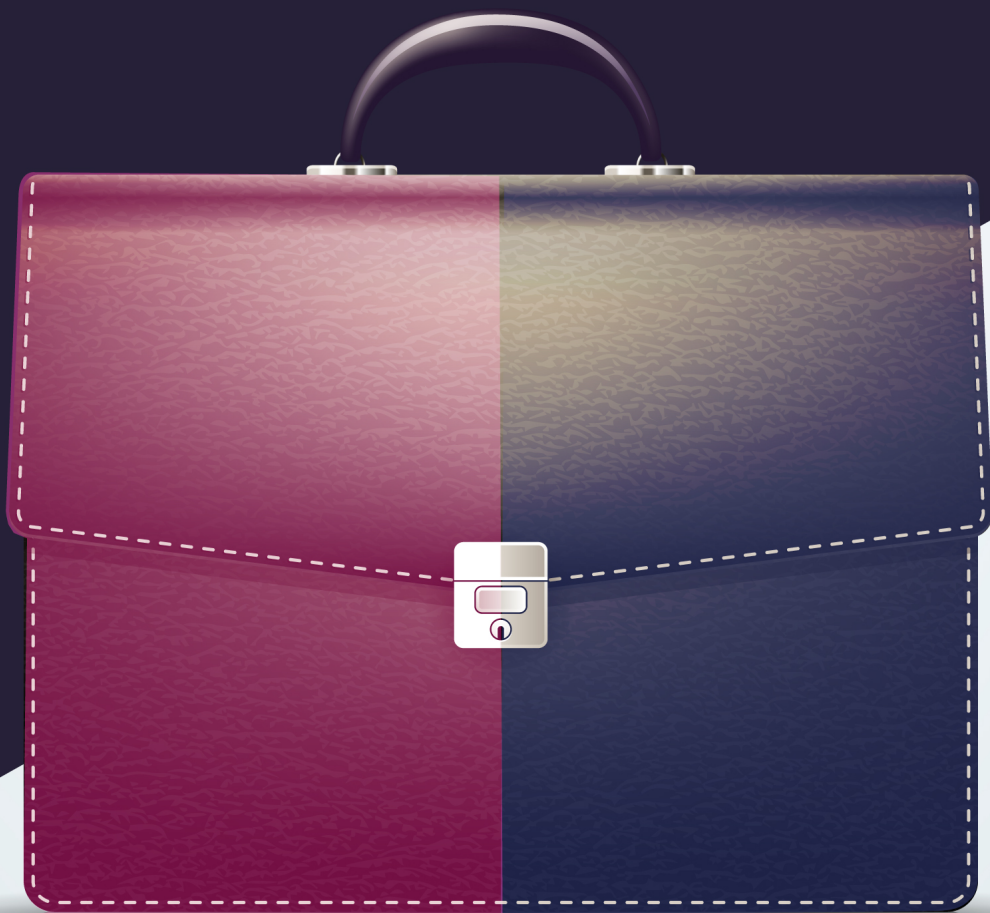
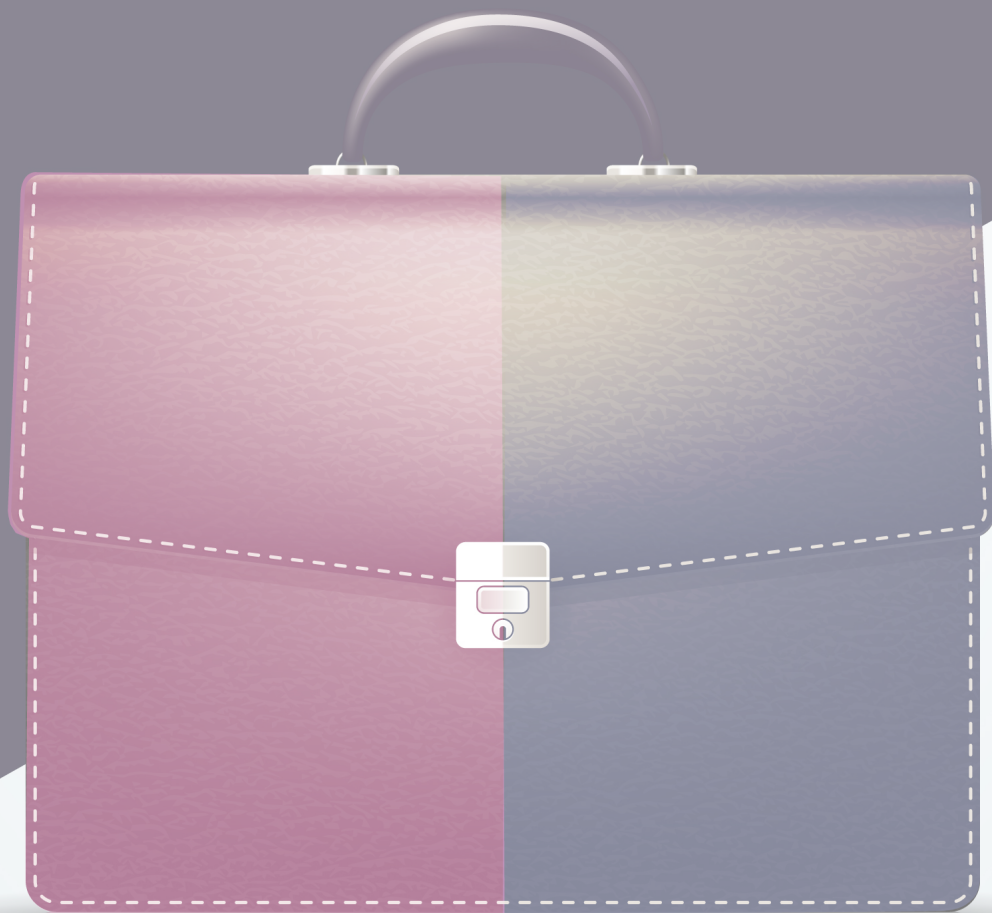


# PRIRUČNIK O ASPEKTIMA **RODNE RAVNOPRAVNOSTI** za državne službenike/ce i namještenike/ce





PRIRUČNIK O ASPEKTIMA  
**RODNE RAVNOPRAVNOSTI**  
za državne službenike/ce i namještenike/ce



# PRIRUČNIK O ASPEKTIMA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

za državne službenike/ce i namještenike/ce



**Izdavač:**

Centar za monitoring i istraživanje CeMI  
Bul. Svetog Petra Cetinjskog 96, VI/12  
E-mail: [info@cemi.org.me](mailto:info@cemi.org.me)  
[www.cemi.org.me](http://www.cemi.org.me)

**Urednica:**

Teodora Gilić

**Autorka:**

Slavica Striković

**Štampa:**

Smart Print

**Tiraž:**

50

**Novembar, 2024. godine**



**Ministarstvo ljudskih  
i manjinskih prava**

Priručnik je pripremljen u okviru projekta „Korak ka jednakosti: proaktivne mjere za rodnu ravnopravnost u Crnoj Gori“, koji realizuje Centar za monitoring i istraživanje (CeMI), u saradnji sa Mrežom za evropske politike (MASTER), a finansiran je od strane Ministarstva za ljudska i manjinska prava.

**NAPOMENA:** Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava, CeMI i MASTER nužno ne podržavaju iznijete stavove autorke.

PRIRUČNIK O ASPEKTIMA  
**RODNE RAVNOPRAVNOSTI**  
za državne službenike/ce i namještenike/ce

# SADRŽAJ

<b>1. UVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>2. KAKO KORISTITI OVAJ PRIRUČNIK</b> .....	<b>8</b>
<b>3. OSNOVNI POJMOVI RODNE RAVNOPRAVNOSTI</b> <b>- RJEČNIK OSNOVNIH POJMOVA</b> .....	<b>10</b>
<b>4. ZAKONODAVNI I STRATEŠKI OKVIR ZA RODNU RAVNOPRAVNOST</b> .....	<b>21</b>
4.1. MEĐUNARODNA DOKUMENTA U OBLASTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI .....	21
4.2. NACIONALNI ZAKONODAVNI I STRATEŠKI OKVIR RODNE RAVNOPRAVNOSTI .....	21
4.3. IZVJEŠTAJ EK O NAPRETKU CRNE GORE ZA 2024 .....	25
4.4. ZAPAŽANJA CEDAW KOMITETA O STANJU U CRNOJ GORI .....	26
<b>5. INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST U CRNOJ GORI</b> .....	<b>29</b>
<b>6. RODNA PERSPEKTIVA I RODNO OSVIJEŠTENA POLITIKA (GENDER MAINSTREAMING)</b> .....	<b>33</b>
6.1. Pet osnovnih koraka za orodnjavanje politika .....	33
6.2. Alatke za orodnjavanje politika .....	37
<b>7. MAPA PUTA UKLJUČENJA RODNE PERSPEKTIVE U SVAKODNEVNI RAD</b> .....	<b>50</b>
<b>LITERATURA</b> .....	<b>53</b>

## UVOD

Ovaj Priručnik je namijenjen zaposlenim u državnoj upravi. Ispostavilo se da je ovakva vrsta priručnika, u ovom trenutku u Crnoj Gori neophodna. Zašto? Već nekoliko godina crnogorsku političku scenu, prije svega, karakteriše smjenljivost vlasti, državne i lokalnih. Što je, jednostrano posmatrano, demokratski iskorak i pobjeda principa kritičkog razmišljanja i djelovanja.

Posmatrano iz perspektive onog ko se decenijama bavi unaprjeđenjem položaja onih koji su zbog roda kome pripadaju/ izjašnjavaju diskriminirani, ove promjene i nijesu donijele očekivane dobiti. Praktično posmatrano: smanjio se broj žena na rukovodećim pozicijama, ekonomski položaj žena nije bolji, o ženskom zdravlju nemamo zvanične podatke niti od jednog od zvaničnih proizvođača statistike, teme rodno zasnovanog nasilja se ne tretiraju kao prioritetne, govor mržnje i mizoginija su sve dominantniji na društvenim mrežama kada su u pitanju aktivne malobrojne političarke.... Smjena vlasti na različitim nivoima, a izraženo na državnom, dovela je do smjene kadrova iz prethodnog perioda, te se isto desilo sa osobama koje su obavljale posao osoba za rodnu ravnopravnost. Kao posljedicu imamo značajan gubitak institucionalne memorije kada je u pitanju tema rodne ravnopravnosti, jer su (ako su) na te pozicije imenovane najčešće osobe bez prethodnog iskustva sa temom rodne ravnopravnosti i bez senzibiliteta za rodne nepravde.

Ne smijemo zaboraviti da rodna ravnopravnost znači jednaka prava, odgovornosti, mogućnosti i tretman žena, muškaraca i osoba drugih rodni identiteta. Ne radi se o tome da jedna grupa dobije veću moć na štetu druge, već o tome da se obezbijedi da se sve osobe tretiraju dostojanstveno i da mogu razviti svoj puni potencijal.

Poznato nam je da su do ovog trenutka urađena četiri istraživanja o stavovima državnih službenika/ca i namještenika/ca u odnosu na teme rodne ravnopravnosti, a dodatni argument za izradu ovakve vrste priručnika dala su dva istraživanja,<sup>1</sup> koja pokazuju da 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, kao i da 50% ispitanika/ca u javnoj upravi nije u prethodne tri godine učestvovalo na obukama o rodnoj ravnopravnosti.

---

<sup>1</sup> Procjena znanja, percepcija i stavova službenika/ca javne uprave u odnosu na rodnost i rodnu ravnopravnost: analiza i preporuke, Misija OEBSa u Crnoj Gori, autorke Ana Novaković Đurović i Slavica Striković, novembar 2021. godine.

- Stavovi i percepcije zaposlenih u javnoj upravi i ocjena primjene načela rodne ravnopravnosti u institucijama javne vlasti, UNDP, sproveo Ipsos Strategic Marketing, 2020.

## KAKO KORISTITI OVAJ PRIRUČNIK

U organima javne uprave nedovoljno je razvijena svijest o značaju integrisanja rodne ravnopravnosti u sve aspekte rada javne uprave. Organi javne uprave nemaju jasno definisan mandat za vođenje rodni inicijativa u svom sektoru, a veoma često se srijeće (pogrešna) percepcija da rodna neutralnost promoviše rodnu ravnopravnost. Veliki broj organa javne uprave i zaposlenih u njima, uključujući i one na najvišem nivou odlučivanja, fokus stavlja na građanina, umjesto na građane i građanke, odnosno muškarce i žene, ne shvatajući da rodna neutralnost - namjerno ili nenamjerno - stvara nejednakost jer su muškarci tradicionalno bili norma za kreiranje i primjenu politike.

Konačno, organi javne uprave tipično nemaju dovoljne kapacitete za orodnjavanje, kako u smislu broja zaposlenih koji rade na ovim pitanjima tako ni u smislu ekspertize koja postoji unutar institucije. Pitanjima rodne ravnopravnosti formalno se bave kontakt osobe koje nijesu ekskluzivno posvećene ovom poslu i koje najčešće nemaju vidljivost, nemaju uticaj na razvoj politika, niti aktivno djeluju kao promoteri /ke orodnjavanja unutar svojih institucija. Kao rezultat, organi javne uprave u najvećem broju slučajeva ne analiziraju svoje resore sa ciljem da identifikuju moguće rodne perspektive, niti svoje politike sa tačke gledišta njihovog uticaja na rodnu (ne)jednakost.<sup>2</sup>

Priručnik je struktuiran na način da bude praktičan državnim službenicima/ama i namještenicama/ama, ali i svim drugim kojima je ova tema dio posla ili interesovanja. Treće poglavlje će ih uputiti u osnovne pojmove rodne ravnopravnosti, proširene tako da formira rječnik osnovnih pojmova ove oblasti. Nadalje, u četvrtom poglavlju predstavljen je zakonodavni i strateški okvir vezan za rodnu ravnopravnost, najprije kroz pregled međunarodnih dokumenata a potom kroz nacionalni zakonodavni i strateški okvir. U okviru istog poglavlja predstavljen je poslednji izvještaj Evropske komisije o napretku Crne Gore u procesu pridruživanja za 2024, a potom i preporuke CEDAW Komiteta za Crnu Goru iz jula ove godine.

Peto poglavlje se bavi institucionalnim mehanizmima za rodnu ravnopravnost na državnom nivou, a šesto osvjetljava pojam uvođenja rodne perspektive u politike, putem koraka i alatki neophodnih za ovaj proces.

---

<sup>2</sup> <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/me/un-dp-mne-2022-Procjena-rodnog-jaza-u-oblasti-digitalnog-upravljanja.pdf>, str 35



Mapa puta uključanja rodne perspektive u svakodnevni rad državnih službenika/ca i namještenika/ca predstavljena je kroz korake u sedmom poglavlju.

Poslednje poglavlje je pregled literature koja je korišćena u izradi ovog priručnika i može biti od koristi najširoj ciljnoj grupi.

## OSNOVNI POJMOVI RODNE RAVNOPRAVNOSTI - RJEČNIK OSNOVNIH POJMOVA

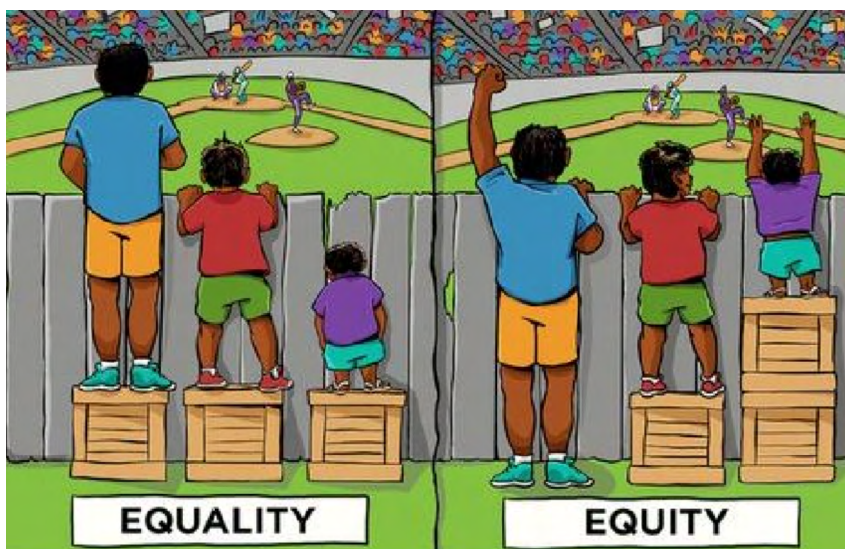
Ravnopravnost polova je imperativ za ljudska prava i mirnodopska društva, a brojnim istraživanjima je dokazano da je važna za napredovanje svih zajednica.

Definicija rodne ravnopravnosti je stanje u kojem rod ne utiče na pristup pravima ili mogućnostima. Nijesu samo žene te koje su pogođene rodom nejednakošću – pogođeni su svi rodni identiteti, uključujući muškarce, trans i rodno različite osobe. Posljedica je jak uticaj na djecu i porodice, te osobe svih uzrasta i porijekla.

### Zašto je važno pitanje rodne ravnopravnosti?

Rodna ravnopravnost nije samo pravičnost; to je temelj za napredno društvo. Kada osnažimo sve, bez obzira na pol, otključavamo jače ekonomije, zdravije zajednice i sigurniji svijet.

Rodna ravnopravnost osnažuje osobe da se oslobode štetnih stereotipa i ostvare svoje snove, bez obzira na društvena očekivanja. Ona njeguje okruženje u kojem se svi osjećaju sigurno, poštovano i cijenjeno, i gdje različite perspektive i talenti doprinose inovacijama i napretku. Prihvatanjem rodne ravnopravnosti otvaramo put zdravoj budućnosti za generacije koje dolaze.



## Primjeri rodne nepravdnosti:

- Razlika u platama: Žene su često manje plaćene od muškaraca za isti posao ili rad jednake vrijednosti. Prosječna razlika u platama između muškaraca i žena u zemljama članicama Evropske unije iznosi 16,2 odsto. To znači da bi žene trebalo da rade dodatnih 59 dana godišnje da bi dostigle platu muškaraca, objavila je Evropska komisija. Rodni jaz u zaradama U Crnoj Gori je 16%, a svega 20% žena je na upravljačkim mjestima u preduzećima. Ako ovome dodamo i podatak da je manje od 10% imovine u Crnoj Gori u vlasništvu žena, jasno je da postoji jaz u pogledu ekonomske moći između muškaraca i žena u Crnoj Gori.<sup>3</sup>
- Pogledati video prilog UNDP, nastao 2021. "Kako je biti žena u Crnoj Gori?": <https://www.youtube.com/watch?v=FZ0ReJoJ9ag>

## Koje su koristi od rodne jednakosti?

- Jednakost u kući: U prosjeku, žene širom svijeta rade tri puta više neplaćenog posla kod kuće od muškaraca, uključujući poslove u domaćinstvu i brigu o djeci i članovima porodice, a mnoge od ovih žena takođe rade puno ili skraćeno radno vrijeme. Ravnopravnost polova u ovom primjeru bi izgledala kao da se posao kod kuće što ravnomjernije podijeli između svih članova/ica u domaćinstvu, tako da teret brige o domu i porodici ne bude samo na ženama.
- Ekonomska jednakost: Kada oba pola i osobe drugačijih rodnih identiteta imaju jednake mogućnosti za posao, društvo ima koristi. Studije pokazuju da je raznoliko radno mjesto produktivnije radno mjesto, a ova raznolikost uključuje i rodnu raznolikost. Produktivnost na radnom mjestu odražava se snažno i na ekonomiju. Kada se daju jednake mogućnosti za posao svima, stope siromaštva se smanjuju, BDP značajno raste.
- Studije pokazuju da nejednakost polova ima negativan uticaj na mnoge zdravstvene ishode, uključujući planiranje porodice, zdravlje majke i djeteta, ishranu, pandemijske bolesti i drugo. Kada se zdravstveni sistemi transformišu kako bi obezbijedili jednak pristup zdravstvenoj zaštiti osobama oba pola i osobama drugačijih rodnih identiteta, studije pokazuju da postoje bolji zdravstveni rezultati, uključujući smanjenu depresiju i post traumatske sindrome, smanjenu stopu smrtnosti, bolju samoprocjenu zdravlja i smanjenu konzumaciju alkohola i narkotika.

<sup>3</sup> <https://komora.me/poslovni-ambijent/raditi-na-unapredenju-zenskog-preduzetnistva-i-rodne-ravnopravnosti-u-crnoj-gori>

## Pol i rod

- U teorijama seksualnosti i roda redovno se koriste različiti termini, na primjer pol, rod, rodni identitet, rodno izražavanje, rodne uloge, seksualna orijentacija. Važno je da bude jasno značenje takvih termina.

### *Definicije pola i roda*

Različite organizacije su dale brojne definicije. Oni pružaju korisnu polaznu tačku za diskusiju.

Svjetska zdravstvena organizacija sumira razliku između pola i roda na sljedeći način:

Pol se odnosi na „različite biološke i fiziološke karakteristike muškaraca i žena, kao što su reproduktivni organi, hromozomi, hormoni itd.“

Rod se odnosi na „društveno konstruisane karakteristike žena i muškaraca – kao što su norme, uloge i odnosi i između žena i muškaraca. Razlikuje se od društva do društva i može se mijenjati. Dok se većina osoba rađa kao muško ili žensko, oni su naučeni odgovarajućim normama i ponašanjima – uključujući kako treba da komuniciraju sa drugima istog ili suprotnog pola u domaćinstvima, zajednicama i na radnim mjestima ili grupe koje se „ne uklapaju“ u utvrđene rodne norme, često se suočavaju sa stigmom, diskriminatorskom praksom ili socijalnom isključenošću – što sve negativno utiče na zdravlje.“<sup>4</sup>

Konvencija Savjeta Evrope o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici je prvi međunarodni dokument o ljudskim pravima koji sadrži definiciju roda. U članu 3, rod je definisan kao „društveno konstruisane uloge, ponašanja, aktivnosti i atributi koje dato društvo smatra prikladnim za žene i muškarce.“<sup>5</sup>

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, autonomno tijelo Evropske unije, daje veoma opsežne definicije pola i roda:

„Pol se odnosi na biološke i fiziološke karakteristike koje definišu ljude kao žene ili muškarce. Ovi skupovi bioloških karakteristika se međusobno ne isključuju, jer postoje pojedinci koji posjeduju oba, ali ove karakteristike imaju tendenciju da razlikuju osobe kao žene ili muškarce.“

<sup>4</sup> <http://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/glossary/en/>

<sup>5</sup> <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/council-of-europe-convention-on-preventing-and-combating-violence-against-women-and-domestic-violence>

„Rod se odnosi na društvene atribute i mogućnosti povezane sa time da ste žena ili muškarac i na odnose između žena i muškaraca i djevojčica i dječaka, kao i na odnose između žena i onih između muškaraca. Ovi atributi, prilike i odnosi su društveno konstruisani i uče se kroz procese socijalizacije. Oni su specifični za kontekst i vrijeme i promjenljivi. Rod određuje šta se očekuje, dozvoljava i vrjednuje kod žene ili muškarca u datom kontekstu. U većini društava postoje razlike i nejednakosti između žena i muškaraca u dodijeljenim odgovornostima, preduzetim aktivnostima, pristupu i kontroli resursa, kao i mogućnostima donošenja odluka. Rod je dio šireg sociokulturnog konteksta. Drugi važni kriterijumi za sociokulturnu analizu uključuju klasu, rasu, nivo siromaštva, etničku grupu i starost.“<sup>6</sup>

**Rodne norme** razlikuju se u različitim kulturama i tokom vremena.

Tradicionalne rodne norme su hijerarhijske: pretpostavljaju nejednaku strukturu moći vezanu uz rod koja uglavnom stavlja žene u nepovoljan položaj.

Pol nije nužno definisan biološkim polom: pol osobe može i ne mora odgovarati njenom biološkom polu. Rod se više odnosi na identitet i na to kako se osjećamo prema sebi. Osobe se mogu identifikovati kao muškarci, žene, transrodne osobe, drugi ili nijedna od ovih kategorija (neodređeno). Ljudi koji se ne identifikuju kao muškarci ili žene često se grupišu pod krovim pojmovima ‘nebinarni’ ili ‘gender-queer’, ali raspon rodnih identifikacija u stvarnosti je neograničen.

Pol je duboko ličan za svakog pojedinca/ku: neke osobe prepoznaju svoj rodni identitet rano u djetinjstvu, a neki tek kasnije.

Rod je nešto što izražavamo (rodno izražavanje), ponekad namjerno, a ponekad bez razmišljanja.

O svom rodu komuniciramo na više načina, na primjer načinom na koji se oblačimo, načinom na koji se krećemo, frizuram i načinom na koji komuniciramo s drugima.<sup>7</sup>

Izražavanje roda može varirati za osobu iz dana u dan ili u različitim situacijama, ali većina osoba može identifikovati raspon na ljestvici u kojem se osjećaju najudobnije. Nekim osobama odgovara širi raspon rodnog izražavanja od drugih.

Rod se može činiti komplikovanom idejom, ali kada se izazove biološki determinizam koji je uobičajen u svakodnevnom razmišljanju o razlikama između žena i muškaraca, postaje lakše razumjeti rod.

<sup>6</sup> European Institute for Gender Equality (EIGE) - [Glossary & Thesaurus](#).

<sup>7</sup> <http://www.gendersanity.com/diagram.html>

Aspekti pola neće se bitno razlikovati između različitih ljudskih društava i tokom vremena, dok se aspekti roda mogu jako razlikovati.

### Primjeri polnih karakteristika<sup>8</sup>

- Žene mogu imati menstruaciju, a muškarci ne.
- Muškarci imaju testise, dok žene nemaju.
- Žene imaju razvijene grudi koje su obično sposobne za laktaciju (proizvodnju mlijeka), dok ih muškarci nemaju.
- Muškarci generalno imaju veće kosti od žena.

### Primjeri rodni karakteristika

- U većini zemalja žene zarađuju znatno manje od muškaraca.
- U nekim zemljama duvanska industrija cilja na žene tako što "feminizuje" pakovanja cigareta za određene marke (mala pakovanja "torbica" koja podsjećaju na kozmetiku i asociraju na vitkost, korišćenje "ženstvenih" boja, poput ružičaste).
- U većini zemalja svijeta žene obavljaju više kućnih poslova od muškaraca.
- U nekim zemljama zakon dopušta sklapanje braka s partnerom istog pola; u drugim zemljama to nije dopušteno.

Na sljedećem linku se može pogledati kratak video materijal o deficijama roda, pola i seksualnosti, čiji je autor NVO Asocijacija Spektra: [https://www.youtube.com/watch?v=40W\\_k8mz6EM](https://www.youtube.com/watch?v=40W_k8mz6EM)

POL	ROD
univerzalno	razlikuje se od kulture do kulture
ne mijenja se s vremenom	mijenja se s vremenom
nije moguće promijeniti	može se mijenjati
određeno fiziologijom	određeno društvom
rodimo se s tim	može se naučiti
vidljivo je kroz anatomske razlike	vidljivo je u ponašanjima, vjerovanjima, idejama
dobijemo začecem	pripisuje nam društvo (od rođenja do smrti)
radi se o fiziološkim i biološkim karakteristikama	radi se o kulturnim, socijalnim i psihološkim karakteristikama

<sup>8</sup> Svjetska zdravstvena organizacija, 2020

## Rodni identitet

- u djetinjstvu = znanje o tome kog je osoba pola
- u odrasloj dobi = stepen u kom osoba sebe vidi maskulinom ili femininom tj. subjektivni osjećaj muškosti ili ženstvenosti
- rodni identitet je dio sveukupnog pojma o sebi, a rodne uloge su stepen u kom osoba podržava ili odgovara očekivanjima s obzirom na pol.

## Rodne uloge

- su dijeljena kulturalna očekivanja o prikladnim ponašanjima s obzirom na pol. U društvu postoje brojna očekivanja kako bi muškarci i žene trebali izgledati, kako bi trebalo da se ponašaju i kakve bi osobine trebali posjedovati
- osim ponašanja, rodno tipikovani atributi mogu biti i osobine ličnosti, uvjerenja, preferencije i stavovi
- reproduktivna razlika između polova dovela je direktno do prve podjele rada, odnosno socijalnih uloga muškaraca i žena.

## Rodni stereotipi

- su generalizovana uvjerenja o tipičnim karakteristikama žena ili muškaraca, poput vjerovanja o fizičkim karakteristikama, osobinama ličnosti, poslovnim preferencijama ili emocionalnim predispozicijama žena i muškaraca
- rodni stereotipi su uvjerenja koja opisuju kakvi muškarci i žene jesu, a rodne uloge uvjerenja koja propisuju kakvi bi muškarci i žene trebali biti.

## Diskriminacija (Diskriminacija na radnom mjestu)

Rodna diskriminacija se definiše kao „Svaka razlika, izuzeće ili ograničenje napravljeno na osnovu pola koje ima za posljedicu ili cilj ukidanje ili negiranje priznanja, uživanja ili ostvarivanja prava žena, bez obzira na njihov bračni status, a na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena, ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili bilo kom drugom polju” (Ujedinjene nacije (1979). Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije nad ženama – član 1).

Rodna diskriminacija na random mjestu podrazumijeva nejednake mogućnosti za žene i muškarce na tržištu rada i radnom mjestu, a odnosi se na: zasnivanje radnog odnosa, slobodan izbor zaposlenja, jednaku naknadu za rad jednake vrijednosti, napredovanje u službi, pravične uslove rada, stručno usavršavanje, profesionalnu rehabilitaciju, plaćeni odmor, članstvo u sindikatu i zaštitu od nezaposlenosti.

## Institucionalizovana diskriminacija žena

Društveni sklop koji se ogleda u institucijama moći (jezik, mediji, obrazovanje, ekonomija, religija) koje favoriziraju jednu grupu (ili jedan sistem odlika) naspram drugih. Savremena teorija u načelu se slaže da je to grupa bijelih (rasa) heteroseksualnih (orijentacija) muškaraca (pol) srednjih godina (starosna dob), pripadnika više srednje klase (klasa). Sve osobe, a posebno žene, koje na neki način odstupaju od date grupe tretiraju se kao manjina (čak i kada su brojčano većina). Moć te grupe održava se putem ustanova.

## Uznemiravanje

Ponašanje povezano sa ličnom karakteristikom osobe koje ima za cilj efekat povrede dostojanstva žene i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog ambijenta.

## Rodno osjetljiv jezik<sup>9</sup>

U našem jeziku je sasvim zavidna frekvencija imenica čistačica, pjevačica, kuvarica i sl. Niko nema problem da ih upotrijebi.

Međutim, kada se koriste imenice predsjednica, poslanica, šefica, načelnica i sl. ne mali broj osoba će reći da je to bespotrebno insistiranje na ženskom rodu i „mučenje“ jezika. No, ako znamo da u jeziku ne postoji pravilo po kojem se zanimanja koja se nalaze na nižem nivou ljestvice društvene moći govore u/ i u ženskom rodu, dok se ona koja su na vrhu ljestvice društvene moći govore samo u muškom rodu, a nastavljamo da insistiramo na ovom „pravilu“ mi onda svjesno vršimo diskriminaciju.

To su razlozi što je Zakonom o rodnoj ravnopravnosti korišćenje riječi u muškom rodu kao generički neutralne forme za muški i ženski rod prepoznato kao diskriminacija po osnovu pola, pa je propisana izričita obaveza državnih organa, organa lokalne samouprave i svih drugih organa i pravnih lica koji vrše javna ovlašćenja, zatim medija, privrednih društava, drugih pravnih lica i preduzetnika/ca da u svom radu koriste rodno osjetljivi jezik i da u aktima o zasnivanju radnog odnosa, odnosno ugovoru o radu, aktima o izboru, imenovanju, odnosno postavljenju, kao i u aktima o izboru u akademsku zvanja, aktima o raspoređivanju i drugim aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih i drugim javnim ispravama i evidencijama, sve nazive radnih mjesta, zanimanja, zvanja i funkcija izražavaju u

<sup>9</sup> Preuzeto iz *Rodni aspekt na lokalnom nivou – priručnik za lokalne službenike/ce i namještenike/ce*, Misija OEBSa u Crnoj Gori, autorke: Nada Drobniak i Slavica Striković, 2017.



prirodnom rodu (muškom ili ženskom) lica na koje se ovi akti odnose. Nepoštovanje ove obaveze sankcionisano je novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 5.000 eura.

Prepoznavanje i suzbijanje diskriminatornih praksi u jeziku je proces koji traje i na kojem je neophodno stalno raditi, kako na ličnom tako i na društvenom nivou. Rodno osjetljivi i politički korektan govor moraju biti zastupljeni u literaturi, medijima, pravnim dokumentima, i u javnom diskursu uopšte. Koristiti rodno osjetljiv jezik znači vjerovati da se jezikom djeluje i mijenja svijest o mogućnostima i postignućima žena, i da je to dio napora u postizanju veće vidljivosti žena i rodne ravnopravnosti u društvu „Pojavlivanjem i na ovim prostorima gdje ranije nisu bile prisutne, žene su dobile mogućnost da se u skladu s zakonitostima datog jezika i imenuju u ženskom rodu. Bogatstvo našeg jezika upravo to i omogućava – ostvarivanje korektnosti na rodnoj osnovi putem jezika, a uz to postiže se i jezička preciznost i samim tim bolja komunikacija.“ (dr. Biljana Babić)

### Rodno zasnovano nasilje<sup>10</sup>

Izraz rodno zasnovano nasilje koristi se za opisivanje svakog štetnog akta počinjenog nad bilo kojim licem na osnovu socijalno pripisanih/rodnih razlika između muškaraca i žena. Obuhvata djela nanošenja fizičke, seksualne ili mentalne povrede ili patnje ili prijetnje takvim djelima, kao i druge vidove lišavanja slobode.

Rodno zasnovano nasilje proizilazi iz nejednakih odnosa moći između muškaraca i žena i sledstvene diskriminacije žena. Iako rodno zasnovano nasilje može da pogađa i žene i muškarce, žene i djevojke su nesrazmjerno više pogođene ovom vrstom nasilja. Rizik od rodno zasnovanog nasilja nad ženama i djevojkama dodatno se povećava u kriznim vremenima. Višestruko marginalizovane žene i djevojke su u većem riziku, poput osoba sa invaliditetom i onih iz LGBTI+ zajednice.

### Rodno osjetljiva statistika<sup>11</sup>

Rodno osjetljiva statistika je statistika koja omogućava da se vrši sistematična analiza razlika među polovima i da se ustanove eventualni problemi vezani za rodno utemeljene razlike. Ona na odgovarajući način oslikava životne situacije u kojima se nalaze muškarci i žene u svim oblastima odlučivanja i donošenja politika.

Rodno osjetljiva statistika predstavlja jedan od osnovnih instrumenata za unapr-

<sup>10</sup> <https://www.unicef.org/serbia/media/16746/file#:~:text=ŠTA%20JE%20RODNO%20ZASNOVANO%20NASILJE,razlika%20između%20muškaraca%20i%20žena>.

<sup>11</sup> Preuzeto iz *Rodni aspekt na lokalnom nivou – priručnik za lokalne službenike/ce i namještenike/ce*, Misija OEBSa u Crnoj Gori, autorke: Nada Drobnjak i Slavica Striković, 201

jeđenje rodne ravnopravnosti, jer se jedino na osnovu podataka i njihove analize može pratiti realizacija i ocijeniti uspješnost politika i mjera koje za cilj imaju poboljšanje položaja žena.

Dakle, rodno osjetljiva statistika bi zapravo podrazumijevala da su svi podaci koji se odnose na osobe, prikupljeni, upoređeni i analizirani, imajući u vidu razlike između žena i muškaraca, kao i njihove različite navike, potrebe i interese. Pored ovih, statistika bi morala da uzima u obzir i razne kulturne faktore.

Potrebe, problemi ili interesovanja muškaraca često su mnogo bolje prikazani u statistici, ne zato što zvanična politika aktivno i namjerno diskriminiše žene, već zato što donosioci odluka nijesu senzibilisani za specifičnosti pozicije žena u socio-ekonomskom kontekstu.

Stoga, definicija rodno osjetljive statistike izlazi van okvira prostog razvrstavanja postojećih podataka i informacija po polu, te podrazumijeva i neophodno prepoznavanje potreba praćenja različitih procesa koji su relevantniji za jedan pol, odnosno, u kojima dolazi do diskriminacije jednog pola u odnosu na drugi.

Zvanična crnogorska statistika (MONSTAT) značajno unaprjeđuje svoju djelatnost u oblasti statistike polova kroz objavljivanje publikacija „Žene i muškarci u Crnoj Gori“, ali još uvijek postoji veliki prostor za podizanje kvaliteta ove publikacije, u smislu širenja oblasti koje pokriva, ali i expertske analize prezentovanih podataka.

### Zašto je važna rodno osjetljiva statistika?

- Jača svijest javnosti o stvarnostima koje su prikrivene ili nevidljive
- Daje donosiocima odluka alat za analizu i bolje odluke
- Postaje osnov monitoringa realizacija politika i mjera koje za cilj imaju unaprjeđenje položaja žena
- Postaje osnov strategija, planova i aktivnosti svih segmenata društva

U Crnoj Gori područje rodne statistike jasno je definisano kroz dva člana Zakona o rodnoj ravnopravnosti (Sl. List 49/07).

### Član 14

Statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju ili obrađuju u organima, privrednim društvima i drugim pravnim licima, kao i kod preduzetnika/ca moraju biti iskazani po polnoj pripadnosti.

Statistički podaci i informacije iz stava 1 ovog člana sastavni su dio zvanične statistike u Republici Crnoj Gori (u daljem tekstu Crna Gora) i dostupni su javnosti u skladu sa zakonom.

### Član 33

Novčanom kaznom od pedesetostrukog do stopedesetostrukog iznosa najniže cijene rada u Crnoj Gori, kazniće se za prekršaj organ, privredno društvo, drugo pravno lice i preduzetnik/ca ako statističke podatke koje se prikupljaju, evidentiraju i obrađuje ne iskazuje po polnoj pripadnosti (član 14 stav 1).

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u organu i pravnom licu novčanom kaznom od petostrukog do petnaestostrukog iznosa najniže cijene rada u Crnoj Gori.

### Rodno neutralan

Koji nema ni pozitivan ni negativan efekat na rodne odnose ili ravnopravnost između žena i muškaraca. Odluke vezane za politiku koje se čine rodno neutralne često imaju različit efekat na žene i na muškarce, čak i onda kad takvi efekti nijesu namjerni niti planirani. Procjena uticaja u odnosu na pol radi se da bi se izbjegle nenamjerne negativne posljedice i da bi se unaprijedio kvalitet i efektivnost politika.

### Rodno osjetljiv

Pristup koji uzima u obzir rodnu dimenziju.

### Rodna perspektiva

Rodna perspektiva označava pristup ženama i muškarcima obzirom na njihove rodne uloge, društvena i kulturološka očekivanja, rodna ponašanja i identitete.

### Rodna neosjetljivost

Zanemarivanje ili izuzimanje rodne dimenzije koja je u suprotnosti sa rodno osjetljivim ili rodno neutralnim pristupom.

## Rodne studije

Rodne studije (ili ženske studije) predstavljaju akademsko i multidisciplinarno proučavanje rodni odnosa u društvu i analize rodne dimenzije u drugim disciplinama. Rodni studiji istražuju rodni sistem, kao i istorijski, kulturološki i društveni status žena. Rodne studije su izvor informacija za rad u području ravnopravnosti polova.

Statistike Uprave za kadrove o prijavljenim i izabranim kandidatima razvrstane po polu prikazane su u Tabeli 3, sumirane po nivoima odlučivanja kojima otvorena pozicija pripada.

Tabela 3. Podaci Uprave za kadrove o broju prijavljenih i broju izabranih kandidata u 2020. godini, razvrstani po polu

	PRIJAVLJENI			IZABRANI		
	Br. žena:	Br. mušk:	Odnos ž/m:	Br. žena:	Br. mušk:	Odnos ž/m:
Ukupno	2146	1197	1.79	521	329	1.58
Nivo odlučivanja + Viši operativni nivo	97	138	0.70	40	49	0.82
Nivo odlučivanja	61	113	0.54	21	36	0.58
Viši operativni nivo	36	25	1.44	19	13	1.46

Uočava se da se, gledajući ukupno, skoro 1.8 puta više žena nego muškaraca prijavilo na otvorene pozicije. Ovaj odnos odslikava se i u broju izabranih kandidata, gdje iznosi 1.58.

Međutim, značajna odstupanja uočavaju se kada se posmatra rodna struktura kandidata koji su se prijavili na pozicije na nivou odlučivanja (ataše, direktor, direktor uprave policije, generalni direktor, generalni sekretar, načelnik) i na pozicije na višem operativnom nivou (pomoćnik direktora, šef), gdje sa 1.8 pada na 0.7. Odnos je još nepovoljniji kada se posmatraju samo pozicije drugačijih na nivou odlučivanja, gdje iznosi 0.54: skoro duplo više muškaraca nego žena prijavilo se na najviše pozicije, što se zatim oslikalo i na izabrane kandidate, doprinoseći dalje rodnoj neravnopravnosti na najvišim nivoima odlučivanja. Uzrok ovakve neravnopravne zastupljenosti muškaraca i žena može se naći i u ambijentu za napredovanje, uslovima rada, i različitom balansu između privatnog i javnog života koji postoji za muškarce i žene.<sup>12</sup>

12 <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/me/undp-mne-2022-Procjena-rodnog-jaza-u-oblasti-digitalnog-upravljanja.pdf>, str 21

## ZAKONODAVNI I STRATEŠKI OKVIR ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

### 4.1. MEĐUNARODNA DOKUMENTA U OBLASTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI<sup>13</sup>

KONVENCIJA O ELIMINACIJI SVIH OBLIKA DISKRIMINACIJE ŽENA (CEDAW) – prvi međunarodni sveobuhvatni dokument koji tretira rodnu ravnopravnost: obavezuje zemlje potpisnice na uklanjanje svih oblika diskriminacije žena;

PEKINŠKA DEKLARACIJA I PLATFORMA ZA AKCIJU – države potpisnice garantuju predanost ostvarivanju rodne jednakosti u javnom i privatnom životu i u učešću u političkom i ekonomskom odlučivanju;

KONVENCIJA SAVJETA EVROPE O SPREČAVANJU I BORBI PROTIV NASILJA NAD ŽENAMA I NASILJA U PORODICI – prvi evropski pravno obavezujući sporazum koji definiše pojam rodno zasnovanog nasilja nad ženama i uspostavlja obavezu sistemskog rješavanja tog problema;

#### REZOLUCIJA SAVJETA BEZBJEDNOSTI UN 1325 – ŽENE, MIR I BEZBJEDNOST

Savjet bezbjednosti Ujedinjenih nacija podstiče zemlje članice da, usvajanjem nacionalnih akcionih planova, povećaju učešće žena u procesu izgradnje i očuvanja mira i rješavanja sukoba, kao i da obezbjede kvalitetniju zaštitu žena i djevojčica od nasilja.

### 4.2. NACIONALNI ZAKONODAVNI I STRATEŠKI OKVIR RODNE RAVNOPRAVNOSTI

U crnogorskom zakonodavstvu, pored USTAVA CRNE GORE („Sl. List CG “, br.1/2007 i 38/2013), relevantan izvor za oblast rodne ravnopravnosti čine zakoni i drugi pravni dokumenti.

Ustavom Crne Gore je utvrđeno da država jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti (član 18), kao i da je zabranjena svaka neposredna i posredna diskriminacija po bilo kom osnovu, ali da se mogu primjenjivati posebne mjere čiji je cilj stvaranje jednakih mogućnosti (član 8).

<sup>13</sup> <https://javnepolitike.me/>

Rodna analiza Ustava Crne Gore,<sup>14</sup> između ostalog pokazala je da:

- Stil i jezik teksta Ustava Crne Gore nije rodno osjetljiv
- Ustav Crne Gore sadrži samo dvije rodno specifične odredbe
- U Ustavu Crne Gore nema odredbi koje bi garantovale rodno odgovorni dizajn institucija i izbornih procesa.

Ustav Crne Gore u izraženo nedovoljnoj mjeri tretira pitanja rodne ravnopravnosti, te je „zreo“ za reformu i značajne izmjene, sa aspekta tretmana žena i osoba drugačijih rodničkih identiteta u svim sferama života, rada i politika.

**ZAKON O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI**<sup>15</sup> uređuje način obezbjeđivanja i ostvarivanja prava po osnovu rodne ravnopravnosti, u skladu sa međunarodnim aktima i opšte prihvaćenim pravilima međunarodnog prava, kao i mjere za eliminisanje diskriminacije po osnovu pola i stvaranje jednakih mogućnosti za učešće žena i muškaraca, kao i lica drugačijih rodničkih identiteta u svim oblastima društvenog života. Za potrebe ovog Priručnika posebno su važni članovi zakona 3, 10, 13a, 13b, 14 i 23.

### Član 3

Državni organi, organi državne uprave i lokalne samouprave, javne ustanove, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja (u daljem tekstu: organi), 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.

### Član 10

Skupština Crne Gore i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) će, u okviru svojih nadležnosti, promovisati i primjenjivati principe rodne ravnopravnosti, a naročito princip rodno balansirane zastupljenosti prilikom izbora i imenovanja na određene funkcije, obrazovanja radnih tijela i utvrđivanja sastava zvaničnih delegacija.

<sup>14</sup> Istoimeni projekat NVO Ženska Akcija, realizovan 2023, a podržan od Ministarstva za ljudska i manjinska prava

<sup>15</sup> "Sl. list RCG", br. 46/07 od 31.07.2007 i "Sl. list Crne Gore", br. 73/10 od 10.12.2010, 40/11 od 08.08.2011, 35/15 od 07.07.2015.

### Član 13a

Organi, mediji, privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici/ce dužni su da u svom radu koriste rodno osjetljivi jezik i da u aktima o zasnivanju radnog odnosa, odnosno ugovoru o radu, aktima o izboru, imenovanju, odnosno postavljenju, kao i u aktima o izboru u akademska zvanja, aktima o raspoređivanju i drugim aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih i drugim javnim ispravama i evidencijama, sve nazive radnih mjesta, zanimanja, zvanja i funkcija izražavaju u prirodnom rodu (muškom ili ženskom) lica na koje se ovi akti odnose.

### Član 13b

Organi su dužni da u okviru programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih ili na drugi način propisan zakonom ili drugim aktom obezbijede edukaciju zaposlenih o postizanju rodne ravnopravnosti, odnosno ostvarivanju prava po osnovu rodne ravnopravnosti.

### Član 14

Statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u organima, privrednim društvima i drugim pravnim licima, kao i kod preduzetnika/ce moraju biti iskazani po polnoj pripadnosti.

Statistički podaci i informacije iz stava 1 ovog člana sastavni su dio zvanične statistike u Crnoj Gori (u daljem tekstu: Crna Gora) i dostupni su javnosti u skladu sa zakonom.

### Član 23

Organi su dužni da odrede službenike/ce, koji će obavljati poslove koordinatora/ke aktivnosti u vezi pitanja rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti, koji/a učestvuju u pripremi i sprovođenju Plana aktivnosti.

CEDAW Komitet u julu 2024. Godine dao je preporuku:

„12. Komitet preporučuje da država ugovornica izmijeni Zakon o rodnoj ravnopravnosti uključivanjem sankcija za slučaj nepoštovanja.“

**ZAKON O DRŽAVNOJ SAMOUPRAVI**- Ne sadrži rodnu perspektivu. Članom 11 je definisana upotreba rodno osjetljivog jezika, na način što se izrazi koji se koriste u ovom zakonu za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu, što je u direktnoj koliziji sa članom 13a Zakona o rodnoj ravnopravnosti.

**ZAKON O DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA I NAMJEŠTENICIMA-** U članu 7 je definisana zabrana diskriminacije „Državni službenik, odnosno namještenik ne smije u obavljanju poslova vršiti diskriminaciju građana po osnovu: rase, boje kože, nacionalne pripadnosti, društvenog ili etničkog porijekla, veze sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezika, vjere ili uvjerenja, političkog ili drugog mišljenja, pola, promjene pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije i/ili interseksualnih karakteristika, zdravstvenog stanja, invaliditeta, starosne dobi, imovnog stanja, bračnog ili porodičnog stanja, pripadnosti grupi ili pretpostavke o pripadnosti grupi, političkoj partiji, sindikalnoj ili drugoj organizaciji, kao i po osnovu drugih ličnih svojstava.“ Članom 11 se propisuje pravo i obaveza držanog službenika/ce, odnosno namještenika/ce da se stručno osposobljava i usavršava. Član 16 se odnosi na upotrebu rodno senzitivnog jezika i sastoji se iz dva stava koji su međusobno u punom nesaglasju „Izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu. Načelo iz stava 1 ovog člana podrazumijeva da se u aktu o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji i pojedinačnim aktima o zasnivanju radnog odnosa, raspoređivanju, postavljenju, odnosno imenovanju, kao i u drugim aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama državnih službenika i namještenika, zvanja izražavaju u rodu kojem pripada lice na koje se ti akti odnose.“ Nema rodnu dimenziju. Članovi ovog zakona koje se odnose na visoko rukovodni kadar, ekspertsko-rukovodni kadar i sl. nije u saglasnosti sa članom 10 Zakona o rodnoj ravnopravnosti koji definiše obavezu organa javne uprave o rodnom balansu na ovim pozicijama.

**NACIONALNA STRATEGIJA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST 2021-2025<sup>16</sup>** je svojim sadržajem uveliko odgovorila preporuci CEDAW Komiteta i postavila realne vremenski ograničene ciljeve za postizanje planiranih rezultata i promjena i to je prvi nacionalni strateški dokument rodne ravnopravnosti koji ima jednostavno mjerljive indikatore (postavljene su i početne vrijednosti) te je omogućena kvalitetna procjena efikasnosti ciljeva NSRR 2021- 2025.

Tokom izrade ove strategije, urađena je i analiza orodnjenosti nacionalnih javnih politika koja je pokazala da od 97 analiziranih strateških dokumenata, samo 26 tretiraju pitanja rodne ravnopravnosti ili tek 26.8%.

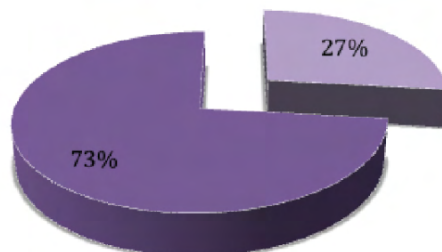
---

16 Vlada Crne Gore je usvojila dokument 30. jula 2021. <https://www.gov.me/dokumenta/41e3ee6a-757a-4684-9763-9fee5e933afd>



## Važeći strateški dokumenti u Crnoj Gori

■ tretiraju rodnu ravnopravnost      ■ ne tretiraju rodnu ravnopravnost



Ovaj strateški dokument prepoznaje javnu upravu kao nosioca aktivnosti ili partnere u najvećem broju planiranih aktivnosti. Osim toga, postoje ciljevi i mjere koji se konkretno odnose na rodnu ravnopravnost u javnoj upravi: **Operativni cilj 1:** Unaprijediti primjenu postojećeg normativnog okvira na sprovođenju politike rodne ravnopravnosti i zaštitu od diskriminacije po osnovu pola i roda, **Mjera 1.3:** Edukovati zaposlene i rukovodni kadar u institucijama o ključnim konceptima iz oblasti rodne ravnopravnosti i njihovim obavezama iz oblasti rodne ravnopravnosti u skladu sa zakonom.

### 4.3. IZVJEŠTAJ EK O NAPRETKU CRNE GORE ZA 2024<sup>17</sup>

#### Rodna ravnopravnost

Srednjoročna evaluacija Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti 2021-2025 i njenog akcionog plana 2023-2024, pokazali su snažan trend smanjenja budžetskih izdvajanja za rodnu ravnopravnost i marginalizaciju rodne ravnopravnosti na političkoj agendi.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti nije u dovoljnoj mjeri usklađen sa pravnim tekovinama EU i međunarodnim standardima. Mjere politike za postizanje i unapređenje rodne ravnopravnosti, obavezuju da se izvrši rodna analiza u različitim sektorima.

<sup>17</sup> [https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/a41cf419-5473-4659-a3f3-af4bc8ed243b\\_en?filename=Montenegro%20Report%202024.pdf](https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/a41cf419-5473-4659-a3f3-af4bc8ed243b_en?filename=Montenegro%20Report%202024.pdf),

U julu 2023. godine objavljen je drugi INDEKS RODNE RAVNOPRAVNOSTI U CRNOJ GORI sa ocjenom od 59,3, poboljšanje od 4,3 indeksna poena u odnosu na 2019. godinu, ali je i dalje 9,3 indeksa bodova ispod prosjeka EU-27. Indeks pokazuje najveći jaz u rodnoj ravnopravnosti u oblasti moći, a najmanji jaz u oblasti zdravlja, u poređenju sa prosjekom EU-27.

#### 4.4. ZAPAŽANJA CEDAW KOMITETA O STANJU U CRNOJ GORI

U maju 2024, KOMITET UN ZA ELIMINACIJU DISKRIMINACIJE ŽENA (CEDAW) objavio je svoja završna zapažanja o trećem periodičnom izvještaju o Crnoj Gori.

Pozdravio je napredak postignut od 2017. u zakonodavnim reformama, ali je konstatovao nedostatak kazni za nepoštovanje Zakona o rodnoj ravnopravnosti, jedinog zakona koji obezbjeđuje jasne i pravno obavezujuće zahtjeve za uključivanje roda u sve aspekte kreiranja politike i sprovođenja rodne analize.

Takođe, navedeno je da pristup žena pravdi i nacionalnim institucijama za unapređenje položaja žena još uvijek treba da se poboljša i poziva na prekid štetnih praksi kao što su polno selektivni abortusi i patrijarhalni stavovi i rodni stereotipi u pogledu uloge žena i muškaraca u porodici i društvu.

Rodno zasnovano nasilje ostaje stvar koja izaziva ozbiljnu zabrinutost. U julu 2023. usvojen je Nacionalni plan za implementaciju Istanbulske konvencije 2023-2027.

U decembru 2023. su usvojene izmjene i dopune Krivičnog zakonika u smislu definisanja seksualnog uznemiravanja i 'nasilja u porodici ili porodičnoj zajednici kao nova krivična djela. Ovo će donijeti više operativnih jasnoća kada nasilje u porodici kvalifikovati kao prekršaj, a kada kao krivično djelo.

*Međutim, crnogorsko zakonodavstvo se ne bavi femicidom, digitalnim nasiljem i rodno zasnovanim govorom mržnje.*

Definicije rodno zasnovanog nasilja i nasilja u porodici kroz zakonodavstvo treba da budu bolje usklađene sa Istanbulskom konvencijom i preporukama Grupe eksperata/kinja za akciju protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (GREVIO).

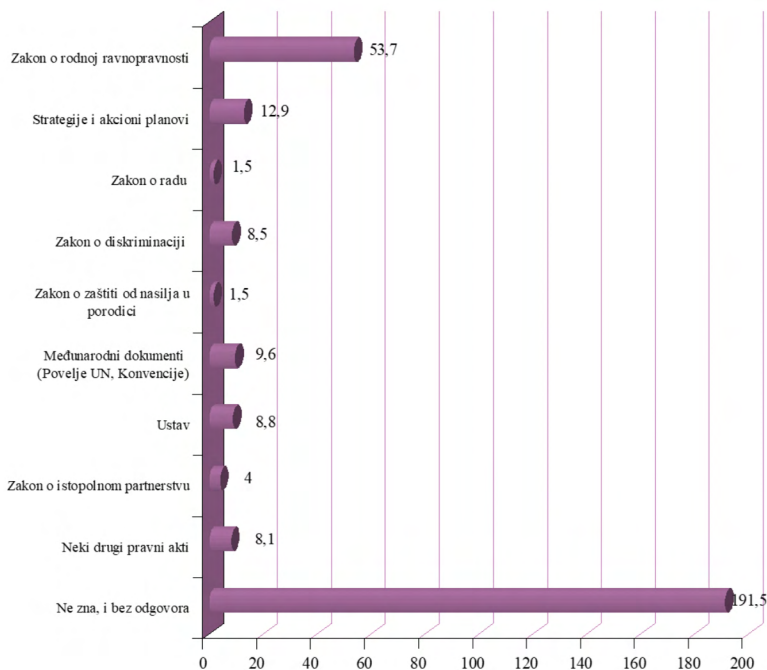
Takođe treba poboljšati efikasnu implementaciju zakonodavnog okvira.

Odgovarajući centri za slučajeve silovanja i/ili seksualno nasilje još uvijek nijesu uspostavljeni. Mjere koje obezbjeđuju širi nivo svijesti o štetnim posljedicama nasilja u porodici na djecu nedostaju, kao i adekvatna sredstva za psihosocijalno savjeto-

vanje za djecu pogođenu porodičnim nasiljem. Sredstva moraju biti dostupna za neposrednu zaštitu svim žrtvama nasilja u porodici kao i pristup besplatnoj pravnoj pomoći za sve žrtve, posebno kroz aktivne mjere kako bi se obezbijedilo da su žrtve svjesne ovog prava. Baza podataka za domaće nasilje kao dio Integrisanog informacionog sistema socijalne zaštite (SVIS) pokriva slučajeve nasilja u porodici i rodno zasnovanog nasilja.

U 2023. godini, od svih izrečenih prekršajnih kazni, najčešće su bile novčane kazne (29%), a 20% slučajeva okončano je oslobađajućom presudom. Zatvorske kazne su izrečene u samo oko 10% slučajeva. Zabrana prilaska je izdata u samo 18% i deložacija počinitelaca iz stana u samo 8% završenih predmeta. Raspon dostupnih hitnih mjera za zaštitu žrtava tokom postupka se rijetko koristi. 80% prekršajnih predmeta traje do 6 mjeseci.

U izradi ovog priručnika je važno i istraživanje o poznavanju i primjeni Zakona o rodnoj ravnopravnosti u institucijama Crne Gore, koje je u novembru 2020. realizovala NVO SPES.<sup>18</sup> Naredni grafikon pokazuje odgovor na pitanje kojim dokumentima su pravno regulisana obezbjeđivanje i ostvarivanje prava po osnovu rodne ravnopravnosti i ko ih je donio:



<sup>18</sup> Informaciju i prezentaciju istraživanja dobili smo od NVO SPES. Obuhvaćene su 72 institucije u kojima su obavljene intervjui sa 272 sagovornika/ce.

Prema istom istraživanju, više od polovine ispitanih ne smatra diskriminacijom korišćenje riječi u muškom rodu kao generički neutralnu formu za ženski i muški rod (Ne- 47,4% i Ne znam- 2,9%). Manje od jedne trećine ispitanih su učestvovali u organizovanim oblicima informisanja i upoznavanja za Zakonom o rodnoj ravnopravnosti a čak 73,8% nijesu učestvovali (oko 40% zna za obuke ali nijesu učestvovali, a 33,8% smatra da nijesu organizovane takve obuke ili nema saznanja o tome).

## INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST U CRNOJ GORI

SKUPŠTINSKI ODBOR ZA RODNU RAVNOPRAVNOST<sup>19</sup> sa nadležnostima:

- razmatra predloge zakona, drugih propisa i opštih akata koji se odnose na ostvarivanje načela rodne ravnopravnosti; prati primjenu ovih prava kroz sprovođenje zakona i unapređivanje principa rodne ravnopravnosti, posebno u oblasti prava djeteta, porodičnih odnosa, zapošljavanja, preduzetništva, procesa odlučivanja, obrazovanja, zdravstva, socijalne politike i informisanja;
- učestvuje u pripremi, izradi i usaglašavanju zakona i drugih akata sa standardima evropskog zakonodavstva i programima Evropske unije koja se odnose na rodnu ravnopravnost;
- afirmiše potpisivanje međunarodnih dokumenata koji tretiraju ovo pitanje i prati njihovu primjenu;
- saraduje sa odgovarajućim radnim tijelima drugih parlamenata i nevladinim organizacijama iz ove oblasti.

Odbor u okviru svoje nadležnosti prati i ocjenjuje usklađenost zakona Crne Gore sa pravnom tekovinom Evropske unije i, na osnovu izvještaja Vlade, prati i ocjenjuje primjenu zakona, posebno zakona iz kojih proizilaze obaveze usaglašene sa pravom Evropske unije.

Ovaj Odbor je izmjenom Poslovnika povećao broj članova/ica Odbora sa 11 na 13. Tehnički resursi nijesu uvećani, a ne postoji informacija o planiranim sredstvima za rad ovog odbora (i ostalih).

**DIREKCIJA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST<sup>20</sup>** (ranije Odjeljenje za rodnu ravnopravnost Ministarstva za ljudska i manjinska prava): Zaštita i unaprijeđenje ostvarivanja politika jednakih mogućnosti, priprema predloga i koordinisanje praćenjem primjene Zakona o rodnoj ravnopravnosti, nacionalne strategije rodne ravnopravnosti, koordiniranje aktivnostima koje imaju za cilj uspostavljanje rodne ravnopravnosti, stručnu podršku pripremi lokalnih akcionih planova za uspostavljanje rodne ravnopravnosti, praćenje primjene međunarodnih dokumenata i konvencija, usvojenih međunarodnih standarda iz oblasti rodne ravnopravnosti, podsticanje aktivnosti na edukaciji o rodnoj ravnopravnosti.

<sup>19</sup> <https://www.skupstina.me/me/radna-tijela/odbor-za-rodnu-ravnopravnost>

<sup>20</sup> <https://www.gov.me/mmp/rodna-ravnopravnost>

Direkcija u ovom trenutku ima nedopustivo malo ljudskih resursa (manje nego u prošlom sazivu Vlade), te možemo zaključiti da je stanje vezano za ovu preporuku CEDAW Komiteta lošije nego u vrijeme davanja preporuke. Aktivnosti Direkcije dobrim dijelom su podržane od međunarodnih organizacija, što znači da država i dalje ne prepoznaje značaj rodne ravnopravnosti za ukupnu demokratičnost crnogorskog društva.

Sistematične procjene uticaja na rodna pitanja još uvijek ne postoje, a ni jasni mehanizmi odgovornosti za postizanje rodne ravnopravnosti.

**ZAŠTITNIK LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA**<sup>21</sup> je institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije i da, uz saglasnost diskriminisanog lica, postupa i preduzima mjere za zaštitu od diskriminacije.

U skladu sa ovom nadležnošću, svako ko smatra da je diskriminisan aktom, radnjom ili nepostupanjem organa i drugih pravnih i fizičkih lica, može se obratiti pritužbom Zaštitniku/ci. Pritužbu mogu podnijeti i organizacije ili pojedinci/ke koji/e se bave zaštitom ljudskih prava, uz saglasnost diskriminisanog lica ili grupe lica.

Dio institucionalnog okvira čine i:

- **Lokalne kancelarije za rodnu ravnopravnost u opštinama** koje sprovode lokalne akcione planove o rodnoj ravnopravnosti i druge lokalne politike vezane za žene,
- **Zavod za zapošljavanje Crne Gore** koja sprovodi mjere aktivne politike zapošljavanja usmjerene na povećanje zapošljavanja i podršku samozapošljavanju žena kroz mjere finansijske i nefinansijske podrške,
- **Investiciono-razvojni fond Crne Gore**, sa nadležnošću davanja kredita i garancija za podsticanje osnivanja i razvoja malih i srednjih preduzeća, uključujući posebne pozajmice i kredite za žensko preduzetništvo,
- **Odbor za žensko preduzetništvo u okviru Privredne komore** koji služi kao forum za umrežavanje, saradnju i diskusiju o temama od interesa za preduzetnice,
- **Uprava za mala i srednja preduzeća**, u okviru Ministarstva ekonomskog razvoja, koja je zadužena za sprovođenje Strategije razvoja ženskog preduzetništva,
- **Nevladine organizacije** i fondacije koje realizuju programe zaštite ljudskih prava žena, zaštite od nasilja, osnaživanja i podrške preduzetnicama itd.
- **Poslodavačka udruženja i asocijacije preduzetnica**,
- **Sindikati**.

<sup>21</sup> <https://www.ombudsman.co.me/diskriminacija/index.html>

Dio o institucionalnim mehanizmima za rodnu ravnopravnost završavamo CEDAW preporukama (objavljene u julu 2024) koje se odnose na kapacitete nacionalnih institucionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost, kao i prikupljanje podataka po polu i njihovu analizu. Konkretno, CEDAW Komitet je preporučio da država:

1. Komitet naglašava ključnu ulogu zakonodavne vlasti u obezbjeđivanju pune primjene Konvencije (vidjeti A/65/38, drugi dio, prilog VI). On poziva Skupštinu Crne Gore da, u skladu sa svojim mandatom, u periodu od sada do dostavljanja sljedećeg periodičnog izvještaja po Konvenciji, preduzme neophodne korake u vezi implementacije ovih zaključnih razmatranja.
2. Podsjećajući na smjernice sadržane u Pekinškoj deklaraciji i Platformi za akciju, naročito u pogledu uslova neophodnih za uspješno funkcionisanje nacionalnih mehanizama, Komitet preporučuje da država ugovornica:
  - a. uveća ljudske, tehničke i finansijske resurse koji se dodjeljuju Odjeljenju za rodnu ravnopravnost i obezbijedi jačanje kapaciteta u cilju jačanja rodno specifične ekspertize zaposlenih u Odjeljenju kako bi se osposobili za uspješnu koordinaciju napora na uvođenju rodne dimenzije u svim vladinim resorima;
  - b. uvede obavezno integrisano rodno odgovorno budžetiranje, unaprijedi tehničke kapacitete ministarstva nadležnog za izradu rodno odgovornih budžeta i dodijeli dovoljna budžetska sredstva za unapređenje ženskih prava;
  - c. ojača postojeći sistem za prikupljanje podataka i mehanizme koordinacije i proširi obuhvat tako da uključi lokalne i sektorske rodno razvrstane podatke i potkrijepi i procijeni uticaj javnih politika, strategija i programa koji imaju za cilj postizanje rodne ravnopravnosti, u skladu sa opštom preporukom Komiteta br. 9 (iz 1989. godine) o statističkim podacima o položaju žena.
3. Podsjećajući na svoju opštu preporuku br. 23 (iz 1997. godine) o ženama u političkom i javnom životu, kao i potcilj 5.5 ciljeva održivog razvoja, o obezbjeđivanju punog i efektivnog učešća žena i jednakih šansi za vođstvo na svim nivoima odlučivanja u političkom, ekonomskom i javnom životu, Komitet preporučuje da država ugovornica:
  - a. uvede izmjene i dopune izbornog zakona kako bi uvela sistem „patent zatvarača“ kojim se traži od političkih partija da sastave liste kandidata na kojima se naizmjenično raspoređeni kandidati i kandidatkinje, te da navedene izmjene i dopune usvoji prije opštih izbora 2027. godine, sa planom

- dostizanja pariteta u političkom predstavljanju;
- b. sprovede kampanje u cilju podizanja nivoa svijesti u javnosti o potrebi za jednakom i inkluzivnom zastupljenošću žena u političkom i javnom životu i privatnom sektoru kao neophodnom uslovu za političku stabilnost, održivi razvoj i inkluzivan rast;
  - c. rješava temeljne sistemske prepreke za jednaku zastupljenost žena, poput patrijarhalnih stavova i diskriminatornih stereotipa;
  - d. obezbijedi jačanje kapaciteta i obuku žena na rukovodećim mjestima u privatnom sektoru, podigne stepen svijesti među poslodavcima i menadžerima o značaju jednake zastupljenosti žena na vodećim pozicijama i podstakne javne i privatne kompanije na povećanje broja žena u odborima i na vodećim pozicijama;
  - e. nastavi i pojača napore na sprečavanju govora mržnje protiv političarki i kandidatkinja u javnom diskursu, uključujući na Internetu, spriječi uznemiravanje i prijetnje, između ostalog tako što će obavezati političke partije da usvoje kodekse ponašanja u cilju promocije rodne ravnopravnosti i borbe protiv uznemiravanja kandidatkinja i aktivistkinja i pozivati na odgovornost kompanije koje stoje iza društvenih medija zbog diskriminatornog sadržaja koji generišu korisnici/e.



## RODNA PERSPEKTIVA I RODNO OSVIJEŠTENA POLITIKA (GENDER MAINSTREAMING)

Gender mainstreaming ili orodnjavanje (urodnjavanje) su sve one mjere, koraci i procesi koje primjenjujemo kada planiramo da jedan zakon, podzakonski akt, program, projekat, aktivnost ili budžet ima podjednako dobar uticaj i efekat na žene i muškarce, djevojčice i dječake i sve različite društvene grupe među njima.

Donosioci i donositeljke odluka u Crnoj Gori obavezani su na orodnjavanje javnih politika u skladu sa članom 3 Zakona o rodnoj ravnopravnosti koji predviđa ocjenjivanje i vrjednovanje uticaja svih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca, i to u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka.

Rodno osjetljivo zakonodavstvo je centralni dio uvođenja rodnih pitanja u pravni sistem. Odnosi se na integrisanje rodne perspektive u sve komponente zakonodavnog procesa – izradu, sprovođenje, praćenje i evaluaciju, kao i suštinu i formu zakonodavstva, kako bi se postigao krajnji cilj jednakosti između žena i muškaraca. Slično drugim nastojanjima na uvođenju rodne ravnopravnosti, rodno osjetljivo zakonodavstvo nije cilj sam po sebi, već sredstvo za postizanje ravnopravnosti.<sup>22</sup>

### 6.1. PET OSNOVNIH KORAKA ZA ORODNJAVANJE POLITIKA

#### Prvi korak: Rodna pitanja

Kada se započinje sa radom na rodno osviještenoj politici od izuzetne važnosti je da kompletan organ javne uprave (od vrha ka dolje) prođe upoznavanje sa rodnim pojmovima i rodnom perspektivom. Cilj je da se tokom takve obuke upoznaju i sa važnim ulogama koje organi javne uprave imaju u promociji rodne ravnopravnosti kroz svoje svakodnevne aktivnosti.

Moguće tema obuka su:

- Osnovni pojmovi rodne ravnopravnosti i diskriminacije po polu i/ili rodnom identitetu
- Koje su zakonske obaveze organa javne uprave?
- Koje dobro se postiže aktivnostima usmjerenim na ravnopravnost polova i

<sup>22</sup> <https://www.osce.org/files/f/documents/3/3/518097.pdf>, str. 44

rodno osviještenu politiku?

- Koja je uloga osobe za rodnu ravnopravnost?
- Šta se konkretno može učiniti u konkretnom narednom periodu (recimo naredna godina) u svakom organu javne uprave vezanu za umanjeње rodne nepravde?

Kratkom uvodnom anketom provjeriti da li je tema rodne ravnopravnosti uglavnom nepoznata, ako jeste, onda početi od osnova. Pitanje rodne nepravopravnosti, nejednakosti i nepravde trebalo bi predstaviti argumentima i primjerima koji osvijetljavaju, jasno i konkretno, zašto je pol bitan. Dakle, precizno predstaviti koje probleme rodne ravnopravnosti može riješiti/ ublažiti i koje specifične koristi rodna perspektiva može donijeti organu javne uprave, pojedincima/kama i cijelom društvu. U ovom dijelu dobro je kao argumente koristiti statistiku i pogledati video prilog UNDP, nastao 2021. "Kako je biti žena u Crnoj Gori": <https://www.youtube.com/watch?v=FZ0ReJoJ9ag>

## Drugi korak: Planiranje i organizovanje

Od izuzetne važnosti je planirati i organizovati rad na rodno osviještenoj politici. Neophodno je napraviti usaglašen plan aktivnosti o načinu i odgovornosti za postavljene zadatke. Praktično je da organ javne uprave razvije mjere za rodno osviještenu politiku u sklopu svojih uobičajenih procesa formulisanja planova djelovanja – odnosno doda se dio koji se odnosi na uvođenje rodne perspektive.

Plan aktivnosti trebalo bi da sadrži:

- Na bazi prikupljenih podataka i statistici po polu uraditi analizu položaja muškaraca i žena
- Definisati jasne razloge/ argumente za uvođenje posebnih
- Definisati ciljeve koje je realno postići
- Uraditi metode i vremenske rokove realizacije
- Uraditi plan monitoringa realizacije aktivnosti
- Provjeriti koliko je ovaj plan usaglašen sa Nacionalnom strategijom za rodnu ravnopravnost Crne Gore 2021-2025. i prilagoditi ga
- Uraditi Program obuke zaposlenih u organu javne uprave na temu rodne ravnopravnosti

### Treći korak: Ispitivanje i postavljanje ciljeva

Sljedeći korak je napraviti sadržaj konteksta donošenja odluka, dostupnih informacija i aktera koji su u tom procesu angažovani. Ako nemate baš nikakvih podataka o datom predmetu, može biti potrebna dalja analiza. Ipak, samo analiza nije dovoljna za donošenje javne politike i određivanje preporuka.

Ovaj korak takođe uključuje postavljanje ciljeva rada na ravnopravnosti polova kao i usaglašavanje oko politika i mjera kojima će se ciljevi ostvariti. Ova faza može se koristiti u ispitivanju i određivanju ciljeva za cijeli organ javne uprave kao i specifičnih akcija.

Analiza treba da odgovori na pitanja:

- Koji su rodni obrasci ponašanja (stereotipi) prisutni u našem području djelovanja?
- Jesu li potrebe muškaraca i žena ispunjene u području djelovanja ovog organa javne uprave?
- Koje posljedice preduzete aktivnosti imaju na muškarce i na žene?
- Kako se resursi raspodjeljuju prema polu?

Akteri/ke:

- Koje su ciljne grupe našeg djelovanja i rada?
- Koja je njihova struktura po polu?
- Postoji li uravnotežena zastupljenost u svim institucijama i organima?
- Jesmo li uključili nevladine organizacije koje se bave rodnim pitanjima?
- Je li dostupno stručno/ekspertska znanje o rodnoj ravnopravnosti?

Informacije:

- Šta je neophodno da znamo/saznamo i kako doći do tih informacija/podataka?
- Šta znamo a šta ne znamo?
- Koje su intervencije u okviru sektorske politike ranije preduzete?
- Koje se intervencije trenutno realizuju ili su u planu?

Cilj:

- Kako naše aktivnosti mogu doprinijeti Nacionalnoj strategiji za rodnu ravnopravnost u dijelu koji se odnosi na uvođenje perspektive rodne ravnopravnosti u javne politike? Odakle početi?

- Šta želimo promijeniti?
- Šta želimo imati kao konačan rezultat? Kako to postići?
- Kako možemo ustanoviti ima li naš rad ikakvog efekta?

### Četvrti korak: Realizacija

Organ javne uprave u svom djelovanju realizuje aktivnosti i mjere potrebne za postizanje rodne ravnopravnosti.

### Peti korak: Nadzor i komuniciranje

Nadzor (monitoring) je alat za upravljanje intervencijama, unaprjeđenje politike i obezbjeđivanje odgovornosti. Praćenje je nedjeljiv aspekt rodno osviještene politike. Postoje dva različita nivoa praćenja:

- Praćenje napretka u ostvarivanju ciljeva
- Praćenje procesa realizacije

To istovremeno znači da se moraju razviti indikatori: kvantitativni (administrativni podaci, istraživanja radne snage, sociološka istraživanja stanovništva), kvalitativni (javne tribine, fokus grupe, ankete, istraživanja stavova i intervjui).

Ciljevi i indikatori moraju se razviti kako bi pratili ne samo ishode već i stepen do koga je sam proces rodno osjetljiv. Primjena ovog pristupa omogućava prepoznavanje poteškoća i nedostataka koje treba riješiti; da bi se unaprijedio dizajn budućih inicijativa i dokumentovale prepreke u ostvarenju rodno osviještene politike koji se kasnije mogu rješavati u širem institucionalnom kontekstu. Važno je da svi indikatori budu razdvojeni po polu kad god je to moguće.

Uz praćenje potrebno je uključiti vrjednovanje i rodno osjetljivo komuniciranje. Ključna pitanja koja treba razmotriti uključuju:

- Kako ocjenjujemo kvalitet svega što smo preduzeli? Ko definiše kriterijume vrjednovanja? Jesu li akteri/ke uključeni u proces vrjednovanja?
- Kako postići da pozitivne promjene potraju?
- Kako diseminiramo rezultate? Kako unaprjeđujemo znanje o rodnoj ravnopravnosti i rodno osviještenoj politici?
- Koje smo pouke izvukli? Koji je sljedeći korak?
- Jedna od prepreka da se postigne efektna rodno osviještena politika je nedostatak rodno osjetljivih informacija/podataka na različitim niovima, uključujući one:

- U konkretnoj situaciji, razlikuju li se iz rodne perspektive uslovi života žena i muškaraca?
- O vladinim ciljevima ili ovlaštenjima organa javne uprave koje se odnose na rodnu ravnopravnost,
- O politikama i programima kojima je cilj rodna ravnopravnost,
- O svim učesnicima/ama i naporima ostalih aktera u podsticanju rodne ravnopravnosti.

Rodno osjetljiva komunikacija naročito je važna i mora se uzeti u obzir u svim fazama izrade i realizacije određene politike. U svakoj komunikaciji, način komuniciranja utiče na uspjeh politike. Mjere informisanja važne su zbog postojanja i prepoznavanja rodni stereotipa i njihovog ublažavanja ili uklanjanja. Istovremeno naglašavamo važnost komunikacije o pozitivnim aspektima i uspjesima u uvođenju rodno osviještene politike.

## 6.2. ALATKE ZA ORODNJAVANJE POLITIKA

### Razvijanje alata po mjeri za rodno osjetljiv parlament u Sjevernoj Makedoniji<sup>23</sup>

Parlament Republike Sjeverne Makedonije ostvario je značajan napredak u pogledu broja poslanica (39 odsto u 2021 godini). U 2019. godini, uz podršku Misije OEBS-a u Skoplju, ODIHR-a i drugih međunarodnih partnera, parlament je pokrenuo proces institucionalnih promjena sa namjerom da se identifikuju nedostaci i postave realni ciljevi ka nezavisnom, efikasnom parlamentu koji je više okrenut prema građanima. Unapređenje rodne osjetljivosti parlamenta bio je ključni dio ovog procesa institucionalnih promjena.

Kao prvi korak, sprovedena je rodna revizija 2019. godine, čiji su rezultati uključeni u Akcioni plan o rodnoj osjetljivosti za 2020. i 2021. godinu. Odbor za jednake mogućnosti žena i muškaraca usvojio je Akcioni plan u januaru 2020. godine. Čitav postupak je nadgledao i vodio generalni sekretar parlamenta (pozicija slična šefu kabineta).

U skladu sa Akcionim planom, parlament se obavezao da će pripremiti nove materijale za informisanje—što će postati priručnik o rodno osjetljivim parlamentima—za nove poslanike, čiji je posljednji saziv izabran na parlamentarnim izborima u julu 2020. godine. Da bi se osiguralo da priručnik odgovara specifičnim potrebama parlamenta, četiri stručnjaka su zajedno radila na ovim materijalima, uključujući savjetnicu parlamentarnog odbora za jednake mogućnosti

<sup>23</sup> <https://www.osce.org/files/f/documents/3/3/518097.pdf>, str. 71

žena i muškaraca i šefa istraživačke jedinice parlamentarnog instituta. Priručnik se oslanjao i na međunarodne publikacije ODIHR-a, Interparlamentarne unije i Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost, i autori priručnika su prilagodili ključne koncepte i prakse nacionalnom kontekstu i specifičnostima parlamentarnog sistema Sjeverne Makedonije, kao i zakonodavnim prioritetima novoizabranog parlamenta. Penzionisani poslanici su izvršili recenziju priručnika.

Priručnik pruža opšti uvod u ključne međunarodne i nacionalne standarde i institucije rodne ravnopravnosti, i uključuje kontrolne liste i napomene sa savjetima za poslanike/poslanice i osoblje o ključnim parlamentarnim funkcijama predstavljanja, donošenja zakona i nadzora.

Akcioni plan o rodnoj osjetljivosti imao je stvaran uticaj na parlament Sjeverne Makedonije. Priručnik je distribuiran svim poslanicima i poslanicama i sada služi kao osnova za obuku za stručno usavršavanje poslanika/poslanica i osoblja, uključujući obuku koja će se održati u jesen i zimu 2021. godine. Uvodni kurs za poslanike i poslanice 2020. godine je bio prvi put da je ova obuka uključivala sesije o rodnoj ravnopravnosti. Rezultat je povećanje od 30 odsto zahtjeva poslanika za sprovođenje rodne analize, ili rodne politike, od Parlamentarnog instituta (istraživačka jedinica u parlamentu).

### **ALATKA 1: Procjena uticaja u odnosu na pol**

Procjena uticaja u odnosu na pol je alatka koja uključuje procjenu uticaja mjere ili predloga politike iz perspektive žena, muškaraca kao i rodne ravnopravnosti. Uticaj u odnosu na pol uvijek se procjenjuje u slučajevima u kojima se smatra da aktivnosti imaju efekat na različite grupe osoba. Procjena se realizuje kao dio svakodnevnog rada službenika/ca.

Procjena uticaja u odnosu na pol preporučuje se u svim koracima priprema (kontinuirana procjena). Dodatno, prema potrebi se provodi dublja analiza direktnog i indirektnog uticaja u odnosu na pol nekog projekta ili zakonodavstva. Rodna perspektiva trebalo bi da je jedna od perspektiva koja je stalno uključena u rad.

### **Ispitivanje potrebe za procjenom**

Najprije je važno ispitati da li postoji potreba za procjene uticaja u odnosu na pol na početku rada na određenom dokumentu. Ta potreba se procjenjuje odgovaranjem na pitanja kojima se ispituje rodni značaj kao i revidiranjem postojećih informacija i statistika.

Ispitivanje rodnog značaja:

1. Postoji li uticaj dokumenta na život i svakodnevne aktivnosti osoba?
2. Postoje li znatne razlike između žena i muškaraca u sferi ove aktivnosti?

NE: Ako je odgovor na ova pitanja ne, onda ne postoji potreba za daljim istraživanjem posljedica. Navedite to u pripremnim materijalima.

DA: Ako je odgovor na ova pitanja da, vjerovatno je da mjera ima uticaj u odnosu na pol. Tada je potrebna detaljnija analiza uticaja u odnosu na pol. Procjenu uticaja u odnosu na pol je potrebno provesti i u slučaju da se dokument u pripremi fokusira uglavnom na jedan pol. Da bi se postigla veća efektivnost rada, na samom početku pripreme potrebno je razjasniti:

- na koji način pitanje o kojem se raspravlja utiče na žene i muškarce tj. djevojčice i dječake
- šta već znamo o okolnostima i potrebama žena i muškaraca
- koje dodatne informacije su potrebne.

### Kriterijumi za procjenu

Procjena uticaja u odnosu na pol može se realizovati na nekoliko načina. Najbolje je da se realizuje kao dio redovnih aktivnosti, odnosno u svakom segmentu redovnog posla u kome se govori o pitanjima koja su od značaja za rodnu perspektivu. Uticaj u odnosu na pol trebalo bi da se analizira i u okviru drugih procjena uticaja (na primjer, u određivanju ekonomskog uticaja nekog predloga iz perspektive žena i perspektive muškaraca). Rezultati analize uticaja u odnosu na pol uzimaju se u obzir pri kreiranju konačnog predloga ili mjere.

U praksi se procjena uticaja u odnosu na pol provodi na sljedeće načine:

- analiziranjem statistike (Na koji se način razlikuju okolnosti u kojima žive žene i muškarci?)
- daljim istraživanjem (Na koji način razlike u okolnostima žena i muškaraca utiču na pitanje/temu o kome se radi?)
- konsultacijama sa stručnjacima/kinjama i akterima/kama u ovom poslu (Šta oni/e smatraju kakav uticaj u odnosu na pol ima pitanje na kome se radi?)

Primjeri dobrih praksi u Crnoj Gori vezano za orodnjavanje politika su samo dva ministarstva:

Postoji određen broj jasno definisanih rodni inicijativa u različitim sektorima: na primjer, Ministarstvo ekonomskog razvoja posebno je prepoznato po programima podrške ženskom preduzetništvu.

Ministarstvo odbrane uključilo je rodnu perspektivu u najznačajnija strateška dokumenta odbrane: Strategijski pregled odbrane, Dugoročni plan razvoja odbrane Crne Gore 2019-2028. godine, kao i u Strategiju upravljanja ljudskim resursima u Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore.<sup>24</sup>

## 9 savjeta za procjenu uticaja u odnosu na pol:

1. Organizujte planiranje i pokretanje procjene uticaja u odnosu na pol tako da se odradi na početku pripreme faze, jer samo na taj način može imati efekat na konačni rezultat.
2. Jednostavno je pravilo da kad god se govori o osobama (građanima i građankama, djeci, uposlenicima/ama, itd.), rasprava se zapravo odnosi na žene i muškarce, djevojčice i dječake.
3. Procjena uticaja u odnosu na pol rijetko je uzaludan posao.
4. Procjenu uticaja u odnosu na pol sprovodi službenik/ca ili službenici/ice koji odrađuju pripremni rad vezano za neko pitanje/temu. Procjena se realizuje kao dio normalnih postupaka, informacija koje se temelje na istraživanju i statistici, stručnih mišljenja i izvještaja.
5. Procjena uticaja u odnosu na pol je dio detaljnog pripremnog rada. Procjenjivanje činioca koji imaju efekat na status žena i muškaraca nije ništa teže od procjena drugih uticaja. Često se radi o prepoznavanju postojanja pola i upotrebe postojećih statističkih podataka.
6. Procjena ovog uticaja uvijek pravi cjelinu. Razmotrite rodnu perspektivu u svim procjenama uticaja: na primjer, koje su finansijske implikacije iz perspektive žena i muškaraca?
7. Napravite popis najvažnijih činioca koje treba razmotriti a osim toga označite one koji su očigledni. Neka vam popis bude dostupan cijelo vrijeme pripremnog rada.
8. Zamolite sve one koji doprinose ovom radu i stručnjake/inje da procijene uticaj u odnosu na pol iz svoje perspektive. Time dobijate vrijedan dodatni materijal za procjenu.

<sup>24</sup> <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/me/undp-mne-2022-Procjena-rodnog-jaza-u-oblasti-digitalnog-upravljanja.pdf>, strana 11



9. Ako procjena uticaja u odnosu na pol nije realizovana, u radnim dokumentima trebalo bi navesti razloge za to.

Od 2012. godine, u Crnoj Gori se na nacionalnom nivou procjena uticaja regulative (RIA) sprovodi u formi tzv. light RIA, koja ne uključuje rodnu perspektivu, obrazac je dat u prilogu koji slijedi. Planirano je da se ovaj obrazac proširi segmentima koji sadrže analize rodnog uticaja akta koji se predlaže i da se počne primjenjivati krajem 2021, što se nije desilo, a to potvrđuje pretraga od 25.11.2024.<sup>25</sup>

## IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA

### PREDLAGAČ

### NAZIV PROPISA

#### 1. Definisanje problema

- Koje probleme treba da riješi predloženi akt?
- Koji su uzroci problema?
- Koje su posljedice problema?
- Koji su subjekti oštećeni, na koji način i u kojoj mjeri?
- Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)?

#### 2. Ciljevi

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

#### 3. Opcije

- Koje su moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema? (uvijek treba razmatrati "status quo" opciju i preporučljivo je uključiti i neregulatornu opciju, osim ako postoji obaveza donošenja predloženog propisa).
- Obrazložiti preferiranu opciju.

#### 4. Analiza uticaja

- Na koga će i kako će najvjerojatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektne?
- Koje troškove će primjena propisa izazvati građanima i privredi (naročito malim i srednjim preduzećima)?
- Da li pozitivne posljedice donošenja propisa opravdavaju troškove koje će on stvoriti?
- Da li se propisom podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija?
- Uključiti procjenu administrativnih opterećenja i biznis barijera.

<sup>25</sup> <https://www.gov.me/dokumenta/0f48e908-21cf-4ab5-baf5-3b28d48eb637>, pristupljeno 25.11.2024.

## 5. Procjena fiskalnog uticaja

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

## 6. Konsultacije zainteresovanih strana

- Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertiza i ako da, kako?
- Naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj fazi RIA procesa i kako (javne ili ciljane konsultacije);
- Naznačiti glavne rezultate konsultacija, i koji su predlozi i sugestije zainteresovanih strana prihvaćeni odnosno nijesu prihvaćeni, Obrazložiti

## 7. Monitoring i evaluacija

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

Podgorica, 12.2020. godine

**MINISTAR**

## ALATKA 2: Statistički podaci razdvojeni po polu

Polno razdvojena statistika i podaci apsolutni su preduslov za vrjednovanje odluka i mjera iz rodne perspektive. Pruža informacije o stvarnim okolnostima žena i muškaraca kao o onome šta se krije iza pretpostavki.

Neophodno je u okviru svake društvene i druge grupe osoba, statistički prikazati žene i muškarce, jer samo kad je aspekt roda vidljiv i jasan, možemo vidjeti mogućnosti, potrebe i probleme žena i muškaraca, a oni će rijetko biti isti za oba

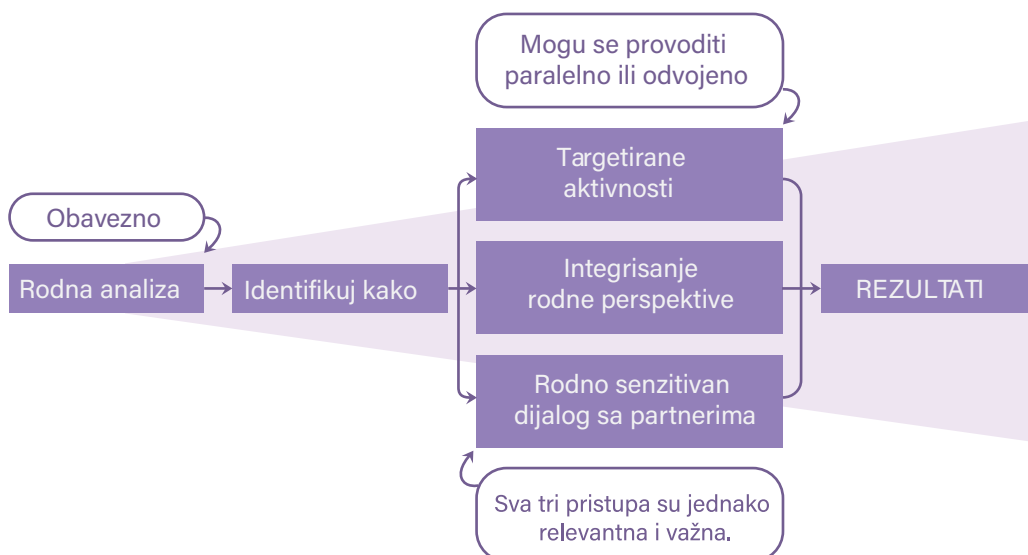
pola. Samo na taj način ćemo dobiti informacije koje su neophodno da bi odluke o načinu alociranja resursa bile objektivne, pravovremene i pravedne.

Savjet za upotrebu ove alatke:

Podaci po polu prikupljeni i organizovani u formi tabela. Vrlo je korisno izražavati podatke u procentima, gdje je moguće i ima smisla, jer to omogućava mjerenje razlika između žena i muškaraca u različitim društvenim i ekonomskim dimenzijama.

### ALATKA 3: Rodna analiza

Rodna analiza i proces urođnjavanja



Rodna analiza je analiza situacije, politike ili strategije kojom se posebna pažnja pridaje postojećim i potencijalnim razlikama između muškaraca i žena.

Evropski institut za rodnu ravnopravnost razvio je jednu od najboljih on-line platformi kada je riječ o izgradnji kapaciteta i prikupljanju informacija vezanih za urođnjavanje i alatke i metode urođnjavanja. Za četrnaest alatki i metoda ova platforma nudi definicije, koncepte, priručnike, primjere pripreme i uputstva za dalje čitanje.

Saznajte više na linku: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools>

S obzirom na to da predstavlja prvi i osnovni korak u prikupljanju i analizi informacija, rodna analiza je neizostavan dio javnih politika, programa, projekata ili pojedinačnih aktivnosti.

Sprovedenje rodne analize sastoji se od tri ključna koraka:

1. Sakupljanje raspoloživih podataka i informacija, uključujući statistiku razvrstanu po polu: podrazumijeva sakupljanje postojećih statističkih podataka, razvrstanih po polu/rodu, naročito onih koji se javno prikupljaju i obrađuju kroz zvaničnu državnu statistiku. Podjednako su važne i administrativne evidencije kojima raspolažu institucije u okviru svojih nadležnosti. Pored toga, neophodno je sagledati i podatke iz postojećih istraživanja u vezi sa predmetom rodne analize, ekspertske izvještaje i druge socioekonomske analize. Posebnu pažnju treba obratiti na specijalizovane izvještaje o položaju ciljne grupe koja je predmet analize, kao i na pravni, institucionalni, društveni i ekonomski kontekst. Osim postojećih podataka, pažnju treba posvetiti i onim podacima koji nedostaju, kako bi analiza bila adekvatno provedena, sa ciljem da se unaprijedi proces prikupljanja i obrade statistike, i zaključno, u okviru prvog koraka rodne analize važno je prikupiti dodatne informacije i podatke, uz korišćenje odgovarajuće metodologije (ankete, intervjui, upitnici, dopisi institucijama...)
2. Otkrivanje rodni razlika i uzroka rodne neravnopravnosti- kod otkrivanja rodni neravnopravnosti treba obratiti pažnju na sljedeće dimenzije, tj. odgovoriti na pitanja kako slijedi (EIGE, 2020b):
  - **Učešće:** Da li žene i muškarci podjednako učestvuju kao ciljna grupa u obukama, korišćenju podrške i servisa, ...? Kako rodna podjela rada i obrasci odlučivanja utiču na politike, programe ili projekte?
  - **Sredstva:** Da li muškarci i žene imaju jednak pristup resursima, kako bi mogle imati i jednaku korist od javne politike, programa ili projekta? Ko ima pristup i kontrolu nad resursima? Ko ima korist od politike, programa ili projekta?
  - **Norme i vrijednosti:** Na koje načine rodni stereotipi, te opšte prihvaćene društvene norme i vrijednosti pogađaju muškarce i žene pri realizaciji određene javne politike, programa ili projekta? Da li će stereotipi onemogućiti ili otežati muškarcima ili ženama da u potpunosti imaju benefite od postojeće ili predložene politike, programa ili projekta? Koje su barijere i ograničenja za žene i muškarce koji učestvuju i imaju koristi od politike, programa ili projekta?
  - **Prava:** Da li muškarci i žene imaju jednaka prava na korišćenje politike, programa ili projekta? Da li će određena politika, program ili projekat uticati na prava žena ili muškaraca direktno ili indirektno?

3. Donošenje zaključaka kao osnova za donošenje politika, programa i projekata (EIGE, 2020b)- **podrazumijeva uključivanje mjera** za rješavanje uočenih rodni neravnopravnosti i problema u javne politike, propise, programe, projekte i aktivnosti.

U ovom koraku, treba razmotriti sljedeće parametre, odnosno odgovoriti na pitanja (EIGE, 2020b):

- Koji cilj, direktan i indirektan, želimo postići određenom intervencijom?
- Koje su postojeće javne politike, propisi i institucionalni okvir u oblasti koju analiziramo?
- Ko sada ima korist od postojećih mjera i javnih politika, programa ili projekata, koji su njihovi učinci, i zašto je tako?
- Gdje postoje mogućnosti za promjenu i koje su to „ulazne tačke“? Koje nove mjere možemo predložiti kako bi se ispravile postojeće neravnopravnosti?
- Koji ciljnu grupu želimo obuhvatiti tim mjerama?
- Koji su njihovi mogući efekti i na koji način ćemo ih pratiti?
- Kako izbjeći otpor novim mjerama koje će očekivano dovesti u pitanje postojeću raspodjelu moći, rada, odgovornosti i resursa među ženama i muškarcima?
- Kako privući i mobilisati žene i muškarce da se ohrabre, da podrže, koriste i učestvuju u novim mjerama, odnosno željenoj promjeni?
- Ko ima uticaja na ostvarenje naših ciljeva? Koji su to ključni institucionalni i vaninstitucionalni akteri koji tu promjenu mogu podržati?
- Kako ćemo nove mjere učiniti vidljivim i provesti u djelo?

Može se zaključiti da je naš zadatak da analiziramo, razumijemo i stalno preispitujemo društvene odnose, složenost društvene interakcije, dinamiku rada, uticaj različite raspodjele moći i društvenih resursa na različite društvene grupe po osnovu pola i roda.

Posljednji korak rodne analize je izvještaj – sa detaljnim nalazima, zaključcima i preporukama za unaprjeđenje položaja žena i otklanjanje rodni neravnopravnosti.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> *Rodna analiza*, Friedrich Ebert Stiftung, autor: Saša Gavrić, 2020.

## Primjeri rodne analize u praksi

PRIMJER	KRATAK OPIS
<p>Rodna analiza na nacionalnom nivou: 2016, USAID Rodna analiza za BiH</p>	<p>Misija USAID-a u BiH 2016. godine angažovala je projektni konzorcij MEASURE-BIH da provede Rodnu analizu za BiH, koja će služiti kao jedan od izvora informacija u pripremi naredne Strategije razvoja i saradnje USAID-a sa BiH. MEASURE-BiH je koristio sljedeću metodologiju pri provođenju rodne analize: sveobuhvatni pregled literature, analizu administrativnih i drugih podataka, 34 intervjua i sastanka, te prisustvo na tri događaja u vezi s rodnom ravnopравnošću. Ova rodna analiza ispitala je sljedeća ključna istraživačka pitanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- U kojoj mjeri zakoni, politike, propisi i institucionalne prakse u sektorima od interesa za USAID sadrže eksplicitne ili implicitne rodne pristrasnosti ili aktivno promoviraju rodnu ravnopravnost?</li> <li>- Koje društvene norme i uvjerenja utiču na ponašanje muškaraca i žena, njihovu raspodjelu vremena te rodne uloge i odgovornosti?</li> <li>- U kojoj se mjeri dostupnost i kontrola ključnih resursa i usluga razlikuju za muškarce i žene?</li> <li>- Da li postoje razlike između muškaraca i žena (ili ne postoje) u njihovom uticaju na odluke?</li> </ul> <p>Izveštaj je obiman i obuhvata šest tematskih cjelina: (1) rodno zasnovane norme; (2) vladavina prava, dobro upravljanje, te politički i građanski život; (3) inkluzivni ekonomski razvoj; (4) pomirenje, socijalno uključivanje i kohezija; (5) ljudska sigurnost; (6) specifična rodna pitanja. Pored pružanja pomoći Misiji USAID-a u BiH u razvoju nove strategije, ova analiza je korisna za širu publiku kao pregled specifičnih pitanja rodne ravnopravnosti u BiH.</p> <p>Cijela analiza je dostupna na: <a href="http://www.measurebih.com/rodna-analiza-za-bih">http://www.measurebih.com/rodna-analiza-za-bih</a>.</p>

<p>Rodna analiza na nacionalnom nivou: 2018, SIDA</p>	<p>Evropska komisija je kroz svoj akcioni plan Gender Equality and Women's empowerment: transforming the lives of girls and women through EU external relations 2016-2020" (tzv. EU Gender Action Plan II, GAP II) pozvala sve EU misije/delegacije da provedu rodne analize s ciljem da služe kao osnova za definisanje programa u različitim sektorima. Kancelarija Evropske unije na Kosovu angažovala je Žensku mrežu Kosova da izradi rodnu analizu i predloži adekvatne razvojne ciljeve, indikatore i osnovne informacije. Metode istraživanja uključivale su kancelarijsko istraživanje (desk review), analizu politika, analizu statističkih podataka i intervju s ključnim akterima i akterkama u svakom sektoru.</p> <p>Ova rodna analiza pokriva sljedeće oblasti: vladavina prava i ljudska prava, dobra uprava i demokratija, ljudski resursi, obrazovanje i zapošljavanje, kompetitivnost i inovacije, poljoprivreda, energetski sektor, zaštita okoliša, transport i zdravlje.</p> <p>Rodna analiza treba da posluži i kao osnova za razvoj novog Programa za rodnu ravnopravnost Vlade Kosova. Cijela analiza je dostupna na: <a href="https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/womens-network.pdf">https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/womens-network.pdf</a>.</p>
---	---

<p>Rodna analiza na nivou jednog sektora: Žene na selu u Republici Srpskoj</p>	<p>Prva analiza položaja žena na selu u Republici Srpskoj, koju je proveo Gender centar RS-a u saradnji sa Ministarstvom poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede RS-a, uključujući nalaze rodnobudžetske analize programa podsticaja Ministarstva, izrađena je tokom 2009. godine. Zasnivala se na četiri ključna segmenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pregled normativno-pravnog okvira za unapređenje položaja žena na selu,</li> <li>– analiza podrške udruženjima žena sa aspekta mandata Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede Republike Srpske, sa prijedlogom mjera,</li> <li>– pregled ključnih problema i pitanja položaja žena na selu, na osnovu dotadašnjih ekspertskih studija i rezultata analiza politika i budžetskih raspodjela u odnosu na žene na selu, te rezultata ankete o položaju žena na selu, koje su dostavili lokalni organi vlasti i ženske nevladine organizacije,</li> <li>– zaključci i preporuke za poboljšanje položaja žena na selu i ravnopravnosti polova u ruralnim sredinama Republike Srpske.</li> </ul> <p>Iz ove opsežne analize i njenih nalaza proistekli su zaključci i preporuke kojima su definisane mjere za poboljšanje uslova i položaja žena na selu, kao i za dugoročno unapređenje ravnopravnosti spolova i položaja žena na selu i unapređenje razvoja sela u cjelini. Gender centar je, u saradnji sa Ministarstvom, pripremio Akcioni plan za unapređenje položaja žena na selu, koji je predstavljao privremenu posebnu mjeru u okviru operacionalizacije Strateškog plana ruralnog razvoja Republike Srpske 2009-2015. godine. Akcioni plan usvojen je u decembru 2010. godine i definisao je 29 programa/mjera. Kao što se može vidjeti, ova rodna analiza fokusirala se samo na žene, a nije ulazila u dubinu kada govorimo o položaju muškaraca i njihovim potrebama, što može biti legitiman pristup.</p> <p>Izvor: Milinović/Krunić, 2011</p>
<p>Rodna analiza kao osnova urođnjavanja budžeta: Pokrajinska vlada Vojvodine</p>	<p>Republika Srbija izmijenila je 2015. godine Zakon o budžetskom sistemu, uvodeći obavezu za institucije da u svoje programsko budžetiranje postepeno uvode rodno odgovorno budžetiranje. Na osnovu tih izmjena, Pokrajinski sekretarijat za finansije u Vladi Vojvodine donio je 2017. godine odluku o postepenom uvođenju rodno odgovornog budžetiranja u budžete određenih pokrajinskih sekretarijata. Samom činom prethodila je izrada rodni analiza za te sekretarijate, uključujući Pokrajinski sekretarijat za poljoprivredu, vodoprivredu i šumarstvo, Pokrajinski sekretarijat za kulturu, javno informisanje i odnose sa vjerskim zajednicama, Pokrajinski sekretarijat za zdravstvo i Pokrajinski sekretarijat za regionalni razvoj, međuregionalnu saradnju i lokalnu samoupravu. Ove rodne analize poslužile su kao osnova za definisanje programa u okviru kojih su se definisali rodno-odgovorni ciljevi i budžeti.</p> <p>Izvor: UN Women, 2018.</p>



## ALATKA 5: Rodno odgovorno budžetiranje

Prema definiciji Savjeta Evrope rodno budžetiranje predstavlja uvođenje principa rodne ravnopravnosti u budžetske procese. Ono podrazumijeva rodno zasnovanu procjenu budžeta, uključivanje rodne perspektive u svim nivoima budžetskog procesa i restrukturiranje prihoda i rashoda u cilju unapređenja rodne ravnopravnosti. Rodno budžetiranje je strategija i proces sa dugoročnim ciljem postizanja ciljeva rodne ravnopravnosti.<sup>27</sup>

Uvođenje rodnog budžetiranja u sistem upravljanja javnih finansija nam omogućava da ispunimo međunarodne obaveze koje proizlaze iz CEDAW i preporuke Savjeta Evrope, kao i PEFA okvira Međunarodnog monetarnog fonda, Svjetske banke, Evropske unije i OECD-a.

Rodno budžetiranje nam daje priliku da kroz bolju raspodjelu javnih finansija unaprijedimo pravednost u društvu.

Rodno budžetiranje promoviše mjerljivost i efikasnost politika jer omogućava praćenje rezultata iz perspektive korisnika politika i njihove potrebe. To znači da i dizajn politike mora odgovorati na različite potrebe i interese muškarca i žene. Kako bi se to postiglo proces razvoja te politike potrebno je biti otvoreniji, uključujući podjednako muškarca i ženu i najmarginalizovanih sub-grupa te dvije grupe. Na taj način, kroz rodno budžetiranje, podstiče se i napredak demokratije, jer procesi kreiranja politika, odlučivanja postaju transparentniji, inkluzivniji, što može doprinijeti suzbijanju korupcije i ojačati odgovornost.<sup>28</sup>

Rodno odgovorno budžetiranje sprovodi se u tri koraka:

- Analiziranje budžeta iz rodne perspektive.
- Izmjene budžeta na osnovu rodne analize.
- Osvješčivanje pola kao kategorije analize u budžetskim i fiskalnim procesima.

<sup>27</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting/what-is-gender-budgeting>

<sup>28</sup> <https://api.skupstina.me/media/files/1653576393-rodno-odgovorno-budzetiranje.pdf>

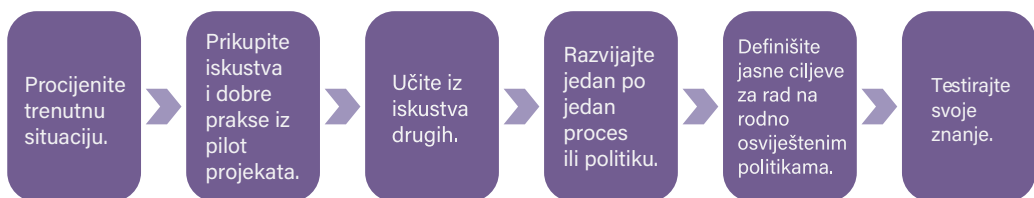
## MAPA PUTA UKLJUČENJA RODNE PERSPEKTIVE U SVAKODNEVNI RAD

U ovom se priručniku nalaze uputstva za organe javne uprave o načinima na koje mogu uključiti rodnu perspektivu u svoj rad. Rodna perspektiva je potrebna u svim javnim djelovanjima i radu, kod svih pitanja vezanih uz sadržaj, kod definiisanja ciljeva djelovanja i rada ministarstva te u temeljnim procesima državne uprave:

- rad u planiranju, nadzoru i upravljanju
- izrada nacrtu zakonodavstva
- pripremanje strategija i proračuna
- sprovođenje politika, projekata i programa.

Rad koji je potrebno obaviti je opsežan, a prakse se ne mijenjaju preko noći. Važno je definisati početnu tačku rada. Pozitivna iskustva i najbolje prakse pružaju smjernice i motivaciju. Imajte na umu da nije moguće istovremeno promijeniti sve.

Mapa puta uključivanja rodne perspektive u svakodnevni rad državnih službenika/ca i namještenika/ca



Sopstveno znanje o rodnoj perspektivi i rodno osviještenoj politici možete testirati odgovaranjem na sljedeće izjave (na kraju testa nalaze se tačni odgovori).

## TEST ZNANJA

	Tačno	Možda	Netačno
Službenici/e trebaju obavljati svoj posao na način koji je što više rodno neutralan.			
Rodna diskriminacija znači djelovanje protiv druge osobe koje se ne bi dogodilo da ta osoba nije drugog pola.			
Rodna perspektiva i njeno osvještavanje za ministarstva i službenike/ce znači nove dužnosti i prakse.			
Rodna perspektiva u radu znači da se, koliko je to moguće, nastoji izjednačiti razlike između žena i muškaraca.			
Najlakši način razmatranja rodne perspektive je uključivanje rodne perspektive od samoga početka. Tada ona utiče na ishod.			
Žene i muškarci često se nalaze u različitim životnim situacijama, pa je to potrebno uzeti u obzir u radu.			
Sva javna tijela imaju dužnosti uključivanja rodne perspektive.			
Podaci i statistike generalno se trebaju raščlaniti prema polu samo ako su dostupni polno razdvojeni podaci.			
Službenik/ca odgovorna za pitanje rodne ravnopravnosti takođe provodi procjenu uticaja s obzrom na pol za druge djelove javne uprave.			

### Tačni odgovori:

1. Netačno. Neutralni pristup u stvarnosti može imati rodni efekat.
2. Djelimično tačno. Međutim, obuhvata prividno neutralne prakse i mjere, koje de facto stavljaju žene i muškarce u različite položaje. Stoga se diskriminacija može javiti potpuno nenamjerno.
3. Tačno. Međutim, kad se pravilno sprovodi, u skladu sa planom, ne znači nužno i nerazumnu količinu dodatnog posla.
4. Zависи od teme. Ne bi se sve razlike trebale izjednačiti, jer razlike ne znače nužno i nejednakost. S druge strane, nejednakosti bi uvijek trebalo razmotriti.
5. Tačno.
6. Tačno.
7. Tačno.
8. Netačno ili možda. Ako je pretjerano teško pristupiti informacijama/podacima, preporučljivo je saznati razlog. Generalno, podaci o stanovništvu uvijek bi trebalo da su razdvojeni po polu. (Član 14 Zakona o rodnoj ravnopravnosti: Statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u organima, privrednim društvima i drugim pravnim licima, kao i kod preduzetnika/ce moraju biti iskazani po polnoj pripadnosti). Statistički podaci i informacije iz stava 1 ovog člana sastavni su dio zvanične

statistike u Crnoj Gori (u daljem tekstu: Crna Gora) i dostupni su javnosti u skladu sa zakonom.

9. Tačno i netačno. Kontakt osoba za rodnu ravnopravnost ne sprovodi obavezno procjenu uticaja obzirom na pol, ali može pomoći u pokretanju procjene ili traženju stručnjaka/inja. Iz fokusa osvještavanja rodne perspektive, preporučljivo je da svi sektori urade sopstvenu procjenu uticaja politike na pol ili osobe drugog rodnog identiteta. (Član 23 Zakona o rodnoj ravnopravnosti: Organi su dužni da odrede službenike/ce, koji će obavljati poslove koordinatora/ke aktivnosti u vezi pitanja rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti, koji/a učestvuje u pripremi i sprovođenju Plana aktivnosti).

## LITERATURA

- Časopis za javnu politiku Polis, tema Rodna ravnopravnost, Stalna konferencija gradova i opština Srbije, 2017.
- Gender Equality in Public Services: Chasing the Dream, autori: Conley H, Page M 2015.
- Gender Equality Training, Gender Mainstreaming Toolkit, EIIGE, autori: Catarina Arnaut, Davide Barbieri, Daria Broglio, Irene Dankelman, Marianne Dauvelier, Jane Dennehy, Aleksandra Duda, Lucy Ferguson, Elena Ferrari, Maxime Forest, Katia Frangoudes, Regina Frey, Pat Irving, Ma-nuela Samek Lodovici, Daniela Loi, Lin McDevitt-Pugh, Katerina Mantouvalou, Lut Mergaert, Siobán O'Brien Green, Nicola Orlando, Thera van Osch, Flavia Pesce, Irene Pimminger, Sheila Quinn, Cristina Radoi, Alide Roerink, Lenka Simerska, Cristina Vasilescu, Nathalie Wuiame I Margherita Sofia Zambelli, 2016.
- Handbook on Gender and Public Sector Employment, autori: Hazel Conley and Paula Koskinen Sandberg, 2020.
- Implementing equal pay policy: Clash between gender equality and corporatism. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, autori: Saari M, Kantola J, Koskinen Sandberg P , 2021.
- Javna uprava u Crnoj Gori- Rodna analiza, Centar za ženska prava, 2022.
- Pol i vlasništvo nad nekretninama u Crnoj Gori: mapiranje imovinskog jaza, OEBS u Crnoj Gori, autori: Nemanja Batrićević i Olivera Komar, 2023.
- Principi rodnog komuniciranja u javnoj upravi- priručnik, UNDP, autorka: Mirjana Ivanović, 2022.
- Priručnik Rodna ravnopravnost u policijskim strukturama u Bosni i Hercegovini – program obuke, Centar za sigurnosne studije BiH, 2021.
- Priručnik za procenu uticaja rodne ravnopravnosti, Agencija za ravnopravnost polova, Republika Kosovo, 2020.
- Priručnik za upotrebu rodno osetljivog jezika, Ženske studije, autorke: Hristina Cvetičanin I Jelena Lalatović, 2020.
- Rodni aspekt na lokalnom nivou – Priručnik za lokalne službenike/ce i namještenike/ce, Misija OEBSa u Crnoj Gori, autorke: Nada Drobnjak I Slavica Striković, 2017.





