



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

Lokalni akcioni plan
za postizanje rodne ravnopravnosti
na teritoriji Opštine Bijelo Polje
(2014 - 2017)

Decembar 2013. godine

SADRŽAJ



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

1. Uvod	3
2. Pravni okvir	4
Domaći pravni izvori	5
Institucionalni mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti	10
3. Presjek stanja rodne ravnopravnosti na teritoriji opštine Bijelo Polje	11
Uvod-demografski presjek	11
Obrazovanje	12
Zdravstvo	14
Ekonomija i održivi razvoj	16
Nasilje nad ženama	17
Politika i odlučivanje	15
Mediji, kultura i sport	16
4. Lokalni plan akcije.....	21
5. Tabela prikaz.....	22
6. Članovi tima.....	45
7. Saradnici na izradi	46
8. Finansijska sredstva.....	46
9. Monitoring i implementacija.....	47
10. Međunarodni izvori.....	47



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

1. UVOD

Pravo žena na jednak tretman predstavlja iznad svega osnovno ljudsko pravo. Diskriminacija se prepoznaje kao politički neprihvatljiva, ekonomski neisplativa i zakonski sankcionisana. Na taj način, rodna ravnopravnost postaje jedan od osnovnih elemenata u reformskim procesima.

Ravnopravnost polova kao jedno od osnovnih ljudskih prava, garantovano je međunarodnim i domaćim ugovorima i zakonima.

Savjet evropskih opština i regiona (CEMR), kao asocijacija lokalnih i regionalnih vlasti iz preko trideset zemalja Evrope, usvojio je 2006. godine Evropsku povelju o jednakosti muškaraca i žena na lokalnom životu.

Povelja je predstavljena na Šestoj evropskoj ministarskoj konferenciji Savjeta Evrope o ravnopravnosti između žena i muškaraca, održanoj 8. i 9. juna 2006, u Stokholmu, kao i Odboru evropskog parlamenta o pravima žena i rodnoj ravnopravnosti, održanoj 12. septembra iste godine u Briselu. Važno je naglasiti da je u oba slučaja prihvaćena sa velikim interesovanjem i odobravanjem, što govori u prilog činjenici da se politike evropske zajednice kreću ka ostvarivanju uslova za postizanje jednakih mogućnosti žena i muškaraca na svim nivoima, uz veliku pažnju koja se posvećuje svakodnevnim aktivnostima, odnosno lokalnom nivou, jer se jedino na taj način postiže održivost usvojenih politika .

Do sada je Povelju potpisalo oko 256 evropskih lokalnih i regionalni uprava, a u Crnoj Gori je Kotor ušao u procedure potpisivanja ove povelje, kao rezultat zajedničkih aktivnosti lokalne uprave i civilnog sektora u Projektu.

Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, podrazumijeva da u jednom društvu, zajednici ili organizaciji, postoje jednake mogućnosti za žene, muškarce i osobe drugačijih rodnih identiteta za doprinose kulturnom, političkom, ekonomskom i socijalnom napretku, kao i da imaju jednake mogućnosti da uživaju sve koristi i dobrobiti od napretka zajednice u kojoj žive i rade.

Skupština i Vlada Crne Gore, civilni sektor kao i političke partije na crnogorskoj političkoj sceni, preduzeli su niz koraka u pravcu stvaranja uslova za postizanje jednakih mogućnosti žena i muškaraca. Iako se radi o dugotrajnom procesu koji podrazumijeva osim promjene svijesti i prevazilaženja stereotipa i predrasuda koji još uvijek žive na ovim prostorima, a koji uslovljavaju unaprijed uvriježene stavove o ulozi muškaraca i žena u privatnom i javnom životu, i stvaranje svih drugih uslova (odgovarajuće legislative, strateških planova, institucionalnih mehanizama i odgovarajućih resursa za ostvarivanje zacrtanih planova) treba imati u vidu da su pomoci vidljivi, i rodna ravnopravnost u Crnoj Gori sve više postaje potreba i način ponašanja. To se prije svega odnosi na osnivanje odgovarajućih institucionalnih mehanizama za postizanje rodne ravnopravnosti, kao što su: Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, osnovan 2001 godine i Kancelarija za ravnopravnost polova Vlade Crne Gore, koja je formirana u martu 2003. Godine i



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

radila je u sastavu Generalnog sekretarijata Vlade Crne Gore, da bi 2008. Godine, organizaciono funkcionisala kao Odjeljenje za rodnu ravnopravnost pri Ministarstvu za ljudska i manjinska prava Crne Gore.

Međunarodni i nacionalni pravni okviri stvorili su ambijent i pravne uslove za izradu nacionalnog plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti, koji predstavlja osnovu za planiranje aktivnosti za izradu lokalnih akcionih planova. Vlada Crne Gore usvojila je prvi Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori za period 2008-2013, a u januaru 2013. godine, nakon razmatranja efekata prethodnog perioda i uz participaciju predstavnika/ca svih struktura (koordinatora/ki na lokalnom i državnom nivou, predstavnika/ca političkih partija, Parlamenta) kao i nevladinog sektora koji se bavi pitanjima rodne ravnopravnosti, usvojen je novi Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2013-2014 godine.

2. PRAVNI OKVIR

Najveći pomak u uspostavljanju rodne ravnopravnosti učinjen je najvažnijim pravnim aktom - Ustavom Crne Gore, koji decidno zabranjuje diskriminaciju po svim osnovama. Član 18 najvišeg pravnog akta Države definiše rodnu ravnopravnost na sljedeći način: „Država jamči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti“. Posebno je važno istaći da je prije toga, 24. jula donijet, a 8 avgusta 2007. godine stupio na snagu (po objavi u Službenom listu br.46/07 od 31 jula 2007. godine) prvi antidiskriminacioni Zakon u Crnoj Gori - Zakon o rodnoj ravnopravnosti koji u članu 2. jasno propisuje da „Rodna ravnopravnost podrazumijeva 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“. U odnosu na lokalnu samoupravu, jedna od ključnih odredaba ovog Zakona je u članu 3 kojom je utvrđena izričita obaveza organa vlasti, kako na državnom tako i na lokalnom nivou i svih drugih subjekata koji vrše javna ovlaštenja, da radi postizanja rodne ravnopravnosti, u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti ocjenjuju i vrednuju uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca.

Opredjeljujući se za put evropskih integracija kao okvir za ukupni demokratski i ekonomski razvoj zemlje, obaveza je društva Crne Gore kao i lokalnih zajednica da mijenjaju institucionalni okvir i prilagođavaju sistem onom nivou razvoja i rodne ravnopravnosti, koji je kao svoj cilj, postavila Evropska unija.

Lokalni plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti je razvojni dokument opštine Bijelo Polje, koji utvrđuje cjelovitu i usklađenu politiku opštine, u cilju unapređenja rodne ravnopravnosti.



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

Memorandumom o saradnji potpisanim od strane OSCE-a - Misije u Crnoj Gori, Kancelarije za rodnu ravnopravnost Vlade Crne Gore i opštine Bijelo Polje, 10. decembra 2007. godine, utvrđena je i prihvaćena obaveza Predsjednika Opštine i Predsjednika Skupštine da pružaju punu podršku licima zaduženim za rodnu ravnopravnost kao i podršku za formiranje mehanizama za promovisanje rodne ravnopravnosti u opštini Bijelo Polje, i izradu lokalnih strateških dokumenata u cilju postizanja jednakih mogućnosti, ali i vrednovanje svih odluka i aktivnosti sa aspekta rodne ravnopravnosti.

Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti zasnovan je na međunarodnim i domaćim pravnim izvorima koji tretiraju problematiku rodne ravnopravnosti, a prvenstveno na Planu aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti (2013-2017.godina). Još jednom treba naglasiti da je PAPRR zasnovan na nacionalnom zakonodavstvu i međunarodnim instrumentima za ljudska prava, a to znači na pravnim dokumentima Ujedinjenih nacija, Savjeta Evrope, Evropske unije i specijalizovanih međunarodnih organizacija u dijelu koji se odnosi na ravnopravnost žena i muškaraca.

Domaći pravni izvori

Ustavom Crne Gore („Sl.list. br. 1/2007), u poglavlju Ljudska prava i slobode, utvrđeno je da država jamči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti. Ključno ustavno određenje koje obezbjeđuje uživanje i zaštitu svih prava i sloboda i jednakosti svih građana/ki u ostvarivanju tih prava i sloboda je odredba člana 17. Ustava kojom je ustanovljeno da se prava i slobode ostvaruju na osnovu Ustava i potvrđenih međunarodnih sporazuma, a s tim u vezi posebno je važna odrednica člana 9. Ustava CG, prema kojoj su potpisani i potvrđeni međunarodni ugovori, sastavni dio unutrašnjeg prava i primjenjuju se neposredno, ako drugačije uređuju odnose nego domaće zakonodavstvo. Za ovu oblast je značajno i načelo da su svi pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo.¹ Garancije date najvišim aktom Crne Gore razrađene su nizom zakona kojima su uređeni radni odnosi, zapošljavanje, penzijsko i invalidsko osiguranje, obrazovanje, zdravstvena i socijalna zaštita, zaštita na radu, porodični odnosi, krivična djela i dr.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti², je značajan i zbog toga što je **prvi antidiskriminacioni zakon u zemlji**, i praktično se može posmatrati kao vrsta opšteg pravnog akta, što znači da se primjenjuje u svim oblastima u kojima je odnosi uređuju posebnim zakonima, pa kao primjer možemo uzeti Zakon o radu, Zakon o državnim službenicima i namještenicima, itd,... Zakon o rodnoj ravnopravnosti zabranjuje diskriminaciju po osnovu pola i definiše je kao svako pravno ili faktičko privilegovanje / isključivanje, ograničavanje / otežavanje, negiranje uživanja prava, seksualno uznemiravanje, podsticanje na diskriminaciju, kao i

¹ Član 17 Ustava CG (Sl.list CG broj 1/2007)

² Zakon je je usvojen jula 2007.god.(„Sl.list RCG“,br 46/07)



Lokalni akcijski plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

korišćenje riječi u muškom rodu kao generički neutralne forme za muški i ženski rod.³ Zakonom je ustanovljen organ državne uprave nadležan za poslove u vezi ostvarivanja rodne ravnopravnosti, a to je Ministarstvo za ljudska i manjinska prava. Nadalje, ovim Zakonom su propisani mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti kao i obaveze državnih organa, organa državne uprave i lokalne samouprave, javnih ustanova, javnih preduzeća i drugih pravnih lica koja vrše javna ovlašćenja da odrede lica koja se bave ovim pitanjima, odnosno da u okviru svojih ovlašćenja formiraju tijela – institucionalne mehanizme za rodnu ravnopravnost. Zakon obavezuje Vladu da utvrđuje plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti i programe za sprovođenje plana svake 4 godine.

Obaveze Ministarstva za ljudska i manjinska prava odnose se na praćenje primjene Zakona i usvojenih planova, programa i mjera, pripremu dokumenata i različitih materijala, izvještavanje, te iniciranje kreiranja novih mjera i zakonskih rješenja. Zakon, predviđa usvajanje opštih i posebnih mjera⁴.

Posebne mjere služe za obezbjeđivanje i unaprjeđivanje rodne ravnopravnosti, u oblastima društvenog života u kojima je utvrđena nejednaka zastupljenost žena i muškaraca, odnosno nejednak tretman lica jednog pola u odnosu na lica drugog pola, a mogu biti pozitivne, podsticajne i programske.

Uvođenje navedenih mjera kao instrumenta za postizanje jednakih mogućnosti, odnosno otklanjanja utvrđene nejednakosti po osnovu pola, preporučuje Ministarstvo, odnosno drugi organ/institucija ili tijelo, a Ministarstvo daje saglasnost na predložene mjere, i prati njihovo sprovođenje. U vezi sa tim, a sa aspekta lokalne samouprave, treba istaći da na akcione planove za postizanje rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou saglasnost daje Ministarstvo za ljudska i manjinska prava/Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti, a tim planovima se utvrđuju razlozi za uvođenje mjera, ciljevi koji se žele postići, način sprovođenja, mjerenje rezultata uspješnosti i rokovi.

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava ima obavezu postupanja po predstavkama građana/ki, i čuvanja ličnih podataka, s tim što se posebno se štite svjedoci i žrtve za iskaz dat pred nadležnim organom. Takođe je ovo ministarstvo ovlašteno da daje mišljenje o tome da li je nekim aktom ili radnjom narušena zabrana diskriminacije, a postupa samo na zahtjev.

Dakle, Ministarstvo će upozoriti javnost na diskriminaciju, te obavezati učinioca da prestane sa diskriminatornim ponašanjem.

Zakon obavezuje državne organe, organe državne uprave, organe lokalne samouprave, javne službe, ustanove i javna preduzeća da vrednuju sve odluke sa stanovišta uticaja na rodnu ravnopravnost.

Zakon je utvrdio i obavezu vođenja statistike razvrstane po polu (član 14) i to je jedina odredba kojom se predviđa i prekršajna odgovornost.

³ Zakon o rodnoj ravnopravnosti („Sl.list RCG”, br 46/07), član 4

⁴ Zakon o RR,



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

Obaveze organa, institucija i lokalne uprave su određivanje koordinatora/ki, ostvarivanje rodne ravnopravnosti u okviru nadležnosti organa, učešće u pripremi i sprovođenju Plana aktivnosti na unaprjeđenju rodne ravnopravnosti, usvajanje Programa mjera za sprovođenje PAPRR-a, obaveza pružanja pomoći i podataka na zahtjev ministarstva.

Zakon o radu („Sl.list CG“, br.49/08, 26/2009, 59/2011, 66/2012) – S obzirom da oblast rada spada u najznačajniju sferu društvenih odnosa, prirodno je i da Zakon o radu sadrži odredbe kojima se daju jače garancije ravnopravnosti, kao i da obezbjeđuje sprečavanje i eliminaciju diskriminacije u ostvarivanju prava na rad, i po osnovu pola. Zakonom je zabranjena posredna i neposredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, nacionalnost, bračni status, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo. Važno je naglasiti da je članom 77 ovog Zakona u stavu 2 i 3 regulisana jednaka zarada za rad jednake vrijednosti, pa je definisano da se zaposlenom, muškarcu, odnosno ženi, garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada. Treba naglasiti i posebnu zaštitu trudnica i porodilja⁵, a posebno su zaštićena prava zaposlenih koji se staraju o djeci.⁶

Zakon o zabrani diskriminacije („Sl.list CG“, br.46/10) – Ovim Zakonom data je opšta definicija diskriminacije uz preciziranje što znači neposredna, a što posredna diskriminacija, uređeni su posebni oblici diskriminacije koji nijesu uređeni drugim zakonima kao što je segregacija, diskriminacija po osnovu zdravstvenog stanja, politička diskriminacija, diskriminacija u pružanju javnih usluga, po osnovu starosne dobi, diskriminacije u oblasti rada, pored ostalog i isplata nejednake zarade, naknade za rad jednake vrijednosti licu ili grupi lica, diskriminacija po osnovu vjere i uvjerenja, diskriminacija lica sa invaliditetom, diskriminacija po osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije i institucionalni mehanizmi zaštite i to Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda, sudska zaštita i inspekcijaska zaštita. U postupku su izmjene i dopune ovog zakona u cilju njegovog poboljšanja i usaglašavanja sa najboljim praksama i normama međunarodnog prava, te omogućavanja kvalitetnije zaštite od diskriminacije.

Zakon o zabrani zlostavljanja na radu je objavljen u "Službenom listu CG", br. 30/2012 od 8.6.2012. godine, i definiše mobing kao svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili

⁵ Ibid, član 108, 109 i 110

⁶ Ibid član 111,111a,111b, te članovi 112-118



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.⁷

Zakon o državnim službenicima i namještenicima ("Sl. list Crne Gore", br. 50/08 od 19.08.2008, 86/09 od 25.12.2009) predvidio je jednaku dostupnost u zapošljavanju⁸, kao i zabranu povlašćivanja i uskraćivanja državnog službenika, odnosno namještenika u njegovim pravima, a posebno zbog političke, nacionalne, rasne ili vjerske pripadnosti, pripadnosti po polu ili na osnovu drugog razloga suprotno Ustavom i zakonom utvrđenim pravima i slobodama.⁹

Zakon o zaštiti od nasilja u porodici („Sl.list CG“,br. 46/10) – usvojila je Skupština Crne Gore na 10. sjednici prvog redovnog zasijedanja u 2010g., održanoj 27. jula 2010. godine, a Zakon o je objavljen u Sl.listu Crne Gore 46/10. Porodično nasilje je globalni fenomen i njegovo sprečavanje nalazi se među prioritetima međunarodne zajednice pa je Vlada Crne Gore, prepoznavši težinu problema i potrebu sveobuhvatnih promjena i koordiniranih aktivnosti, 2010. godinu proglasila „Godinom borbe protiv nasilja u porodici“, usmjeravajući na taj način odnos državnih organa i institucija kao i svih drugih faktora, a naročito lokalne samouprave u pravcu donošenja politika i preduzimanja mjera u skladu sa postavljenim ciljevima. Sve međunarodne organizacije, počev od Ujedinjenih nacija, Savjeta Evrope i drugih smatraju da, tzv.rodno zasnovano nasilje predstavlja povredu ljudskih prava garantovanih nizom međunarodnih dokumenata . To znači i obavezu država da u svom zakonodavstvu na adekvatan način regulišu ovu materiju i obezbijede zaštitu i poštovanje ljudskih prava kao i da na adekvatan način formuliše potpun i koordinisan odgovor države u njegovom sprječavanju.

Zakonom o zaštiti od nasilja u porodici, nasilje u porodici definisano je kao činjenje ili nečinjenje člana porodice kojim se ugrožava fizički, psihički, seksualni ili ekonomski integritet, mentalno zdravlje i spokojstvo drugog člana porodice, bez obzira na mjesto gdje je učinjeno. Nasilje se manifestuje kroz pojavne oblike fizičkog, emocionalnog ili seksualnog zlostavljanja i zanemarivanja. Žrtva nasilja ima pravo na psihosocijalnu, pravnu pomoć, socijalnu i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa zakonom¹⁰. Zato ovaj Zakon obezbjeđuje zaštitu na više nivoa, i to u skladu sa najboljim praksama¹¹. U skladu sa tim, zakonodavac je propisao zaštitne mjere koje se izriču radi sprječavanja i suzbijanja nasilja u porodici, otklanjanja posljedica učinjenog nasilja i predizimanja efikasnih mjera prevaspitanja učinioca nasilja i otklanjanja okolnosti koje pogoduju ili podstiču vršenje novog nasilja¹², a zaštitne mjere koje se

⁷ Zakon o zabrani zlostavljanja na radu („Sl.list CG“,br. 30/12), član 2

⁸ Zakon o državnim službenicima i namještenicima("Sl. list Crne Gore", br. 50/08, 86/09, 49/10, 50/11)

⁹ Zakon o državnim službenicima i namještenicima("Sl. list Crne Gore", br. 50/08, 86/09, 49/10, 50/11)

¹⁰ Zakon o zaštiti od nasilja u porodici (SL.List Crne Gore 46/10), član 4.

¹¹ Zakon o zaštiti od nasilja u porodici, predvidio je usvajanje Strategije, pa je ista usvojena u julu 2011, za period 2011-2015, a potpisan je i Protokol o postupanju institucija u slučajevima nasilja u porodici potpisanim 25.novembar 2011.

¹² Ibid, član 19



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

moгу izreći su: 1)udaljenje iz stana ili drugog prostora za stanovanje; 2)zabrana približavanja; 3)zabrana uznemiravanja i uhodjenja; 4)obavezno liječenje od zavisnosti; i 5)obavezni psihosocijalni tretman.

Posebno je naglašen multidisciplinarni pristup rješavanju problema nasilja u porodici, pa se radi organizovanja, praćenja i unapređenja koordinirane i efikasne zaštite, organi formiraju multidisciplinarne timove koje sačinjavaju stručnjaci/kinje iz oblasti socijalne i dječje zaštite, zdravstvene zaštite, pravosuđa, policijske zaštite, zaštite ljudskih prava i sloboda, kao i predstavnika nevladinih organizacija koje se bave zaštitom¹³. Zakonom je propisana dužnost prijavljivanja nasilja u porodici, kako za odgovorno lice u državnom organu, drugom organu ili službi, medicinskoj, obrazovnoj i drugoj ustanovi, tako i za zdravstvenog i socijalnog radnika, nastavnika, vaspitača i drugo lice, kad za učinjeno nasilje sazna u vršenju svoje dužnosti, odnosno poslova. Takođe je propisana i obaveza policije, organa za prekršaje, državnog tužilaštva, centra za socijalni rad, zdravstvene ustanove, kao i drugih organa i ustanova koje se bave zaštitom, da pružaju potpunu i koordiniranu zaštitu žrtvi nasilja u porodici.

Zbog svega navedenog, upravo na nivou lokalne zajednice postoje široke i sveobuhvatne aktivnosti, koje je moguće predvidjeti lokalnim planovima i drugim dokumentima, a koje će imati veliki uticaj na potpuniju primjenu zakonskog okvira.

Zakon o lokalnoj samoupravi ("Sl. list RCG", br. 42/03, 28/04, 75/05,13/06, "Sl. list Crne Gore", br.88/09, 03/10 i 38/12).

U procesu pripreme i odlučivanja o sadržaja lokalnog plana za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u lokalnoj zajednici posebno se moraju imati u vidu odredbe Zakona o lokalnoj samoupravi, a naročito odredbe sadržane u osnovnim načelima Zakona kojima se regulišu osnovna i najvažnija pitanja koja su od značaja za status građana i građanki u lokalnoj samoupravi, kao i za njihove potrebe i interese koji se zadovoljavaju na lokalnom nivou. Ovim odredbama se reguliše i način odlučivanja o zadovoljavanju tih potreba i interesa i propisuju aktivnosti lokalnih organa i aktivnostiu građana i građanki. U ovom kontekstu posebno treba voditi računa o odredbama koje regulišu pravo građana i građanki, kao i organa lokalne samouprave, da upravljaju javnim poslovima u interesu lokalnog stanovništva, kao i da snose odgovornost za svoje odluke.¹⁴

Potrebe i interesi stanovnika lokalne zajednice koji se zadovoljavaju na lokalnom nivou takođe su u nadležnosti opštine¹⁵. Pored generalne odredbe o prenošenju poslova iz domena nadležnosti organa državne uprave, Zakon o lokalnoj samoupravi posebno reguliše da se u oblastima obrazovanja, primarne zdravstvene zaštite, socijalne i dječije zaštite, zapošljavanja, kao i u svim drugim oblastima koje su značajne za lokalno stanovništvo, poslovi mogu takođe povjeriti lokalnoj zajednici i njenim organima, kao i da se to čini posebnim zakonom koji reguliše konkretnu oblast.

¹³ Ibid, član 17

¹⁴ Član 1 Zakona o lokalnoj samoupravi("Sl. list RCG", br. 42/03, 28/04, 75/05, 13/06, "Sl. list Crne Gore", br. 88/09, 03/10 i 38/12): „Lokalna samouprava obuhvata pravo građana i organa lokalne samouprave da, u granicama utvrđenim zakonom, uređuju i upravljaju određenim javnim i drugim poslovima, na osnovu sopstvene odgovornosti i u interesu lokalnog stanovništva.”

¹⁵ Član 4 Zakona o lokalnoj samoupravi,



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

Nadležnosti koje lokalna zajednica samostalno ostvaruje navode se u Zakonu o lokalnoj samoupravi. Poslovi koji se vrše u oblastima u kojima lokalna zajednica ima samostalnu nadležnost takođe su veoma važni za planiranje i projektovanje aktivnosti u lokalnom planu za unapređenje rodne ravnopravnosti. U odlučivanju o ovim pitanjima, lokalna zajednica uživa najveći stepen samostalnosti, pa ako se pravilno utvrde potrebe lokalnog stanovništva na polju postizanja jednakih mogućnosti žena i muškaraca onda su i najveći izgledi da se ostvare planirane aktivnosti na postizanju rodne ravnopravnosti, upravo u ovim oblastima.

Institucionalni mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti

U Crnoj Gori su, institucionalni mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti - Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, Odeljenje za rodnu ravnopravnost kao sastavni dio Ministarstva za ljudska i manjinska prava, koordinatori/ke u organima i institucijama, i kancelarije i koordinatori/ke na lokalnom nivou, kao i savjeti/komisije za rodnu ravnopravnost u lokalnom parlamentu.

Na lokalnom nivou u Bijelom Polju postoje dva institucionalna mehanizma za postizanje rodne ravnopravnosti i to: Savjet za rodnu ravnopravnost Skupštine opštine Bijelo Polje i Kancelarija za rodnu ravnopravnost kao sastavni dio Sekretarijata za opšte upravne poslove i društvene djelatnosti.

3.PRESJEK STANJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI NA LOKALNOM NIVOU

UVOD – demografski presjek

Demografija, kao nauka o stanovništvu, obuhvata proučavanje njegove veličine, strukture i podjele, kao i promjene broja i strukture stanovnika tokom vremena, usljed djelovanja različitih faktora.



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

Opština Bijelo Polje nalazi se na sjeveru Crne Gore, a oko 95% teritorije opštine je iznad 650 m nadmorske visine. Opština se prostire na 924 km² površine što čini 6,7% teritorije države, i čini je četvrtom opštinom po površini u Crnoj Gori.

Stanovništvo, odnosno njegov broj i struktura, predstavlja najznačajniji faktor društvenog razvoja na svim nivoima. Nepovoljni demografski procesi, koji se ogledaju u migraciji iz ruralnih ka urbanim sredinama i pražnjenju slabije razvijenih područja, što potkrepljuju i podaci iz popisa stanovništva 2003. i 2011. godine, uslovala je nedovoljna valorizacija značajnih prirodnih, privrednih i humanih potencijala opština, a što je kod nas karakteristično prije svega za sjeverni region. Ovakav trend karakterističan je i za Bijelo Polje. Naime, broj stanovnika u Opštini je konstantno rastao do 1981. godine, da bi nakon toga uslijedio pad.

Prema popisu iz 2011. god. ukupan broj stanovnika na teritoriji opštine iznosi 46.051, što čini 7,43% ukupne crnogorske populacije. Gustina naseljenosti je 49,8 stanovnika/km², što je znatno manje od crnogorskog prosjeka, a istovremeno, dva puta više od prosječne naseljenosti sjevernog regiona. Ukupan broj domaćinstava, prema istom popisu, iznosi 13.199, što je za 89 domaćinstava manje u odnosu na 2003. godinu.

Prosječna starost stanovništva Crne Gore je 37 godina, i u poređenju sa tim podatkom stanovništvo Opštine Bijelo Polje je mlađe u prosjeku za godinu dana tj. prosječna starost je 36,1 godina. Žene u Bijelom Polju imaju u prosjeku 37,1 godinu starosti, a muškarci 35,1, što je takođe blisko stanju na nacionalnom nivou (gdje žene u prosjeku imaju 38, a muškarci 36 godina).

Po popisu 2011. godine, u Bijelom Polju ima 137 naselja, od kojih je 18 u urbanom, a 119 na seoskom području. U urbanim naseljima živi 15.400 stanovnika ili 33,44%, a u ruralnim 30.651 ili 66,56% .

Struktura stanovništva prema polu

U strukturi stanovništva prema polu u Bijelom Polju nešto veće učešće ima muška populacija, koja čini 50,4% ukupne populacije, iako razlika nije značajna i struktura je dosta ujednačena. Ipak, ovo je važan pokazatelj, imajući u vidu da je podatak nešto drugačiji nego što je to u pretežnom dijelu Crne Gore, gdje je popis pokazao da je veći broj žena nego muškaraca u stanovništvu, odnosno na nivou Crne Gore ima 49% muškaraca i 51% žena. Posmatrano po starosnim grupama, na nivou Bijelog Polja, najmanja



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

razlika je zastupljena u populaciji od 55 do 59 godina (0,2 u korist muškaraca), a najveća u populaciji preko 80 godina i iznosi 0,35 u korist žena. Između dva posljednja popisa, prema ovom kriterijumu, nije zabilježena značajnija promjena u strukturi stanovništva.

OBRAZOVANJE

Obrazovna struktura stanovništva

Obrazovni sistem na području opštine Bijelo Polje čini predškolsko, osnovno, srednje i visoko obrazovanje.

Mrežu obrazovnih institucija čini 1 javna predškolska ustanova, sedamnaest osnovnih i tri srednje škole, te pet fakultetskih jedinica. Obrazovna struktura se prepoznaje preko dvije obrazovne karakteristike stanovništva: 1) stepena pismenosti, kao elementarnog pokazatelja obrazovanja, i 2) akademskog nivoa obrazovanja cjelokupnog stanovništva.

Stopa pismenosti u Opštini je 93,7%, a stepen akademskog obrazovanja stanovništva je 7,1 %.

Predškolsko vaspitanje

Predškolsko vaspitanje odvija se u 9 objekata raspoređenih u gradskom, prigradskom (Rasovo i Nedakusi) i seoskom području (Zaton, Tomaševo, Njegnjevo i Sutivan).

Većina objekata predškolskog vaspitanja, koji se nalaze van gradskog područja, ima nestandardne uslove za rad. Oktobra 2013.god. otvoren je vrtić, površine 756 m², čiju izgradnju je finansirao strateški partner iz Azerbejdžana.

Takođe, u toku je izgradnja odgovarajućeg objekta u ulici Lenke Jurišević, a finansijeri su opština Bijelo Polje i Direkcija javnih radova Crne Gore. Direktorica vrtića je žena.

Osnovno obrazovanje

Osnovno obrazovanje realizuje se u 17 osnovnih škola od kojih su samo u 4 žene direktorke.

U 2010/2011 u 60 odjeljenja osnovnih škola upisano 5. 721 dijete, od toga ženskog pola 2.783.

Pored obaveznog osnovnog obrazovanja, 230 učenika (143 ženskih i 87 muških) je pohađalo ili pohađa Školu za osnovno muzičko obrazovanje, u kojoj je angažovano 16 predavača odgovarajućeg muzičkog obrazovanja. Posao direktorke obavlja žena.



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

Srednje obrazovanje

Srednje obrazovanje organizovano je u 3 škole: Gimnaziji „Miloje Dobrašinić“, Srednjoj elektro-ekonomskoj školi i Srednjoj stručnoj školi, gdje su sva tri direktora muškarci.

Ukupan broj učenika u srednjim školama je 2.165, a od toga je ženskog pola 1.041.

Srednje obrazovanje još uvijek nije usklađeno sa potrebama tržišta rada, što uslovljava strukturnu nezaposlenost. Tržište ne može da apsorbuje produkciju određenih kadrova, a, sa druge strane, ima i deficitarnih zanimanja. Ovakva situacija nameće potrebu preispitivanja postojećeg obrazovnog sistema i iznalaženje rješenja za eliminisanje evidentnih problema.

U ustanovama srednjeg obrazovanja ukupno je zaposleno 208 radnika, od kojih je 174 nastavno osoblje, odnosno 83,7%.

Opština je finansijski pomogla izgradnju i dogradnju školskih objekata srednjeg obrazovanja.

Visoko obrazovanje

Na nivou visokog obrazovanja, edukativni proces počeo je prije šest godina otvaranjem Ekonomskog fakulteta–Studije menadžmenta i Pravnog fakulteta–Studije u Bijelom Polju. Nakon toga, 2007. godine otvoren je i Biotehnički fakultet, a zatim 2009. dvije fakultetske jedinice Univerziteta Mediteran – Fakultet za turizam i Fakultet za strane jezike (poslovni engleski jezik).

Fakultete u 2011. godini pohađalo je 913 studenta, i to: Studije menadžmenta 254, Pravni fakultet 506, Biotehnički 92, Fakultet za strane jezike 37 i Fakultet za turizam 24.

Školske 2011/12. godine upisano je 184 studenta, i to: na Menadžmentu 66, Pravnom 85 i Biotehničkom fakultetu 33 studenta. Ove upisne godine nije bilo upisa na Fakultetu za strane jezike i Fakultetu za turizam. Do sada je na ovim fakultetima diplomiralo 69 pravnika, 159 steklo diplome Fakulteta za menadžment i 16 Biotehničkog fakulteta.

Nastavno osoblje na ovim fakultetima angažovano je sa podgoričkih fakulteta. Izuzetak je Biotehnički fakultet na kojem je većina predavača iz Bijelog Polja. Na univerzitetskim jedinicama u Bijelom Polju zaposleno je 17 radnika.

Obrazovna struktura žena i muškaraca starih 15 i više godina na nivou Crne Gore	M 2.171 / Ž 9.153 bez škole; M 56.916/ Ž 84.282 osnovna I nepotpuna osnovna škola; M 139.389/ Ž 120.888 srednja škola, M 44.665/Ž41.278 više I visoke škole; M 1.329/Ž1.207 bez podataka;
---	---



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

Obuhvat dece osnovnom školom prema polu u Bijelom Polju	– 2010/2011 u 60 osnovnih škola upisano 5. 721 dijete, – Ženskog pola 2.783
Obuhvat dece srednjom školom prema polu u Bijelom Polju	– 2010/2011 u 3 srednje škole upisano – 2.165 djece, – Ženskog pola 1.041

MONSTAT, Popis stanovništva 2011, Publikacija „Žene I muškarci I u Crnoj Gori,,

MONSTAT, Statistički godišnjak 2012

ZDRAVSTVO

Zdravstveni sistem

Dom zdravlja i Opšta bolnica, iako dvije samostalne zdravstvene institucije, funkcionišu kao jedan sistem.

Uslovi rada u njima se konstantno unapređuju saglasno zahtjevima i potrebama kako korisnika zdravstvene zaštite, tako i zaposlenih u njima. Direktori u obje ustanove su muškarci.

U Domu zdravlja funkcionišu sljedeće službe:

- ID za muškarce, žene i djecu;
- Centri za plućne bolesti, mentalno zdravlje i djecu sa posebnim potrebama;
- Dijagnostika-RTG, ultrazvučna, mikrobiologija i laboratorijska;
- Savjetovališta za stanovništvo, za mlade, za reproduktivno zdravlje;
- Jedinice za patronažu i sanitetski transport;
- Medicina rada;
- HES i
- Zajedničke službe.



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

Ukupan broj zaposlenih racionalizacijom je sveden sa 237 na 161, a kao tehnološki višak proglašeni su radnici koji su su bili raspoređeni na radna mjesta za koja je predviđena viša, srednja i niža stručna sprema. Služba Hitne pomoći opslužuje cijelu teritorije Opštine. Hitna pomoć funkcioniše, od 1. aprila 2010. godine, u sastavu Zavoda za hitnu medicinsku pomoć Podgorica.

Zgrada Doma zdravlja rekonstruisana je cime se dobilo 4.856 m² novog, funkcionalnijeg i savremenijeg prostora, gdje su smještene sve službe, izuzev Centra za plućne bolesti i tuberkulozu.

Broj zdravstvenog osiguranih osoba u opštini Bijelo Polje	– Ukupno osiguranih 2011.god. 33.031 od ukupnog stanovništva opštine 46.676
---	--

MONSTAT, Statistički godišnjak 2012

Socijalna uključenost

Prema detaljnim analizama starosti stanovništva u opštini Bijelo Polje rađenim tokom popisa 2011.god, dolazi se do podatka da u opštini Bijelo Polje živi oko 12,3% stanovnika starosti od 65 i više godina.

Socijalna isključenost usko je vezana sa linijom siromaštva te se analize stanja vezuju i za ovaj parametar. U Crnoj Gori Zavod za statistiku Crne Gore – MONSTAT je 2008. godine po prvi put objavio rezultate analize siromaštva za 2005. i 2006. godinu u saradnji sa Svjetskom bankom, a uz podršku Ministarstva zdravlja, rada i socijalnog staranja. Procjene siromaštva su zasnovane na nacionalnoj apsolutnoj liniji siromaštva koja je dobijena u skladu sa metodologijom koju preporučuje Svjetska banka. Prema podacima MONSTAT-a ukupna stopa siromaštva je u 2009. godini u odnosu na prethodnu godinu povećana za skoro 2 procentna poena, ali je ipak na nižem nivou od onog iz 2007. godine. Dodatno, jaz siromaštva i dubina siromaštva su se povećali.

Takođe, Gini koeficijent 6 pokazuje rast nejednakosti u Crnoj Gori, koji je povećan za 1,4 procentni poen na 26,7%, što je neznatno veći nivo od onog koji je zabilježen u 2007. godini. Posebno je došlo je do povećanja siromaštva u ruralnim oblastima i to za 5,9 procentnih poena, dok je ovo povećanje u urbanim oblastima iznosilo svega 0,2 procentna poena. Rizik od siromaštva u sjevernom regionu je dvostruko veći od rizika od siromaštva u južnom i centralnom regionu. U 2009. godini, stopa siromaštava je u sjevernom regionu iznosila 13,2%, u centralnom 4,0%, a u južnom regionu 4,4%.

Siromaštvo prema statusu aktivnosti znatno je povezano sa statusom na tržištu rada.

Najveći rizik od siromaštva imaju lica koja su nezaposlena (stopa siromaštva 13.7%) i djeca do 15 godina (11.1%). Takođe, obrazovanje nosioca domaćinstva kao i veličina



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

domaćinstva značajno utiču na siromaštvo.

Prema UNDP Nacionalnom izvještaju o razvoju po mjeri čovjeka za 2009 godinu, RAE populacija, korisnici prava iz socijalne i dječje zaštite, dugoročno nezaposleni, raseljena lica i lica sa invaliditetom su posebno socijalno ugrožene grupe usljed siromaštva i društvene isključenosti. Istraživanje je pokazalo da stopa socijalne isključenosti na nacionalnom nivou iznosi 3.5%. Kod korisnika prava iz socijalne i dječje zaštite, stopa društvene isključenosti iznosi 11.9%. Većinu korisnika prava iz socijalne i dječje zaštite čine mlađe osobe (43%), dok stara lica čine svega 14%. Direktorica Centra za socijalni rad za opštine Bijelo Polje i Mojkovac je žena. Kod lica sa invaliditetom, čiji se broj procenjuje na 7-10% ukupnog broja stanovnika, 5% domaćinstava je društveno isključeno.

EKONOMIJA I ODRŽIVI RAZVOJ

Preduzeća i preduzetnici

Žene u Crnoj Gori su izložene različitim barijerama koje rezultiraju horizontalnom i vertikalnom segregacijom zanimanja na osnovu pola, a koje su nastale prije svega pod uticajem stereotipa u izboru obrazovanja i zanimanja, tradicionalnih rodnih uloga žena, predrasuda, ali i nižim profesionalnim aspiracijama od muškaraca. Rodna nejednakost se ogleda u naslijeđenim prioritetima u izboru zanimanja. Još uvijek preovlađuje podjela na „muška“ i „ženska“ zanimanja, tako da su žene najčešće zaposlene na poslovima koji traže strpljenje i pažnju (tehničarke, učiteljice, nastavnice ili poslovi koji se odnose na pružanje zdravstvenih ili socijalnih usluga). One se tradicionalno usmeravaju na poslove koji nijesu visokopozicionirani kada je u pitanju razvoj karijere, jer prestižni poslovi uglavnom zahtjevaju rad van uobičajenog radnog vremena, česta putovanja i duže odsustvovanje od kude, što predstavlja prepreku za održavanje balansa između porodične i radne uloge. Naslijeđena inferiornost žena se nastavlja u novim tranzicionim uslovima u Crnoj Gori, u situaciji kada ekonomska efikasnost novih trendova zapošljavanja postavlja zahtjeve koje je teško ispunjavati uz naslijeđene stereotipe o mjestu žene u porodici.

Zbog navedenog izostaje prisustvo žena na rukovodnim mjestima i drugim prestižnim poslovima koji donose veće zarade i društvenu mod, kao i spremnost da pokrenu sopstveni biznis i da se bave preduzetništvom

U Bijelom Polju posluje 1.009 preduzeća i preduzetnika, od čega 669 preduzeća sa 3.435 zaposlenih i 340 preduzetnika sa 1.237 zaposlenih. Ukupan broj zaposlenih u privredi Opštine je na kraju 2011.godine bio 4.672 ili 68,4 % ukupnog broja zaposlenih u Opštini. Posmatrano sa aspekta veličine, u Opštini posluje 1 (jedno) veliko, 9 srednjih, 136 malih i 523 mikro preduzeća. Broj



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

preduzeća Opštine čini 3,8 % ukupnog broja crnogorskih preduzeća, a 24,9% preduzeća sjevernog regiona. Danas, privredni razvoj Opštine se temelji na sektoru malih i srednjih preduzeća u oblasti prerađivačke industrije, turizma, poljoprivrede, trgovine i uslužnih djelatnosti.

Najveći procenat vlasništva nad poslovnim subjektima žene imaju u opštinama Kolašin (22,2%), Plužine (17,2%), Mojkovac (14,3%) i Danilovgrad (13%), a najmanji u opštinama Rožaje (5,45%), Ulcinj (5,7%), Cetinje (6,6%), Bijelo Polje (8%), Herceg Novi (8,3%), Nikšić i Bar (9%).

Udio žena među zaposlenim u opštini Bijelo Polje	- Ukupno zapošljenih 6.934 - Žena 3.155
Udio žena među nezaposlenim u opštini Bijelo Polje	Žena 1.718 aktivno traži posao, 0,45% od ukupne nezaposlenosti
Neaktivna populacija opštine u opštini Bijelo Polje	April 2013. Neaktivno stanovništvo, 21. 641

MONSTAT, Statistički godišnjak 2012< Biro rada Bijelo Polje 2013< Priručnik za internu upotrebu Opština Bijelo Polje,,SLOVOM I BROJEM,

NASILJE U PORODICI I NASILJE NAD ŽENAMA

Nasilje u porodici je najčešći vid ugrožavanja ženskih ljudskih prava, vrlo je složen psihosocijalni problem koji zahtjeva timsko rješavanje ne samo unutar jedne profesije već i međuinstitucionalno.

Nasilje nad ženama predstavlja skup ponašanja sa ciljem da se uspostavi kontrola nad drugim osobama, najčešće ženama, decom i starim osobama, upotrebom sile, zastrašivanjem i/ili manipulacijom.

Nasilje u braku/vezi uvek pretpostavlja zloupotrebu moći u odnosu koji se bazira na nejednakosti. Žrtve nasilja u porodici su najčešće žene i djeca. Prema podacima Područne jedinice policije Bijelo Polje tokom 2012.god. registrovano je 8 KD (krivičnih



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

djela) nasilje u porodici iz člana 220 KZCG . Izvršenjem ovog KD kao žrtve-oštećene evidentirano je 8 osoba ženskog pola. Tokom prvih 6 mjeseci 2013.god. ovlašćeni službenici CB Bijelo Polje Osnovnom državnim tužiocu u Bijelom Polju, podnijeli su 3 krivične prijave protiv tri lica zbog osnovane sumnje da su počinili krivična djela iz člana 220 KZCG .

U toku 2012. i prvih 6 mjeseci 2013.godine, donešena je jedna naredba o udaljenju iz stana i jedna zaštitna mjera naredba o obaveznom liječenju.

Pokretači programa zaštite od nasilja u Bijelom Polju bile su nevladine organizacije, njihovim angažovanjem i uključivanjem ustanova sistema nasilje nad ženama je sve vidljivije odnosno Zakonodavni okvir sve više u primjeni.

Nakon usvajanja Zakona o zaštiti nasilja u porodici te kroz zaštitne mjere koje se izriču učiniocu nasilja u porodici i izricanjem prekršajnih sankcija podiže se prevencija u toj oblasti,odnosno radi se na suzbijanju nasilja.

Žrtve nasilja u Bijelom Polju mogu se obratiti za pomoć i podršku i prijaviti nasilje Područnoj jedinici policije, Centru za socijalni rad, Tužilaštvu, Osnovnom sudu, Organu za prekršaje, Domu zdravlja, Centru za podršku djecu i porodici, SOS telefonu za žene i djecu žrtve nasilja.

Tokom 2012. god. volonterke na telefonu su imale 251 poziv, od čega je slučajeva bilo 115 (mnoge žene zovu najmanje dva i više puta). U ovom periodu u odnosu na prethodne godine rada SOS telefona, znatno se povećao broj traženja pravne pomoći i ličnih kontakata volonterki sa žrtvama nasilja.

POLITIKA I ODLUČIVANJE

Bjelopoljska skupština ima 38 predstavnika/ca naroda.

U sadašnjem sazivu su 33 muškarca i 5 žena.

Tek dva od 10 političkih subjekata imaju žene u svojim odborničkim klubovima.

- Među nosiocima najviše vlasti u Opštini Bijelo Polje, žene su: Sekraterka skupštine
- Glavna administratorka
- Sekretarka sekretarijata za finansije
- Direktorica direkcije za izgradnju i investicije



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

- Direktorica TO Bijelo Polje
- Direktorica JU Centar za podršku djeci I porodici
- Direktorica JU „Tisa,,

Na teritoriji opštine Bijelo Polje postoji 39 mjesnih zajednica. U dvije MZ predsjednice su žene.

Navedeni podaci u najboljoj mjeri opisuju i određuju opšti stav prema rodnoj ravnopravnosti, a posebno kada je riječ o politici i odlučivanju, čime se nedvosmisleno ilustruje očigledna neravnopravnost, odnosno određeni vid diskriminacije žena.

Potrebno je stvoriti ne samo adekvatno predstavljanje žena, nego mijenjati svijest i žena i muškaraca u pogledu participacije žena u politici i odlučivanju, jer je to zahtjev i potreba samog društva, obzirom da nema razvoja bez učešća cjelokupne zajednice, a to znači i žena i muškaraca podjednako, jer svakako žene svojim znanjem i sposobnošću mogu podjednako kao muškarci da daju svoj doprinos razvoju. Osim što mogu da odgovore svim zahtjevima nekog rukovodećeg položaja, žene moraju da uzmu veće učešće i u podjeli svih dobrobiti od napretka zajednice za čiji su razvoj podjednako odgovorne kao i muškarci.

To je osnovno demokratsko pravo i obaveza i muškaraca i žena, a istovremeno to je i ustavno opredjeljenje građana Crne Gore, kojim se oni opredjeljuju da žive u državi u kojoj su osnovne vrijednosti sloboda, mir, tolerancija, poštovanje ljudskih prava i sloboda, multikulturalnost, demokratija i vladavina prava. Imajući u vidu da Ustav zabranjuje neposrednu ili posrednu diskriminaciju, po bilo kom osnovu, i da se ne smatraju diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju, to je potrebno utvrditi odgovarajuće aktivnosti koje bi ovo stanje promijenile i dovele do uravnoteženijeg učešća i žena i muškaraca u razvoju, napretku i podjeli dobiti od tog napretka.

U cilju pripreme žena za ulazak i značajniju participaciju u oblasti politike i odlučivanja svakako je potrebno obezbijediti razvoj njihovih kapaciteta i odgovarajućim edukacijama osnažiti ovaj proces u kome učešće moraju uzeti oba pola, jer za veću zastupljenost žena u politici i na mjestima odlučivanja, što predstavlja jedan od parametara kojima se mjeri ukupna demokratizacije društva, potrebno je da i muškarci i žene budu aktivni sudionici.

MEDIJI



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

I mediji i institucije kulture u Crnoj Gori još uvek imaju uglavnom muškarce na pozicijama odlučivanja. Iako su žene veoma zastupljene u novinarskoj profesiji (mada ne postoje dostupni podaci o tačnom učešću žena u novinarskoj profesiji), one su i u medijima utoliko manje zastupljene ukoliko je viši nivo odlučivanja i to bez obzira na vrstu medija.

Medijska scena Bijelog Polja već nekoliko godina unazad prolazi kroz fazu intenzivnih promjena, dolazi do naglog umnožavanja pa zatim smanjenja broja medija u Bijelom Polju.

Kvantitativnom analizom medija u Bijelom Polju došli smo da tačnog broja aktivnih medija.

U Bijelom Polju postoji 5 medija, 3 radio stanice od kojih je jedna javni lokalni emiter i dvije komercijalne radio stanice, jedna televizijska kuća i jedan štampani medij pod nazivom “MOZAIK”.

U lokalnom javnom emiteru Radiju Bijelo Polje zaposleno je 17 radnika, od kojih su 8 žene. Direktor i urednik DESKA u ovoj medijskoj kući su muškarci, dok je žena glavna i odgovorna urednica. Novinarske poslove obavljaju 3 žene i 2 muškarca, muzičko tonski realizatori su muškarci, dok su na poslovima spikera, onlajn administratora i u računovodstvenoj službi zaposlene žene. U marketingu rade žena i muškarac, dok su na održavanju Web portala angažovani muškarci. Žena obavlja poslove higijeničara.

Radio „ADRIATIC,, osnovan je 1. novembra 1998. godine, to je medij informativnog i komercijalnog karaktera. Adriatic zapošljava 6 radnika različitih profila, od toga 4 žene i 2 muškarca.

Televizija SUN je osnovana 2005 godine, zapošljava 8 radnika različitih profila, od toga 3 žene i 5 muškaraca. Žene su : direktorica TV (VSS), direktorica marketinga (VŠS), urednica informativnog programa (VŠS). Muškarci: urednici 2, kameraman, i 2 realizatora.

Od štampanih medija revija „MOZAIK,, zapošljava 7 radnika – saradnika volontera, različitih profila, od toga su 4 žene i 3 muškarca. Žene: 2 (VSS) i 2 (VŠS), Muškarci: 2 (VSS) i 1 (VŠS)

U komercijalnom emiteru radio „ PLUS,, zaposleno je 4 radnika, od kojih su 3 žene i 1 muškarac. Žene su: direktorica-urednica medija, voditeljka programa, marketing saradnica, a tonsko tehnički realizator je muškarac.



Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2014 – 2017

4. LOKALNI PLAN AKCIJE

Lokalni plan aktivnosti kao osnovni dokument za postizanje rodne ravnopravnosti ima predviđeni okvir djelovanja za vremenski period od četiri godine. U svakoj oblasti je određen stareteski cilj, problem, aktivnosti, ciljne grupe, nosioci aktivnosti, vremenski period, indikatori i izvori finansiranja.

Oblasti djelovanja su:

- 1. *Obrazovanje sa ciljem razvijanja svijesti o važnosti obrazovanja u postizanju rodne ravnopravnosti;***
- 2. *Zdravlje sa ciljem zaštite i unapređenja zdravlja žena;***
- 3. *Ekonomija i održivi razvoj sa ciljem poboljšanja ekonomskog statusa žena i ravnopravan pristup žena i muškaraca ekonomskim resursima;***
- 4. *Nasilje nad ženama sa ciljem eliminisanja svih oblika nasilja nad ženama i nasilja u porodici;***
- 5. *Institucionalni mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti ;***
- 6. *Politika i odlučivanje sa ciljem postizanja ravnopravnog učešća žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja.***
- 7. *Mediji, kultura i sport sa ciljem uvođenja politike rodne ravnopravnosti i suzbijanjem rodnih stereotipa;***