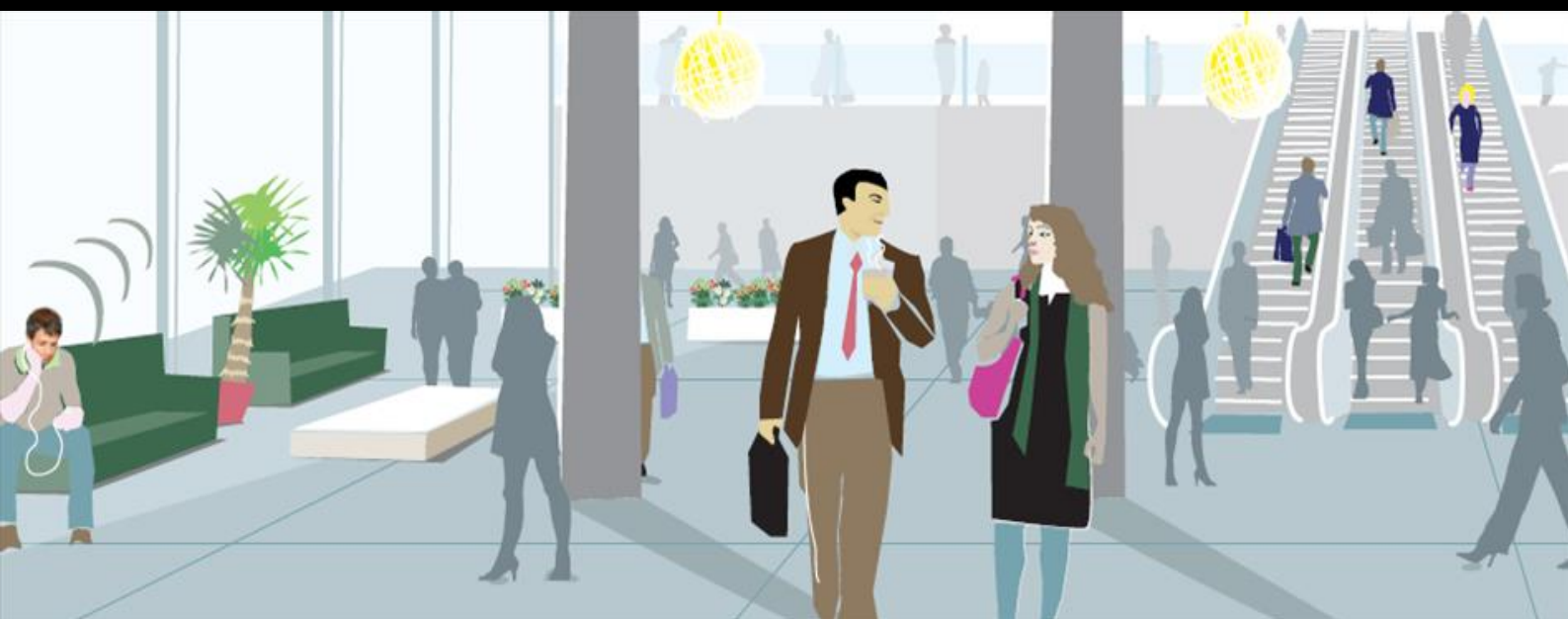


Socio-ekonomski položaj žena u Crnoj Gori



Evropski pokret
Crna Gora



Sadržaj

I Metodologija	2
II Uvod	3
III Pravni i institucionalni okvir	5
IV Demografija	13
V Rodne uloge	17
VI Obrazovanje	26
VII Zaposlenost i zarade.....	35
VIII Socijalni program	62
IX Pravosuđe.....	65
X Nasilje u porodici.....	68
XI Politika	73
XII Orodnjavanje politika - perspektiva državne uprave	79
XIII Zaključci i preporuke	81
XIV Literatura.....	91

I Metodologija

Osnovni cilj dokumenta je da pruži obuhvatan i detaljan opis položaja žena u različitim oblastima privatnog i društvenog života u Crnoj Gori, kako bi se upoznali sa trenutnim stanjem u pogledu rodne ravnopravnosti i preduzeli odgovarajuće mjere na njenom daljem razvijanju.

Studija je realizovana uz primjenu nekoliko različitih metoda (desk metoda, dubinski intervjui i fokus grupe) kako bi se stekao detaljan uvid u navedenu problematiku koja će postaviti okvir za dalja istraživanja i praksu. U nastavku je prikazan kratak opis svakog od primijenjenog metoda.

Vrsta istraživanja	Kratak opis	Najvažniji ciljevi
Desk studija	Sekundarno istraživanje podrazumijeva prikupljanje podataka iz postojećih resursa i rezimiranje, poređenje i/ili sintezu postojećih istraživanja. Veoma je efektivno sredstvo u početnoj fazi istraživanja, ali se također može koristiti i kao nezavisna istraživačka tehnika.	Razumijevanje šireg konteksta problematike rodne ravnopravnosti, u prvom redu pravni okvir, postojeće mehanizme njenog regulisanja u različitim sferama života, i na posletku, pregled, poređenje i predstavljanje nalaza različitih istraživanja o položaju žena u Crnoj Gori.
Fokus grupe	Diskusija u fokus grupi predstavlja oblik kvalitativnog istraživanja u kojem se grupa ljudi ispituje o pogledima, stavovima, percepciji i uverenjima o društveno relevantnim pitanjima. Pitanja se postavljaju u interaktivnom okruženju gdje učesnici mogu slobodno da razgovaraju sa ostalim članovima grupe, raspravljajući o pitanjima u dinamičnom okruženju. Takva razmjena mišljenja i iskustava omogućava moderatoru da razvije dublje razumijevanje problema i faktora koji utiču na formiranje i opstajanje mišljenja i uvjerenja ljudi o datom problemu.	U okviru ovog istraživanja održano je ukupno 6 fokus grupa sa ženama različitog radnog statusa: nezaposlenim, radno neaktivnim, preduzetnicama, zaposlenim u privatnom sektoru, zaposlenim ženama koje u sivoj zoni, i zaposlenim u javnom sektoru. U svakoj grupi je učestvovalo 8 sagovornica istog radnog statusa, ali različitog novog obrazovanja i starosti. Osnovni cilj diskusije bio je utvrditi na koji način ispitanice percipiraju položaj žena, posebno na tržištu rada i ulogu države u promjeni trenutnog stanja.
Dubinski intervjui	Dubinski intervjui predstavljaju kvalitativan, ka razumijevanju orijentisan, metod prikupljanja podataka od malog broja ispitanika putem individualnih intervjua o njihovom ponašanju, mišljenju, osjećanjima, i iskustvima ili opažanju određene ideje, programa ili situacije. Dubinski intervjui predstavljaju najefikasniji metod u slučajevima kada je potrebno doći do dubljeg razumijevanja nekog fenomena, otkriti stavove, mišljenja i emocije predstavnika ciljnih grupa, i rasvijetliti mehanizme pomoću kojih se odvijaju neki procesi.	Cilj intervjua je bio da se dobije uvid u perspektivu poslodavaca i državne uprave kada je reč o položaju žena i rodnoj senzitivnosti postojećih politika. Stoga su sagovornici u intervjui bili predstavnici državne uprave (ukupno 3 ministarstva), predstavnik jedne visoko-školske ustanove i 2 predstavnice vladinih agencija i zavoda. Osim toga, u istraživanju su učestvovali predstavnici poslodavaca (2 privatna poslodavca, 2 poslodavca iz javne uprave i predstavnica međunarodnih organizacija (1).

II Uvod

Cilj ovog dokumenta je da ilustruje trenutnu situaciju u Crnoj Gori iz ugla relevantnog za rodnu ravnopravnost i ukaže na najvažnije uslove za njen razvoj i podsticanje. Fokus rada stoga pada kako na kontekstualnu analizu, odnosno prikaz relevantnih demografskih podataka i podataka o karakterističnim rodnim ulogama, tako i na zakonski okvir kojim se regulišu pitanja rodne ravnopravnosti uopšte ali i u pojedinim specifičnim oblastima od značaja, kao i strategije Vlade kojima se pretenduje usavršavanje načina regulisanja i primjene ravnopravnosti žena. Posebna pažnja posvećena je relevantnim oblastima javnog i privatnog funkcionisanja u kojima postoji potreba za dodatnim radom na poboljšanju položaja žena i njihovom izjednačavanju, kao što su obrazovanje, zaposlenost, pravosuđe, socijalni program, politički život, itd.

Ravnopravnost građana, uključujući i ravnopravnost polova u ideološkom smislu podsticana je u čitavom regionu sve od perioda formiranja bivše SFRJ sve do devedesetih godina prošlog vijeka. Sa druge strane, u posljednjoj deceniji prošlog vijeka pojavljuju se trendovi retraditionalizacije i reprodukovanja patrijarhalnih obrazaca odnosa koji vode pogoršanju ukupnog položaja žena u društvu. Tako se u ženskom dijelu populacije u Crnoj Gori, ali i čitavom regionu javlja smanjenje stope aktivnosti, niža primanja, veća zaposlenost u manje profitnim sektorima, uz istovremenu manju zastupljenost u odnosu na muškarce na rukovodećim položajima i među preduzetnicima.

Pored objektivnih teškoća sa kojima se žene suočavaju, empirijski podaci ukazuju da crnogorsko društvo oblikuju duboko ukorijenjeni patrijarhalni stavovi i norme. Istraživanje o ženama u politici, koje je sprovedeno tokom 2012. godine za potrebe kancelarije UNDP u Crnoj Gori, ukazalo je da su velikom broju građana svojstveni stavovi da ženama nije mjesto u javnom i političkom životu, već u kući. Na duboku uvreženost ovakvih stavova ukazuju i nalazi da se i žene vrlo često slažu sa ovakvim stavovima, iako rjeđe od muškaraca. Stoga se predstavnici oba pola mogu smatrati generatorima trenutnog stanja u pogledu rodnih uloga i mjesta muškaraca i žena u javnom i privatnom sektoru.

Pitanje ženskih prava u Crnoj Gori do sada nije bilo na listi prioriteta državne politike. U okviru politike evropskih integracija, Vlada Crne Gore ima veoma zahtjevan zadatak u pogledu poštovanja prava žena u cilju čijeg postizanja je potreban značajan iskorak u odnosu na izrazito patrijarhalno društvo, suočeno sa problemom nasilja nad ženama, malim procentom žena na mjestima odlučivanja, diskriminacijom žena, izuzetno tradicionalnom podjelom uloga između muškaraca i žena, itd.

Od obnove nezavisnosti Crna Gora je usvojila i ratifikovala veći broj međunarodnih dokumenata koji se odnose na ljudska prava. U pogledu prava žena i rodne ravnopravnosti, najznačajni dokument predstavlja Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), ratifikovana od strane Crne Gore u oktobru 2006. godine. Ovom Konvencijom, usvojenom od strane članica UN-a 1979. godine, kada je postignut globalni dogovor o

uklanjanju svih oblika diskriminacije nad ženama, žene su dobile međunarodni instrumentarij u borbi protiv diskriminacije na osnovu pola/roda. Konvencija predstavlja jednu od 7 konvencija Ujedinjenih nacija iz oblasti zaštite i zastupanja ljudskih prava koje uključuju obavezu država članica da redovno izvještavaju Nadzorni odbor CEDAW-a o njenoj primjeni na nacionalnom nivou. Međutim, javnost u Crnoj Gori, ali ni predstavnici izvršne, zakonodavne i sudske vlasti na svim nivoima, nijesu u dovoljnoj mjeri upoznati sa ovom Konvencijom.

Ženski civilni sektor djeluje već desetak godina i često iskazuje nezadovoljstvo stanjem ženskih ljudskih prava i sporošću u ostvarivanju rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori. Žene u crnogorskom društvu se danas susrijeću sa velikim brojem problema u mnogobrojnim domenima privatnog i javnog života. Tako se, na primjer, zapošljavanja u ženskoj populaciji karakterišu češćim prihvatanjem poslova koji su slabije plaćeni, privremeni, i sa lošijim radnim uslovima. Problem rodne neravnopravnosti još uvijek postoji i na nivou obrazovanja – muškarci su još uvijek u prosjeku obrazovaniji, iako se razlika svake godine smanjuje. Takođe, diskriminacija žena postoji kako na mjestima odlučivanja, tako i u nastavnom procesu i u programima i sadržajima nastave.

Dalje, uslovi za razvoj preduzetništva još uvijek su nepovoljniji za žene nego za muškarce, a tome i doprinose i dalje duboko ukorijenjeni patrijarhalni stavovi među stanovnicima Crne Gore. Rodna neravnopravnost se ispoljava kroz nedovoljnu političku participaciju žena, ekonomsku nejednakost, neravnomjernu podjelu obaveza u porodici, razlike u imovini koja dovodi žene u izuzetno težak položaj za započinjanje sopstvenog posla, itd. Pojava i razvoj ženskog preduzetništva u proteklih 20 godina tijesno je povezana sa procesom izjednačavanja muških i ženskih prava i demokratizacijom društva u cjelini. Međutim, i pored sveobuhvatne demokratizacije društva, posljednjih 10 godina, Crnu Goru karakteriše tranzicioni period praćen manjim obimom proizvodnje, ubrzanom privatizacijom i transformacijom privrednih organizacija. Sve to dovodi do porasta nezaposlenosti, naglog siromašenja cjelokupnih društvenih slojeva i promjene načina života muškaraca i žena. Iako godine ekonomske stagnacije pogađaju i muškarce i žene, statistički podaci ukazuju da su žene nešto ugroženije od muškaraca, prije svega u smislu veće nezaposlenosti, ali i u pogledu siromaštva naročito kada se radi o samohranim majkama. Takve ekonomske prilike dovode do percipiranja preduzetništva kao značajnog puta zarade putem samozapošljavanja.

Još jedan od izrazito značajnih problema sa kojima se društvo susrijeće je nasilje koje je značajno povećano u svim oblastima života. Od ukupnog broja stradalih, jedna trećina su žene, i njihov broj se značajno povećao posljednjih godina. Ono što je posebno važno, kada je u pitanju zdravlje ženskog stanovništva, je nedostatak evidencije svih vidova nasilja nad ženama i djecom kao uzroka traženja medicinske pomoći.

Sve navedene nejednakosti jasno ukazuju na potrebu da se zakonski okvir Crne Gore preispita iz ugla uvažavanja rodne ravnopravnosti, da se insistira na praksi sagledavanja rodne dimenzije budućih zakona i politika i da se, gdje je potrebno, uvede rodna dimenzija u postojeće zakone i politike. Analize predstavljene na narednim stranicama detaljnije će prikazati argumente za orodnjavanje politika u Crnoj Gori i preporuke za njegovo izvođenje.

III Pravni i institucionalni okvir

Nacionalni pravni i institucionalni okvir

Nakon referenduma održanog 21. maja 2006. godine i zvaničnog proglašenja nezavisnosti 3. juna 2006. godine, u Crnoj Gori je bio na snazi Ustav Republike Crne Gore („Službeni list RCG“, broj 48, od 13. oktobra 1992). Iako se ovaj Ustav nije posebno bavio pitanjem rodne ravnopravnosti, predviđao je niz načela kojima je na uopšten način proklamovana jednakost među polovima. Sloboda i jednakost građana/ki, bez obzira na bilo kakvo posebno ili lično svojstvo propisana je članom 15 Ustava. Pored toga, Ustav jamči nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta čovjeka, njegove privatnosti i ličnih prava, kao i dostojanstvo i sigurnost čovjeka (član 20).

Više od godinu dana nakon proglašenja nezavisnosti Ustavotvorna Skupština Republike Crne Gore, 22. oktobra 2007. godine, donijela je novi Ustav Crne Gore („Službeni list CG“ broj 1/07). U skladu sa međunarodnim aktima koji su donijeti u periodu između dva Ustava, novi Ustav Crne Gore posvećuje više pažnje pitanjima rodne ravnopravnosti. Najprije, u samoj Preambuli Ustava iskazuje se opredjeljenje građana/ki Crne Gore da *žive u državi u kojoj su osnovne vrijednosti sloboda, mir, tolerancija, poštovanje ljudskih prava i sloboda, multikulturalnost, demokratija i vladavina prava*. U skladu sa osnovnim opredjeljenjem Ustava, članom 18 Ustava predviđena je obaveza države da jamči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti. Pored ravnopravnosti žena i muškaraca, član 8 Ustava predviđa zabranu svake, neposredne ili posredne diskriminacije, po bilo kom osnovu, ali predviđa da se propisi i uvođenje posebnih mjera, koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju, neće smatrati diskriminacijom. Na ovaj način, Ustav daje mogućnost zakonodavnim i izvršnim organima da kroz afirmativne akcije utiču na poboljšanje položaja svih grupa koje se po bilo kom osnovu nalaze u nejednakom položaju.

Imajući u vidu razvijenost međunarodnog prava u oblasti rodne ravnopravnosti od izuzetnog je značaja odredba člana 9 Ustava koji predviđa da su *potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka* i da imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva.

Na ovaj način omogućava se primjena propisa međunarodnog prava koji ne samo da na detaljni i sveobuhvatniji način regulišu pitanja rodne ravnopravnosti, već nude veći stepen njihove zaštite. Ipak, iako novi Ustav čini izvjestan napredak u oblasti rodne ravnopravnosti, bitno je naglasiti da nije pisan rodno senzitivnim jezikom.

Prvi i ujedno i najznačajniji zakon u oblasti rodne ravnopravnosti je Zakon o rodnoj ravnopravnosti koji je Skupština Crne Gore donijela 24. jula 2007. godine („Službeni list RCG“, broj 46/07). U članu 2 Zakon rodnu ravnopravnost definiše kao *ravnopravno učešće žena i*

muškaraca 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.

Pored propisivanja načina obezbjeđivanja i ostvarivanja prava po osnovu rodne ravnopravnosti, ovaj Zakon predviđa i određene mjere za eliminisanje diskriminacije po osnovu pola i stvaranje jednakih mogućnosti za učešće žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života. U skladu sa zabranom diskriminacije proklamovanom Ustavom Crne Gore, Zakon o rodnoj ravnopravnosti u članu 4 definiše diskriminaciju po osnovu pola *kao svako pravno ili faktičko, neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na polu zbog kojeg se nekom licu otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i drugim područjima javnog života.* Pored uopštene definicije diskriminacije, Zakon u članu 7 daje definiciju neposredne i posredne diskriminacije, određujući da neposredna diskriminacija po osnovu pola postoji *kad se lice tretira ili može biti tretirano nepovoljnije u odnosu na lice drugog pola, u istoj ili sličnoj situaciji, isključivo po osnovu pola,* dok se predviđa da posredna diskriminacija po osnovu pola postoji *kad propis, drugi akt, kriterijum ili radnja, u istim ili sličnim okolnostima, dovodi u nepovoljniji položaj lica jednog pola u odnosu na lice drugog pola.*

Iako pitanja rodne ravnopravnosti stavlja u nadležnost ministarstva nadležnog za zaštitu ljudskih i manjinskih prava (Ministarstvo za ljudska i manjinska prava Crne Gore), Zakon predviđa i obaveze Skupštine i Vlade Crne Gore (član 10), jedinica lokalne samouprave (član 11), političkih stranaka (član 12) i medija (član 13) da u okviru svog rada preduzimaju mjere za ostvarivanje i podsticanje rodne ravnopravnosti.

Zakon takođe predviđa da se pravo žena na zaštitu materinstva, kao i posebna zaštita na radu zbog bioloških karakteristika, ne smatra diskriminacijom, kao ni opšte i posebne mjere, donijete ili preduzete radi otklanjanja i sprječavanja nejednakog tretmana žena i muškaraca, otklanjanja posljedica nejednakog tretmana žena i muškaraca i promovisanja rodne ravnopravnosti (član 5).

Korak dalje u ostvarivanju pune rodne ravnopravnosti je Zakon o zabrani diskriminacije (2010). Ovaj zakon daje definiciju diskriminacije, uz preciziranje šta je neposredna, a šta posredna diskriminacija, uređuje posebne oblike diskriminacije koji nijesu uređeni drugim zakonima i predviđa institucionalne mehanizme zaštite.

Pored zakona koji imaju za cilj promovisanje rodne ravnopravnosti, Vlada Crne Gore usvojila je i niz razvojnih dokumenata, strategija i politika koji determinišu bavljenje problematikom jačanja položaja žena u društvu i postizanje rodne ravnopravnosti. Među njima, poseban značaj imaju sljedeći dokumenti:

- a) Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori (2013-2017. godine);
- b) Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori (2008-2012. godine);
- c) Nacionalni program za integraciju Crne Gore u EU 2008-2012;
- d) Strategija održivog razvoja, sa Akcionim planom za period 2011-2012;

- e) Strategija zaštite od nasilja u porodici 2011-2015;
- f) Strategijom očuvanja i unaprijeđenja reproduktivnog zdravlja;
- g) Strategija borbe protiv trgovine ljudima 2012-2018;
- h) Strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2012-2015;
- i) Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2012-2015.

Među navedenim strateškim dokumentima poseban značaj ima Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori za period od 2013-2017 godine. Ovaj dokument predviđa 9 strateških ciljeva:

1. Uspostavljanje društva jednakih mogućnosti i uklanjanje svih oblika diskriminacije po osnovu pola;
2. Uvođenje rodno osjetljivog obrazovanja na svim nivoima obrazovanja;
3. Povećanje zaposlenosti žena i uklanjanje svih oblika diskriminacije žena na tržištu rada;
4. Obezbeđivanje kvalitetne i dostupne rodno osjetljive zdravstvene zaštite;
5. Suzbijanje svih oblika nasilja nad ženama i nasilja u porodici, te unaprijeđivanje položaja i zaštite prava žrtava svih oblika nasilja;
6. Suzbijanje rodni stereotipa i uvođenje politike rodne ravnopravnosti u medije i kulturu;
7. Ravnopravno učešće žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja;
8. Integracija politike rodne ravnopravnosti u sve međunarodne procese i odnose;
9. Stvaranje održivih mehanizama za postizanje rodne ravnopravnosti.

Sagledavanjem pravne regulative moguće je zaključiti da se postojeća regulativa u značajnoj mjeri približila evropskim zakonskim okvirima i da nudi dobar pravni okvir koji je u određenim segmentima moguće dalje unaprjeđivati. No, ono što predstavlja posebnu zabrinutost jeste često upućivana kritika i od strane Evropske unije, a to je odsustvo adekvatne implementacije predstavljenog okvira, kako u sudskoj praksi, tako i od strane relevantnih institucija. Često su, od strane civilnog društva, kritikovani nosioci vlasti zbog neispunjavanja svojih obaveza, počevši od ažurnosti sudova u porodičnim sporovima i neadekvatne primjene i interpretacije normi koje bi omogućile adekvatniju zaštitu žrtava diskriminacije. Pored toga, često se može naići na kritike koje se odnose na nedovoljnu ličnu senzibilisanost i reprodukciju stereotipnih rodni režima od strane stručnih radnika, sudija, tužilaca i drugih odgovornih aktera, čime je uzrokovan kontinuiran problem u primjeni zakona.

U Crnoj Gori su, do sada, osnovana dva institucionalna mehanizma za postizanje rodne ravnopravnosti koji od svog osnivanja do danas rade sa puno entuzijazma nekoliko liderki uposlenih u ovim institucijama, no ipak sa simboličnim resursima uložnim u ovako značajne procese. I nakon nešto više od deset godina osnivanja, „dječije boljke” poput neadekvatne institucionalne pozicioniranosti, te nedovoljno kadra i nedovoljno finansija za djelovanje jasno ukazuju na nepostojanje krajnje političke odlučnosti da se osnaže žene i postigne rodna ravnopravnost.

Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore osnovan je 11. jula 2001. godine odlukom Skupštine Crne Gore. Odlukom o obrazovanju Odbora za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, ovaj Odbor se određuje kao stalno radno tijelo Skupštine sa zadatkom da razmatra i prati ostvarivanje Ustavom utvrđenih sloboda i prava čovjeka i građanina/ke koja se odnose na rodnu ravnopravnost.

Nadležnosti Odbora za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore su:

- razmatranje prijedloga zakona, drugih propisa i opštih akata koji se odnose na ostvarivanje načela rodne ravnopravnosti;
- praćenje primjene ovih prava kroz sprovođenje zakona i unaprjeđivanje principa rodne ravnopravnosti, posebno u oblasti prava djeteta, porodičnih odnosa, zapošljavanja, preduzetništva, procesa odlučivanja, obrazovanja, zdravstva, socijalne politike i informisanja;
- učešće u pripremi, izradi i usaglašavanju zakona i drugih akata sa standardima evropskog zakonodavstva i programima Evropske unije koji se odnose na rodnu ravnopravnost, afirmisanje potpisivanja međunarodnih dokumenata, koji tretiraju ovo pitanje i praćenje njihove primjene, saradnja sa odgovarajućim radnim tijelima drugih parlamenata i nevladinim organizacijama iz ove oblasti.

Skupstinski Odbor za rodnu ravnopravnost se ipak ne smatra matičnim odborom za bilo koja pitanja u Skupštini Crne Gore što institucionalno problematizuje rad ovog tijela.

Kao drugi institucionalni mehanizam Vlada Crne Gore je osnovala **Kancelariju za ravnopravnost polova** na sjednici održanoj 27. marta 2003. godine. Zakonom o rodnoj ravnopravnosti Ministarstvo za ljudska i manjinska prava određeno je kao nadležno za poslove u vezi ostvarivanja rodne ravnopravnosti. Kancelarija je prvih šest godina poslovala u sklopu Vladinog Sekretarijata sa značajnim limitima u svom mandatu, te je nakon brojnih inicijativa u aprilu 2009. godine ova Kancelarija preimenovana u Odjeljenje za rodnu ravnopravnost i postala sastavni dio Ministarstva za ljudska i manjinska prava. Nadležnosti koje su dodijeljene Odjeljenju za rodnu ravnopravnost su:

- koordinacija aktivnosti i priprema nacionalnog plana aktivnosti koje imaju za cilj jačanje položaja žena u društvu i postizanje rodne ravnopravnosti;
- učešće u pripremi i donošenju akcionih planova za jačanje položaja žena i uspostavljanje rodne ravnopravnosti na svim nivoima;
- praćenje primjena međunarodnih dokumenata i konvencija, kao i usvojenih međunarodnih standarda iz oblasti rodne ravnopravnosti;
- preduzimanje mjera za njihovu implementaciju u pravni sistem Crne Gore i kreiranje kvalitetnog monitoringa poštovanja tih dokumenata;
- saradnja sa lokalnom samoupravom i pružanje podrške pri bavljenju problematikom rodne neravnopravnosti na lokalnom nivou;
- uspostavljanje saradnje sa nevladinim organizacijama, po potrebi obavještavanje Zaštitnika ljudskih prava i sloboda o postojanju diskriminacije po

osnovu pola i dostavljanje Vladi godišnjeg izvještaja o ostvarivanju Plana aktivnosti.

Konačno, važno je pomenuti i druge institucionalne mehanizme za bavljenje pitanjima jačanja pozicije žena u crnogorskom društvu kao i postizanje rodne ravnopravnosti među kojima je najznačajnija nezavisna i samostalna institucija koja je u Crnoj Gori ustanovljena posebnim Zakonom koji je donijela Skupština Republike Crne Gore, 10. jula 2003. godine. Institucija Zaštitnika/ce ljudskih prava i sloboda (Ombudsman) je posebno važna u sistemu zaštite načela pravde i pravičnosti i zaštiti ljudskih prava i sloboda. Dalje, 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. Tako, pored institucionalnih mehanizama na nacionalnom nivou uspostavljeni su mehanizmi i na lokalnom nivou, u saradnji sa 14 crnogorskih opština. U njima su osnovani savjeti za rodnu ravnopravnost pri skupštinama opština, dok su u izvršnoj vlasti određeni koordinatori/ke za pitanja rodne ravnopravnosti. Kancelariju za rodnu ravnopravnost na lokalnom nivou ima Prijestonica Cetinje i Opština Pljevlja, dok je Opština Bijelo Polje u procesu osnivanja iste. Svi/e ovi/e predstavnici/ice opterećeni su već postojećim opisima poslova kojima se bave puno profesionalno vrijeme, dok je problematika rodne ravnopravnosti i jačanje pozicije žena u crnogorskom društvu posao kojim su opterećeni pored redovnog posla. Sem toga, resursi koji se izdvajaju ne postoje ili su pak simbolični, stoga ni očekivanja od ovako velikog broja lica zaduženih da budu kontakt osobe ili pak lokalni koordinatori/ke ne treba očekivati previše. Ujedno, treba pohvaliti napore Odjeljenja za poslove rodne ravnopravnosti u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava na naporima da problematiku jačanja žena i postizanja rodne ravnopravnosti decentralizuje što je više moguće i time postepeno izgrađuje ljudske resurse, koji bi u perspektivi mogli da u potpunosti razumiju ove dimenzije problema. Ujedno perspektiva bogatije demokratske države Crne Gore u Evropskoj uniji može donijeti značajnije resurse, pa time i obezbijediti puno profesionalno angažovanje na ovim pitanjima.

Međunarodne organizacije i rodna ravnopravnost

Kao što je već navedeno, Ustav Crne Gore iz 2007. godine uspostavlja primat međunarodnih ugovora nad domaćim zakonodavstvom i predviđa neposrednu primjenu međunarodnih ugovora o ljudskim pravima u Crnoj Gori.

Otežana primjena utvrđenog pravnog režima leži u činjenici da će se međunarodni ugovori neposredno primjenjivati samo ako se prethodno dokaže da „odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva” (čl. 9). Izostalo je i važno uputstvo o kom se na ekspertskom nivou dosta diskutovalo, a to je da će se ovi ugovori primjenjivati u skladu sa njihovim tumačenjem od strane međunarodnih tijela nadležnih za nadzor nad njihovom primjenom. Takođe, izostalo je obećanje države da se dostignuti nivo ljudskih prava ubuduće neće smanjivati bez obzira na dalje zahtjeve u procesu evropskih integracija.

Veliki broj dokumenata donijetih u okviru sistema Ujedinjenih nacija, nametnuli su potrebu usklađivanja nacionalnog zakonodavstva sa načelima koja su proklamovana ovim

dokumentima. Među njima poseban značaj imaju sljedeći akti: Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948), Konvencija o političkim pravima žena (1952), Konvencija protiv diskriminacije u obrazovanju (1960), Pakt o građanskim i političkim pravima (1966), Pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966), Deklaracija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (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), Pekinška deklaracije i Platforme za akciju (1995), Univerzalna deklaracija o demokratiji (1997), Opcioni protokol za Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama (1999), Rezolucija 1325 Savjeta bezbjednosti (2000) i Milenijumska deklaracija UN/ 8 Milenijumskih razvojnih ciljeva (2000–2015), Rezolucija 17/19 o ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i jednakosti polova usvojena od strane Savjeta za ljudska prava, Rezolucija 66/129 o poboljšanju položaja žena u ruralnim sredinama usvojena od strane Generalne skupštine.

Standardi Evropske unije i rodna ravnopravnost

Pored dokumenata donijetih u okviru sistema Ujedinjenih nacija, i Evropska unija je putem svojih akata obezbijedila poštovanje načela koja se tiču rodne ravnopravnosti.

Imajući u vidu da je poštovanje načela i principa proklamovanih putem akata EU jedna od obaveza država članica, propisujući odgovarajuće standarde pravo Evropske unije direktno utiče kako na zakonodavstvo država članica, tako i države koji su u procesu pridruživanja Evropskoj uniji.

Značaj poštovanja ljudskih prava prepoznat je na samom početku i uvršten u Amsterdamski sporazum iz 1997. godine, kojim je Unija iz ekonomske prerasla u političku zajednicu. Ovim sporazumom pravno su regulisana ljudska prava, a naročito princip jednakog tretmana muškaraca i žena i zabrana diskriminacije na osnovu rodne pripadnosti. Sporazumom se Zajednica obavezuje da će težiti eliminaciji neravnopravnosti i promovisati ravnopravnost među muškarcima i ženama. Zaštita i unaprjeđenje ženskih prava i rodne ravnopravnosti zagarantovana je i pravnim aktima koje donose organi Unije, odnosno regulativama, direktivama i odlukama koje imaju obavezujući karakter, kao i rezolucijama i preporukama kojima se definišu ciljevi Unije i državama članicama savjetuje sprovođenje određenih mjera.

Osnovni dokument EU koji se tiče oblasti ljudskih prava je Povelja o osnovnim pravima u Evropskoj uniji, donijeta 2000. godine u Nici. Iako ne predstavlja pravno obavezujući dokument, do usvajanja Ustava za Evropu, ovaj dokument ima veliki značaj jer se smatra važnim izvorom u tumačenju prava Evropske unije od strane Evropskog suda pravde.

Kako bi definisala prioritete oblasti i intervencije u cilju postizanja potpune jednakosti muškaraca i žena, Evropska komisija 2006. godine usvaja Mapu puta za jednakost žena i muškaraca 2006-2010.

Povodom Međunarodnog dana žena i u cilju obilježavanja 30 godina od donošenja Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena Evropska komisija 2010. godine predstavila je Žensku povelju. Povelja definiše pet ključnih akcijskih područja: ravnopravnost na tržištu rada i

jednaka ekonomska nezavisnost za žene i muškarce, jednake plate za jednaki rad, ravnopravnost u donošenju odluka, iskorjenjivanje rodno specifičnog nasilja i ravnopravnost izvan granica EU.

Strateški dokument EU koji definiše politiku aktivnog djelovanja u cilju postizanja rodne ravnopravnosti predstavlja Strategija Evropske unije za ravnopravnost između žena i muškaraca od 2010. do 2015. godine. Ova Strategija propisuje konkretne aktivnosti na osnovu pet prioriternih oblasti koje su definisane u Ženskoj povelji, jednoj oblasti koja se bavi pitanjima koja prožimaju sve ostale oblasti.

Pored navedenih, veliki broj dokumenata Evropske Unije se bavi pitanjima rodne ravnopravnosti. Među njima, poseban značaj imaju:

- Direktiva Savjeta 79/7/EEZ od 19. decembra 1978. godine o progresivnoj primjeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u oblasti socijalne zaštite;
- Direktiva Savjeta 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. godine o uvođenju mjera kojima se podstiče unaprjeđenje sigurnosti i zdravstvene zaštite na radu trudnih radnica i radnica koje su se nedavno porodile ili su na porodiljskom odsustvu;
- Direktiva Savjeta 96/34/EEC o odsustvu radi brige o djetetu;
- Direktiva 2002/73/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta kojom se mijenja i dopunjava Direktiva Savjeta 76/207/EEZ o primjeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u odnosu na dostupnost zaposlenja, profesionalnu obuku, napredovanje na radnom mjestu i na uslove rada (tekst od važnosti za Evropski ekonomski prostor);
- Direktiva Savjeta 2004/113/EZ godine kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobijanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga;
- Odluka Savjeta 95/593/EC od 22. decembra 1995. godine o srednjeročnom akcionom programu Zajednice o jednakim mogućnostima za žene i muškarce;
- Odluka Savjeta 2001/51/EZ: kojom se pokreće program u vezi s Okvirnom strategijom o rodnoj ravnopravnosti (2001-2005.);
- Odluka br. 1554/2005/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta kojom se mijenja i dopunjava Odluka Savjeta 2001/51/EZ o pokretanju programa koji se odnosi na okvirnu strategiju Zajednice o rodnoj ravnopravnosti i Odluka br. 848/2004/EZ o pokretanju programa djelovanja Zajednice za promovisanje organizacija koje na evropskom nivou djeluju na području ravnopravnosti muškaraca i žena;
- Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Savjeta od 7. jula 2010. godine o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja;
- Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 5. jula 2006. godine o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena o pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja;
- Rezolucija Evropskog parlamenta od 12. marta 2008. godine o položaju žena u ruralnim sredinama EU;

- Preporuka Savjeta 84/635/EEC od 13. decembra 1984. godine o promociji pozitivne akcije za žene;
- Rezolucija Savjeta od 27. marta 1995. godine o ujednačenom učešću žena i muškaraca u procesu donošenja odluka.

Uloga države – nalazi iz fokus grupa

Budući da uglavnom nijesu detaljno upoznate sa legislativom u Crnoj Gori, učesnice u fokus grupama evaluiraju ulogu države na osnovu sopstvenog iskustva i percepcije. Dominira utisak da su **zakoni generalno dobri** i da garantuju ravnopravan položaj žena, ali da **država nema dovoljno dobre mehanizme kako bi obezbjedila njihovu adekvatnu implementaciju**.

Sa jedne strane država kao poslodavac štiti radnike, uključujući i žene, dok sa druge dozvoljava privatnim poslodavcima da te iste zakone krše. Mehanizmi kontrole tržišta rada postoje u vidu inspekcije rada, poreske inspekcije, tržišne inspekcije, ali postoji niz zamjerki na njihov rad što ih čini potpuno nekredibilnim za radnike. Ocjenjuje se da je veliki stepen korpucije prisutan u radu inspekcija, te dok malim preduzetnicima „izmišljaju“ kazne kod velikog broja poslodavaca koji imaju dobre veze inspekcije nikada ni ne dođu.

Od države se stoga očekuje prvenstveno da **unaprijedi sistem kontrole rada poslodavaca**, mada se u pozitivan ishod u maloj sredini kao što je Crna Gora sumnja. Takođe, žene smatraju da bi zakon trebalo više da štiti žene koje planiraju porodicu, odnosno da onemogući poslodavcima da otpuste radnice zbog trudnoće.

Konkretni prijedlozi učesnica u diskusiji za unaprijeđenje položaja žena i njihovu veću aktivnost su:

- uvođenje mogućnosti četvoročasovnog radnog vremena,
- veći broj vrtića i duže radno vrijeme koje omogućuje rad u drugoj smjeni,
- produženi boravak u osnovnim školama,
- bolje organizovan gradski prevoz,
- geranto domaćice za brigu o starim licima.

IV Demografija

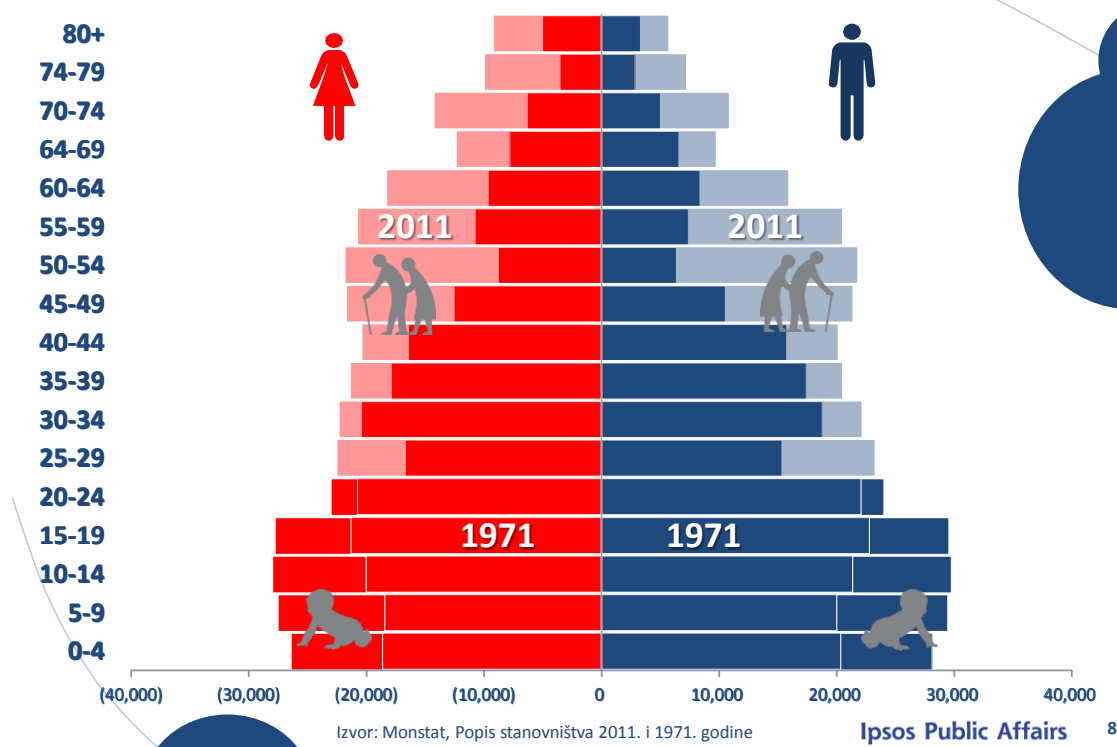
Prema posljednjem popisu stanovništva koji je organizovan 2011. godine, u Crnoj Gori živi 620029 stanovnika, od čega žene čine 50,6%. Tokom 2011. godine od sve živorođene djece u Crnoj Gori, 52% su bili dječaci, a 48% djevojčice.

Prosječna starost stanovništva, kao i prosječni životni vijek konstantno rastu. Dok je prosječna starost žena u 1971. godini bila 29,8, a muškaraca 27,4 godine, u 2011. je registrovana prosječna starost za žene od 38,4 godine, a za muškarce 36. Dalje, prema popisu iz 2011, od ukupnog stanovništva starijeg od 60 godina, žene čine 56,3% a muškarci 43,7%. Osim toga, u istoj kategoriji stanovništva ima trostruko više udovica nego udovaca.

Značajne demografske promjene koje se dešavaju u Crnoj Gori, dio su opšteg trenda u Evropi, a najbolje ih ilustruje poređenje demografske strukture stanovništva po polu i starosnim kategorijama u periodu od 1971. godine i 2011. godine. Dok je 1971. godine stanovništvo mlađe od 20 godina činilo 42,8% ukupne populacije, u 2011. godini ono čini tek 26,3% ukupne populacije. Takođe, 1971. godine, osobe stare 65 ili više godina činile su 7,6% ukupnog stanovništva a 2011. njihov udio u ukupnoj populaciji iznosi 12,8%.



Grafikon 4.1: Starosne piramide, poređenje 1971. vs 2011.

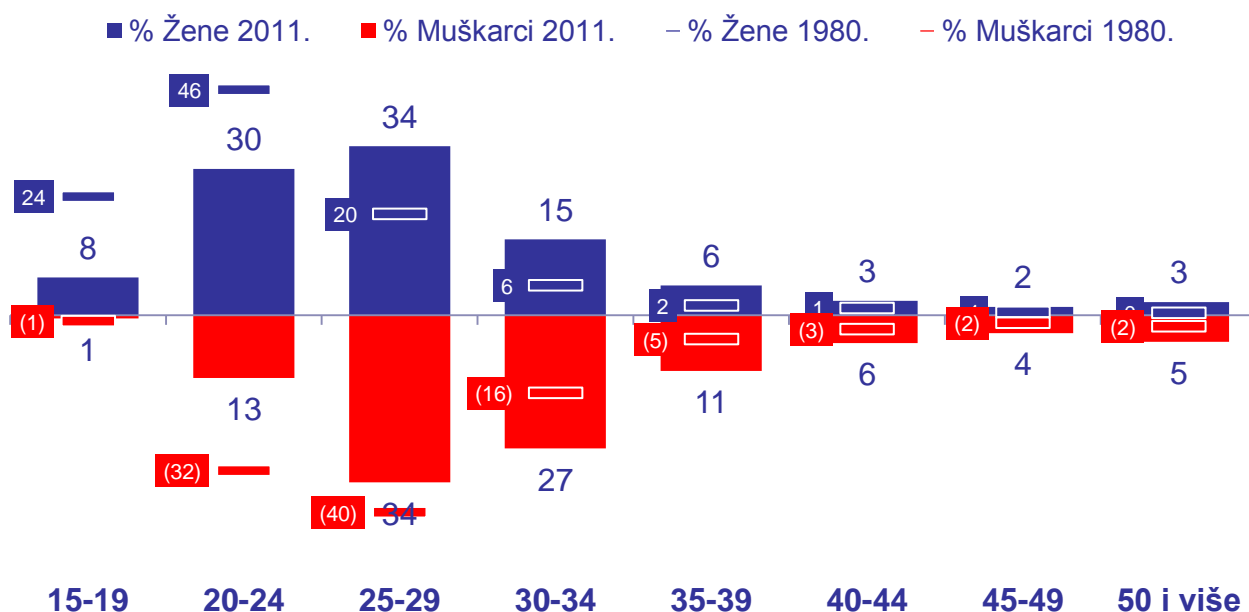


U 2011. godini je od 1950. godine rođeno najmanje živorođene djece, 7 215; što je dovelo do rekordno niskog prirodnog priraštaja od 1368, koji je najniži registrovan od 1950. godine do sada.

U poslednjih 30 godina i kod žena i kod muškaraca dolazi do značajnog pomjeranja prosječnih godina ulaska u brak ka kasnijim uzrasnim grupama, ali je ova promjena izraženija u ženskoj populaciji. Žene ranije od muškaraca ulaze u brak. Pri sklapanju prvog braka, prosječna starost registrovana kod žena u 2012. godini je 27.4 godine, a kod muškaraca 31.2 godine. U poslednjih 50 godina, prosječne godine ulaska u brak su značajno promjenjene na više, kako kod žena, tako i kod muškaraca. Poredeći samo period od 1980. do 2011. godine, najvažnija promjena je registrovana u kategoriji namlađih lica koja su stupila u brak. Dok je 1980. od svih žena koje su u toj godini zaključile brak gotovo ¼ bila starosti između 15 i 19 godina, u 2011. u toj starosnoj kategoriji je 8% od svih žena koje su u toj godini stupile u brak. Interesantno, kod muškaraca u ovoj starosnoj kategoriji nije registrovana gotovo nikakva promjena. Takođe, značajna promjena je registrovana i u starosnoj kategoriji između 20 i 24 godina: naime, tu je procenat žena koje su stupile u brak opao sa 46%, koliko ih je bilo 1980. godine, na 30% koliko je registrovano 2011. godine. U istoj starosnoj kategoriji je registrovana još značajnija promjena kod muškaraca – sa 32% u 1980. godini, u 2011. od svih muškaraca koji su ušli u brak 13% je imalo između 20 i 24 godine.

Konsekventno, kod žena je došlo do značajnog pomjeranja u starosnoj kategoriji 20 do 25, ali i u starosnoj kategoriji od 30 do 34 godine. Za ove dvije starosne kategorije je karakteristično značajno povećanje procenta žena koje su stupile u brak u odnosu na isti period 1980-2011. Kod muškaraca je registrovan trend pada i u starosnoj kategoriji 20 do 25, dok je tek u kategoriji 30-34 registrovano povećanje sa 16% (1980) na 27% (2011)

Grafikon 4.2.: Godine stupanja u brak po polu, poređenje 1980. i 2011. godina



Podaci Monstata¹ govore da je u 2012. godini razvedeno ukupno 515 brakova, što je za 9.3% više u odnosu na 2011. godinu. Istovremeno, u 2012. broj sklopljenih brakova je za 6.3% manji nego u 2011. Prilikom razvoda braka prosječna starost žene bila je 36 godina, a muškarca 39,9 godina. Prosječno trajanje razvedenog braka u 2012. godini je bilo 11.2 godine, a od ukupnog broja razvedenih brakova u 2012, čak 32.4% čine oni koji su se razveli tokom prve 4 godine braka. U 59.4% od svih razvedenih brakova u 2012. bilo je makar jedno izdržavano dijete, **a od ukupnog broja razvedenih brakova sa izdržavanom djecom (306), u 83,6% takvih brakova izdržavana djeca dodijeljena su ženi**, a u 10,5% mužu. Zajedničko starateljstvo je registrovano u 5,6% razvedenih brakova, a starateljstvo nad djecom drugim osobama i ustanovama je registrovano u 0,3% razvedenih brakova.

Razvedene žene i samohrane majke kao posebno ugrožene grupe žena – nalazi iz fokus grupa

Društvo **ne prepoznaje samohrane majke kao posebnu grupu, niti vodi računa o njihovim specifičnim potrebama**. Šta više, po riječima nekolicine razvedenih žena sredina ih osuđuje i smatra krivcem za raspad porodice. Nerijetko se dešava i da se dovodi u pitanje moral žene koja je razvedena, te i pojedini poslodavci insinuiraju neprimjerene odnose.

„Društvo vas gleda drugačije. Čak vas i druge žene gledaju drugačije. Sve razmišljaju: 'Da je valjalo što bi se razvodila'. Kod nas se uvek misli da je žena kriva za razvod. A tek poslodavci, moj viši šef je očekivao svašta. Ali ja nisam pristala.“
Žena zaposlena u privatnom sektoru

Pored problema podjele imovine nakon razvoda, ženama još veći problem predstavlja **neplaćanje alimentacije**. Ova pojava je po ocjeni žena veoma rasprostranjena u Crnoj Gori, a o tome na neki način svjedoči to što nijedna od učesnica u diskusiji koje su razvedene ne dobija mjesečnu alimentaciju koju je sud odredio. Iako zakon štiti žene i sudovi donose presude o alimentaciji koje su očevi u obavezi da isplaćuju, to se u velikom broju slučajeva ne dešava. Najčešći scenario za izbegavanje plaćanja alimentacije je rad u sivoj ekonomiji. Naime, ukoliko otac nema prijavljena primanja, bez obzira što ostvaruje zaradu u neformalnom sektoru ne postoji način da se ta sredstva preusmjere korisnicima alimentacije.

„Ja imam problem sa alimentacijom. Jer nisam dobila ni jedan cent. Porodica mog bivšeg muža ima vile, izdaju stanove, ali to se vodi na druge, a ne na mog bivšeg muža. Što se zakona tiče, on je na mojoj strani. Mogla bih da se svetim kaznom zatvora, ali ipak je to otac mog djeteta.“ Žena preduzetnica

¹ Zavod za statistiku, Saopštenje broj 111. Podgorica 30. april 2013. Sklopljeni i razvedeni brakovi u Crnoj Gori u 2012. godini.

Migracije

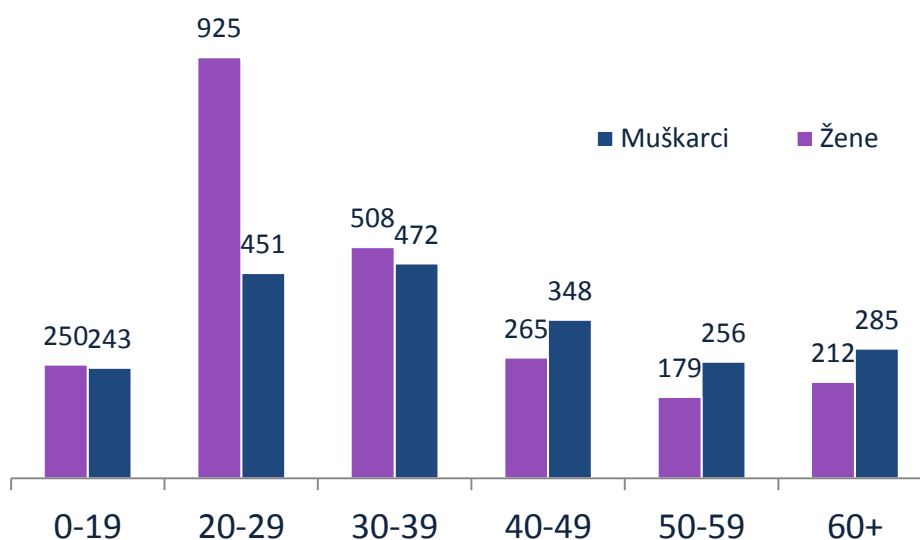
Naposlijetku, od značaja je prikazati podatke o prostornom kretanju stanovništva i rodnim razlikama u ovom pogledu.

Dok 80% stanovništva Crne Gore od rođenja živi u Crnoj Gori, petina su doseljenici iz drugih zemalja. Najveći broj migranata zabilježen je devedesetih godina prošlog vijeka, kada se u Crnu Goru doselilo gotovo 42 hiljade stanovnika. U 2011. godini se u Crnu Goru doselilo nešto više od 4000 osoba, od čega je 53,2% žena, i 46,8% muškaraca².

Razlozi migriranja razlikuju se kod muškaraca i žena. Tako su žene češće imigrirale uslijed porodičnih razloga (56%) spram muškaraca (44%), dok su za muškarce više tipični ekonomski razlozi: 64% muškaraca navelo je to kao razlog napuštanja prethodnog mjesta boravka, naspram 36% žena.

Ukupan broj stanovnika koji se selilio unutar Crne Gore u 2011. godini iznosi 4 394, od toga 53,2% su žene, a 46,8% čine muškarci. Žene ovu većinu ostvaruju najviše zahvaljujući populaciji od 15 do 34 godine.

Grafikon 4.3: Kretanje stanovništva unutar Crne Gore po starosti i polu



Kada je riječ o odnosu doseljenih i odseljenih stanovnika, u 2011. godini je u svim gradovima na sjeveru Crne Gore registrovan negativan migracioni saldo. S druge strane, u primorskom i centralnom regionu migracioni saldo je pozitivan. Gradovi sa najvećim populacionim rastom nalaze se u upravo u južnoj regiji, u primorskom regionu.

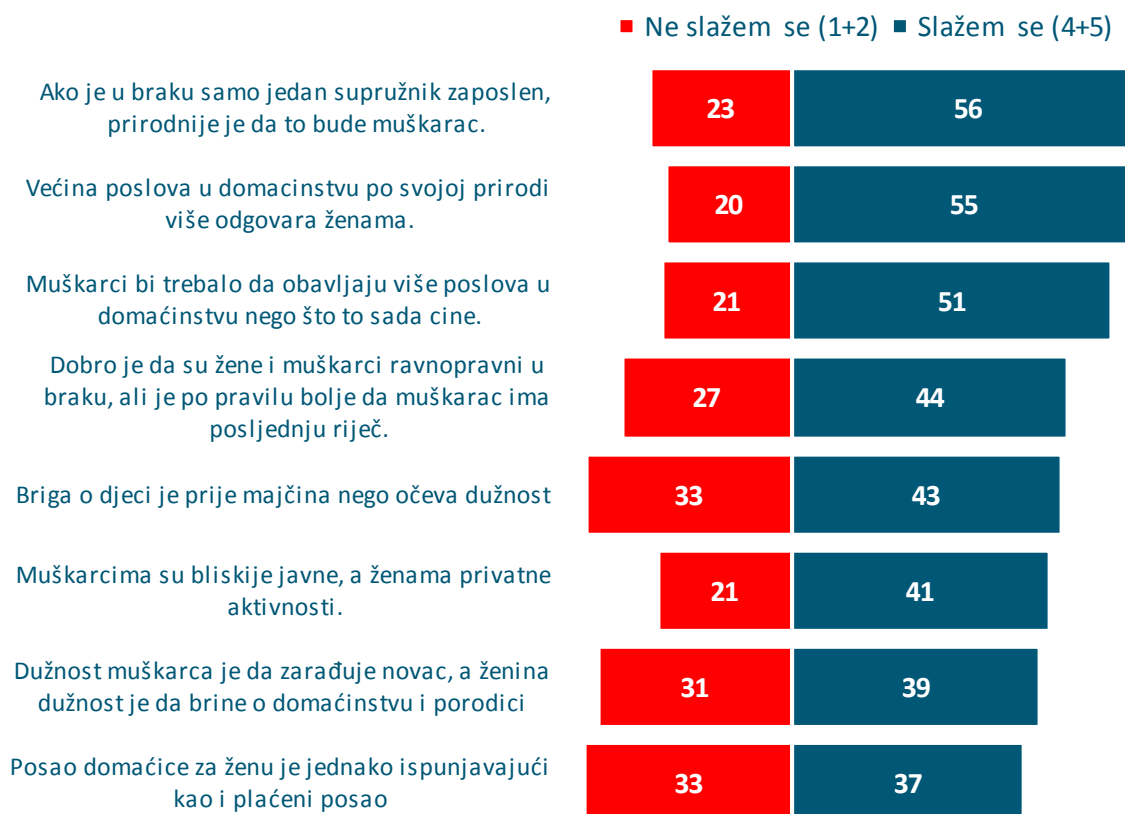
² Izvor: Žene i muškarci u Crnoj Gori, 2012, MONSTAT

V Rodne uloge

Rodne uloge predstavljaju društveno konstruisane uloge žena i muškaraca. Zavisno od kulturnih, političkih, ekonomskih, društvenih, religijskih i drugih faktora jedno društvo generiše očekivanja vezana za rodne uloge muškaraca i žena. Na rodne uloge, kao društvene konstrukte, jednako snažno utiču i običaji, pravo, klasna i etnička pripadnost, kao i predrasude raširene u datom društvu. Stavovi i ponašanja prema rodu su naučeni i mogu se mijenjati. Razlike u shvatanju društvenih uloga muškaraca i žena mogu se uočiti u društvenom, političkom, obrazovnom i ekonomskom kontekstu.

Istraživanje, koje je sprovedeno tokom 2012. godine za potrebe Programa rodne ravnopravnosti IPA 2010, a koji u partnerstvu sprovode Delegacija Evropske unije u Crnoj Gori, Ministarstvo pravde i UNDP u Crnoj Gori pokazuje da duboke patrijarhalne norme oblikuju crnogorsko društvo³. Naime, da je ženama mjesto u kući, a ne u javnom i političkom životu misli veliki broj građana Crne Gore. Značajan zaključak ovog istraživanja je i to da su i privatni i javni patrijarhat, kao sklop stavova o rodnim ulogama i mjestu muškaraca i žena u javnom i privatnom životu, veoma izraženi, a da su generatori takvog stanja prije svega muškarci, ali i žene.

Grafikon 5.1: Privatni patrijarhat - stepen slaganja sa tvrdnjama



3 http://www.gendermontenegro.me/wp-content/uploads/2012/12/FINAL_Izvjestaj_Zene-u-politici.pdf

Nalazi do kojih se došlo u pomenutoj studiji, a koji se odnose na privatni patrijarhat upozoravaju na neophodnost sistematskog i permanentnog djelovanja svih društvenih aktera u cilju promjene preovladavajućih stereotipa o rodnim ulogama. Zabrinjava podatak da čak 56% stanovništva tvrdi da je sasvim normalno da, ukoliko je samo jedan od supružnika zaposlen, to bude muškarac (pri čemu isti stav dijeli i svaka druga žena), 55% mišljenja je da većina poslova u domaćinstvu više odgovara ženama nego muškarcima (ovako misli i 46% žena), 44% dijeli stav da je, iako je ravnopravnost muškarca i žene u braku poželjna, dobro da muškarac ipak ima zadnju reč (isto misli 30% žena), 43% misli da je briga o djeci prije dužnost majke nego oca (39% žena dijeli takav stav), 39% da je dužnost muškarca u braku da zarađuje novac, a žene da brine o domaćinstvu i porodici (30% žena), a 37% građana Crne Gore tvrdi da su kućni poslovi za ženu jednako ispunjavajući kao i obavljanje plaćenog posla (i to, tvrdi i svaka treća žena!). Ipak, žene znatno češće nego muškarci smatraju da angažovanje muškaraca u obavljanju poslova u domaćinstvu nije zadovoljavajuće i da bi trebalo u većoj mjeri da pomažu nego što to sada čine (skoro 60% žena i 43% muškaraca).

“Doduše, muškarci su shvatili kolike su obaveze žene, tako da ćete sada često čuti da se dovodi pomoć u kući, da se plaćaju žene koje će da pomognu u spremanju, čišćenju itd. Mislim da se sama svijest o tome koliko je žena zaposlena, mislim kako na poslu tako i kući, da su muškarci postali svijesni toga i da se teži da se ženi pomogne pa makar na ovaj drugi način.” Predstavnik državne uprave

Položaj žena u Crnoj Gori – nalazi iz fokus grupa

Ocjena žena da rodna **ravnopravnost u Crnoj Gori ne postoji**, te da je njihov položaj u odnosu na muškarce znatno nepovoljniji je gotovo jednoglasna. Ipak, iako polaze od istog stava žene ga na različite načine argumentuju.

Za većinu učesnica u fokus grupama, pa i predstavnika/ica poslodavaca i državne uprave, **različiti položaj žena i muškaraca je prvenstveno determinisan percepcijom ženine biološke predodređenosti da bude majka**, a potom i svim društvenim konstrukatima vezanim za majčinsku ulogu. Uloga majke je primarna i kroz prizmu majčinstva se posmatraju i analiziraju sve ostale uloge žene, njene mogućnosti i perspektiva, ali prije svega njene obaveze. Sa druge strane, muškarcima prednost donosi njihova fizička superiornost („*uvijek će biti fizički jači*“).

Upravo velika **diskrepanca u raspodjeli porodičnih i kućnih obaveza** između muškarca i žene, odnosno oca i majke, u velikoj mjeri uzrokuje sve ostale razlike među njima: različite mogućnosti na tržištu rada, različite pozicije u društvu, razlike u distribuciji moći.

„Muškarci i žene nijesu ravnopravni. Žene su iscrpljene jer podižu djecu, rade u kući....baš me interesuje koji otac toliko brine o djeci kao majke. Žene su opterećene i iscrpljene, a muškarci mogu da se posvete karijeri.“ Neformalno zaposlena žena

„Generalno gledano, Crnogorci su još uvijek bar 80% zatupljeni, posebno kad se ožene. Često kažu ja sam muško, žena treba da čuti, zna se ko je muško a ko žensko, i sve treba biti onako kako muškarac kaže. Jednostavno se žena mora prilagođavati toj situaciji...“ Žena zaposlena u privatnom sektoru

Gotovo potpuna neuključenost muškaraca u kućne obaveze, uz istovremeno poziciju donosioca odluka u porodici se prvenstveno percipira **kao posljedica tradicije, patrijarhalnosti crnogorskog društva i vaspitanja**. Primijetan je napredak u odnosu na prethodnu generaciju, ali se ta promjena još uvijek ne percipira kao značajna. Razlika između današnjih muškaraca i njihovih očeva ogleda se u većoj uključenosti nove generacije u vaspitanje djece i vrijeme provedeno sa djecom, ali ne i u ostale kućne obaveze. Majke očekuju da će se njihovi sinovi drugačije ophoditi prema svojim suprugama i aktivno učestvovati u svim sferama porodičnog života.

„Moj muž ne radi ništa. Gdje da ga vidi majka da nešto radi. Odmah bi mu rekla da je slabić.“ Žena preduzetnica

Jedan dio učesnica u diskusiji, uglavnom one mlađe generacije (do 35. godina) upravo **borbu protiv patrijarhalnih odnosa i vrijednosti smatraju borbom za rodnu ravnopravnost**. Za njih je ova borba individualna i zavisi isključivo od žene („svaka žena može da se izbori da bude ravnopravna“). Pozitivan ishod za njih podrazumeva slobodu da učestvuju u donošenju odluka u porodici i slobodno organizuju svoje slobodno vrijeme („Nema da mi kaže gdje smijem da idem. Ako mi se ide sa drugaricama u grad ja idem“). Iako naglašavaju personalni nivo, kao jedan od preduslova za izgradnju ove za njih ravnopravne pozicije, vide ekonomsku nezavisnost žena. S druge strane, u lošoj ekonomiji situaciji u kojoj se zemlja nalazi, to nije lako postići.

„Ja mislim da sam ravnopravna, nemam problema sa suprugom. On meni ne naređuje niti zabranjuje, mogu da se zadržim i izađem sa prijateljima. Slobodna sam žena u tom smislu... Ja lično nisam ugrožena, ali mi je trebalo nekoliko godina da ga promijenim i izborim se za to.“ Žena zaposlena u privatnom sektoru

Istraživanje „Rodne razlike u ličnim primanjima i prihodima“, koje je sprovedeno u decembru 2010. godine za potrebe Evropskog pokreta u Crnoj Gori, pokazuje da muškarci i žene, i opšta populacija i poslodavci, percipiraju žene kao slabiji pol, što je vrlo često faktor koji utiče na prohodnost žena na više funkcije koje su, po pravilu, bolje plaćene.

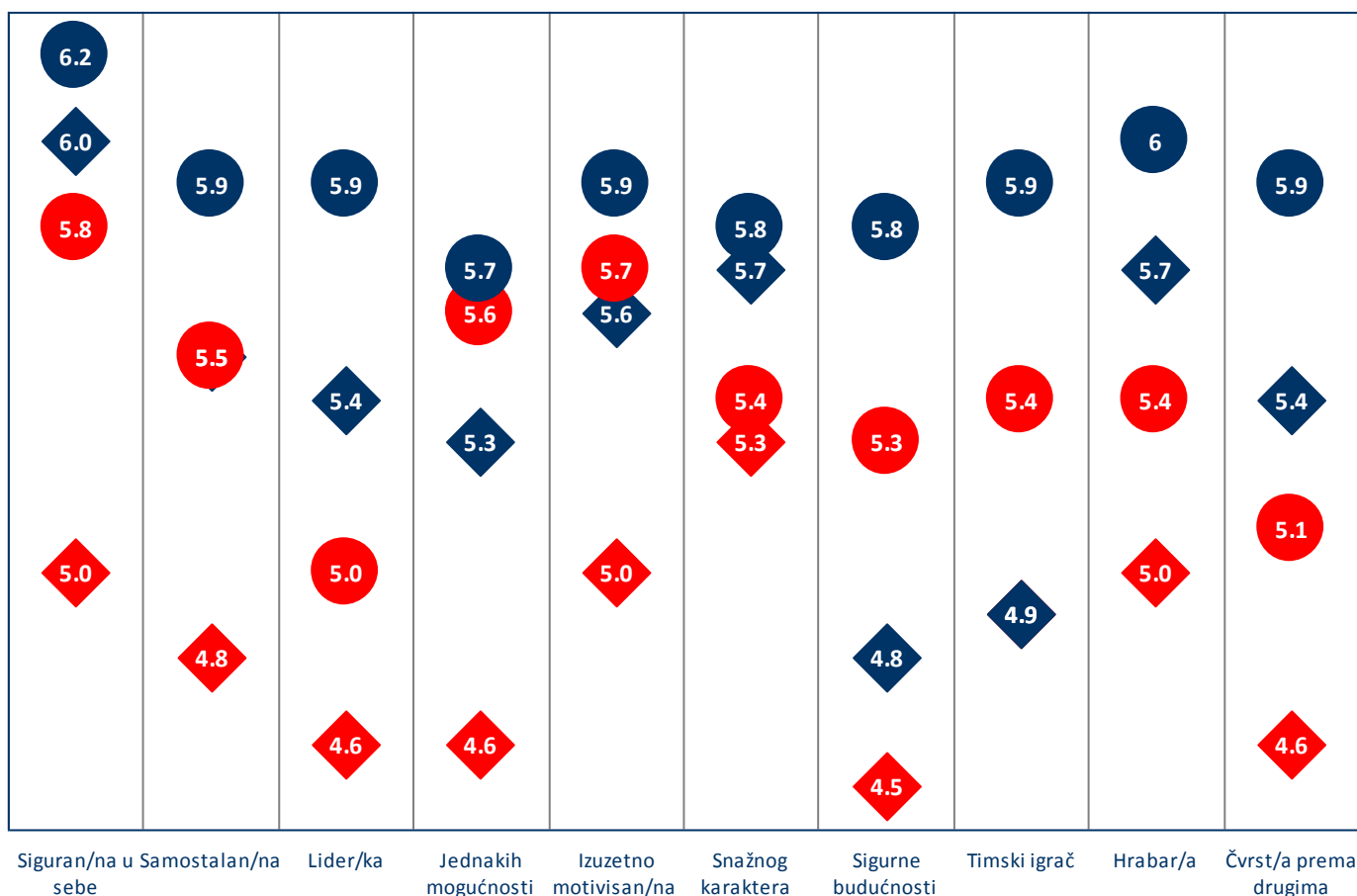
U tom istraživanju, mjereni su stavovi građana/ki Crne Gore i poslodavaca prema muškarcima i ženama na različitim parametrima koji su važni u poslovnoj karijeri. Rezultati upućuju da su **muškarci bolje ocijenjeni od žena po svim testiranim parametrima**. Izuzetak predstavlja samo sposobnost za timski rad, gdje nije registrovana statistički značajna razlika u percepciji muškaraca i žena na opštoj populaciji. Najveće registrovane razlike u korist muškaraca u

odnosu na žene, registrovane su kod ocjene samopouzdanja, zatim slijede sposobnost za vođstvo, hrabrost i samostalnost.

Interesantno je da kod i opšte populacije i kod poslodavaca žene nijesu bolje ocjenjene ni po jednom atributu od muškaraca. Ipak, važno je naglasiti da je **sposobnost za vođstvo** tačka u kojoj se najviše razlikuju mišljenja poslodavaca o muškarcima i ženama. Dok su muškarci od strane poslodavaca ocijenjeni sa najvećom ocjenom po ovom parametru žene su od poslodavaca po pitanju vođstva u odnosu na druge attribute dobile jednu od najnižih ocjena. Dalje, dok poslodavci kod muškaraca ističu samostalnost, samopouzdanje, motivisanost i sposobnost za rad u timu, kod žena naglašavaju motivaciju i samopouzdanje. Najveće razlike, osim sposobnosti za vođstvo, u mišljenju o muškarcima i ženama u korist muškaraca kod poslodavaca su opažene kod sposobnosti za rad u timu i hrabrosti.

Grafikon 5.2: Percepcija žena i muškaraca

- ◆ Stanovništvo: Percepcija žena
- ◆ Stanovništvo: Percepcija muškaraca
- Poslodavci: Percepcija žena
- Poslodavci: Percepcija muškaraca



U istraživanju „Rodne razlike u ličnim primanjima i prihodima“ kroz iste attribute su testirani pogledi muškaraca i žena na svoj i suprotan pol. Očekivano, rezultati su pokazali da je upravo kod muškaraca registrovana najveća razlika u pogledu mišljenja o sposobnosti muškaraca i žena. Po mišljenju muškaraca, između suprotnih polova postoje najveće razlike po pitanju

samouvjerenosti, karaktera i motivacije. Međutim, čak i same žene muškarce vide kao sposobnije i jedina stvar po kojoj svoj pol ocjenjuju kao bolji u odnosu na muškarce jeste sposobnost za rad u timu. Takođe, žene po pitanju karaktera istovjetno ocjenjuju oba pola. Po svim ostalim atributima žene su muškarce ocijenile boljim ocjenama a najveća razlika u korist muškaraca je upravo po pitanju liderstva i samopouzdanja.

Tradicionalni pogled na muškarce i žene, u kom su muškarci favorizovani gotovo u svakom pogledu, ima direktnu posledicu na položaj žena na tržištu rada. On dovodi do horizontalne segregacije zanimanja, odnosno do podjele na muška i ženska zanimanja. Kod opšte populacije kao preferirana zanimanja za muškarce, tradicionalno figuriraju sve funkcije moći, dok se kao ženska zanimanja najčešće navode zanimanja usmjerena na usluge i brigu o drugima. Poslodavci imaju nešto blaži stav od opšte populacije, ali i oni daju prednost muškarcima za sva zanimanja za koja to čini i opšta populacija.

Problem rodne segregacije zanimanja u Crnoj Gori najbolje ilustruju određene medicinske specijalizacije (neurohirurgija, maksiofacijalna hirurgija, ortopedija i urologija) u kojima dominiraju muškarci. Ovakvo stanje značajno utiče na motivaciju budućih generacija žena, koje neće imati model istog pola koji će im biti uzor.

Osim direktnog uticaja na položaj žena na tržištu rada, rodne uloge snažno utiču i na neravnomjernu distribuciju obaveza muškaraca i žena u domenu ekonomije brige (kućni poslovi, briga o drugima, o djeci, starima, bolesnima i odraslim članovima porodice, itd), stvarajući veliku opterećenost žena u privatnoj sferi čime se utiče na njihove mogućnosti i postignuća u javnoj sferi.

Žene ulaze u brak ranije nego muškarci, ranije i dobijaju djecu od muškaraca, što u značajnom broju slučajeva predstavlja prekretnicu u profesionalnoj karijeri žene, budući da u tim situacijama preuzimaju tradicionalnu ulogu majke i prave pauzu u svojoj karijeri. Osnivanje porodice za žene najčešće znači i preuzimanje najvećeg dijela obaveza iz sfere zajedničkog privatnog, dok muškarcima ostaje koja godina više za profesionalnu afirmaciju neopterećenu porodičnim obavezama. Čak i kada imaju razvijen sistem podrške i pomoći, prije svega oko čuvanja djece, žene koje pokušavaju da razviju svoju poslovnu ili karijeru u politici, i dalje većinu kućnih obaveza obavljaju same što njihov radni dan čini mnogo dužim. Ukoliko, pak, nemaju roditelje ili bračne partnere koji bi preuzeli brigu o djeci u toku dana, žene su primorane da izdvoje novac za usluge čuvanje djece i tu nailazimo na još jednu prepreku njihovim karijerama, a to je ekonomska nezavisnost. U trenutnoj ekonomskoj situaciji mali je procenat žena koje su na taj način materijalno obezbijedene i nezavisne da bi mogle svoje svakodnevne obaveze organizovati na način na koji se to danas zahtijeva od bilo koga ko želi biti uspješan na tržištu rada.

Privatna sfera i majčinska uloga kao prioritet – nalazi iz fokus grupa

Značaj majčinstva i adekvatne brige o djetetu su u svakoj diskusiji više puta naglašavani. Učesnice bez obzira da li imaju djecu ili ne, primat daju majčinskoj ulozi i evaluiraju je kao najvažniji vid ostvarenja jedne žene, kao jedan od najvažnijih životnih ciljeva i čak na neki način mjeru sopstvene vrijednosti.

„Nije bez razloga sto su žene ranije ostajale u kući...Ako nemate postomstvo, šta ste postigli?“ Žena zaposlena u državnom sektoru

U kontekstu profesionalnog ostvarenja i radne aktivnosti žena, **uspješna karijera i stabilna porodica se često posmatraju dihotomno, gdje jedan pol isključuje drugi. Stoga većina žena svoj rod ne vidi kao diskriminisan, već tu poziciju smatra svjesno odabranom: žena bira porodicu, dok karijeru stavlja u drugi plan.** Najčešći argument glasi: *„Muškarci su na vodećim pozicijama zato što su veći stručnjaci od žena. Oni nijesu stručnjaci jer su sposobniji, već su imali više vremena da se posvete svom profesionalnom razvoju. Žene su odabrale da vrijeme posvete porodici, a ne karijeri.“* Dodatni argument je zapravo uvjerenje da su sve uspješne žene bilo u biznisu ili politici, ili bez porodice ili ukoliko imaju porodicu za nju nemaju dovoljno vremena uslijed čega ostali članovi, a prije svega djeca pate. Za njega pak, nijedna učesnica nema potvrdu u vidu konkretnog primjera iz svoje okoline.

„Ali te žene uspješne, obično nemaju porodicu. One su se odrekle rađanja zbog ambicije. A ako imaju, tu uvijek budu neki problemi sa djecom.“ Žena zaposlena u državnom sektoru

„Ako djeca ne pate, imaju neki drugi problem. Djeca su ispuštena, i to nije prava stvar, na jednu stranu je dobila, a na drugu izgubila. Ako se žena posveti toliko kao muškarac, onda će nešto izgubiti, ili će biti bez djece, kao tuđa.“ Žena zaposlena u privatnom sektoru

Nedovoljno učešće muškarca u odgoju djece se sa jedne strane prepoznaje i ponovo pripisuje tradiciji, ali se kao problem opaža i **nedovoljno razvijen sistem ustanova za brigu o djeci.** Učesnice u grupama su navodile da je većina obaveza na njima, a da sa druge strane vrtića nema dovoljno, prebukirani su, i rade samo do pet. Još veće je opterećenje kada su u pitanju djeca ranog školskog uzrasta budući da nijesu dovoljno zreli da sama borave u kući, a produženi boravak u školi postoji samo za učenike prvog razreda.

„Ne mogu da dajem dijete u vrtić, jer ih je puno u grupi i tamo su razni virusi i stalno se razboljevaju. To znači da će ići par dana, a kasnije će morati ostati kući a nema ko da ga čuva.“ Radno neaktivna žena

Iako većina vjeruje da bi aktivniji doprinos očeva i unaprijeđenje sistema socijalne zaštite unaprijedilo položaj žena ostavivši im više prostora za profesionalni i lični razvoj, trenutna pozicija se u mnogome opravdava time da **„niko ne može o djetetu da vodi računa onako**

dobro kao što to može majka“. To je ujedno i obrazloženje značajnog broja učesnica koje su nakon porođaja nekoliko godina bile radno neaktivne.

„Dijete kada je jako malo i kada ga recimo nešto boli ono zove majku, a ne nekog drugog. To dijete niko to nije naučio, ono se sa tim prosto rađa.“

Podaci o stvarnom učešću žena i muškaraca u obavljanju kućnih i porodičnih poslova i relativnom doprinosu muškarca i žene u popunjavanju kućnog budžeta do kojih smo došli tokom istraživanja, govore da je faktičko stanje u skladu sa stavovima o kojima smo ovdje govorili, i da je promjena stavova nužan preduslov za unaprijeđenje položaja žena i u javnoj i u privatnoj sferi. Naime, žene u Crnoj Gori u prosjeku provode 3.7 sati dnevno u obavljanju kućnih i porodičnih poslova, a muškarci svega sat i po; a ako su u braku, prosječan broj sati koje žene posvete obavljanju kućnih poslova povećava se sa 3.7 na 4.5, dok se kod muškaraca cifra ne mijenja. Od ukupnog broja ljudi koji tvrde da nikada ne obavljaju kućne i porodične poslove (11% populacije), 96% čine muškarci! Takođe, ekonomska moć unutar domaćinstva u većini slučajeva je na strani muškarca – u 2/3 crnogorskih porodica muškarac je taj koji najviše doprinosi ukupnim prihodima kojima porodica raspolaže.

Neravnomjerna raspodjela obaveza u privatnoj sferi – nalazi iz fokus grupa

Radni dan žene pored obaveza na poslu (ukoliko je zaposlena), obuhvata i **niz aktivnosti u domaćinstvu**: priprema obroka, pranje posuđa i čišćenje doma, nabavka, vođenje računa o budžetu domaćinstva i dr. Većina muškaraca sa druge strane, pomaže samo oko fizički zahtjevnih poslova i „muških“ aktivnosti poput sitnih popravki. Već je rečeno da se ovaj disbalans pripisuje uticaju tradicije i vaspitanja. Žene su svjesne da bi odnos trebalo promijeniti i čine napor kako bi barem donekle to učinile kod svojih potomaka. Ali je ovakav odnos snaga kompromis na koji žena pristaje ukoliko želi da formira porodicu.

„Moj muž samo čuva dijete, a u kući kaos. Ništa ne radi po kući. Ali ja sam grešku napravila. Kad smo počeli da živimo kući, ja sam sve govorila ja ću, ja ću... i tako se nastavilo.“ Preduzetnica

Rad u domaćinstvu je po mišljenju žena neprocjenjiv i teško bi mu se mogla odrediti cijena. Ukoliko bi neko ipak taj rad novčano nagradio, iznos bi trebalo da bude značajno veći od mjesečnih primanja na radnom mjestu (barem 1000 eura). Razlog tome je što su kućne obaveze za ženu neizbježne, a pri tome ih nijesu same birale kao što je to slučaj sa profesijom i profesionalnim aktivnostima, te stoga u njima ne uživaju. Istovremeno, postoji izrazito jako osjećanje obaveze i odgovornosti, odnosno stava da **je domaćinstvo na ženi i da je urednost doma mjera njenog zalaganja za porodicu.** Usljed ovih obaveza i svih aktivnosti sa djecom ženama na raspolaganju ostaje jako malo slobodnog vremena.

„Treba nešto izboriti, a ne da se žene same podmeću. Više nude same nego što im se traži. Zašto mu nudiš da mu skuvaš kafu? Zašto ga sve mora čekati na stolu, nije bez ruku.“ Žena zaposlena u državnom sektoru

Dodatno opterećenje koje umanjuje vremenske resurse žena je **briga o starijim članovima porodice**. Često u Crnoj Gori više generacija živi u istom domaćinstvu, ali čak i kada to nije slučaj tradicionalno su žene te koje vode računa o svojim roditeljima i roditeljima svog supruga. U zavisnosti od starosti i zdravstvenog stanja starijih, briga podrazumeva pomoć u kući, asistenciju u održavanju lične higijene, nabavci i odlascima kod ljekara. Žene ocjenjuju da im je još više napora potrebno kako bi organizovale brigu o starima u poređenju sa brigom o djeci. Za razliku od dječijih akutnih oboljenja, problemi starih su hronični i zahtevaju kontinuiranu njegu. Sa druge strane poslodavci iz privatnog sektora, ali i državnog ne omogućavaju slobodne dane za njegu starih. Istovremeno, institucionalna briga o starim licima je ne samo slabo razvijena u Crnoj Gori već i u potpunosti društveno neprihvatljiva kako od strane starih osoba, tako i od strane društva.

„To zna biti gora obaveza od djece. To je malo veći problem. To su neka hronična stanja i mnogo si potrebni tu, isto kao bebi. A stari su i morate paziti stalno na njih jer mogu nastradati i od gripe.“ Žena zaposlena u državnom sektoru

Patrijarhalni odnosi i pitanje imovine – nalazi iz fokus grupa

Već pominjani patrijarhalni odnosi koji su i dalje prisutni u Crnoj Gori ogledaju se i u **neravnopravnom položaju žena i muškaraca kada je u pitanju imovina**. Sve učesnice u grupama su svjesne neravnopravne raspodjele, ali većina njih prihvata dato stanje jer ne očekuju da će se u skorijoj budućnosti navike promijeniti.

Po njihovim riječima žena je u braku vlasnica nekretnine isključivo ukoliko je u pitanju druga nekretnina po redu, budući da se na taj način izbegava plaćanje dodatnih poreza. U svim ostalim slučajevima **vlasnik nekretnine je suprug ili njegovi roditelji ukoliko je u pitanju višegeneracijsko domaćinstvo**. Ženama koje su u braku ne predstavlja problem to što nijesu nosioci vlasništva, jer čak i u slučaju razvoda *„sve na kraju pripada djeci, a to je najvažnije“*. Većina vjeruje da zakon štiti ženu, odnosno da se bračna imovina u procesu razvoda dijeli na jednake djelove bez obzira ko je njen formalni vlasnik. Ipak, **one ispitanice koje su same prošle kroz brakorazvodnu parnicu ocjenjuju da je implementacija zakona neadekvatna, te da većina žena ostaje bez ičega („na ulici“)**. Problem nastaje što **žene nijesu u mogućnosti da dokažu ulaganje u imovinu i što nemaju novca za dobre advokate**.

„Evo ja nemam para za advokata. Živjela sam u velikoj kući, a izašla sa jednom kesom. Bila sam prinuđena da spasavam život sebi i svojoj djeci. Kuća se vodi na

svakra. Ja sam u tu kuću ulagala, dograđivali smo sprat. Ali ja to ne mogu da dokažem.“ Nezaposlena žena

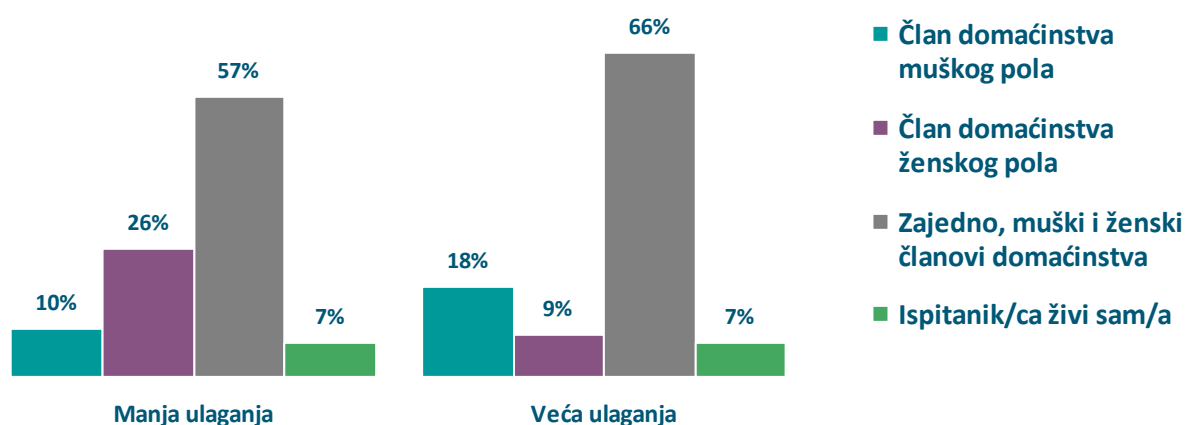
Vjeruje se da upravo iz razloga neposjedovanje nekretnine i nedovoljne ekonomske nezavisnosti **veliki broj žena ostaje u nefunkcionalnim brakovima**, iako bi se radije razvele kada bi imale uslove za to.

„Žene ostaju u braku zbog osude okoline, ali i zato jer nemaju gdje da odu. Evo ja sam prva. Godinama ne mogu s nekim, a sto sam starija sve teže.... Ali kad pomislim ne mogu zbog osude naroda. Ne bih imala nigdje da odem. A da se razvedem, rekli bi svi da sam se pomamila.“ Nezaposlena žena

Neposjedovanje imovine nije samo pitanje bračne raspodjele, već i podjele nasljedstva. U Crnoj Gori se i **dalje većina ženskih naslednika odriče svog dijela u korist muškog potomka** (brata). Vjeruje se da se situacija polako mijenja, ali čak i neke učesnice koje imaju djecu različitog pola decidirano navode da će svu svoju porodičnu imovinu ostaviti sinu.

„Kod nas su 3 sestre i jedan brat, i to će sve bratu da ostane. I nikada ne bih tražila da mi nešto prepíše. Kod nas je to tako. Oduvek se znalo da je to njegovo. Od bivšeg muža mi ništa nije pripalo, ali snaći ću se.“ Žena u neformalnom sektoru

Grafikon 5.3: Donošenje odluka



Čvrstim stegama tradicionalnih rodni uloga žene se pokušavaju zadržati u domenu privatnog. Naime, privatnu imovinu u većini slučajeva kontrolišu muškarci, a tradicionalne rodne uloge se očitavaju i kod donošenja odluka u kupovini. Dok je muškarac taj koji češće odlučuje o velikim kupovinama (18%), žene češće učestvuju u odlukama o svakodnevnim kupovinama (26%). Interesantno, sa rastom prihoda u domaćinstvu, raste i procenat žena koje donose odluke o manjim kupovinama, pokazalo je istraživanje „Rodne razloge u ličnim prihodima i primanjima“.

VI Obrazovanje

Kada se govori o rodnoj ravnopravnosti sigurno jedan od značajnih ako ne i najznačajniji segment jeste obrazovanje. Feministički pokret veliku pažnju poklanja obrazovnom procesu, često ga smatrajući odgovornim za reprodukciju rodne neravnopravnosti. S druge strane, obrazovanje se prepoznaje i kao jedan od najvažnijih puteva ka rodnoj ravnopravnosti. Socijalizam je na planu obrazovanja donio bitno unaprijeđenje u Crnoj Gori u odnosu na tradicionalno društvo. Obavezno osnovno obrazovanje za sve, i ohrabrivanje srednjeg i višeg obrazovanja dalo je rezultate. Žene su na taj način u socijalizmu na široka vrata stupile u obrazovne institucije čime su stvorene osnovne pretpostavke za poboljšanje njihovog položaja. Sa druge strane, žene su nastavile da se tradicionalno strukovno obrazuju u onim sferama koje je tradicionalno društvo smatralo prihvatljivim za žene: usluge poput školstva i zdravstva, trgovina, kultura, umjetnost. Takođe i u pogledu visokog obrazovanja, žene ostaju u polju društvenih nauka koje su u socijalizmu snažno feminizirane, tj. djevojke su usmjeravane na ove teme kao na oblasti koje odgovaraju ženama, za razliku od tehničkih nauka koje ostaju u dominaciji muškaraca. Zato se procesu obrazovanja sa rodnog stanovišta mora posvetiti posebna pažnja. U narednim stranicama razmotrićemo rodne razlike u pogledu obrazovanja u Crnoj Gori.

Pravni okvir

Ustav Crne Gore i zakoni iz oblasti obrazovanja i vaspitanja obezbjeđuju jednak pristup obrazovanju za muškarce i žene u Crnoj Gori. Ustavom Crne Gore jemči se pravo na školovanje pod jednakim uslovima, a osnovno obrazovanje je obavezno i besplatno. Takođe, jemči se autonomija univerziteta, visokoškolskih i naučnih ustanova. Pripadnicima manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica jemči se pravo na školovanje na svom jeziku i pismu u državnim ustanovama, a obrazovni programi obuhvataju istoriju i kulturu pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica⁴. Sve obrazovne ustanove su mješovitog tipa, odnosno u svim javnim i privatnim ustanovama se zajedno obrazuju dječaci i djevojčice, koji mogu da uče iste predmete utvrđene obrazovnim programom za pojedinu oblast obrazovanja.

U okviru Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2013-2017 godine, kao jedan od strateških ciljeva predviđeno je i 'Uvođenje rodno osjetljivog obrazovanja na svim nivoima obrazovanja'. U okviru ovog strateškog cilja, planirano je ostvarenje nekoliko pojedinačnih ciljeva:

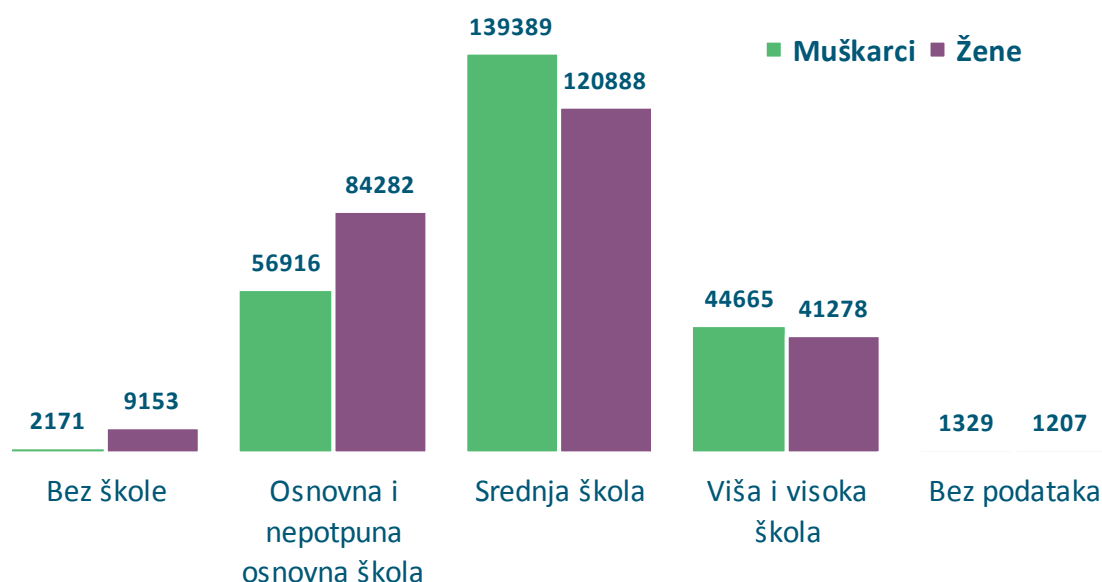
⁴ Ustav CG, Opšti zakon o obrazovanju vaspitanju, 2002. god, Zakon predškolskom vaspitanju i obrazovanju, Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju, Zakon o gimnaziji, Zakon o stručnom obrazovanju, Zakon o obrazovanju odraslih, Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim potrebama, 2004. god, Zakon o visokom obrazovanju, 2003. god.

- Uvođenje programa rodne ravnopravnosti u cjelokupni sistem obrazovanja s posebnim naglaskom na mirno rješavanje sukoba i suzbijanje svakog oblika rodne diskriminacije;
- Edukovanje zaposlenih u obrazovnom sistemu o rodnoj ravnopravnosti;
- Postizanje rodnog balansa u izboru profesija u srednjoškolskim i visokoškolskim ustanovama;
- Povećanje nivoa obrazovanja i uključenost RE populacije i pripadnica drugih isključenih grupa u obrazovni system;
- Povećanje informatičke pismenosti žena, posebno pripadnica RE populacije, žena na selu i drugih teže zapošljivih kategorija;
- Podsticanje uvođenja rodni studija u visokoškolskim ustanovama;
- Obezbeđivanje ravnopravnog položaja žena u sportu.

Obrazovna struktura po polu

Po podacima Popisa iz 2011. godine, obrazovna struktura žena od 15 i više godina koje trenutno žive u Crnoj Gori je znatno lošija od obrazovne strukture muškaraca. Više od 1/3 (36,4%) žena preko 15 godina ima završenu samo osnovnu školu ili još niže obrazovanje, dok je taj procenat kod muškaraca svega 24,2%, tj. manje od ¼ muškaraca (grafikon 6.1).

Grafikon 6.1 Stanovništvo staro 15 i više godina prema najviše završenoj školi po polu, Popis 2011.



Izvor: Žene i muškarci u Crnoj Gori, 2012. Godina, Zavod za statistiku Crne Gore, MONSTAT

Ako obrazovnu strukturu analiziramo iz drugog ugla, kroz udio muškaraca i žena u populacijama različitih obrazovnih kategorija primjećujemo da postoje izražene razlike (tabela 4.1). Čak 4/5 najneobrazovanije populacije, odnosno osoba bez ikakve škole čine žene

(80,8% u odnosu na muškarce koji su u ovoj kategoriji zastupljeni sa svega 19,2%). Takođe žene su u i isto tako visokom procentu zastupljene i u populaciji osoba sa nepotpunom osnovnom školom (73,0% žena prema 27,0% muškaraca). Žene su zastupljenije od muškaraca i u kategoriji osoba koje imaju završenu samo osnovnu školu (55% žena prema 45% muškaraca) dok se već u sledećoj kategoriji, koja predstavlja populaciju sa kvalifikacijom (za II, III i IV stepen) odnos obrće u korist muškaraca: 53,7% muškaraca ima završenu srednju školu u odnosu na 46,4% žena. Odnos u korist muškaraca se zadržava i u narednim kategorijama koje se odnose na sve veće stepene kvalifikacija. Tako su muškarci zastupljeni u kategoriji populacije sa višom školom sa 53,6% u odnosu na 42,5% žena. Samo je u kategoriji osoba sa visokom školom, odnosno fakultetom odnos u potpunosti ujednačen: među osobama koje imaju završen fakultet 50% su muškarci, 50% su žene. Ali već na sledećem stupnju, među osobama koje su završile postdiplomske magistarske studije, muškarci su zastupljeniji sa 52,4% u odnosu na žene sa 47,6%, dok je u slučaju osoba sa doktoratom ta razlika još izraženija: nešto manje od $\frac{3}{4}$ (73,7%) ovih osoba su muškarci dok su žene zastupljene sa svega nešto više od $\frac{1}{4}$ (26,3%).

Tabela 6.1 Stanovništvo staro 15 i više godina prema najviše završenoj školi po polu, Popis 2011.

	Muškarci	Žene
Bez škole	19,2%	80,8%
Nepotpuna osnovna škola	27,0%	73,0%
Osnovna škola	45,0%	55,0%
Srednja škola	53,6%	46,4%
Viša škola i prvi stepen fakulteta	57,5%	42,5%
Visoka škola, fakultet /akademija	50,0%	50,0%
Postdiplomske magistarske studije	52,4%	47,6%
Doktorat	73,7%	26,3%

Izvor: Žene i muškarci u Crnoj Gori, 2012. godina, Zavod za statistiku Crne Gore, MONSTAT

Analizirani podaci jasno ukazuju da je **obrazovna struktura žena u Crnoj Gori veoma nepovoljna i pored socijalističkog zaleđa**. Sa druge strane analiza obrazovne strukture po godinama pokazuje da se najveće razlike među muškarcima i ženama primjećuju u najstarijoj populaciji, preko 65 godina, dok se ove razlike u velikoj mjeri smanjuju kako posmatramo sve niže i niže starosne kategorije. Možemo zaključiti da su **žene u periodu od 1946. godine, nakon II Svjetskog rata na ovamo, značajno unaprijedile svoje obrazovanje**.

Struktura korisnika obrazovnih ustanova

U skladu sa prethodno rečenim, obrazovna struktura po polu se skoro u potpunosti mijenja ako posmatramo zastupljenost polova samo među trenutnim korisnicima obrazovnih ustanova (od predškolskog, preko osnovne, srednje škole, do fakulteta i postdiplomskih studija): u školskoj 2010/2011. godini stanje je bilo daleko usaglašenije i veće razlike u korist muškaraca su se mogle primjetiti samo na nivou osoba koje su završile doktorske studije (gdje

je ukupno bilo 15 osoba), dok se u slučaju studenata na osnovnim i master studijama slika čak obrće u korist žena (tabela 6.2).

Tabela 6.2 Korisnici obrazovnih institucija prema polu, 2010/2011. godina

	Ukupno	Devojčice/Žene	Dječaci/Muškarci
Predškolske ustanove	13652	47.8	52.2
Osnovna škola	70936	48.1	51.9
Osnovne škole za djecu sa posebnim obrazovnim potrebama	228	37.3	62.7
Srednje škole	32126	48.7	51.3
Srednje škole za djecu sa posebnim potrebama	200	40.5	59.5
Upisane studije	22163	53	47
Upisani na specijalističke studije	1880	61.6	38.4
Upisani na master studije	1061	59.3	40.7
Završeni specijalisti	1230	67.2	32.8
Doktori nauka	15	40	60

Izvor: Žene i muškarci u Crnoj Gori, 2012. godina, Zavod za statistiku Crne Gore, MONSTAT

Podaci pokazuju da danas u Crnoj Gori žene čine veći broj od upisanih studenata, brže završavaju fakultete i sa boljim prosjekom: Svaka 5-ta žena upisana 2007/08 godine je diplomirala 2010. godine, dok je za isti period svaki 7-mi muškarac diplomirao (Zavod za statistiku Crne Gore, 2012). Nakon uvođenja visokog obrazovanja po Bolonjskoj deklaraciji, ista tendencija se događa i na nivou specijalističkih, i magistarskih studija, gdje opet u većem broju u odnosu na muške kolege magistriraju žene (tabela 6.3).

Tabela 6.3 Stanovništvo staro 15 i više godina prema najviše završenoj školi po polu, Diploma stečena po novom sistemu (Bolonjska deklaracija), Popis 2011.

	Muškarci	Žene
Osnovne akademske studije	42,6%	57,4%
Osnovne primijenjene studije	48,3%	51,7%
Postdiplomske specijalističke studije	33,0%	67,0%
Postdiplomske magistarske studije	38,4%	61,6%
Bez podataka	52,4%	47,6%

Izvor: Žene i muškarci u Crnoj Gori, 2012. godina, Zavod za statistiku Crne Gore, MONSTAT

Ipak, zanimljivi su pokazatelji o značajno nižem učešću žena u doktorskim studijama (tabela 6.3). Stručnjaci za problematiku roda su složni u stanovištu da se u procesu redovnog studiranja ovaj period života svake žene poklapa sa periodom očekivane biološke reprodukcije, odnosno vremenom kada se formira porodica i kada žene „gube“ trku u balansu privatno-javnih obaveza tj. daljeg obrazovanja. Ovo ide u prilog podatku o većem broju muškaraca koji završavaju doktorske studije u odnosu na skoro izjednačen broj završenih magisterija od strane žena i muškaraca.

Još jedno polje gdje izgleda da rodna neujednačenost još uvijek postoji jesu ustanove za školovanje djece sa posebnim obrazovnim potrebama gdje su djevojčice bile zastupljene u 2010/2011 sa svega 37,3% u odnosu na 62,7% dječaka. Kako ne postoje podaci o broju djece

sa posebnim obrazovnim potrebama koja žive u Crnoj Gori teško je zaključiti u kojoj mjeri je ova razlika posledica stvarnih razlika u broju djece sa posebnim obrazovnim potrebama između dječaka i djevojčica, ali se može pretpostaviti da su razvojne smetnje koje se odlikavaju na specifične obrazovne potrebe jednako distribuirane između dječaka i djevojčica u svakoj populaciji. Zato bi zaključili da je **vrlo moguće da su djevojčice sa smetnjama u razvoju u velikom procentu ispuštene iz sistema obrazovanja. U budućim politikama bi ovom pitanju trebalo da se posveti posebna pažnja, na prvom mjestu obezbjeđivanjem adekvatnih podataka za analizu rodni razlika, a zatim i preduzimanjem potrebnih mjera, ukoliko podaci pokažu da rodne razlike postoje.**

Kako pokazuje Izvještaj o sprovođenju konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena Vlade Crne Gore iz 2010. Godine, u toku 4 godine, od 2006. do 2010. godine podnešeno je 80 prekršajnih postupaka Ministarstva prosvjete i nauke protiv roditelja koji ne upišu dijete u školu, odnosno koji nijesu obezbijedili djetetu da pohađa nastavu. Na osnovu podataka iz prekršajnih postupaka u 90% slučajeva se radi o ženskoj djeci iz ruralnih sredina, koja prekidaju školovanje poslije završenog četvrtog razreda osnovne škole. Roditelji te djece navode kao razlog loše materijalno stanje, nemogućnost da kupuju udžbenike, obuču i odjeću, potrebu da ženska djeca rade poljoprivredne poslove i poslove u domaćinstvu, udaljenost škole od pojedinih ruralnih poručja i slično. Budući da ovi roditelji podliježu prekršajnoj odgovornosti, kazna je novčana i najčešće se odmjeri u najmanjem iznosi jer se u najvećem broju slučajeva radi o licima slabog imovnog stanja, ili licima bez zaposlenja (Vlada Crne Gore, 2010). Na osnovu iznijetog možemo zaključiti da osipanje iz osnovnog obrazovanja u većoj mjeri pogađa ženski dio najsiromašnijeg dijela populacije. Buduće politike morale bi da razmotre **na koje načine se mlade siromašne žene mogu zaštititi od preranog isključenja iz sistema obrazovanja.**

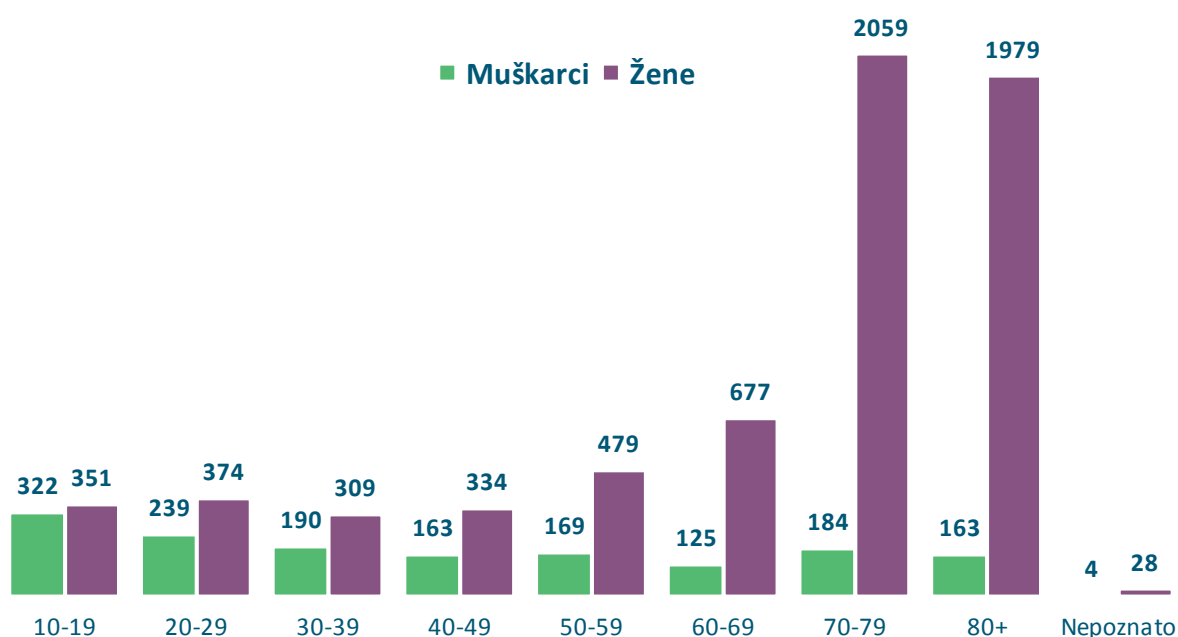
Nepismenost

Sljedeća velika tema kada je u pitanju obrazovanje i rodne razlike jeste prisustvo nepismenih u crnogorskom društvu. Podaci Zavoda za statistiku Crne Gore MONSTAT sa Popisa iz 2011. godine pokazuju da u Crnoj Gori ima 8149 nepismenih lica. Dalje, podaci Popisa iz 2011. godine, pokazuju da u Crnoj Gori ima 4 puta više nepismenih žena nego muškaraca: u brojkama, 1 559 nepismenih muškaraca i 6 590 nepismenih žena (grafikon 6.2). Nepismenost žena je problem najstarijih stanovnika Crne Gore: U dobnim grupama preko 70 godina nepismenih žena je deset puta više nego nepismenih muškaraca (Zavod za statistiku Crne Gore, 2012). U prilog tome da je nepismenost najprije problem najstarije generacije govore i podaci da je prema Popisu iz 2003. godine slika bila još drastičnija: tada je broj nepismenih lica bio daleko veći, ukupno 12617 nepismenih lica, a žene su bile 5 puta više od muškaraca zastupljene među nepismenim stanovništvom (10611 nepismenih žena prema 2006 nepismenih muškaraca u 2003. godini).

Međutim, podaci pokazuju da je ipak, iako u znatno manjem procentu, u svim starosnim kategorijama nešto veći broj nepismenih žena nego nepismenih muškaraca. Jedini uzrast na kome nijesu nađene izražene rodne razlike jeste uzrast djece koja su većim dijelom trenutno u

sistemu obrazovanja, od 10 do 19 godina. Podaci Ministarstva prosvjete ukazuju na zabrinjavajuću činjenicu da mlađa populacija nepismenog stanovništva, do navršenih 45 godina, dominantno živi u gradu, dok starije nepismeno stanovništvo živi na selu. Takođe, podaci pokazuju da je i među mlađom urbanom i među starijom seoskom nepismenom populacijom dominantno više žena. Ako uzmemo u obzir da nepismenost predstavlja osnovu za višestruku isključenost i dovodi pojedinca u nemogućnost da na adekvatan način iskoristi svoj ljudski potencijal i ostvari svoja prava, **buduće politike bi morale da se fokusiraju na smanjenje nepismenosti među licima iz svih kategorija godina, ali posebno među mlađim ženama iz urbanih krajeva, i starijim ženama iz seoskih krajeva jer je među njima procenat nepismenih značajno veći.**

Grafikon 6.2 Nepismeni prema starosti i polu, Popis 2011.



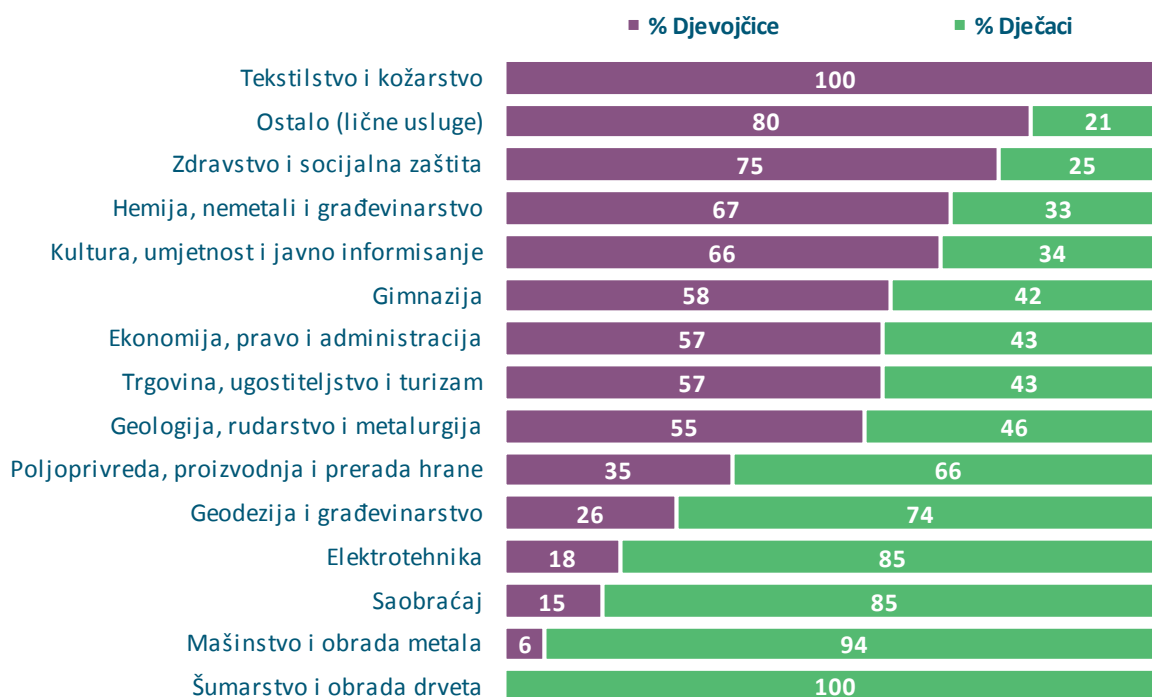
Izvor: Žene i muškarci u Crnoj Gori, 2012. Godina, Zavod za statistiku Crne Gore, MONSTAT

Strukovno obrazovanje po područjima rada

Kada govorimo o obrazovanju i rodnim razlikama, svakako je važno analizirati za koje sektore se obrazuju mlade žene i muškarci u strukovnim školama. Pregledom oblasti po područjima rada koje su završili učenici i učenice srednjeg obrazovanja u Crnoj Gori u 2009/2010. godini, vidimo da se i dalje odražavaju rodne uloge u opredjeljivanju za strukovne škole. Na grafikonu 4.3 možemo primijetiti da učenice u značajno većem procentu od učenika i dalje završavaju strukovno obrazovanje iz oblasti usluga, zdravstvene i socijalne zaštite, kulture, umjetnosti, ekonomije, prava i administracije, trgovine, ugostiteljstva i turizma, dok su mladići više zastupljeni u oblasti saobraćaja, građevinarstva, elektrotehnike i mašinstva. Ako uzmemo u obzir da su sektori za koje se školuju mlade žene sektori gdje su prosječne plate u prosjeku niže od sektora za koje se školuju mladi muškarci možemo zaključiti da trenutno stanje u strukovnim školama teško može predstavljati osnov za smanjenje postojećih razlika u platama muškaraca i žena (o kojem će biti više reči u dijelu o Zaposlenosti i zaradama). Zato bi buduće

politike trebalo da idu u pravcu promovisanja tradicionalno muških strukovnih škola među ženskom populacijom i takođe rad na većoj otvorenosti ovih škola za prihvatanje ženskih kandidata, i obrnuto, u pravcu promovisanja tradicionalno ženskih strukovnih škola među muškom populacijom i rad na većoj otvorenosti ovih škola za prihvatanje muških kandidata.

Grafikon 6.3 Struktura učenika i učenica koji su završili srednje obrazovanje po područjima rada, po polu, školska 2009/2010. godina



Izvor: Žene i muškarci u Crnoj Gori, 2012. Godina, Zavod za statistiku Crne Gore, MONSTAT

Rodne dimenzije obrazovanja nužno je sagledati i iz dva dodatna aspekta, a to su: a) sadržaj obrazovanja u smislu rodno osjetljivog sadržaja i b) obrazovanje kao mogućnost uposlenja, tj. rodne dimenzije zaposlenih u obrazovanim institucijama.

Zaposleni u obrazovnim institucijama

Ako krenemo od ovog drugog aspekta, trenutno stanje u obrazovnim ustanovama pokazuje da je stanje prilično ujednačeno prema polu kada su u pitanju korisnici, ali će naredne analize pokazati da je veoma neuravnoteženo kad je u pitanju nastavno osoblje. Tabela 6.4 prikazuje strukturu zaposlenih u obrazovnim ustanovama za školsku 2010/2011. godinu.

Tabela 6.4 Broj zaposlenih u predškolskim, osnovnoškolskim i srednjoškolskim ustanovama, struktura po polu, 2010/2011. godina

Broj zaposlenih	Predškolsko obrazovanje			Osnovno obrazovanje			Srednje obrazovanje		
	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci
2010/2011	1371	94,7	5,3	3618	72,9	27,1	1425	61,1	38,9

Izvor: Žene i muškarci u Crnoj Gori, 2012. Godina, Zavod za statistiku Crne Gore, MONSTAT

Dakle, shodno rodnim ulogama, **žene dominiraju kao zaposlene u predškolskom obrazovanju** tj. vrtićima u kojima muškarci nalaze zaposlenje u neznatnom broju. Nešto je bolja slika u osnovnim školama, no nesporna je činjenica da se osnovnim obrazovanjem djece dva i po puta više od muškaraca bave žene. U domenu srednjeg obrazovanja, moguće usled toga što uposleni kadrovi uživaju nešto ozbiljniju društvenu valorizaciju, prednost žena u odnosu na muške kolege postoji ali je manja nego u prethodna dva slučaja. Ipak, treba se osvrnuti i na nosioce odgovornijih pozicija u ovim strukturama (tabela 6.5). Podaci o rukovodećim funkcijama pokazuju da ako ste rijetko uposlen muškarac u predškolskoj ustanovi, ipak imate deset puta više šanse da budete direktor te ustanove od ženske kolegice. Na nivou osnovne škole, iako muškarci čine 31% ukupno zaposlenog kadra, u 85% su vršioци funkcije direktora škole. U srednjoj školi su zastupljeni u 37% ukupnog kadra, a vršioци su funkcije direktora u 90% srednjih škola. Dakle, možemo zaključiti da, **i pored velike zastupljenosti žena u obrazovnim institucijama, na upravljačkim funkcijama dominiraju muškarci.**

Tabela 6.5 Struktura direktora/ki u obrazovnim ustanovama za školsku 2010/2011 godinu

Broj direktora/ki	Predškolsko obrazovanje			Osnovno obrazovanje			Srednje obrazovanje		
	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci
2007/2008	20	14	6	161	23	138	49	5	44

Izvor: Žene i muškarci u Crnoj Gori, 2012. Godina, Zavod za statistiku Crne Gore, MONSTAT

Sadržaj obrazovanja

Nezavisno od analize stepena obrazovanja muškaraca i žena, kao indikatora postignuća, analiza samog procesa obrazovanja je takođe veoma važna sa rodnog stanovišta. Stručnjaci koji se bave pitanjima roda izražavaju uvjerenje da se **diskriminacija po rodnoj osnovi odvija u samom procesu edukacije putem favorizovanja „muških kvaliteta“ i defavorizovanju ženskih** budući da je proces obrazovanja napravljen "po mjeri" muškarca, tj. da ohrabruje osobine koje kulturološki favorizuju muškarce. (Kancelarija za ravnopravnost polova, 2005/2006). U uslovima u kojima obrazovni sistem nije rodno senzitivn smatra se da se rodna ravnopravnost ne može postići. Stoga se, unazad 4 godine, u Zavodu za udžbenike i nastavna sredstva Crne Gore realizuje nova generacija udžbenika i u udžbenicima koji se rade za devetogodišnju osnovnu školu vodi se računa o rodno senzitivnom jeziku i sadržaju. U cilju suzbijanja rodnih stereotipa u nastavnim programima Zavod za školstvo je angažovao stručnu komisiju koja je reagovala u ovoj oblasti. Ipak **ostaje prostora za unaprijeđenje sadržaja udžbenika koji i dalje značajno utiču na formiranje rodnih stereotipa i društveno angažovanih rodni identiteta žena i muškaraca.** Građansko vaspitanje uvedeno je kao novi, obavezni izborni predmet za VI i VII razred osnovne škole. U okviru ovog predmeta izučavaju se pitanja rodne ravnopravnosti, kao i nasilja u porodici. U Gimnaziji se takođe kao obavezni izborni predmet izučava građansko obrazovanje i to od I do IV razreda. Teme koje se u okviru građanskog obrazovanja tiču rodne ravnopravnosti su sledeće: Politički sistemi moje države (u okviru nje izborna tema Položaj i rodna ravnopravnost u Crnoj Gori u radnoj i lokalnoj sredini); Tradicija i kultura (Operativni ciljevi-rodna ravnopravnost); Zdravi stilovi života (Operativni ciljevi – učenik/ca treba da upozna i razumiju osnovne razlike vezane za odnose polova u adolescenciji, društveni uticaj na seksualno ponašanje, transformaciju muškosti); Ljudska

prava-univerzalija-standardi i zaštita (Izborna tema Feminizam); Zanimanje, profesija i rod (Rodna ravnopravnost-diskriminacija u oblasti roda); Položaj žene i rodna ravnopravnost u Crnoj Gori/radnoj/lokalnoj sredini-istraživanje; Rodna ravnopravnost-diskriminacija u oblasti rada (izborna tema).

Iz svega iznijetog smatramo da je **jedan od najvažnijih preduslova za postizanje stvarne ravnopravnosti muškaraca i žena obrazovni sistem koji će promovisati ideju rodne ravnopravnosti**. Vlada Crne Gore je u januaru 2013. godine usvojila **Plan Aktivnosti na postizanju rodne ravnopravnosti** za period od četiri godine koji, kada je rodno osjetljivo obrazovanje i vaspitanje u pitanju, određuje da programi rodne ravnopravnosti treba da budu uvedeni u cjelokupni sistem obrazovanja s posebnim naglaskom na mirno rješavanje sukoba i suzbijanje svakog oblika rodno zasnovane diskriminacije (Vlada Crne Gore, 2013). **Intencija Vlade i resornog Odjeljenja za poslove rodne ravnopravnosti jeste da zaposlene u obrazovnom sistemu edukuju o rodnoj ravnopravnosti i da se radi na postizanju rodnog balansa u izboru profesija u srednjoškolskim i visokoškolskim ustanovama**. Prvi korak je ostvaren, a u pitanju je edukacija cjelokupnog nastavnog kadra iz predmeta građanskog vaspitanja. Kroz obuku na temu senzibilizacije rodnih pitanja prošlo je 107 nastavnika građanskog vaspitanja.

„Sa nastavnicima građanskog vaspitanja smo prošli prvu fazu da ih osposobimo, da ih upoznamo sa međunarodnom regulativom, i zakonskom i šta to znači politika i orodnjavanje časa. Sledeći korak je da zajedno sa njima. Sledeći korak će biti da im pomognemo da naprave planove u školama,osmisle časove.“ Predstavnica državne uprave

VII Zaposlenost i zarade

Ubrzo nakon izglasavanja nezavisnosti Crna Gora je postala članica ključnih međunarodnih finansijskih institucija (Međunarodni monetarni fond, Svjetska banka, Evropska banka za obnovu i razvoj) i intenzivirala saradnju sa ovim i drugim institucijama ali i donijela nekoliko strategija i programa u cilju povećanja svojih ekonomskih potencijala. Među njima poseban značaj imaju sljedeći akti:

- Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti (2007),
- Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2008-2011. godine,
- Ekonomski i fiskalni program za Crnu Goru 2010-2013. godine,
- Strategija razvoja malih i srednjih preduzeća 2011-2015. godine (2011),
- Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori (2008-2012. godine).

Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti (2007) predviđa nekoliko aktivnosti u cilju poboljšanja stanja na tržištu rada. Među njima poseban značaj imaju aktivnosti u cilju podsticanja samozapošljavanja, preduzetništva i razvoja malih i srednjih preduzeća. Između ostalog, ova Strategija predviđa stvaranje stimulativnog ambijenta za razvoj malih i srednjih preduzeća, jačanje institucionalne i finansijske podrške razvoju malih i srednjih preduzeća i promociju preduzetništva.

Najznačajniji strateški akt u oblasti zapošljavanja predstavlja Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2008-2011. godine. Kao prioritete, ova strategija predviđa :

1. Povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti,
2. Povećanje produktivnosti i kvaliteta rada,
3. Jačanje socijalne kohezije.

Ekonomski i fiskalni program za Crnu Goru 2010-2013. definiše okvir i ciljeve ekonomske politike Crne Gore za period od 2010. do 2013. godine. Kao jednu od ekonomskih mjera, ovaj program predviđa programe podrške sektoru malih i srednjih preduzeća, a među njima posebno izradu Strategije razvoja malih i srednjih preduzeća, jačanje institucionalne podrške za razvoj malih i srednjih preduzeća i jačanje finansijske podrške.

U skladu sa Ekonomskim i fiskalnim programom za Crnu Goru 2010-2013. Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća 2011. usvojila je Strategiju razvoja malih i srednjih preduzeća 2011-2015. godine. Kao strateške ciljeve, ova Strategija predviđa :

- Strateški cilj 1: poboljšanje poslovnog okruženja,
- Strateški cilj 2: jačanje finansijske podrške,
- Strateški cilj 3: jačanje konkurentnosti MSP i promocija preduzetništva,
- Strateški cilj 4: podrška početnicima u biznisu –start up.

U okviru promocije preduzetništva, Strategija kao poseban zadatak predviđa podsticanje ženskog preduzetništva.

Po Ustavu Crne Gore svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti (član 62). Ustavom je definisano da omladina, žene i invalidi uživaju posebnu zaštitu na radu (član 64, stav 4).

Osnovu za donošenje odluka u kreiranju politike zapošljavanja predstavlja set zakona, uredbi i pravilnika, prije svega Zakon o radu (Službeni list CG, br. 49/2008) i Zakon o zapošljavanju (Službeni list RCG, br. 5/2002, 21/2008). Ostala pravna akta na osnovu kojih je regulisan rad Zavoda su: Pravilnik o posredovanju pri zapošljavanju (Službeni list RCG, br. 52/2002), Pravilnik o pripremi za zapošljavanje (Službeni list RCG, br. 52/2002 i 1/2004), Zakon o evidencijama u oblasti rada i zapošljavanja (Službeni list RCG, br. 69/2003), Pravilnik o vrstama, načinu i sredstvima za vođenje pomoćnih evidencija u oblasti zapošljavanja (Službeni list RCG, br. 52/2002), Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom (Službeni list CG, br. 49/2008), Zakon o zapošljavanju i radu stranaca (Službeni list CG, br. 22/2008), itd.

Zakonom o radu zabranjuje se neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo (član 5). Zakon takođe propisuje šta se, u smislu ovog Zakona, smatra neposrednom i posrednom diskriminacijom (član 6), te u odnosu na šta je takva diskriminacija zabranjena (član 7). Nadalje, Zakon propisuje zabranu uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, ujedno određujući šta se pod uznemiravanjem i seksualnim uznemiravanjem, u smislu ovog zakona, smatra (član 8). Zakon predviđa i afirmativne mjere u određenim slučajevima, ujedno propisujući da se odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti lica sa invaliditetom, žena za vrijeme trudnoće i porodiljskog odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosno posebne njege djeteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, ne smatraju diskriminacijom (član 9).

Posebna sekcija Zakona o radu posvećena je, između ostalog, posebnoj zaštiti žena.

Načelno, član 103. Zakona predviđa da zaposlena žena, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena lica sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu. Dalje razrađujući ovo načelo, Zakon predviđa da zaposlena žena ne može raditi na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život (član 104), niti se može rasporediti na rad noću ukoliko zaposlena žena radi u oblasti industrije i građevinarstva (član 105.)

Zakonom o radu definisana je i posebna zaštita žena zbog trudnoće i njege djeteta, tako da poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati

ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porodiljsko odsustvo (član 108). U okviru dijela Zakona koji se odnosi na zaštitu materinstva i prava zaposlenih koji se staraju o djeci, precizirano je da zaposlena žena za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta (član 111). Za vrijeme ovog odsustva, zaposlena žena, odnosno otac djeteta ima pravo na naknadu zarade, skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Pored toga, član 110. Zakona predviđa određene mjere zaštite od prekovremenog rada ili rada noću propisujući da zaposlena žena za vrijeme trudnoće i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću, dok samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može raditi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka.

Zakonom o zapošljavanju („Službeni list RCG“, br. 5/02, 79/04 i br. 21/08) garantuje se jednakost nezaposlenih lica u ostvarivanju prava na zaposlenje, bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo (član 3).

Slovo zakona ipak u praksi ima naličje u brojnim manipulacijama i osporavanju prava žena posebno u vezi sa pravom rada u vezi sa trudnoćom, pravo na jednaku zaradu i pravo jednakih uslova pri zapošljavanju. Na ovaj problem jasno ukazuju sindikalni aktivisti, brojni medijski i izvještaji ženskih nevladinih organizacija, kao i međunarodnih organizacija.

Žensko preduzetništvo ima poseban značaj u razvoju svakog društva, ujedno preduzetništvo žena je višedimenzionalni fenomen koji zavisi od velikog broja i unutrašnjih, dakle individualnih i onih spoljašnjih tj. društvenih faktora koji se u različitim fazama preduzetničkog razvoja javljaju kao bitne determinante uspjeha. Ekonomski razvoj društva stvara predušlove za aktiviranje ženskih resursa, naročito u oblasti malih i srednjih preduzeća koje u tranzicionim ekonomijama, poput crnogorske, predstavljaju motor ekonomskog razvoja. Socijalna politika jačanjem ženskog preduzetništva traži izlaz iz nezaposlenosti. Na individualnom nivou, pred svakom preduzetnicom je uz biznis plan i jedna `par excellence` individualna strategija emancipacije. Preduzetnica je žena koja sebe ostvaruje, osvijesćuje i ojačava i stoga ono na ličnom nivou donosi duboke i kompleksne dobitke. Ujedno, pred njom su svi izazovi koji stoje ispred svakog preduzetnik/ce i u ranjivom i malom, često monopolizovanom tržištu, koje karakterišu loši finansijski mehanizmi podrške, slabo institucionalno uporište, nedovoljno jake mreže kao i drugi brojni problemi poput nelikvidnosti, problema u naplati i sl. Stoga socio-ekonomski položaj žena u preduzetništvu, a u kontekstu ove analize, sagledavamo kroz prizmu preduzetništva koja podrazumijeva određen odnos žena prema životu. Preduzetništvo se definiše i kao posebna energija koja podstiče osobu da ide dalje, napreduje i stvara. Spremnost da se rješavaju problemi, da se preuzme inicijativa, iskaže inovativnost, smatra se preduzetništvom. Ipak ovaj proces ne smije da se analizira samo od preduzetnice ka realizaciji ideje, već i od institucionalnih okvira ka preduzetnici u smislu stvaranja povoljnijeg ambijenta i razumijevanja položaja žena, te njihovih startnih pozicija.

Trenutno u Crnoj Gori ima nekoliko institucija koje pokušavaju na manje ili više uspješan način da doprinesu poboljšanju ženskog preduzetništva. Tako, jedna od namjera da se podstakne

žensko preduzetništvo predstavlja Program za finansiranje projekata čiji su nosioci žene, a koji je Investiciono-razvojni fond Crne Gore otpočeo 2011. godine. Ovaj pristup ima dosta kritičarki i među predstavnicama međunarodnih organizacija i za sada, sem smanjene kamatne stope na godišnjem nivou, nema ni jednu mjeru. Privredna komora Crne Gore je 2010. otpočela i realizovala program „W.E.I.T – Women Entrepreneurship In Tourism - žensko preduzetništvo u turizmu“ kojim su planirane inicijative za stvaranje zakonodavstva koje će obezbijediti pozitivno okruženje za brži razvoj ženskog preduzetništva kroz kontinuirane aktivnosti. Zatim, Zavod za zapošljavanje Crne Gore sprovodi važnu mjeru u cilju povećanja zaposlenosti žena - podrška samozapošljavanju, putem finansijskih i nefinansijskih mjera podrške. U periodu od decembra 2009. do juna 2011. godine odobreno je 430 kredita za nezaposlena lica ukupne vrijednosti 2.588.000€. Nosioci 42,3% isfinansiranih kredita su žene (182 projekta) u vrijednosti od 1.045.000€. Pored finansijskih mjera podrške, Zavod pruža i nefinansijske mjere podrške potencijalnim preduzetnicima.

Agencija za razvoj malih i srednjih preduzeća Vlade Crne Gore nedavno je potpisala Akt o malim preduzećima koji ima za cilj stvaranje okruženja u kojem se preduzetnici/e i porodične firme mogu razvijati, a preduzetništvo nagrađuje. U saradnji sa Regionalnim centrom za razvoj preduzetničkih kompetencija za zemlje jugoistočne Europe - SEECEL Ministarstvo ekonomije tj. Agencija je otpočela rad na regionalnom programu „Žensko preduzetništvo – motor za stvaranje novih radnih mjesta u jugoistočnoj Evropi“. Projekat ima za cilj jačanje i promociju ženskog preduzetništva u osam zemalja članica SEECEL-a i Moldaviji, kroz aktivnu saradnju javnog i privatnog sektora. Projekt je započeo u septembru 2012. i realizovaće se u naredne tri godine, a finansiran je od strane Švedske agencije za međunarodnu saradnju i razvoj (SIDA). Projekat sprovode Regionalni centar za razvoj preduzetničkih kompetencija za zemlje jugoistočne Europe – SEECEL i Regionalni centar za jednakost polova – GTF, dok je za nadzor i koordinaciju projekta zadužen Regionalni savjet za saradnju – RCC. Pored Crne Gore u projekat su uključene i Albanija, Bosna i Hercegovina, Hrvatska, Makedonija, Kosovo, Srbija, Moldavija i Turska.

Shodno strateškim okvirima država Crna Gora prema sljedećim okvirima prati realizaciju i podršku ženskom preduzetništvu:

- Okvir politike za podršku promociji ženskog preduzetništva,
- Institucionalna infrastruktura za podršku promociji ženskog preduzetništva,
- Obuka/trening,
- Nacionalna mreža žena preduzetnica/dobra praksa.

Navedeni okviri za realizaciju i podršku ženskom preduzetništvu su u prethodnoj generaciji uključivali i mehanizam posebne finansijske podrške preduzetnicama, no ovaj mehanizam od 2013. godine nije uvršten uprkos svim pokazateljima da su finansijske mjere i afirmativni paketi mjera neophodni za podršku ženskom preduzetništvu.

Ekonomska kriza

Svjetska ekonomska kriza je, sa blagim zakašnjenjem, pogodila i Crnu Goru, ali su posledice na život građana/nki jake i imaju dugoročne implikacije. Naime, podaci EBRD ukazuju na to da je

u 2010. godini, oko tri petine domaćinstava bilo pogođeno ekonomskom krizom, što je za oko 10 procentnih poena više od prosjeka u zemljama u tranziciji, i duplo više od prosjeka zemalja zapadne Evrope. Krizom su najmanje bili pogođeni građani koji imaju više od 60 godina i pripadnici grupa sa višim primanjima.

Trenutno, dvije godine nakon duboke krize, sporog oporavka, rasta nezaposlenosti i siromaštva i nastavka recesije, čak i uz najveće napore u pravcu fiskalne konsolidacije i strukturnih reformi, koji moraju da se nastave, postoji opasnost da Crna Gora bude uhvaćena u začarani krug koji potencira ciklus dugoročne štednje, niskog, ako ne i negativnog rasta GDP-a, visokog duga i još većih rizika od socijalnih potresa.

Finansijska održivost javnog sektora, naročito državne uprave, i njen uticaj na državni budžet, strateško je pitanje još od obnove nezavisnosti Crne Gore, a ovo pitanje je postalo još kompleksnije posljednjih godina uslijed uticaja globalne finansijske krize. Sa učešćem od oko 30% zaposlenih u javnom sektoru u odnosu na ukupnu zaposlenost, ali i prema ostalim uporednim pokazateljima, Crna Gora se kad je riječ o veličini javnog sektora nalazi iznad prosjeka za države OECD-a. Bez obzira na izjave zvaničnika koji demantuju otpuštanja zaposlenih u državnoj administraciji (koje su, ipak, date u specifičnom predizbornom periodu), nikako se ne smije prenebregnuti činjenica da bi smanjivanje broja zaposlenih u državnoj administraciji imalo poseban uticaj na, ionako visoku, stopu nezaposlenosti, a da bi, takođe, posebno pogodilo žene budući da one predstavljaju većinu zaposlenih u ovom sektoru.

Nezaposlenost

Sa drugim talasom recesije nastavlja da raste nezaposlenost u zemljama Zapadnog Balkana. Tri godine pošto je svjetska kriza pogodila region i dalje slabe tržišta rada u većini njegovih ekonomija. Stopa nezaposlenosti u Crnoj Gori je veća no što je bila prije krize (2012: 19.7; 2009: 16.8).

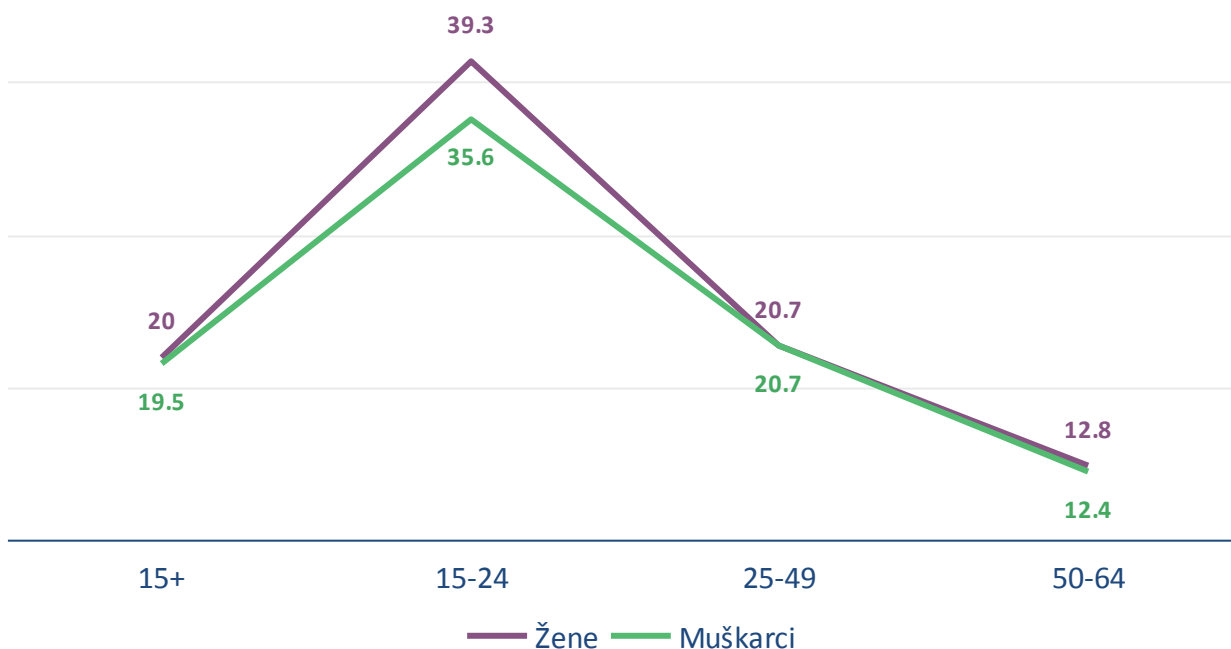
U Tabeli 7.1 date su stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti za muškarce i žene u 2011. godini. Primjećujemo da su u ukupnom stanovništvu radno sposobnog uzrasta 15+ **stope aktivnosti i stopa zaposlenosti veće za muškarce, dok je stopa nezaposlenosti neznatno veća kod žena**: stopa aktivnosti u populaciji stanovništva od 15 i više godina za muškarce iznosi 55,7% dok za žene iznosi svega 42,1%. Takođe, stopa zaposlenosti za muškarce u istoj uzrasnoj grupi iznosi 44,8%, dok je u slučaju žena ona svega 33,6%. I na kraju stopa nezaposlenosti za žene iznosi 20,0% dok je za muškarce stopa nezaposleneosti 19,5%.

Tabela 7.1. Stope aktivnosti stanovništva po starosnim grupama i polu, 2011

Starost	Ukupno			Žene			Muškarci		
	Stopa aktivnosti	Stopa zaposlenosti	Stopa Nezaposlenosti	Stopa aktivnosti	Stopa zaposlenosti	Stopa Nezaposlenosti	Stopa aktivnosti	Stopa zaposlenosti	Stopa Nezaposlenosti
15+	48,7	39,1	19,7	42,1	33,6	20,0	55,7	44,8	19,5
15-24	20,8	13,1	37,1	16,7	10,2	39,3	24,6	15,8	(35,6)
25-49	75,6	59,9	20,7	69,9	55,4	20,7	81,3	64,5	20,7
50-64	51,1	44,6	12,6	40,9	35,7	12,8	61,7	54,0	12,4
65+	2,9	2,8	.	1,2	1,2	.	5,1	5,0	.
15-64	57,3	45,9	19,9	50,9	40,7	20,1	63,8	51,2	19,7
55-64	40,5	35,6	12,1	27,9	24,6	(11,8)	54,0	47,4	(12,2)

Stopa nezaposlenosti kod žena veća je od stope nezaposlenosti kod muškaraca po svim starosnim grupama. Generalno, u ukupnoj populaciji je najveća stopa nezaposlenosti u kategoriji najmlađih lica, to jest lica koja imaju između 15 i 24 godine i u toj starosnoj kategoriji je najveća razlika između muškaraca i žena. Dok stopa nezaposlenosti mladih od 15 do 24 godina kod muškaraca iznosi 35.6%, kod žena 39.3%.

Grafikon 7.1: Stopa nezaposlenosti



Kao i kod stopa nezaposlenosti, **stope aktivnosti muškaraca su veće nego kod žena i to u svim starosnim kategorijama.** Međutim, najveća razlika je registrovana u starosnoj kategoriji od 50 do 64 godine, u kojoj stopa aktivnosti za žene iznosi tek 40.9% a za muškarce 61.7%.

Problemi nezaposlenih žena – nalazi iz fokus grupa

Nezaposlene žene koje su učestvovala u diskusiji su u procesu traženja posla već duže vrijeme (duže od godinu dana). **Kao najveću prepreku u zapošljavanju žene percipiraju svoje godine starosti, bez obzira koje su dobi.** Naime, žene starije od 35 godina, a posebno one starije od 45, po njihovim rečima niko ne želi da zaposli. One su za poslodavce suviše stare, dok je na tržištu veliki broj mladih nezaposlenih žena koje konkurišu za iste pozicije. Sa druge strane, mlađe žene uglavnom imaju djecu uzrasta do 7 godina što je još jedan od eliminacionih faktora u procesu zapošljavanja kod većine poslodavaca.

Usljed loše ekonomske situacije i visoke stope nezaposlenosti, vrijednost rada je devalvirana. **Radnici pristaju na sve uslove zaposlenja koji često podrazumijevaju i kršenje prava radnika** (rad bez prijave, neplaćeni prekovremeni rad, neplaćeni godišnji odmor, rad bez slobodnih dana i dr.), a žene su tu još spremnije da na to pristanu.

„Ja sam radila u restoranu, kao šanker. Dođe šleper pića, i gazda kaže ajde na istovar...cijeli šleper. Nema posla. Puno je ljudi koji ne rade. Moramo da prihvatamo sve.“

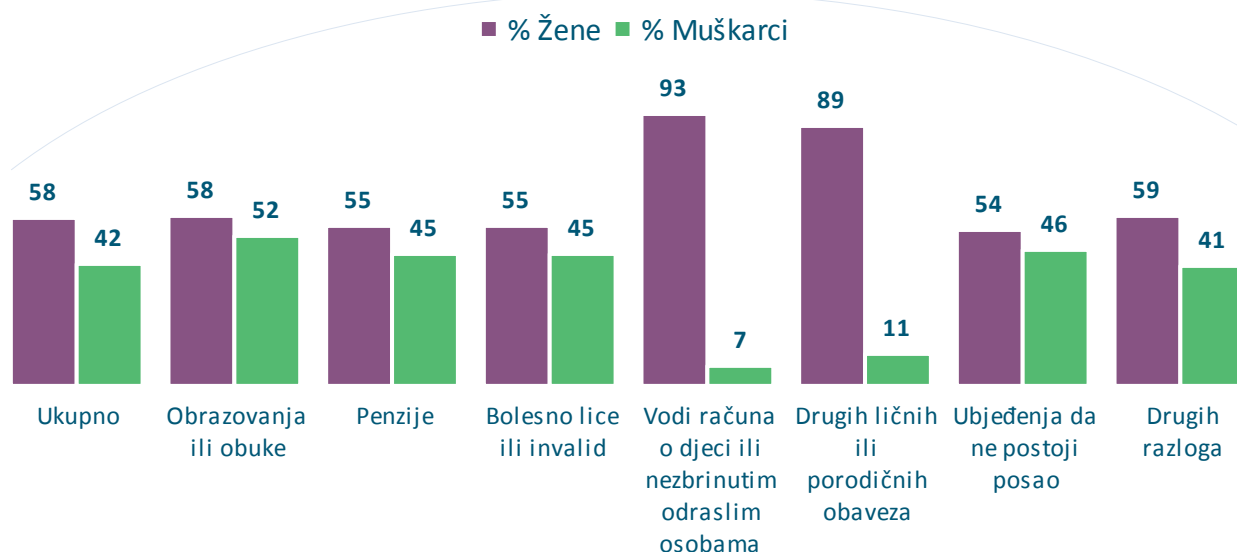
Istovremeno žene su izloženije i neprijatnim situacijama prilikom konkurisanja za posao. Njima se postavljaju pitanja o planiranju porodice, a pojedine učesnice smatraju da ih poslodavci posmatraju isključivo kao figuru.

„Prvo vas pitaju za godine, bračno stanje, ako su djeca mlađa tu je problem. Ako ste sami, razmišlja.... da li ćemo da se udajemo i da rađamo djecu. Imala sam iskustvo u jednoj jačoj firmi, prvo pitanje je bilo da li sam udata, ili planiram li, imam li djece. Niko neće da zaposli ženu sa malom djecom.“

„Gleda se fizički izgled, to je glavno, i presudno. A kod muškaraca to ne gledaju.“

Razlozi zbog kojih ne traže posao a koje navode građani/ke koji pripadaju kategoriji neaktivnog stanovništva imaju izuzetno izraženu rodnu dimenziju. Rezultati Ankete o radnoj snazi, 2012. godine, pokazuju da od svih osoba koje kao razlog zbog kog ne traže posao navode brigu o djeci ili nezbrinutim odraslim osobama oko 90% čine žene. Gotovo identičan odnos je i kod onih koji kao razlog navode druge lične ili porodične obaveze.

Grafikon 7.2: Razlozi zbog kojih ne traže posao - neaktivno stanovništvo, Monstat: ARS 2012.



Neaktivnost na tržištu rada kao posledica porodičnih obaveza – nalazi iz fokus grupa

Učesnice u diskusiji koje nijesu zaposlene niti aktivno traže posao su u najvećem broju slučajeva **prestale da rade onog trenutka kada su osnovale porodicu**, ili pak iz istog razloga nikada nijesu ni tražile posao. Ostale učesnice spadaju u grupu starijih žena koje **nakon što su proglašene tehnološkim viškom nijesu uspjele da nađu novi posao**, te su vremenom zbog godina starosti prestale i da ga traže.

„Ja nikad nisam radila, jer sam se udala tokom studiranja, kasnije rodila, a potrebno nam je više novca svakako. Ali ne bar još par godina. Malo je dijete.“ Neaktivna žena

„Ja sam radila ranije na više mjesta, većinom kod privatnika. Nakon trudnoće sam dobila otkaz. Nijesu rekli da mi daju otkaz zbog toga, nego su naveli drugi razlog. Kasnije je došla druga ćerka.... Tako da sada ne tražim posao.“ Neaktivna žena

Pored pomenutih porodičnih obaveza kao dominantnog faktora koji utiče na neaktivnost, od značaja je i **slaba ponuda poslova na tržištu rada**. U pitanju su uglavnom žene srednjoškolskog nivoa obrazovanja i po njihovoj ocjeni poslovi koje bi one kao žene mogle da nađu su uglavnom u zoni sive ekonomije. Reč je o manjim privatnim kompanijama u kojima bi bile ili neprijavljene ili prijavljene samo na minimalnu zaradu. Na takvoj poziciji bi im najveći problem bio prekovremeni rad, rad po smjenama, neisplaćivanje plate, mali broj slobodnih dana i nemogućnost odlaska na bolovanje, što se očekuje u svakom manjem privatnom preduzeću.

„Možemo da radimo u marketu, u kuhinji, kao šanker, ali sve bez osiguranja, par mjeseci. Obećaju da će upisati, ali kasnije kad vidiš knjižicu, ništa... I to za mizerne pare. Radiš prekovremeno, a još ti nekad ni ne isplate platu nego uzimaš hranu iz marketa.“

Opisani uslovi rada **onemogućavaju korišćenje usluga državnih vrtića** zbog njihovog radnog vremena. Ukoliko bi ipak željele da rade, neaktivne žene koje imaju djecu mlađeg uzrasta bi morale da plate privatni vrtić ili ženu koja bi njihovu djecu čuvala, vodila u vrtić/školu. U tom slučaju bi većinu primanja trošile na ove usluge što iz njihove perspektive u potpunosti obesmišljava rad.

„Kad imaš dijete treba ti samo prva smjena, a to nigdje nećete naći ni kod jednog poslodavca. Vrtić je ograničen do 5. Jedino možemo nekog naći da platimo, a taj iznos je veći nego onaj koji bi zaradili i onda radim da bih platila nekog da čuva moje dijete.“

Obrazovanje se pokazuje kao izuzetno važan faktor uticaja žena na tržištu rada. Anketa o radnoj snazi iz 2010. pokazuje da je stopa aktivnosti veća kod žena u odnosu na muškarce samo u kategoriji visoko obrazovanog stanovništva. Takođe samo je u toj istoj kategoriji registrovana i veća stopa zaposlenosti žena u odnosu na muškarce. Ipak, i pored veće stope aktivnosti i veće stope zaposlenosti, u kategoriji visoko obrazovanih je registrovana i veća stopa nezaposlenosti žena u odnosu na muškarce. Ovaj fenomen je potrebno dodatno istražiti jer može upućivati na određene barijere sa kojima se suočavaju visoko obrazovane žene na tržištu rada.

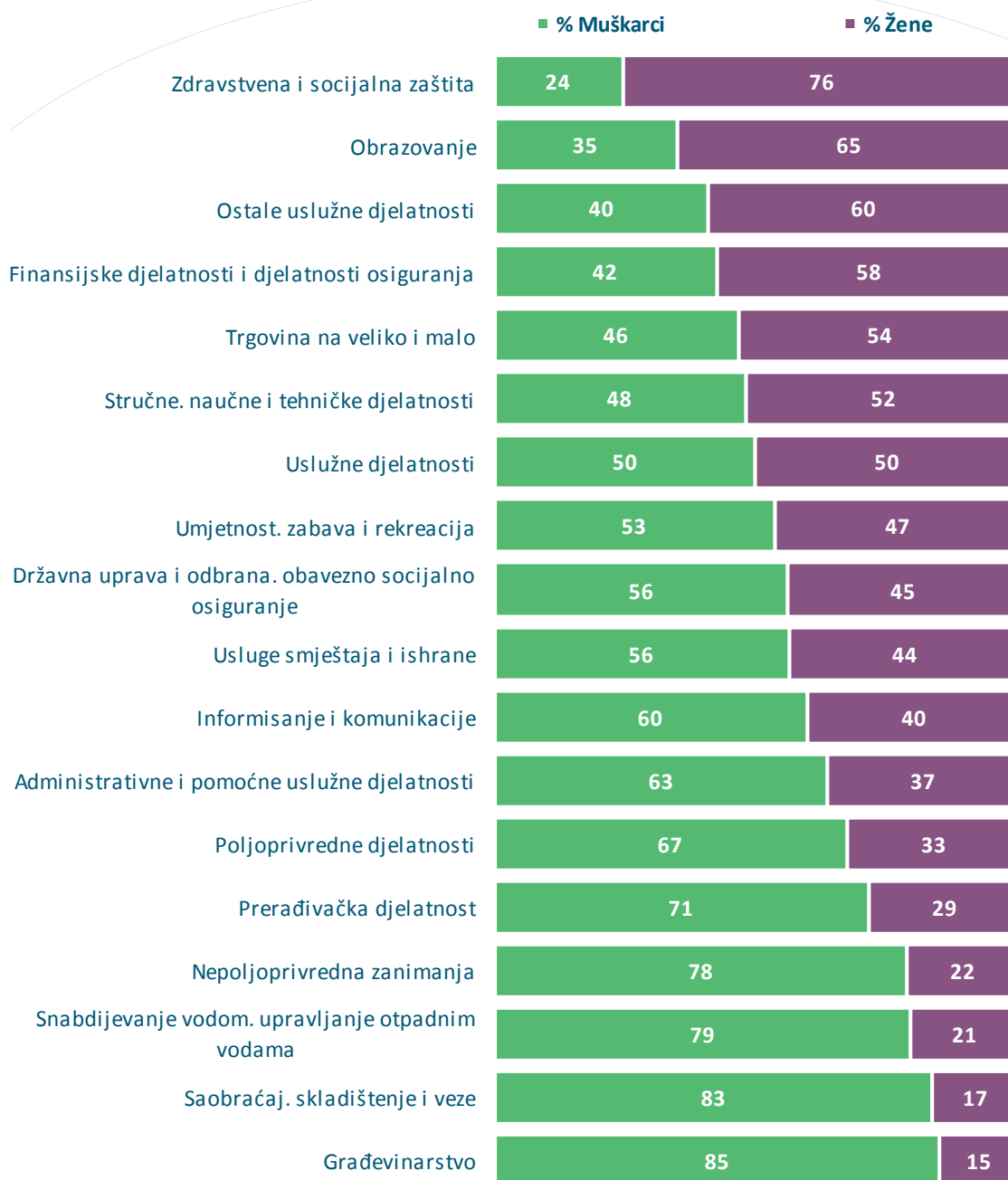
Činjenica koja govori o tome da muškarce odlikuje veći stepen participacije na tržištu rada, objašnjava i izraženiji pesimizam kod nezaposlenih žena koje aktivno traže zaposlenje. Naime, 73% nezaposlenih žena smatra da ima male šanse da se zaposli u sljedećih 6 mjeseci. Njihovo mišljenje dijeli tek 57% nezaposlenih muškaraca koji aktivno traže posao. Osim toga, skoro trećina poslodavaca smatra da muškarci i žene nemaju iste šanse u pogledu zapošljavanja. I među opštom populacijom i među poslodavcima gotovo da postoji jedinstven stav da je muškarcima lakše da dođu do posla (81% opšte populacije i 84% poslodavaca)⁵.

Horizontalna segregacija

Dok je u uslužnim djelatnostima gotovo izjednačen broj žena i muškaraca, u stručnim, naučnim i tehničkim djelatnostima kao i u trgovini na veliko i malo, registrovan je nešto veći broj žena u odnosu na muškarce. Žene su značajno više zastupljene u finansijskim i djelatnostima osiguranja, obrazovanju i zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti. S druge strane, u djelatnostima kao što su građevinarstvo, saobraćaj, skladištenje i veze, snabdijevanje vodom i upravljanje otpadnim vodama, nepoljoprivredna zanimanja, prerađivačke djelatnosti, poljoprivredne djelatnosti i informisanje i komunikacije, registrovano je značajno više muškaraca (Zavod za statistiku Crne Gore, 2011–ARS). **Ovi podaci govore da postoji rodna horizontalna segregacija na tržištu rada koja ima svoj uticaj i na razlike u platama između muškaraca i žena.**

⁵ Evropski pokret u Crnoj Gori: Položaj žena na tržištu rada: Rodne razlike u ličnim primanjima i prihodima

Grafikon 7.3: Zaposlena lica, prema sektorima djelatnosti i polu, Crna Gora 2011.



Vertikalna segregacija i nosioci vlasništva nad poslovnim subjektima

Pored jasno izražene horizontalne segregacije na tržištu rada u Crnoj Gori, posebnu pažnju privlači i **vertikalna segregacija kao najizraženiji oblik diskriminacije žena kada su u pitanju radna prava**. Iako struktura zaposlenih lica prema stepenu obrazovanja i polu govori da među zaposlenima koji su visoko obrazovani ima nešto malo više žena (50,6%) nego muškaraca, na upravljačkim funkcijama značajno ima manje žena nego muškaraca. Tačnije, muškarci brojčano dominiraju među manualnim zanimanjima ali su takođe i u kategoriji zakonodavaca, funkcionera i rukovodilaca zastupljeni više nego duplo u odnosu na žene. Istovremeno, žena je više među službenicima, stručnjacima i stručnim saradnicima i tehničarima. O staklenom plafonu, kao nevidljivoj barijeri koju žene u karijeri teško mogu premostiti najvjerodostojnije svjedoče brojke o broju žena na upravljačkim funkcijama u obrazovanju⁶, o čemu je već bilo riječi, i na pozicijama moći⁷ - o čemu će biti više reči u analizama koje slijede.

Grafikon 7.4: Zaposleni/e radnici/e prema zanimanju i polu, 2011.



Takođe, među samozaposlenima žene čine tek 29,7%. Dalje, **iako žene čine 39,6% radne snage na poljoprivrednim gazdinstvima, kao nosioci poljoprivrednih gazdinstava žene se javljaju tek u 12,9% slučajeva**.

Monstatova analiza vlasništva nosilaca poslovnih subjekata po polu ukazuje na neravnopravan položaj žena u poređenju sa muškarcima. Žena vlasnika ima ukupno 9.6%, dok muškarci čine 90.4% od ukupno 21127 registovanih vlasnika u 2011. godini u Crnoj Gori. Žene kao nosioci vlasništva nad poslovnim subjektima procentualno najviše su zastupljene u opštinama Kolašin, Plužine, Mojkovac, Danilovgrad, Berane i Budva, a najmanje su zastupljene u opštinama Šavnik Rožaje i Ulcinj⁸.

Kada se uporedi broj poslovnih subjekata u vlasništvu žena sa brojem poslovnih subjekata na 100 stanovnika starih 15 ili više po opštinama, među opštinama kod kojih je broj preduzeća na 100 stanovnika veći od prosjeka, a to su Budva, Herceg Novi, Bar, Ulcinj, Kotor, Tivat, Podgorica

⁶ Za više detalja vidjeti poglavlje Obrazovanje.

⁷ Za više detalja vidjeti poglavlje Politika.

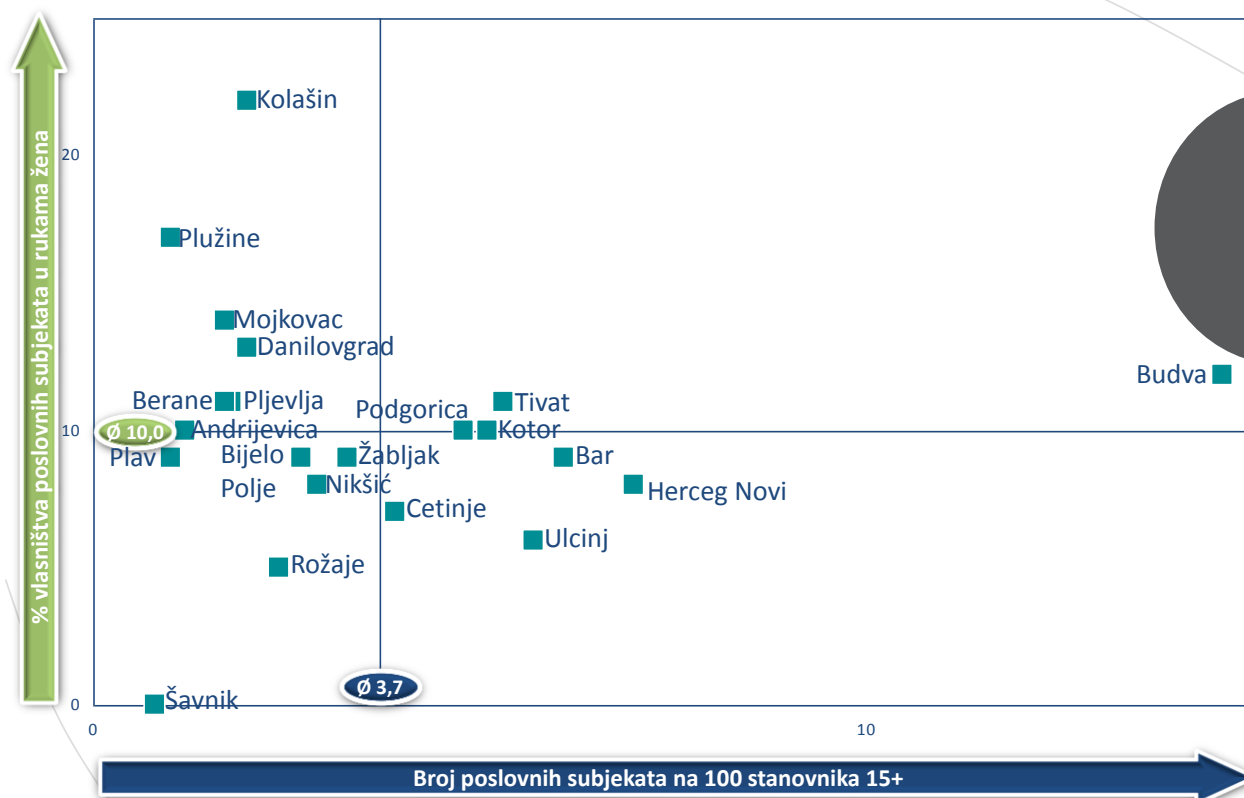
⁸ Monstat: Nosioci vlasništva nad poslovnim subjektima u Crnoj Gori u 2011

i Cetinje, samo je u Budvi i Tivtu registrovani broj poslovnih subjekata u vlasništvu žena veći od prosjeka. Podgorica i Kotor, iako se ističu po velikom broju poslovnih subjekata u odnosu na broj stanovnika, kad je u pitanju vlasništvo žena ne odskakuju od prosjeka, dok je u Herceg Novom, Baru i Ulcinju registrovani procenat poslovnih subjekata u vlasništvu žena ispod prosjeka.

Kotor, Plužine, Mojkovac i Danilovgrad posebno dobijaju na značaju kad se procenat vlasništva žena nad poslovnim subjektima u tim opštinama uporedi sa brojem poslovnih subjekata na 100 stanovnika u tim opštinama.



Odnos učešća vlasništva žena nad poslovnim subjektima sa brojem poslovnih subjekata na 100 stanovnika po opštinama



Ipsos Public Affairs

Posmatrano prema klasi veličine poslovnog subjekta, zastupljenost žena kao nosioca vlasništva (iako mala 9,7%) najveća je u klasi malih preduzeća, dok je u klasi velikih preduzeća kojih ukupno ima 42 u Crnoj Gori samo jedno u vlasništvu žena.

Analiza pokazuje da su žene kao nosioci vlasništva najviše zastupljene u oblasti socijalna zaštite, djelatnosti zapošljavanja, reklamiranje i istraživanje tržišta i čišćenje životne sredine.

Dalje analize pokazuju da je vlasništvo nad poslovnim subjektima u pozitivnoj korelaciji sa brojem zaposlenih žena. Naime, od 18 djelatnosti za koje je moguće upariti podatke o vlasništvu i strukturi zaposlenih, u 9 djelatnosti je udio žena vlasnika u odnosu na muškarce vlasnike veći od prosjeka za Crnu Goru. Takođe, u 9 djelatnosti je udio zaposlenih žena u odnosu na muškarce veći od prosjeka (prosječan udio zaposlenih žena u ukupnom tržištu radne snage je 44%). Uprivanjem ovih podataka nalazimo da je u čak 6 djelatnosti registrovan veći od

prosjeaka i udio ženskog vlasništva i udio zaposlenih žena u odnosu na muškarce. To su državna uprava i odbrana i obavezno socijalno osiguranje, finansijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja, obrazovanje, stručne, naučne i tehničke djelatnosti, zdravstvena i socijalna zaštita i poslovanje nekretninama.

Osim toga, žene su nešto brojnije od muškaraca u državnom sektoru - u institucijama centralne i lokalne uprave, nevladinim i humanitarnim organizacijama, 55,5% žena u odnosu na 44,5% muškaraca, dok ih je manje u preduzećima, bilo da su ona u privatnom ili državnom vlasništvu. Razlozi ovog disbalansa mogu biti na strani preferencija žena ali je potrebno dublje istražiti da li su i u kojoj mjeri njihove preferencije i preferencije poslodavaca pod uticajem tradicionalnih rodnih uloga.

Preduzetništvo

Istraživanje „Žensko preduzetništvo u Crnoj Gori“⁹, koje je Ipsos Strategic Marketing sproveo za potrebe UNDP-a, pokazuje, upečatljiv izostanak pozitivnih primjera uspješnih poslovnih žena koje su potencijalne preduzetnice bile u stanju da navedu.

Što se tiče motiva za počinjanje privatnog biznisa izdvajaju se dvije grupe glavnih razloga. Prva grupa razloga jeste pronalaženje alternative zapošljavanju kod poslodavca i ekonomska nužda. Drugu grupu čini manji broj žena čiji je motiv za ulazak u preduzetništvo potreba za samostalnošću, težnja za većom zaradom, afirmacijom ali i nezadovoljstvo trenutnim ili prethodnim poslovima.

Očigledno je da najveći procenat žena ulazi u preduzetništvo iz nužde, kada su "natjerane", odnosno onda kada ne vide drugi izlaz. U prilog tome ide i samoprocjena finansijske situacije sopstvenog domaćinstva koje su dale ispitanice. Naime, gotovo polovina žena obuhvaćenih istraživanjem (45%) UNDP-a ocjenjuje da njihova trenutna materijalna sredstva mogu da pokriju troškove za hranu, komunalije, odjeću i obuću, ali da nijesu dovoljna za kupovinu nešto skupljih stvari.

Za uspješno započinjanje sopstvenog posla, potencijalnim preduzetnicama u najvećoj mjeri nedostaje novac i povoljni modeli finansiranja (kreditiranja). Ostale prepreke svode se na odsustvo pomoći u izradi biznis plana, odsustvo pomoći u vezi sa izborom i opremanjem poslovnog prostora, na nedovoljne poreske olakšice u prvim godinama poslovanja i slabe poslovne kontakte, te na nedostatak informacija proceduri registraciji preduzeća.

Žene značajno rjeđe posjeduju i ušteđevinu i sopstvenu imovinu koju bi mogle založiti kao garanciju za početni kapital. S druge strane, tek 2/3 žena koje se izjašnjavaju kao vlasnice različitih dobara o kojima je ovde bilo riječi navode da bi po sopstvenoj slobodnoj volji mogle da prodaju ili založe ta dobra za kredit bez odobrenja drugih članova domaćinstva.

Žene koje ne razmišljaju o pokretanju sopstvenog posla kao glavni razlog zbog kog ne vide sebe u biznisu najčešće navode probleme sa finansiranjem – njih 42%, ali i odsustvo vremena zbog porodičnih obaveza – njih 14%, što kao razlog značajno češće posebno izdvajaju nezaposlene žene van evidencije ZZZ, čak njih 27%, a značajno rjeđe zaposlene – tek njih 2%.

⁹ <http://www.gendermontenegro.me/SR/women-entrepreneurship-in-montenegro/>

Odsustvo poslovnih kontakata i dobrog radnog iskustva, nezadovoljavajući nivo vještina za vođenje i obavljanje posla, nedovoljan nivo obrazovanja i nepohađanje dodatnih obuka za započinjanje sopstvenog posla, nepoznavanje primjera dobre preduzetničke prakse predstavljaju značajne inhibirajuće faktore u razvoju ženskog preduzetništva. Uz ovo strah od neuspjeha utiče demotivišuće u pokretanju vlastitog posla čak na 2/5 žena.

Podaci Zavoda za zapošljavanje pokazuju da krediti koji su odobreni nezaposlenim ženama čine 46.5% od ukupnog broja odobrenih kredita za koje su podaci razvrstani po polu, čiji je udio u ukupnoj odobrenoj vrijednosti 41.8%. Sličan disparitet je i kod već isfinansiranih kredita, pa tako krediti koji su isfinansirani nezaposlenim ženama čine 41.3% od ukupnog broja isfinansiranih kredita (za koje su podaci razvrstani po polu), a njihov udio u ukupnoj isfinansiranoj vrijednosti je 40.9%. **Možemo zaključiti da su žene u manjem procentu od muškaraca dobitnice kredita, a takođe da su sredstva data ženama u ukupnom iznosu manja od onih datih muškarcima.**

Žene preduzetnice – nalazi iz fokus grupa

Preduzetništvo je **sektor u kojem je zabilježeno najmanje opaženih razlika u poziciji muškaraca i žena**. Učesnice u diskusiji su vlasnice manjih biznisa i uglavnom su u preduzetništvo ušle usljed nemogućnosti pronalaženja adekvatnog zaposlenja.

Probleme, sa kojima se kao preduzetnice susrijeću, generalizuju na sve pripadnike svoje branše, nevezano za rod. U pitanju su **barijere prilikom započinjanja biznisa i tokom poslovanja**. Ocjenjuje se da je usljed ekonomske krize i nedovoljno početnog kapitala u Crnoj Gori teško pokrenuti posao i da to podjednako pogađa i muškarce i žene.

„Nemate povoljnost, non stop vas inspekcija kažnjava, npr. plaćate sve doprinose, a jako su velike dažbine za državu. Plaćate industrijsku struju, sve komunalije, samo što se vazduh ne plaća. Plaća se prilaz i put. Ja sam platila 100 eur na osnovu prilaza na put – pristup lokalnu.“

Nekoliko učesnica je apliciralo za kredit, ali su u pitanju manje svote te je kredit obezbijeđen uz pomoć žiranata. Ipak, po mišljenju većine **pomoć porodice je neophodna i u finansijskom smislu, ali i prilikom podjele obaveza**.

„Ja sam davno '92. godine krenula u privatnike, sa 2 djece. Menjala sam delatnosti. U međuvremenu sam rodila još 5 djece, ali sam imala veliku pomoć majke koja ih je čuvala. Muž je isto radio sa mnom. Uglavnom smo radili porodično.“

U trenutnom poslovanju preduzetnicama su problem učestale inspekcije. Većina njih vjeruje da inspekcije posjećuju samo male preduzetnike koje nemaju vezu, te stoga svaki put dobiju makar i minimalnu kaznu po nekom osnovu.

„Nije problem sto dođe inspekcija, ali problem je što i kad dođu i kad je sve u redu, oni kažu: 'Ja moram nešto da vam napišem'. A kod velikih ne idu nikada.“

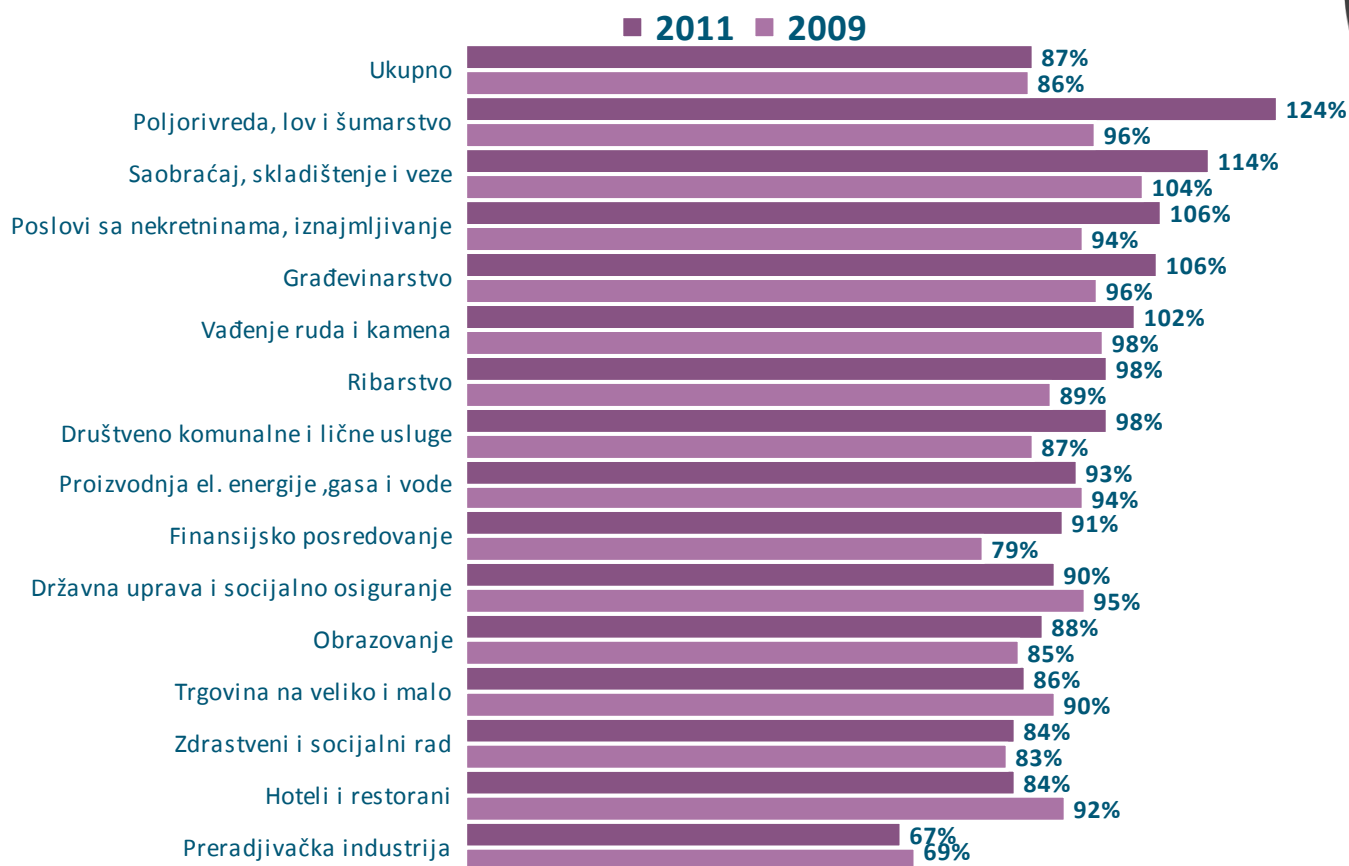
Najveća prednost preduzetničkog posla je samostalnost u radu. U kontekstu trenutnog stanja na tržištu rada, to za žene znači da nijesu izložene kršenju njihovih prava kao radnika. Istovremeno, uspjeh pruža satisfakciju i nagradu koja često čak i u državnim preduzećima izostaje.

„Znate da radite za sebe, niko vas ne malteretira, ne omalovažava..... I trudite se i isplati se, a u državnoj firmi ćete samo potapšati po ramenu.“

Razlike u platama

Podaci iz 2011. godine govore da su zarade žena na nivou 87% u odnosu na muške zarade (1 procentni poen više u odnosu na muškarce u poređenju sa 2009. godinom). Najlošija situacija je u prerađivačkoj industriji u kojoj ženske zarade ne dostižu ni 70% muških zarada. Zatim slijede hoteli i restorani u kojima ženske zarade čine 84% muških zarada a ženske zarade su ispod 90% muških zarada i u obrazovanju, trgovini na malo, zdravstvu i socijalnom radu. Za razliku od 2009. godine, kada su samo u sektoru saobraćaja, skladištenja i veza ženske plate prevazilaze muške, u 2011. ženske plate su veće od muških u poljorivredi, lov i šumarstvu (124% muških zarada), saobraćaju, skladištenju i vezama (114%), poslovima sa nekretninama i iznajmljivanjem (106%), građevinarstvu (106%) i vađenju ruda i kamena (102%).

Grafikon 7.5: Prosječne zarade žena u odnosu na prosječne zarade muškaraca



U odnosu na 2009. godinu, najveći rast plata žena u odnosu na muškarce je registrovan u poljorivredi, lov i šumarstvu, finansijskom posredovanju, poslovima sa nekretninama,

iznajmljivanjem, društveno komunalnim i ličnim uslugama i saobraćaju, skladištenju i vezama (i on iznosi 10 ili više procentnih poena u odnosu na muške plate), dok je najveći pad registrovan u trgovini na veliko i malo, državnoj upravi i socijalnom osiguranju i hotelima i restoranima (smanjenje veće od 4,5 procentnih poena u odnosu na muškarce).

Istraživanje Evropskog pokreta u Crnoj Gori o rodnim razlikama u ličnim prihodima i primanjima je pokazalo da je razlika u platama u kategoriji samozaposlenih manja nego kada se posmatra cijela populacija i u tom slučaju neto prosječne plate žena iznose 94% plata muškaraca. Osim toga, u tom istraživanju su uočene sljedeće razlike:

- Plate žena čine 85.3% plata muškaraca kada su u pitanju eksperti, a 82.9% kada govorimo stručnim saradnicima i tehničarima.
- Kod uslužnih radnika i trgovaca ta razlika iznosi 78%, a kod osnovnih jednostavnih zanimanja 73%.
- U kategoriji službenika prosječne plate žena su veće od prosječnih plata muškaraca i čine 102% prosječnih plata muškaraca.

Takođe, **kada se posmatraju muškarci i žene koji dugo godina rade u istoj kompaniji, razlike u njihovim platama su manje nego što je to slučaj sa onima koji imaju kraći radni staž u istoj kompaniji.** Razlika u platama između muškaraca i žena koji rade manje od 2 godine u istoj kompaniji iznose 15.6%, a između onih koji rade više od 22 godine u istoj kompaniji razlika je 8.6% u korist muškaraca.

Važno je napomenuti da postoji i **značajna razlika u strukturi muških i ženskih zarada.** Tako 10% najnižih zarada čini 39% muških zarada i čak 61% ženskih, dok je situacija sa najvećim zaradama upravo obrnuta, pa 10% najviših prihoda čini 61% muških zarada i 31% ženskih zarada.

U sklopu istraživanja o radnim razlikama u ličnim primanjima i prihodima, testiran je i uticaj pola, godina starosti, obrazovanja, regiona i tipa naselja u kojem osoba stanuje, dužina radnog staža u firmi. Ispostavilo se da je pol, nakon obrazovanja, najznačajni faktor koji utiče na visinu prihoda.

Nalazi studije "Rodni jaz u zaradama žena i muškaraca u zemljama Zapadnog Balkana: nalazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije"¹⁰ koju je realizovala Fondacija za razvoj ekonomske nauke (FREN), u saradnji sa Univerzitetom „Amerikan koledž“ iz Skoplja (UACS). pokazuju da **nema razlike između "nekorigovanog" (tzv. prosti / nekorigovani jaz između "prosječne" žene i "prosječnog" muškarca koji su zaposleni) i "korigovanog" jaza u platama između muškaraca i žena i da on iznosi 16.1%.**

Studija je pokazala da se **„žene u Crnoj Gori (kao i u Makedoniji i Srbiji) suočavaju sa visokim preprekama pri ulasku na tržište rada, te moraju da budu u prosjeku bolje kvalifikovane od muškaraca da bi uopšte mogle da imaju pristup radnim mjestima. Drugim riječima, dok i niže i više kvalifikovani muškarci imaju posao, među zaposlenim ženama nesrazmjerno je veliki broj visokokvalifikovanih jer su niskokvalifikovane žene često neaktivne. Štaviše, u Srbiji (kao i u**

¹⁰ <http://www.fren.org.rs/sites/default/files/Gender%20pay%20gap%20in%20the%20Western%20balkan%20countries.pdf>

Makedoniji, ali ne i u Crnoj Gori) žene sa boljim kvalifikacijama u pogledu obrazovanja i radnog iskustva imaju i pristup bolje plaćenim zanimanjima i privrednim granama...

Ovaj trend je suprotan onom koji se opaža u privredama zapadnih zemalja, gdje su zaposlene žene u prosjeku niže kvalifikovane od zaposlenih muškaraca, tako da se nekorigovani jaz u zaradama koji postoji u svakoj zemlji članici EU (prosječni jaz, prema Eurostatu, iznosi 16,2%) može djelimično objasniti prednostima muškaraca u pogledu obrazovanja i iskustva. Drugim riječima, posle korigovanja kojim se u obzir uzimaju karakteristike muškaraca i žena, jaz u zaradama se obično značajno smanjuje...

Tokom posmatranog perioda u Crnoj Gori je, u prosjeku, nekorigovani jaz između zarada muškaraca i zarada žena iznosio 16% u korist muškaraca. Kao i u druge dvije zemlje Zapadnog Balkana obuhvaćene istraživanjem, i u suprotnosti sa trendovima koje najčešće opažamo u razvijenim privredama, nekorigovani jaz u Crnoj Gori ne može se objasniti razlikama između karakteristika muškaraca i žena na tržištu rada (npr. obrazovanje, radno iskustvo, karakteristike radnog mjesta). Kada se u obzir uzmu osobine muškaraca i žena na tržištu rada, procenjeni korigovani rodni jaz u platama se ne smanjuje, već ostaje na istom nivou od 16%. **Drugim riječima, žene koje imaju iste karakteristike na tržištu rada kao muškarci zarađuju 16% manje, odnosno, jedna žena bi morala da radi dodatnih 58 dana godišnje da bi zaradila istu godišnju platu kao muškarac sa istim karakteristikama.**

Korigovani rodni jaz u platama obično se tumači kao posledica diskriminacije na tržištu rada. Kada detaljnije razmotrimo razlike između karakteristika žena i muškaraca vezanih za tržište rada, vidimo da su **pojedine karakteristike zaposlenih žena na tržištu rada u Crnoj Gori bolje, a pojedine gore od karakteristika zaposlenih muškaraca.** Sa jedne strane, žene češće obavljaju poslove koji zahtjevaju bolje obrazovanje i u regionima u kojima su plate veće (što, ceteris paribus, smanjuje nivo nekorigovanog jaza). Sa druge strane, žene češće obavljaju poslove u lošije plaćenim zanimanjima i rade u privrednim granama u kojima su plate niže (što, ceteris paribus, povećava nivo nekorigovanog jaza). Pojedinačni uticaji ovih osobina međusobno se u prosjeku potiru, tako da korigovani jaz u zaradama ostaje na istom nivou kao i nekorigovani.

Analiza različitih segmenata distribucije zarada navodi na zaključak da su i korigovani i nekorigovani jaz u zaradama viši u višim delovima distribucije zarada. Širi jaz na gornjem kraju distribucije zarada (20% najviših zarada) ukazuje na **prisustvo takozvanog efekta „staklenog plafona“, odnosno da žene ne obavljaju najbolje plaćene poslove.**

Rezultati pokazuju da su se tokom analiziranog perioda i korigovani i nekorigovani jaz u zaradama smanjili, i to sa približno 18% u 2008. godini na oko 12% u 2011. Budući da je **stopa zaposlenosti muškaraca značajno opala tokom krize, dok je zaposlenost žena ostala stabilna, smanjenje jaza u zaradama najverovatnije je posledica izmenjene rodne strukture učesnika na tržištu rada.**

Odvojena analiza za privatni i javni sektor, pokazuje da su i zarade muškaraca i zarade žena više u javnom nego u privatnom sektoru.. Sa druge strane, **i nekorigovani i korigovani jaz u zaradama širi su u privatnom nego u javnom sektoru, što je i očekivano pošto je, po pravilu,**

distribucija zarada uža u javnom nego u privatnom sektoru (tj. postoje stroža pravila o minimalnim i maksimalnim zaradama zbog snažnije uloge sindikata i budžetskih ograničenja).

Nekorigovani jaz u zaradama u **privatnom sektoru iznosi 24%**, a korigovani 18%, te se nekorigovani delimično može objasniti **lošijim karakteristikama žena na tržištu rada u odnosu na muškarce (prije svega, time što muškarci rade u bolje plaćenim zanimanjima)**.

U javnom sektoru je situacija obrnuta. Dok je nekorigovani jaz u zaradama u korist muškaraca 9%, korigovani jaz iznosi 12%, što znači da **žene koje rade u javnom sektoru imaju bolje karakteristike na tržištu rada nego muškarci (uglavnom je reč o višem obrazovanju i većoj zastupljenosti u bolje plaćenim zanimanjima)**.

Efekat „staklenog plafona“ prisutan je i u javnom i u privatnom sektoru u Crnoj Gori, jer analiza različitih segmenata distribucije zarada pokazuje da je korigovani jaz u zaradama u oba sektora širi na vrhu distribucije zarada. Takođe, jaz na dnu distribucije zarada u privatnom sektoru veći je od jaza na vrhu distribucije zarada u javnom sektoru, što je dodatni argument u prilog zaključku da je diskriminacija prisutnija u privatnom sektoru.

Činjenica da je nekorigovani rodni jaz u zaradama u zemljama Zapadnog Balkana niži nego u zapadnim zemljama posledica je niske zastupljenosti žena (posebno onih sa niskim kvalifikacijama) na tržištu rada ovih zemalja. Drugim rečima, viši jaz u zaposlenosti znači i niži nekorigovani jaz u platama i obrnuto, jer po pravilu najveći jaz u zaposlenosti javlja se među onima sa najnižim kvalifikacijama. Kako na tržište rada bude ulazilo više žena sa lošijim karakteristikama na tržištu rada, možemo očekivati da će se nekorigovani jaz u zaradama proširivati. Ako uporedimo tri zemlje Zapadnog Balkana, videćemo da je nekorigovani rodni jaz u zaradama najizraženiji u Crnoj Gori. Najširi nekorigovani jaz u Crnoj Gori može biti posledica snažnog sektora turizma i posledično veće zaposlenosti žena u privatnom sektoru i na poslovima sa nižim platama (od sve tri zemlje, rodni jaz u pogledu zaposlenosti i neaktivnosti najniži je u Crnoj Gori, što je u skladu sa argumentom vezanim za trade-off između rodnog jaza u zaposlenosti i rodnog jaza u zaradama).“

Položaj žena u privatnom sektoru – nalazi iz fokus grupa

Karakteristike tržišta rada opisane na osnovu kvantitativnih podataka dobila su u velikoj mjeri svoju potvrdu i u kvalitativnom istraživanju. Naime, učesnice u diskusiji uglavnom rade u trgovini i **iskusile su sve već pomenute probleme u radu**. Dodatni problem su česte krađe koje su u obavezi da nadoknade zaposleni.

„Ima puno sitnih krađa. I policija kaže da za sve krađe do 150 eura oni ne mogu ništa da urade. I sav taj manjak se odbija nama od plata.“

Ono što je važno naglasiti je da su **uslovi rada po njihovim tvrdnjama isti i za žene i muškarce**, te ne uočavaju drugačiji tretman u zavisnosti od roda. Ipak, ono što se dešava je da usled te „jednakosti“ žene rade i dodatne poslove koje nijesu u opisu njihovog radnog mesta, a koji

zahtevaju izuzetan fizički napor kao što je istovaranje robe i slično. Prekovremeni rad i rad po smjenama ipak u većoj meri utiče na žene zbog čuvanja dece i porodičnih obaveza.

„Ja imam neplaćeni godišnji odmor 7 dana. Slobodni dan, koji treba da imam 3 mesečno nemam ni jedan. Srećom meni su djeca velika. Da su mali ne bih mogla. Nema kod nas razlike muškarci žene, ali gledam moje kolegice koje plaću jer ih zovu iz vrtića kada je dijete bolesno da dođe po njega, a ona ne može da izađe sa posla.“

Kao posebno ugroženu grupu žene iz ovog sektora navode radnike na određeno u koju većina njih i spada. **Rad na određeno generalno olakšava poslodavcima otpuštanje radnika**, a što se u slučajevima trudnoće radnica, po riječima naših sagovornica, gotovo po pravilu dešava.

„Ako ostaneš trudna, ideš kući. Kod mene dve kolegice su trudne, i već direktor priča da će da traži druge radnice.“

Razlike u primanjima osoba koje rade na istim pozicijama gotovo da po pravilu postoje u privatnim preduzećima. One pak nijesu uslovljene rodom, već postoje i među osobama istog roda. Kako je o platama zabranjeno diskutovati (mogućnost dobijanja otkaza), zaposlenima nijesu objašnjeni kriterijumi po kojima se određuje iznos zarade. Vjeruje se da je riječ o odluci poslodavca baziranoj na ličnim simpatijama.

„Kod nas su plate različite. Isti posao, a plate različite. Ali to ne zavisi od pola. Ima razlika i među ženama npr. dvije pekarice različito. Ali niko ne zna na osnovu čega se određuje visina plate. Zato se ne smije koverta otvoriti pred drugima.“

Iako su svjesni da su uslovi u kojima rade daleko od zakonom propisanih, zaposlene radnice gaje veliko nepovjerenje prema mehanizmima kontrole koje obezbjeđuje država. Crna Gora se opisuje kao država nepotizma i korupcije u kojoj svaki vlasnik preduzeća može da nađe poznanika/vezu u inspekciji. Istovremeno sredina je mala i ukoliko bi same prijavile nepravilnost u radu, ne samo da bi ostale bez posla već ih nijedan drugi poslodavac ne bi zaposlio.

„Iako inspekcija kaže to je anonimno, ovo je mala sredina i sve se sazna. I sutra ako konkurišeš na neko mjesto, znaće se da si to uradila na prethodnom poslu – pozvala inspekciju i niko te više nikada neće primiti.“

Položaj žena u državnom sektoru – nalazi iz fokus grupa

Žene zaposlene u državnom sektoru se u velikoj mjeri razlikuju od pripadnica ostalih grupa, i kada su u pitanju uslovi u kojima rade, ali i stavovi o položaju žena. Državni sektor je iz perspektive svake od ispitivanih grupa **trenutno najbolja moguća radna sredina za pripadnice ženskog roda**. Država kao poslodavac za razliku od većine privatnih poštuje prava radnika u smislu fiksnog radnog vremena, slobodnih dana, praznika, plaćenih odmora i bolovanja.

„U boljoj smo poziciji. Imamo slobodno vrijeme, vikende, praznike, osiguranje.“

Iako su po procjeni plate u ovom sektoru nešto manje nego u privatnom, najveća prednost za žene je **mogućnost usklađivanja privatnih i poslovnih obaveza**. Kako uglavnom nema prekovremenog rada i pri tome je radno vrijeme najčešće od 8 do 4 ili od 9 do 5, uz mogućnost povremenog ranijeg izlaska sa posla, žene iz državnog sektora mogu da se oslone na usluge državnih vrtića.

„Ja sam imala slučaj, da sam išla za Ameriku jedan mjesec, pa mi je brat koji živi tamo bio bolestan i ostala sam dodatni mjesec, pa još 15 dana kada sam se vratila... Baš su mi izlazili u susret.“

Različita pozicija muškaraca i žena u državnom sektoru nije primjetna kada su u pitanju zarade, budući da se visina plate obračunava po jasno definisanim i poznatim koeficijentima. Ono što žene primećuju kao razliku su **češće rukovodeće pozicije među muškarcima i slabija mogućnost napredovanja žena**. Iako rad u državnoj upravi predstavlja siguran posao u smislu zadržavanja posla i nakon porodiljskog odsustva ili bolovanja, napredovanje je za žene nakon osnivanja porodice uglavnom ograničeno. Učesnice u grupama su iskusile situacije da im se nakon porodiljskog odsustva nije ukazala ponovna prilika za napredovanje koje su upravo uslijed trudnoće propustile ili su pak vraćene na niže pozicije od one koje su prethodno zauzimale.

„Žena koja pođe na bolovanje, najčešće je ne čeka to isto mjesto, nego je čušnu u zapećak, i ne čeka je napredovanje.....Kako može neko da se osloni na nju kad ide često na bolovanje.“

Žene u sivoj ekonomiji – nalazi iz fokus grupa

Kao i sagovornice iz kategorije nezaposlenog stanovništva, **žene zaposlene u sivoj ekonomiji su u konstantoj potrazi za formalnim stalnim poslom**. Iz istih razloga kao i grupa nezaposlenih posao ne uspevaju da pronađu. Za to vrijeme zbog loše finansijske situacije u porodici, **prinudene su da rade povremene poslove**, često i po nekoliko njih. U pitanju su pomoć

drugim domaćinstvima (čišćenje, čuvanje djece ili starih lica), neprijavljena domaća radinost ili rad u privatnoj firmi bez prijave.

„Ja radim tri posla. Čistim jednu kancelariju, onda idem u drugu firmu i kasnije idem kod jedne stare žene da joj pomognem.“

Njihova pozicija na tržištu rada čini ih potpuno nezaštićenim. Kako im se socijalno i zdravstveno osiguranje ne uplaćuju, ne uspevaju da formalizuju ostvareni radni staž i sa godinama im se smanjuju izgledi za penziju (osim starosne). Iako zdravstveno osiguranje obezbjeđuju preko Zavoda za zapošljavanje nemaju mogućnost otvaranja bolovanja, budući da poslodavci mahom nemaju razumijevanja, a ne podliježu nikakvoj kontroli.

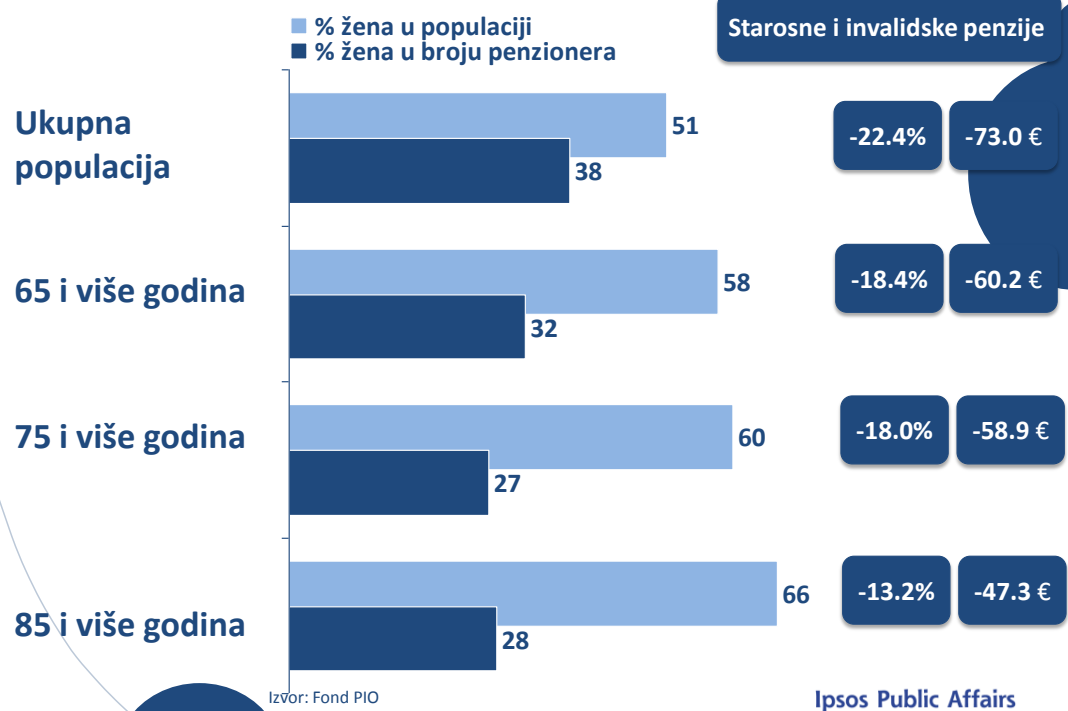
„Desilo mi se da sam se razboljela, i kažem šefu da primam infuziju, i on kaže mi da mu trebam. Šta ću, posle infuzije odem da radim. Onda zovem drugog šefa on isto kaže doći.“

Jedina prednost povremenih poslova je fleksibilno radno vrijeme. Pružanje usluga u drugim domaćinstvima i proizvodnja u domaćinstvu uglavnom omogućavaju organizovanje radnog vremena spram obaveza u porodici (dječijih odlazaka u školu i sl).

Penzije i feminizacija staračkog siromaštva

Činjenica da je **životni vijek žena duži, da žene ranije idu u penziju od muškaraca i da imaju realno niže prihode ukazuju na lošiji položaj žena u starijem životnom dobu tj. na pojavu tzv. feminizacije staračkog siromaštva.** Posebno zabrinjavaju podaci o strukturi primaoca penzija po polu, **budući da pokazuju da, iako je u starosnoj kategoriji 65+, veći broj žena nego muškaraca, broj penzionera ženskog pola je daleko manji nego broj penzionera muškog pola u ovoj starosnoj kategoriji, što znači da postoji veliki broj žena preko 65 godina koja ne dobijaju nikakva primanja od strane države.** Podaci Popisa iz 2011. godine govore da u kategoriji stanovništva starog 65 ili više godina udio žena iznosi 57.6%, u kategoriji 75 i više godina 59.5%, a u kategoriji 85 i više godina udio žena raste na čak 65.5%. Međutim, upravo u ovim starosnim kategorijama, kod primaoca penzija u Crnoj Gori registrovana je najveća razlika po polu, u kategoriji stanovništva 65 ili više godina udio žena u broju penzionera iznosi tek 32%, u kategoriji 75 i više godina udio žena među primaocima penzija se još smanjuje na 27%, dok u kategoriji 85 i više godina udio žena iznosi 28%.

Grafikon 7.6: Udjeli žena i muškaraca u starosnim kategorijama stanovništva i u broju penzionera po kategorijama godina



S obzirom na podatke koji govore o značajnim razlikama u platama između muškaraca i žena, ova disproporcija u broju penzionera između muškaraca i žena ima još negativniju sliku kada se uzmu u obzir visine penzija koje primaju muškarci i žene u Crnoj Gori. Tako, kada se posmatraju starosne i invalidske penzije u Crnoj Gori, prosječne penzije koje primaju žene su manje za 73 eura u odnosu na prosječne penzije koje primaju muškarci (drugim riječima, manje su za 22.4%). Sa povećanjem godina, smanjuje se i razlika u penzijama. Razloge za manju razliku u penzijama u starijim kategorijama godina, treba tražiti prije svega u činjenici da je većina zaposlenih u tim kategorijama godina, treba tražiti prije svega u činjenici da je većina zaposlenih u tim kategorijama godina radila u prethodnom sistemu u kom je dominirala društvena svojina u kojoj su postojala jasnija pravila za odrađivanje plata a pri tom su i razlike između najviših i najmanjih plata bile značajno manje. Takođe, ovo smanjenje razlika u platama može se objasniti i manjom aktivnošću žena na tržištu rada u tom periodu, pa su one žene koje su učestvovala na tržištu imale i bolje karakteristike.

Značaj rada – nalazi iz fokus grupa

Rad pozitivno utiče na žene i vjeruje se da bi upravo zbog pozitivnih efekata svaka žena trebalo da radi, iako je njena primarna uloga u porodici. Upravo odlazak na posao na neki način predstavlja privremeno izmiještanje iz svakodnevnog ambijenta kućnih obaveza i omogućava socijalizaciju sa širom okolinom. Ukoliko ne bi odlazile na posao većina žena bi gotovo sve svoje vrijeme provodile u kući, a očekivane posledice takvog načina života su neraspoloženje i u krajnjem ishodu narušeno mentalno zdravlje (depresija i sl).

Kako zaposlenje obezbjeđuje barem djelimičnu samostalnost žene u finansijskom smislu, posljedično utiče i na njenu poziciju u društvu i pozitivnu sliku o sebi. Stav većine učesnica u diskusiji je da su žene koje ne rade bez samopouzdanja, ali i poštovanja okoline i lako mogu biti predmet omalovažavanja pošto „troše tuđi novac“. Opisuju ih kao „ubijene u pojam“, „niko i ništa“.

„Zatvorena je u kući, monotonija, depresija. Ne kreće se među ljudima, radi puno u kući, a to joj se ne računa. To je neki vid poniženja. Muž uvek može da joj kaže da troši njegov novac. Ovako kada radi ima svoju zaradu.“ Žene u neformalnom sektoru

Dok se navedene posljedice po individuu spontano navode, kao i one po domaćinstvo u vidu smanjenih prihoda, **veza između države, odnosno posljedica po državu, i učešća žena na tržištu rada nije prepoznata.**

Perspektiva poslodavca – nalazi iz dubinskih intervjua

Poslodavci koji su se odazvali pozivu da učestvuju u ovom istraživanju, negdje očekivano spadaju u grupu onih koji ne ugrožavaju radna prava zaposlenih žena. U sva četiri preduzeća udio žena je jednak udijelu muškaraca među zaposlenima, ili su žene čak i nešto zastupljenije. Uslovi i privilegije su po riječima poslodavaca i menadžera isti za muške i ženske radnike. Tako se u ovim preduzećima lični dohodak obračunava na isti način za muškarce i žene, odnosno muškarac i žena koji obavljaju isti posao su za taj posao isto i plaćeni, imaju jednak broj slobodnih dana, iste uslove kada je riječ o prekovremenom radu i sl.

„Sa ženama i sa muškarcima iskustva su ista. Profesionalac je profesionalac, ko hoće da radi-radi, ko neće-neće. Znači, žene se možda u jednom dijelu preciznije, da kažem, što se tiče neke tačnosti itd. Međutim to opet zavisi samo od osobe do osobe, uopšte ne zavisi je li to muškarac, bar ja to tako gledam. Meni je bitno, najbitnije, da neko svoj posao radi odgovorno, da l' je žena il' muškarac to je nebitno. Ja uopšte ne dijelim radnike na muškarce i žene nego samo na radnike i neradnike.“ Privatni poslodavac

U skladu sa opšteprihvaćenim normama o majčinskoj ulozi kao primarnoj za svaku ženu, svi intervjuisani poslodavci su iskazali pozitivan stav prema trudničkim i porodičkim odsustvima. Po njihovim riječima oni ne postavljaju pitanje o planiranju potomstva prilikom selekcije

kandidata/kinja za određeno radno mjesto i štaviše pozitivno gledaju na prinove članova kolektiva. Takođe, po njihovim riječima, zaposlene žene u njihovim firmama zadržavaju svoje radno mjesto i nakon povratka sa porodijskog odsustva koje pak, mogu u potpunosti u skladu sa zakonom iskoristiti.

„Uopšte mi ne pada teško to ako je u pitanju porodijsko bolovanje, ova druga bolovanja mi teško padaju, to iskreno rečeno. Porodijsko sa zadovoljstvom, Bogu hvala da se to dešava, Crna Gora je to uredila sasvim odlično. Trošak trudničkog bolovanja tokom prve godine koji je plaćen refundira država.“ Privatni poslodavac

Iako izlaze u susret svojim zaposlenim radnicama koje imaju djecu, stiče se utisak da je to jedina specifična potreba žena koju poslodavci opažaju. Naime, tokom intervjua na pitanja o stimulanju zapošljavanja žena i uzimanju u obzir njihovih specifičnih potreba, većina sagovornika je insistirala na tome da je rodna razlika na radnom mjestu zanemariva („profesionalac je profesionalac“), izuzev kada su u pitanju obaveze majki. Sa druge strane, razumijevanje za porodične obaveze zaposlenih očeva nije iskazano, te se stiče utisak da se od muškaraca ne očekuje da aktivnije učestvuju u porodičnim obavezama.

U preduzećima koja su učestvovala u istraživanju na rukovodećim pozicijama se nalaze muškarci, koji su u privatnim firmama ujedno i nosioci vlasništva. Za preduzeća iz javnog sektora, koja su učestvovala u ovom istraživanju, je karakteristično da je udio žena značajno veći među zaposlenima, ali da se na najvišim menadžerskim pozicijama nalaze muškarci. Takva raspodjela se uglavnom doživljava kao „uobičajena“. Jedna od sagovornica, koja je na nižoj rukovodećoj funkciji je navela da njenoj (starijoj) generaciji to ne smeta mnogo „Svjesne smo toga, ali smo navikle i čekamo penziju“, ali je primjetila da su nove generacije žena drugačije „postavile prioritete“. Za mlađe kolegice ocjenjuje da, za razliku od starijih koje su se posvetile porodici, više pažnje posvećuju karijeri, imaju viši nivo aspiracija i mnogo su ambicioznije, što iz perspektive starije generacije nije prirodno i potencijalno nosi opasnost od različitih problema u porodici, budući da je, po njihovim riječima, majka biološki predodređena da vodi računa o djeci („Dijete kada je malo i kada mu je loše, ono zove majku, a ne oca. To ga niko nije naučio, već je to biološki predodređeno“).

Percepcija diskriminacije žena u oblasti radnih prava

Studija „Rodne razlike u ličnim prihodima i primanjima“ pokazuje da **građani/ke Crne Gore i poslodavci imaju značajno različitu percepciju diskriminacije po pitanju radnih prava u Crnoj Gori**. Dok 60% građana/ki Crne Gore smatra da u našoj zemlji postoji diskriminacija, sa njima djeluje mišljenje tek 35% poslodavaca. Takođe, razlike postoje i u percepciji diskriminacije od strane muškaraca i žena u Crnoj Gori, pa tako 55% muškaraca i 64% žena smatra da u našoj zemlji postoji diskriminacija (nejednaka prava i mogućnosti) kada su u pitanju radna prava: pri zapošljavanju, na samom radu i prilikom prestanka radnog odnosa. 14% građana/ki Crne Gore spontano, kao ugroženu grupu po pitanju diskriminacije u oblasti radnih prava, prvo navodi žene, odmah iza invalida i bolesnih ljudi. Nasuprot njima, to je slučaj kod svega 7% poslodavaca. Najveći procenat poslodavaca navodi invalide, bolesne ljude, Rome, starije

sredovječne osobe, a tek na četvrtom mjestu žene. Dalje, ukupno 22% stanovništva Crne Gore i svaki deseti poslodavac spontano navodi žene kao ugroženu grupu po pitanju diskriminacije u oblasti radnih prava. Za razliku od poslodavaca, građani/ke kao ugrožene grupe navode i majke sa malom djecom. Trudnice kao ugroženu grupu, spontano navodi 3% poslodavaca i 4% stanovništva.

29% stanovništva i 27% poslodavaca navodi da znaju za neki slučaj uznemiravanja¹¹ na poslu u svom neposrednom okruženju. Po ovom pitanju nijesu uočene značajne razlike po polu.

Žene su dominantno prepoznate kao žrtve uznemiravanja na poslu među stanovništvom, ali i među poslodavcima. Značajno veći broj žena (63%) u odnosu na muškarce (53%) smatra da su žrtve uznemiravanja na poslu najčešće žene. Na osnovu ovoga se samo može pretpostaviti da su žene češće žrtve uznemiravanja na poslu nego što su to muškarci. S druge strane, svega 1% poslodavaca potvrđuje da se u firmama (organizacijama) kojim rukovode desio neki slučaj uznemiravanja.

Pod pretpostavkom hipotetičke situacije da za jedan isti posao konkurišu muškarac i žena, a koji pri tom imaju iste kvalifikacije, gotovo polovina opšte populacije i 13% poslodavaca smatra da bi u toj situaciji prije posao dobio muškarac, a 20% opšte populacije i 6% poslodavaca da bi prednost imale žene.

Fizički izgled i njegovu važnost prilikom zapošljavanja učesnici istraživanja različito vrjednuju u odnosu na pol. Tako, 81% opšte populacije smatra da je **fizički izgled žene bitan prilikom zapošljavanja**, a 55% da je prilikom zapošljavanja bitan fizički izgled i kad su muškarci u pitanju. Suprotno njima, 22% poslodavaca u istoj situaciji smatra da je važan izgled žena, a 15% isto misli kad su u pitanju muškarci.

Traženje zdravstvenog pregleda kandidata prilikom zapošljavanja je prihvatljivo za čak 57% opšte populacije, ali i za 45% poslodavaca. Osim toga, za 40% opšte populacije i za svakog četvrtog poslodavca je prihvatljivo da prilikom zapošljavanja poslodavci od kandidata traže informacije o porodičnom statusu. Za svakog petog poslodavca je prihvatljivo da prilikom zapošljavanja od kandidatkinja za posao traži test trudnoće.

Nešto više od polovine opšte populacije i oko 40% poslodavaca smatraju da se u Crnoj Gori često dešava da poslodavci prilikom zapošljavanja od kandidata traže informacije o bračnom stanju i porodičnom statusu. 44% opšte populacije i 35% poslodavaca smatraju da se često i dešava da poslodavci od kandidata traže zdravstveni pregled prilikom zapošljavanja. Visok procenat opšte populacije (37%) i poslodavaca (31%) kao uobičajenu praksu vide i traženje informacija o porodičnim planovima (o osnivanju ili proširenju porodice) prilikom zapošljavanja. Takođe, svaki treći građanin/ka Crne Gore kaže da poslodavci u Crnoj Gori prilikom zapošljavanja traže i informacije o političkom uvjerenju, a sa njima se slaže tek 13% poslodavaca. Svaki deseti poslodavac smatra da se često dešava da se od kandidata traže informacije o imovini i testovi trudnoće, svaki peti građanin/ka Crne Gore sa njima se slaže kad je riječ o informacijama o imovini, a 16% ima isto mišljenje o testovima za trudnoću.

¹¹ Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano diskriminatornom osnovom koje vrijeđa dostojanstvo lica koje traži zaposlenje ili zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvrjedljivo okruženje. Svim ispitanicima je pročitana definicija uznemiravanja kako bi svi ispitanici imali isti referentni okvir.

S druge strane, 38% poslodavaca kaže da oni sami često od kandidata za posao traže zdravstvene preglede, a 11% ponekad, 16% često traži i informacije o porodičnom statusu, a 18% te iste informacije traži ponekad. Informacije o bračnom stanju 13% poslodavaca traži često, a 31% ponekad. Svega 4% poslodavaca kaže da prilikom zapošljavanja često traži test trudnoće, a osim njih još 12% koji to čine ponekad. Osim toga, svega 1% poslodavaca ima praksu da uvijek od kandidata traži informacije o planiranju porodice; tu praksu sa njima dijeli ponekad još 16% poslodavaca. Svega 7% poslodavaca, po sopstvenim riječima, od kandidata za posao ponekad traže informacije o političkom opredjeljenju i imovini.

Na kraju, gotovo 30% poslodavaca kaže da im je važno da znaju planove kandidata o tome da li u skorije vreme namjeravaju da zasnuju porodicu ili da dobiju još jedno dijete.

Gotovo svaki drugi građanin/ka Crne Gore i svaki treći poslodavac vjeruju da su prilikom imenovanja (unaprijeđenja) u preduzeću favorizovani muškarci. Suprotno od njih misli 13% populacije i svega 5% poslodavaca i oni prilikom imenovanja (unaprijeđenja) u preduzeću misle da su favorizovane žene u odnosu na muškarce.

Kada je riječ o sigurnosti radnog mjesta, 43% opšte populacije smatra da su favorizovani muškarci, a svega 16% kaže da su favorizovane žene. Većina poslodavaca smatra da pol ne utiče na sigurnost radnog mjesta, pa tako svega 16% poslodavaca misli da su po ovom pitanju favorizovani muškarci, a 4% misli da su favorizovane žene.

Mišljenje da su muškarci favorizovani prilikom odabira kandidata za stručno usavršavanje dijeli 38% opšte populacije i 16% poslodavaca. Favorizaciju žena prilikom stručnog usavršavanja ističe svega 19% opšte populacije i 5% poslodavaca.

Da su muškarci favorizovani kad su u pitanju bonusi i nagrade smatra 29% opšte populacije, ali i svaki deseti poslodavac, a suprotno njima, 19% opšte populacije i 4% poslodavaca misli da su prilikom nagrađivanja i bonusa favorizovane žene.

Na kraju, da im se uvijek plaća prekovremeni rad kaže 30% zaposlenih muškaraca i 22% zaposlenih žena. Da se plaća, ali samo ponekad, kaže 26% zaposlenih muškaraca i 16% zaposlenih žena, a da im se nikad ne plaća prekovremeni rad navodi svaki deseti zaposleni muškarac i svaka četvrta zaposlena žena.

Službena putovanja često predstavljaju dodatni izvor prihoda za zaposlene. Međutim, žene nerijetko osjećaju dodatni pritisak ako zbog službenog puta odsustvuju više dana upravo zbog nepostojanja balansa u preuzimanju obaveza između muškaraca i žena u privatnoj sferi. 36% zaposlenih u opštoj populaciji kaže da u njihovim firmama na službena putovanja češće idu muškarci nego što je to slučaj sa ženama. Isto to kaže i 43% poslodavaca, a da muškarci i žene idu podjednako na službena putovanja u njihovim firmama kaže 51% opšte populacije i 43% poslodavaca.

Da zakonom nije kažnjivo dati otkaz trudnici čak i u slučaju da ona nije sama kršila radne obaveze smatra 9% opšte populacije i 9% poslodavaca. Gotovo identičan procenat opšte populacije (11%) i poslodavaca (10%) misli da nije kažnjivo dati otkaz ni ženama na porodiljskom odsustvu, čak i u slučaju da nijesu kršile radne obaveze. S druge strane, čak 22%

opšte populacije i 18% poslodavaca čuli su/znaju za slučaj u svom okruženju u kojem je žena zbog odlaska na trudničko dobila otkaz, a 14% opšte populacije i 12% poslodavaca su čuli/znaju u svom okruženju za makar jedan primjer u kojem je žena nakon trudničkog odsustva raspoređena na lošije radno mjesto.

“Poslodavci će sami da odluče koga će da prime na osnovu nekih svojih kriterijuma. Vi nikada nećete čuti javno da je neko zapošljen zato što je bio muškarac, ako su birali između muškarca i žene, da je zaposlen muškarac zato što je muškarac. To nikad nećete čuti ni u privatnom razgovoru. Uvijek će se govoriti o tome da je možda imao bolje kvalifikacije. Jer kad poslodavac nekoga zapošljava pođe od toga da ima ženu i muškarca i da sumnja da će žena da mu ode na trudničko, on će kao svaki privatnik odlučiti se prije za muškarca, neće imati tih godinu dana praznog mjesta gdje će morati ponovo da zapošljava nekoga tako da vjerovatno to postoji.”
Predstavnic državnne uprave

VIII Socijalni program

Crna Gora kao pravna i demokratska država organizovana je tako da poštuje principe humanog, ekonomski stabilnog i funkcionalnog društva i participativnog odlučivanja sa visokim stepenom zaštite ljudskih prava i sloboda. U takvom društvu, djelovanje svih sistema zaštite i podrške, uključujući i socijalnu zaštitu, treba da bude zasnovano na potrebama pojedinca.

Cilj socijalne i dječije zaštite je unaprijeđenje kvaliteta života i osnaživanje za samostalan i produktivan život pojedinca i porodice. Indikativno za važnost kvaliteta i razvijenosti sistema socijalne zaštite je stalan rast broja njegovih korisnika, što ukazuje da ovaj mehanizam predstavlja "prvu pomoć" ugroženima u periodu krize i neposredno nakon nje. Prioritete u socijalnoj zaštiti predstavlja uspostavljanje mehanizama koji garantuju adekvatan nivo socijalne zaštite, jednake mogućnosti za sve građane, zaštitu najranjivijih grupa, kao i razvijanje mehanizama zabrane socijalnog isključivanja i diskriminacije.

Strateški i pravni okvir

Sistem socijalne i dječije zaštite u Crnoj Gori bazira se na normativima i standardima utvrđenim u relevantnim međunarodnim dokumentima, kao što su Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, Konvencija o pravima djeteta i td.

Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti koji je u primjeni od 2005. godine, propisuje osnovna prava iz socijalne zaštite: materijalno obezbjeđenje porodice, ličnu invalidninu, njegu i pomoć drugog lica, smještaj u ustanovu, smještaj u drugu porodicu, pomoć za vaspitanje i obrazovanje djece i mladih sa posebnim potrebama, zdravstvenu zaštitu i jednokratnu novčanu pomoć. Socijalna i dječija zaštita se zasniva na principu zabrane diskriminacije korisnika po osnovu rase, pola, starosti, nacionalne pripadnosti, socijalnog porijekla, seksualne orijentacije, vjeroispovijesti, političkog, sindikalnog ili drugog opredjeljenja, imovnog stanja, kulture, jezika, invaliditeta, socijalne isključenosti, pripadnosti određenoj društvenoj grupi ili drugog ličnog svojstva.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja. Tako se odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih poput lica sa invaliditetom i žena za vrijeme trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta, ne smatraju diskriminacijom. Zakonska zaštita predviđena za ranjiv dio populacije predstavlja mač sa dvije oštrice, budući da su ovakve zakonske odredbe skolne manipulaciji i zloupotrebama. Primjer je upravo zakonska odredba prema kojoj poslodavac za vrijeme porodiljskog odsustva zaposlenoj isplaćuje puni dohodak koji onda potražuje od države. Postoje slučajevi iskorišćavanja ove zakonske odredbe za potkradanje državnog budžeta. U više kompanija u Crnoj Gori otkriveno je da su osobe zapošljavane nekoliko mjeseci pred porodiljsko odsustvo, te da su im davane u nekim slučajevima neprirodno visoke plate koje su potom padale na teret države. Tako je za porodiljska odsustva 2007. godine iz budžeta izdvojeno 7,5 miliona

euru, dok su 2012. izdvojena 22,5 miliona, iako podaci o prirodnom priraštaju ne podržavaju ovakav porast troškova.

Nastali problem zloupotrebe zakona Vlada je pokušavala da spriječi novim zakonom kojim se ograničava isplata zarada porodiljama. Prijedlogom novog zakona predviđeno je da se iz državnog budžeta poslodavcima ne refundira puni iznos zarade za zaposlene žene na porodiljskom odsustvu, ako je ona veća od prosječne zarade u državi. Drugim rečima, isplata porodiljama bi se u skladu sa ovim zakonom ograničila na prosječnu crnogorsku platu, kako bi se uštedio državni budžet. Ovakva zakonska odredba nije u skladu sa Ustavnim načelom da majka i dijete uživaju posebnu zaštitu i da država stvara uslove kojima podstiče rađanje djece. Naprotiv, ovakav zakon "kažnjava" sve žene koje zarađuju više od prosječne zarade u državi, a žele da se ostvare kao majke. Osim što su predložena rješenja u direktnoj suprotnosti sa Ustavom, jednako su suprotni odredbama Zakona o radu, jer podrazumijevaju da država više brige vodi o poslodavcu nego o zaposlenom.

Udruženje „Roditelj“ zatražilo je od Ministarstva rada i socijalnog staranja da odustane od ograničavanja zarada porodiljama jer bi to značilo diskriminaciju porodilja i njihovo ranije vraćanje na posao, te bi dalje dovelo do smanjenja nataliteta. Obaveza države je da se sa zloupotrebama, namještanjem nadoknada, zapošljavanjem ili povećanjem zarade neposredno prije odlaska na porodiljsko odsustvo, uhvati u koštac pomoću drugih mehanizama, koji podrazumijevaju veću kontrolu nadležnih institucija, te rigorozniju i efikasniju kaznenu politiku, a ne diskriminisanjem žena i narušavanjem njihovog prava na naknadu zarade za vrijeme porodiljskog odsustva.

Razrješenje opisanih izmjena mjera u vrijeme pisanja ove publikacije nije doživjelo svoj epilog. U maju mesecu 2013. godine iznijet je novi prijedlog zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti, po kome bi se poslodavcima u toku porodiljskog odsustva radnice refundirao iznos do najviše dvije prosječne zarade u prethodnoj godini.

Postojeći podaci o korisnicima socijalne zaštite

Kada je riječ o korisnicima socijalne zaštite postoji relativna ujednačenost po polu, bilo da se radi o maloljetnim ili punoljetnim korisnicima.

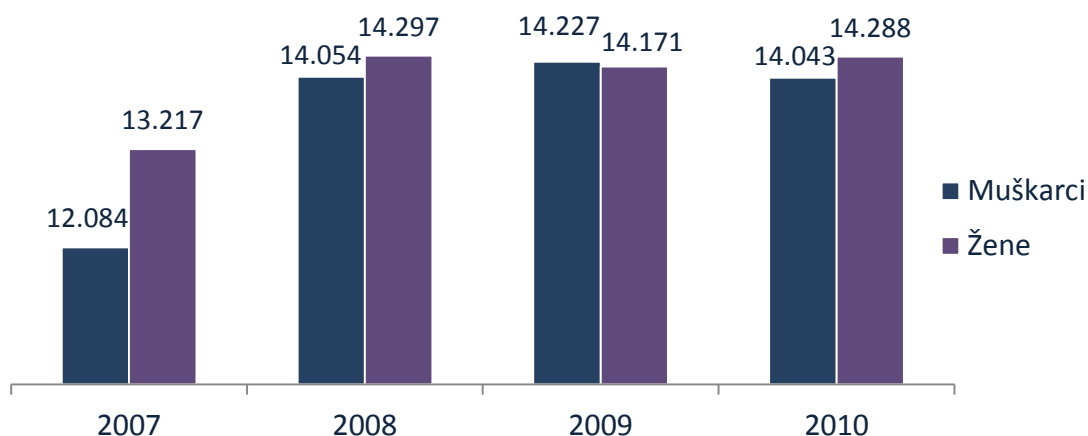
Tabela 8.1: Maloljetni korisnici socijalne zaštite

Godina	Maloljetni korisnici			Polna raspodjela	
	Ukupno	Djevojčice	Dječaci	Djevojčice %	Dječaci %
2007	22 595	10 249	12 346	45,4	54,6
2008	27 429	13 558	13 871	49,4	50,6
2009	26 151	12 697	13 462	48,5	51,5
2010	25 213	12 400	12 813	49,2	50,8

Inspekcijom podataka o broju maloljetnih korisnika socijalne zaštite od 2007. do 2010. godine, može se uočiti da je broj djevojčica korisnika u blagom porastu, tako da **su 2010. godine korisnici socijalne zaštite gotovo u potpunosti ujednačeni po polu.**

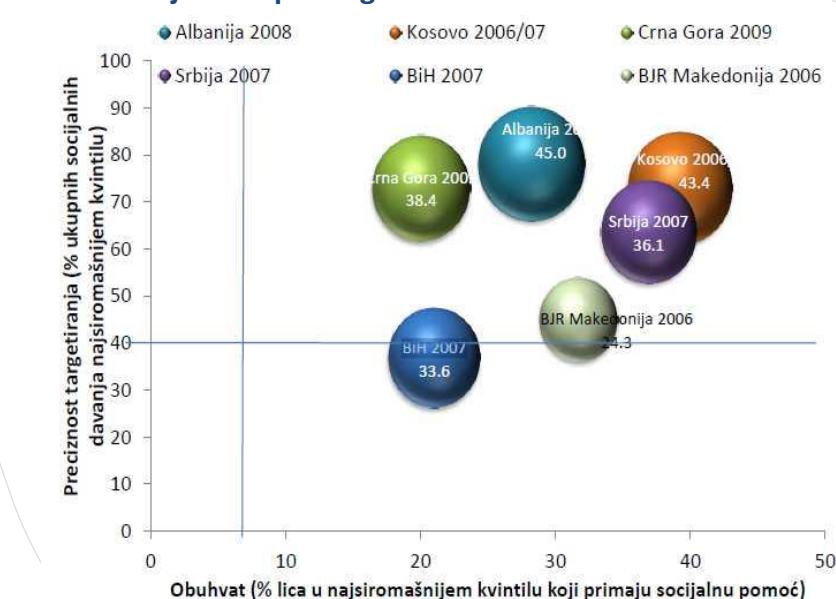
Podaci o punoljetnim korisnicima socijalne zaštite u ove četiri godine takođe govore u prilog tendencije izjednačavanja polne strukture. Tako je 2007. godine broj žena koje su ostvarile pravo na neki oblik socijalne zaštite bio značajno manji u poređenju sa brojem muškaraca, dok je u 2010. godini broj muškaraca i žena sa pravom na socijalnu zaštitu praktično izjednačen.

Grafikon 8.1: Punoljetni/e korisnici/ce socijalne zaštite



Redovni ekonomski izveštaj Svjetske banke za Jugoistočnu Evropu pokazuje da Crna Gora, koja je tokom prošle krize povećala budžet usmjeren na socijalnu pomoć, i dalje ima prilično rigidan prag kvalifikovanosti za program krajnje instance, i da je potrebno da riješi nedostatak fleksibilnosti u tom programu (i dečjih dodataka koji su povezani sa glavnim programom) u vrijeme krize.

Grafikon 8.2: Usmjerenost, obuhvat i izdašnost socijalne pomoći u zemljama zapadnog Balkana



Izvor: Baza podataka Svjetske banke o socijalnoj pomoći. Napomena: veličina krugova odražava izdašnost programa (% ukupne potrošnje domaćinstava korisnika koji su obuhvaćeni programom)

IX Pravosuđe

Zastupljenost žena u pravosudnom sistemu jedan je od bazičnih kriterijuma na kojima se bazira rodna ravnopravnost. Prisustvo žena u pravosuđu od posebnog je značaja za osnaženje njihovog položaja u društvu, njihove sigurnosti i povjerenja u pravosuđe, ali sa druge strane i punog iskorišćenja kapaciteta žena zaposlenih u pravosuđu. U ovom poglavlju prikazana je analiza uloge i položaja žene u pravosudnim organima, uz poseban akcenat na visinu položaja koji žene zauzimaju u pravosudnom sistemu¹².

Globalno posmatrano, podaci iz 2010. godine ukazuju da u različitim vrstama sudova uglavnom postoji jednaka zastupljenost muškaraca i žena. Izuzetak prvenstveno predstavljaju Upravni sud i Vrhovni sud, gdje se na položajima sudije nalazi oko dvije trećine muškaraca i oko jedne trećine žena. Podaci o zastupljenosti muškaraca i žena na položajima sudije u različitim vrstama sudova u 2010. godini prikazani su u tabeli ispod.

Tabela 9.1: Sudije prema vrsti suda i prema polu u 2010. godini

Sud	Žene	Muškarci	Ukupno	Predsjednik/ca suda	Polna raspodjela	
					žene	muškarci
Vrhovni sud	6	9	15	žena	40,0	60,0
Upravni sud	3	6	9	muškarac	33,3	66,7
Apelacioni sud	5	4	9	muškarac	55,6	44,4
Privredni sud	14	10	24		58,3	41,7
Viši sud	25	24	49		51,0	49,0
Osnovni sud	73	75	148		49,3	50,7

Značajna promjena u pogledu zastupljenosti žena na položaju sudija u vrhovnom i upravnom sudu dogodila se u 2012. godini. Naime, podaci ukazuju da se broj žena i muškaraca u ovim sudovima izjednačio. Takođe, značajan podatak je da na globalnom nivou ukupna zastupljenost žena na položaju sudije blago veća od zastupljenosti muškaraca na istom položaju (od ukupnog broja sudija, 56% je ženskog pola dok je 44% muškog pola). Ipak, **na položaju predsjednika suda značajno se češće nalaze muškarci.** Naime, od ukupno 22 suda, žene su predsjednice u svega 5 sudova, dok se na ovom položaju u preostalih 17 sudova nalaze muškarci.

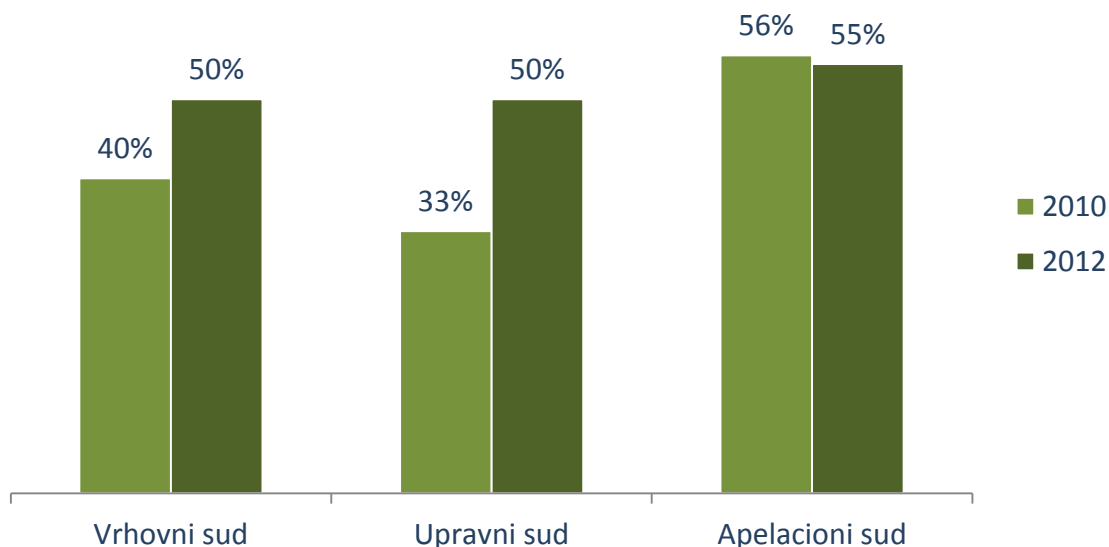
¹² Izvor podataka predstavlja dokument Žene i muškarci u Crnoj Gori koji je izradio Zavod za statistiku Crne Gore (MONSTAT)

Tabela 9.2: Sudije prema vrsti suda i prema polu, 2012.

Sud	Žene	Muškarci	Ukupno	Predsjednik/ca suda	Polna raspodjela	
					žene	muškarci
Vrhovni sud	9	9	18	Žena	50,0	50,0
Upravni sud	5	5	10	Muškarac	50,0	50,0
Apelacioni sud	6	5	11	Muškarac	54,5	45,5
Privredni sud Bijelo Polje	1	4	5	Muškarac	20,0	80,0
Privredni sud Podgorica	12	5	17	Muškarac	70,5	29,5
Viši sud Bijelo Polje	5	13	18	Muškarac	27,7	72,3
Viši sud Podgorica	23	12	35	Muškarac	65,7	34,4
Osnovni sud Bar	5	5	10	Muškarac	50,0	50,0
Osnovni sud Berane	5	5	10	Muškarac	50,0	50,0
Osnovni sud BP	9	4	13	Muškarac	69,3	30,7
Osnovni sud Cetinje	3	2	5	Muškarac	60,0	40,0
Osnovni sud Danilovgrad	2	2	4	Žena	50,0	50,0
Osnovni sud Herceg Novi	5	3	8	Žena	62,5	37,5
Osnovni sud Kolašin	3	1	4	Muškarac	75,0	24,5
Osnovni sud Kotor	7	7	14	Muškarac	50,0	50,0
Osnovni sud Nikšić	10	7	17	Muškarac	58,8	41,2
Osnovni sud Plav	2	1	3	Muškarac	66,6	33,4
Osnovni sud Pljevlja	6	1	7	Žena	85,7	14,3
Osnovni sud Podgorica	26	12	38	Muškarac	68,4	31,6
Osnovni sud Rožaje	1	3	4	Muškarac	25,0	75,0
Osnovni sud Ulcinj	2	5	7	Žena	28,5	71,5
Osnovni sud Žabljak	0	3	3	Muškarac	0,0	100%
UKUPNO	147	114	261		56,3	43,7

Od posebnog je značaja direktno uporediti zastupljenost muškaraca i žena na položajima sudija u 2010. i 2012. godini. Iz prikazanih podataka može se uočiti značajan porast broja žena na ovom položaju kako u Vrhovnom, tako i u Upravnom sudu, dok je procenat žena u Apelacionom sudu ostao nepromijenjen. Tako je od 2012. godine u svim navedenim vrstama sudova postignuta podjednaka zastupljenost muškaraca i žena.

Grafikon 9.1: % žena na položaju sudije u različitim vrstama sudova u 2010 i 2012 godini



U oblasti tužilaštva je na globalnom nivou prema podacima iz 2012. godine takođe postignuta podjednaka zastupljenost polova.

Tabela 9.3: Tužioci u Crnoj Gori, 2012.

Tužilaštvo	Žene	Muškarci	Ukupno	Predsjednik/ca suda	Polna raspodjela	
					žene	muškarci
Vrhovno državno tužilaštvo	2	7	9	žena	22,2	77,8
OSOKTK-Specijalno tužilaštvo	4	4	8	žena	50,0	50,0
Više državno tužilaštvo PG	8	3	11	žena	72,7	27,3
Više državno tužilaštvo BP	2	4	6	Muškarac	33,3	66,7
ODT Podgorica	12	8	20	žena	60,0	40,0
ODT Nikšić	5	4	9	Muškarac	55,6	44,4
ODT Bijelo Polje	5	3	8	Muškarac	62,5	37,5
ODT Kotor	4	2	6	Muškarac	66,7	33,3
ODT Herceg Novi	2	2	4	žena	50,0	50,0
ODT Ulcinj	1	2	3	Muškarac	33,3	66,7
ODT Bar	4	1	5	Muškarac	80,0	20,0
ODT Kolašin	1	1	2	Muškarac	50,0	50,0
ODT Cetinje	2	2	4	Muškarac	50,0	50,0
ODT Pljevlja	2	3	5	Muškarac	40,0	60,0
ODT Berane	3	2	5	žena	60,0	40,0
ODT Rožaje	0	3	3	Muškarac	0,0	100
ODT Plav	1	1	2	Muškarac	50,0	50,0
UKUPNO / TOTAL	58	52	110		53,0	47,0

X Nasilje u porodici

Nasilje nad ženama, naročito porodično nasilje, predstavlja jedan je od najtežih oblika kršenja ženskih prava i ljudskih prava uopšte, i kao takvo predstavlja jednu od prvih tema sa kojom su pokrenuti svi ženski pokreti u zemljama u tranziciji. Nasilje nad ženama definiše se kao svaki akt rodno zasnovanog nasilja koji rezultira ili može da ima za posledicu fizičku, psihičku ili seksualnu povredu ili patnju žene, uključujući prijetnje takvim radnjama, ograničenje ili proizvoljno lišenje slobode, bez obzira da li se dešava u sferi javnog ili privatnog života.

Činjenica je da su svi oblici nasilja nad ženama tijesno povezani: nasilje u porodici, trafiking, seksualne ucjene i ugrožavanje kao i mizoginija u medijima i tradicionalnoj kulturi i ostali oblici fizičkog i psihičkog nasilja povezani su i sa ekonomskim nasiljem nad ženama. Ovdje će prvenstveno biti riječi o nasilju u porodici, sankcijama koje su predviđene za počinioce i efikasnost primene sankcija i djelovanja predviđenih institucija.

Pitanje nasilja u porodici je postalo predmet interesovanja međunarodnih organizacija posebno u posljednje dvije decenije. Tako je na međunarodnom nivou usvojen veći broj pravnih normi, političkih sporazuma, političkih smjernica, preporuka i praktičnih savjeta. Dokumenti UN-a, Savjeta Evrope i Evropske unije su od ključne važnosti za priznavanje nasilja u porodici kao kršenja ljudskih prava – te Crna Gora, iste uzima kao pravnu platformu za borbu protiv svih oblika nasilja, pa tako i protiv nasilja u porodici.

Neki od najvažnijih međunarodnih dokumenata ratifikovanih od strane Crne Gore koji se direktno odnose na suzbijanje i iskorjenjivanje nasilja nad ženama su Deklaracija UN-a o eliminaciji zlostavljanja žena (1993) DEVAW i Konvencija Savjeta Evrope o prevenciji i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (2011). Zajedničku odrednicu međunarodnih dokumenata koja se odnose na oblast zaštite od nasilja u porodici predstavlja usklađeno preventivno djelovanje svih članova društva, podizanje svijesti javnosti o problemima nasilja u porodici, kontinuirane edukacije na ovu temu, postojanje potrebnih servisa koji rade na prevenciji nasilja u porodici i pružaju pomoć žrtvama nasilja.

Da je nasilje nad ženama nezaobilazna stavka u analizi trenutne situacije u pogledu diskriminacije žena, govore i zabrinjavajući podaci dobijeni u različitim istraživanjima. Posljednja istraživanja u Crnoj Gori ukazuju na to da se ovaj problem veoma sporo rješava i da o ovoj temi nijesu osviješćeni ni muškarci, a ni žene.

Rodne razlike postoje već na nivou percepcije važnosti problema. Tako značajno veći broj žena opaža nasilje kao važan faktor u odnosu na muškarce¹³. Takođe, muškarcima je u poređenju sa

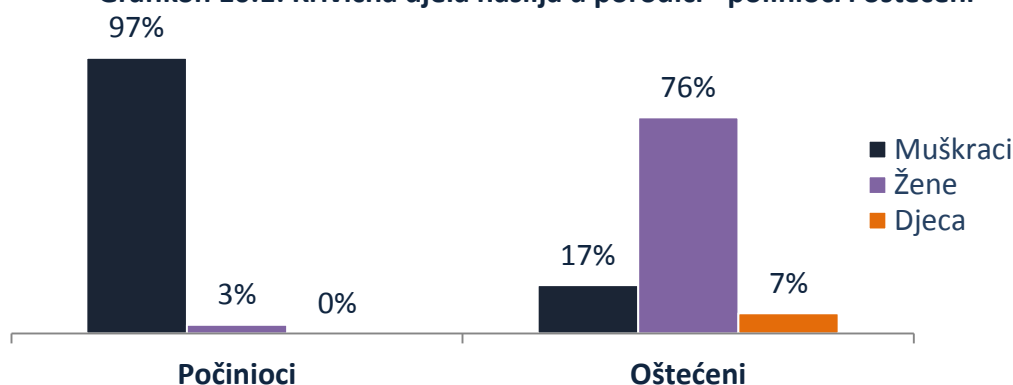
¹³ Studija o nasilju u porodici i nasilju nad ženama u Crnoj Gori, agencija CEED

ženama manje svojstven stav da pojava nasilja u porodici doprinosi diskriminaciji žena uopšte (51% naspram 76%)¹⁴.

Najveći dio stanovnika Crne Gore, njih 92%, smatra da nasilje u porodici postoji¹⁵. Zabrinjavajući podatak je da u Crnoj Gori svaka četvrta osoba smatra da postoje situacije u kojima je nasilje opravdano. Nasilje u porodici tolerisano je prvenstveno u slučajevima kada se u ulozi žrtve nalazi žena, i to posebno u situacijama partnerskih odnosa u kojima dominira rigidno i tradicionalno shvatanje uloge žene.

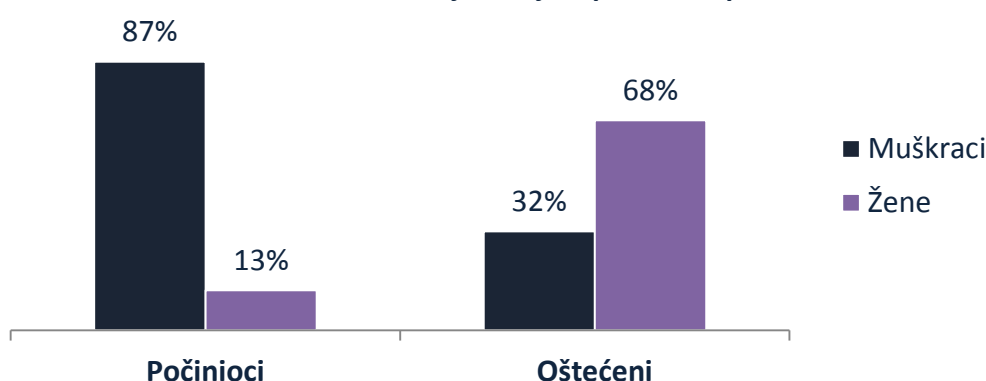
Uobičajeni stav stanovništva je da su žrtve nasilja u porodici najčešće žene, dok su muškarci značajno češće prepoznati kao nasilnici. Objektivni podaci potvrđuju da su žene češće zlostavljane, dok se muškarci pojavljuju u značajno većem procentu kao počinioci nasilja u porodici – od ukupnog broja krivičnih djela nasilja u porodici u 2011. godini, žene su se nalazile u ulozi žrtve u 76% slučajeva, dok su počinitelji gotovo uvijek muškarci (97% slučajeva)¹⁶.

Grafikon 10.1: Krivična djela nasilja u porodici - polinioci i oštećeni



Slična je situacija je i sa prekršajima – 87% prekršaja nasilja u porodici počine muškarci, a ostatak (13%) žene. S druge strane, više od dvije trećine žrtava u prekršajima nasilja u porodici čine žene (69%).

Grafikon 10.2: Prekršaji nasilja u porodici - počinioci i oštećeni



Kao najčešći uzroci nasilja u porodici najčešće se navode zloupotreba moći članova porodice (29%), bolesti zavisnosti (22%), ekonomska kriza (21%) ali i patrijarharno društvo (18%).

¹⁴ Istraživanje „Stanje ženskih ljudskih prava u Crnoj Gori“, NVO ANIMA Kotor - Centar za žensko i mirovno obrazovanje, sprovedeno tokom 2007. godine

¹⁵ Studija o nasilju u porodici i nasilju nad ženama u Crnoj Gori, agencija CEED

¹⁶ Žene i muškarci u Crnoj Gori, MONSTAT

Kao jedan od gorućih problema u vezi sa nasiljem u porodici izdvaja se slaba evidencija i nedostatak saradnje različitih sektora u rješavanju slučajeva nasilja. Ono što je posebno važno, kada je u pitanju zdravlje ženskog stanovništva, je nedostatak evidencije svih vidova nasilja nad ženama i djecom kao uzroka traženja medicinske pomoći. Povrede i druga stanja ugroženosti zdravlja koja su posljedica zlostavljanja žena i djece, naročito nasilja u porodici, ne mogu se prepoznati kroz zdravstvenu evidenciju, pa je tako onemogućeno praćenje i proučavanje ove problematike, a samim tim i planiranje mjera zaštite i poboljšanja tretmana. Iako je strategija o prevenciji nasilja usvojena još 2003. godine, a formirana je i Komisija za praćenje rezultati se još uvijek sistematski ne evidentiraju .

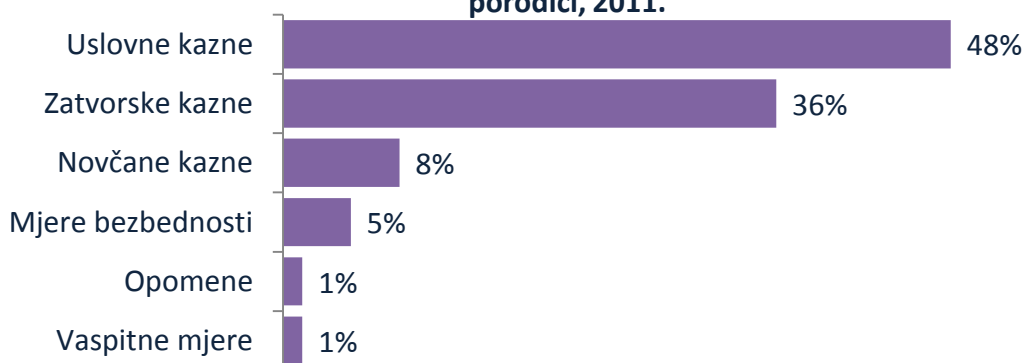
Drugi važan problem je vezan za postupke kažnjavanja i sankcija za počiniocce nasilja ili zlostavljanja. Čak i kada nasilje u porodici biva prijavljeno, u suštini mali broj nasilnika trpi bilo kakve posljedice ili sankcije. Prema izvještaju o položaju muškaraca i žena u Crnoj Gori koji je izradio MONSTAT, više od polovine krivičnih prijava koje se tiču domaćeg nasilja biva odbačeno.

Grafikon 10.3: Odnos odbačenih krivičnih prijava i presuda za nasilje u porodici u 2011. godini



Kada je riječ o donijetim presudama za krivično delo nasilja u porodici, u 2011. godini je najčešći tip kazne bio uslovna kazna, koju slijedi kazna zatvorom. Najređe su nad počiniocima ovog krivičnog djela bile izricane vaspitne mjere ili opomene. Cjelokupna struktura kazni za krivično djelo nasilje u porodici prikazana je na Grafikonu ispod¹⁷.

Grafikon 10.4: Pregled donijetih presuda za krivično djelo nasilje u porodici, 2011.



Od ključnog značaja za borbu protiv nasilja nad ženama jeste razvoj i unaprijeđivanje efikasnosti sistema relevantnih državnih institucija koje imaju za cilj suzbijanje nasilja i pružanje podrške žrtvama. Empirijski podaci, pak, govore da ovaj sistem institucija nije dostigao adekvatan nivo funkcionisanja.

¹⁷ Izvor: Vrhovni sud Crne Gore

Prema Studiji o nasilju u porodici i nasilju nad ženama u Crnoj Gori koju je 2010. godine sprovela agencija CEED Consulting za potrebe UNDP, Delegacije Evropske unije u Crnoj Gori i Ministarstva pravde i ljudskih prava, stanovnici Crne Gore su nedovoljno upoznati sa nadležnostima institucija zaduženih za zaštitu žrtava nasilja. Naime, stanovnici Crne Gore pretežno smatraju da je potrebno obratiti se policiji i centru za socijalni rad, dok je uloga sudova i tužilaštva mahom zanemarena. Takođe, uloga nevladinih organizacija je u pogledu zaštite žrtava nasilja najčešće izjednačavana sa ulogom centara za socijalni rad.

Sa druge strane, **ne postoji integrativna državna institucija koja se ciljano bavi osnaživanjem, zbrinjavanjem i zaštitom žena i djece žrtava porodičnog nasilja.** Tako dio ovih uloga preuzimaju Centri za socijalni rad, čije je angažovanje najčešće nedovoljno.

Na kraju, govorićemo o preporukama za suzbijanje porodičnog nasilja i nasilja nad ženama uopšte koje se spominju u dokumentu Ženska prava u Crnoj Gori, napisanog povodom 30 godina Konvencije Ujedinjenih Nacija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW). Prema ovom dokumentu, postoji veliki broj načina za unaprijeđenje borbe protiv nasilja nad ženama, a poseban akcenat je stavljen na multidisciplinarni pristup rješavanja problema. Svi oblici prevencije koji se pominju u dokumentu mogu se svrstati u 6 širokih grupa: zakonska regulativa, jačanje institucija koje se bore protiv nasilja u porodici, povezanost sa relevantnim međunarodnim tijelima, budžetska sredstva, pomoć žrtvama, jačanje evidencije.

Zakonska regulativa	Jačanje institucija koje se bore protiv nasilja u porodici
<ul style="list-style-type: none"> - ubrzati proceduru usvajanja Zakona o zaštiti od nasilja u porodici - edukovati institucije o odredbama i efikasnoj primjeni Zakona o zaštiti od nasilja u porodici i NAP-a - zakonski regulisati obavezno izmještanje nasilnika iz porodičnog doma - pojednostaviti postupke za razvod braka, utvrđivanja starateljstva nad djecom, izdržavanja djece - obezbijediti striktno poštovanje načela hitnosti i suđenja u razumnom roku u sudskim postupcima koji se tiču starateljstva nad djecom u slučajevima porodičnog nasilja - pooštriti sankcionisanje nasilnika za krivično djelo nasilje u porodici 	<ul style="list-style-type: none"> - kreirati Protokol o postupanju relevantnih institucija (policija, CSR, zdravstvene institucije) u slučajevima nasilja u porodici, kao obavezujući akt na nacionalnom nivou - obezbijediti mehanizme na državnom nivou za dosledno sprovođenje međunarodnih preporuka i poštovanja prihvaćenih međunarodnih obaveza u uspostavljanju cjelovite strategije i sistemskih rješenja u prevenciji i zaštiti žena - uvjesti obaveznu edukaciju zaposlenih u institucijama o problemu nasilja u porodici - formirati Krizne centre i Skoloništa za smještaj žrtava nasilja u porodici na lokalnim nivoima - Oformiti Porodični sud koji bi se kao specijalizovani sud bavio isključivo ovom vrstom nasilja, čime bi odredbe ovog zakona tek dobile pravi smisao u cilju efikasne zaštite - oformiti tijelo za monitoring primjene zakona, planova i politika koje se tiču rješavanja problema nasilja u porodici
<p style="text-align: center;">Budžetska sredstva</p>	<p style="text-align: center;">Povezanost sa relevantnim međunarodnim tijelima</p>
<ul style="list-style-type: none"> - oformiti poseban budžet iz koga će se finansirati sprovođenje odredbi novog Zakona o zaštiti od nasilja u porodici i NAP-a, - povećati državne fondove za podršku službi i servisa koje se bave problemom nasilja u porodici - edukativne programe o prevenciji i eliminisanju nasilja nad ženama inkorporirati u sve nivoe školskog sistema - obezbijediti besplatnu advokatsku pomoć za žrtve porodičnog nasilja koje su socijalno ugrožene, kao i finansijsku pomoć dok traje ugroženost od nasilja 	<ul style="list-style-type: none"> - obavezati Vladu da redovno izvještava međunarodna tijela o problemu nasilja u porodici i mjerama koje se sprovode po pitanju rješavanja tog problema
<p style="text-align: center;">Jačanje evidencije</p>	<p style="text-align: center;">Pomoć žrtvama</p>
<ul style="list-style-type: none"> - žrtva nasilja mora biti u centru pažnje i svi relevantni subjekti moraju biti organizovani na način da joj pruže što efikasniju pomoć - obezbijediti zaštitu žrtvama nasilja u porodici tokom i nakon sudskog postupka 	<ul style="list-style-type: none"> - obavezati institucije u svim crnogorskim gradovima (Centar bezbjednosti, Centri za socijalni rad, sudovi, zdravstvene ustanove) na evidentiranje slučajeva nasilja u porodici i formiranja statističke baze podataka o slučajevima nasilja u porodici - obezavati institucije da redovno objavljuju statističke podatke o nasilju u porodici kako bi problem postao vidljiv

XI Politika

Kao rezultat vertikalne i horizontalne podjele u politici, koja je prouzrokovana dominacijom stereotipa kojima se opravdava manja zastupljenost žena u politici, **žene su značajno manje od muškaraca prisutne na predstavničkim mjestima u procesima odlučivanja**. Tradicionalna uvjerenja, predrasude prema ženi, utiču na samopouzdanje žene i želju za učestvovanjem u političkom životu. Osim toga, na motive i mogućnosti žena da se više uključe u politički život utiče i veliki broj drugih faktora, a prije svega obrazovni, profesionalni i socijalni status, razvijenost demokratskih institucija, uticaj ženskih organizacija i procjene mogućnosti u ostvarivanju podrške u izbornoj kampanji.

Na prisustvo žena u parlamentarnom životu utiču i politički faktori, kao što su vrsta i struktura izbornog sistema, broj stranaka u predstavničkim tijelima, broj kandidata po izbornim mjestima. Iako partije povećavaju šanse žena da uđu u parlament, koliki procenat žena će se naći u Skupštini zavisi od tipa političke stranke, stepena centralizovanosti procesa izbora kandidata za poslanike i načina njihovog izbora.

„I u politici je počeo da se broj žena povećava. Niko vas ne tjera, a naročito kad je politika u pitanju, jer se uvijek kaže da ima manje žena. Ja mislim da je to izbor žene u Crnoj Gori, jer vas niko ne zaustavlja da uđete u politiku, samo smatram da žena ne vidi sebe u tom dijelu.” Predstavnica državne uprave

Trenutni saziv Skupštine predstavlja rekord (iako se sam po sebi može okarakterisati kao jako nizak) kad je riječ o zastupljenosti žena u posljednjih 20 godina. Nakon izbora 1992. u crnogorski parlament je ušlo 8.2% žena. Nakon izbora 1996. zastupljenost žena u Skupštini Crne Gore neznatno se povećala, da bi nakon izbora 1998. godine pala na 5.1%. Izbori održani 2001. godine donose više nego stoprocentno povećanje, iako se procenat žena od 10.4% može okarakterisati kao izuzetno nizak. Saziv Skupštine iz 2002. godine pamti povećanje zastupljenosti žena na 13.3% , da bi se već u sljedećem sazivu od 2006. godine taj procenat smanjio na 11.1%.

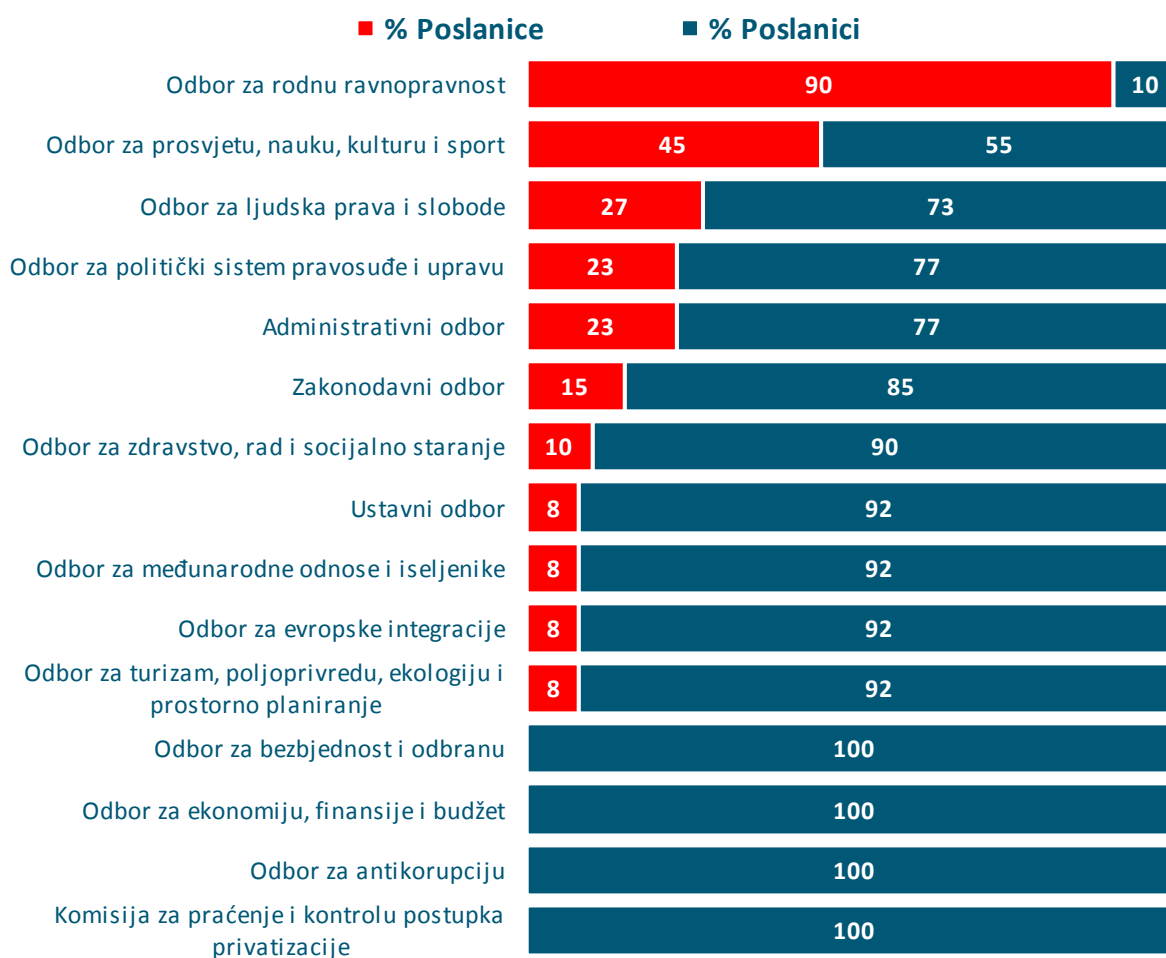
Tabela 11.1. Zastupljenost žena u sazivima Skupštine Crne Gore, 1992-2013.

SAZIV	Žene %
Saziv 1992-96.	8.2
Saziv 1996-98.	8.4
Saziv 1998-2001	5.1
Saziv 2001-02.	10.4
Saziv 2002-06.	13.3
Saziv 2006-09.	11.1
Saziv 2009-12.	13.6
Saziv 2012.-	16.0

Od 15 radnih tijela Skupštine (14 Odbora i jedne Komisije) žene nijesu zastupljene u radu 4 radna tijela: Odbora za bezbjednost i odbranu, Odbora za ekonomiju, finansije i budžet, Odbora za antikorupciju i Komisije za praćenje i kontrolu postupka privatizacije.

Dalje, u Zakonodavnom odboru, Odboru za zdravstvo, rad i socijalno staranje, Ustavnom odboru, Odboru za međunarodne odnose i iseljenike, Odboru za evropske integracije i Odboru za turizam, poljoprivredu, ekologiju i prostorno planiranje učešće žena je manje od 16%, što predstavlja udio žena u Skupštini.

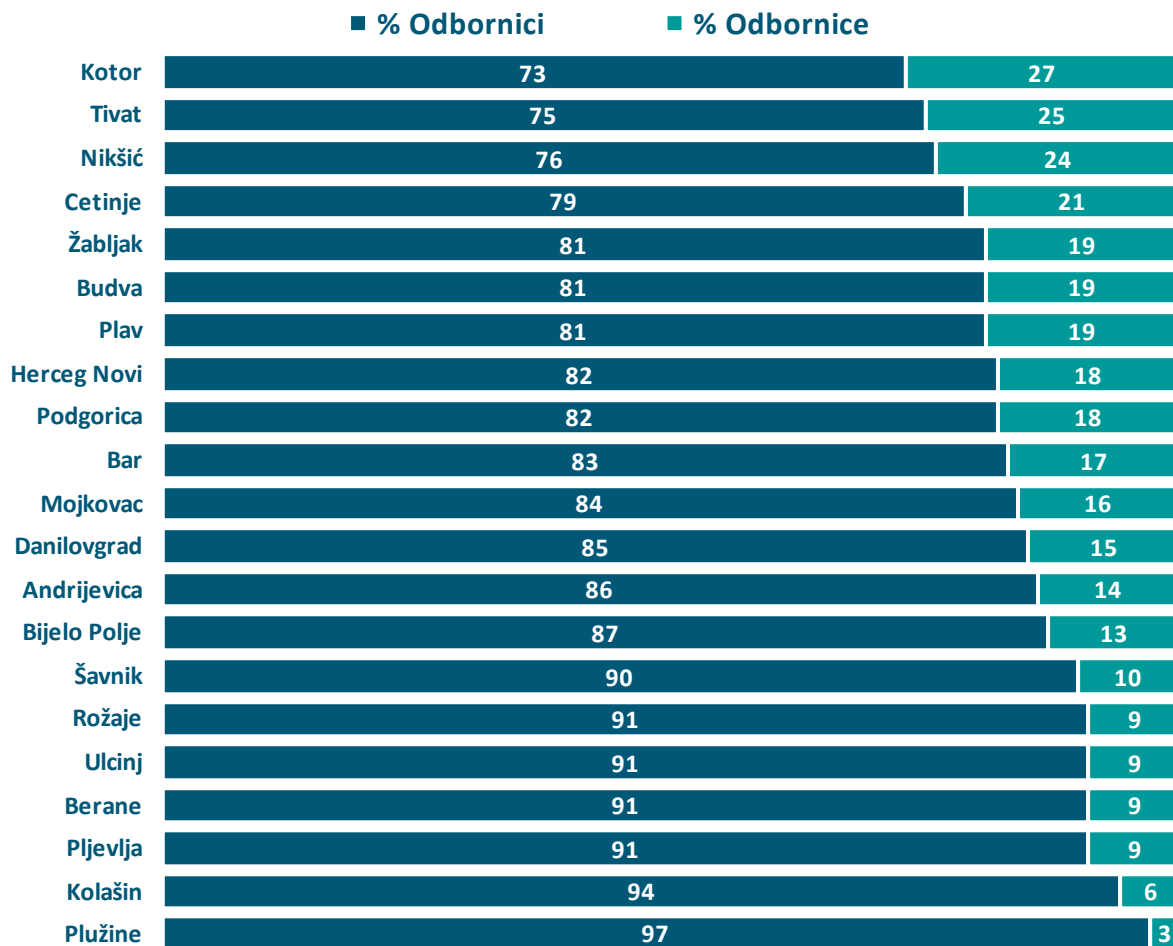
Grafikon 11.1: Udjeli žena i muškaraca u radnim tijelima u Skupštini Crne Gore



Kada se posmatraju lokalne samouprave, u prosjeku učešće žena u lokalnim skupštinama je niže od učešća u Skupštini Crne Gore i iznosi 15%. Učešće žena u lokalnim samoupravama je ispod prosjeka i u Bijelom Polju, Šavniku, Rožajima, Danilovgradu, Ulcinju, Beranama, Pljevljima, Kolašinu, Plužinama i Andrijevići. Među opštinama u kojima je učešće žena ispod prosjeka dominiraju opštine sa sjevera Crne Gore. Najveće učešće žena u lokalnim parlamentima je registrovano u Kotoru, Tivtu i Nikšiću (svako četvrto mjesto pripada ženi).

Kada se posmatraju najvažnije funkcije u opštinama, koje nose najveću odgovornost i moć, rodni jaz je još izraženiji, tako od svih predsjednika opština u Crnoj Gori, svi su muškarci osim jedne žene (4,8%), potpredsjedničke funkcije u opštinama drži tek 8.3% žena, a na pozicijama predsjednica skupština žene su zastupljene sa 9,5%.

Grafikon 11.2: Udjeli žena i muškaraca među odbornicima u lokalnim skupštinama



Funkciju predsjednika i potpredsjednika Vlade Crne Gore obavljaju muškarci. U ukupno 17 ministarstava, funkciju ministarke obavljaju samo tri žene (Ministarstvo odbrane i Ministarstvo nauke, i jedna ministarka bez portfelja). Zastupljenost žena značajno raste na pomoćničkim mjestima.

Istraživanje „Rodne razlike u ličnim prihodima i primanjima“ je pokazalo da postoji jedinstveno mišljenje sagovornika u dubinskim intervjuima da poslodavci, nezavisno od sektora, radije zapošljavaju žene na pozicije najbliže rukovodećim, a koje zahtjevaju odgovornost, preciznost, organizovanost, strateški pristup, analitičke sposobnosti, predanost poslu, odgovornost. Takođe, ista studija pokazuje da poslodavci smatraju da su se žene pokazale kao mnogo uspješnije od muškaraca na takvim pozicijama.

Dubinski intervju: „Pogledajte i sami, žene se nalaze na svim pozicijama na kojima mora da se radi i koje nose odgovornost“

Osim toga, sagovornici u dubinskim intervjuima smatraju da, iako su ravnopravne u pristupu rukovodećim funkcijama, većina žena ipak **slabije napreduje** u poslu u odnosu na muškarce. Objašnjenje nalaze u sljedećem:

- Žene su opreznije i sklonije da realnije sagledaju zahtjeve koje neke pozicije nose i da odmjere svoje kapacitete i sposobnosti .
- Ženama je znatno otežano obavljanje takvih funkcija zbog usklađivanja brojnih obaveza kao što su, upravljanje domaćinstvom, odgajanje djece i sl.
- Žene nijesu u dovoljnoj mjeri politički ambiciozne i angažovane, a što je u značajnoj mjeri neophodno za obavljanje pojedinih funkcija i napredovanje u javnom sektoru.

Za formiranje rodno senzitivne politike od presudnog značaja je odnos između brojčane prisutnosti žena i otvorenosti institucija jer povećanje broja žena u parlamentu na nacionalnom i lokalnom nivou jeste veliki napredak, ali to je samo dio problema. Uvećanje broja žena ili kvantitativna reprezentacija gubi na značaju ukoliko nije istovremeno i supstancijalna, odnosno ako se njihovi stavovi i mišljenja ignorišu ili nedovoljno uvažavaju u procesu odlučivanja.

Djelovanje žena u parlamentima odlikuje nedostatak zajedničke platforme odnosno djelovanje po nalogima i u okviru politika i odluka stranaka ili poslaničkih grupa. Žene same ostaju „slijepe“ za rodne posljedice odluka koje njihove stranke donose u parlamentima – ova teza je nedavno više puta potvrđena i u crnogorskoj parlamentarnoj praksi.

Stoga je pored veće reprezentacije žena potrebna i reprezentacija ženskih interesa, a ta potreba često nije prepoznata ni od samih političarki koje se veoma često odlikuju neosjetljivošću na pitanja rodni problema i uloga. Suprotno tome, postojeće ženske organizacije, prisutne u svim strankama, za sada predstavljaju prije svega način za bolju regrutaciju žena u stranku i njihovu selekciju, a ne strukturu koja bi kvalitativno uticala na rad stranke sagledavajući politiku iz ugla žena.

Vidljivost žena u politici i povjerenje prema političarkama

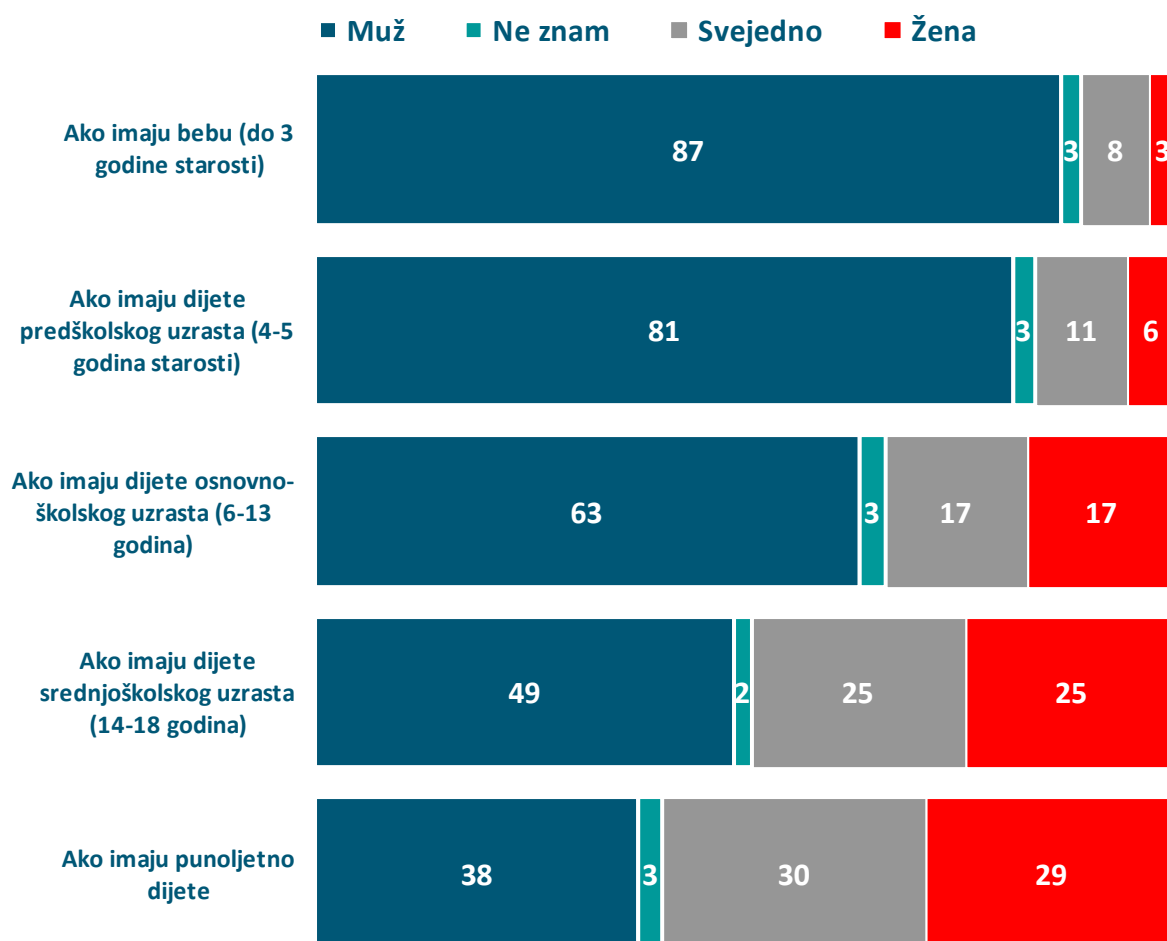
Istraživanje „Žene u politici“ koje je sprovedeno za potrebe UNDP-a, pokazuje da kada se posmatraju konkretni političari i političarke u Crnoj Gori, dolazi se do zaključka da žene u politici imaju problem sa nedovoljno visokom poznatošću. One su prije svega prisutne u Skupštini Crne Gore i svega ih je nekoliko na izvršnim funkcijama koje omogućavaju čestu prisutnost u medijima, fokusiranost na određene oblasti i probleme crnogorskog društva. Upravo zbog toga kada se uporede muškarci i žene na političkoj sceni generalno, jasno se vidi uticaj „staklenog plafona“ kao oblika vertikalne segregacije koji onemogućava ženama prohodnost na najodgovornije izvršne funkcije u zemlji a samim tim veću poznatost kod građana i moć u političkom životu Crne Gore.

Rodni režimi o kojima smo pisali u prethodnim poglavljima snažno su izraženi i u domenu politike. „Za građane Crne Gore stepen prihvatljivosti da se jedan od supružnika bavi politikom zavisi od toga kog je uzrasta njihovo dijete, što je direktno povezano sa uvjerenjem da je žena

ta kojoj je povjerena uloga odgoja djece. Primjećuje se da što je starije dijete, to je ideja da se žena bavi politikom prihvatljivija. Tako, 87% građana kaže da je prihvatljivije da se muž bavi politikom ukoliko dijete ima manje od tri godine, 81% njih saopštava to ukoliko je dijete predškolskog, 63% ako je dijete školskog, 49% ako je dijete srednjoškolskog uzrasta, a 38% ukoliko je dijete punoljetno. Međutim, nezavisno od uzrasta djeteta, građani Crne Gore se uvijek u većem broju izjašnjavaju da je prihvatljivije da muž bude taj koji će se politički angažovati, s tim što se razlika u prihvatljivosti da se muž, odnosno žena bavi politikom smanjuje sa uzrastom, što je još jedna potvrda postojanja snažnog stereotipa o politici kao muškoj djelatnosti i odgajanju djece kao prevashodne dužnosti žena.

Kao što bi se i moglo očekivati na osnovu prethodnih nalaza, muškarci će, čak i kada dijete ima više od pet godina, češće od žena reći da je ipak prihvatljivije da se muž bavi politikom. Žene se, nezavisno od uzrasta djeteta, češće od muškaraca izjašnjavaju da je prihvatljivije da žena bude ta koja će se baviti politikom. Ovakvo mišljenje žena dijele i visoko obrazovani pojedinci. Kao što bi se i moglo očekivati, patrijarhalni, nedemokratski i autoritarni pojedinci će češće reći da je neprihvatljivo da se žena bavi politikom čak i u slučaju kada dijete ima više od pet godina.“

Grafikon 11.3: Stepenu prihvatljivosti da se jedan od supružnika bavi politikom u zavisnosti od uzrasta djeteta



Drugi nalaz koji proističe iz ovog istraživanja je da kada analiziramo oblasti za koje građani smatraju da bi prevashodno žene imale više uspjeha od muškaraca ispred većine njih, ako ne i svake, stoji ili može stajati riječ BRIGA. Briga o siromašnima, penzionerima, životnoj sredini, mladima. Iako BRIGA o drugima predstavlja jednu od prvih tradicionalnih rodni uloga kojima su žene izložene još u najranijem djetinjstvu a koje imaju ozbiljne posljedice na rodnu segregaciju zanimanja, ali i na vertikalnu i horizontalnu segregaciju na tržištu rada, ovaj dio dubokog uvjerenja opšte populacije i ugrađenog rodno identiteta žena se može iskoristiti u političkom marketingu kao važno sredstvo za povećanje učešća žena na najodgovornijim funkcijama u zemlji. Ne treba zaboraviti da su upravo briga o drugima, razumijevanje potreba i problema običnih ljudi, ali i iskrenost i pravičnost atributi na kojima su značajno bolje ocjenjene tipične političarke od svojih kolega muškaraca. Otudjenost političkih elita i nerazumijevanje problema običnih ljudi je nešto što se danas najčešće zamjera političarima.

Sve ovo, ipak, ukazuje na činjenicu da bi se u daljem razvijanju teze o muškom i ženskom principu u politici i modernizaciji Crne Gore, mogle naći precizno definisane poruke koje bi omogućile brzu intervenciju koja bi na kratak rok dovela do značajnog povećanja prisustva žena, doduše u rodno stereotipnim oblastima.

Međutim, za dalju demokratizaciju društva i političkog sistema neophodno je omogućiti i veću zastupljenost žena u tradicionalno muškim oblastima za koje je karakterističan visok nivo političkog uticaja i moći.

XII Orodnjavanje politika - perspektiva državne uprave

Iako je učinila značajne korake ka rodnoj senzibilizaciji državne uprave, Crnoj Gori predstoji još puno truda kako bi politike koje će u budućnosti biti kreirane bile rodno senzibilne.

Rad na ovom, a i drugim istraživanjima koja su se bavila pitanjem rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, ostavljaju nas u uvjerenju da **ključna prepreka rodno senzibilisanim politikama jesu tradicionalni stavovi prema ženama koje većina zaposlenih, a i imenovanih donosilaca odluka u državnoj upravi i administraciji, dijele sa onim značajnim dijelom stanovništva koji njeguje i gaji patrijarhalne obrasce i rodne režime, ostavljajući ženama ulogu u sferi privatnog, gdje im se često isključivo deklarativno ukazuje poštovanje zbog podrazumijevajućih odricanja koje majčinske i sestrinske uloge u našem društvu nose.**

Dubinski intervju su pokazali da većina naših sagovornika iz državne uprave ne uzima u obzir rodne perspektive prilikom analiziranja efekata državnih politika na muškarce i žene, već se one uvijek posmatraju tako da ne uvažavaju rodne razlike i u startu nejednake pozicije, niti potrebe muškaraca i žena u Crnoj Gori. Ono što zabrinjava, jeste činjenica da izostaje i **anticipiranje potrebe za rodnom perspektivom u kreiranju politika** jer bi to značilo „diskriminaciju muškaraca“, a i „za tim nema potrebe jer su muškarci i žene pred zakonom jednaki.“

„U Crnoj Gori sad trenutno imamo niz strategija koje se tiču zapošljavanja, ali ideja jeste da se tržište poboljša što se tiče rodne ravnopravnosti. Svi zakonski elementi su tu i nikad ne smije biti diskriminacije po rodu. Tako da ja iskreno ne vidim neki problem da postoji u Crnoj Gori što se tiče te rodne ravnopravnosti.“ Predstavnica državne uprave

Jedan od izuzetaka predstavlja **Kancelarija za rodnu ravnopravnost**. Iako izuzetno limitiranih ljudskih resursa, sa dva stalno zapošljena, jednim spoljnim saradnikom, jednim pripavnikom i jednim volonterom, ovo Vladino tijelo pruža savjetodavne usluge svim ministarstvima koja im se obrate prilikom kreiranja novih politika. Po njihovim riječima, odlična saradnja je ostvarena sa Ministarstvom poljoprivrede u okviru izgradnje strategije za unaprijeđenje položaja žena u ruralnim predjelima.

“Jedan od glavnih zaključaka komiteta od 6. oktobra 2011. godine je bio da se mora ojačati Odjeljenje za rodnu ravnopravnost. A od tad do sad broj u sistematizaciji je smanjen, sada je četiri mjesta, ali nijesu popunjena.“ Predstavnica državne uprave

Onaj manji dio naših sagovornika koji je senzibilisan po pitanju rodne ravnopravnosti, ističe da je u posljednje vrijeme ostvaren napredak u okviru socijalnih politika kada je reč o nasilju u porodici donošenjem strategije, ali sa druge strane kažu da je neophodno promijeniti pristup i

uključiti rodnu analizu u kreiranju politika u oblasti zapošljavanja, ekonomije, prije svega poreske politike i pitanja koja se tiču podjele imovine i nasljedstva između muškaraca i žena.

„Najradije bih izmijenila politiku zapošljavanja. Stalno se pravdamo tim da ih kreira tržište. Ono je nesenzitivno za sve potrebe porodica, ali i svih kategorija koje su osjetljive. Ne kažem da tržište rada treba biti preosjetljivo, ali može da osjeća šta su potrebe osjetljivih kategorija. I to je nešto što nedostaje. Iako je Zavod za zapošljavanje krenuo sa svojim politikama i radi na tu temu, još uvijek se osjeća nedostatak”. Predstavnicu državne uprave

Takođe, naši sagovornici u ovom istraživanju vjeruju se da bi trebalo generalno podizati svijest kako javnog mnjenja, tako i državne uprave i njenih zaposlenih na temu orodnjavanja.

*„Za sada sve što se traži od rodnoosjetljivih politika dočekuje se kao - kad će muškarci da traže svoja prava. **Ne radi se o traženju prava. Radi se o tome da nas ima jednak broj.** Nema nikakvog uzimanja prava od strane žena niti preuzimanja vlasti, već o zajedničkom učešću i radu i to je nešto što se mora razviti i na državnom nivou.” Predstavnicu državne uprave*

Dalje, onaj dio zaposlenih u javnoj upravi prepoznaje otpore u ostalim sektorima, i smatraju da se pitanje koncepta orodnjavanja politika mora riješiti na državnom nivou.

“Orodnjavanje politike je propisano zakonom o rodnoj ravnopravnosti, ali sama primjena ne može da krene. ...Orodnjavanje znači da se svaka odluka, svaka politika mora ocjenjivati i da se mora ocjenjivati sa aspekta uticaja na muškarce i žene. To ne znači da nam trebaju nova sredstva iz budžeta već da se postojeće pokuša na pravi način usmjeriti.” Predstavnicu državne uprave

“Politike Ministarstva finansija su neosjetljive za ženska pitanja, a Ministarstvo vanjskih poslova –oni misle da je pitanje rodnoosjetljivih politika pobrojavanja zaposlenih .To jedini aspekt i oni su zatvoreni za nešto drugo. Sad nesto sa evropskim integracijama ide jer ih pritiska međunarodna zajednica, ali je to dosta teško.” Predstavnicu državne uprave

XIII Zaključci i preporuke

Formalno pravno gledano, žene i muškarci u Crnoj Gori imaju jednaka prava prilikom stupanja na rad, u ostvarivanju socijalne sigurnosti, u zaradama, sticanju obrazovanja... Međutim, objektivni indikatori pokazuju da je ukupni socijalno-ekonomski status žena u znatno gorem položaju u odnosu na muškarce i da postoji dubok jaz između proklamovanih principa i konkretne prakse u sprovođenju politika.

Patrijarhalni odnosi koji su i dalje prisutni i duboko ukorijenjeni u Crnoj Gori, snažno oblikuju naše društvo i veoma su izraženi, a generatori takvog stanja su muškarci, ali i žene. Međutim, najveći problem leži u tome što i institucije sistema kroz svoje djelovanje takođe kontinuirano obnavljaju ove modele.

Podjela uloga u privatnoj sferi, obrazovna struktura stanovništva, vrijednosti i stavovi tj. različita društvena očekivanja od žena i muškaraca, neravnopravan položaj žena i muškaraca kada je u pitanju imovina samo potvrđuju da je diskriminacija žena u sferi rada dio opšteg društvenog konteksta u kojem žene imaju znatno lošiju poziciju od muškaraca.

Za većinu učesnica u fokus grupama, pa i predstavnika poslodavaca i državne uprave, **različit položaj žena i muškaraca je prvenstveno determinisan percepcijom ženine biološke predodređenosti da bude majka**, a potom i svim društvenim konstrukatima vezanim za majčinsku ulogu. Uloga majke je primarna (često jedina vidljiva) i kroz prizmu majčinstva se posmatraju i analiziraju sve ostale uloge žene, njene mogućnosti i perspektiva, ali prije svega njene obaveze.

Upravo velika **diskrepanca u raspodjeli porodičnih i kućnih obaveza** između muškarca i žene, odnosno oca i majke, u velikoj mjeri uzrokuje sve ostale razlike među njima: različite mogućnosti na tržištu rada, različite pozicije u društvu, razlike u distribuciji moći i ugleda.

U kontekstu profesionalnog ostvarenja i radne aktivnosti žena, **uspješna karijera i stabilna porodica se često posmatraju dihotomno, gdje jedan pol isključuje drugi. Stoga većina žena svoj rod ne vidi kao diskriminisan, već tu poziciju smatra svjesno odabranom: žena bira porodicu, dok karijeru stavlja u drugi plan.**

Žene ulaze u brak ranije nego muškarci, ranije i dobijaju djecu od muškaraca, što u značajnom broju slučajeva predstavlja prekretnicu u profesionalnoj karijeri žene, budući da u tim situacijama preuzimaju tradicionalnu ulogu majke i prave pauzu u svojoj karijeri. Povratkom na posao one moraju dostići konkurenciju koja je za usavršavanje i napredovanje sada imala jednu ili dvije godine više. S druge strane, muškarci istih godina neometano grade karijeru, izlaze na tržište rada ili raspolažu slobodnim vremenom, "neopterećeni" kućnim i porodičnim obavezama koje u njihovo ime obavljaju ili njihove žene ili majke (druge žene).

Snaga „privatnog patrijarhata“, koja se jasno vidi u ovoj studiji, upozorava na neophodnost sistematskog i permanentnog djelovanja svih društvenih aktera u cilju promjene preovladavajućih stereotipa o rodnim ulogama. To tačnije znači da javne politike moraju

uzeti u obzir različite pozicije žena i muškaraca u ovim sferama i kreirati politike tako da podstaknu ravnomernije učešće žena i muškaraca u svim sferama.

Politike rodne ravnopravnosti ne smiju se nikako svesti samo na podršku pojedinim ženskim inicijativama (npr. žene u preduzetništvu ili politici) već moraju **dosljedno biti sprovedene u svim javnim politikama.**

Dosadašnje politike rodne ravnopravnosti često su bile tradicionalno shvaćene, pa su mjere bile usmjerene na to kako da žene „budu bolje žene“ tj. kako da što bolje ostvaruju svoje obaveze u kući i na tržištu rada, umjesto da se dogodi **preraspodjela odgovornosti i moći u javnoj i privatnoj sferi društva između žena i muškaraca.**

Zato je posebno važno naglasiti da ove **politike takođe moraju biti usmjerene i na muškarce** (npr. podsticajne mjere za roditeljsko odsustvo ili promovisanje jednake odgovornosti u kući i sl.) kako bi se izbjeglo tradicionalno posmatranje rodne ravnopravnosti isključivo iz pozicije položaja žene, bez politika usmjerenih na promjenu uloge muškarca.

Ovo je posebno važno ako se ima u vidu da tradicionalni model, po kome je najvažnija uloga žene majka i domaćice opstaje i kod žena koje su uspjele da izađu na tržište rada ili javnu sferu, što s jedne strane dovodi do „preiskorišćenosti“ ženskih resursa, a sa druge strane i dalje postignuća žene u javnoj sferi održava manje vrijednim, jer je i ovdje važnije koliko žena ima djece nego koliko je uspješna u svojoj profesiji. Istraživanje je takođe pokazalo da je tradicionalno shvatanje i svodjenje žene na ulogu majke značajna prepreka za izlazak žene na tržište rada, jer među onima koji ne traže posao zbog porodičnih obaveza dominiraju žene.

„Preiskorišćenost“ ženskih resursa, tj. činjenicu da žene rade više, a sa druge strane imaju manje prihoda, manje slobodnog vremena i njihov rad se manje vrjednuje treba tretirati kao ozbiljno društveno pitanje, staviti ga u kontekst ženskih ljudskih prava i raditi na sistemskim mjerama za umanjenje ovih razlika.

Briga od djece i rodna ravnopravnost

Ova studija takođe pokazuje, da se nedovoljno učešće muškarca u odgoju djece sa jedne strane prepoznaje i ponovo pripisuje tradiciji, ali se kao problem opaža i nedovoljno razvijen sistem ustanova za brigu o djeci.

Izazovi sa kojima se žene susrijeću u usklađivanju privatnih i poslovnih obaveza, upravo iz razloga nepostojanja balansa u preuzimanju odgovornosti iz sfere privatnog života između žena i muškaraca, čine da državni sektor iz perspektive svake od ispitivanih grupa bude **trenutno najbolja moguća radna sredina za pripadnice ženskog roda.** Država kao poslodavac, za razliku od većine privatnih **poštuje prava radnika** u smislu fiksnog radnog vremena, slobodnih dana, praznika, plaćenih odmora i bolovanja. Iako su po procjeni plate u ovom sektoru nešto manje nego u privatnom, **najveća prednost za žene je mogućnost usklađivanja privatnih i poslovnih obaveza.** Kako uglavnom nema prekovremenog rada i pri tome je radno vrijeme najčešće od 8

do 4 ili od 9 do 5, uz mogućnost povremenog ranijeg izlaska sa posla, **žene iz državnog sektora mogu da se oslone na usluge državnih vrtića.**

Problem vrtića je posebno izražen kod žena koje su zaposlene u privatnom sektoru zbog prekovremenog rada i rada organizovanog u smjenama, a pred posebnim izazovom se nalaze žene koje su zaposlene u domenu sive ekonomije, gdje se često ne poštuju gotovo nikakva prava i gdje je radno vrijeme takvo da ne mogu napraviti, na duže staze, održiv balans privatnih i poslovnih obaveza.

Ovim izazovima daleko su manje izloženi muškarci, jer mnogo manje učestvuju u ovom delu organizovanja privatnog života.

U ovoj sferi moguće je dalje prilagođavanje usluga državnih vrtića potrebama zaposlenih žena i muškaraca.

Takođe bi bilo važno **kreirati mjere afirmativne akcije kojima bi se promovisalo zapošljavanje vaspitača u vrtićima, kako bi se promovisale drugačije rodne uloge i ravnomjernija raspodjela brige o djeci između žena i muškaraca.**

Obrazovanje i rodna ravnopravnost

Obrazovna struktura žena u Crnoj Gori i dalje je nepovoljna i pored socijalističkog naslijeđa. Ipak, podaci pokazuju da danas u Crnoj Gori žene čine veći broj upisanih studenata, brže završavaju fakultete i sa boljim prosjekom.

Još jedno polje gdje izgleda da rodna neujednačenost još uvijek postoji jesu ustanove za školovanje djece sa posebnim obrazovnim potrebama gde su djevojčice bile zastupljene u 2010/2011 sa svega 37,3% u odnosu na 62,7% dječaka. Kako ne postoje podaci o broju djece sa posebnim obrazovnim potrebama koja žive u Crnoj Gori teško je zaključiti u kojoj mjeri je ova razlika posljedica stvarnih razlika u broju djece sa posebnim obrazovnim potrebama između dječaka i djevojčica, ali se može pretpostaviti da su razvojne smetnje koje se odlikavaju na specifične obrazovne potrebe jednako distribuirane između dječaka i djevojčica u svakoj populaciji. Zato bi zaključili da je **vrlo moguće da su djevojčice sa smetnjama u razvoju u velikom procentu ispuštene iz sistema obrazovanja. U budućim politikama bi ovom pitanju trebalo da se posveti posebna pažnja, na prvom mjestu obezbjeđivanjem adekvatnih podataka za analizu rodni razlika, a zatim i preduzimanjem potrebnih mjera ukoliko podaci pokažu da rodne razlike postoje.**

Osim toga, osipanje iz osnovnog obrazovanja u većoj mjeri pogađa ženski dio najsiromašnijeg dijela populacije. Buduće politike morale bi da razmotre **na koje načine se mlade siromašne žene mogu zaštititi od preranog isključenja iz sistema obrazovanja.**

Ako uzmemo u obzir da nepismenost predstavlja osnovu za višestruku isključenost i dovodi pojedinca u nemogućnost da na adekvatan način iskoristi svoj ljudski potencijal i ostvari svoja prava, **buduće politike bi morale da se fokusiraju na smanjenje nepismenosti među licima iz**

svih kategorija godina, ali posebno među mlađim ženama iz urbanih krajeva, i starijim ženama iz seoskih krajeva jer je među njima procenat nepismenih značajno veći.

Sektori za koje se školuju mlade žene su sektori gdje su prosječne plate u proseku niže od sektora za koje se školuju mladi muškarci. Možemo zaključiti da trenutno stanje u strukovnim školama teško može predstavljati osnov za smanjenje postojećih razlika u platama muškaraca i žena. Zato bi buduće politike trebalo da idu u pravcu promovisanja tradicionalno muških strukovnih škola među ženskom populacijom i takođe rad na većoj otvorenosti ovih škola za prihvatanje ženskih kandidata, i obrnuto, u pravcu promovisanja tradicionalno ženskih strukovnih škola među muškom populacijom i rad na većoj otvorenosti ovih škola za prihvatanje muških kandidata.

Osim toga, i dalje postoji prostor za unaprijeđenje sadržaja udžbenika koji i dalje značajno utiču na formiranje rodni stereotipa i društveno angažovanih rodni identiteta žena i muškaraca.

Neophodno je uspostaviti saradnju sa ministarstvom obrazovanja i univerzitetima, kako bi se u okviru fakulteta i srednjih škola dalo na značaju izučavanja rodni identiteta kroz posebne predmete za koje bi studenti bili motivisani (na primjer, rodna analiza ekonomskih politika...) ili u okviru postojećih predmeta kao što su sociologija ili građansko vaspitanje. Ovaj segment je izuzetno važan s obzirom da se sa fakulteta kao što su ekonomija, pravo, političke nauke... regrutuje najveći broj kadrova u državnoj upravi, političkim strankama i medijima...

Iz svega iznijetog smatramo da je jedan od najvažnijih preduslova za postizanje stvarne ravnopravnosti muškaraca i žena obrazovni sistem, koji će promovisati ideju rodne ravnopravnosti. Čitav set mjera usmjerenih prije svega ka obrazovnom kadru i donosiocima odluka u ovoj sferi (seminari, obuke, uvođenje teme u obrazovne programe i sl.) neophodan je da bi se ovo postiglo.

Tržište rada i rodna ravnopravnost

Sa visokim učešćem zaposlenih u javnom sektoru u odnosu na ukupnu zaposlenost, ali i prema ostalim uporednim pokazateljima, Crna Gora se kad je riječ o veličini javnog sektora nalazi iznad prosjeka za države OECD-a. Bez obzira na izjave zvaničnika koji demantuju otpuštanja zaposlenih u državnoj administraciji, nikako se ne smije prenebregnuti činjenica da bi smanjivanje broja zaposlenih u državnoj administraciji imalo poseban uticaj na, ionako visoku, stopu nezaposlenosti, a da bi, takođe, posebno pogodilo žene budući da one predstavljaju većinu zaposlenih u ovom sektoru.

U ukupnom stanovništvu radno sposobnog uzrasta 15+ stope aktivnosti i stopa zaposlenosti su veći za muškarce, dok je stopa nezaposlenosti neznatno veća kod žena: stopa aktivnosti u populaciji stanovništva od 15 i više godina za muškarce iznosi 55,7% dok za žene iznosi svega 42,1%. Takođe, stopa zaposlenosti za muškarce u istoj uzrasnoj grupi iznosi 44,8%, dok je u

slučaju žena ona svega 33,6%. I na kraju stopa nezaposlenosti za žene iznosi 20,0% dok je za muškarce stopa nezaposlenosti 19,5%.

Stope nezaposlenosti, kao i **stope aktivnosti muškaraca su veće nego kod žena i to u gotovo svim starosnim kategorijama**. Međutim, najveća razlika je registrovana u starosnoj kategoriji od 50 do 64 godine, u kojoj stopa aktivnosti za žene iznosi tek 40,9% a za muškarce 61,7%.

Obrazovanje se ponovo pokazuje kao izuzetno važan faktor uticaja žena na tržištu rada. Anкета o radnoj snazi iz 2010. pokazuje da je stopa aktivnosti veća kod žena u odnosu na muškarce samo u kategoriji visoko obrazovanog stanovništva. Takođe samo je u toj istoj kategoriji registrovana i veća stopa zaposlenosti žena u odnosu na muškarce. Ipak, i pored veće stope aktivnosti i veće stope zaposlenosti, u kategoriji visoko obrazovanih je registrovana i veća stopa nezaposlenosti žena u odnosu na muškarce. Ovaj fenomen je potrebno dodatno istražiti jer može upućivati na određene **barijere sa kojima se suočavaju visoko obrazovane žene na tržištu rada**.

Kod žena je izuzetno izražen problem neaktivnosti na tržištu rada. Razlozi zbog kojih ne traže posao a koje navode građani/ke koji pripadaju kategoriji neaktivnog stanovništva imaju izuzetno izraženu rodnu dimenziju. Rezultati Ankete o radnoj snazi, 2012. godine, pokazuju da od svih osoba koje kao razlog zbog kog ne traže posao navode brigu o djeci ili nezbrinutim odraslim osobama 90% čine žene. Gotovo identičan odnos je i kod onih koji kao razlog navode druge lične ili porodične obaveze.

Kao najveću prepreku u zapošljavanju žene percipiraju svoje godine starosti, bez obzira koje su dobi. Osim toga neaktivne žene ističu problem oportunitetnih troškova – „ne isplati im se da se zaposle“. Često je njihova rezervaciona nadnica, odnosno nivo plate pri kojoj bi se uključile u tržište rada je viša nego što je rezervaciona nadnica muškaraca – moguće je da se razlozi kriju u obimu privatnih obaveza koje padaju na ženu i svakodnevnom neplaćenom radu koje one obavljaju.

Činjenica koja govori o tome da muškarce odlikuje veći stepen participacije na tržištu rada, objašnjava i **izraženiji pesimizam kod nezaposlenih žena koje aktivno traže zaposlenje**. Naime 73% nezaposlenih žena smatra da ima male šanse da se zaposli u sljedećih 6 mjeseci. Njihovo mišljenje dijeli tek 57% nezaposlenih muškaraca koji aktivno traže posao. Osim toga skoro trećina poslodavaca smatra da muškarci i žene nemaju iste šanse u pogledu zapošljavanja. I među opštom populacijom i među poslodavcima gotovo da postoji jedinstven stav da je muškarcima lakše da dođu do posla (81% opšte populacije i 84% poslodavaca).

Usljed loše ekonomske situacije i visoke stope nezaposlenosti, vrijednost rada je devalvirana. **Radnici pristaju na sve uslove zaposlenja koji često podrazumijevaju i kršenje prava radnika** (rad bez prijave, neplaćeni prekovremeni rad, neplaćeni godišnji odmor, rad bez slobodnih dana i dr.), a žene su tu još spremnije da na to pristanu. Opisani uslovi rada **onemogućavaju korišćenje usluga državnih vrtića** zbog njihovog radnog vremena.

Žene u Crnoj Gori se suočavaju sa visokim preprekama pri ulasku na tržište rada, te moraju da budu u prosjeku bolje kvalifikovane od muškaraca da bi uopšte mogle da imaju pristup radnim mjestima.

Sa jedne strane, žene češće obavljaju poslove koji zahtijevaju bolje obrazovanje i u regionima u kojima su plate veće. U isto vrijeme, žene takođe češće obavljaju poslove u lošije plaćenim zanimanjima i rade u privrednim granama u kojima su plate niže.

Podaci pokazuju da nema razlike između “nekorigovanog” i “korigovanog” jaza u platama između muškaraca i žena i da on iznosi 16.1%. Ovaj trend je suprotan onom koji se opaža u privredama zapadnih zemalja, gdje su zaposlene žene u prosjeku niže kvalifikovane od zaposlenih muškaraca, tako da se nekorigovani jaz u zaradama koji postoji u svakoj zemlji članici EU može djelimično objasniti prednostima muškaraca u pogledu obrazovanja i iskustva. Drugim riječima, poslije korigovanja kojim se u obzir uzimaju karakteristike muškaraca i žena, jaz u zaradama se obično značajno smanjuje. Međutim, u Crnoj Gori, kada se u obzir uzmu osobine muškaraca i žena na tržištu rada, procijenjeni korigovani rodni jaz u platama se ne smanjuje, već ostaje na istom nivou od 16%. **Drugim riječima, žene koje imaju iste karakteristike na tržištu rada kao muškarci zarađuju 16% manje, odnosno, jedna žena bi morala da radi dodatnih 58 dana godišnje da bi zaradila istu godišnju platu kao muškarac sa istim karakteristikama.**

Odvojena analiza za privatni i javni sektor, pokazuje da su *i nekorigovani i korigovani jaz u zaradama širi u privatnom nego u javnom sektoru.*

Nekorigovani jaz u zaradama u privatnom sektoru iznosi 24%, a korigovani 18%, te se nekorigovani djelimično može objasniti lošijim karakteristikama žena na tržištu rada u odnosu na muškarce (prije svega, time što muškarci rade u bolje plaćenim zanimanjima).

U javnom sektoru je situacija obrnuta. Dok je nekorigovani jaz u zaradama u korist muškaraca 9%, korigovani jaz iznosi 12%, što znači da **žene koje rade u javnom sektoru imaju bolje karakteristike na tržištu rada nego muškarci (uglavnom je riječ o višem obrazovanju i većoj zastupljenosti u bolje plaćenim zanimanjima).**

Pored jasno izražene horizontalne segregacije na tržištu rada u Crnoj Gori, posebnu pažnju privlači i **vertikalna segregacija kao najizraženiji oblik diskriminacije žena kada su u pitanju radna prava.** Iako struktura zaposlenih lica prema stepenu obrazovanja i polu govori da među zaposlenima koji su visoko obrazovani ima nešto malo više žena (50,6%) nego muškaraca, na upravljačkim funkcijama značajno ima manje žena nego muškaraca. Tačnije, muškarci brojčano dominiraju među manualnim zanimanjima ali su takođe i u kategoriji zakonodavaca, funkcionera i rukovodilaca zastupljeni više nego duplo u odnosu na žene.

Imajući u vidu sve gore navedeno, možemo zaključiti da uzroci nižih zarada žena i sveukupno teže pozicije žena na tržištu rada, leže u institucionalnoj i strukturalnoj diskriminaciji, odnosno u neprepoznavanju teže pozicije žena i u nedostatku adekvatnih mjera javne politike i institucija odgovornih za njihovu primjenu.

Što se tiče privatnog sektora i motiva za počinjanje privatnog biznisa, kod žena se izdvajaju dvije grupe glavnih razloga. Prva grupa razloga jeste pronalaženje alternative zapošljavanju kod poslodavca i ekonomska nužda. Drugu grupu čini manji broj žena čiji je motiv za ulazak u

preduzetništvo potreba za samostalnošću, težnja za većom zaradom, afirmacijom ali i nezadovoljstvo trenutnim ili prethodnim poslovima.

Žene koje ne razmišljaju o pokretanju sopstvenog posla kao glavni razlog zbog kog ne vide sebe u biznisu najčešće navode probleme sa finansiranjem.

Upečatljiv je izostanak pozitivnih primjera uspješnih poslovnih žena koje su potencijalne preduzetnice bile u stanju da navedu kao pozitivan primjer.

Uprkos većoj stopi nezaposlenosti, i afirmativnim akcijama Zavoda za zapošljavanje, možemo zaključiti da su žene u manjem procentu od muškaraca dobitnice kredita (koji se dobija preko Zavoda za zapošljavanje), a takođe da su sredstva data ženama u ukupnom iznosu manja od onih datih muškarcima.

Činjenica da je životni vijek žena duži, da žene ranije idu u penziju od muškaraca i da imaju realno niže prihode ukazuju na lošiji položaj žena u starijem životnom dobu tj. na pojavu tzv. feminizacije staračkog siromaštva. Posebno zabrinjavaju podaci o strukturi primaoca penzija po polu, budući da pokazuju da, iako je u starosnoj kategoriji 65+, veći broj žena nego muškaraca, broj penzionera ženskog pola je daleko manji nego broj penzionera muškog pola u ovoj starosnoj kategoriji, što znači da postoji veliki broj žena preko 65 godina koja ne dobijaju nikakva primanja od strane države.

S obzirom na podatke koji govore o značajnim razlikama u platama između muškaraca i žena ova disproporcija u broju penzionera između muškaraca i žena vjerovatno bi pokazala još negativniju sliku ako bi se uzele u obzir visine penzija koje primaju muškarci i žene u Crnoj Gori.

Javna sfera i rodna ravnopravnost

Žene u politici imaju problem sa nedovoljno visokom poznatošću. One su prije svega prisutne u Skupštini Crne Gore i svega ih je nekoliko na izvršnim funkcijama koje omogućavaju čestu prisutnost u medijima, fokusiranost na određene oblasti i probleme crnogorskog društva. Upravo zbog toga kada se uporede muškarci i žene na političkoj sceni generalno, jasno se vidi uticaj „staklenog plafona“ kao oblika vertikalne segregacije koji onemogućava ženama prohodnost na najodgovornije izvršne funkcije u zemlji a samim tim veću poznatost kod građana i moć u političkom životu Crne Gore.

Posebno važni akteri u ovoj oblasti su političke stranke u kojima tek počinje da se postavlja pitanje rodne ravnopravnosti, ali se ono i dalje svodi na minimalno učešće žena (obaveznih 30%, bez razumijevanja rodne ravnopravnosti kao političkog pitanja, pitanja javnih politika ili pitanja društvenog razvoja)

Za dalju demokratizaciju društva i političkog sistema neophodno je omogućiti i veću zastupljenost žena u tradicionalno muškim oblastima za koje je karakterističan visok nivo političkog uticaja i moći, i to prije svega na izvršnim funkcijama.

Uloga države u promovisanju i ostvarivanju rodne ravnopravnosti

Pitanje rodne ravnopravnosti je pitanje adekvatnog ostvarivanja ljudskih prava žena i muškaraca u jednom društvu, stoga je uloga države u ovoj sferi krucijalna i nezamjenjiva.

Donošenju adekvatnih mjera javnih politika kojima bi se uticalo na poboljšanje pozicije žena mora prethoditi **rodno senzibilno unaprijeđenje zvaničnih statističkih podataka**, odnosno sistemsko prikupljanje podataka koje treba da obezbjedi uvid u stvarne probleme žena i muškaraca i da doprinese razjašnjenju uzroka i posljedica različitih pozicija žena i muškaraca u zajednici.

U tom smislu **neophodno je mapiranje ključnih oblasti u kojima podaci po polu nedostaju, a zatim i unaprijeđenje postojećih načina prikupljanja / objavljivanja zvaničnih podataka, kako bi se svi relevantni podaci prikupljali i objavljivali razvrstani po polu.** Kako se ovo postiglo neophodno je kreiranje novih standarda za prikupljanje podataka (prije svega onih koje država kroz svoje evidencije i zavode prikuplja).

Od značaja za uvođenje adekvatnih mjera bilo bi dalje istraživanje siromaštva, tj. populacije koja živi ispod linije siromaštva sa posebnim osvrtom na feminizaciju staračkog siromaštva.

Neophodno je pokrenuti proces rodne analize svih javnih politika, s posebnim osvrtom na sferu rada i socijalnih usluga. U ovoj aktivnosti država bi mogla tražiti pomoć ekspertkinja i eksperata, civilnog sektora, obrzovnih institucija i strukovnih udruženja u kojima ima ove ekspertize/znanja

U tom smislu treba provjeriti da li su postojeće politike uzimale u obzir razlike u pozicijama žena i muškaraca, odnosno da li ove politike sadrže rodno senzibilne ciljeve i akcije i kakve su rezultate dale primjene postojećih mjera i politika.

Ono što bi takođe bilo značajno je kontinuirano praćenje trendova u svakoj od ovih sfera, odnosno razumijevanje šta se može deseti ukoliko ne bude intervencija kroz javne politike.

Iz rodne analize treba da proistekne niz mjera afirmativne akcije, a neki od primera su :

- Afirmativne akcije pri zapošljavanju na određene pozicije (prednost pri zapošljavanju), npr. Stipendije za određena zanimanja i za žene i za muškarce (i muškarci treba da uđu u neka tradicionalno ženska zanimanja posebno u obrazovanju i zdravstvu);
- Programi i sredstva za žensko preduzetništvo;
- Prijedlog unaprijeđenja rada državnih vrtića koji bi odgovarao potrebama tržišta rada;
- Dosljedno uvođenje teme rodne ravnopravnosti u obrazovni sistem (ne samo kroz građansko vaspitanje);
- Kreiranje programa profesionalne orijentacije za djecu u osnovnim i srednjim školama koji bi uticali na smanjene rodne segregacije zanimanja;

- Uvođenje koncepta "family friendly" zapošljavanja koji treba da omogući veći balans između obaveza na poslu i kod kuće (posebno za žene), fleksibilne oblike zapošljavanja i sl;
- Promovisanje očinstva;
- Promovisanje ženskog rukovođenja;
- Programe mentorstva za podršku mladim ženama i ženama početnicama u određenim sferama;
- Uvođenje kvota za manje zastupljeni pol na ključnim mjestima odlučivanja.

Poseban **set mjera neophodno je usmjeriti ka donosiocima odluka**: niz obuka (treninga, prezentacija, okruglih stolova i sl.) za ključne aktere - donosiocice odluka u ministarstvima, eksperte u ovoj oblasti, sindikate, inspekcije rada, privredne komore, unije poslodavaca, zavoda za zapošljavanje, NVO i sl.). Ove obuke su posebno važne za postojeće institucije sistema kao što je npr. inspekcija rada, imajući u vidu njihove mandate i obaveze u implementaciji i zaštiti radnih prava i potrebno ih je uvesti kao dio kontinuiranog osnaživanja ovih i sličnih institucija.

Osim toga, ne smije se nipošto zaboraviti da političke partije predstavljaju jedan od najvažnijih subjekata u kreiranju javnih politika. Stoga one moraju predstavljati posebnu ciljnu grupu za uvođenje principa rodne ravnopravnosti i ostvarenje ženskih ljudskih prava. Od toga da li i na koji način određene političke stranke usvajaju koncept rodne ravnopravnosti, zavisiće u velikoj mjeri i društvena reprezentativnost žena, a samim tim perspektiva zastupanja interesa žena. Stoga je jako važno raditi na povećanju kapaciteta za rodnu ravnopravnost unutar samih stranaka

Prije toga, neophodno je preporučiti Vladi da razmotri **kadrovsko unaprijeđenje Odjeljenja za rodnu ravnopravnost pri Ministarstvu ljudskih i manjinskih prava** kako bi se njihov dosadašnji rad dodatno unaprijedio i proširio. Upravo bi Odjeljenje za rodnu ravnopravnost moglo da bude nosilac projekta rodne senzibilizacije državne uprave i prije svega donisilaca odluka u državnoj upravi. Ono što ne smije da se dogodi je da Odjeljenje za rodnu ravnopravnost ostane jedini akter u promovisanju rodne ravnopravnosti a da ostatak državne uprave misli da to nije njihov posao. Takođe treba razmotriti i osnivanje ili **ojačavanje** drugih mehanizama za rodnu ravnopravnost (tijela za rodnu ravnopravnost na lokalnom nivou, uključivanje lica za rodnu ravnopravnost u rad postojećih institucija, odbor za rodnu ravnopravnost u parlamentu, uvođenje institucije ombudsmana i sl.)

„Orodnjavanje“ rada državne uprave je veliki posao u kome bi zajednički trebalo da učestvuju različiti akteri: NVO, akademska zajednica, strukovna udruženja, mediji, eksperti i ekspertkinje, međunarodne organizacije.

U ovom procesu takođe je potrebno osloniti se i na resurse izvan Crne Gore, prije svega u regionu postoje primjeri dobre prakske, ali i drugih evropskih zemalja u kojima postoji značajna praksa iz proteklih dekada.

Očigledno je da rodne uloge ili tzv. rodni režim u zajednici značajno utiču na poziciju žena i muškaraca, posebno na njihov položaj na tržištu rada. Uvjerenja da su muškarci bolji po svim

ispitivanim atributima jesu direktna posljedica rodnih stereotipa koji postoje u zajednici. Stoga je neophodno kreirati niz kampanja koje bi imale za cilj uticaj na promjenu rodni stereotipa u zajednici. Zapravo bi sve mjere uvođnja rodne perspektive u javne politike morale biti praćene kampanjama i radom u zajednici kako bi se omogućila bolja primjena ovih mjera i uticaj na promjenu ponašanja žena i muškaraca. Stoga bi i lokalne samouprave i civilni sektor u zajednici bili vrlo važni akteri u ovim aktivnostima.

XIV Literatura

- Zavod za statistiku Crne Gore, MONSTAT, 2012, *Žene i muškarci u Crnoj Gori*
- Kancelarija za ravnopravnost polova, 2005/2006, *Pregled rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori*
- Vlada Crne Gore, 2013, *Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti 2013-2017*
- Vlada Crne Gore, 2010, *Izveštaj o sprovođenju konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena*
- Agencija CEED Consulting, *Studija o nasilju u porodici i nasilju nad ženama u Crnoj Gori*
- NVO ANIMA Kotor - Centar za žensko i mirovno, obrazovanje, *Stanje ženskih ljudskih prava u Crnoj Gori*
- Evropski pokret u Crnoj Gori, 2011, *Rodne razlike u ličnim prihodima i primanjima*
- UNDP, 2012, *Žene u politici*
- UNDP, 2011, *Žensko preduzetništvo*,
- Zavod za statistiku Crne Gore, MONSTAT, 2011, *Nosioci vlasništva nad poslovnim subjektima u crnoj gori u 2011. godini, po polu*
- FREN, 2013, *Gender pay Gap in the Western Balkan Countries*
- EBRD, 2010, *Life in Transition*
- World Bank, Jedinica za smanjenje siromaštva i ekonomski menadžment Region Evrope i centralne Azije, 2012, *Jugoistočna Evropa: Redovni ekonomski izveštaj, Broj. 3, Od drugog talasa recesije ka ubrzanim reformama*
- Zavod za statistiku Crne Gore, MONSTAT, 2012, *Sklopljeni i razvedeni brakovi u Crnoj Gori u 2012. Godini*
- Zavod za statistiku Crne Gore, MONSTAT, 2012, *Anketa o radnoj snazi*
- Zavod za statistiku Crne Gore, MONSTAT, 2011, *Nosioci vlasništva nad poslovnim subjektima po polu u 2011. godinu*

Autori/ke izvještaja:

Marko Uljarević
Ana Delić
Hana Baronijan
Milica Erić
Biljana Maletin Uljarević
Jelena Jakić
Mila Brnović
Momčilo Radulović

Ipsos Strategic Marketing
Gavrila Principa 8
Beograd, Srbija
Tel. centrala: +381 11 328 40 75
Fax: +381 11 2626430
www.ipsos.com

Ipsos Strategic Puls
Rimski trg 50, PC Kruševac
Podgorica, Crna Gora
Tel. centrala: +382 20 411 610
Fax: +382 20 411 610
www.ipsos.com



Evropski pokret u Crnoj Gori • Sima Barovića 4 • 81 000 Podgorica •
t: +382 20 268 651 f: + 382 20 268 651 • e-mail: emim@t-com.me



Evropski pokret
Crna Gora