obzirom na pol.

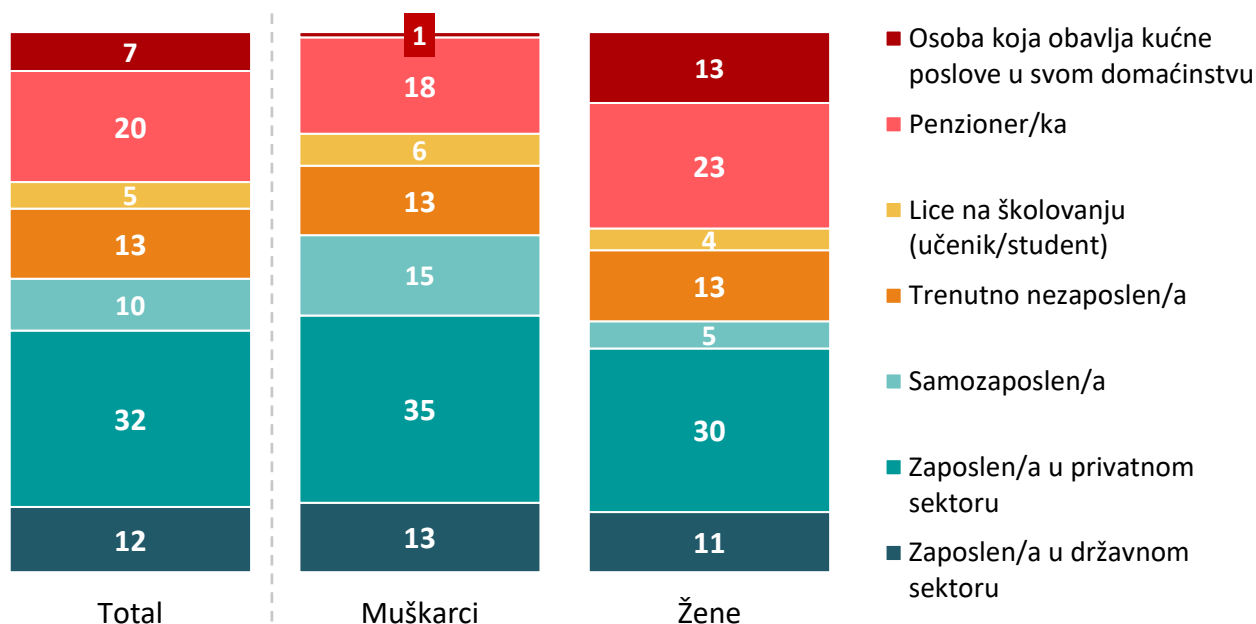
Grafikon D1.3: Obrazovna struktura, prikazano po polu



Obrazovanje - posljednja završena škola; Baza: Ukupna ciljna populacija

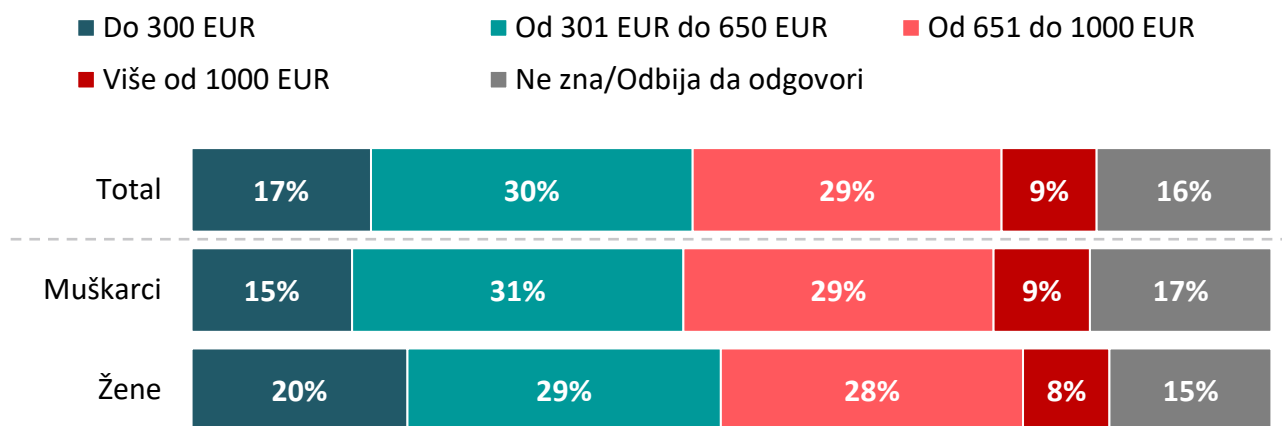
Zanimanje: Najveći udio građana, preko polovine, izveštava da je zaposleno – 12% u državnom sektoru, 32% u privatnom, dok je 10% samozaposleno (Grafikon D1.4). Pored toga 13% građana je nezaposleno, dok je trećina neaktivna - 20% čine penzioneri, 7% osobe koje obavljaju kućne poslove u domaćinstvu, a 5% lica na školovanju. Primjetno je da su muškarci značajno češće nego žene samozaposleni, dok su žene, s druge strane, češće domaćice.

Grafikon D1.4: Radni status, prikazano po polu



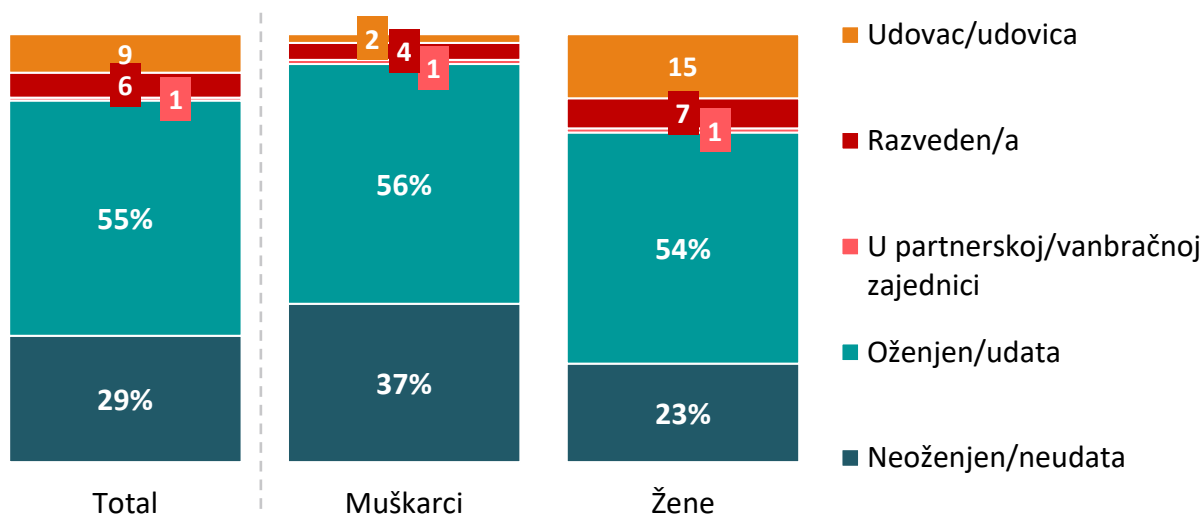
Šta od sljedećeg najbolje opisuje vašu zaposlenost?; Baza: Ukupna ciljna populacija

Mjesečni prihodi u domaćinstvu: Svaki drugi građanin navodi da su prihodi u njegovom domaćinstvu 650 EUR ili manji - 17% živi u domaćinstvu sa prihodima do 300 EUR, a 30% između 300 i 650 EUR. Pored toga, blizu tri desetine živi u domaćinstvu sa prihodom između 650 i 1000 EUR, a oko jedne desetine sa prihodima većim od 1000 EUR mesečno (Grafikon D1.5).

Grafikon D1.5: Mesečni prihodi u domaćinstvu, prikazano po polu

Ukupan prihod domaćinstva u prethodnom mjesecu; Baza: Ukupna ciljna populacija

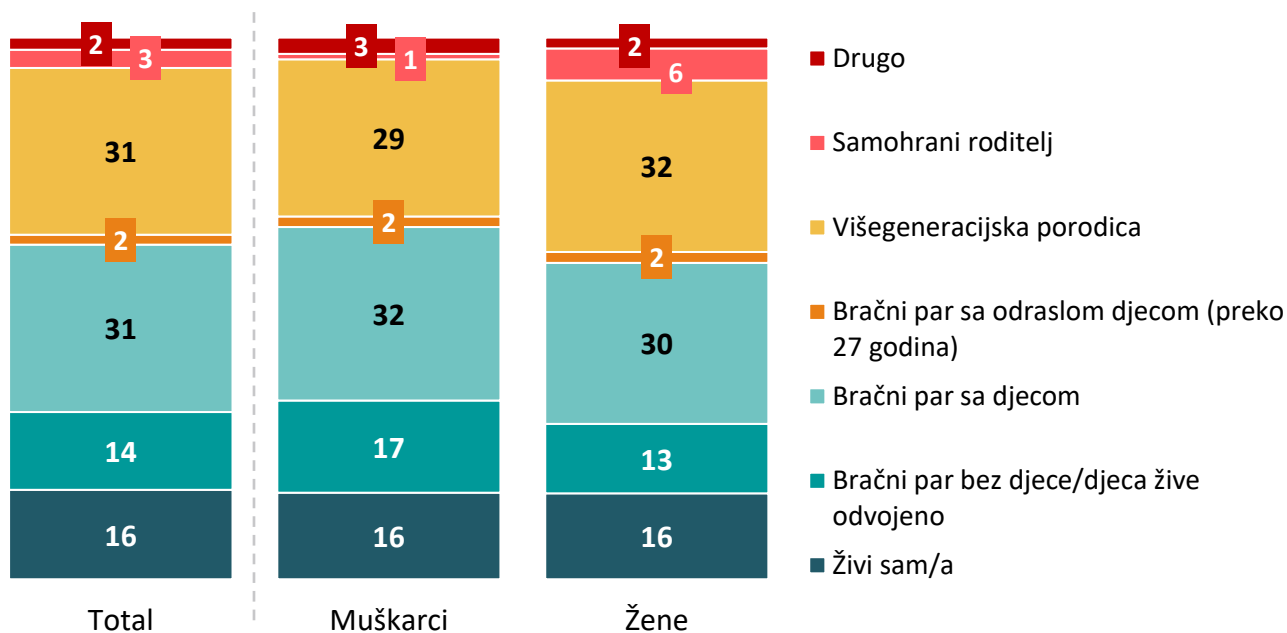
Bračno stanje: Preko polovine građana navodi da je u bračnoj ili vanbračnoj zajednici, blizu 30% je neoženjeno, odnosno neudato, dok 15% bilo u bračnoj zajednici (razvedeni i udovci/udovice) (Grafikon D1.6). Među muškim dijelom populacije ima nešto više neoženjenih nego u opštoj populaciji dok su među ženama nešto češće udovice.

Grafikon D1.6: Bračno stanje, prikazano po polu

Bračno stanje; Baza: Ukupna ciljna populacija

Tip domaćinstva: Po jedna trećina građana živi u višegeneracijskoj porodici, odnosno u domaćinstvu koje čini bračni par sa djecom (Grafikon D1.7). Još po oko 15% građana živi samo ili u domaćinstvu koje čine samo bračni partneri. Naposljetku, 3% građana živi u domaćinstvu koje čine samohrani roditelji sa djecom, pri čemu žene nešto češće navode da žive u ovakvom domaćinstvu.

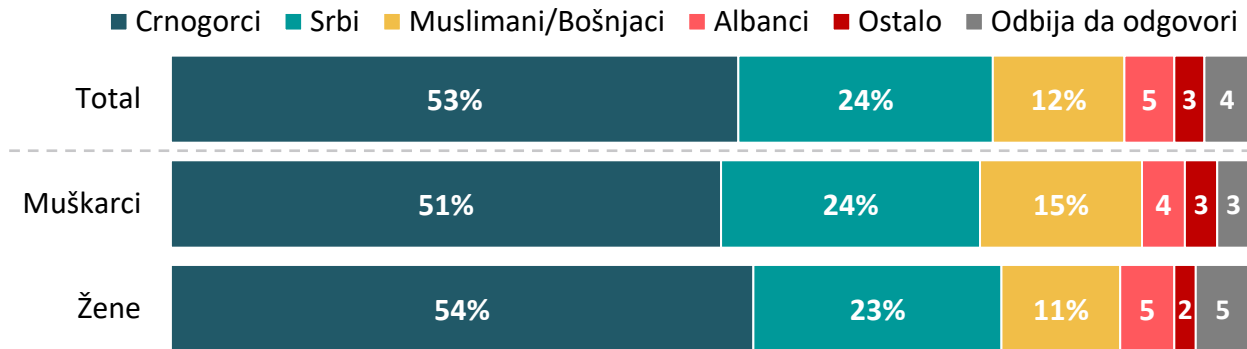
Grafikon D1.7: Tip domaćinstva, prikazano po polu



Tip domaćinstva; Baza: Ukupna ciljna populacija

Nacionalna pripadnost: Preko polovine građana je crnogorske nacionalnosti, jedna četvrtina srpske, 12% bošnjačke, a 5% albanske (Grafikon D1.8)

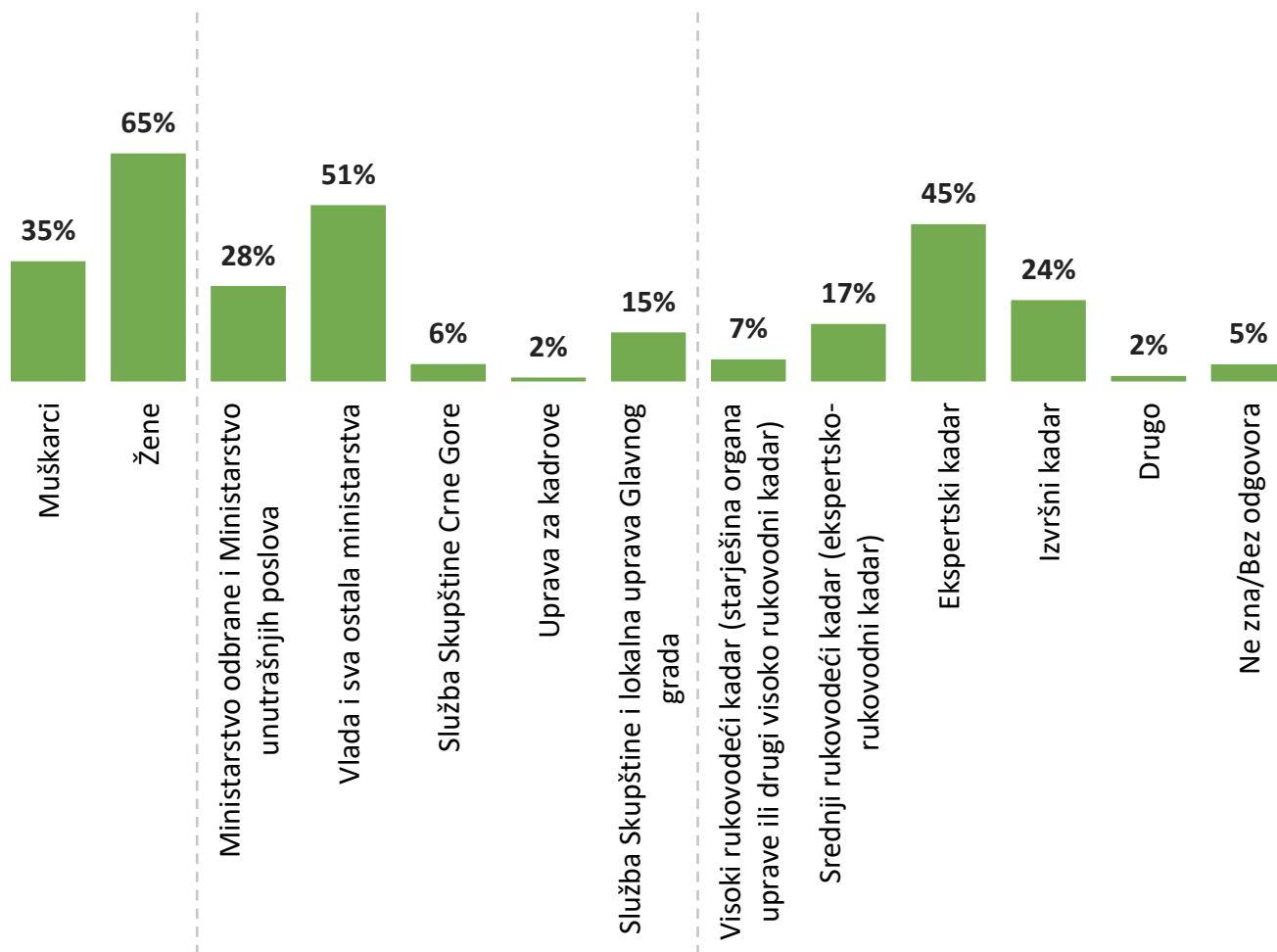
Grafikon D1.8: Nacionalna pripadnost, prikazano po polu



Nacionalna pripadnost ispitanika; Baza: Ukupna ciljna populacija

D2. Opšte informacije o zaposlenima u institucijama javne vlasti

Grafikon D2.1: Struktura realizovanog uzorka po polu, kategoriji institucije i položaju u instituciji (ponderisani podaci)

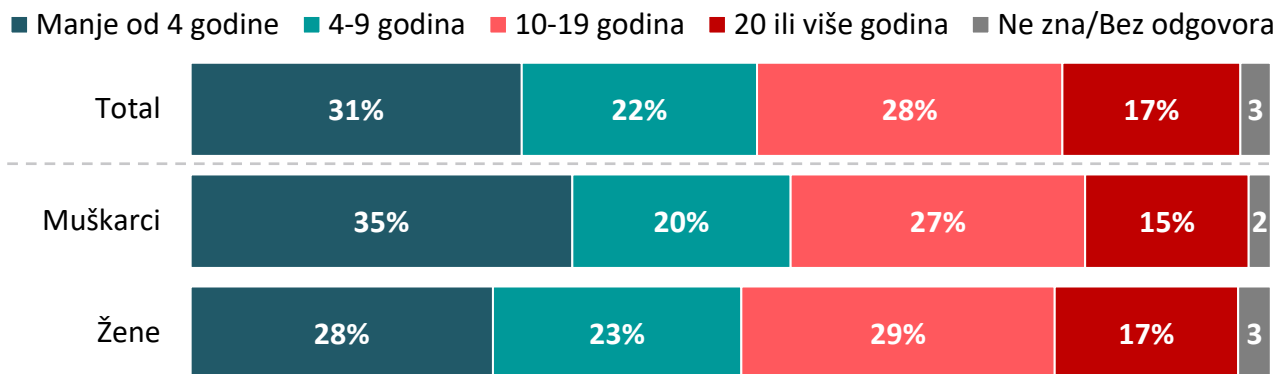


Grafikon D2.2: Polna struktura zaposlenih u institucijama



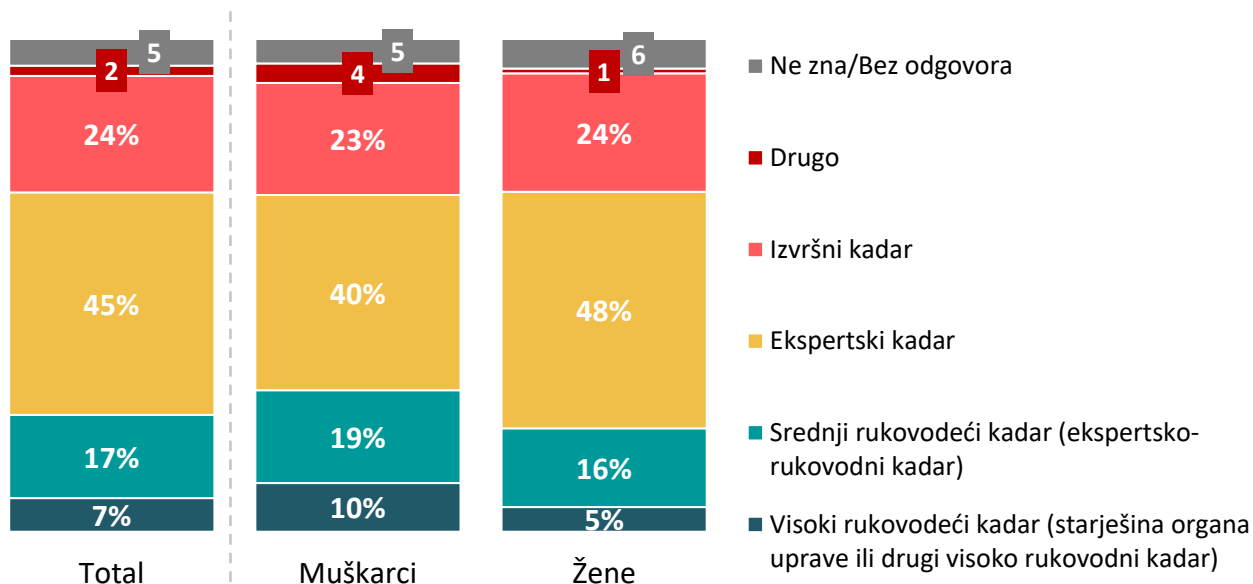
U kojoj instituciji/organu radite?; Baza: Ukupna ciljna populacija

Grafikon D2.3: Dužina rada u instituciji, prikazano po polu



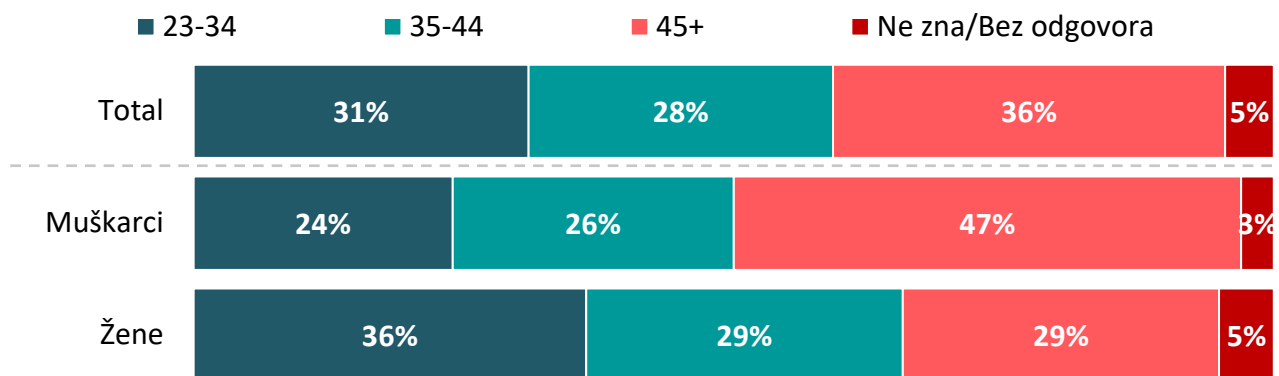
Koliko dugo ste zaposleni u Vašoj instituciji?; Baza: Ukupna ciljna populacija

Grafikon D2.4: Položaj u instituciji, prikazano po polu



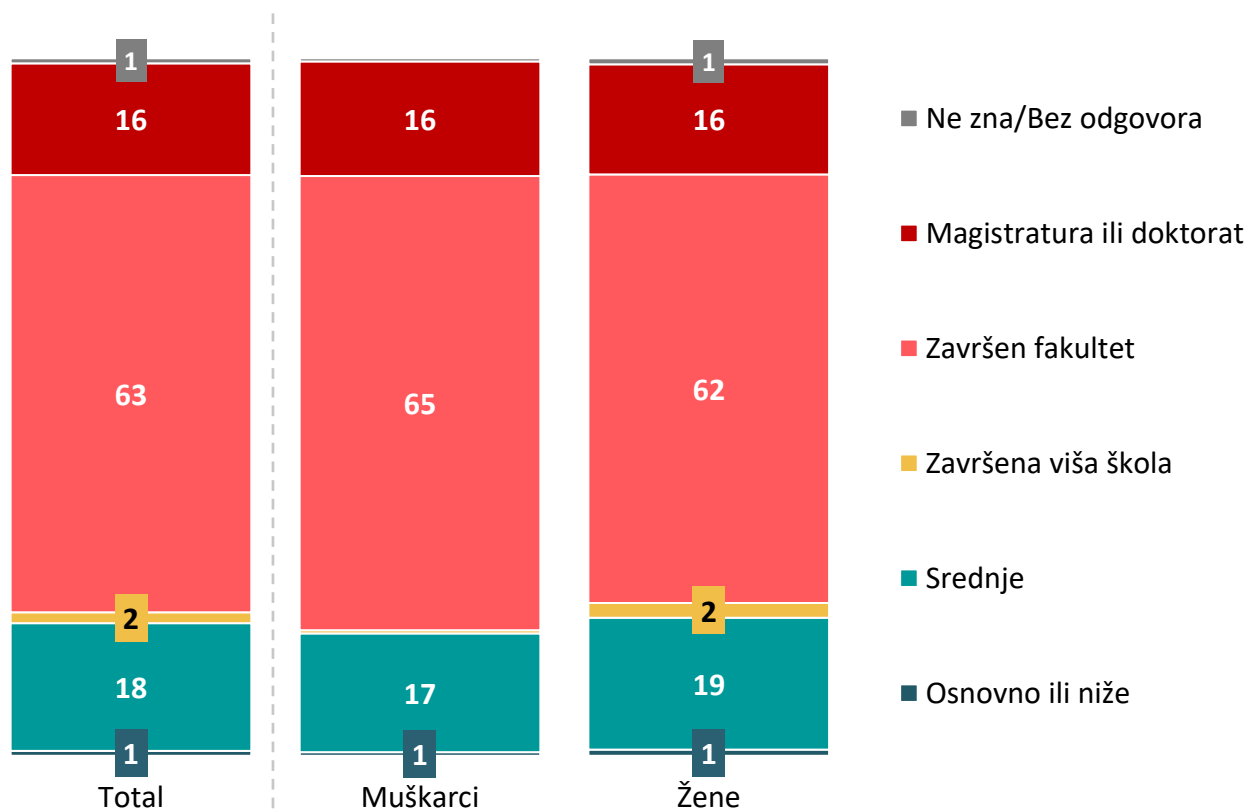
Šta od navedenog najbolje opisuje Vaš trenutni položaj u instituciji?; Baza: Ukupna ciljna populacija

Grafikon D2.5: Starosna struktura, prikazano po polu



Koliko imate godina?; Baza: Ukupna ciljna populacija

Grafikon D2.5: Obrazovanje, prikazano po polu



Koja je posljednja škola koju ste završili?; Baza: Ukupna ciljna populacija

EQUALITY AT THE HEART OF GOVERNANCE

