



**ZASTUPLJENOST ŽENA
U SEKTORU BEZBJEDNOSTI:
KLJUČNA DOSTIGNUĆA I PREPORUKE
2013 - 2019**

Izdavač

Centar za demokratiju i ljudska prava - CEDEM
(www.cedem.me)

Za izdavača

Milena Bešić

Autorka

Dženita Brčvak Karović

Lektura i korektura

Ana Raičević

Grafički dizajn i prelom teksta

Marko Mihailović

M studio doo, Podgorica

CIP – Katalogizacija u publikaciji
Nacionalna biblioteka Crne Gore, Cetinje



Crna Gora
Ministarstvo za ljudska
i manjinska prava

SADRŽAJ

I REZIME	5
II STRATEŠKI OKVIR ZA RODNU RAVNOPRAVNOST I ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE	7
III PRAVNI OKVIR	11
Zakon o rodnoj ravnopravnosti (2007 – 2015)	17
Poseban osvrt na pravne propise u sektoru bezbjednosti.....	19
IV INSTITUCIONALNI OKVIR ZA PRIMJENU POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U SEKTORU BEZBJEDNOSTI.....	24
V KOMPARATIVNA ANALIZA REZULTATA OSTVARENIH U PERIODU 2013 – 2019	32
Zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti: statistički pokazatelji... 32	
Zastupljenost žena u Ministarstvu odbrane	32
Žene u sektoru bezbjednosti:	
stavovi i iskustva predstavnika i predstavnica institucija i NVO	39
Vrijednosti.....	42
V ZAKLJUČCI.....	44
VII PREPORUKE	53
BIBLIOGRAFIJA	56
Primarni izvori.....	56
Sekundarni izvori.....	58
ANEX:	61
Model upitnika za prikupljanje podataka.....	61

Publikacija je pripremljena u okviru projekta „Inicijativa za osnaživanje žena: edukacijom za rodnu ravnopravnost“ koji CEDEM realizuje u partnerstvu sa Crnogorskim ženskim lobijem (CŽL) uz podršku Ministarstva za ljudska i manjinska prava Vlade Crne Gore. Stavovi iznijeti u ovoj publikaciji su stavovi autorke i ne odražavaju nužno stavove donatora.

LISTA SKRAĆENICA

UN – Ujedinjene nacije
EU – Evropska unija
NATO - Sjevernoatlantski savez
MOD – Ministarstvo odbrane
VCG – Vojska Crne Gore
MUP – Ministarstvo unutrašnjih poslova
MLJMP - Ministarstvo za ljudska i manjinska prava
MP –Ministarstvo pravde
MRSS – Ministarstvo rada i socijalnog staranja
NKBT LJ – Nacionalna kancelarija za borbu protiv trgovine ljudima
VDT – Vrhovno državno tužilaštvo
UP – Uprava policije
UC –Uprava carina
ANB –Agencija za nacionalnu bezbjednost
ZLJPS – Zaštitnik ljudskih prava i sloboda
PA – Policijska akademija
NVO – nevladine organizacije
PAPRR - Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti

PREDGOVOR

CEDEM je 2013. godine pripremio **Studiju o Reformi sektora bezbjednosti u Crnoj Gori 2009 - 2012**, sa posebnim odjeljkom o rodnoj ravnopravnosti u procesu reforme sektora bezbjednosti koja je bila zasnovana na podacima koji se odnose na implementaciju principa proporcionalne rodne zastupljenosti u državnim bezbjednosnim institucijama (Ministarstvo odbrane, Vojska Crne Gore, MUP, Uprava policije, ANB, Policijska akademija).

Period koji je uslijedio nakon 2013. godine, obilježile su intenzivne aktivnosti na planu ispunjavanja kriterijuma za članstvo u Evropskoj uniji i Sjevernoatlantskom savezu (*eng. North Atlantic Treaty Organisation – NATO*). Pregovori o članstvu Crne Gore u Evropskoj uniji su zvanično otvoreni na Međuvladinoj konferenciji održanoj u junu 2013. godine, dok su decembru iste godine otvorena pregovaračka poglavlja 23 i 24. U okviru implementacije Akcionih planova za poglavlja 23 i 24, inovirani su zakonski propisi koji se odnose na zaštitu od diskriminacije i rodnu ravnopravnost; usvojene su nove strategije i akcioni planovi u oblasti rodne ravnopravnosti, uključujući i Akcioni plan za primjenu Rezolucije 1325 UN Savjeta bezbjednosti. U junu 2017. godine, Crna Gora je postala **punopravna članica NATO** Alijanse, čime je stvorena dodatna obaveza jačanja rodne perspektive u sklopu ukupne reforme sektora bezbjednosti.

Publikacija koja je pred Vama je pripremljena za potrebe projekta „**Inicijativa za osnaživanje žena: edukacijom za rodnu ravnopravnost**“ koji je CEDEM u partnerstvu sa Crnogorskim ženskim lobijem realizovao uz podršku Ministarstva za ljudska i manjinska prava Vlade Crne Gore. Dokument sadrži: a) uporednu analizu ustavnog, pravnog i institucionalnog okvira u pogledu zastupljenosti/ jednakosti i/ili proporcionalnosti žena u sektoru bezbjednosti (posebno u pogledu mehanizama pravne i institucionalne zaštite od diskriminacije); b) komparativnu analizu podataka o zastupljenosti žena u sektoru bezbjednosti u periodu 2013 - 2018; c) preporuke za poboljšanje učešća žena u sektoru bezbjednosti.

Studija je zasnovana na analizi sadržaja relevantnih strateških i zakonskih dokumenata i izvještaja o njihovoj primjeni u navedenom periodu, ali i na informacijama dobijenim putem upitnika koji je posebno kreiran za potrebe projekta i distribuiran svim institucijama koje su bile obuhvaćene istraživanjem.

¹ <http://www.cedem.me/publikacije/studije-i-javne-politike/send/69-studije-i-javne-politike/709-reforma-sektora-bezbjednosti,poglavlje3>

Osim toga, pokušali smo da primjenom dodatnih istraživačkih metoda doprinesemo kvalitativnoj ocjeni stanja u ovoj oblasti, u mjeri u kojoj je to bilo moguće, imajući u vidu istraživačke postavke, ograničene resurse i odsustvo informacija koje su neophodne za vršenje dubinske kvalitativne analize (poput ispitivanja javnog i stručnog mnjenja ili dubinskih intervju sa donosiocima odluka). Ipak, određeni empirijski uvid je ostvaren kroz fokus grupu koje je istraživački tim CEDEM-a realizovao u saradnji sa predstavnicima i predstavnicama Ministarstva odbrane, Vojske Crne Gore, Ministarstva unutrašnjih poslova, Uprave policije, Policijske akademije, Agencije za nacionalnu bezbjednost i nevladinih organizacija sa ciljem dobijanja dodatnih kvalitativnih inputa za pripremu analize.

CEDEM se zahvaljuje na podršci svim institucijama i nevladinim organizacijama koji su učestvovali u istraživanju, posebno Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i Odjeljenju za poslove rodne ravnopravnosti, koji su prepoznali značaj ovog projekta i podržali njegovu realizaciju. Nadamo se da će Analiza biti korisna za donosiocima odluka na nivou zakonodavne, izvršne i sudske vlasti, ali i za aktere civilnog društva (nevladine organizacije, akademsku zajednicu, medije) kao vid dodatne podrške u uspostavljanju sistema jednakih šansi u sektoru bezbjednosti. Osim toga, nadamo se da će ključni nalazi Analize biti interesantni i za opštu javnost, posebno za one kandidate i kandidatkinje koji tek započinju svoju karijeru u sektoru bezbjednosti.

Opšte napomene

Postoje mnogi faktori koji determinišu zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti, kao što su priroda i organizacija političkog sistema, bezbjednosna situacija u zemlji i regionu, te stepen ekonomske razvijenosti. Feministički pristup pitanjima bezbjednosti koji uzima u obzir sve navedene aspekte je novijeg datuma i razvijao se paralelno sa usvajanjem rezolucija Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija, koje su aktualizovale ulogu žena u obezbjeđivanju mira u svijetu i zahtijevale njihovu zaštitu od nasilja u sukobima.

Teoretski okvir za razvoj takvog pristupa su činila prije svega liberalno – feministička učenja koja su promovisala jednakost između rodova i povećanje broja žena na rukovodećim društvenim pozicijama, preko radikalnih feminističkih učenja, koja su zahtijevala apsolutnu feminizaciju sektora bezbjednosti, sve do postmodernističkog koncepta feminizma koji zagovara promjenu bezbjednosnog diskursa u nastojanju da se izmijene postojeći partijarhalni obrasci i prakse. Savremeni pristup pitanjima zastupljenosti žena

u okviru ukupne reforme sektora bezbjednosti se zasniva na integrisanom međuresorskom rješavanju bezbjednosnih pitanja (*eng. whole - of - government*), polazeći od toga da je rod društveni i kulturni konstrukt, koji se može mijenjati promjenom stavova i ponašanja prema rodu.

Rezultati istraživanja „Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana“² koje je sprovedeno od strane UNDP/SEESAC 2014. godine pokazalo je da žene čine tek između 5,59% i 8,97% pripadnika oružanih snaga Bosne i Hercegovine, Makedonije, Srbije i Crne Gore.³ U kopnenoj vojsci između 3,85% i 4,93% pripadnika su žene, u vazduhoplovstvu i protiv- vazduhoplovnoj odbrani između 1,5% i 4,89%. U mornarici Crne Gore žene su zastupljene sa 0,69%. Žene su najzastupljenije u tzv. drugim službama oružanih snaga (civilna lica u vojnoj službi, medicinsko osoblje, administrativno osoblje, vojna policija i rezervni sastav) gdje čine između 9,81% i 41% ukupnog sastava. U toj kategoriji, žene su zastupljene između 9,81% i 41,24%. U multinacionalnim operacijama žene su zastupljene između 1,61% i 9%. Žene su i dalje neznatno zastupljene na komandnim pozicijama, do 2,94% (str. 6).

U Ministarstvu odbrane i Vojsci Crne Gore, zaključno sa 31. decembrom 2018. godine, zaposleno je ukupno 14,74% (297) žena. U Ministarstvu je 44,81% žena, od čega 106 državnih službenica, jedna oficirka i jedna podoficirka, dok je u Vojsci Crne Gore zaposleno 188 žena, od čega 78 žena profesionalnih vojnih lica ili 4,40% (39 vojnkinja po ugovoru, 24 podoficirke, 15 oficirki) i 110 civilnih lica, što ukupno čini 10,62% od ukupnog broja zaposlenih. U Ministarstvu odbrane, na pozicijama visoko-rukovodnog kadra, rade dvije žene - sekretarka Ministarstva i direktorica Direktorata za materijalne resurse, a iz kategorije ekspertsko- rukovodnog kadra sedam žena.⁴ Na inostranim vojnim akademijama se obrazuje devet kadetkinja. Do sada je sedam žena učestvovalo u mirovnoj misiji u Avganistanu, od kojih jedna oficirka, dvije podoficirke i tri civilna lica (jedna podoficirka je učestvovala u dva kontigenta).⁵ Crna Gora ima i tri predstavnice u Stalnoj misiji Crne Gore pri NATO.⁶

2 Izvještaj je objavljen uz podršku UNDP/SEESAC, u okviru projekta „Podrška integraciji načela rodne ravnopravnosti u reformu sektora sigurnosti na Zapadnom Balkanu“ koji finansiraju Ministarstvo vanjskih poslova Kraljevine Norveške, Oružane snage Švedske i Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP). Istraživanje je realizovano u saradnji sa Ministarstvom odbrane Makedonije, Ministarstvom odbrane Bosne i Hercegovine (BiH), Ministarstvom odbrane Crne Gore i Ministarstvom odbrane Republike Srbije, <http://www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/The-Position-of-Women-in-the-Armed-Forces-in-the-Western-Balkans-BOS.pdf>

3 Poređenja radi, u oružanim snagama država članica NATO, poređenja radi, taj broj je iznosio između 2,55% i 21% (National reports 2013, NATO Office for Gender perspective, 30. 09. 2013).

4 Zapisnik sa Prve zajedničke sjednice Odbora za bezbjednost i odbranu i Odbora za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, od 14. maja 2018. godine, str. 2.

5 Ministarstvo odbrane Vlade Crne Gore, *Izvještaj o radu i stanju u upravnim oblastima iz nadležnosti Ministarstva odbrane za 2018. godinu*, Podgorica, februar 2019. godine, str.40 <http://www.mod.gov.me/biblioteka/izvjestaji>

6 Poređenja radi, 2013. godine je procenat zastupljenosti žena u sektoru bezbjednosti iznosio do 40%: 8,68%

I REZIME

Ključni nalazi Studije pokazuju da je u periodu od 2013 – 2019. godine **ostvaren napredak u pogledu uvođenja rodne ravnopravnosti u sektor bezbjednosti**. Indikatori napretka su izmjene zakonodavnog okvira koje su usmjerene na postizanje rodne ravnopravnosti i efikasniju zaštitu žena od diskriminacije; povećanje procenta zastupljenosti žena u bezbjednosnim institucijama; povećan prijem žena na dužnosti profesionalnih vojnika; usvajanje Nacionalnog akcionog plana (NAP) za primjenu Rezolucije SB UN 1325 i drugih strategija i planova koji imaju za cilj poboljšanje učešća žena u sektoru bezbjednosti; formiranje novih institucionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost; uvođenje rodno osjetljive statistike i rodno osjetljivog jezika u rad institucija; uvođenje rodne ravnopravnosti u zvanične programe obuka.

U radu institucija postoji **načelno opredjeljenje za jačanje rodne perspektive**. Sa ciljem postizanja jednakih mogućnosti zapošljavanja i usavršavanja žena i muškaraca, institucije razvijaju strateški pristup zapošljavanju žena, te unutrašnje procedure i etičke norme koje se primjenjuju u slučajevima diskriminacije i rodno zasnovanog nasilja uz okviru institucija.

Ključni izazovi sa kojima se Crna Gora suočava u procesu integracije rodne ravnopravnosti se i dalje odnose na opštu kadrovsku politiku i **upravljanje ljudskim resursima**, ali i na **finansiranje** postojećih institucionalnih mehanizama. Iako postoje razvijene politike rodne ravnopravnosti, izostaje njihova praktična primjena u punom obimu. To potvrđuju i izvještaji relevantnih međunarodnih organizacija koji upozoravaju na **ograničen uticaj zakonodavstva i strateških dokumenata** na postizanje stvarne ravnopravnosti između muškaraca i žena, kao i na nedostatak djelotvornih procjena uticaja na rodna pitanja onih tijela koja su dio crnogorskog nacionalnog mehanizma.

Uporedna analiza podataka pokazuju **porast zastupljenosti žena u gotovo svim institucijama sektora bezbjednosti**, ali ne i na svim pozicijama i po svim linijama rada. **Najveći procenat žena** je i dalje angažovan **na poslovima civilnih lica u vojnoj službi i državnih službenica na nižem i srednjem nivou**. Žene se i dalje suočavaju sa izazovima u pogledu pristupa komandnim i rukovodećim mjestima, te operativnim vojnim i policijskim poslovima, prije svega zbog teškoća u pogledu usklađivanja profesionalnog i privatnog života (work – life balance). Mehanizmi za zaštitu od diskriminacije žena u policiji

u Vojsci Crne Gore (od čega je 1 bila oficirka, 8 podoficirki i 40 vojnkinja po ugovoru), 35,30% u Ministarstvu odbrane, a 37,14% u Agenciji za nacionalnu bezbjednost (podatak za 2019: 38,5%): *Reforma sektora bezbjednosti u Crnoj Gori 2009 - 2012*, CEDEM, Podgorica, 2013, str.32 i 33.

i vojsci nisu dovoljno vidljivi - nema podataka o prijavljenim/procesuiranim slučajevima seksualnog uznemiravanja i diskriminaciji po osnovu pola/roda. Konačno, Analiza pokazuje da specifična organizaciona kultura i sistem vrijednosti i percepcija u sektoru bezbjednosti i dalje imaju veoma izražen uticaj na opredijeljenost žena da grade karijeru u ovom sektoru, uz faktore kao što su podrška porodice, sistema i zajednice u cjelini, ali i lični afiniteti i zainteresovanost žena. To pokazuju i stavovi predstavnika/ca institucija i NVO, koji smatraju da su za veće učešće žena neophodne razvijene **mjere za postizanje balansa između rada i života**, ali i porast **kvaliteta i dostupnosti usluga podrške ženama u razvoju karijere**.

II STRATEŠKI OKVIR ZA RODNU RAVNOPRAVNOST I ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE

Vlada Crne Gore je 23. februara 2017. godine usvojila **Akcionni plan za primjenu Rezolucije SB UN 1325 – Žene, mir i bezbjednost u Crnoj Gori (2017 - 2018)** kojim su definisane mjere integrisanja pitanja rodne ravnopravnosti u procese reforme sistema odbrane na svim nivoima na kojima se donose i sprovode odluke. Osnovni ciljevi Rezolucije se odnose na povećanje učešća žena u odlučivanju i mirovnim procesima i zaštitu žena u konfliktnim zonama, kao i na integraciju rodne perspektive i rodnog obrazovanja. Akcionim planom su utvrđene aktivnosti za sprovođenje Rezolucije, nosioci aktivnosti⁷ i rokovi za realizaciju, kao i indikatori uspjeha i izvori finansiranja.⁸ Primjenu Akcionog plana prati među - resorska radna grupa.

Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti Crne Gore (PAPRR) predstavlja nacionalni razvojni dokument za implementaciju politike rodne ravnopravnosti. Zasnovan je na međunarodnim i domaćim pravnim izvorima koji tretiraju problematiku rodne ravnopravnosti, kao i na drugim relevantnim strateškim dokumentima u Crnoj Gori.⁹ Donosi se za period od četiri godine za oblasti definisane u skladu sa Pekinškom deklaracijom i Planom za akciju.¹⁰

PAPRR 2008 – 2012 koji je usvojen od strane Vlade Crne Gore u julu 2008. godine predstavljao je prvi razvojni dokument za implementaciju politike rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori u odnosu na sljedeće prioritete oblasti: evropske integracije, obrazovanje, zdravlje, nasilje nad ženama, ekonomija i održivi razvoj, politika i odlučivanje, mediji i kultura i institucionalni mehanizmi za kreiranje i sprovođenje politika rodne ravnopravnosti.

⁷ MOD, MUP, MLJMP, Ministarstvo prosvjete, Ministarstvo vanjskih poslova, Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo pravde, Ministarstvo kulture, Ministarstvo finansija), ali i druge institucije značajne za realizaciju AP (VCG, UP, UC, Policijska akademija, ANB, Zavod za izvršenje krivičnih sankcija, Agencija za nacionalnu bezbjednost, Nacionalna kancelarija za borbu protiv trgovine ljudima) kao i Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, Zaštitnik ljudskih prava i sloboda, Zajednica opština, NVO i mediji.

⁸ AP je predviđeno da se, za realizaciju aktivnosti za 2017. i 2018. godinu, osim donatorskih sredstava, Zakonom o Budžetu, obezbijedi 40.000 eura. Ministarstvo odbrane je Zakonom o Budžetu za 2017. i 2018. godinu, opredijelilo finansijska sredstva u iznosu od 10.000 eura za realizaciju aktivnosti iz AP, od kojih je realizovano 5.000 eura. Podaci vezani za ostale nosioce aktivnosti nisu naznačeni u izvještajima o realizaciji AP.

⁹ Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine; Program pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji (PPCG) 2014-2018; Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016 - 2020; Strategija zaštite od nasilja u porodici 2016 - 2020; Strategija borbe protiv trgovine ljudima 2019 - 2024; Strategija za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana u Crnoj Gori 2016 - 2020.

¹⁰ 12 oblasti u kojima je najizraženija rodna neravnopravnost prema Pekinškoj deklaraciji su siromaštvo, obrazovanje, zdravlje, nasilje nad ženama, oružani sukobi, ekonomija, donošenje odluka, institucionalni mehanizmi, ljudska prava, mediji, zaštita prirodne okoline i prava ženskog djeteta.

PAPRR 2013 – 2016 je usvojen u januaru 2013. godine, u momentu kada je Crna Gora zvanično pristupila pregovorima o članstvu u EU. Njime su bili definisani strateški ciljevi i mjere u sljedećim oblastima: *unaprijeđenje ljudskih prava žena i rodne ravnopravnosti; rodno osjetljivo vaspitanje i obrazovanje; rodna ravnopravnost u ekonomiji; rodno osjetljiva zdravstvena zaštita; rodno zasnovano nasilje; mediji i kultura; ravnopravnost u procesu odlučivanja u političkom i javnom životu; međunarodna politika i saradnja; institucionalni mehanizmi za primjenu rodne ravnopravnosti*. U dijelu koji se odnosio na Strateški cilj: *Ravnopravno učešće žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja*, bilo je planirano **postizanje uravnotežene zastupljenosti žena i muškaraca u zakonodavnoj i izvršnoj vlasti na svim nivoima**; povećano učešće žena na mjestima odlučivanja koje imenuje Vlada, kao i **implementacija Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti UN – Žene, mir i bezbjednost**.

PAPRR 2017 – 2021, sa **Programom sprovođenja za period 2017/2018** je usvojen u martu 2017. godine. Pripremljen je na osnovu nacionalnih prioriteta u domenu politike rodne ravnopravnosti i preporuka Komiteta za eliminaciju diskriminacije žena (CEDAW). Obuhvata osam oblasti djelovanja (za razliku od PAPRR 2013 – 2017 rodna ravnopravnost u medijima, kulturi i sportu je predstavljena kao jedna oblast). Jedan od konkretnih ciljeva (7.2.) ovog dokumenta je i implementacija Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti UN – Žene, mir i bezbjednost, koji predviđa imenovanje i obuku rodnih savjetnika/ca na strateškom i taktičkom nivou u Vojsci; edukaciju o rodno zasnovanom nasilju i uspostavljanje baze podataka o zastupljenosti žena i muškaraca u Vojsci. Do sada su realizovane 32 aktivnosti, 4 aktivnosti su djelimično realizovane, realizacija 1 aktivnosti je u toku, dok 4 aktivnosti nisu realizovane.¹¹

U julu 2016. godine donijeta je **Strategija upravljanja ljudskim resursima Ministarstva odbrane i Vojske Crne Gore, sa Akcionim planom za 2018. godinu**, kojom su definisane mjere za povećanje zastupljenosti žena u Vojsci (na komandnim dužnostima i u misijama). Strategija naglašava značaj uklanjanja kulturalnih barijera i stvaranja uslova za integraciju žena u Vojsci. Usvojene su i **Smjernice za privlačenje i zadržavanje žena u Vojsci Crne Gore (2018)**, kao i nova **Strategija nacionalne bezbjednosti (sa Akcionim planom 2018 - 2020)** kojom se definišu dalji pravci reforme sistema bezbjednosti, u skladu sa Dugoročnim planom razvoja odbrane.

Strategija razvoja Uprave policije 2016 – 2020 i Akcioni plan za sprovođenje Strategije u 2019. godini takođe definišu rodnu ravnopravnost kao jedan od

¹¹ Izvještaj Crne Gore o implementaciji Pekinške deklaracije i platforme za akciju (BpFA) i Agende za održivi razvoj 2030 (Agenda 2030), Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, maj 2019, str. 2.

prioriteta (P5: *Rodna politika, diverzitet i zaštita od diskriminacije, posebno osjetljivih društvenih grupa*) i predviđaju mjere za povećanje učešća žena u policijskim poslovima, uključujući obuke o poštovanju rodne ravnopravnosti i zaštiti od diskriminacije. U skladu sa ciljevima Strategije, u junu 2018. godine je pripremljen i **Plan za povećanje broja policijskih službenica 2018/2019** kao razvojni dokument za implementaciju politike rodne ravnopravnosti u Upravi policije koji sadrži pozitivne mjere, način i rokove njihovog sprovođenja mjera, kao i nadzor nad sprovođenjem mjera.¹²

Strategija upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije 2019 – 2024 koja je usvojena od strane Vlade Crne Gore u aprilu 2019. godine ima za stvaranje sistema u kojem kompetentni policijski službenici/ce profesionalno i odgovorno obavljaju poslove očuvanja bezbjednosti građana i građanki, zajednice i države.¹³ Strategija je pripremljena sa ciljem rješavanja problema koji su identifikovani u Analizi prijema, napredovanja, obrazovanja i obuke policijskih službenika sa planom realizacije mjera za unapređenje stanja koju je pripremio MUP Crne Gore u decembru 2015. godine.

Strategijom je prepoznat nizak procenat učešća žena u obavljanju policijskih poslova, kao i nedostatak žena na rukovodećim radnim mjestima, koji je posljedica neadekvatnog sistema planiranja ljudskih resursa. Stoga je preduzimanje posebnih mjera usmjerenih na poboljšanje stanja u oblasti rodne ravnopravnosti, u smislu povećanja broja žena u Upravi policije, posebno na rukovodećim radnim mjestima jedan od ključnih ciljeva Strategije u oblasti upravljanja ljudskim resursima. Kao Indikator uspjeha za ostvarivanje ovog strateškog cilja je navedeno **povećanje procenta žena na rukovodećim radnim mjestima u policiji sa 0% u 2017. godini na minimum 10% do 2024. godine**.

Akциони plan za sprovođenje Strategije za period od 2019 - 2020. godine predviđa više mjera za postizanje projektovanih rezultata, uključujući mjere iz Plana za povećanje broja žena u Upravi policije za period 2018 – 2019 (2.5); medijske kampanje za privlačenje kandidata za rad u policiji, sa fokusom na privlačenje žena (4.1); revidiranje sistema klasifikacije radnih mjesta i razrada modela karijernog sistema (5.2); propisivanje obaveznih programa obuka o integritetu (čiji sastavni dio su i pitanja rodne ravnopravnosti -6.5), itd.

Strateški okvir na lokalnom nivou je takođe unaprijeđen. U 13 opština (Bar, Budva, Bijelo Polje, Pljevlja, Nikšić, Berane, Mojkovac, Kolašin, Cetinje,

¹² http://www.mup.gov.me/rubrike/rodna_ravnopravnost/190570/Plan-za-povecanje-broja-policijskih-sluzbenica-u-Upravi-policije-za-period-2018-2019-godine.htm

¹³ <http://www.gov.me/vijesti/192315/Vlada-Crne-Gore-usvojila-Strategiju-upravljanja-ljudskim-resursima-u-Upravi-policije-za-period-2019-2024-godine.html>

Tivat, Ulcinj, Kotor i Podgorica) su usvojeni **lokalni akcioni planovi za rodnu ravnopravnost**. Opštine Tivat, Bar, Budva, Berane, Herceg Novi i Pljevlja su u okviru svojih budžeta, prepoznale važnost **rodnog budžetiranja** i predvidjele posebna sredstva za sprovođenje lokalnih akcionih planova.¹⁴

III PRAVNI OKVIR

Pravni okvir koji se odnosi na rodnu ravnopravnost i zaštitu od diskriminacije u Crnoj Gori se razvijao pod snažnim uticajem međunarodnih standarda UN, EU i SE za postizanje rodne ravnopravnosti, kao što su Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948), Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950) i protokoli 7 i 12 uz Konvenciju, Konvencija o političkim pravima žena (1952), Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966), Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966), Deklaracija o eliminaciji svih oblika diskriminacije prema ženama (1967), Deklaracija o zaštiti žena i djece u slučaju opasnosti i oružanom sukobu (1974), Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (1979), Deklaracija o eliminaciji zlostavljanja žena (1993), te dokumenata relativno novijeg datuma, kao što su Pekinška deklaracija i Platforma za akciju (1995), Opcioni protokol uz Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama (1999), Milenijumska deklaracija UN (2000) i Rezolucija Generalne skupštine UN A/RES/70/1 (2015) - Transformacija našeg svijeta: Program za održivi razvoj do 2030.

Osim navedenih dokumenata, veoma su važni i instrumenti EU i Savjeta Evrope: Direktiva 76/207 EEC, Direktiva 2002/73/EC, Plan djelovanja EU za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u razvoju (2010 – 2015), Rezolucija Evropskog parlamenta – Strategija EU za ravnopravnost žena i muškaraca nakon 2015 (2014/2152(INI)), Preporuke R (90) 4 Savjeta Evrope (o eliminaciji seksističke upotrebe jezika), Preporuka Rec (2002)5 o zaštiti žena od nasilja, Preporuku CM/Rec (2007)17 o standardima i mehanizmima rodne ravnopravnosti, Preporuku CM/Rec (2010)10 o ulogama žena i muškaraca u prevenciji i razrješavanju konflikta i izgradnji mira, kao i Konvencija Savjeta Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (**Istanbulska konvencija**), koju je Crna Gora ratifikovala 22. aprila 2013. godine i koja je stupila na snagu 1. avgusta 2014. godine.¹⁵

Ustav Crne Gore¹⁶ garantuje zabranu izazivanja i posticanja mržnje i netrpeljivosti po bilo kom osnovu (član 7), zaštitu od posredne ili neposredne

¹⁴ Ratifikacijom ovog instrumenta, država se obavezala na **primjenu mjera zaštite žrtava**, bez diskriminacije po bilo kom osnovu, kao što je **pol, rod, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijest, političko ili neko drugo mišljenje, nacionalno ili društveno porijeklo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje, seksualno opredjeljenje, rodni identitet, uzrast, zdravstveno stanje, invaliditet, bračno stanje, status migranta ili izbjeglice, ili neki drugi status**. Primjenu Konvencije prati **Ekspertska grupa za borbu protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (GREVIO)**. GREVIO je 25. oktobra 2018. godine objavio svoj prvi (**Osnovni**) **Izveštaj o procjeni zakonodavnih i drugih mjera** kojima se primjenjuju odredbe Konvencije u Crnoj Gori.

¹⁵ “Službeni list CG”, br.1/2007 i 38/2013 - Amandmani I - XVI

diskriminacije po bilo kom osnovu (član 8),¹⁷ s tim da se neće se smatrati diskriminacijom uvođenje posebnih propisa i mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, **rodne i ukupne ravnopravnosti** i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju, čime su mjere afirmativne akcije za postizanje rodne ravnopravnosti postale ustavna kategorija.

U članu 9, Ustav garantuje supremaciju međunarodnih ugovora koji su sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka nad domaćim zakonodavstvom, te njihovu neposrednu primjenu kada odnose uređuju drugačije od unutrašnjeg zakonodavstva (član 9). U članu 17, Ustav jemči jednakost svih pred zakonom bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo. U članu 18, Ustav propisuje **rodnu ravnopravnost i politiku razvoja jednakih mogućnosti**, dok se članovima 19 i 20 garantuje jednaka zaštita prava i sloboda, kao i pravo na pravni lijek i pravnu pomoć.

Zakonom o zabrani diskriminacije¹⁸ je zabranjen svaki vid diskriminacije, po bilo kom osnovu i definisani mehanizmi za zaštitu od diskriminacije, koji obuhvataju postupak po pritužbi pred Zaštitnikom ljudskih prava i sloboda, kao i sudsku zaštitu kroz postupak koji se vodi po tužbi. Osnovni diskriminacije koji su izričito navedeni u ovom Zakonu uključuju rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, socijalno ili etničko porijeklo, pripadnost manjinskom narodu ili manjinskoj nacionalnoj zajednici, jezik, vjeru ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, **pol, promjenu pola, rodni identitet**, seksualnu orijentaciju i/ili interseksualne karakteristike, zdravstveno stanje, invaliditet, starosnu dob, materijalni status, **bračni ili porodični status**, te pripadnost ili pretpostavku o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji (čl. 2, st. 2).¹⁹

Kao posebni oblici diskriminacije prepoznati su **uznemiravanje/seksualno uznemiravanje i mobing**; kao i **teži oblici diskriminacije**, i to višestruka; ponovljena i produžena diskriminacija, što je od posebnog značaja za zaštitu žena koje su često subjekt višestruke diskriminacije (recimo, kao žene i kao pripadnice neke nacionalne manjine). Obaveza vođenja evidencije o svim slučajevima diskriminacije obuhvata ne samo **sudove, organe za prekršaje i inspekcije, već i tužilaštvo i policiju**.

17 Ustavna zaštita od diskriminacije u Crnoj Gori je veoma široko postavljena, jer uključuje praktično neograničenu listu osnova diskriminacije.

18 "Službeni list Crne Gore", br. 046/10 od 06.08.2010, 040/11 od 08.08.2011, 018/14 od 11.04.2014, 042/17 od 30.06.2017

19 Ova odredba takođe ostavlja otvorenu mogućnost da se druga »slična svojstva« tumače kao osnov diskriminacije, što predstavlja veoma širok opseg zaštite.

Zakonom o Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda²⁰ propisano je da je Zaštitnik/ca institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije i da, uz saglasnost diskriminisanog lica, postupa i preduzima mjere za zaštitu od diskriminacije. Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda, po prijemu pritužbe lica koje smatra da je diskriminisan po osnovu pola, sprovodi ispitni postupak, prikuplja podatke i obavještenja, utvrđuje činjenice i daje mišljenje o postojanju diskriminacije, odnosno preporuke za eliminisanje diskriminacije. Kad ocijeni da je neophodno, Zaštitnik/ca pred sudom pokreće postupak za zaštitu od diskriminacije ili se u tom postupku, kao umještač, pridružuje diskriminisanom licu. Zaštitnik/ca ima jednog ili više zamjenika/ca koji obavlja poslove iz njegove/njene nadležnosti, posebno za zaštitu prava lica lišenih slobode, prava pripadnika/ca manjinskih naroda i manjinskih nacionalnih zajednica, zaštitu prava djeteta i prava lica sa invaliditetom, **rodnu ravnopravnost i zaštitu od diskriminacije**.

Zakon o manjinskim pravima i slobodama²¹ u članu 39, st.2 propisuje zabranu svake neposredne ili posredne diskriminacija po bilo kom osnovu, pa i po osnovu rase, boje, **pola**, nacionalne pripadnosti, društvenog porijekla, rođenja ili sličnog statusa, vjeroispovijesti, političkog ili drugog ubjeđenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i invaliditeta.

Krivični Zakonik Crne Gore²² inkriminiše svako kršenje jednakosti građana na osnovu njihove nacionalne pripadnosti ili pripadnosti etničkoj grupi, rasi ili vjeri ili odsutnosti takve pripadnosti, političkog ili drugog mišljenja, pola, jezika, obrazovanja, socijalnog statusa, socijalnog porijekla ili drugog ličnog svojstva (*Povreda ravnopravnosti - član 159*). Član 443 Krivičnog Zakonika koji obuhvata krivično djelo rasne i druge diskriminacije, inkriminiše promovisanje mržnje ili netrpeljivosti na temelju rase, **pola**, invaliditeta, **seksualne orijentacije ili drugih ličnih obilježja**, te podsticanje na rasnu i drugu diskriminaciju.

Zakonom o zaštiti od nasilja u porodici²³ nasilje u porodici definisano je kao činjenje ili nečinjenje člana porodice kojim se ugrožava fizički, psihički, seksualni ili ekonomski integritet, mentalno zdravlje i spokojstvo drugog člana porodice, bez obzira na mjesto gdje je učinjeno. Nasilje se manifestuje kroz pojavne oblike fizičkog, emocionalnog i seksualnog zlostavljanja i zanemarivanja. Žrtva nasilja ima pravo na psihosocijalnu i pravnu pomoć i socijalnu i medicinsku

20 "Službeni list Crne Gore", br. 42/2011 i 32/2014

21 "Službeni list Republike Crne Gore", br. 31/06 od 12.05.2006, 51/06 od 04.08.2006, 38/07 od 22.06.2007, Službeni list Crne Gore", br. 2/11 od 12.01.2011, 8/11 od 04.02.2011, 31/17 od 12.05.2017)

22 "Službeni list Republike Crne Gore", br. 070/03 od 25.12.2003, 013/04 od 26.02.2004, 047/06 od 25.07.2006, Službeni list Crne Gore", br. 040/08 od 27.06.2008, 025/10 od 05.05.2010, 073/10 od 10.12.2010, 032/11 od 01.07.2011, 064/11 od 29.12.2011, 040/13 od 13.08.2013, 056/13 od 06.12.2013, 014/15 od 26.03.2015, 042/15 od 29.07.2015, 058/15 od 09.10.2015, 044/17 od 06.07.2017, 049/18 od 17.07.2018.

23 "Službeni list Crne Gore", br. 046/10 od 06.08.2010, 040/11 od 08.08.2011

zaštitu. Zaštita žrtve se obezbjeđuje i izricanjem zaštitnih mjera, i to: 1) naloga za udaljenje/uklanjanje nasilnika iz stana ili drugog stambenog prostora; 2) zabrane prilaska; 3) zabrane uznemiravanja i uhođenja; 4) obaveznog liječenja od zavisnosti ili obaveznog psihosocijalnog tretmana.²⁴

Zakon o crnogorskom državljanstvu²⁵ uređuje načine i uslove sticanja i gubitka crnogorskog državljanstva, kao i vođenje registra crnogorskih državljana. Zakon propisuje da se crnogorsko državljanstvo stiče: 1) porijeklom; 2) rođenjem na teritoriji Crne Gore; 3) prijemom; 4) po međunarodnim ugovorima i sporazumima (član 2). Crnogorsko državljanstvo gubi se otpustom, na zahtjev crnogorskog državljanina; po sili zakona i po međunarodnim ugovorima i sporazumima.

Zakonom o opštem obrazovanju i vaspitanju²⁶ je propisana zabrana diskriminacije u pristupu obrazovanju i vaspitanju, a radi stvaranja jednakih mogućnosti za **svestrani razvoj pojedinca/pojedinke**, i to bez obzira na **pol**, životno doba, invaliditet, socijalno i kulturno porijeklo, nacionalnu i vjersku pripadnost i tjelesnu i psihičku konstituciju (član 9).

Zakon o stručnom obrazovanju²⁷ propisuje da je stručno obrazovanje dostupno svima i da se ne može, direktno ili indirektno, ograničiti na temelju **pol**a, rase, boje kože, jezika, vjere, bračnog ili porodičnog statusa, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog, etničkog ili drugog porijekla, imovine, invaliditeta, ili nekog drugog ličnog svojstva, položaja ili okolnosti (član 2b).

Zakonom o visokom obrazovanju²⁸ je propisano da je visoko obrazovanje dostupno svima i ne može biti neposredno ili posredno ograničeno po osnovu **pol**a, rase, bračnog stanja, boje, jezika, vjere, političkog ili drugog ubjeđenja, nacionalnog, etničkog ili drugog porijekla, imovinskog stanja, invalidnosti ili po drugom sličnom osnovu, položaju ili okolnosti (član 6).

24 U 2015. godini usvojene su izmjene i dopune Zakona o besplatnoj pravnoj pomoći ("Službeni list Crne Gore", br. 20/11 od 15.04.2011, 20/15 od 24.04.2015) kojim se žrtvama nasilja u porodici prepoznaje pravo na besplatnu pravnu pomoć na isti način kao i žrtvama krivičnog djela nasilja u porodici. Takođe, 2015. godine je usvojen **Zakon o naknadi štete žrtvama krivičnih djela** („Službeni list Crne Gore“, br. 35/2015) kojim se propisuje mogućnost da se žrtve obrate državi direktnim zahtjevom za naknadu štete (Napomena: primjena zakona je odložena do dana ulaska Crne Gore u Evropsku uniju).

25 "Službeni list Crne Gore", br. 013/08 od 26.02.2008, 040/10 od 22.07.2010, 028/11 od 10.06.2011, 046/11 od 16.09.2011, 020/14 od 25.04.2014, 054/16 od 15.08.2016

26 "Službeni list Republike Crne Gore", br. 064/02 od 28.11.2002, 031/05 od 18.05.2005, 049/07 od 10.08.2007, Službeni list Crne Gore", br. 004/08 od 17.01.2008, 021/09 od 20.03.2009, 045/10 od 04.08.2010, 073/10 od 10.12.2010, 040/11 od 08.08.2011, 045/11 od 09.09.2011, 036/13 od 26.07.2013, 039/13 od 07.08.2013, 044/13 od 20.09.2013, 047/17 od 19.07.2017

27 "Službeni list Crne Gore", br. 64/2002 i „Službeni list Crne Gore“, br. 49/2007, 45/2010 39/2013 i 47/2017

28 "Službeni list Crne Gore", br. 044/14 od 21.10.2014, 052/14 od 16.12.2014, 047/15 od 18.08.2015, 040/16 od 30.06.2016, 042/17 od 30.06.2017, 071/17 od 31.10.2017, 055/18 od 01.08.2018, 003/19 od 15.01.2019

Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti²⁹ propisuje posebnu zaštitu djece, **mladih, trudnica i majki**, starih lica, lica koja su žrtve zlostavljanja, zanemarivanja, nasilja u porodici i trgovine ljudima ili kod kojih postoji opasnost da će postati žrtve, kao i lica kojima je usljed posebnih okolnosti i socijalnog rizika potreban neki oblik socijalne zaštite.

Zakon o radu³⁰ uređuje prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja, podsticanje zapošljavanja i olakšavanje fleksibilnosti na tržištu rada i odnosi se na rad kod poslodavca, ali i na zapošljavanje u državnim tijelima, lokalnim vlastima i javnim službama. Zakon sadrži izričitu zabranu diskriminacije (kako zaposlenih, tako i onih koje traže zaposlenje) na temelju **pol**a, rođenja, jezika, rase, vjere, boje kože, starosne dobi, trudnoće, zdravstvenog stanja ili invaliditeta, državljanstva, bračnog statusa, porodičnih obaveza, seksualne orijentacije, političke pripadnosti ili političkog mišljenja, socijalnog porijekla, imovinskog statusa, kao i članstva u političkim i sindikalnim organizacijama (čl. 5, 6, 7, 8 i 9).

Član 5 Zakona propisuje da se zabrana posredne i neposredne diskriminacije primjenjuje i na **obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje**. Članom 8 i 8a izričito je **zabranjeno (seksualno) uznemiravanje**, kao i **zlostavljanje na radnom mjestu (mobing)** koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, položaja zaposlenog; koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do izolacije ili otkazivanje ugovora o radu od strane zaposlenog ili grupe zaposlenih.

Zakon garantuje **posebnu zaštitu žena i majki**, propisujući da poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnicom; zaposlena žena za vrijeme trudnoće ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću. Osim toga, zaposlenoj ženi kojoj ugovor o radu na određeno vreme ističe u periodu korištenja prava na porodiljsko odsustvo, rok za koji je ugovorom o radu zasnovala radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo. Osim prava na trudničko i porodiljsko odsustvo, Zakon predviđa i mogućnost odsustva zbog njege djeteta, koju mogu koristiti oba roditelja, pod jednakih uslovima. Jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena za vreme dok dijete navrši

29 Službeni list Crne Gore", br. 027/13 od 11.06.2013, 001/15 od 05.01.2015, 042/15 od 29.07.2015, 047/15 od 18.08.2015, 056/16 od 23.08.2016, 066/16 od 20.10.2016, 001/17 od 09.01.2017, 031/17 od 12.05.2017, 042/17 od 30.06.2017, 050/17 od 31.07.2017

30 "Službeni list Crne Gore", br. 049/08 od 15.08.2008, 026/09 od 10.04.2009, 088/09 od 31.12.2009, 026/10 od 07.05.2010, 059/11 od 14.12.2011, 066/12 od 31.12.2012, 031/14 od 24.07.2014, 053/14 od 19.12.2014, 004/18 od 26.01.2018

tri godine života, ukoliko je djetetu potrebna pojačana njega. Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu roditelju koji radi polovinu radnog vremena zbog njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju, samohranom roditelju koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom.

Pravo na trudničko bolovanje u Crnoj Gori definisano je Zakonom o radu i Zakonom o socijalnoj i dječijoj zaštiti. Zakonom o radu propisano je da poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom. Također, zaposlenoj ženi kojoj ugovor o radu na određeno vreme ističe u periodu korišćenja **prava na porodiljsko odsustvo**, rok za koji je ugovorom o radu zasnovala radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo. Žena za vreme trudnoće i dok doji dete, na osnovu nalaza i preporuka nadležnog doktora medicine, može biti privremeno raspoređena na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta. Ako jedan od roditelja prekine korišćenje roditeljskog odsustva, drugi roditelj ima pravo da koristi neiskorišteni dio roditeljskog odsustva. Majka djeteta ne može prekinuti korišćenje porodiljskog odsustva prije nego što protekne 45 dana od dana rođenja djeteta.

Zakonom o državnim službenicima i namještenicima³¹ se uređuju se kategorizacija radnih mjesta i zvanja državnih službenika i namještenika, zasnivanje radnog odnosa i popuna radnih mjesta, upravljanje kadrovima, prava, obaveze, odgovornost i zaštita prava državnih službenika i namještenika, kao i druga pitanja od značaja za ostvarivanje njihovih prava i obaveza. Takođe, Zakon sadrži eksplicitnu zabranu diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i radom (član 7), između ostalog, po osnovu **pola i rodnog identiteta**. Zakon garantuje jednaku dostupnost radnih mjesta, kao i pravo, odnosno obavezu stručnog osposobljavanja i usavršavanja (čl. 10 i 11).

Osim navedenih propisa, bitno je pomenuti i da je **Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o izboru odbornika i poslanika**³² iz marta 2014, **unaprijeđen sistem kvota na kandidatskim listama na izborima** sa ciljem unaprijeđenja participacije žena u organima predstavničke vlasti. U sadašnjem sazivu Skupštine Crne Gore (26. saziv) od 81 poslanika, 19 su žene (23,46%), što predstavlja povećanje u odnosu na 25. saziv kada je bilo 15 žena ili 18,5%.³³ Na nivou Vlade Crne Gore, nema potpredsjednica Vlade, 4 žene su ministarke (od 18 ministarskih mjesta), ima 33 pomoćnica ministara (od 75, što čini 44%), državne sekretarke čine 6 od 14 radnih

31 "Službeni list Crne Gore", br.02/18

32 "Službeni list Crne Gore", br. 46/11, 14/14

33 *Izveštaj Crne Gore o implementaciji Pekinške deklaracije i pratforme za akciju (BpFA) i Agende za održivi razvoj 2030 (Agenda 2030)*, str. 12.

mjesta na ovom nivou (42,9%), starješine samostalnih organa uprave su 4 žene od ukupno 14 starješina (28,6%), a pomoćnice starješina pokrivaju 16 od 28 ovih radnih mjesta, što čini 57,1%.³⁴

Zakon o rodnoj ravnopravnosti (2007 – 2015)

Zakon o rodnoj ravnopravnosti³⁵ uređuje način 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 drukčijih rodnih identiteta u svim oblastima društvenog života.³⁶

Zakon o rodnoj ravnopravnosti je usvojen 2007. godine, nakon usvajanja **Deklaracije o rodnoj ravnopravnosti u Skupštini Crne Gore** (2006) i kao takav je predstavljao prvi anti - diskriminacioni propis u Crnoj Gori, jer je proklamovao zabranu diskriminacije po osnovu pola i definisao obavezu svih organa da zbog postizanja rodne ravnopravnosti, u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka ocjenjuju njihov uticaj na položaj žena i muškaraca. Izmjene i dopune ovog Zakona su usvojene 2010. i 2011. godine, ali su značajnija unaprijeđenja uslijedila tek 26. juna 2015, usvajanjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o rodnoj ravnopravnosti.

Naime, tim izmjenama i dopunama je **proširen krug obveznika primjene Zakona** tako da pored državnih organa, organa državne uprave i lokalne samouprave, javnih ustanova i javnih preduzeća i drugih pravnih lica koja vrše javna ovlašćenja obuhvata i medije, privredna društva i preduzetnike/ce. **Proširen je i krug aktivno legitimisanih lica** koji obuhvata i lica drukčijih rodnih identiteta, čiji se doživljaj svog rodnog identiteta ne poklapa sa polom pripisanim po rođenju, uključujući lični doživljaj sopstvenog tijela, te druge načine rodnog izražavanja.

Radi usklađivanja sa krovnim Zakonom o zabrani diskriminacije, **proširena je definicija diskriminacije** u članu 4, st.1 na način koji obuhvata "svako

34 *Žene i muškarci u Crnoj Gori*, MONSTAT i Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Podgorica, 2018. god. str.97

35 "Službeni list RCG", br. 46/07 od 31.07.2007 i "Službeni list Crne Gore", br. 73/10 od 10.12.2010, 40/11 od 08.08.2011, 35/15 od 07.07.2015)

36 Pod pojmom *rodna ravnopravnost* u smislu ovog Zakona se podrazumijeva ravnopravno učešće žena i muškaraca, kao i lica drukčijih rodnih identiteta u svim oblastima javnog i privatnog sektora, jednak položaj i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda i korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za razvoj društva, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada.

pravno ili faktičko, neposredno ili posredno pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica jednog pola u odnosu na lica drugog pola, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva jednom licu, odnosno grupi lica jednog pola u odnosu na lica drugog pola, zbog kojeg se nekom licu otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u građanskom i političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom i drugim oblastima javnog i privatnog života.”

Normirano je i **uznemiravanje po osnovu pola, seksualno uznemiravanje, podsticanje drugog na vršenje diskriminacije na osnovu pola**, kao i pomaganje, davanje instrukcija, te najavljivanje namjere da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu po osnovu pola. Posebna zaštita prilikom zapošljavanja, samozapošljavanja i ostvarivanja prava po osnovu socijalne zaštite garantuje se ženama za vrijeme trudnoće, kao i majkama i licima koja su promijenila pol. U članu 4 je ostala odredba kojom je propisano da se **diskriminacijom po osnovu pola ne smatra pravo žena na zaštitu materинства, kao i propisanu posebnu zaštitu na radu zbog bioloških karakteristika.**³⁷

Takođe, za razliku od Zakona o rodnoj ravnopravnosti iz 2011. godine, uvedena je eksplicitna obaveza naprijed navedenih subjekata da **u svom radu koriste rodno osjetljivi jezik** i da se u aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih **izražavaju u prirodnom rodu (muškom ili ženskom) lica na koje se ovi akti odnose**. Članom 5 je uređena primjena opštih i posebnih mjera za otklanjanje posljedica nejednakog tretmana žena i muškaraca, uključujući edukaciju o pitanjima rodne ravnopravnosti i rodno osjetljivog jezika. Članom 6 je garantovana **zaštita od viktimizacije** lica koja podnesu pritužbu zbog diskriminaciju po osnovu pola, ali i onih koji o tome obavještavaju javnost ili na bilo koji drugi način pružaju podršku u postupku koji se tiče diskriminacije po osnovu pola.

Članom 14 je propisano da se statistički podaci koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u organima, privrednim društvima i drugim subjektima iskazuju **po polu i dio su zvanične statistike Crne Gore**.

³⁷ Podsjećanja radi, **različit tretman koji se tiče potreba žena i muškaraca na osnovu njihovih bioloških funkcija koji je trajne prirode** smatra se pozitivnom mjerom, odnosno mjerom zaštite u kontekstu rodne ravnopravnosti prema članu 4 CEDAW Konvencije. **Zaštita žena zbog bioloških karakteristika predviđena je i Zakonom o odbrani** (član 8, st.3) kojim je propisana **radna obaveza**, kao pravo i dužnost građana/ki koji nisu raspoređeni na službu u Vojsci da učestvuju u izvršavanju određenih zadataka od značaja za odbranu zemlje, za vrijeme vanrednog ili ratnog stanja, i to: **muškarci od 18 do navršanih 65 godina života, a žene od 18 do navršanih 60 godina**. Važećim **Zakonom o vojsci** je propisano da vojna obaveza prestaje na kraju kalendarske godine u kojoj vojni obveznik navršava 60 godina života, dok je ranijim tekstom ovog Zakona (u članu 163) bilo propisano da vojna obaveza muškarcu prestaje sa navršanih 60 godina života, a vojnom obvezniku ženi sa 55 godina života.

U skladu sa članom 15 Zakona, **posebne mjere (pozitivne, podsticajne i programske)** se mogu preduzimati u oblastima u kojima je utvrđena nejednaka zastupljenost žena i muškaraca,³⁸ odnosno nejednak tretman lica jednog pola u odnosu na lica drugog pola (politički, kulturni, društveni, ekonomski život). Ove mjere se mogu uvesti na preporuku Ministarstva za ljudska i manjinska prava, putem akcionih planova za podsticanje i ostvarivanje rodne ravnopravnosti (član 18) - Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti koji utvrđuje i čiju primjenu prati Vlada, te pojedinačnih akata koje donose obveznici primjene Zakona. Članom 33 i 33a su predviđene kazne za subjekte koji su dužni da primjenjuju Zakon, za organe i pravna lica, kao i za odgovorna lica u pravnom licu, odnosno državnom organu i organu lokalne samouprave (raspon kazni je od 150 - 10 000 EUR). Takođe, novina je i to što je postupak po predstavkama, odnosno pritužbama zbog diskriminacije po osnovu pola/roda prešao u nadležnost Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore.

Poseban osvrt na pravne propise u sektoru bezbjednosti

Zakon o odbrani³⁹ uređuje organizaciju i funkcionisanje sistema odbrane Crne Gore, prava i dužnosti nosilaca odbrambenih priprema kao i druga pitanja od interesa za odbranu Crne Gore, kao što je način vršenja vojnih, obavještajnih, kontraobavještajnih i bezbjednosnih poslova. Prema članu 50 Zakona, poslove iz nadležnosti Ministarstva odbrane obavljaju državni službenici, namještenici i profesionalna vojna lica (Zakon ne sadrži posebne odredbe koje se odnose na rodnu ravnopravnost).

Zakon o Vojsci Crne Gore⁴⁰ uređuje organizaciju Vojske Crne Gore, kao i prava, obaveze i status lica u službi u Vojsci (profesionalnih vojnih lica i civilnih lica).⁴¹ Prema članu 4, st. 3 Zakona, službu u Vojsci mogu da vrše samo crnogorski državljani, a izuzetno u ratu, i lica koja nemaju crnogorsko državljanstvo, ako se prijave kao dobrovoljci i imaju odobren stalni boravak u Crnoj Gori.

³⁸ Nejednaka zastupljenost postoji u slučajevima kada je zastupljenost lica jednog pola u navedenim oblastima manja od procenta zastupljenosti lica tog pola u ukupnoj populaciji.

³⁹ “Službeni list Republike Crne Gore”, br. 47/07 “Službeni list Crne Gore”, br. 86/09, 88/09, 25/10, 40/11, 14/12 i 2/17

⁴⁰ “Službeni list Crne Gore”, br. 051/17 od 03.08.2017

⁴¹ Pod pojmom Vojska u kontekstu ovog Zakona, podrazumijeva se profesionalna odbrambena snaga koja brani nezavisnost, suverenost i državnu teritoriju Crne Gore i izvršava druge dodijeljene misije i zadatke, u skladu sa Ustavom Crne Gore, zakonom i međunarodnim pravom. Na prava, obaveze i odgovornosti profesionalnih vojnih lica, lica u rezervnom sastavu Vojske i civilnih lica, koja nisu uređena Zakonom o Vojsci primjenjuje se Zakon o državnim službenicima i namještenicima.

Članom 16 Zakona je propisana zabrana diskriminacije po bilo kom osnovu (**pol**, rasa, nacionalna pripadnost, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, etničko ili socijalno porijeklo, **rodni identitet**, **seksualna orijentacija**, imovno stanje ili neki drugi lični status ili svojstvo). Takođe, zabranjeno je dovoditi u povlašćen, odnosno neravnopravan položaj lice u službi u Vojsci u ostvarivanju njegovih/njenih prava i obaveza ili mu uskraćivati, odnosno ograničavati prava na zaštitu od diskriminacije. Članom 19 je propisana **jednaka dostupnost radnih mjesta u Vojsci svim vojnim, odnosno civilnim licima**, a napredovanje zavisi od stručnih i radnih sposobnosti, kompetencija, kvaliteta rada i ostvarenih rezultata rada (član 20, st.2). Zakonom je propisano i da lice u službi u Vojsci, radi zaštite svojih prava, ima pravo obraćanja o svim pitanjima iz rada i funkcionisanja komande i jedinica u kojoj se nalazi u službi. Školovanje za potrebe Vojske Crne Gore obavlja se i na vojnim akademijama u inostranstvu. Potrebno je da kandidati ispunjavaju opšte uslove u skladu sa Zakonom o Vojsci, kao i propise akademije na kojoj se kadet/kadetkinja školuje.

Uslovi za prijem u vojnu službu su propisani članom 47.⁴² U stavu 3 ovog člana je propisano da će se prilikom prijema u službu u Vojsci, voditi računa o srazmjernoj zastupljenosti pripadnika manjinskih naroda i zajednica, kao i o **rodno balansiranoj zastupljenosti**. Prijem lica u službu u Vojsci, u rezervni sastav Vojske i izbor kadeta, vrši se na osnovu **javnog oglasa** koji sprovodi komisija koju obrazuje ministar obrane. Izuzetno od ovog pravila, državni službenik i namještenik zaposlen u Ministarstvu može biti primljen na odgovarajuće formacijsko mjesto, na osnovu **internog oglasa**.

Uslovi za unaprjeđivanje su propisani članom 83 i članom 84. Vojno lice se unaprjeđuje u odgovarajući čin u skladu sa zakonom i potrebama službe, a prema Planu unaprjeđivanja vojnih lica, koji donosi Ministarstvo odbrane i prema kriterijumima koji se odnose na stručne i radne kvalitete, nivo obrazovanja i usavršavanja, mišljenje pretpostavljenih, radno iskustvo i karijerne planove

42 **Opšti uslovi koje kandidat/kinja treba da ispuni su sljedeći:** 1) da je crnogorski/ka državljanin/državljanica i da nema državljanstvo druge države; 2) da nije mlađe od 18 godina; 3) da je zdravstveno sposobno za službu u Vojsci; 4) da zadovoljava kriterijume u pogledu fizičke sposobnosti, osim za prijem civilnih lica; 5) da zadovoljava kriterijume u pogledu psihološke sposobnosti za službu u Vojsci; 6) da ima odgovarajuće obrazovanje, u skladu sa ovim zakonom; 7) da nije osuđeno na bezuslovnu kaznu zatvora u trajanju dužem od šest mjeseci, odnosno da nije pravosnažno osuđeno za krivično djelo protiv: ustavnog uređenja i bezbjednosti Crne Gore; čovječnosti i drugih dobara zaštićenih međunarodnim pravom; života i tijela; sloboda i prava čovjeka i građanina; polne slobode, braka i porodice; zdravlja ljudi; zaštite na radu; opšte sigurnosti ljudi i imovine; pravnog saobraćaja; službene dužnosti; pravosuđa; javnog reda i mira; časti i ugleda; Vojske Crne Gore; imovine i državnih organa; 8) da se protiv njega ne vodi krivični postupak za krivično djelo za koje se goni po službenoj dužnosti; 9) da mu pravosnažnom presudom nije zabranjeno obavljanje određene djelatnosti; 10) da mu u posljednje tri godine prije prijema u službu u Vojsci nije prestala služba u državnom organu ili pravnom licu zbog teže povrede službene dužnosti; 11) da ne postoje bezbjednosne smetnje za prijem.

razvoja, u skladu sa metodologijom za sprovođenje postupka redovnog unaprjeđivanja profesionalnih vojnih lica. Pored redovnog, postoji i vanredno unaprjeđivanje koje se može vršiti u slučaju postizanja posebnih rezultata rada ili ako je to od posebnog značaja za zaštitu života i zdravlja ljudi. Zakon o Vojsci (član 69) predviđa da se lice koje se prvi put prima u službu u Vojsci obavezno upozna sa **Kodeksom vojne etike**.⁴³ Zakonom je dalje propisana redovna obuka kojom se lica u službi u Vojsci upoznaju sa Kodeksom vojne etike, a koja se sprovodi najmanje jednom godišnje. U Kodeksu vojne etike stoji da je lice u službi u Vojsci, između ostalog, obavezno da poštuje ličnost i dostojanstvo pretpostavljenih, potčinjenih i drugih lica u službi u Vojsci, te da u vršenju službe **postupa bez diskriminacije i predrasuda u odnosu na pol**, rasu, vjeru, životno doba, bračni status, imovinski položaj i svaku drugu različitost lica (član 5, tačka 2). Praćenje primjene Kodeksa vrši **Etički odbor Vojske**, kojeg obrazuje Ministarstvo odbrane.

Zakon o Vojsci eksplicitno zabranjuje svako ponašanje kojim se vrijeđa dostojanstvo lica u službi u Vojsci, a naročito **seksualno zlostavljanje ili uznemiravanje ili ponašanje koje je diskriminatorno po osnovu pola**, rase, boje kože, vjeroispovijesti ili nacionalnosti ili drugog ličnog svojstva (član 157, stav 1, tačka 18) i tretira takvo ponašanje kao **disciplinski prestup** koji povlači odgovarajuće disciplinske kazne (nemogućnost napredovanja u trajanju od 1- 4 godine, smanjenje zarade do 30%, smjenjivanje sa dužnosti i postavljenje na formacijsko mjesto neposredno nižeg čina, kao i oduzimanje čina i prestanak službe).

Zakonom o upotrebi jedinica Vojske Crne Gore u međunarodnim snagama i učešću pripadnika civilne zaštite, policije i zaposlenih u organima državne uprave u mirovnim misijama i drugim aktivnostima u inostranstvu⁴⁴ se uređuje upotreba jedinica Vojske Crne Gore u okviru mirovnih snaga i mirovnih misija, te misija humanitarnog karaktera, kao i prava i obaveze lica (vojnih lica, pripadnika/ca policije i civilne zaštite, kao i zaposlenih u Ministarstvu odbrane) koja učestvuju u navedenim aktivnostima u inostranstvu.

Kriterijumi za popunu, pripremanje, obuku i opremanje jedinica Vojske za upotrebu u međunarodnim snagama, kao i za izbor, pripremanje, obuku i opremanje pripadnika civilne zaštite i zaposlenih, za učešće u mirovnim misijama i drugim aktivnostima u inostranstvu, propisani su **Uredbom o kriterijumima za popunu, pripremanje, obuku i opremanje jedinica Vojske za upotrebu u međunarodnim snagama i za izbor, pripremanje, obuku**

43 Službeni list Crne Gore”, br. 060/10 od 15.10.2010

44 “Službeni list Crne Gore”, br. 61/08, 34/17

i opremanje pripadnika civilne zaštite, policije i zaposlenih u organima državne uprave za učesće u mirovnim misijama i drugim aktivnostima u inostranstvu⁴⁵ i Pravilnikom o bližim uslovima, načinu i postupku izbora, pripreme, obuke upućivanja pripadnika Vojske Crne Gore i zaposlenih u Ministarstvu odbrane u međunarodne snage, mirovne misije i druge aktivnosti u inostranstvu.⁴⁶

Osim navedenih propisa, primjenjuju se i sljedeći podzakonski akti: Uredba o izmjenama i dopunama uredbe o vojno diplomatskim predstavnicima ("Službeni list Crne Gore", broj 11/17); Uredba o zaradama i drugim primanjima vojno-diplomatskih predstavnika ("Službeni list Crne Gore", broj 11/17), Odluka o organizacijsko-formacijskoj strukturi i veličini Vojske Crne Gore i Odluka o obrazovanju tima za pripremu predloga Plana kriznog komuniciranja Vlade Crne Gore ("Službeni list CG", broj 17/17), Pravilnik o visini novčane naknade vojnim obveznicima za vrijeme obuke ("Službeni list CG", broj 11/17), Pravilnik o izmjeni pravilnika o radnom vremenu U Vojsci Crne Gore ("Službeni list CG", broj 32/17), Pravilnik o naknadama troškova lica u službi u Vojsci Crne Gore ("Službeni list CG", broj 7/17), te Pravilnik o inspekcijском nadzoru u oblasti odbrane ("Službeni list CG", broj 81/17).

Zakon o Agenciji za nacionalnu bezbjednost⁴⁷ reguliše organizaciju i nadležnost ANB-a, način njenog rada, uključujući i način prikupljanja, evidentiranja, čuvanja i korišćenja podataka od značaja za nacionalnu bezbjednosti, finansiranje i duga pitanja od značaja za rad Agencije. Zakon ne sadrži posebne odredbe o rodnoj ravnopravnosti.

Zakonom o unutrašnjim poslovima⁴⁸ su propisani standardi policijskog postupanja, posebno oni koji proizilaze iz obaveza utvrđenih međunarodnim aktima, a odnose se na poštovanje zakonitosti i suzbijanje nezakonitosti, ostvarivanje ljudskih prava i nediskriminaciju pri izvršavanju policijskih zadataka. U članu 85 Zakona, propisani su posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa u zvanju policijskog službenika: 1) da lice ima najmanje kvalifikaciju srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja; 2) da ima posebnu psihofizičku sposobnost; 3) da je dostojno za obavljanje policijskih poslova. Policijski službenik, po pravilu, zasniva radni odnos na osnovu javnog oglasa. Prilikom popune radnih mjesta policijskih službenika, pripadnicima/cama manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica se osigurava

45 "Službeni list Crne Gore", br. 22/09

46 "Službeni list Crne Gore", br.78/09

47 "Službeni list Republike Crne Gore", br. 28/05 od 05.05.2005 i "Službeni list Crne Gore", br. 86/09 od 25.12.2009, 73/10 od 10.12.2010, 20/11 od 15.04.2011, 08/15 od 27.02.2015

48 "Službeni list Crne Gore", br. 44/12, 36/13, 1/15 i 87/18

srazmjerna zastupljenost, shodno Ustavu i zakonu (član 86 - načelo rodne zastupljenosti nije jasno navedeno).

Za direktora Policije može biti imenovano lice koje, pored opštih uslova propisanih zakonom, ispunjava i posebni uslov da ima najmanje 15 godina radnog iskustva na poslovima sa visokom stručnom spremom, od čega najmanje pet godina na rukovodećim radnim mjestima u Policiji, sudu, državnom tužilaštvu ili Agenciji za nacionalnu bezbjednost (član 9). Direktora, na osnovu javnog konkursa, imenuje i razrješava Vlada Crne Gore na predlog ministra unutrašnjih poslova (član 9).

Kodeksom policijske etike⁴⁹ je propisano da u vršenju policijskih poslova policijski službenik ne smije dovoditi u povlašćeni, odnosno neravnopravan položaj lice u ostvarivanju njegovih prava i obaveza, po osnovu rase, boje kože, nacionalne pripadnosti, društvenog ili etničkog porijekla, veze sa nekim manjinskim narodom, jezika, vjere ili uvjerenja, političkog ili drugog mišljenja, **polu, rodnog identiteta, seksualne orijentacije**, zdravstvenog stanja, invaliditeta, starosne dobi, imovnog stanja, bračnog ili porodičnog stanja, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji ili po osnovu bilo kojeg drugog ličnog svojstva. Policijski službenici su disciplinski odgovorni za povredu Kodeksa. Primjenu Kodeksa prati Etički odbor koji je formiran 2006. godine, na nivou MUP-a i koji čine predstavnici tog Ministarstva, Uprave policije, Sindikata Uprave policije i nevladinog sektora.⁵⁰

Na nivou Uprave policije postoji i **Priručnik o rodnoj ravnopravnosti**, kojim su pojašnjeni osnovni pojmovi vezani za rodnu ravnopravnost i rodno zasnovano nasilje, istaknut značaj upotrebe rodno osjetljivog jezika i prikazane mjere koje UP preduzima na planu postizanja rodne ravnopravnosti.

49 "Službeni list Crne Gore", br. 46/13 od 2. oktobra 2013.

50 http://www.mup.gov.me/rubrike/eticki_odbor

IV INSTITUCIONALNI OKVIR ZA PRIMJENU POLITIKE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U SEKTORU BEZBJEDNOSTI

Sektor bezbjednosti čini više institucija koje se bave pitanjima odbrane i nacionalne bezbjednosti, unutrašnjih poslova, carinskih poslova, itd.

Prema Ustavu Crne Gore, nadzor nad Vojskom i bezbjednosnim službama vrši **Skupština Crne Gore**, koja pored kontrolne funkcije, donosi i strategiju nacionalne bezbjednosti i strategiju odbrane (koje predlaže Vlada Crne Gore) i odlučuje o upotrebi jedinica Vojske Crne Gore u međunarodnim snagama.

Predsjednik Crne Gore, prema Ustavu i Zakonu o Vojsci, komanduje Vojskom na osnovu odluka Savjeta za odbranu i bezbjednost; naređuje uvođenje mjera pripravnosti Vojske, u skladu sa odlukama Savjeta za odbranu i bezbjednost; donosi odluku o mobilizacijskom razvoju Vojske i naređuje mobilizaciju Vojske, u skladu sa odlukom Savjeta.

Savjet za odbranu i bezbjednost, prema Ustavu Crne Gore, vrši sljedeće poslove: 1) donosi odluke o komandovanju Vojskom Crne Gore; 2) analizira i ocjenjuje bezbjednosnu situaciju u Crnoj Gori i donosi odluke za preduzimanje odgovarajućih mjera; 3) postavlja, unapređuje i razrješava oficire Vojske; 4) predlaže Skupštini proglašenje ratnog i vanrednog stanja; 5) predlaže upotrebu Vojske u međunarodnim snagama; 6) vrši i druge poslove utvrđene Ustavom ili zakonom. Savjet za odbranu i bezbjednost Crne Gore čine: predsjednik Crne Gore, predsjednik Skupštine i predsjednik Vlade. Savjetom predsjedava Predsjednik Crne Gore.

Agencija za nacionalnu bezbjednost je bezbjednosno obavještajna služba koja čini sastavni dio sistema bezbjednosti Crne Gore. Osnovana je Zakonom o Agenciji za nacionalnu bezbjednost 2005. godine kao poseban državni organ koji je u svojstvu pravnog sljedbenika preuzeo službenike, arhivu, opremu i sredstva bivše Službe državne bezbjednosti (SDB) MUP-a Crne Gore. ANB vrši poslove nacionalne bezbjednosti koji se odnose na zaštitu Ustavom utvrđenog pravnog poretka, nezavisnosti, suvereniteta, teritorijalnog integriteta i bezbjednosti Crne Gore, Ustavom garantovanih ljudskih prava i sloboda, kao i druge poslove od interesa za nacionalnu bezbjednost. Kontrola rada ANB-a se ostvaruje putem parlamentarne i unutrašnje kontrole.

Vojska Crne Gore ima ustavni mandat da brani nezavisnost, suverenost i državnu teritoriju Crne Gore, u skladu sa principima međunarodnog prava o upotrebi sile. Vojska je pod demokratskom i civilnom kontrolom. Pripadnici Vojske mogu biti u sastavu međunarodnih snaga. U Vojsci Crne Gore djeluju dvije sindikalne organizacije. Sindikat Vojske Crne Gore ima pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou, učešće u rješavanju kolektivnih radnih sporova, učešće u radu Socijalnog savjeta i drugih tripartitnih i multipartitnih tijela na odgovarajućem nivou i druga prava, predviđena zakonom. Pored Sindikata Vojske Crne Gore djeluje i Sindikalna organizacija Vojske Crne Gore. Ona je organizovana i djeluje u sklopu Unije slobodnih sindikata Crne Gore.

Prema **Odluci o organizacijsko-formacijskoj strukturi i veličini Vojske** donijetoj 2018. godine, mirnodopska veličina Vojske obuhvata 2368 formacijskih, odnosno radnih mjesta, a ratna veličina Vojske 5159 formacijskih mjesta. Prema formaciji, Vojska ima 1950 formacijskih mjesta: 298 oficira, 774 podoficira, 625 vojnika po ugovoru i 253 civilnih lica. **Popuna na dan 31.12.2018.** godine je obuhvatala **1771 lica**, i to: 237 oficira, 719 podoficira, 552 vojnika po ugovoru i 263 civilna lica, što iznosi 90,82%.⁵¹ Predstavnicu/ predstavnice Vojske Crne Gore aktivno učestvuju u međunarodnim vježbama u inostranstvu, kao što su „Saber Guardian“, Platinum Eagle“, kao i u međunarodnim misijama i operacijama, između ostalog, u misiji “Resolute Support” u Avganistanu (3 kontingenta, 54 profesionalna vojnika); operaciji Evropske unije “ATALANTA” u vodama Indijskog okeana (12 profesionalnih vojnika); misiji “EUTM” u Maliju (2 profesionalna vojnika) i misiji “MINURSO” u Zapadnoj Sahari (4 profesionalna vojnika), kao i u NATO obukama i vježbama.

Sa prijemom u članstvo u NATO, Crna Gora je otpočela učešće u Procesu planiranja odbrane u NATO (NDPP) izradom odgovora na Upitnik NATO o odbrambenim sposobnostima Crne Gore. Pored navedenog, Crna Gora je od NATO krajem juna 2017. godine prihvatila prvi paket Ciljeva sposobnosti, čijom se implementacijom omogućava izvršavanje obaveza iz okvira članstva. Implementaciju NATO Ciljeva sposobnosti vrše Ministarstvo odbrane, Vojska Crne Gore, Ministarstvo vanjskih poslova i Ministarstvo unutrašnjih poslova.

Ministarstvo odbrane vrši poslove koji se odnose na: 1) upotrebu i razvoj Vojske; 2) materijalno zbrinjavanje i opremanje Vojske; 3) upravljanje ljudskim i materijalnim resursima u Vojsci; 4) planiranje, organizovanje i izvršavanje materijalnog i finansijskog poslovanja za potrebe Vojske;

⁵¹ Ministarstvo odbrane Vlade Crne Gore, *Izveštaj o radu i stanju u upravnim oblastima iz nadležnosti Ministarstva odbrane za 2018. godinu*, Podgorica, februar 2019. godine, str. 33 i 57.

5) rješavanje stambenih potreba oficira, podoficira i civilnih lica, kao i druge poslove u skladu sa Zakonom o Vojsci. Radi vršenja navedenih poslova, Ministarstvo donosi vojne doktrine, Plan upotrebe Vojske, planove i strategije upravljanja ljudskim resursima, kao i akt o rješavanju stambenih potreba oficira, podoficira i civilnih lica. U junu 2017. godine, utvrđen je Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva, kojim su sistematizovana radna mjesta za 249 izvršilaca, ne uključujući Generalštab Vojske Crne Gore i Odjeljenje za vojno-obavještajne i bezbjednosne poslove. Popuna na dan 31. decembar 2018. godine bila je 1771 lica i to: 237 oficira, 719 podoficira, 552 vojnika po ugovoru i 263 civilna lica, što iznosi 90,82%.

Uloga **Generalštaba**, kao organizacione cjeline Ministarstva odbrane, je u vršenju poslova koji se odnose na: 1) borbenu gotovost Vojske; 2) planiranje i izvođenje operacija; 3) planiranje, organizaciju i izvođenje vojnih obuka i vježbi; 4) popunu, pripremanje, obuku i opremanje jedinica i pripadnika Vojske za upotrebu u međunarodnim snagama; 5) izradu predloga: vojnih doktrina, Plana upotrebe Vojske, Plana popune Vojske, Plana usavršavanja lica na službi u Vojsci, Plana unapređivanja vojnih lica, Plana pripravnosti Vojske i Formacije Vojske; 6) sprovođenje planova upravljanja i profesionalnog razvoja kadra u Vojsci; 7) sprovođenje planova upravljanja materijalnim resursima u Vojsci; 8) planiranje, programiranje i budžetiranje u Vojsci; 9) planiranje, organizovanje i realizaciju materijalnog i finansijskog poslovanja; 10) planiranje i realizaciju saradnje Vojske sa oružanim snagama drugih zemalja i međunarodnim organizacijama; 11) planiranje, organizaciju i realizaciju logističke podrške Vojske; 12) zdravstvenu zaštitu u Vojsci i vojni sanitet; 13) opremanje i modernizaciju Vojske; 14) održavanje naoružanja, vojne opreme i drugih pokretnih i nepokretnih stvari; 15) planiranje i upravljanje komandno-informacionim sistemima i komunikacionim sredstvima u Vojsci; 16) druge stručne poslove u skladu sa zakonom. Generalštabom, komandama i jedinicama Vojske komanduje **Načelnik Generalštaba** kojeg postavlja i razrješava Savjet za odbranu i bezbjednost i koji odgovara ministru odbrane za stanje u Vojsci.

Ministarstvo odbrane Crne Gore, preduzima niz mjera sa ciljem privlačenja najkvalitetnijih kandidata i kandidatkinja za školovanje na vojnim akademijama u inostranstvu za potrebe Vojske, između ostalog, organizuje posjete predstavnika Ministarstva odbrane i VCG srednjim školama, radi upoznavanja srednjoškolaca sa vojnim pozivom, uslovima školovanja na vojnim akademijama, načinu zapošljavanja i uslovima rada u VCG. Takođe, organizuju se medijske kampanje, kroz emitovanje video spotova, objavljivanje reklama u štampanim i elektronskim medijima, ali i kroz gostovanja predstavnika Ministarstva odbrane i Vojske u emisijama na televizijskim programima.⁵²

⁵² Položaj žena u oružanim snagama u zemljama Zapadnog Balkana, str. 65.

Jedan vid promocije i podizanja svijesti javnosti se vrši i putem internet stranice Ministarstva odbrane i internet stranice Vojske Crne Gore, na kojima se objavljuju sve relevantne informacije vezane za rad Vojske, zatim preko besplatnog mjesečnika Ministarstva odbrane *Partner*, koji je dostupan na svim javnim mjestima gdje se prodaje dnevna štampa. U Crnoj Gori, *Dani otvorenih vrata u Vojsci Crne Gore* se organizuju dva do tri puta godišnje u saradnji sa crnogorskim osnovnim i srednjim školama, sa ciljem promocije vojnog poziva, a organizuju se i posjete osnovnim i srednjim školama od strane pripadnika/ca kontingenata koji su se vratili iz multinacionalnih mirovnih misija.

U sklopu kampanje reklamama za dobrovoljno služenje vojnog roka u 2018. godini, preduzete su i dodatne aktivnosti. Naime, reklamnim materijom su bili oblijepljeni autobusi i minibusovi na gradskim linijama u Podgorici, kao i bilbordi u Glavnom gradu. Za potrebe Ministarstva odbrane i VCG, NVO „CEZAM“ je pripremila dokumentarno-edukativni film *Naša snaga, Vojska Crne Gore*, koji je promovisan u decembru u tržnom centru „Delta City“.

Ministarstvo unutrašnjih poslova vrši poslove uprave koji se odnose na analitičko praćenje stanja i strateško planiranje u oblasti borbe protiv kriminaliteta, javnog reda i mira, nadzor i unutrašnju kontrolu nad vršenjem policijskih poslova i procedura, stručnosti, zakonitosti i efikasnosti obavljanja policijskih poslova; prevoz naoružanja, vojne opreme i robe dvostruke namjene kopnenim i vodenim putem; proizvodnju, promet i prevoz eksplozivnih materija; promet, prevoz i uskladištenje zapaljivih tečnosti i gasova; prevoz nezapaljivih opasnih tečnosti i gasova, prevoz eksploziva; upravljanje rizicima, upravljanje zaštitom i spašavanjem u vanrednim situacijama i upravljanje sanacijom posljedica u vanrednim situacijama; bezbjednost državne granice; integrisano upravljanje granicom, organizaciju i finansiranje izgradnje, rekonstrukcije, modernizacije i održavanje graničnih prelaza; graničnu liniju u dijelu nadležnosti ministarstva, itd.

Uprava policije Crne Gore⁵³ vrši poslove koji se, između ostalog, odnose na: zaštitu bezbjednosti građana i Ustavom utvrđenih sloboda i prava; zaštitu imovine; sprečavanje vršenja i otkrivanje krivičnih djela i prekršaja; pronalaženje i hvatanje učinilaca krivičnih djela i prekršaja i njihovo dovođenje pred nadležne organe; održavanje javnog reda i mira; obezbjeđenje državne granice i vršenje granične kontrole; kontrolu ulaska, kretanja, boravka i izlaska stranaca; kriminalistička vještačenja i istraživanja, kriminalističke i

⁵³ U skladu sa novim Zakonom o državnoj upravi („Službeni list Crne Gore“, br. 78/18) Uprava policije više nema status organa u sastavu uprave, odnosno MUP-a, već je samostalni organ uprave.

druge evidencije; međunarodnu policijsku saradnju; izradu analiza, elaborata, studija i praćenje određenih bezbjednosnih pitanja; kao i druge poslove koji su joj određeni u nadležnost. Prema novom **Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji** usvojenom u aprilu 2019. godine, ukupno je **sistematizovano 4820 radnih mjesta** u Upravi policije.⁵⁴

J.U. Viša stručna škola Policijska akademija Danilovgrad formalno predstavlja dio sistema obrazovanja u Crnoj Gori, ali je Odlukom Vlade Crne Gore ("Službeni list CG", broj 25/06) osnovana kao obrazovno-bezbjednosna institucija koja se bavi obrazovanjem, osposobljavanjem i stručnim usavršavanjem službenika MUP-a i Uprave policije; Zavoda za izvršenje krivičnih sankcija; Uprave carina; Vojske Crne Gore i drugih organa, kao i obrazovanjem, osposobljavanjem i stručnim usavršavanjem lica koja se bave zaštitom lica i imovine, te edukacijom u oblasti pružanja prve pomoći u vanbolničkim uslovima. Kao nezavisna javna ustanova, Policijska akademija obezbjeđuje osnovnu policijsku obuku, stručno usavršavanje tokom službe, specijalizovane obuke i obuku za službenike bez radnog iskustva u policiji.

Osnovno policijsko obrazovanje je prioritetna djelatnost Akademije kroz koju se budući policijski službenici osposobljavaju za obavljanje policijskog posla, stiču osnovu za stručno i specijalističko usavršavanje i razvoj profesionalne karijere. Studijski program na Policijskoj akademiji je vrednovan sa 120 ECTS kredita (obim studijskog programa koji se izvodi u jednoj godini iznosi 60 ECTS kredita). Dvogodišnje policijsko obrazovanje je nacionalnim okvirom kvalifikacija prepoznato kao V stepen kvalifikacije i kao standard zanimanja policajac/ka.

Pitanja koja su vezana za rad i funkcionisanje Akademije su bliže uređena **Statutom** (broj 4861/1 od 29.12. 2017.god). Proces regrutacije, selekcije, izbora i upisa kandidata i kandidatkinja je uređen **Pravilnikom o regrutaciji i selekciji kandidata za više stručno obrazovanje, sa kriterijumima za ocjenjivanje**.⁵⁵ Pravilnikom nisu predviđene nikakve kvote za upis djevojaka, niti mjere afirmativne akcije koje se odnose na rodnu ravnopravnost).⁵⁶ Procedura odabira kandidata i kandidatkinja se sprovodi kroz nekoliko faza: pripremnu fazu; preliminarnu selekciju; testiranje; odlučivanje; postupak po

54 Novi Pravilnik je usvojen u skladu sa izmjenama Zakona o državnoj upravi i Zakona o unutrašnjim poslovima, <http://www.mup.gov.me/upravapolicije/biblioteka/pravilnici>

55 Novi Pravilnik je usvojen 8. juna 2018. godine.

56 Članom 12, stav 2 Pravilnika je propisano da kandidati imaju mogućnost izbora da se opredijele da se u odnosu na njih, u toku sprovođenja procedure odabira kandidata za upis, primjenjuje princip afirmativne akcije, u cilju ostvarivanja ravnopravnosti i zaštite lica koja se po bilo kom osnovu osjećaju da su u neravnopravnom položaju. Princip afirmativne akcije podrazumijeva da se u okviru ukupnog broja upisnih mjesta određuje broj upisnih mjesta za koja konkurišu isključivo kandidati koji se opredjeljuju za princip afirmativne akcije. **Stavom 4 ovog člana je propisano da se ova mjera afirmativne akcije ne odnosi na rodnu ravnopravnost.**

žalbi i administrativno – tehničku fazu. Procedura regrutacije i selekcije je eliminacionog karaktera i sprovodi je Centralna komisija za odabir. Predsjednik i dva člana Komisije se imenuju iz reda predstavnika Policijske akademije, na predlog nastavničkog vijeća; jedan član je predstavnik Ministarstva prosvjete; i jedan član je predstavnik MUP-a (kada je vrši upis za zanimanje – policijac); odnosno predstavnik Ministarstva pravde (kada se upis vrši za zanimanje – zatvorski policajac).

Uslovi za upis, normativi za procjenu fizičke sposobnosti, kao i primjer testa opšteg znanja i aplikacioni obrazac su objavljeni na internet stranici Akademije.⁵⁷ **Opšti uslovi** podrazumijevaju završenu srednju školu – IV stepen, dok su **posebni uslovi** sljedeći: da kandidati/kinje nisu stariji od 28 godina, zaključno sa danom zatvaranja konkursa; da imaju crnogorsko državljanstvo; da nisu kažnjavani i da se protiv njih ne vodi krivični postupak za krivična djela koja se gone po službenoj dužnosti; da su dostojni za obavljanje poslova u policiji u skladu sa Zakonom; da imaju osnovno znanje iz engleskog jezika; da imaju položen ispit za vozača "B" kategorije; da imaju osnovno znanje iz informatike; kao i da ispunjavaju posebne fizičke, psihičke i zdravstvene sposobnosti koje se utvrđuju u skladu sa Pravilnikom o regrutaciji i selekciji kandidata za više stručno obrazovanje sa kriterijumima za ocjenjivanje testova.⁵⁸

Institucionalni okvir za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti čine: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore i institucija Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, uz kontakt osobe iz svih relevantnih institucija⁵⁹ koje su u obavezi da obavljaju poslove u vezi sa postizanjem rodne ravnopravnosti, na nacionalnom i lokalnom nivou.

Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Republike Crne Gore je osnovan 11. jula 2001. godine, i u skladu sa svojim 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 unaprijeđivanje principa rodne ravnopravnosti, posebno u oblasti prava djeteta, porodičnih odnosa, zapošljavanja, preduzetništva, procesa odlučivanja,

57 <http://www.policijaskaakademija.me/potrebno-za-upis/>

58 Odnos težine i visine kandidata se utvrđuje na osnovu Demoleove formule i Vandervalovog indeksa. Članom 45 Pravilnika je propisano da kandidati ne ispunjavaju uslove za upis na Akademiju, ukoliko su kandidati muškog pola niže visine od 175 cm i težine manje od 70 kg, dok kandidatkinje ne treba da budu niže od 150 cm i manje težine od 50kg.

59 Shodno Zakonu o rodnoj ravnopravnosti, ministarstva i organi uprave su odredili službenike/ce koji/e obavljaju poslove koordinatora/ki aktivnosti u vezi pitanja rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti i učestvuju u pripremi i sprovođenju Plana aktivnosti. **Zaključno sa novembrom 2016. Imenovano je 106 kontakt osoba za rodnu ravnopravnost institucija na nacionalnom i lokalnom nivou.**

obrazovanja, zdravstva, socijalne politike i informisanja; učestvuje u pripremi, izradi i usaglašavanju zakona i drugih akata sa standardima evropskog zakonodavstva i programima Evropske unije koji se odnose na rodnu ravnopravnost; afirmiše potpisivanje međunarodnih dokumenata koji tretiraju ovo pitanje i prati njihovu primjenu; saraduje sa radnim tijelima drugih parlamenata i nevladinim organizacijama iz ove oblasti. Takođe, Odbor prati i ocjenjuje usklađenost nacionalnih propisa sa pravnom tekovinom Evropske unije i prati njihovu primjenu.⁶⁰

Vlada Crne Gore je osnovala **Kancelariju za ravnopravnost polova** na sjednici održanoj 27. marta 2003. godine. Zakonom o rodnoj ravnopravnosti iz 2007. godine, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava određeno je kao nadležno za poslove u vezi ostvarivanja rodne ravnopravnosti. U aprilu 2009. godine Odjeljenje za rodnu ravnopravnost postaje sastavni dio Ministarstva za ljudska i manjinska prava.

Odjeljenje koordinira aktivnosti koje imaju za cilj uspostavljanje rodne ravnopravnosti i učestvuje u pripremi i donošenju akcionih planova za uspostavljanje rodne ravnopravnosti na svim nivoima; prati primjenu međunarodnih dokumenata i konvencija, preduzima mjere za njihovu implementaciju i kreira kvalitetan monitoring poštovanja tih dokumenata; priprema Plan aktivnosti, predlaže njegovo usvajanje i prati njegovo sprovođenje; priprema programe za sprovođenje Plana aktivnosti; Organizuje istraživanja i analize o stanju rodne ravnopravnosti i analize potrebne za sprovođenje Plana aktivnosti i vrši prikupljanje podataka o ispunjavanju međunarodnih obaveza od strane Crne Gore u oblasti rodne ravnopravnosti; saraduje sa lokalnom samoupravom i dostavlja Vladi godišnji izvještaj o ostvarivanju PAPRR.

Nacionalni Savjet za rodnu ravnopravnost je uspostavljen 24. oktobra 2016. godine i predstavlja novi institucionalni mehanizam za postizanje rodne ravnopravnosti. Kao stručno-savjetodavno tijelo, formirano je radi razmatranja pitanja sprovođenja politike rodne ravnopravnosti na nacionalnom i lokalnom nivou. Rad Savjeta odnosi se na primjenu propisa koji se odnose na rodnu ravnopravnost i procjenu uticaja tih propisa na položaj žena i muškarca. Savjetom predsjedava Ministar za ljudska i manjinska prava, a u njemu participiraju predstavnici/ce relevantnih institucija i 4 predstavnika/ce NVO. U okviru Savjeta, formirano je osam odbora,⁶¹ koji pružaju podršku radu Savjeta u određenim podoblastima.

60 Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine je prvi put kao matični odbor razmatrao Predlog zakona o izmjenama i dopuna Zakona o rodnoj ravnopravnosti, koji je usvojen u 2015. godini.

61 Odbor za veće učešće žena u političkoj participaciji, Odbor za ekonomsko osnaživanje i položaja žena na tržištu rada, Odbor za zaštitu od nasilja u porodici i nasilja nad ženama, Odbor za zdravstvenu i socijalnu zaštitu

Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda Crne Gore (Ombudsman) je nezavisna i samostalna institucija koja je u Crnoj Gori ustanovljena posebnim Zakonom koji je donijela Skupština Republike rne Gore, 10.jula 2003. Zaštitnik/ca samostalno i nezavisno, pridržavajući se načela pravde i pravičnosti preduzima mjere za zaštitu ljudskih prava i sloboda, kada su povrijeđena aktom, radnjom ili nepostupanjem organa javne vlasti, kao i mjere za sprječavanje mučenja i drugih oblika nečovječnog postupanja i kažnjavanja i mjere za zaštitu od diskriminacije. Zaštitniku/ci se može obratiti svako ko smatra da su aktom, radnjom ili nepostupanjem povrijeđena njegova/njena prava ili slobode. Zaštitnik postupa po predstavkama građana/ki u kojima se ukazuje na diskriminaciju, zauzima stavove i daje mišljenja i preporuke.

Pored institucionalnih mehanizama na nacionalnom nivou uspostavljeni **su mehanizmi na lokalnom nivou**, u saradnji sa lokalnim samoupravama. Zajedničke aktivnosti rezultirale su sljedećim aktivnostima: potpisani su Memorandum o saradnji sa svim opštinama – ukupno 23. U 2015. godini potpisani su Memorandum sa 7 opština Gusinje, Plav, Andrijevića, Petnjica, Šavnik, Žabljak i Plužine. Koordinator/ke za rodnu ravnopravnost su imenovani u 21 opštini. U 16 opština je usvojena Odluka o rodnoj ravnopravnosti. U 12 opština su formirani Savjeti za rodnu ravnopravnost, a do sada je formirano 5 kancelarija za rodnu ravnopravnost u 5 opština.

žena, Odbor za nauku, kulturu, obrazovanje i sport, Odbor za održivi i ruralni razvoj, Odbor za međunarodnu saradnju i Odbor za saradnju sa lokalnim samoupravama.

V KOMPARATIVNA ANALIZA REZULTATA OSTVARENIH U PERIODU 2013 – 2019

Zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti: statistički pokazatelji

1) Zastupljenost žena u Ministarstvu odbrane

U Ministarstvu odbrane, na dan 1.6.2019.godine, **49,26%** zaposlene čine žene, od čega **0,23% oficira, 16,67% podoficira i 63,23% državnih službenika i namještenika**. Na pozicijama **visokog rukovodnog kadra** u Ministarstvu odbrane se nalaze **dvije žene**, i to: v.d.Sekretarka Ministarstva i Generalna direktorka Direktorata za materijalne resurse. **Broj organizacionih jedinica Ministarstva odbrane na čijem čelu se nalaze žene iznosi 12**, i to u zvanju glavne inspektorice, načelnica direkcija i šefica odsjeka (za razliku od 2013. godine, kada se samo na čelu jedne organizacione jedinice nalazila žena). Status vojno-diplomatskih predstavnica imaju tri žene koje rade kao savjetnici za odbranu u Stalnom predstavništvu Crne Gore pri NATO u Briselu - Kraljevina Belgija.

Tabela 1: Uporedni podaci o strukturi zastupljenosti žena u Ministarstvu odbrane (2013 – 2019)

	Zastupljenost žena (2013)	Zastupljenost žena (2019)
Ministarstvo odbrane	35,30%	49,26%
Oficirke	0%	0,23%
Vodnice	0%	16,67%
Državne službenice	57,02%	63,23%

Rodno senzitivni jezik je u upotrebi u Ministarstvu odbrane i u Vojsci Crne Gore, kroz donošenje propisa, dokumenata i pojedinačnih pravnih akta. U skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva odbrane poslovima iz oblasti rodne ravnopravnosti se bavi **koordinatorka za rodnu ravnopravnost** pri Direktoratu za ljudske resurse (Direkciji za upravljanje ljudskim resursima). Koordinatorica učestvuje u pripremi i provođenju PAPRR-a i pripremi Programa mjera za ostvarivanje PAPRR-a u Ministarstvu odbrane i VCG. Takođe, koordinatorka podnosi periodične i

godišnje izvještaje i preporuke za naredni period, učestvuje u aktivnostima saradnje na regionalnom i međunarodnom nivou, te predlaže i saraduje u implementaciji projektnih aktivnosti sa domaćim i stranim partnerima. Osim toga, Ministarstvo ima i **6 regionalnih trenera za rodnu ravnopravnost u vojnim operacijama** koji su zaduženi za edukaciju svih pripadnika/ca Vojske Crne Gore o rodnoj ravnopravnosti.

U Ministarstvu odbrane nije bilo prijavljenih i procesuiranih slučajeva diskriminacije po osnovu pola/rodnog identiteta i uznemiravanja/seksualnog uznemiravanja u periodu 2013 – 2019. godine.

2) Zastupljenost žena u Vojsci Crne Gore

U Vojsci Crne Gore su zaposlene 193 žene, odnosno 10,69%. Procenat zastupljenosti žena u **Kopnoj vojsci je 11,97%, u vazduhoplovnim snagama 9,18%, a u Mornarici Crne Gore 6,37%**. Na **komandnim pozicijama**, počev od komandira voda, nalazi se **8 žena (4,14%)**.

Tabela 2: Broj žena po jedinicama Vojske Crne Gore

JEDINICA	OFICIRKE	PODOFICIRKE	VOJNIKINJE PO UGOVORU	CIVILNA LICA	UKUPNO
GŠ	1	1	0	13	15
Pješadijski bataljon	4	8	24	4	40
Mornarica	1	2	5	12	20
Logistički bataljon	4	3	4	52	63
Vazduhoplovstvo	2	6	1	9	18
Počasna garda	0	1	1	0	2
Četa veze	1	0	1	4	6
Četa specijalnih snaga	1	2	1	2	6
Centar za obuku	1	3	1	11	16
Četa vojne policije	0	2	5	0	7
UKUPNO	15	28	43	10	193

Tabela 3: Zastupljenosti žena civila i profesionalnih vojnih lica po kategorijama

	2013	Procenat zastupljenosti (2013)	2019	Procenat zastupljenosti (2019)
Oficirke	1	0,35%	15	6,25%
Podoficirke	8	0,93%	28	3,86%
Vojnikinje po ugovoru	40	7,30%	43	7,41%
Civilna lica u vojnoj službi	124	42,76%	107	41,15%

U Crnoj Gori je aktivna politika angažovanja žena u oružanim snagama započeta 2006. godine, kroz promovisanje vojnog poziva po srednjim školama, a nakon uspostavljanja saradnje sa akademijama zemalja partnera, 2008. godine i kroz promovisanje mogućnosti za školovanje na vojnim akademijama u inostranstvu. Tokom 2018. godine, 13 vojnkinja po ugovoru je završilo osnovnu vojnu obuku, a tokom 2019. godine 7 vojnkinja po ugovoru. Broj **kadetkinja** iz Crne Gore koje su trenutno na školovanju u inostranstvu je 9 od ukupno 38 kadeta (**22,5%**).

Tabela 4: Uporedni pregled podataka o zastupljenosti žena u VCG (2013 – 2019)

	Procenat (2012/2013)	Procenat (2019)
Školovanje profesionalnih vojnih lica u inostranstvu	0% ⁶³	22,05%
Zastupljenost žena u kopненоj vojsci	4, 41%	11,97%
Zastupljenost žena u vazduhoplovnim snagama	4, 17%	9,18%
Zastupljenost žena u mornarici	0, 69%	6,37%
Zastupljenost žena u drugim službama u oružanim snagama	41,24%	41,15%
Zastupljenost žena u multinacionalnim operacijama	1,61%	4,66%

U **mirovnim misijama** u kojima učestvuje Crna Gora je do sada učestvovalo **9 pripadnica Vojske Crne Gore**, i to: 1 oficirka, 3 podoficirke, 2 vojnkinje po ugovoru i 3 civilna lica. U toku 2018. godine, u periodu od 27.02.2018. do 26.09.2018. godine, u mirovnoj misiji „Resolute support“ u Avganistanu bila je angažovana potporučnica Marija Knežević iz Pješadijskog bataljona, trenutno se u sastavu „X RS MNECON“ nalaze vodnica Radojka Cerović i desetarka Dijana Bajčetić. U julu 2018. godine, majorica Sanja Pejović je imenovana za rodnu savjetnicu Komandanta NATO Savezničke komande za operacije.⁶³

⁶² Izvještaj o radu Ministarstva odbrane za 2012. godinu

⁶³ Nakon upućivanja majorice Pejović na novu dužnost, major Rade Stijepović, određen je za rodnog savjetnika na strateškom nivou. Major Stijepović će u 2019. godini pohađati obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti u vojnim operacijama u RACVLAC-u i u Nordijskom centru za rod u vojnim operacijama.

U 2018. godini, realizovana je jedna obuka na temu rodne ravnopravnosti, sa 265 lica u službi u Vojsci, i to: 32 oficira, 72 podoficira, 150 vojnika po ugovoru i 11 civilnih lica. U 2019. godini (do 01.06.2019. godine), realizovana je jedna obuka sa 167 lica u službi u Vojsci, 9 oficira, 27 podoficira, 81 vojnika po ugovoru, 46 vojnika (dobrovoljno služenje vojnog roka) i 4 civilnih lica. U toku 2018/2019. godine, Pored navedenih lica, u vojnu službu su primljene i 3 oficirke i 7 žena civilnih lica. Broj žena kojima je prestala služba iznosi 7 i to: 2 podoficirke (osnov prestanka službe: penzionisanje), 4 vojnkinje po ugovoru (istekom ugovora o radu) i 1 civilno lice (na lični zahtjev).⁶⁴ U Vojsci Crne Gore nije bilo prijavljenih i procesuiranih slušajeva diskriminacije po osnovu pola/rodnog identiteta i uznemiravanja/seksualnog uznemiravanja.⁶⁵

3) Zastupljenost žena u Agenciji na nacionalnu bezbjednost

U Agenciji za nacionalnu bezbjednost je zaposleno **38,5% žena**, od čega sa visokom stručnom spremom 56,5%; dok 6,5% ima VII stručne spreme - bachelor; višu školsku spremu 1%, dok zaposlenih sa srednjom stručnom spremom ima 30,5%, a sa osnovnim školskim obrazovanjem 5,5%. Uredno se vode i analiziraju kadrovske evidencije o zastupljenosti i rodnoj ravnopravnosti i bilježi se pomak u odnosu na period kada je Agencija uspostavljena (u 2006. godini, procenat zaposlenih žena je iznosio 33,8%). Značajan pomak je ostvaren u pogledu **zastupljenosti žena na višim hijerarhijskim pozicijama** (sa inicijalnih 3,2% u 2006. godini na **37,5%** u 2019. godini posmatrano u odnosu na ukuapn procenat žena zaposlenih u ANB-u). Od ukupnog broja zaposlenih u ANB-u koji su u toku 2018. godine pohađali specijalističke edukativne programe, 41% su činile žene, dok je od ukupnog broja žena zaposlenih u ANB-u stručnim obukama bilo obuhvaćeno 30%.⁶⁶ Pitanja rodne ravnopravnosti žena i zabrane rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije prepoznata su Etičkim kodeksom Agencije, ali do sada nije bilo prijavljenih i procesuiranih slučajeva koji bi se odnosili na povredu ovih načela i dužnosti.

4) Zastupljenost žena u Ministarstvu unutrašnjih poslova

Prema podacima iz Centralne kadrovske evidencije, u MUP-u Crne Gore je u 2018. godini, bilo **587 zaposlenih žena**, od kojih je 178 Odlukom o preuzimanju državnih službenika i namještenika prešlo u Upravu policije,

⁶⁴ Putem javnog oglasa u službu u Vojsci je primljeno je 128 lica: 3 oficira, 113 vojnika po ugovoru i 12 civilna lica. Služba u Vojsci prestala je za 135 lica u 2018. godini, i to za: 16 oficira, 84 podoficira, 32 vojnika po ugovoru i 3 civilna lica, čime su stvoreni uslovi za prijem.

⁶⁵ Odgovor na upitnik za dostavljanje podataka, od 14. juna 2019. god. Napomena: Nisu dostavljeni podaci o broju zaposlenih u Ministarstvu odbrane koji su pohađale obuke na temu rodne ravnopravnosti.

⁶⁶ Odgovor ANB-a na upitnik za dostavljanje podataka, od 12. juna 2019. god.

tako da je trenutno u MUP-u zaposleno 409 žena od ukupno 704 službenika i namještenika, odnosno **58,1%**.⁶⁷

Na pozicijama **nižeg rukovodnog kadra angažovano je 4.40% žena**, na pozicijama **srednjeg rukovodnog kadra 5.13%**, na pozicijama **višeg rukovodnog kadra 0.73%** (sekretarka Ministarstva, dvije generalne direktorice). U Odjeljenju za unutrašnju kontrolu rada Policije zaposlene su 4 žene na pozicijama višeg rukovodnog kadra, što ukupno čini procenat od **0, 98%** zaposlenih žena na pozicijama višeg rukovodnog kadra.

Na čelu 8 organizacionih jedinica MUP-a se nalaze žene (od ukupno 15 rukovodećih mjesta), i to na mjestima Generalne direktorke Direktorata za građanska stanja i lične isprave; Generalne direktorke Direktorata za međunarodnu saradnju i evropske integracije; načelnice Odjeljenja za zaštitu podataka o ličnosti i slobodan pristup informacijama i Odjeljenja za unutrašnju reviziju; šefice Kabineta ministra; načelnica Službe za kadrovske i pravne poslove; Službe za finansijske, opšte i pomoćne poslove i Centra za informaciono komunikacione tehnologije, informacionu bezbjednost i sisteme tehničkog nadzora.

Tabela 5: Usporedni pregled podataka o zastupljenosti žena na srednjim i visokim rukovodnim pozicijama

MUP	Procenat žena (2013)	Procenat žena (2019)
Najviši rukovodeći položaji	0%	0%
Viši rukovodeći položaji	0,68%	0,98% ⁶⁸
Srednji rukovodeći položaji	3,91%	5,13%
Ukupno	4,59%	6,11%

Prema dostavljenim podacima, nije bilo predstavnica MUP-a koje su obuke o rodnoj ravnopravnosti. U aktima MUP-a koristi se rodno osjetljiv jezik u skladu sa zakonom. U okviru MUP-a nije bilo prijavljenih i procesuiranih slučajeva diskriminacije po osnovu pola/rodnog identiteta i uznemiravanja/seksualnog uznemiravanja.⁶⁹

67 Prije izmjena Zakona o državnoj upravi i Zakona o unutrašnjim poslovima, broj zaposlenih u MUP-u Crne Gore je iznosio 943, od kojih je 239 prešlo u Upravu policije Crne Gore.

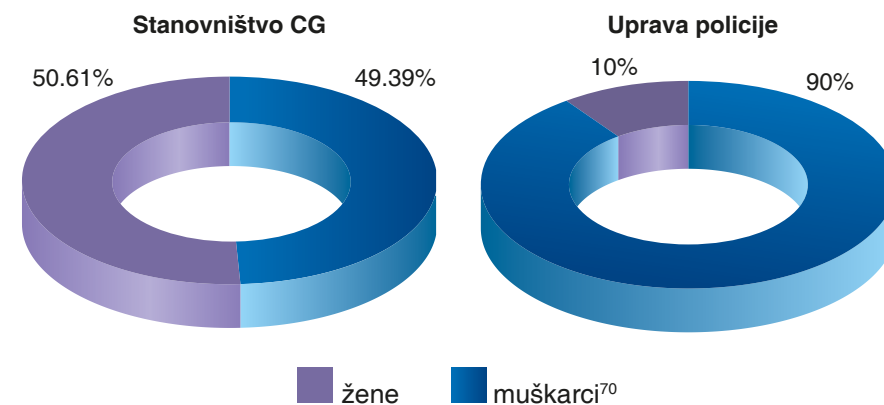
68 Podatak uključuje i žene zaposlene na pozicijama višeg rukovodnog kadra u Odjeljenju za unutrašnju kontrolu rada Policije

69 Odgovor na upitnik za dostavljanje podataka, od 18. juna 2019. god.

5) Zastupljenost žena u Upravi policije Crne Gore

U Upravi policije Crne Gore je zaposleno **11% žena u policijskim zvanjima** (2013. godine je procenat žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih iznosio 13, 27%).

U kategoriji visoki rukovodni kadar se ne nalazi ni jedna policijska službenica. Na čelu jedne organizacione jedinice se nalazi policijska službenica, dok je 9 žena raspoređeno u kategoriji ekspertsko-rukovodni kadar. **Na nivou direktora policije, pomoćnika Direktora policije i glavnih policijskih inspektora/ki nema žena.**



Na mjestu glavnih policijskih savjetnica zastupljena je 1 žena od ukupno dvije pozicije (50%), na poziciji viši/a policijski/a inspektor/ka I klase zastupljenost žena je 12,7% odnosno 16 od 126 radnih mjesta, na poziciji viši/a policijski/a savjetnik/ca I klase nema žena, na poziciji: viši/a policijski/a inspektor/ka žene čine 25,6% (32 od 125 radnih mjesta), dok poziciju: viši/a policijski/a savjetnik/ca zauzima 79% žena (odnosno 7 od 10). Zastupljenost žena na poziciji samostalni/a policijski/a inspektor/ka zauzima 14,5%, odnosno 26 od 179 zaposlenih čine žene, na poziciji samostalna policijska savjetnica nalaze se 2 žene, odnosno 28,6%, na poziciji policijski/a inspektor/ka I klase 12,4% (odnosno 15 od 121) i na poziciji policijski/a inspektor/ka 14,3%, odnosno 5 od 35 zaposlenih su žene.

Među Starijim policajcima/kama I klase samo 6,6% čine žene (186 od 2820), dok su među pripravnici/cama sa Policijske akademije žene zastupljene sa 23,3% (10 žena od ukupno 44 lica sa pripravničkim statusom).⁷¹

70 Grafikoni su preuzeti iz Strategije za upravljanje ljudskim resursima u Upravi policije 2019 – 2024.

71 Žene i muškarci u Crnoj Gori, str. 106.

Tabela 6: Procentualna zastupljenost žena u jedinicama Uprave policije (2018.god.)

Sektor kriminalističke policije	26%
Sektor policije opšte nadležnosti	16%
Sektor za obezbjeđenje ličnosti i objekata	9%
Sektor granične policije	7%
Forenzički centar	49%
Odjeljenje za telekomunikacije i elektronske tehnologije	24%
Centar za informacionu bezbjednost i obradu podataka	44%
Odjeljenje za analitiku, unapređenje rada i razvoj policije	65%
Operativno komunikacioni centar	23%
Specijalna antiteroristička jedinica	8%
Posebna jedinica policije	5%
Centar bezbjednosti Herceg Novi	11%
Centar bezbjednosti Bar	12%
Centar bezbjednosti Budva	12%
Centar bezbjednosti Podgorica	11%
Centar bezbjednosti Pljevlja	4%
Centar bezbjednosti Bijelo Polje	12%
Centar bezbjednosti Berane	6%
Centar bezbjednosti Nikšić	8%

Osim zakonom utvrđenih opštih mjera, Uprava policije realizuje i posebne mjere definisane planom rodne ravnopravnosti. U toku 2017. godine organizovano je 45 obuka na temu rodne ravnopravnosti za 574 službenika/ce, dok je u 2018. godini održano 9 obuka za 107 službenika/ce, a tokom 2019. godine 6 obuka za 70 službenika/ce. U aktima Uprave policije se koristi rodno osjetljiv jezik. U periodu 2013- 2019, nije bilo prijavljenih i procesuiranih slučajeva diskriminacije po osnovu pola/rodnog identiteta i uznemiravanja/seksualnog uznemiravanja.⁷²

6) Zastupljenost žena na Policijskoj akademiji u Danilovgradu

Prema podacima Policijske akademije, procenat zastupljenosti žena u opštoj strukturi zaposlenih na Policijskoj akademiji iznosi **47,6 %**. Procenat zastupljenosti žena **na višim hijerarhiskim pozicijama u Policijskoj** iznosi **50 %**. Za obuke na Policijskoj akademiji, u toku 2018. godine, prijavilo se 249 kadidata/kandidatkinja, od čega **77 žena (30,93%)**. Primljeno je 45 polaznika, od čega 11 žena, odnosno 24,4%.⁷³

⁷² Odgovor na upitnik za dostavljanje podataka, od 10. juna 2019. god.

⁷³ Odgovor na upitnik za dostavljanje podataka, od 21. juna 2019. god.

Ukupan broj žena koje su do sada pohađale osnovnu policijsku obuku iznosi **66**.

Tabela 7:

Godina	Broj polaznica osnovne policijske obuke
2008	2
2009	3
2010	4
2011	5
2012	6
2013	19
2014	10
2015	0
2016	6
2017	3
2018	8

U toku 2018/2019. godine, predstavnici/ce Policijske akademije nisu pohađali obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti. U aktima Akademije se koristi rodno senzitivni jezik, u skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti. U radu Akademije nije bilo prijavljenih i procesuiranih slučajeva rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije po osnovu pola/rodnog identiteta.

Žene u sektoru bezbjednosti: stavovi i iskustva predstavnika i predstavnica institucija i NVO

Stavovi predstavnika i predstavnica institucija, kao i nevladinih organizacija koje prate sprovođenje reforme sistema bezbjednosti ukazuju na to da se sektor bezbjednosti još uvijek percipira kao „zatvoren sistem“ koji je po mnogo čemu specifičan.⁷⁴ Policijska i vojna profesija predstavljaju tradicionalna „muška zanimanja“ za koja se vezuju rodne predrasude da je za njihovo obavljanje od presudne važnosti fizička snaga, a manje intelektualna sposobnost, posjedovanje različitih socijalnih vještina, itd. Učesnici i učesnice fokus grupe su saglasni u ocjeni da je u pogledu zastupljenosti žena u sektoru bezbjednosti evidentan napredak i da se po tom pitanju intezivno radi, ali da je za suštinske rezultate potrebno vrijeme, posebno imajući u vidu, kako navode, činjenicu da je Crna Gora patrijahalno društvo, a da je ovaj sektor po mnogo čemu specifičan, dok sa druge strane smatraju da su i žene dijelom

⁷⁴ Izvještaj sa fokus grupe organizovane od strane CEDEM-a, 21. juna 2019 (arhiva CEDEM-a).

“krive što je stanje takvo, jer same traže one poslove koji su im lakši.“ Kada je u pitanju napredovanje u karijeri, smatraju da linija napredovanja nije uvijek jasno vidljiva kroz proces vrednovanja rada, ali da je i za to potrebno vrijeme, te da će ovi aspekti postati jasniji tek kroz par godina i sa dolaskom novih kadetkinja.

Predstavnici i predstavnice ANB-a smatraju da je motivacija žena jako važna, kao i svijest o mogućim benefitima, ali i ograničenjima koje posao u sektoru bezbjednosti nosi sa sobom. Pored toga jako je bitna podrška porodice, ali i muških kolega, kao partnera u poslu.

„Neophodno je nastaviti sa aktivnosti na planu podizanja svijesti da i žene mogu da rade u bezbjednosnim institucijama.“

Predstavnice MO i VCG ističu da se u ovim institucijama politika rodne ravnopravnosti sprovodi na tri nivoa: na nacionalnom nivou, na nivou procesa NATO integracije i na regionalnom nivou (kroz regionalni projekat UNDP/SEESAC vezan za implementaciju rodne ravnopravnosti u oružanim snagama u zemljama Zapadnog Balkana i druge inicijative u kojima učestvuju institucije iz Crne Gore). Navode da trenutno postoji 5% uniformisanih žena, te da teže da taj procenat povećaju na 10%, ali da Crna Gora u tom smislu ne zaostaje za drugim zemljama regiona.

Ukazuju i na veoma dobru saradnju MO i VCG, gdje već par godina postoji program obuke koji se odnosi na implementacije politike rodne ravnopravnosti i Rezolucije 1325 i navode obavezu za sve jedinice Vojske, uključujući i one koje su uključene u mirovne misije, da pohađaju obuke, koje su veoma važne.

„ Obuke podižu svijest svih muškaraca i žena, a posebno su važne za top menadžment i srednji menadžment MO i VCG, jer imaju za cilj da podstaknu komandne i rukovodne strukture da podstiču žene da se što više javljaju na sva ta stručna usavršavanja i obuke, kako bi podigli nivo profesionalnog razvoja i kompetencije, pa da samim tim mogu da konkurišu na veća zvanja i da napreduju u vojnoj službi.“

Ističu da se žene školuju na Vojnim akademijama, van zemlje, za potrebe VCG, što je rezultiralo time da je 2008. godine u vojnoj službi bila angažovana jedna oficirka, a danas ih ima 16, te su u tom smislu posebno važne medijske kampanje, koje taj, inače do skoro zatvoren sistem približavaju ženama i omogućavaju im da se upoznaju sa mogućnostima prijema u vojnu službu. Kada je u pitanju učešće žena u mirovnim misijama, od 2010. godine do danas je ukupno učestvovalo 9 žena. Sada su to oficirke podoficirke ili

profesionalne vojnkinje, a prije toga su žene bile angažovane u misijama u okviru medicinskih timova.

„Danas imamo ženu pilota i ženu koja upravlja brodom, to su pomaci koji ukazuju i na mijenjanje mentaliteta i svijesti.“

Da žene itekako dobro mogu da obavljaju poslove koji se tradicionalno smatraju “muškim” ilustruje i sljedeći primjer: prilikom obuka na temu rodne ravnopravnosti i Rezolucije 1325, komandanti jedinica su istakli da su u “gađanju bolje žene, nego muškarci”.

Predstavnici i predstavnice nevladinih organizacija ističu da su žene i dalje diskriminisane na mnogim poljima. Smatraju da je bezbjedonosni sistem i dalje u velikoj mjeri zatvoren za žene, ali da tome dosta doprinosi činjenica da smo patrijahalno društvo. Ističu pitanje kvota u misijama, naglašavajući da se u CG kvote apsolutno ne poštuju. Kao primjer navode liste političkih partija za izbore, gdje nije poštovana ni kvota o broju žena ni redosljed, dok je sa druge strane Državna izborna komisija prihvatila takve liste, iako su protivzakonite (CEMI).

Posebno važnim smatraju slabo napredovanje žena u službi i navode da je u tom pogledu neophodno sprovoditi dublje analize koje utiču na karijerni put žene u institucijama sektora bezbjednosti:

„Treba postaviti pitanje zašto žene ne napreduju. Šta ih sprečava u tome?“

Predstavnici i predstavnice Uprave policije smatraju da je položaj žena unaprijeđen, ali su mišljenja da nema toliko žena na rukovodećim pozicijama, jer su Policijska i Vojska specifične institucije, dok sa druge strane smatraju da su i žene dijelom “krive što je stanje takvo, jer same traže one poslove koji su im lakši.“ Zanimljiva je i interpretacija činjenice da žene uglavnom pokrivaju one pozicije koje su hijerarhijski niže.

„Smatram da na tim pozicijama žene ne mogu da odlučuju, ali mogu da utiču na donošenje odluka i da su “prve do prvog”, jer ako nijeste”prvi do prvog” nikad ne možete ni biti prvi.“

Učesnici i učesnice fokus grupa smatraju da je za bolju uključenost žena ključno sljedeće:

- Podizanje svijesti i muškaraca i žena, razbijanje predrasuda i uključivanje oba pola/roda u sistem bezbjednosti, na svim pozicijama;
- Edukacija, jer omogućava usavršavanje i napredovanje;
- Medijske kampanje i promocije kojima se sistem bezbjednosti može približiti javnosti, pa samim tim i ženama i podstaći ih da se prijave u čemu se već postižu rezultati (primjer: *na konkursu za dobrovoljno služenje vojnog roka bilo je više prijavljenih osoba ženskog pola*);
- Motivisanost žene;
- Podrška porodice;
- Podrška muških kolega;
- Podrška sistema u cjelini.

Vrijednosti

Brojni izvještaji međunarodnih organizacija koji se odnose na vladavinu prava u Crnoj Gori i dalje ukazuju na to da iako je Crna Gora ratifikovala odgovarajuće sporazume i usvojila anti-diskriminatorno zakonodavstvo, još uvijek postoji potreba za poboljšanjem stanja u oblasti rodne ravnopravnosti. U odnosu na 2013. godinu, u izvještajima se kao ključne preporuke i dalje navode efikasna i djelotvorna primjena zakona; obezbjeđivanje resursa za implementaciju politika rodne ravnopravnosti, te stručne obuke i senzitivizacija stručne i opšte javnosti za pitanja rodne ravnopravnosti.

Komiteo za eliminaciju diskriminacije žena je 2017. godine pozitivno ocijenio napredak na zakonodavnom planu koji je postignut od 2011. godine, proje svega kroz usvajanje izmjena i dopuna Zakona o rodnoj ravnopravnosti i Nacionalnog akcionog plana za rodnu ravnopravnost (2017 - 2021) i ratifikaciju Istanbulske konvencije.⁷⁵ Istovremeno, Komiteo izražava zabrinutost zbog **ograničenog uticaja zakonodavstva i zbog maloga broj pritužbi na polno ili rodno zasnovanu diskriminaciju** koje su podnijete Zaštitniku ljudskih prava i sloboda, navodeći da to može biti odraz nedovoljnog nivoa povjerenja u državne institucije među ženama koje su žrtve diskriminacije.⁷⁶

⁷⁵ **Inicijalni izvještaj** o sprovođenju Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) Crne Gore predat je Komitetu za CEDAW maja 2010. godine. Komiteo je razmotrio **Inicijalni izvještaj Crne Gore** (CEDAW/C/MNE/1) na svojem 1002. i 1003. sastanku, 6. oktobra 2011. godine (CEDAW/C/SR.1002 and 1003). **Drugi periodični izvještaj Crne Gore** (CEDAW/C/MNE/2) je razmatran na sastancima Komiteta 1512. i 1513. održanim 11. jula 2017.

⁷⁶ Podsjećamo da ni u Izvještaju Zaštitnika ljudskih prava i sloboda za 2018. godinu, nema pritužbi po osnovu povrede prava na jednakost muškaraca i žena. https://www.ombudsman.co.me/docs/1554124685_final-godisnji-izvjestaj-2018.pdf

Komiteo je pohvalio napore skupštinskog Odbora za rodnu ravnopravnost i Odjeljenja za rodnu ravnopravnost u okviru Ministarstva za ljudska i manjinska prava, kao i uspostavljanje Nacionalnog savjeta za rodnu ravnopravnost u 2016. godini i imenovanje koordinatora za rodnu ravnopravnost. Međutim, Komiteo je ukazao na: (a) **nedovoljno finansiranje** gore navedenih tijela i akcionih planova, što negativno utiče na djelotvorno sprovođenje nacionalnih i lokalnih akcionih planova za rodnu ravnopravnost; (b) **nedostatak djelotvornih procjena uticaja** tijela koja su dio nacionalnog mehanizma, na rodna pitanja. S tim u vezi, Komiteo je preporučio Crnoj Gori **da ojača mehanizme za napredovanje žena, tako što će značajno povećati ljudske, tehničke i finansijske resurse** koji su im dodijeljeni na centralnom i lokalnom nivou, kao i **da ojača mehanizme odgovornosti za postizanje rodne ravnopravnosti i osigura sistematične procjene uticaja na rodna pitanja**.

Takođe, Komiteo preporučuje državi članici da stvori više mogućnosti za žene da dobiju pristup formalnom zapošljavanju, uključujući i usvajanjem i sprovođenjem politika, sa vremenskim ciljevima i indikatorima, da bi ukinula diskriminatorne rodne stereotipe kako bi se eliminisala profesionalna segregacija i postigla suštinska jednakost žena i muškaraca na tržištu rada, i na tradicionalno muškim poljima, kroz intenziviranu tehničku i stručnu obuku žena u tim područjima.⁷⁷

Izvještaj Evropske komisije za Crnu Goru (2019) takođe ukazuje na nizak stepen involviranosti žena u politički život zemlje. Navodi se i da **princip rodne ravnopravnosti tek treba da se djelotvorno integriše u proces donošenja javnih politika**, između ostalog i kroz proces rodno budžetiranja i efikasnu implementaciju propisa o rodnoj ravnopravnosti. Evropska komisija takođe izražava zabrinutost zbog **ograničenog uticaja zakonodavstva i usvojenih strateških dokumenata** na postizanje pune ravnopravnosti između muškaraca i žena, ocjenjujući da je u tom pogledu **ostvaren mali napredak u odnosu na prošli izvještaj**.⁷⁸

⁷⁷ *Zaključna zapazanja o Drugom periodičnom izvještaju Crne Gore*, CEDAW/C/MNE/CO/2, od 21. jula 2017. godine, str. 2, 3 i 14, <http://www.mmp.gov.me/rubrike/CEDAW/177954/Zakljucna-zapazanja-o-drugom-periodicnom-izvjestaju-Crne-Gore-prema-Komitetu-za-eliminaciju-diskriminacije-zena.html>

⁷⁸ *Izvještaj Evropske komisije o Crnoj Gori za 2019. godinu*, SWD (2019) 2017 Final, od 29. maja 2019. godine, str. 12, 24 i 29. <https://www.eu.me/mn/press/saopstenja/pregovori-o-pristupanju>

V ZAKLJUČCI

Važeći ustavni i zakonski anti-diskriminacioni okvir u Crnoj Gori pruža **širok opseg zaštite od diskriminacije**, kako u pogledu zabranjenih osnova diskriminacije (koji se mogu odnositi na bilo koje lično svojstvo), tako i u pogledu oblika diskriminacije. Princip rodne ravnopravnosti je proklamovan Ustavom Crne Gore koji garantuje ostvarivanje ljudskih prava i sloboda bez diskriminacije i pravnu zaštitu zbog povreda prava koje su posljedica diskriminacije po osnovu pola/rodnog identiteta. Primjena međunarodnih standarda zaštite od diskriminacije je dodatno osnažena ustavnim određenjem po kojem su potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva.

Pozitivni zakonski propisi propisi takođe sadrže **normativne garancije o jednakom pristupu pravima**, uključujući pravo na učešće žena u zakonodavnim i političkim procesima, pravo na obrazovanje, pravo na pristup zapošljavanju i radu. **Nijedan zakon ne sadrži izričito diskriminatorne norme za žene ili muškarce**; sva propisana prava i obaveze se odnose jednako i na muškarce i na žene. Svi sistemski zakoni sadrže **eksplicitnu zabranu diskriminaciju po osnovu pola/roda** (odnosno, rodnog identiteta), kao i **odredbe o upotrebi rodno senzitivnog jezika**, mada postoje i rodno neutralni propisi (Zakon o Agenciji za nacionalnu bezbjednost, Zakon o odbrani, Zakon o unutrašnjim poslovima), koji, pak, mogu ostaviti prostor za diskriminaciju u praksi, što iziskuje propisivanje dodatnih garancija za sprječavanje ili otklanjanje diskriminacije, u skladu sa međunarodnim standardima zaštite ljudskih prava.⁷⁹

U odnosu na 2013. godinu, ostvaren je značajan napredak na zakonodavnom planu, u pogledu stvaranja normativnih preduslova za poboljšanje rodne ravnopravnosti. Usvojene su **izmjene i dopune Zakona o rodnoj ravnopravnosti**, kojima je proširen krug obveznika primjene Zakona tako da pored državnih organa, organa državne uprave i lokalne samouprave, javnih ustanova i javnih preduzeća i drugih pravnih lica koja vrše javna ovlašćenja

⁷⁹ „Stvarna ravnopravnost muškaraca i žena neće se postići samim donošenjem zakona ili usvajanjem pravila koji su deklarativno rodno neutralni... države potpisnice treba da imaju u vidu da takvi zakoni, pravila i prakse mogu da ne uspiju u sprječavanju ili čak da učine trajnom neravnopravnost muškaraca i žena, zato što ne uzimaju u obzir postojeće ekonomske, društvene i kulturne nejednakosti, posebno one koje trpe žene“: Opšti komentar br. 16 (2005) u vezi sa članom 3 Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima.

obuhvata i medije, privredna društva i preduzetnike/ce. Proširen je i krug aktivno legitimisanih lica koji sada obuhvata i lica drukčijih rodnih identiteta, čiji se doživljaj svog rodnog identiteta ne poklapa sa polom pripisanim po rođenju. Zaštita od diskriminacije po osnovu pola proširena je i propisivanjem da se diskriminacijom po tom osnovu smatra i uznemiravanje po osnovu pola, seksualno uznemiravanje, kao i podsticanje drugog na vršenje diskriminacije i korišćenje riječi u muškom rodu kao generički neutralne forme za muški i ženski rod, te je 2015. godine propisana obaveza svih organa da u svom radu koriste rodno senzitivan jezik. Novina je i propisivanje **posebne zaštite od diskriminacije žena za vrijeme trudnoće i žena majki**, kao i lica koja su promijenila pol, prilikom zapošljavanja, samozapošljavanja, ostvarivanja prava po osnovu socijalne zaštite i drugih prava. Kršenje ove obaveze povlači prekršajnu odgovornost i zakonom propisane sankcije.

U posmatranom periodu je došlo i do usvajanja izmjena i dopuna Zakona o zabrani diskriminacije 2014. i 2017. godine, **proširena je definicija diskriminacije** tako da obuhvati, pored pola, i promjenu pola, seksualnu orijentaciju i/ili interseksualne karakteristike. Definisana su postupanja koja se ne smatraju diskriminacijom, a definicijom diskriminacije je obuhvaćeno i uznemiravanje, te izmijenjena definicija diskriminacije po osnovu rodnog identiteta, seksualne orijentacije i seksualnih karakteristika, koja je praćena odgovarajućim kaznenim odredbama u slučaju nejednakog postupanja, odnosno dovođenja u nejednak položaj lica ili grupe lica po naprijed navedenim osnovama.

U odnosu na 2013. izmjenjen je i Zakon o Zaštitniku ljudskih prava i sloboda, u pogledu uslova, načina i postupka izbora Zaštitnika/ce, njegovog/njenog funkcionalnog imuniteta, te postupanja organa po preporukama Zaštitnika/ce.

Osim toga, Crna Gora je 2013. godine ratifikovala **Konvenciju Savjeta Evrope o sprječavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici** (Istanbulska konvencija), koja predviđa posebne mjere zaštite žena od rodno zasnovanog nasilja, u doba mira kao i u situacijama oružanog sukoba i koja teži suzbijanju svih oblika diskriminacije nad ženama, između ostalog, kroz podršku organima unutrašnjih poslova u borbi protiv nasilja nad ženama. Takođe, Konvencija zahtijeva da države članice preduzmu neophodne zakonodavne ili druge mjere radi sprječavanja, istraživanja, kažnjavanja i obezbjeđivanja reparacije za djela nasilja koja učine nedržavni akteri. Konvencija je stupila na snagu 1. avgusta 2014. godine.

Prijem **Crne Gore u članstvo NATO** 2017. godine predstavlja najznačajniji strateški cilj koji je ostvaren tu periodu nakon 2013. godine i koji je praćen

procesom vojne integracije Crne Gore u NATO strukturu, sa ciljem ispunjavanja obaveza iz punopravnog članstva u Alijansi. Crna Gora trenutno pokriva i jednu mirnodopsku poziciju u NATO komandnoj strukturi. Majorica Sanja Pejović je u julu 2018. godine upućena na poziciju savjetnika Komandanta savezničke komande za operacije (ACO), za pitanja rodne ravnopravnosti.⁸⁰

Vlada Crne Gore je 2017. godine usvojila **Akcionni plan za primjenu Rezolucije SB UN 1325 – Žene, mir i bezbjednost u Crnoj Gori 2017 - 2018** kojim su definisane mjere integrisanja pitanja rodne ravnopravnosti u procese reforme sistema odbrane na svim nivoima na kojima se donose i sprovode odluke. **PAPRR 2017 – 2021** jasno predviđa ciljeve i mjere vezane za implementaciju Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti UN – Žene, mir i bezbjednost, uključujući i imenovanje i obuku rodnih savjetnika/ca na strateškom i taktičkom nivou u Vojsci; edukaciju o rodno zasnovanom nasilju i ažuriranje baze podataka o zastupljenosti žena i muškaraca u Vojsci. I drugi relevantni strateški dokumenti na nivou sektora bezbjednosti uključuju **jasno pozivanje na rodna pitanja/pitanja vezana za žene, mir i bezbjednost**, čime se potvrđuje strateška opredijeljenost Crne Gore za dalje jačanje rodne perspektive u sektoru bezbjednosti.

Na nivou Uprave policije je izrađena Analiza zastupljenosti i napredovanja žena u obavljanju policijskih poslova, kao i **Plan za povećanje broja policijskih službenica u Upravi policije za period 2018 – 2019**.⁸¹ Uz podršku međunarodnih organizacija, pripremljen je i distribuiran priručnik na temu rodne ravnopravnosti u Policiji.

Institucionalni mehanizmi za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti su takođe osnaženi. U MO i VCG, MUP i UP i ANB je uspostavljena evidencija po polu na osnovu koje se može ostvariti pristup egzaktnim podacima o efektima primjene **rodno senzitivne statistike**. Shodno Zakonu o rodnoj ravnopravnosti, ministarstva i organi uprave su odredili službenike/ce koji/e obavljaju poslove **koordinatora/ki za pitanja rodne ravnopravnosti** i učestvuju u pripremi i sprovođenju PAPRR, sa ciljem uključivanja rodne perspektive u kreiranje politika i svakodnevni rad navedenih organa.

Nacionalni Savjet za rodnu ravnopravnost je uspostavljen 2016. godine, kao novi institucionalni mehanizam za postizanje rodne ravnopravnosti, koji prati primjenu propisa koji se odnose na rodnu ravnopravnost i vrši procjenu uticaja tih propisa na položaj žena i muškarca.

80 *Izveštaj o radu i stanju u upravnoj oblasti Ministarstva odbrane za 2018. godinu*, str. 8.

81 <https://www.vijesti.me/vijesti/drustvo/veljovic-rodna-ravnopravnost-sustinski-uslov-pravednosti-i-jednakosti>, 20. februar 2019.

Rad **Odjeljenja za rodnu ravnopravnost** u okviru Ministarstva za ljudska i manjinska prava postaje sve vidljiviji, zahvaljujući, između ostalog, saradnji sa drugim državnim organima, civilnim sektorom, privatnim sektorom i drugim obveznicima primjene Zakona o rodnoj ravnopravnosti. Odjeljenje priprema izvještaje o realizaciji PAPRR, koji uključujući i pregled relevantnih statističkih pokazatelja. Najveći stepen realizacije mjera je ostvaren u oblastima unapređenja rodne ravnopravnosti i ljudskih prava žena; rodno osjetljivog vaspitanja i obrazovanja i rodno osjetljive zdravstvene zaštite, dok se najmanji stepen realizacije bilježi u pogledu institucionalnih mehanizama za primjenu politika rodne ravnopravnosti.⁸² Predstavnica Odjeljenja je članica Koordinacionog tijela za sprovođenje Istanbulske konvencije, koje je koordiniralo procesom izrade inicijalnog Izvještaja o sprovođenju ove konvencije u Crnoj Gori. U maju 2019. godine je objavljen i sveobuhvatan Izvještaj Crne Gore o implementaciji Pekinške deklaracije, Platforme za akciju i Agende za održivi razvoj (2030).

U gotovo svim institucijama i tijelima u sektoru bezbjednosti **se bilježi porast procenta zastupljenosti žena** (sa izuzetkom Savjeta za odbranu i bezbjednost i Uprave policije). U **Odboru za rodnu ravnopravnost** Skupštine Crne Gore sada većinu članova/ca (90%) čine poslanice. Odbor je prvi put od svog osnivanja razmatrao predlog noveliranog Zakona o rodnoj ravnopravnosti iz 2015. godine, kao matični odbor. U **Odboru za odbranu i bezbjednost** participira jedna poslanica, od ukupno 11 članova/ca Odbora, za razliku od saziva iz 2013. godine, kada u sastavu Odbora nije bilo žena.

Tabela 8: Zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti: uporedni pregled 2013 – 2019

Institucija	2013	2019
Ministarstvo odbrane	35, 30%	49,26%
Ministarstvo unutrašnjih poslova	57,00%	58,10%
Uprava policije	13, 27%	11%
Vojska Crne Gore	8,68%	10, 69%
Agencija za nacionalnu bezbjednost	37,14%	38,5%
Savjet za odbranu i bezbjednost	0%	0%
Odbor za bezbjednost i odbranu	0%	1,1% ⁸³
Odbor za rodnu ravnopravnost	70.00%	90% ⁸⁴

Bez obzira na značajne pomake koji su ostvareni u posmatranom periodu, istraživanje koje je sprovedeno za potrebe pripreme ove Studije je ukazalo na

82 *Izveštaj o realizaciji za 2017. godinu PAPRR 2017 – 2021 i Programa sprovođenja za 2017/2018*, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava Vlade Crne Gore, mart 2018. godine, str. 183.

83 *Odbor ima 11 članova od kojih je jedna poslanica, Marta Šćepanović (Demokratska partija socijalista)*.

84 Odbor ima 8 članova/ca, od kojih su 7 žene

brojne izazove u pogledu zastupljenosti žena u sektoru bezbjednosti, koji se ne mogu posmatrati odvojeno od društvenog konteksta i koji su uslovljeni ne samo političkim i pravnim, već i kulturološkim i ekonomskim faktorima.

Naime, bez obzira na postojeće normativne garancije o jednakom pristupu pravima za muškarce i žene, praksa pokazuje da **formalno pravna (de iure) jednakost nije dovoljna bez faktičke (stvarne) rodne ravnopravnosti**, što pokazuje i procenat zastupljenosti žena koji je i dalje niži od procenta projektovanog NAP-om za primjenu Rezolucije SB UN 1325 do 2015. godine (30%) u tradicionalnim „muškim“ profesijama: Vojsci i Upravi policije. **U Savjetu za odbranu i bezbjednost i dalje ne participiraju žene, dok je samo jedna poslanica članica Odbora za odbranu i bezbjednost.**

Na nivou MO i VCG postoji opredjeljenje za povećavanje zastupljenosti žena, uključujući i operativni sastav u kategorijama oficirki, podoficirki i profesionalnih vojnkinja bez opredjeljivanja konkretnih kvota na godišnjem nivou, što načelno predstavlja dobro rješenje, s obzirom na to da je praksa u drugim zemljama pokazala da je sistem tzv. „gornjih kvota“ limitirajući za žene. Sve službe i radna mjesta su formalno - pravno otvoreni za žene. Za radna ili formacijska mjesta nije predviđeno određivanje pola (muški-ženski) kao uslov za postavljenje lica na ta mjesta. Aktima koji se odnose na prijem u vojnu službu nije jasno propisano da se u komisiji/ odboru za selekciju nalaze i muškarci i žene, niti je to izričito propisano. Kada je u pitanju školovanje za potrebe Vojske Crne Gore ono se obavlja i na vojnim akademijama u inostranstvu. Potrebno je da kandidati ispunjavaju opšte uslove u skladu sa Zakonom o Vojsci, kao i propise akademije na kojoj se kadet/kadetkinja školuje.

Međutim, iako podaci pokazuju da je u svim jedinicama VCG ostvaren napredak u pogledu zastupljenosti žena, posebno na nivou kopnene vojske (2013:4,17%; 2019:11,97%) i mornarice (2013:0,69%; 2019:6,37%), i dalje je **najveći procenat žena (41,15%) angažovan na poslovima civilnih lica** u oružanim snagama. Na komandnim pozicijama u VCG se nalazi 8 žena, od ukupno 193 zaposlene žene (**4,14%**). Procenat učešća žena u međunarodnim mirovnim i bezbjednosnim misijama misijama je i dalje relativno nizak: 4,66% (iako se bilježi porast u odnosu na 2013, godinu za 3,05 %). Potrebno je preduzimati dalje mjere na planu povećavanja učešća žena u ovim operacijama i o tome redovno izvještavati stručnu i opštu javnost.⁸⁵

85 *Globalni indikatori o Rezoluciji Savjeta bezbjednosti 1325 (2000)*, Ishod 2.1: Veća zastupljenost i značajno učestvovanje žena u misijama UN-a i drugim međunarodnim mirovnim i bezbjednosnim misijama.

Iako se u svim jedinicama Vojske Crne Gore,⁸⁶ kao i u MO i UP sprovode aktivnosti na planu kontinuirane edukacije zaposlenih o Rezoluciji VS UN 1325, procenat zaposlenih koji prolaze te obuke i dalje je relativno nizak: na nivou VCG 14,9 (podatak za 2018. godinu); UP 11.9%, dok je u ANB-u dok je od ukupnog broja žena zaposlenih u ANB-u stručnim obukama na različite teme bilo obuhvaćeno 30% (u toku istraživanja nisu dobijeni podaci o obukama realizovanim za predstavnike MO, Policijske akademije i MUP-a).

Procenat zastupljenosti žena u Upravi policije nije na zadovoljavajućem nivou, posebno kada su u pitanju rukovodeće pozicije. **Broj žena na hijerarhijski visokim mjestima u policijskoj profesiji je i dalje nizak.** Statistika pokazuje da je svega 10 % žena među policijskim službenicima, što je značajno manje od evropskog prosjeka koji iznosi 30 % žena.⁸⁷ Porodične obaveze (trudnoća, podizanje djece i sl.) su jedan od najčešćih razloga koji opredjeljuju takvu kadrovsku politiku. Potrebno je preduzimanje posebnih mjera, naročito tokom procesa planiranja ljudskih resursa, da bi se nejednaka zastupljenost žena i muškaraca u Upravi policije smanjila na odgovarajući nivo.

Praksa pokazuje da je **najveći procenat žena angažovan na aministrativnim poslovima**, a ne u operativi. Činjenica je da je i pored donijetih pozitivnih normativnih rješenja, širi kulturološki kontekst uslovio nizak interes žena za upis u policijsko školovanje. Navedeni aspekti su usloveli **ograničeno napredovanje žena na rukovodećim pozicijama u Policiji**.⁸⁸ Neki od ključnih razloga za ovakvo stanje se vezuju generalno za sistem upravljanja ljudskim resursima, prije svega za neefikasan sistem usavršavanja,⁸⁹ napredovanja, ocjenjivanja i vrednovanja policijskih poslova; neadekvatnu polnu i starosnu strukturu zaposlenih, ali i nedostatak odgovarajućih kadrovskih evidencija – podataka.⁹⁰

Na pozicijama višeg rukovodnog kadra u MUP-u Crne Gore se nalazi ukupno **0,98%** žena (sekretarka Ministarstva, dvije generalne direktorice i četiri žene zaposlene na pozicijama višeg rukovodnog kadra u Odjeljenju za unutrašnju kontrolu rada Policije).

86 Obuke su uvrštene u instrukcije za obuku VCG 2013. godine.

87 Plan za povećanje broja žena u Upravi policije za period 2018-2019. g., 2018. Ministarstvo unutrašnjih poslova Crne Gore.

88 *Strategija razvoja Uprave policije za period 2016 – 2020*, op.cit. str. 31.

89 Uslove upisa, proceduru odabira kadrova, testiranje i kriterijume za testiranje reguliše Policijska akademija, tako da ne postoji formalna nadležnost MUP-a, odnosno Uprave policije u izradi nastavnih planova i programa i definisanju upisne politike na Policijskoj akademiji.

90 Strategija upravljanja ljudskim resursima u Upravi policije 2019 – 2014 ukazuje na to da se sistem elektronske evidencije policijskih službenika/ca sastoji se od tri elektronske baze podataka, koje nisu u potpunosti funkcionalne i međusobno usklađene.

Na pozicijama visokog rukovodnog kadra u Ministarstvu odbrane se nalaze dvije žene, dok u **kategoriji visoki rukovodni kadar u Upravi policije nema policijskih službenica**. Procenat zastupljenosti žena u rukovodnom kadru, u odnosu na ukupan broj zaposlenih žena, najviši je u Policijskoj akademiji (50%) i ANB-u (37,5%).

U vojnoj i policijskoj službi postoji sistem karijernog vođenja, odnosno postupnost u obavljanju formacijskih dužnosti (od početnih, preko viših do najviših), kontinuirano osposobljavanje, praćenje i ocjenjivanje rezultata rada od strane pretpostavljenih. Međutim, **nedostaju precizni podaci koji se odnose na karijerni razvoj pojedinaca i pojedinki**, jer u većini institucija **ne postoji poseban mehanizam koji bi pratio fluktuaciju, odnosno zadržavanje i napredovanje u službi**, u odnosu na rodnu pripadnost. S tim u vezi, napominjemo da uspostavljanje pune rodne ravnopravnosti nije moguće ako se jasno ne ukaže na sva mjesta u sistemu u kojima se uspostavljaju (ili se mogu uspostaviti ili održavati) odnosi neravnopravnosti, zbog čega je neophodno sprovesti temeljna istraživanja koja bi omogućila „mapiranje“ takvih mjesta u sistemu i prevenirala efekat „staklenog plafona“ (*eng. glass ceiling*). Kako bi utvrdili koji su uzroci ovakvog stanja, **neophodno je da se analiziraju izazovi sa kojima se žene suočavaju u ključnim fazama razvoja karijere**, a koji moraju obuhvatiti mogućnosti napredovanja u operativnim linijama rada, odnos kolega i nadređenih, opšte radno okruženje, itd.

Veoma važan aspekt istraživanja se odnosio i na percepcije, odnosno izgrađene stavove u sektoru bezbjednosti. Žene i muškarci iz MUP su saglasni oko toga da je sistem bezbjednosti u Crnoj Gori još uvijek **pod uticajem patrijarhalnih obrazaca** da i dalje postoji unutrašnja neformalna podjela na „ženske“ (pravni, finansijski, analitički poslovi, logistika) i „muške“ poslove, odnosno operativni rad, s tim što sve više preovladava stav da i žene mogu biti jednako dobre u obavljanju muških poslova, recimo u gađanju, odnosno u korišćenju vatrenog oružja.

Kada je u pitanju **mjere za postizanje balansa između privatnog i profesionalnog života**, nalazi istraživanja pokazuju da je motivisanost žene jedan od ključnih faktora, ali i podrška porodice, kao i sistemska podrška. U Crnoj Gori postoje određene mjere koje su podrška postizanju takvog balansa (recimo, žena koja ima dijete uzrasta do tri godine ne može da bude na straži, odnosno oslobođena je od dežurstva u organizacionoj jedinici, takođe, žena koja ima dijete mlađe od tri godine ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću). Međutim, **ovakva podrška još uvijek nije dovoljno razvijena** i ova činjenica u velikoj mjeri utiče na motivisanost žene

za zapošljavanje u sektoru bezbjednosti. Ne postoji mogućnost fleksibilnog radnog vremena (izuzev zapošljavanja sa nepunim radnim vremenom, koji se u praksi rijetko koristi). Nema obdaništa za djecu, koja su organizovana pri policijskim ili vojnim službama. Napredovanje žene u službi i dalje presudno zavisi od njene lične angažovanosti i od podrške njene porodice, nego od podrške sistema u cjelini.

Jedan od ključnih problema za realizaciju postojećih pozitivnih mjera za postizanje veće zastupljenosti žena u sektoru bezbjednosti je i **nedostatak adekvatnih finansijskih sredstava**, imajući u vidu da Akcioni plan za implementaciju Rezolucije 1325 SB UN ne sadrži jasno definisana sredstva za realizaciju planiranih aktivnosti, dok prema navodima MLJMP, postoje i sektori koji nisu planirali posebna budžetska sredstva za realizaciju plana aktivnosti za rodnu ravnopravnost. **Izdvajanje za pitanja rodne ravnopravnosti je na nivou 0,1% od ukupnog budžeta Ministarstva odbrane.**⁹¹

Posebno pitanje predstavlja i djelotvornost mehanizama za sprječavanje i kažnjavanje diskriminatornih praksi unutar samih institucija. U dosadašnjoj praksi unutrašnji organi i mehanizmi u policiji i vojsci (i drugim institucijama koje su bile obuhvaćene istraživanjem) nisu evidentirali, a time ni sankcionisali nijedan slučaj diskriminacije na osnovu pola/roda. Bitno je napomenuti i da se **statistika o počinocima i žrtvama razvrstana prema polu/rodu ne vodi** ni u MO Crne Gore, ni u Vojsci Crne Gore.⁹²

Imajući u vidu zvanične odgovore institucija da nisu zabilježeni slučajevi vezani za diskriminaciju i seksualno uznemiravanje, te da takve podatke nije bilo moguće prikupiti ni na osnovu postavljene metodologije istraživanja (učesnici i učesnice fokus grupe takođe nisu govorili o ovoj temi) **ne možemo sa sigurnošću da utvrdimo ada li je bilo ovakvih slučajeva u praksi, niti da li su oni istraženi i procesuirani**. Međutim, ako imamo u vidu iskustva zemalja u kojima su žene mnogo duže i u većem broju prisutne u Vojsci i Policiji i u kojima su evidentirani ovakvi oblici ponašanja, smatramo da je neophodno raditi na informisanju žena i muškaraca o ovim oblicima ponašanja⁹³ i načinima njihovog prijavljivanja i sankcionisanja, sa ciljem

91 Zakonom o budžetu za 2018. godinu za finansiranje Ministarstva odobrena su sredstva u ukupnom iznosu od 53.803.559,17 €, od čega su sredstva iz opštih prihoda u iznosu od 50.303.559,17 € i sredstva iz sopstvenih prihoda do iznosa njihovog ostvarenja, odnosno 3.500.000,00 €.

92 U tom smislu upućujemo na globalne indikatore UN-u u ovoj oblasti (Ishod 1.2) prema kojem međunarodni, nacionalni i nevladini bezbjednosni akteri moraju biti senzitivni na kršenja prava i pozvani na odgovornost u slučaju bilo kakvog kršenja prava žena i djevojaka, u skladu sa međunarodnim standardima. Indikator (pokazatelj) realizacije ovog ishoda je procenat prijavljenih slučajeva seksualne eksploatacije i zloupotrebe, koje su navodno počinili uniformisani članovi civilnih mirovnih misija i/ili humanitarni radnici, a na koje je reagovano, u odnosu na ukupan broj slučajeva.

93 Smatra se da svaka osoba na komandnom položaju koja primenjuje ili odobrava, eksplicitno ili implicitno

jačanja povjerenja u postojeće mehanizme zaštite, u skladu sa preporukama Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore i relevantnih međunarodnih organizacija (*pogledati odjeljak: vrijednosti*).

VII PREPORUKE

Tabela 9: Usporedni pregled realizacije preporuka iz 2013. godine

Preporuka	Status
Potrebno je da Ministarstvo odbrane, Crnogorska vojska i Agencija za nacionalnu bezbjednost sarađuju sa Odjeljenjem za rodnu ravnopravnost kako bi pripremili Akcioni plan za povećanje broja žena u institucijama bezbjednosti, koji bi bio sastavni dio PAPRR 2012-2016.	Preporuka se realizuje u kontinuitetu: MO, VCG i ANB učestvuju u pripremi i realizaciji PARPP, u saradnji sa MLJMP
Potrebno je da Ministarstvo unutrašnjih poslova i javne uprave, u skladu sa preporukama Komiteta Ujedinjenih Nacija o zabrani svih oblika diskriminacije nad ženama, osigura mogućnost zapošljavanja žena na višim položajima i promoviše zapošljavanje žena u Ministarstvu unutrašnjih poslova i državne uprave.	
Potrebno je da Uprava policije (u skladu sa Preporukama Komiteta Ujedinjenih Nacija o zabrani svih oblika diskriminacije nad ženama) osigura mogućnost zapošljavanja žena na višim položajima i promoviše zapošljavanje žena u policiji.	Djelimično realizovano: procenat povećanja učešća žena u kategoriji rukovodnog kadra se povećao za samo 0,3%, dok u kategoriji najvišeg rukovodnog kadra žene i dalje nisu zastupljene
Potrebno je da Policijska Akademija nastavi sa promocijom okruženja koje je prijateljski raspoloženo prema ženama i mogućnostima za obrazovanje za rad u policiji i koje podstiče zaposlenje u policijskim snagama. To treba raditi svake godine u obliku kampanje prije testiranja za upis novih studenata na Policijsku Akademiju.	Preporuka se realizuje u kontinuitetu: Policijska akademija sprovodi kampanje za upis kadeta i kadetkinja ⁹⁴

sek- sualno ponašanje, čiji je cilj uticati na karijeru, platu ili rad pripadnika vojske, time učestvuje u seksualnom uznemiravanju. Navedeno prema: ODIHR/DCAF (2008) Priručnik o ljudskim pravima i temeljnim slobodama pripadnika oružanih snaga i zaposlenih u oružanim snagama.

⁹⁴ Smatra se da svaka osoba na komandnom položaju koja primenjuje ili odobrava, eksplicitno ili implicitno sek- sualno ponašanje, čiji je cilj uticati na karijeru, platu ili rad pripadnika vojske, time učestvuje u seksualnom uznemiravanju. Navedeno prema: ODIHR/DCAF (2008) Priručnik o ljudskim pravima i temeljnim slobodama pripadnika oružanih snaga i zaposlenih u oružanim snagama.

Potrebno je da Ministarstvo za ljudska i manjinska prava/ Odjeljenje za rodnu ravnopravnost u saradnji sa svim relevantnim institucijama pripreme Akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori 2012-2016.	Preporuka realizovana: PAPRR 2012 – 2016 i PAPRR 2017 – 2021 pripremljeni na međusektorskoj osnovi i u konsultacijama sa relevantnim subjektima
Potrebno je da državna uprava (ministarstva) obezbijede jednake mogućnosti za žene za zauzimanje rukovodećih položaja; potrebno je da Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i Odjeljenje za rodnu ravnopravnost preuzmu hitne mjere kako bi osigurali da političke partije, koje čine Vladu, obezbijede podjednake mogućnosti za žene da zauzmu rukovodeće položaje.	Djelimično realizovano: MLJMP preduzima napore na planu promovisanja i postizanja veće rodne ravnopravnosti: Za povećanje učešća žena u zakonodavnoj i izvršnoj vlasti potrebni politička volja i politički dijalog

Na osnovu naprijed iznijetih zaključaka i analize ispunjenosti preporuka CEDEM-a iz 2013. godine, moguće je definisati sljedeće preporuke za dalje jačanje mehanizama za rodnu ravnopravnost i senzitivizaciju pripadnika i pripadnica oružanih snaga o pitanjima rodne ravnopravnosti:

- Javne politike u ovoj oblasti treba zasnivati na detaljnom istraživanju položaja i perspektive žena u vojsci, rodne dimenzije u privlačenju i zapošljavanju, razvoju karijere, obrazovanju i obukama, učešću u mirovnim misijama. Ovakva istraživanja posebno treba da obuhvate dubinske analize stavova stručnog javnog mjenja (predstavnik/ca institucija iz sektora bezbjednosti), koja do sada nisu rađena u većem obimu, kao i analizu tzv. „karijernog puta“ žena u Vojsci i policiji. Rezultate ovakvih istraživanja treba učiniti dostupnim zaposlenima u sektoru bezbjednosti, kao i opštoj javnosti;
- Nastaviti sa obukama kontakt osoba – koordinatora za pitanja rodne ravnopravnosti, te preciznije urediti djelokrug njihovog rada na različitim nivoima oružanih snaga;
- Unaprjeđivati kapacitete i mehanizme za vođenje rodno osjetljive statistike, kroz dalje unaprjeđenje kadrovskih baza podataka; rodno senzitivnu analizu trendova u pogledu razvoja karijere i fluktuacije kadra, posebno u Upravi policije, u skladu sa **Kodeksom policijske etike Savjeta Evrope** koji ističe značaj privlačenja kandidata i kandidatkinja različitih društvenih struktura u procesu zapošljavanja, posebno žena i pripadnika/ca.⁹⁵

⁹⁵ Evropski kodeks policijske etike, Preporuka br. (2001)10 usvojena od Savjeta ministara Savjeta Evrope 19. septembra 2001.

- Nastaviti sa primjenom podsticajnih mjera za povećanje zastupljenosti žena na stručnim usavršavanjima i školovanjima;
- Početi sa razvojem i primjenom adekvatnih mjera za usklađivanje privatnog i profesionalnog života, poput stvaranja mogućnosti za obezbjeđivanja usluga čuvanja djece predškolskog uzrasta;
- U saradnji sa nevladinim organizacijama, osmisliti i sprovesti kampanje za podizanje svijesti o rodno zasnovanom nasilju, sa ciljem ohrabriranja žrtava da prijave rodnu diskriminaciju i seksualno uznemiravanje i osnaživanja mehanizama zaštite od diskriminacije i nasilja;
- Nastaviti sa praksom korišćenja rodno senzitivnog jezika u sektoru bezbjednosti i obezbijediti da pozitivni pravni propisi koji su rodno neutralni sadrže odgovarajuće odredbe koje se odnose na rodnu ravnopravnost, kako bi se obezbijedila harmonizacija propisa;
- Ujednačiti metodologiju izvještavanja o efektima primjene rodno razvrstane statistike u sektoru bezbjednosti, kako bi se obezbijedila potpuna uporedivost podataka na svim nivoima. Izvještavanje uskladiti sa globalnim indikatorima UN-a, u oblastima u kojima je to primjenjivo. Posebno obratiti pažnju na opis indikatora, radi mogućnosti sprovođenja dubljih analiza, ali i zbog izrade kvalitetnijih PAPRR dokumenata.⁹⁶
- Planirati odgovarajuća budžetska sredstva za realizaciju aktivnosti iz relevantnih strateških dokumenata, posebno Akcionog plana za sprovođenje Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti UN-a, kako bi se osigurala realizacija svih planiranih aktivnosti;

⁹⁶ U skladu sa preporukom iz Izvještaja MLJMP o realizaciji PAPRR (2017 – 2012) za 2017. godinu, str. 184.

BIBLIOGRAFIJA

Primarni izvori

Ustav Crne Gore ("Službeni list CG", br.1/2007 i 38/2013 - Amandmani I – XVI)

Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni list Crne Gore", br. 046/10, 040/11, 018/14, 042/17)

Zakon o Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 42/11, 32/14)

Zakon o manjinskim pravima i slobodama ("Službeni list Republike Crne Gore", br. 31/06, 51/06 i „ Službeni list Crne Gore”, br. 38/07, 2/11, 8/11, 31/17)

Krivični Zakonik Crne Gore („Službeni list Republike Crne Gore”, br. 070/03, 013/04, 047/06, i „Službeni list Crne Gore”, br. 040/08, 025/10, 073/10, 032/11, 064/11, 040/13, 056/13, 014/15, 042/15, 058/15, 044/17, 049/18)

Zakon o zaštiti od nasilja u porodici ("Službeni list Crne Gore", br. 046/10, 040/11)

Zakon o besplatnoj pravnoj pomoći ("Službeni list Crne Gore", br. 20/11, 20/15)

Zakon o naknadi štete žrtvama krivičnih djela („Službeni list Crne Gore“, br. 35/2015)

Zakon o crnogorskom državljanstvu ("Službeni list Crne Gore", br. 013/08, 040/10, 028/11, 046/11, 020/14, 054/16)

Zakon o opštem obrazovanju i vaspitanju ("Službeni list Crne Gore", br. 004/08, 021/09, 045/10, 073/10, 040/11, 045/11, 036/13, 039/13, 044/13, 047/17)

Zakon o stručnom obrazovanju ("Službeni list Crne Gore", br. 64/2002 i „Službeni list Crne Gore“, br. 49/2007, 45/2010 39/2013 i 47/2017)

Zakon o visokom obrazovanju ("Službeni list Crne Gore", br. 044/14, 052/14, 047/15, 040/16, 042/17, 071/17, 055/18, 003/19)

Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti („Službeni list Crne Gore”, br. 027/13, 001/15, 042/15, 047/15, 056/16, 066/16, 001/17, 031/17, 042/17, 050/17)

Zakon o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 049/08, 026/09, 088/09, 026/10, 059/11, 066/12, 031/14, 053/14, 004/18)

Zakon o državnim službenicima i namještenicima („Službeni list Crne Gore“, br.02/18)

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o izboru odbornika i poslanika ("Službeni list Crne Gore", br. 46/11, 14/14)

Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Službeni list Republike Crne Gore", br. 46/07 i "Službeni list Crne Gore", br. 73/10, 40/11, 35/15)

Zakon o odbrani ("Službeni list Republike Crne Gore", br. 47/07 i "Službeni list Crne Gore", br. 86/09, 88/09, 25/10, 40/11, 14/12 i 2/17)

Zakon o Agenciji za nacionalnu bezbjednost („Službeni list Republike Crne Gore”, br. 28/05 od 05.05.2005 i "Službeni list Crne Gore", br. 86/09 od 25.12.2009, 73/10 od 10.12.2010, 20/11 od 15.04.2011, 08/15 od 27.02.2015)

Zakon o unutrašnjim poslovima ("Službeni list Crne Gore", br. 44/12, 36/13, 1/15 i 87/18)

Zakon o Vojsci Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 051/17)

Zakon o upotrebi jedinica Vojske Crne Gore u međunarodnim snagama i učešću pripadnika civilne zaštite, policije i zaposlenih u organima državne uprave u mirovnim misijama i drugim aktivnostima u inostranstvu ("Službeni list Crne Gore", br. 61/08)

Uredba o kriterijumima za popunu, pripremanje, obuku i opremanje jedinica Vojske za upotrebu u međunarodnim snagama i za izbor, pripremanje, obuku i opremanje pripadnika civilne zaštite, policije i zaposlenih u organima državne uprave za učešće u mirovnim misijama i drugim aktivnostima u inostranstvu („Službeni list Crne Gore”, br. 22/09)

Pravilnik o bližim uslovima, načinu i postupku izbora, pripreme, obuke upućivanja pripadnika Vojske Crne Gore i zaposlenih u Ministarstvu odbrane u međunarodne snage, mirovne misije i druge aktivnosti u inostranstvu ("Službeni list Crne Gore", br.78/09)

Statut J. U. Viša stručna ustanova „Policajska akademija, Danilovgrad“ od 29.12. 2017.

Kodeks vojne etike („Službeni list Crne Gore“, br.060/10)

Kodeks policijske etike („Službeni list Crne Gore“, br. 44/13)

Sekundarni izvori

Strategija razvoja Uprave policije 2016 - 2020, Ministarstvo unutrašnjih poslova, decembar 2015. godine

Strategija upravljanja ljudskim resursima Ministarstva odbrane i Vojske Crne Gore, Ministarstvo odbrane, 2016. god.

Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti Crne Gore – PAPRR (2008 -2012; 2013 – 2016; 2017 – 2021)

Akcionni plan za primjenu Rezolucije SB UN 1325 – Žene, mir i bezbjednost u Crnoj Gori (2017 - 2018)

Izveštaj o realizaciji Akcionog plana za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija – Žene, mir i bezbjednost u Crnoj Gori (2017 – 2018), Ministarstvo odbrane, Podgorica, januar 2019. god.

Izveštaj Crne Gore o implementaciji Pekinške deklaracije i pratforme za akciju (BpfA) i Agende za održivi razvoj 2030 (Agenda 2030), Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Podgorica, maj 2019.

Izveštaji o radu Ministarstva odbrane za 2017. i 2018. god.

Dodatna literatura

Opšti komentar br. 16 u vezi sa članom 3 Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, UN Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava, (2005)

Priručnik o ljudskim pravima i temeljnim slobodama pripadnika oružanih snaga i zaposlenih u oružanim snagama, ODIHR/DCAF (2008)

Reforma sektora bezbjednosti u Crnoj Gori 2009 - 2012, CEDEM, Podgorica, 2013

Prezentacija: Rodna ravnopravnost u policiji Srbije, Beogradski centar za bezbednosnu politiku, Maja Bjeloš, Budva, maj 2012.

Uvek žena, nikad koleginica - Kvalitativna studija prepreka sa kojima se suočavaju žene zaposlene u policiji i vojsci Srbije, Beogradski centar za bezbednosnu politiku, (BCSP), Beograd, 2012

Prezentacija: Uvod u politiku rodne ravnopravnosti, poslanica Nada Drobnjak, Skupština Crne Gore, Podgorica, mart 2013.

Prezentacija: Položaj žena u sektoru bezbjednosti, doc. dr Olivera Injac, Podgorica, april 2013.

Položaj žena u oružanim snagama u zemljama Zapadnog Balkana, UNDP/ SEESAC, 2014

Priručnik: Rodna ravnopravnost u Upravi policije, Ministarstvo unutrašnjih poslova, Internacionalna policijska asocijacija Sekcija Crna Gora, Udruženje policijskih službenica Crne Gore

Komentar Zakona o rodnoj ravnopravnosti, Nada Drobnjak i Slavica Bajić, Podgorica, 2016

Zapisnik sa Prve zajedničke sjednice Odbora za bezbjednost i odbranu i Odbora za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, 14. maj 2018. god.

Žene i muškarci u Crnoj Gori, Zavod za statistiku Crne Gore (MONSTAT) i Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Podgorica, 2018.

Fokus grupa (21. jun 2019.)

- Ministarstvo odbrane – jedna predstavnica (od 2008.godine u službi);
- Vojska Crne Gore – jedna predstavnica (od 2008.godine u službi);
- Uprava policije - dva predstavnika/-ce (predstavnik u službi od 2001. godine, a predstavnica od 1994. godine)
- Ministarstvo unutrašnjih poslova - jedna predstavnica (u službi od 1990.godine);
- JU Viša stručna škola Policijska akademija – Danilovgrad – jedan predstavnik (od skoro u službi);
- Agencija za nacionalnu bezbjednost ANB - dva predstavnika/-ce (predstavnik u službi od 2000.godine, a predstavnica od 1997.godine)

- Centar za monitoring i istraživanje CeMI – dva predstavnika/-ce;
- Građanska alijansa – jedna predstavnic;
- Crnogorski ženski lobi – CŽL – jedna predstavnic;

Linkovi

<http://skupstina.me>

<http://www.gov.me>

<http://www.vojska.me/vojska>

<http://www.seesac.org>

<http://www.bezbednost.org>

<http://www.ombudsman.co.me/>

<https://www.ozonpress.net/hronika/zene-u-oruzanim-snagama/>

ANEX:

Model upitnika za prikupljanje podataka

Centar za demokratiju i ljudska prava (CEDEM) je 2013. godine pripremio Studiju o Reformi sektora bezbjednosti u Crnoj Gori 2009 - 2012, sa posebnim odjeljkom o rodnoj ravnopravnosti u procesu reforme sektora bezbjednosti koja je bila zasnovana na podacima koji se odnose na implementaciju principa proporcionalne rodne zastupljenosti u određenim državnim institucijama (Ministarstvo odbrane, Vojska Crne Gore, MUP, Uprava policije, ANB, Policijska akademija). Imajući u vidu da je od 2013. godine do danas, Crna Gora usvojila nove strategije i akcione planove, prije svega Akcioni plan za primjenu rezolucije 1325 UN Savjeta bezbjednosti, kao i inovirane zakonske propise o rodnoj ravnopravnosti, CEDEM je pristupio izradi uporedne analize koja mjeri rezultate ostvarene u periodu 2013 – 2019.

Analiza se realizuje u okviru projekta *Inicijativa za osnaživanje žena: edukacijom za rodnu ravnopravnosti*, podržanog od strane Ministarstva za ljudska i manjinska prava.

Ljubazno Vas molimo da nam odgovorite na pitanja navedena u ovom Upitniku, koja će nam pomoći da zajednički predstavimo napredak koji je ostvaren u navedenoj oblasti u proteklih šest godina. Odgovori dobijeni putem ovog upitnika koristiće se isključivo za potrebe izrade ove analize.

- Molimo Vas da navedete procenat zastupljenosti žena u Vašoj instituciji;
- Molimo Vas da navedete procenat žena na višim hijerarhijskim pozicijama (visoko- rukovodni kadar);
- Molimo Vas da navedete broj organizacionih jedinica na čijem čelu se nalaze žene?
- Molimo da navedete broj žena koje su završile osnovnu vojnu obuku i primljenih u vojnu službu u 2018/2019. Da li u komisiji koja odlučuje o prijemu participiraju i muškarci i žene?
- Molimo Vas da navedete broj kadetkinja iz Crne Gore koje se trenutno školuju na inostranim vojnim akademijama;
- Molimo Vas da navedete broj i/ili procenat zastupljenosti žena civila i žena u uniformi (vojnkinje po ugovoru, podoficirke, oficirke);

- Molimo Vas da navedete broj žena u multinacionalnim operacijama u kojima učestvuje Crna Gora;
- Molimo da navedete broj žena na komandnim pozicijama u Vojsci Crne Gore;
- Molimo Vas da navedete broj žena – profesionalnih vojnih lica koje su angažovane u specijalnim oružanim snagama (Logističkoj bazi, Vojnoj policiji, Počasnoj gardi, itd.);
- Koliki broj predstavnika/ca komandnog kadra je prošao obuke o rodnoj ravnopravnosti u toku 2018/2019. godine, koje su organizovane u vezi sa Rezolucijom 1325 Savjeta bezbjednosti UN?
- Molimo Vas da navedete broj žena koje su prekinule vojnu službu u toku 2018/2019. godine (na lični zahtjev/otkazom poslodavca ili zaposlenog).
- Molimo Vas da opišete na koji način razvijate politiku rodne ravnopravnosti, odnosno koje mjere za postizanje rodne ravnopravnosti se sprovode u okviru Vaše institucije.
- Da li u aktima koristite rodno osjetljiv jezik, u skladu sa Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o rodnoj ravnopravnosti (2015)?
- Da li je u radu Vaše institucije bilo prijavljenih i procesuiranih slučajeva diskriminacije po osnovu pola/rodnog identiteta i uznemiravanja/ seksualnog uznemiravanja u periodu 2013 – 2019? Ako jeste, koje mjere su preduzete sa ciljem otklanjanja posljedica i prevencije navedenih oblika ponašanja?

CIP - Каталогизација у публикацији
 Национална библиотека Црне Горе, Цетиње

ISBN 978-86-85803-29-1
 COBISS.CG-ID 38800656



Crna Gora
Ministarstvo za ljudska
i manjinska prava

Publikacija je pripremljena u okviru projekta „Inicijativa za osnaživanje žena: edukacijom za rodnu ravnopravnost“ koji CEDEM realizuje u partnerstvu sa Crnogorskim ženskim lobijem (CŽL) uz podršku Ministarstva za ljudska i manjinska prava Vlade Crne Gore. Stavovi iznijeti u ovoj publikaciji su stavovi autorke i ne odražavaju nužno stavove donatora.



CEDEM
CENTAR ZA ŽENSKO I LIČNO PRAVO

