



Projekat finansira
Evropska unija



Ministarstvo za
ljudska i manjinska
prava



INDEKS RODNE RAVNOPRAVNOSTI

CRNA
GORA
2019

Indeks rodne ravnopravnosti

Crna Gora, 2019. godine

Indeks rodne ravnopravnosti za Crnu Goru – 2019.

Autorka:

Olivera Komar

Prevod na crnogorski jezik:

Uroš Zeković

Lektorka Izvještaja na crnogorskom jeziku:

Sanja Marjanović

Dizajn i priprema za štampu:

Omen Studio

Indeks rodne ravnopravnosti za Crnu Goru razvijen je na osnovu proračuna MONSTAT-a, na inicijativu Odjeljenja za poslove rodne ravnopravnosti Ministarstva za ljudska i manjinska prava, a u saradnji s Evropskim institutom za rodnu ravnopravnost (EIGE) i Programom Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) u Crnoj Gori, u okviru Projekta „Podrška antidiskriminacionim i politikama rodne ravnopravnosti“ koji finansira EU.

Indeks rodne ravnopravnosti za Crnu Goru bazira se na metodologiji Indeksa rodne ravnopravnosti koji je za zemlje članice Evropske unije razvio Evropski Institut za rodnu ravnopravnost (EIGE, <http://eige.europa.eu/>).

Evropski Institut za rodnu ravnopravnost (EIGE) pružio je podršku u razvoju Indeksa rodne ravnopravnosti za Crnu Goru, u okviru saradnje sa zemljama Zapadnog Balkana i Turskom, a pod Instrumentom pretprijetne podrške, koji finansira Evropska unija.

Podaci korišteni za proračun Indeksa rodne ravnopravnosti za Crnu Goru odnose se na 2017. godinu i detaljna metodologija je objašnjena u publikaciji.

Mišljenja iznesena u ovoj publikaciji su stavovi autroke i ne odražavaju nužno stavove partnera koji su učestvovali u pripremi Indeksa rodne ravnopravnosti, i koji ne mogu biti odgovorni za sadržinu Izvještaja i njegovu dalju upotrebu, uključujući: Evropski institut za rodnu ravnopravnost, Delegaciju Evropske unije u Crnoj Gori, MONSTAT, Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti Ministarstva za ljudska i manjinska prava, Vladu Crne Gore i njene institucije, kao i Program Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP).



Projekat finansira
Evropska unija



Ministarstvo za
ljudska i manjinska
prava



Predgovor

Poštovani/e,

Ustavom je Crna Gora definisana kao „građanska, demokratska, ekološka i država socijalne pravde, zasnovana na vladavini prava“, a ravnopravnost svih građana predstavlja njenu temeljnu vrijednost. Stoga je osnovni princip jednakosti pred zakonom, ugrađen u sve naše zakone i politike.

Crna Gora je ratifikovala mnoge međunarodne konvencije o ljudskim pravima, a od obnove državne nezavisnosti 2006. godine postala je punopravna članica svih relevantnih međunarodnih organizacija, Ujedinjenih nacija, Savjeta Evrope, Međunarodnog monetarnog fonda, Svjetske banke, NATO-a i drugih. Takođe, od 2010. godine, Crna Gora je zvanična kandidatkinja za članstvo u Evropskoj uniji. Globalno prihvaćena paradigma razvoja pretočena je u sedamnaest globalnih Ciljeva održivog razvoja i, zasnovana na vrijednostima ljudskih prava, zadala je svim vladama svijeta jasne smjernice za integrisanje rodne ravnopravnosti u sve zacrtane ciljeve. Kao svoj poseban cilji odredila je unapređenje položaja žena i postizanje rodne ravnopravnosti.

Ostvarivanje ženskih ljudskih prava i rodne ravnopravnosti u našoj zemlji zahtijeva sveobuhvatno promišljanje i razumijevanje relevantnih društvenih i političkih aktera, koji utiču ne samo na zakone i politike, već i na ekonomiju, društvena kretanja, porodične prilike i svakodnevni život svih građanki i građana Crne Gore.

U procesu integracija u EU, Crna Gora se obavezala na efikasnije zalaganje za prava žena i to ne samo usklađivanjem zakona s pravnom tekovinom EU, već i uvođenjem boljih institucionalnih mjera, kao i boljom koordinacijom u djelovanju institucija, kako bi se osiguralo ostvarenje rodne ravnopravnosti, koja čini osnovnu vrijednost Evropske unije.

Važan element u realizaciji politika ravnopravnosti žena i muškaraca je dostupnost podataka. Crna Gora je posvećena razvoju politika zasnovanih na statističkim pokazateljima i analizama, i upravo je ovo ključni preduslov za dostizanje ravnopravnosti. Takođe, ovo je adekvatan odgovor izazovima pred kojima se svi nalazimo, a koji se ogledaju u značajnom i narastajućem otporu prema rodnoj ravnopravnosti i retrogradnim procesima koji se događaju širom svijeta, Evrope i na Balkanu.

Indeks rodne ravnopravnosti za Crnu Goru razvijen je uz podršku Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost, u skladu s metodologijom koju su razvili za zemlje članice EU i u okviru Instrumenta za prepristupnu pomoć (IPA), koji finansira Evropska unija.

Indeks rodne ravnopravnosti za Crnu Goru je kompozitni pokazatelj ravnopravnosti u oblastima znanja, rada, novca, zdravlja i vremena, te, kao takav, predstavlja značajan iskorak u naporima da se postigne rodna ravnopravnost, unaprijedi položaj žena, da se unaprijedi praćenje napretka u ovoj oblasti i omogući uporedivost s drugim zemljama članicama EU i zemljama regiona.

Izačunata vrijednost Indeksa rodne ravnopravnosti za Crnu Goru je 55, dok srednja vrijednost za zemlje EU-28 iznosi 67,4 ukazujući da Crna Gora treba dalje da napreduje. Najveće razlike odnose se na rodnu ravnopravnost u domenima novca i moći, dok su najmanje razlike prisutne u domenima zdravstva i rada. Sama činjenica da je Crna Gora pristupila računanju Indeksa rodne ravnopravnosti pokazuje posvećenost zemlje politikama ravnopravnosti i stimulanju novih i drugačijih pristupa u kreiranju politika kako bi se osigurala rodna ravnopravnost.

Izvještaj Indeksu rodne ravnopravnosti za Crnu Goru, koji se nalazi pred vama, predstavlja važan resurs za sve stručnjake koji rade u oblasti rodne ravnopravnosti, ali i za one koji treba da integrišu rodnu perspektivu u brojne oblasti koje obuhvataju javne politike. Stoga, pozivam donosiocice odluka na svim nivoima, borbe za ljudska prava, posebno za prava žena, predstavnike institucionalnih mehanizama i međunarodnih organizacija da iskoriste ovaj resurs i doprinesu postizanju višeg stepena rodne ravnopravnosti, koja je naš zajedničkom cilj i odgovornost svih nas.

S poštovanjem,

Zoran Pažin,

potpredsjednik Vlade Crne Gore
i ministar pravde

Skraćenice

Često korišćene skraćenice:

CEDAW	-	Konvencija o eliminaciji svih oblika nasilja nad ženama
DWL	-	trajanje radnog vijeka
EIGE	-	Evropski institut za rodnu ravnopravnost
EU	-	Evropska unija
EU SILC	-	Anketa o prihodima i uslovima života u EU
Eurofound	-	Evropska fondacija za poboljšanje uslova života i rada
EWCS	-	Evropska anketa o uslovima rada
FTE	-	ekvivalent punog radnog vremena
IPA	-	Instrument za pretpristupnu pomoć
LFS	-	Anketa radne snage
MNES	-	Crnogorska nacionalna izborna studija
MONSTAT	-	Uprava za statistiku Crne Gore
NSOR	-	Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine
p. p.	-	procentni poen
PPS	-	standard kupovne moći
SDG	-	Cilj održivog razvoja
UN	-	Ujedinjene nacije
UNDP	-	UNDP - Program Ujedinjenih nacija za razvoj
WFD	-	Vestminsterska fondacija za demokratiju u Crnoj Gori

Skraćenice za zemlje

BE	-	Belgija
BG	-	Bugarska
CZ	-	Češka Republika
DK	-	Danska
DE	-	Njemačka
EE	-	Estonija
IE	-	Irska
EL	-	Grčka
ES	-	Španija
FR	-	Francuska
HR	-	Hrvatska
IT	-	Italija
CY	-	Kipar
LV	-	Letonija
LT	-	Litvanija
LU	-	Luksemburg
HU	-	Mađarska
MT	-	Malta
NL	-	Holandija
AT	-	Austrija
PL	-	Poljska
PT	-	Portugal
RO	-	Rumunija
SI	-	Slovenija
SK	-	Slovačka
FI	-	Finska
SE	-	Švedska
UK	-	Ujedinjeno Kraljevstvo
EU-28	-	28 država članica EU
CG	-	Crna Gora

Lista slika

Slika 1: Konceptualni okvir Indeksa rodne ravnopravnosti	10
Slika 2: Indeks rodne ravnopravnosti u 28 država članica EU i Crnoj Gori	11
Slika 3: Crna Gora i 28 država članica EU, poređenje vrijednosti osnovnih domena, 2019.	12
Slika 4: Razlika između 28 država članica EU i Crne Gore, po osnovnim domenima	12
Slika 5: Konceptualni okviri domena rada	13
Slika 6: Domen rada u 28 država članica EU i Crnoj Gori	15
Slika 7: Konceptualni okvir domena novca	18
Slika 8: Domen novca u 28 država članica EU i u Crnoj Gori	20
Slika 9: Konceptualni okvir domena znanja	22
Slika 10: Domen znanja u 28 država članica i Crnoj Gori	24
Slika 11: Konceptualni okvir domena vremena	25
Slika 12: Domen vremena u 28 država članica i u Crnoj Gori	27
Slika 13: Konceptualni okvir domena moći	28
Slika 14: Domen moći u 28 država članica EU i u Crnoj Gori	31
Slika 15: Konceptualni okvir domena zdravlja	32
Slika 16: Domen zdravlja u 28 država članica i Crnoj Gori	34

Lista tabela

Tabela 1: Struktura Indeksa rodne ravnopravnosti	9
Tabela 2: Poređenje rezultata u domenu rada između 28 država članica EU i Crne Gore	16
Tabela 3: Poređenje rezultata za domen novca između 28 država članica EU i Crne Gore	21
Tabela 4: Poređenje rezultata za domen znanja između 28 država članica EU i Crne Gore	24
Tabela 5: Poređenje rezultata za domen vremena između 28 država članica EU i Crne Gore	27
Tabela 6: Poređenje rezultata za domen moći između 28 država članica EU i Crne Gore	31
Tabela 7: Poređenje rezultata za domen zdravlja između 28 država članica EU i Crne Gore	34

Sadržaj

Predgovor	3
Skraćenice	4
Lista slika	5
Lista tabela	5
Uvod	7
Konceptualni i metodološki okvir	9
Indeks rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori	11
Domen rada: JOŠ UVIJEK PLAĆAJU VEĆU CIJENU DA „POSTIGNU SVE“	13
Domen novca: GDJE JE RAZLIKA?	18
Domen znanja: BOLJE OBRAZOVANJE, ISTI POSLOVI	22
Domen vremena: IMATE LI SLOBODNOG VREMENA?	25
Domen moći: GDJE ŽENE KROČE, TU MOĆI VIŠE NEMA	28
Domen zdravlja: NEJEDNAKE PRIJE NEGO ŠTO SE RODE	32
Zaključak	35
Izvori	37

Uvod

Od obnove nezavisnosti, 2006. godine, Crna Gora je uložila značajne napore u postizanju rodne ravnopravnosti. Zakon o rodnoj ravnopravnosti prvi put je usvojen 2007, a izmijenjen 2015. godine. Zakon o izmjenama i dopunama usklađen je s pravnom tekovinom EU. Između ostalih noviteta, propisao je da je Zaštitnik ljudskih prava i sloboda zadužen za posrednu i neposrednu rodnu diskriminaciju i proširio opseg sankcija kada se u različitim sferama života krši jednako postupanje prema ženama i muškarcima. Takođe, nakon što je, kao nezavisna zemlja, pristupila brojnim međunarodnim organizacijama, Crna Gora je postavila osnove za primjenu međunarodnih instrumenata za postizanje rodne ravnopravnosti, kao što su Konvencija UN o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena – CEDAW i Pekinška platforma za djelovanje ili Konvencija Savjeta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici.

Crna Gora je 2017. godine usvojila Nacionalnu strategiju održivog razvoja do 2030. godine (NSOR) kojom su Ciljevi održivog razvoja prenijeti u nacionalni kontekst. Peti cilj održivog razvoja – Postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje svih žena i djevojaka prenijet je u cilj 2 NSORA-a – Stimulisati aktivan odnos ključnih aktera prema održivosti razvoja, kao i u mjeru 2.1.2 – Eliminirati rodnu diskriminaciju. Crna Gora se obavezala da do 2030. godine: eliminiše političku, ekonomsku i svaku drugu diskriminaciju po rodnoj osnovi, postigne minimum od 40% žena u tijelima političkog odlučivanja na nacionalnom i lokalnom nivou, eliminiše sve oblike nasilja nad svim ženama i djevojčicama u javnim i privatnim sferama, uključujući trgovinu ljudima i seksualne i druge vrste iskorišćavanja, postigne rodno ujednačeno učešće u neplaćenom radu, postigne rodno ujednačen udio u nezaposlenosti, učvrsti nacionalni mehanizam za jednakost polova.

Vlada Crne Gore je, isto tako, usvojila Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2017–2021, na osnovu preporuka koje je dao Komitet CEDAW, preporuka Konvencije Savjeta Evrope o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija) i kao rezultat zajedničkog rada državnih organa i partnera iz civilnog društva. Plan aktivnosti je zacrtao postizanje sljedećih ciljeva: uspostavljanje društva jednakih mogućnosti i eliminisanje svih oblika diskriminacije po osnovu pola i roda, uvođenje rodno osjetljivog obrazovanja na svim nivoima obrazovanja, povećanje zaposlenosti žena i uklanjanje svih oblika diskriminacije žena na tržištu rada, unapređenje dostupne rodno osjetljive zdravstvene zaštite, suzbijanje svih oblika nasilja nad ženama, te unaprijediti položaj i zaštitu prava žrtava svih oblika rodno zasnovanog nasilja, suzbijanje rodni stereotipa i uvođenje politike rodne ravnopravnosti u medije, kulturu i sport, postizanje ravnopravnog učešća žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja.

Od kada je pridruživanje EU utvrdila kao jedan od svojih najvažnijih ciljeva vanjske politike i postala zemlja kandidat 2010. godine, Crna Gora je posvećena postizanju standarda EU u oblasti rodne ravnopravnosti i njene institucije rade na prenošenju direktiva EU u nacionalni kontekst, uključujući (ali ne ograničavajući se na njih) Direktivu 2010/41, Direktivu 2010/18, Direktivu 2006/54, Direktivu 2004/113, Direktivu 92/85 i Direktivu 79/7 od 19. decembra 1978. godine..

Međutim, pored intenzivnog rada na normativnom aspektu, jedan od najznačajnijih izazova u narednom periodu je utvrđivanje odgovarajućeg okvira za praćenje napretka. Da bi mogla da procijeni tempo promjena, djelotvornost zakona ili javnih politika u oblasti rodne ravnopravnosti, Crnoj Gori je potreban sveobuhvatan i uporediv instrument, kao što je Indeks rodne ravnopravnosti.

¹Vlada Crne Gore, *Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine, 2017, str. 285*

Indeks rodne ravnopravnosti je „instrument za mjerenje napretka u postizanju rodne ravnopravnosti u EU²“. Kao sveobuhvatan instrument, međutim, može da se koristi za procjenu i upoređivanje stanja u oblasti rodne ravnopravnosti u bilo kojoj evropskoj zemlji, zemlji kandidatu za članstvo u EU, uključujući Crnu Goru, ili van Evrope. Instrument je osmislio Evropski institut za rodnu ravnopravnost EIGE, nezavisno tijelo Evropske unije, a prvi put je korišćen 2013. godine. Indeks rodne ravnopravnosti temelji se na definiciji da rodna ravnopravnost podrazumijeva „jednak udio u imovini, jednako dostojanstvo i integritet između žena i muškaraca“. Indeks prepoznaje šest glavnih domena rodne ravnopravnosti: rad, novac, znanje, vrijeme, moć i zdravlje. U indeks su integrisana još dva domena, ali oni ne utiču na konačnu vrijednost indeksa. Domen unakrsnih nejednakosti ukazuje kako se rodne nejednakosti ispoljavaju u kombinaciji s godinama, invaliditetom ili radnom sposobnošću, zemljom rođenja, obrazovanjem i vrstom porodice. Domen nasilja nad ženama mjeri i analizira iskustva žena s nasiljem. Do sada se indeks utvrđivao svake druge godine, ali to će se promijeniti sljedeće godine, jer je planirano da se na nivou EU Indeks rodne ravnopravnosti računa svake godine.

Od nedavno su i druge zemlje kandidati i potencijalni kandidati za članstvo u EU iz regiona zapadnog Balkana i Turske počele da koriste indeks za mjerenje i upoređivanje napretka u postizanju rodne ravnopravnosti u odnosu na proteklo vrijeme, kao i za poređenje s različitim kontekstima i sistemima.

Ovaj Izvještaj proizvod je zajedničkog rada tima sastavljenog od predstavnika/ca različitih sektora i organizacija: Uprava za statistiku Crne Gore prvenstveno je bila zadužena za računanje, predstavnice Ministarstva za ljudska i manjinska prava nadgledale su proces, Kancelarija UNDP-a za Crnu Goru inspirisala je i podržala cjelokupan proces, a nezavisna konsultantkinja analizirala je podatke. Indeks je izračunat u saradnji s Evropskim institutom za rodnu ravnopravnost u okviru IPA sredstava, koja je obezbijedila Evropska komisija. Stoga, ovaj izvještaj je proizvod zajedničkog rada svih navedenih subjekata.

Imajući u vidu da je ovo prvi put da se indeks računa u Crnoj Gori, nije bilo moguće mjeriti napredak u zemlji. Međutim, fokus Izvještaja bio je da se pruži što više dodatnih i kontekstualnih informacija da bi se podacima dalo „značenje“. U trenutku kada se bude računao indeks za 2021. godinu očigledno će biti mnogo lakše da se procijeni djelotvornost napora koje zainteresovane strane ulažu u proces postizanja rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori. Indeks zaista treba da postane sastavni dio djelotvornog kreiranja rodne politike u Crnoj Gori.

Na podatke predstavljene u ovom izvještaju treba gledati kao na skup osnovnih vrijednosti na osnovu kojih se može procjenjivati budući napredak. Uvođenje Indeksa rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori je inicijativa koja ima za cilj rješavanje postojećih izazova u procjeni nivoa postignuća utvrđenog Planom aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2017–2021. ili Nacionalnom strategijom održivog razvoja do 2030. godine.

Štaviše, imajući u vidu njegovu složenost i obim, Indeks rodne ravnopravnosti treba da postane neizbježno sredstvo za ocjenu i mjerenje napretka u postizanju rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori i kao takvog treba da ga usvoje budući strateški dokumenti u ovoj oblasti.

²Definicije iz službene prezentacije Indeksa rodne ravnopravnosti na internetu:
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>

Konceptualni i metodološki okvir

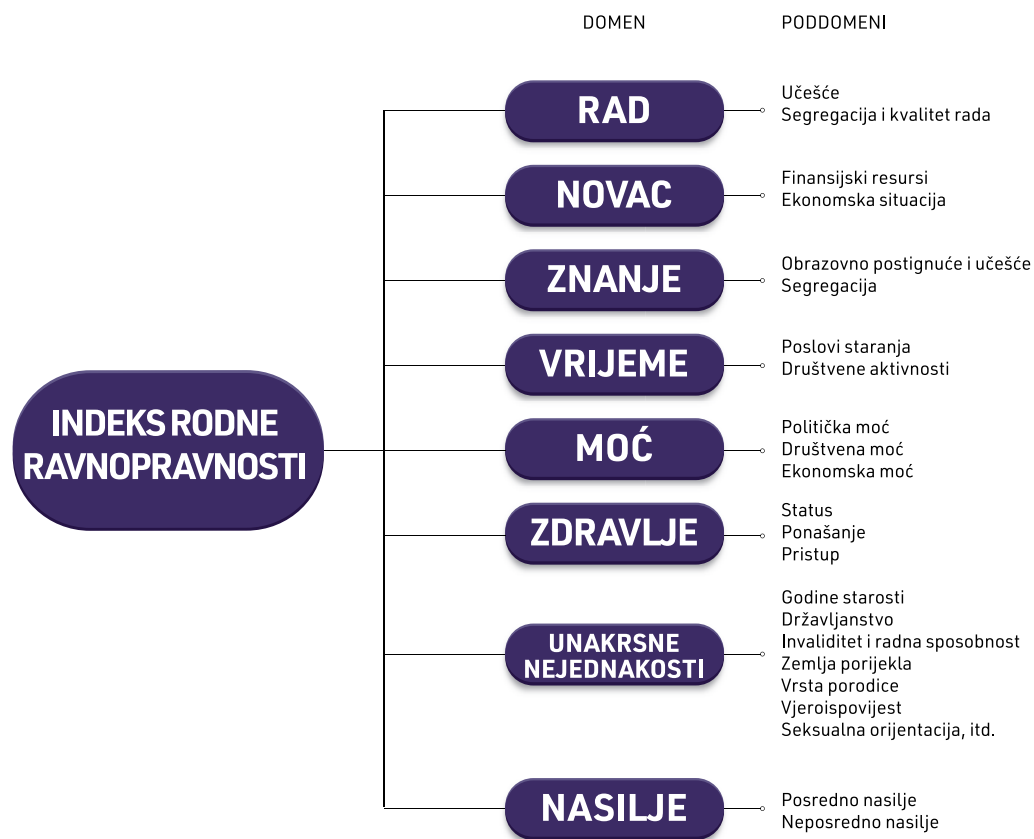
Indeks rodne ravnopravnosti sastoji se od šest osnovnih domena i još dva dodatna domena koji se dalje dijele na poddomene i, konačno, na 31 indikator. Osnovni domeni mjere ravnopravnost u: radu, novcu, znanju, vremenu, moći i zdravlju. Dodatni domeni nastoje da procijene situaciju u vezi s nasiljem i drugim unakrsnim nejednakostima, poput godina starosti, državljanstva, invaliditeta, seksualne orijentacije i drugih relevantnih pitanja. Državama članicama se kroz šest osnovnih domena dodjeljuje vrijednost indeksa od 1 za potpunu nejednakost do 100 za punu jednakost³.

EIGE je takođe izradio metodologiju za Indeks rodno zasnovanog nasilja⁴ na osnovu ankete o nasilju nad ženama koju je FRA (Agencija Evropske unije za osnovna prava) objavila 2014. godine⁵.

Unakrsne nejednakosti ispituju kako se elementi kao što su godine starosti, invaliditet ili radna sposobnost, zemlja rođenja, obrazovanje i vrsta porodice prepliću s rodnom. Mogu se analizirati i druga ukrštanja, ako to omoguće statistički podaci, u cilju ukazivanja na situaciju u kojoj se nalaze pripadnici LGBTQI populacije, žene Romkinje i muslimanke, kao i druga relevantna pitanja⁶.

Indeks je inicijalno osmišljen kao instrument kojim će se uticati na kreiranje politika u Evropskoj uniji i kao takav je izrađen da prati napredak i otkrivanje prepreka tokom procesa postizanja rodne ravnopravnosti u Evropskoj uniji i u državama članicama.

Tabela 1: Struktura Indeksa rodne ravnopravnosti



³Evropski institut za rodnu ravnopravnost, 2013. Izvještaj o indeksu rodne ravnopravnosti, dostupan na <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/publications>

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, 2017 (a). Indeks rodne ravnopravnosti za 2017: Metodološki izvještaj, dostupan na <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/publications>

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, 2017 (a). Indeks rodne ravnopravnosti za 2017: Metodološki izvještaj, dostupan na <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/publications>

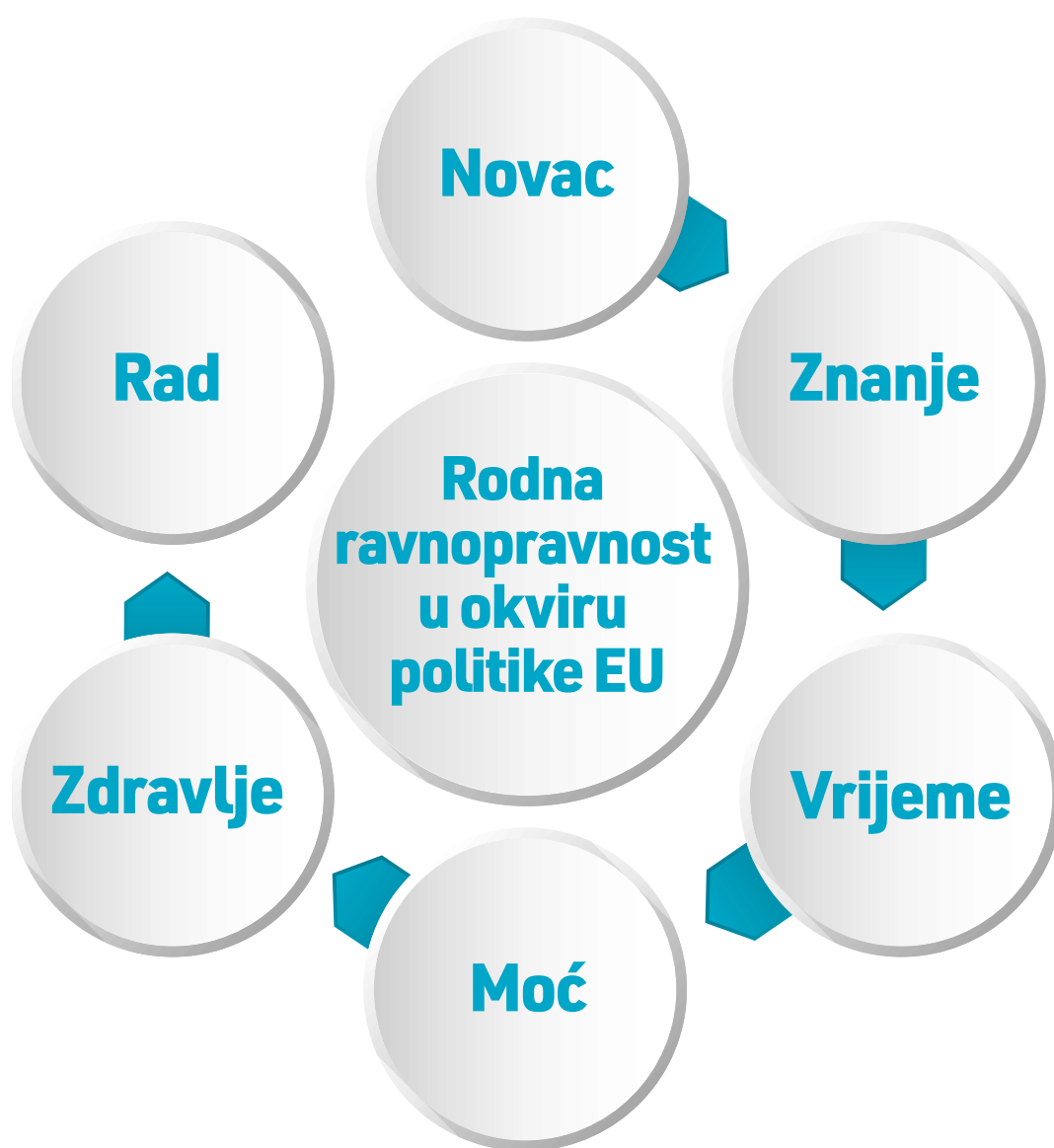
⁴Evropski institut za rodnu ravnopravnost, 2017. Indeks rodne ravnopravnosti za 2017: Okvir za mjerenje nasilja nad ženama, dostupan na <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measurement-framework-of-violence-against-women>

⁵Agencija Evropske unije za osnovna prava, 2014. Nasilje nad ženama: anketa na nivou EU – Najvažniji rezultati, Služba za publikacije Evropske unije, Luksemburg, dostupno na: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

⁶Evropski institut za rodnu ravnopravnost, 2019. Unakrsne nejednakosti: Indeks rodne ravnopravnosti, 2019, dostupan na <https://eige.europa.eu/publications/intersecting-inequalities-gender-equality-index>

Indeks rodne ravnopravnosti zasniva se na službenim statističkim podacima iz velikih istraživanja na nivou cijele EU, uključujući podatke koje sakuplja i ankete koje koordinira Eurostat i ankete koje sprovodi Evropska fondacija za poboljšanje uslova života i rada (Eurofound), kao i podatke o ženama i muškarcima na pozicijama odlučivanja iz baze podataka EIGE o rodnoj statistici. Indeks rodne ravnopravnosti za 2019. godinu uglavnom se temelji na podacima iz 2017. godine.

Slika 1: Konceptualni okvir Indeksa rodne ravnopravnosti



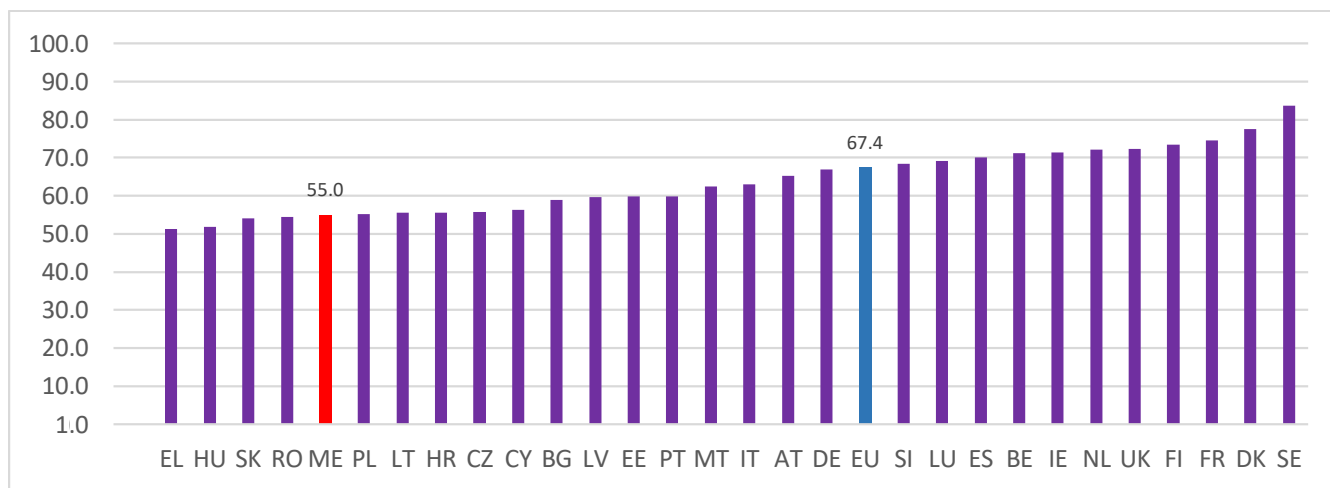
Indeks rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori

55

Indeks rodne ravnopravnosti za Crnu Goru prvi put je izračunat 2019. godine i iznosi 55. Međutim, ova vrijednost sama po sebi ne znači puno bez upoređivanja. Nažalost, nije bilo moguće uporediti podatke za Crnu Goru, jer je ovo prvi put da se taj indeks računa za ovu zemlju. Međutim, da bi se dobila šira slika, vrijednost indeksa dobijena za Crnu Goru može se uporediti s Indeksom rodne ravnopravnosti za 2019. u 28 država članica EU, koji je iznosio 67,4.

Za 28 država članica EU ova vrijednost indeksa predstavlja povećanje od 1,2 boda u odnosu na vrijednost iz 2015. godine i povećanje od 5,4 boda u odnosu na 2005, prvu godinu računanja indeksa. Međutim, ako se pogleda grafikon koji predstavlja vrijednost indeksa po pojedinačnim zemljama, očigledno je da vrijednost indeksa za 28 država članica EU nije baš „srednja“ vrijednost za zemlje u EU. Distribucija podataka je asimetrična, što znači da je većina zemalja ispod rezultata za 28 država članica EU, a samo je nekoliko zemalja postiglo primjetno veći rezultat, koji je, s druge strane, značajno povećao ukupni prosjek. Drugi način da se izmjeri situacija s rodnom ravnopravnošću na teritoriji 28 država članica EU mogla bi možda da bude srednja vrijednost indeksa (medijan) koja iznosi 63. To znači da je 14 od 28 država članica imalo vrijednost indeksa 63 ili manji, a da je 14 država postiglo vrijednost Indeksa 63⁷ ili više.

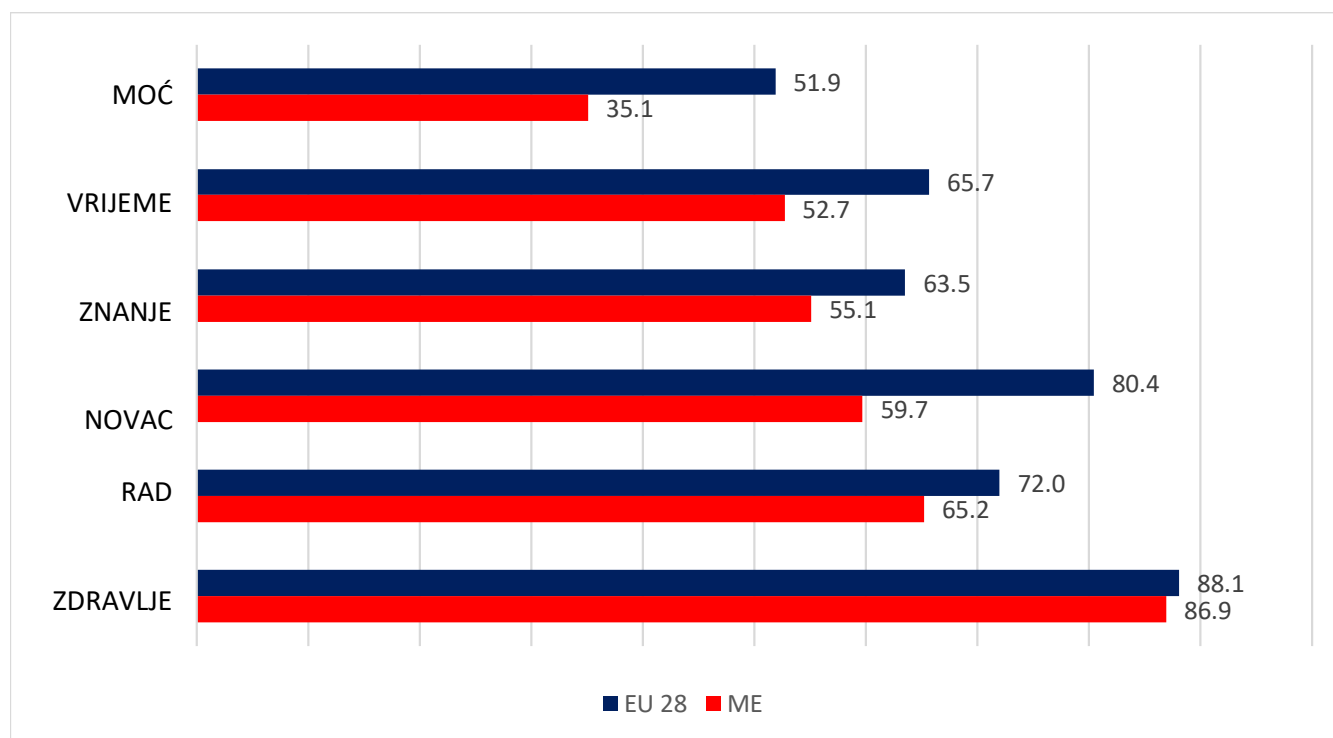
Međutim, bez obzira na to kako posmatramo distribuciju Indeksa rodne ravnopravnosti u državama članicama EU, Crna Gora još uvijek zaostaje. Samo su četiri države 2019. imale nižu vrijednost indeksa od Crne Gore – Rumunija, Slovačka, Mađarska i Grčka.



Slika 2: Indeks rodne ravnopravnosti u 28 država članica EU i Crnoj Gori

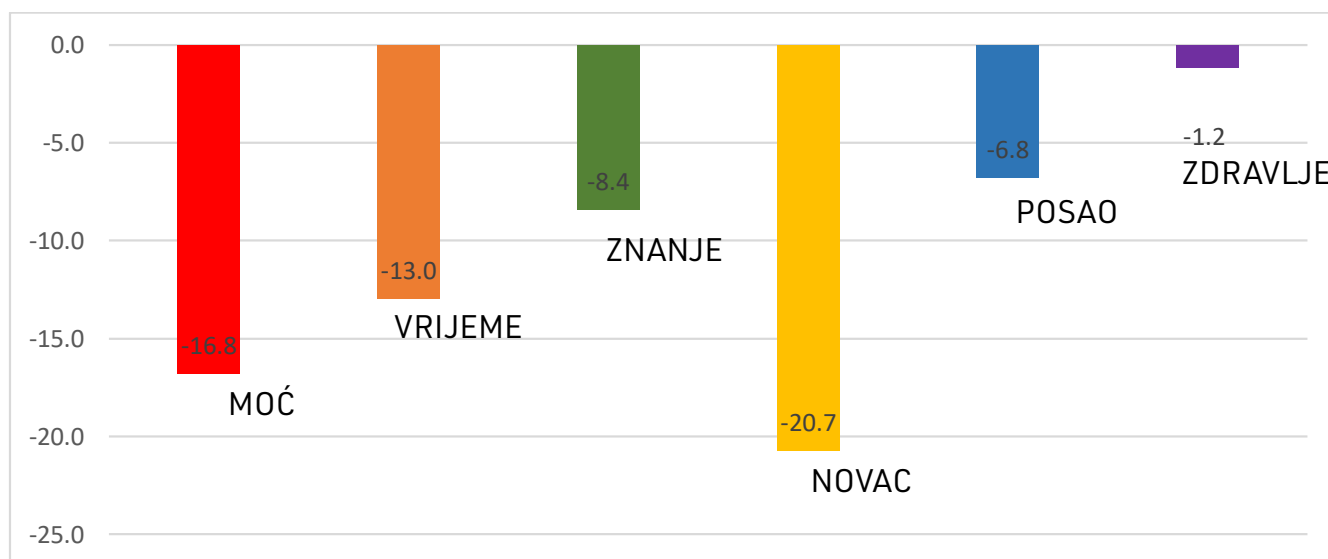
Ako sagledamo pojedinačne domene iz kojih se sastoji Indeks, možemo jasnije da shvatimo razliku u okviru svakog domena. Izgleda da se najveće razlike u rodnoj ravnopravnosti između Evropske unije i Crne Gore odnose na novac (20,7) i moć (16,8). Najmanje razlike vidljive su u oblastima zdravlja (1,2) i rada (6,8).

⁷Srednja vrijednost se definiše kao broj koji se nalazi u sredini niza brojeva poređanih od najnižeg ka najvećem, ili od najvećeg ka najnižem.



Slika 3: Crna Gora i 28 država članica EU, poređenje vrijednosti osnovnih domena, 2019.

Na nacionalnom nivou, žene u Crnoj Gori najmanje su jednake kada je riječ o moći, za kojom slijede vrijeme, znanje, novac i rad. Žene su najviše jednake u oblasti zdravlja. Na nivou 28 država članica EU redosljed je sličan, ali ne i isti. Žene u EU su takođe najmanje jednake kada je riječ o moći, za kojom u 28 država EU slijede znanje, vrijeme, rad, novac i na kraju zdravlje.



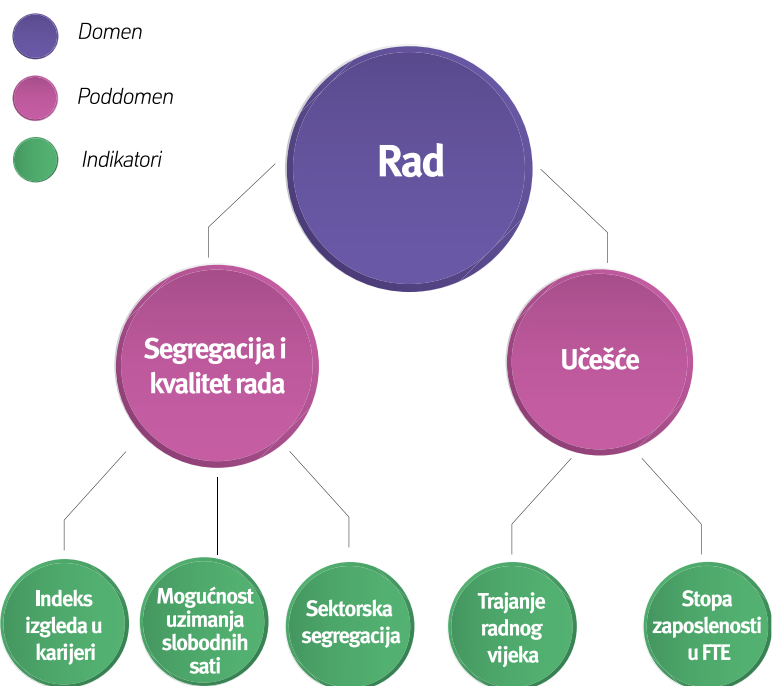
Slika 4: Razlika između 28 država članica EU i Crne Gore, po osnovnim domenima

Domen rada:

JOŠ UVIJEK PLAĆAJU VEĆU CIJENU DA „POSTIGNU SVE“

65,2

Domen rada obuhvata indikatore osmišljene da izmjere rodnu ravnopravnost na tržištu rada. Domen procjenjuje „u kojoj mjeri žene i muškarci mogu da imaju koristi od jednakog pristupa zaposlenju i dobrim uslovima rada.“⁸ Ovaj domen je složen indeks koji obuhvata ne samo direktne mjere kao što je stopa zaposlenosti, već i indirektne mjere namijenjene procjeni uslova i izgleda u pogledu rada. Pravo na rad se nekada smatralo jednim od kamena temeljaca rodne ravnopravnosti. Danas, međutim, znamo da jednak broj muškaraca i žena koji „rade“ ne mora da podrazumijeva i jednakost, jer stope zaposlenosti često mogu da prikriju mnoge suštinske nejednakosti. Ovaj domen upravo pokušava da obuhvati i te suštinske nejednakosti.



Slika 5: Konceptualni okviri domena rada

Kratak pregled metodologije:

Domen rada sastoji se od dva poddomena: učešće i podjela i kvalitet rada.

Učešće se mjeri pomoću dva indikatora. Prvi je stopa zaposlenosti u ekvivalentu punog radnog vremena (FTE). FTE se definiše kao jedinica za mjerenje broja zaposlenih lica na način kojim oni mogu da se upoređuju iako možda sedmično rade različit broj sati. Ova mjerna jedinica dobija se upoređivanjem prosječnog broja radnih sati nekog zaposlenog lica i prosječnog broja radnih sati zaposlenog lica s punim radnim vremenom. Stoga se zaposleno lice s punim radnim vremenom računa kao jedan FTE, dok lice zaposleno sa skraćenim radnim vremenom dobija rezultat proporcionalan satima koje on/ona radi. Na primjer, za radnika sa skraćenim radnim vremenom koji je zaposlen 20 sati sedmično u zemlji u kojoj puno radno vrijeme podrazumijeva četrdesetosatnu radnu sedmicu, indikator iznosi 0,5 FTE⁹. Indikator FTE se prikazuje u procentima i za stanovništvo starije od 15 godina.

⁸Evropski institut za rodnu ravnopravnost, Indeks rodne ravnopravnosti 2019: Ravnoteža između rada i života, 2019, str.29

⁹Definicije iz Liste indikatora indeksa rodne ravnopravnosti, Indeks rodne ravnopravnosti za 2019. godinu: ravnoteža između rada i života, EIGE, 2019, str.137

Drugi indikator koji se koristi u okviru ovog poddomena je trajanje radnog vijeka (DWL). Ovaj indikator mjeri broj godina tokom kojih se očekuje da će osoba starosti 15 godina biti aktivna na tržištu rada tokom svog života. On se izračunava korišćenjem modela vjerovatnoće koji kombinuje demografske podatke i podatke o tržištu rada. MONSTAT je koristio Anketu o radnoj snazi iz 2017. godine da izračuna oba pokazatelja¹⁰.

Kvaliteta rada i segregacija obuhvata tri indikatora. Prvi od njih je definisan kao procenat ljudi zaposlenih u obrazovanju, zdravstvenoj zaštiti i socijalnom staranju, a računa se kao procenat od ukupnog broja zaposlenih. MONSTAT je koristio Anketu o radnoj snazi iz 2017. godine da izračuna i ovaj indikator.

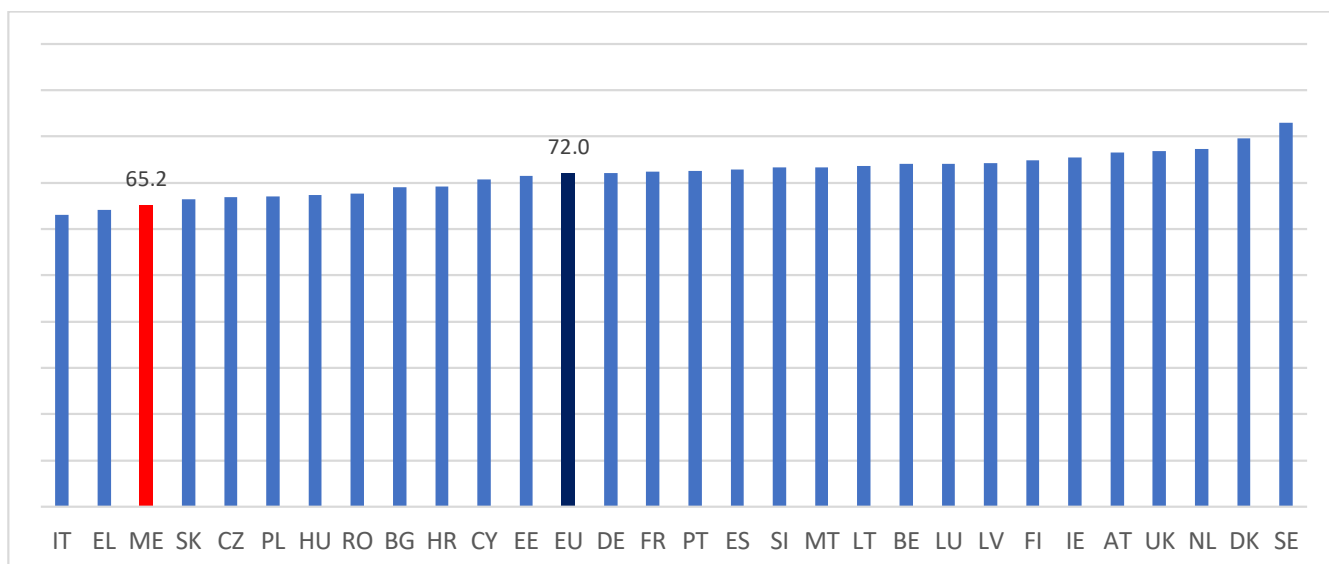
Drugi indikator – fleksibilnost definiše se kao procenat ljudi koji su odgovorili „vrlo lako“ na pitanje: „Da li biste rekli da je za vas vrlo lako, prilično lako, prilično teško ili vrlo teško organizovati da odvojite sat ili dva tokom radnog vremena da biste se bavili nekim ličnim ili porodičnim stvarima.“ Izvor podataka za ovaj indikator bila je Evropska anketa o uslovima rada (EWCS).

Posljednji indikator je indeks o kvalitetu zaposlenja koji je definisao Eurofound, a kombinuje različite indikatore statusa zaposlenja (samozaposleni ili zaposleni), vrstu ugovora, izgleda za napredovanje u karijeri kako ih vidi zaposleni, percepciju vjerovatnoće da ostane bez posla i potencijalno iskustvo sa smanjenjem broja zaposlenih u okviru neke organizacije. Ovaj indeks se mjeri pomoću skale od 0 do 100 i tumači se mjerenjem ukupnog rezultata: što je veća vrijednost indeksa, bolji je kvalitet zaposlenja.

Rezultat za Crnu Goru u domenu rada iznosi 65,2. Kada se taj rezultat uporedi s prosjekom u 28 država članica EU, koji iznosi 72, vidimo da između Crne Gore i tih zemalja postoji razlika od 6,8 poena.

Sve zemlje, uključujući Crnu Goru, generalno su bile uspješnije u domenu učešća nego u domenu kvaliteta rada i segregacije. To znači da, iako se broj žena koje su aktivne na tržištu rada povećao, taj napredak nije bio praćen boljim uslovima i kvalitetom poslova koje obavljaju. To je dobra ilustracija za argument da korišćenje broja zaposlenih muškaraca i žena može da dovede do pogrešnih zaključaka, ako se koristi kao isključivi pokazatelj rodne ravnopravnosti na radnom mjestu.

¹⁰https://www.MONSTAT.org/userfiles/file/ars/2017/ARS%20saopstenje_2017_en.pdf



Slika 6: Domen rada u 28 država članica EU i Crnoj Gori

Gledajući konkretne indikatore u okviru ovog domena, možemo da vidimo da su stope zaposlenosti u ekvivalentu punog radnog vremena u Crnoj Gori 37,3% za žene i 50,5% za muškarce. To znači da postoji rodna razlika od 13,2 procentnih poena. Na nivou 28 država članica EU stopa zaposlenosti FTE bila je 41% za žene i 57% za muškarce. Iako je bilo više zaposlenih muškaraca i žena, rodna razlika je bila veća nego što je bila u Crnoj Gori – 16 procentnih poena.

U posljednje vrijeme, Crna Gora je usvojila neke zakonske propise koji su nepovoljni kada je riječ o podsticanju žena na rad. Zakonski propis poznat pod nazivom „Zakon o majkama” nedavno je usvojen, ali je brzo povučen. Riječ je o zakonu koji je snažno obeshrabrivao žene s troje i više djece da rade i kao rezultat ovog zakona nekih 17.000 radno aktivnih žena se povuklo s tržišta rada¹¹. Međutim, nakon što je Zakon povučen, brojne žene se više nijesu mogle vratiti na prethodni posao.

Indikator trajanje radnog vijeka za žene u Crnoj Gori, u 2017. godini, iznosio je 27,9. To znači da se očekuje da će žena koja danas ima 15 godina u prosjeku na tržištu rada biti aktivna narednih 27,9 godina, dok je očekivano vrijeme za muškarca duže – 34,4 godine. Razlika bi se mogla objasniti time da žene teže dolaze do posla ili da je majčinstvo često razlog raskida radnog odnosa (posebno u slučaju ugovora na određeno).

Drugi poddomen – kvalitet rada i segregacija – nudi više detalja o uslovima rada za muškarce i žene. Naime, ako detaljnije pogledamo strukturu zaposlenosti, možemo da primijetimo horizontalnu i vertikalnu segregaciju. Horizontalna segregacija definiše se kao koncentracija žena ili muškaraca u različitim vrstama zanimanja, dok se vertikalna segregacija odnosi na nedovoljnu zastupljenost pripadnika određenog pola u najznačajnijim profesijama i na vodećim pozicijama¹². Za zapošljavanje prema polu, godinama starosti i ekonomskoj aktivnosti u obrazovanju, zdravlju i socijalnom radu izračunata vrijednost je 19,5 za žene i 5,8 za muškarce u Crnoj Gori. To znači da je rodna razlika u ovom domenu 13,7. Međutim, iako žene predstavljaju značajnu većinu kada je riječ o zaposlenima u obrazovanju (76,6%), na primjer, samo jedan manji dio njih bude imenovan na pozicije na kojima se donose odluke (od 234 direktora osnovnih, srednjih škola ili vrtića 88 su žene)¹³. Ovaj primjer može da se upotrijebi za ilustraciju kako horizontalne tako i vertikalne segregacije.

¹¹Alternativni izvještaj NVO o implementaciji Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena u skladu s Konvencijom CEDAW u Crnoj Gori, 2017, str. 9

¹²Evropski institut za rodnu ravnopravnost, Indeks rodne ravnopravnosti, 2013, str. 19

¹³MONSTAT i Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Muškarci i žene u Crnoj Gori, 2018, str. 58

Vrlo važna karakteristika radnog okruženja u današnje vrijeme, posebno za roditelje, jeste fleksibilnost. Podaci, međutim, pokazuju da su uslovi rada za muškarce fleksibilniji nego za žene u Crnoj Gori. Procenat žena koje su rekle da bi im bilo vrlo lako da odvoje sat ili dva tokom radnog vremena da bi se bavile nekim ličnim stvarima je 15,8% u odnosu na 23,9% muškaraca¹⁴.

Uprkos činjenici da crnogorski zakoni normativno zabranjuju bilo kakvu vrstu diskriminacije, brojni muškarci i žene svakodnevno se suočavaju s diskriminatorskim praksama na radnom mjestu. Majčinstvo je još uvijek jedna od najznačajnijih prepreka za zaposlene žene. U anketi za potrebe NVO istraživanja, žene navode da ih na razgovoru za posao pitaju o njihovom bračnom statusu (64,1%), koliko djece imaju (45,5%) ili čak da li planiraju da imaju djecu (35,6%)¹⁵. Crna Gora je umjesto uobičajenog porodiljskog odsustva uvela roditeljsko odsustvo, koje je posljednjih godina sve više očeva¹⁶ počelo da koristi, na taj način razbijajući stereotipne roditeljske uloge. Međutim, crnogorsko radno zakonodavstvo ne propisuje neprenosivo roditeljsko odsustvo samo za očeve.

Indeks izgleda u karijeri za žene u Crnoj Gori je 58,5, dok je za muškarce 57,7. To znači da je jaz između muškaraca i žena prilično mali kada je riječ o procjeni izgleda njihovog trenutnog zaposlenja u vezi sa statusom zaposlenja, napredovanja u karijeri, sigurnosti radnog mjesta i moguće prijetnje smanjenjem broja zaposlenih¹⁷. Ista situacija je i u drugim zemljama¹⁸.

	INDEKS	Rad	Učešće	Segregacija i kvalitet rada
EU-28	67,4	72,0	80,9	64,0
CG	55,0	65,2	75,2	56,6
Razlika	-12,4	-6,8	-5,7	-7,4

Tabela 2: Poređenje rezultata u domenu rada između 28 država članica EU i Crne Gore

Ilustracija na primjeru kontroverznog Zakona o majkama

Izvor: 19Alternativni izvještaj NVO o implementaciji Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena u skladu s Konvencijom CEDAW u Crnoj Gori, 2017, str. 32

„Izmjenama i dopunama Zakona o socijalnoj i dječijoj zaštiti iz 2015. godine uvedene su doživotne naknade za majke s troje i više djece. Žene s troje djece i 25 godina radnog staža i žene sa četvoro i više djece i najmanje 15 godina radnog staža imale su pravo na mjesečnu naknadu u iznosu od 336 eura (70% prosječne mjesečne neto zarade), dok su majke s troje i više djece koje su se vodile kao nezaposlene 15 i više godina imale pravo na mjesečnu naknadu od 192 eura (40% prosječne mjesečne neto zarade).

Ova doživotna socijalna davanja majkama s troje i više djece ne samo da su snažno destimulativno djelovala na njihovo učešće na tržištu rada i u društvenom životu zemlje, već su umanjila i njihov nivo emancipacije. Takođe, njihovoj ulozi majke i domaćice ova socijalna davanja dala su veći prioritet nego njihovoj ulozi u zapošljavanju.

U međuvremenu, kao rezultat Vladinih mjera štednje, socijalna davanja za majke su smanjena za 21% (tj. pojedinačno sa 336 na 264 eura i sa 192 na 144 eura), što je dovelo do protesta žena koji su trajali više sedmica, a koje su zahtijevale da im se beneficije vrata na prvobitni nivo. Protesti

¹⁴Evropska anketa o uslovima rada EWCS, 2019.

¹⁵Centar za ženska prava, Rodno-zasnovana diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja, 2019.

¹⁶Iako još uvijek nema službenih podataka o tome koliko je očeva koristilo roditeljsko odsustvo.

¹⁷<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

¹⁸Eurofound, Šesta anketa o uslovima rada, 2017. (ažurirana), str. 92

nijesu urodili plodom.

Na kraju je Ustavni sud, poslije 16 mjeseci primjene, 19. aprila 2017. godine, poništio navedene izmjene i dopune jer nijesu bile u skladu s Ustavom. Međutim, uprkos tome što su izmjene poništene, to ne mijenja činjenicu da je zakonski propis kao što je ovaj, za koji se pokazalo da ima dalekosežne posljedice na živote velikog broja žena, kao i na državni budžet, pripremljen i usvojen bez bilo kakve rodne analize ili procjene fiskalnog uticaja. Dalje, s izuzetkom predsjednice skupštinskog Odbora za rodnu ravnopravnost, niko od relevantnih zainteresovanih strana (uključujući resorno ministarstvo i Ombudsmana) nije komentarisao izmjene i dopune tokom faze njihove izrade. Samo su ženske nevladine organizacije uputile argumente protiv zakona i zatražile da se sprovede potrebna fiskalna i rodna analiza uticaja. Zahtjevi su iznijeti u javnosti i upućeni relevantnim zainteresovanim stranama. Na kraju, iako je odluka Ustavnog suda poništila diskriminatorne odredbe, hiljadama žena nanijeta je velika šteta, a posebno onima koje su donijele nepovratnu odluku o napuštanju svog posla u zamjenu za socijalno davanje.”¹⁹

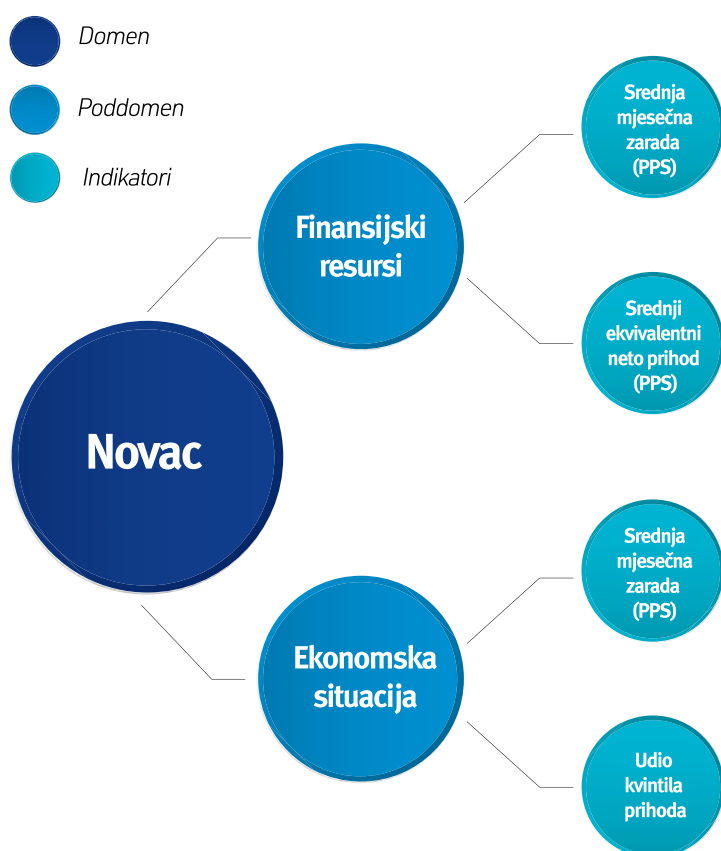
¹⁹Alternativni izvještaj NVO o implementaciji Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena u skladu s Konvencijom CEDAW u Crnoj Gori, 2017, str. 32

Domen novca:

59,7

GDJE JE RAZLIKA?

Domen novca mjeri nejednakosti u pogledu opšte ekonomske situacije i u pogledu pristupa finansijskim resursima. Ovaj domen se fokusira na „rezultat“ rada u smislu „novca“ – bez obzira na uslove rada. Domen ilustruje kolika je razlika između muškaraca i žena kada je u pitanju njihova zarada za rad koji obavljaju i kako je taj novac distribuiran u smislu siromaštva i bogatstva. Finansijska samoodrživost je jedan od važnih preduslova rodne ravnopravnosti i, iako se čini da bi trebalo da bude logična posljedica ravnopravne podjele zaposlenja, situacija nije tako jednostavna. Iz niza razloga, pristup zapošljavanju ne znači nužno i finansijsku jednakost ili sigurnost. Iako se više žena pridružilo radnoj snazi, rezultat njihovog rada, kada je riječ o tome koliko zarađuju, nije pratio istu dinamiku.



Slika 7:
Konceptualni
okvir domena novca

Kratak pregled metodologije

Ovaj domen obuhvata dva poddomena: finansijski resursi i ekonomski resursi. Finansijski resursi mjere se pomoću dva indikatora. Prvi od njih je srednja mjesečna zarada. Za računanje ovog indikatora korišćena je Eurostatova Anкета o strukturi zarada za 2014. godinu²⁰. Drugi indikator ovog poddomena je srednji ekvivalentni neto prihod. Ovaj indikator obuhvata zaradu po osnovu plaćenog rada, kao i penzije, investicije i druge izvore prihoda. Izvor podataka za ovaj indikator bila je Anкета o prihodima i životnim uslovima – EU SILC, koju je sprovedla Uprava za statistiku Crne Gore 2017. godine²¹. Oba indikatora su prikazana kroz standard kupovne moći

²⁰https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_ses2014_esms.htm

²¹https://www.MONSTAT.org/eng/prikazi_metapodatke.php?id=1001&pageid=1001&name=Statistics%20of%20income%20and%20living%20conditions%20-%20EU%20SILC

(PPS), koji predstavlja „vještačku valutu koja objašnjava razlike u nivoima cijena između država članica²²”.

Poddomen **ekonomskih resursa** takođe čine dva indikatora. Prvi se naziva „nije u riziku od siromaštva”, a predstavlja procenat stanovništva koji nije izložen riziku od siromaštva. Drugi je dio kvintila prihoda S20/S80, koji predstavlja nivo nejednakosti u dohotku između muškaraca i žena. Računa se kao udio ukupnog dohotka koji je primio jedan segment stanovništva: 20% stanovništva s najvišim dohotkom i 20% stanovništva s najnižim dohotkom.

Crna Gora je u domenu novca ostvarila rezultat 59,7, što je značajno niže od prosjeka u 28 država članica EU. Naime, prosjek u EU u ovom domenu iznosio je 80,4 poena, 20,7 poena više od Crne Gore. Rezultat u finansijskom poddomenu je bio manji (46,3) od rezultata u ekonomskom poddomenu (76,9), što je u skladu s prosjekom u 28 država članica EU, gdje je finansijski poddomen takođe bio niži (73,8) od ekonomskog poddomena (87,7).

To znači da je finansijski poddomen glavni razlog ovolike razlike. Vrijednosti srednje mjesečne zarade, izračunate Eurostatovom Anketom o strukturi zarada u Crnoj Gori, 2014. godine, bile su 692 PPS za žene i 761 PPS za muškarce. Srednji ekvivalentni neto prihod za stanovništvo starije od 16 godina iznosio je 7.767 za žene i 7.817 za muškarce. Zbog sofisticirane metodologije koja se koristi za njihovo računanje, ova dva indikatora ipak ne mogu biti najintuitivniji instrumenti za ilustraciju razlika u zaradama između muškaraca i žena u Crnoj Gori. Još jedan instrument koji bi mogao da se koristi za te potrebe bila bi razlika u zaradama ili platama. Posljednji službeni obračun razlike u zaradama po osnovu pola u Crnoj Gori može se naći u Vladinom Planu aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti sa programom sprovođenja za period 2017–2021, u kojem se navodi da je razlika u zaradama u Crnoj Gori iznosila 13,9%²³. To znači da su žene zaradile samo 86,1% prosječne zarade muškaraca u Crnoj Gori.

Kako stoji u publikaciji Rodne razlike u zemljama Zapadnog Balkana: dokazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije²⁴, neprilagođena²⁵ i prilagođena razlika u platama u Crnoj Gori iznosila je 16,1%, što je objašnjeno „većim učešćem žena u slabo plaćenim zanimanjima i sektorima, od kojih su neki tradicionalno ‚ženski‘, kao i time da su zaposlene žene često gurnute da se bave ovim poslovima uprkos većem nivou svog obrazovanja”. Međutim, ne radi se o službenim informacijama zasnovanim na službenoj statistici, nego o eksternoj procjeni. Sličan procenat se koristi u izvještaju Komiteta CEDAW iz 2017. godine, u kojem se navodi zabrinutost da je značajna razlika u platama od 16 posto još uvijek prisutna, uprkos činjenici da je načelo jednake zarade za rad jednake vrijednosti²⁶ unijeto u novi Zakon o radu.

Činjenica da Crna Gora službeno ne računa razlike u zaradama među polovima uskraćuje nam mogućnost korišćenja veoma važnog instrumenta za praćenje procjene uspjeha politika usmjerenih na smanjenje finansijske rodne nejednakosti.

²²Evropski institut za rodnu ravnopravnost, *Indeks rodne ravnopravnosti*, 2017, str. 21.

²³Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Vlada Crne Gore, Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti sa programom sprovođenja za period 2017–2021*, 2017, str. 26.

²⁴FREN, *Rodne razlike u zemljama Zapadnog balkana: dokazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije: izvještaj o politici*, https://www.fren.org.rs/sites/default/files/projects/attachments/Policy%20briefs_GPG.pdf

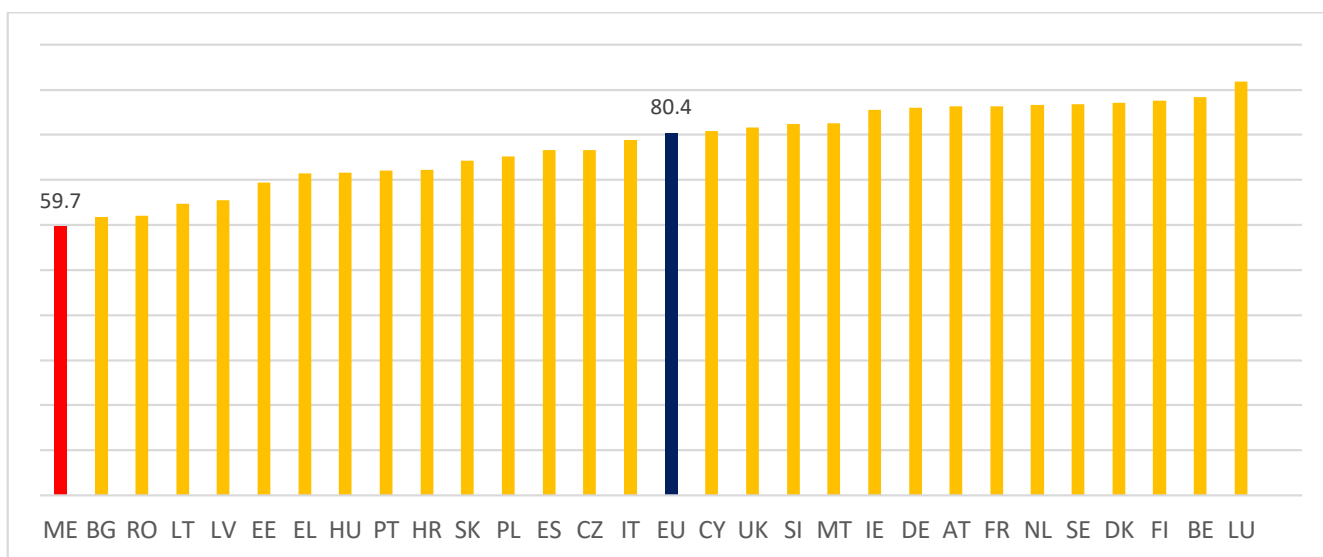
²⁵Prema EUROSTAT-u, *neprilagođena razlika u platama po rodovima definiše se kao razlika između prosječne bruto zarade po satu za muškarce i žene, a izražava se kao procenat od prosječne bruto zarade po satu za muškarce. Izračunava se za preduzeća sa 10 i više zaposlenih.*

²⁶Komitet za eliminaciju diskriminacije žena, *Zaključna zapažanja o drugom periodičnom izvještaju Crne Gore, 2017, str. 9 (Committee on the elimination of discrimination against women, Key considerations on the second periodic report submitted by Montenegro, 2017).*

Na nivou 28 država članica EU, neprilagođena razlika u zaradama među polovima za 2017. godinu bila je 16,1%²⁷. Međutim, ovaj procenat se značajno razlikovao od zemlje do zemlje, u zavisnosti od vrste zaposlenosti (pola ili puno radno vrijeme) i generacije (niži je među mlađom populacijom). Razlika u zaradama među polovima u Evropi takođe je bila veća u privatnom sektoru nego u javnom sektoru, i najveća je bila u finansijskim poslovima i sektoru osiguranja. Nažalost, takvi podaci nijesu dostupni u Crnoj Gori.

Kada pogledamo druge potencijalne izvore prihoda, nailazimo na više službenih informacija. Na primjer, prema vladinom Planu aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti, žene u Crnoj Gori su vlasnice samo 4% svih nekretnina, 8% zemljišta i 14% kuća za odmor²⁸. Kada se tome doda informacija da je samo 9,6% preduzetničkih kompanija u vlasništvu žena, onda ovi podaci daju dragocjen kontekst za faktore koji utiču na rizik od siromaštva²⁹. Naime, činjenica da ne posjeduju imovinu povećava finansijsku nesigurnost i zavisnost kod žena, što bi kasnije moglo da preraste u značajna uskraćivanja, od nemogućnosti da se pobjegne iz odnosa kojeg karakteriše nasilno ponašanje, do nemogućnosti pokretanja biznisa, jer većina poslovnih kredita zahtijeva osiguranje u vidu nekretnine. Nažalost, izgleda da je ta kultura „zavisnosti“ snažno ukorijenjena u crnogorskom društvu i da se vremenom ne mijenja. Prema istraživanju koje je Vestminsterska fondacija sprovedla među mladima u Crnoj Gori, 43,7% mladih vjeruje da nije dobro „da se mijenjaju tradicionalne uloge i da žene zarađuju više novca od muškaraca“³⁰.

Posmatrajući ekonomski poddomen, možemo vidjeti da se 79,1% žena i 77,9% muškaraca nalazi iznad praga siromaštva ($\geq 60\%$ medijana prihoda). Na kraju, kvintil prihoda S20/S80 iznosio je 0,11615 za žene i 0,11407 za muškarce. To znači da su nejednakosti između muškaraca i žena izražene u poddomenu finansijskih resursa u odnosu na poddomen ekonomska situacija.



Slika 8: Domen novca u 28 država članica EU i u Crnoj Gori

²⁷https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Part-time_versus_full-time_employment

²⁸Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Vlada Crne Gore, Plan za postizanje rodne ravnopravnosti s programom sprovođenja za period 2017-2021, 2017, str. 26.

²⁹Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Vlada Crne Gore, Plan za postizanje rodne ravnopravnosti s programom sprovođenja za period 2017-2021, 2017, str. 27.

³⁰Westminster Foundation for Democracy (Vestminsterska fondacija za demokratiju), Percepcija i stavovi mladih o politici u Crnoj Gori, 2019, str. 31.

	INDEKS	Novac	Finansijski	Ekonomski
EU-28	67,4	80,4	73,8	87,7
CG	55,0	59,7	46,3	76,9
Razlika	-12,4	-20,7	-27,5	-10,8

Tabela 3: Poređenje rezultata za domen novca između 28 država članica EU i Crne Gore

Ilustracija: Horizontalna i vertikalna segregacija - istraživanje Unije poslodavaca Crne Gore i Međunarodne organizacije rada

Pitanje veće vidljivosti žena na rukovodećim pozicijama, kao i pitanje feminizacije određenih poslova, poput sudstva i prosvjete, a u izostanku zvanične statistike, istraživala je Unija poslodavaca Crne Gore, uz podršku Međunarodne organizacije rada 2013. i zatim 2017. godine. Cilj istraživanja je bio da se ispita koliko je žena na rukovodećim pozicijama u malim, velikim i srednjim preduzećima koja privređuju na području čitave Crne Gore. Izvještaj³¹ je potvrdio očekivanu horizontalnu i vertikalnu okupacionu segregaciju, to jeste grupisanje žena u tipično ženska, slabije plaćena zanimanja i ograničeno profesionalno napredovanje.

Rezultati ovog istraživanja pokazuju očiglednu dominaciju muškaraca u odnosu na žene na svim nivoima upravljanja i rukovođenja u kompanijama, izuzev na srednjem. Tako, funkciju izvršne direktorice obavlja 26 odsto, a funkciju predsjednice upravnog odbora svega 6 odsto žena.

Prema ocjenama učesnika/ca ovog istraživanja, najznačajnije barijere za liderstvo žena u menadžmentu preduzeća su:

1. žene imaju veću odgovornost prema porodici nego muškarci,
2. nedovoljno menadžersko ili ukupno radno iskustvo žena,
3. uloge koje su muškarcima i ženama dodijeljene od strane društva,
4. muškarci se ne podstiču da uzmu odsustvo zbog porodičnih obaveza,
5. stereotipi i predrasude o ženama.

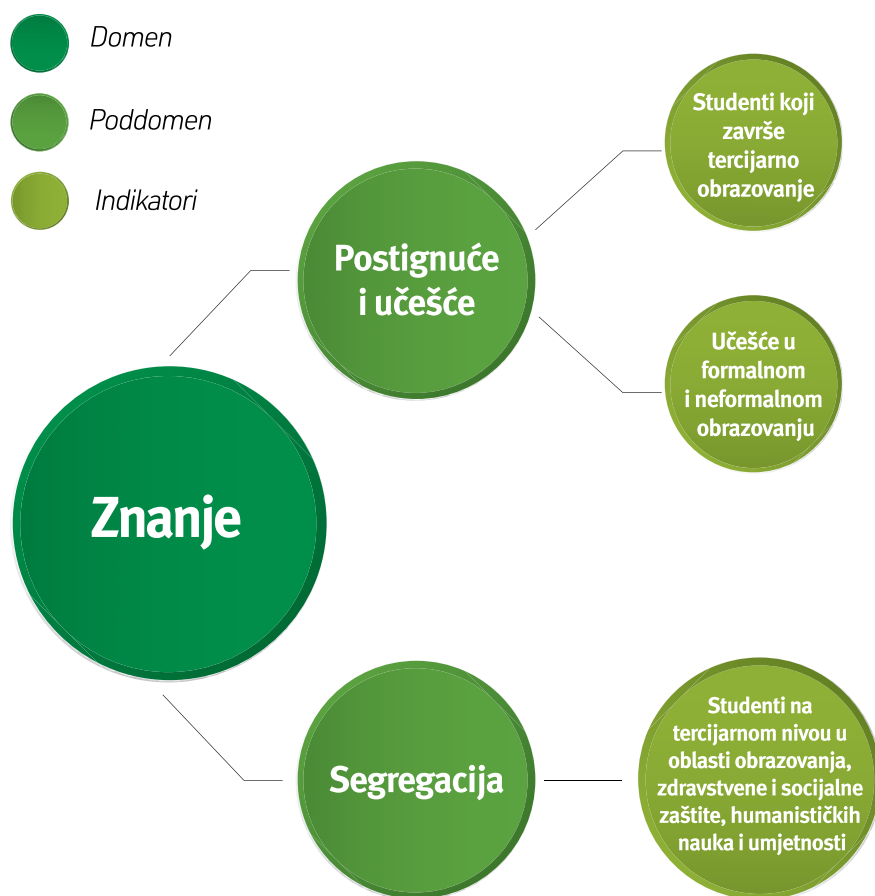
³¹Unija poslodavaca u Crnoj Gori, Žene u menadžmentu u Crnoj Gori, <https://www.poslodavci.org/biblioteka/dokumenta-upcg/izvjestaj-zene-u-menadzmentu-u-crnoj-gori>

Domen znanja:

BOLJE OBRAZOVANJE, ISTI POSLOVI

55,1

Imajući u vidu značaj pristupa znanju za postizanje ravnopravnosti rodova i njegov značaj kao instrumenta za podizanje svijesti o „ključnim načelima ravnopravnosti žena i muškaraca“ i kao potencijalu za sprečavanje „negativne reakcije na ženska prava“ (Evropski parlament, 2019), ovaj domen mjeri nejednakosti između muškaraca i žena u obrazovnim postignućima i segregaciju u različitim oblastima obrazovanja.



Slika 9: Konceptualni okvir domena znanja

Kratak pregled metodologije

Domen znanja sastoji se od dva poddomena: postignuće i učešće, te segregacija. Postignuće i učešće mjere se pomoću dva indikatora. Prvi je procenat muškaraca i žena koji završe tercijarni nivo obrazovanja³². Drugi je učešće muškaraca i žena u formalnom i neformalnom obrazovanju. Izvor za računanje oba indikatora bila je Anketna MONSTAT-a o radnoj snazi za 2017. godinu. Drugi poddomen – segregacija mjeri se korišćenjem jednog indikatora, a to je procenat studenata, muškaraca i žena, u područjima pedagogije, zdravstva, socijalne zaštite, humanističkih nauka i umjetnosti. Izvor podataka za ovaj pokazatelj bila je MONSTAT-ova statistika visokog obrazovanja.

³²<https://www.MONSTAT.org/cg/page.php?id=124&pageid=76>

Rezultat Crne Gore u domenu znanja je 55,1, što je za 8,4 boda niže od prosjeka u 28 država članica EU (63,5). Međutim, Crna Gora je postigla bolji rezultat od šest zemalja – Litvanije, Hrvatske, Rumunije, Bugarske, Njemačke i Portugala. Kao i u slučaju država članica EU, rezultat u Crnoj Gori je otkrio „kako obrazovno postignuće žena napreduje, ali da je ukupan pozitivan razvoj usporen snažnom rodnom segregacijom i slabim uključivanjem u cjeloživotno učenje”³³. U Crnoj Gori diplomira više žena nego muškaraca. Prema podacima iz 2017. godine, na terciarnom nivou je diplomiralo 21,3% žena u odnosu na 18,6%³⁴ muškaraca. Međutim, u onom dijelu stanovništva koji uopšte nije imao obrazovanje (ukupno 11.324 građana), žene su činile značajnu većinu (80,8%). Slična je situacija i sa onim dijelom stanovništva koje ima nepotpuno osnovno obrazovanje, gdje žene čine 73%.³⁵ Ova očigledna ogromna razlika, međutim, vjerovatno se odnosi na starije generacije, jer je u njihovo vrijeme bilo manje uobičajeno da žena stekne bilo kakvo obrazovanje. Vremena su se promijenila i danas žene predstavljaju većinu onih koji završe bečelor studije, u skladu s novim reformisanim obrazovnim sistemom (57,4%). One, takođe, čine većinu onih s diplomom postdiplomskih studija (67% s diplomom specijalističkih studija, 61,6% s diplomom magistra)³⁶. Međutim, nema dokaza da je bolje obrazovanje žena rezultiralo boljim poslovima ili većim primanjima.

Razlika između muškaraca i žena koji učestvuju u neformalnom obrazovanju iznosi samo jedan procentni poen. Međutim, ukupni nivo učešća oba pola u neformalnom obrazovanju prilično je nizak – 13,3%.

U oblasti pedagogije, zdravstva, humanističkih nauka i umjetnosti značajno je više studentkinja – 29% u odnosu na 15,3% muških kolega. Izvještaj Komiteta CEDAW (2017) kritikovao je činjenicu da žene tradicionalno ne upisuju studije prirodnih nauka, tehnologije, inženjerstva ili matematike³⁷. Iako se ova informacija čini zabrinjavajućom, činjenica da su muškarci i žene podjednako informatički pismeni³⁸ i da dijele slične stope korišćenja interneta (71,4% muškaraca u odnosu na 71,7% žena koristilo je internet tokom posljednja tri mjeseca) veoma je ohrabrujuća. Suprotno tome, Crna Gora još uvijek ne nudi rodne studije na nivou visokog obrazovanja³⁹. Napori u prošlosti da se uspostavi takav program na državnom univerzitetu ili privatnim univerzitetima nijesu postigli održive rezultate.

³³Evropski institut za rodnu ravnopravnost, *Indeks rodne ravnopravnosti za 2019: Ravnoteža između rada i života*, 2019, str. 23

³⁴Odnosi se na procenat stanovništva starijeg od 15 godina.

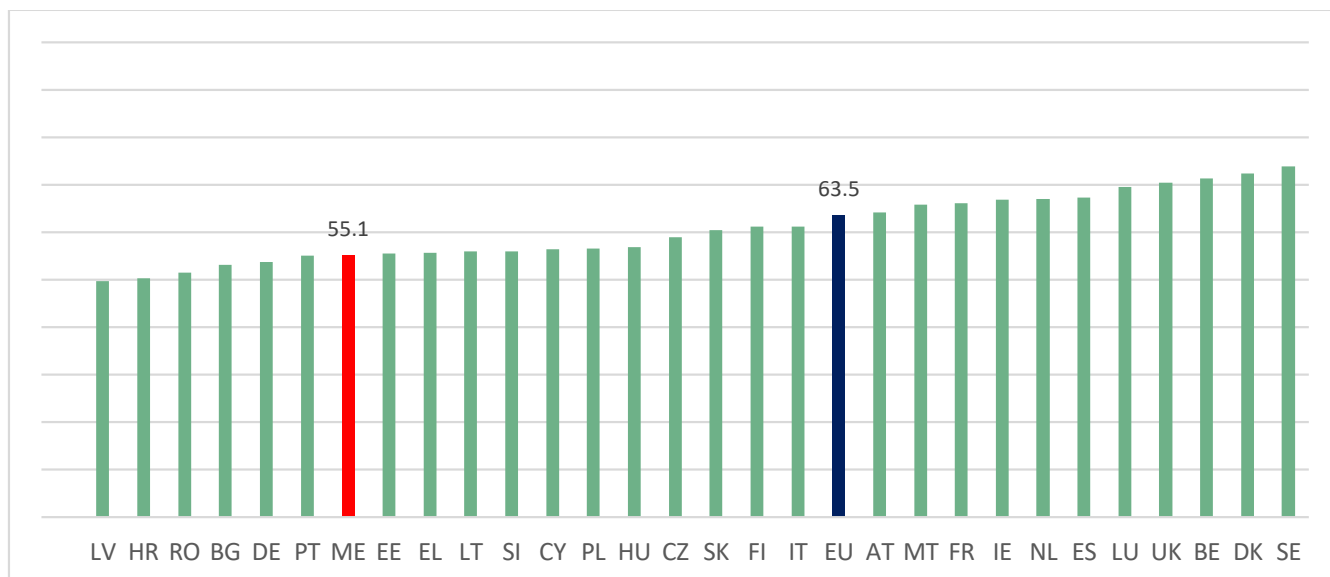
³⁵MONSTAT i Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Muškarci i žene u Crnoj Gori*, 2018, str. 43

³⁶MONSTAT i Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Muškarci i žene u Crnoj Gori*, 2018, str. 43

³⁷Komitet za eliminaciju diskriminacije žena, *Zaključna zapažanja o drugom periodičnom izvještaju Crne Gore*, 2017, str. 8 (Committee on the elimination of discrimination against women, *Key considerations on the second periodic report submitted by Montenegro*, 2017)

³⁸MONSTAT, *Žene i muškarci u Crnoj Gori*, 2017, str. 61-62

³⁹Komitet za eliminaciju diskriminacije žena, *Zaključna zapažanja o drugom periodičnom izvještaju Crne Gore*, 2017, str. 8 (Committee on the elimination of discrimination against women, *Key considerations on the second periodic report submitted by Montenegro*, 2017)



Slika 10: Domen znanja u 28 država članica i Crnoj Gori

	INDEX	Znanje	Postignuće i učešće	Segregacija
EU-28	67,4	63,5	72,8	55,4
CG	55,0	55,1	63,0	48,2
Razlika	-12,4	-8,4	-9,8	-7,2

Tabela 4: Poređenje rezultata za domen znanja između 28 država članica EU i Crne Gore

Žene u nauci u Crnoj Gori

Ministarstvo nauke, na čijem čelu se nalazi ministarka Sanja Damjanović, koja je doktorirala u oblasti eksperimentalne fizike, 2018. godine dodijelilo je 19 grantova doktorantima. Od tog broja, grantove je dobilo 14 žena (četiri u oblasti društvenih i humanističkih nauka i deset iz oblasti prirodnih nauka, tehnologije, inženjerstva i matematike).

Ministarstvo je 2019. godine doktorantima dodijelilo 17 grantova. Od tog broja, grantove je dobilo 9 žena (jedna u oblasti društvenih i humanističkih nauka i osam iz oblasti prirodnih nauka, tehnologije, inženjerstva i matematike).

Navedeni grantovi su uključivali mjesečnu naknadu, sredstva za obavljanje originalnog istraživanja i sredstva za istraživačku mobilnost.

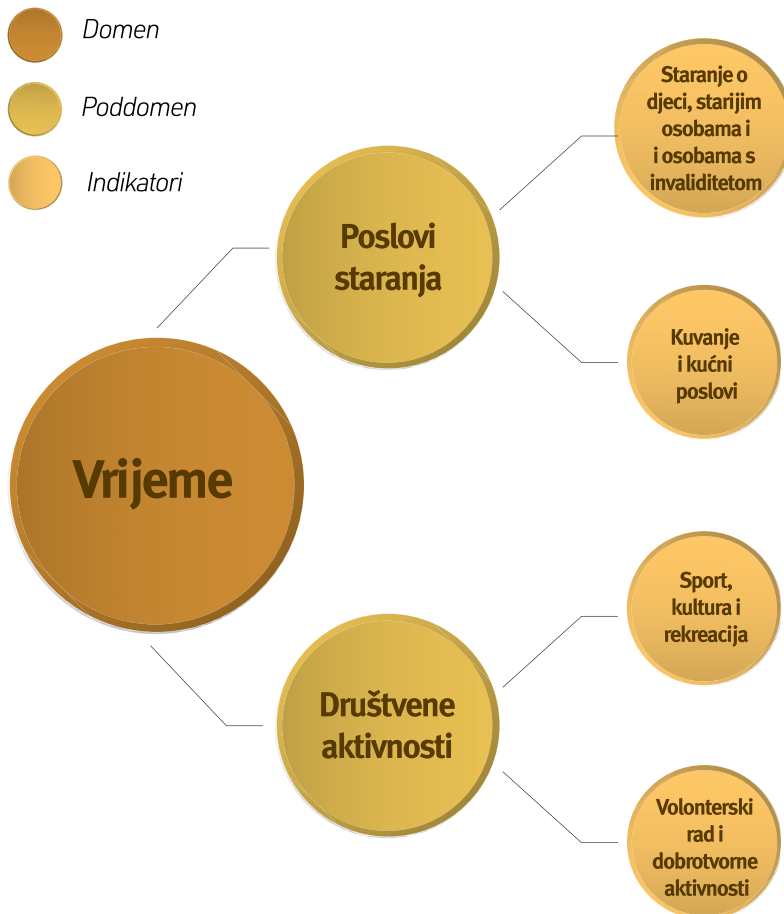
Pored toga, Nagrada za najboljeg mladog naučnika za 2019. godinu dodijeljena je Slavici Tomović, asistentkinji u nastavi na Elektrotehničkom fakultetu Univerziteta Crne Gore, a njen rad se odnosi na inovacije u telekomunikacijama.

Domen vremena:

52,7

IMATE LI SLOBODNOG VREMENA?

Domen vremena je osmišljen da procijeni rodne nejednakosti u pogledu upravljanja slobodnim vremenom. Cilj domena je da procijeni koliko vremena poslije posla se provede u obavljanju kućnih poslova i staranja o izdržavanim članovima porodice, a koliko ostane za sport, kulturu, rekreaciju ili druge aktivnosti.



Slika 11:
Konceptualni okvir
domena vremena

Kratak pregled metodologije

Domen vremena čine dva poddomena. Domen je osmišljen da mjeri rodne nejednakosti u pogledu vremena provedenog u staranju o djeci, starijim osobama ili o drugim ljudima o kojima je potrebno starati se, kao i vremena provedenog u obavljanju kućnih poslova i u društvenim aktivnostima. Prvi poddomen – poslovi staranja obuhvata dva indikatora: udio vremena provedenog u staranju o djeci, starijim osobama, osobama s invaliditetom ili drugim osobama o kojima je potrebno starati se i procenat vremena provedenog u svakodnevnom kuvanju u trajanju od jednog sata ili duže. Izvor podataka za računanje ova dva indikatora je Evropska anketa o kvalitetu života.

Drugi poddomen istražuje rodne razlike u pogledu slobodnog vremena i volonterskih aktivnosti. Prvi indikator predstavlja procenat zaposlenih ljudi koji određeno vrijeme svakog drugog dana provode u sportskim, kulturnim ili rekreativnim aktivnostima van svog doma. Drugi indikator je procenat zaposlenih koji su uključeni u volonterske ili dobrotvorne aktivnosti najmanje jednom mjesečno. Izvor podataka za ova dva pokazatelja je Evropska anketa o uslovima rada.

Ukupni rezultat za Crnu Goru u ovom domenu bio je 52,7, što je 13 poena ispod prosjeka u 28 država članica EU (65,7). Takođe, u pitanju je druga najslabije ocijenjena dimenzija u pogledu rodni razlika u čitavom indeksu (najslabije ocijenjena je „moć“) na nacionalnom nivou. Posmatrajući detaljnije komponente ove dimenzije, vidimo da je glavna razlika „skrivena“ u okviru poddomena – poslovi staranja.

Ako pogledamo podatke koji su korišćeni za izradu ovog poddomena, možemo vidjeti da 42,7% žena provodi vrijeme starajući se o djeci, starijim osobama, invalidima, rođacima itd. u poređenju sa 23,8% muškaraca. Takođe, 68% žena svakog dana provodi barem jedan sat obavljajući kućne poslove, dok isto važi za samo 10,3% muškaraca.

Dimenzija vremena otkrila je razliku kada je riječ o neplaćenom poslu kod kuće. Žene provode znatno više vremena starajući se o izdržanim članovima porodice i obavljajući kućne poslove, zbog čega im ostaje manje vremena za sebe i društvene aktivnosti u odnosu na muškarce. Prema podacima, svaki deseti muškarac u Crnoj Gori svakodnevno se bavi kućnim poslovima, uključujući kuvanje, u odnosu na svakog trećeg muškarca u EU.⁴⁰

Za kućne poslove i staranje o drugima, rad koji je uglavnom neplaćen, stereotipno se vjeruje da je odgovorna žena, dok se za plaćeni posao i „izdržavanje porodice“ vjeruje da su odgovornost muškarca. Kao posljedica toga, „nejednaka raspodjela vremena provedenog u staranju o drugima i kućnim poslovima između muškaraca i žena ostaje glavna prepreka napretku u rodnoj ravnopravnosti“⁴¹. „Nesrazmjerna količina vremena koju žene provode u staranju o drugima i kućnim poslovima utiče na njihovo učešće u zaposlenju i mogućnosti za društvene, lične i građanske aktivnosti. To znači da se od žena svakodnevno očekuje da imaju ‚dvostruko opterećenje‘ balansiranja plaćenih i neplaćenih aktivnosti.“*

Nažalost, izgleda da se ova podjela odgovornosti neće uskoro promijeniti. Prema istraživanju sprovedenom među mladima (starosti 16–28 godina), koje je u avgustu 2019. godine svela Vestminsterska fondacija za demokratiju u Crnoj Gori⁴², 60,5% mladih ne smatra da muškarci i žene treba da dijele kućne poslove, 56,1% vjeruje da je muškarac hranitelj i da treba da brine o porodici, 49,7% mladih smatra da bi rodne uloge trebalo da budu različite, jer su žene, prije svega, posvećene domaćinstvu.

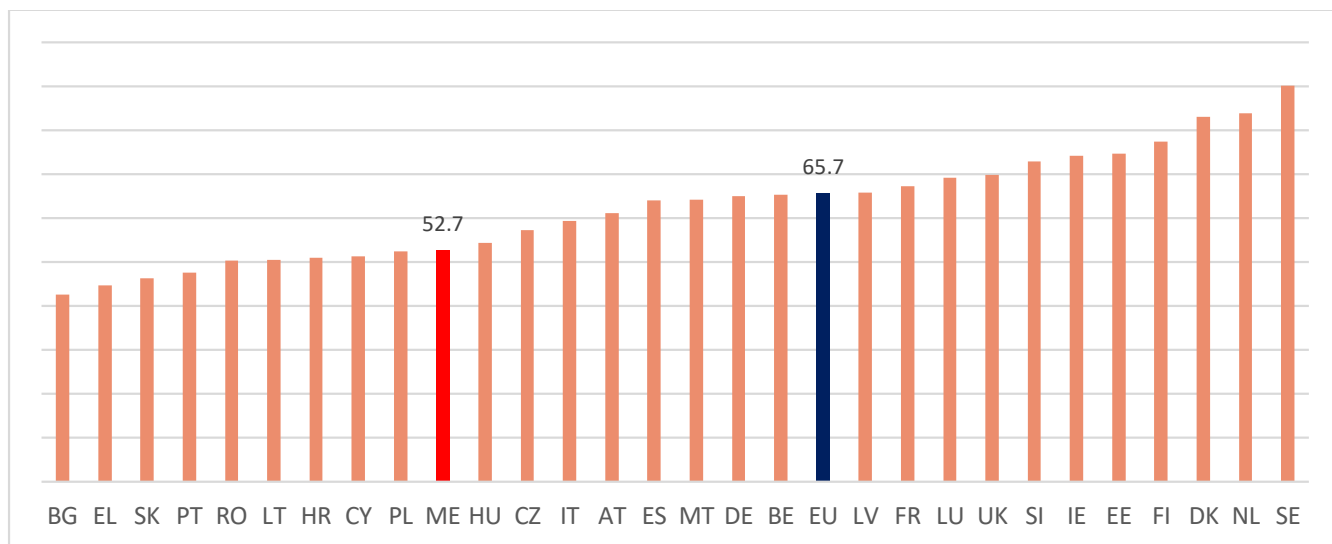
Drugi poddomen – društvene aktivnosti pokazao je da značajna razlika postoji i u pogledu aktivnosti tokom slobodnog vremena. Naime, 19,6% žena je najmanje svaki drugi dan provodilo određeno vrijeme na sportske, kulturne ili zabavne aktivnosti, u poređenju sa 25,8% muškaraca. Razlika je bila znatno manja u volonterskim ili dobrotvornim aktivnostima – 12,5% žena i 14,9% muškaraca bilo je uključeno u takve aktivnosti barem jednom mjesečno.

⁴⁰Evropski institut za rodnu ravnopravnost, *Indeks rodne ravnopravnosti za 2019: Ravnoteža između rada i života*, 2019, str. 14

*Eurofound, 2017a, str. 116

⁴¹Evropski institut za rodnu ravnopravnost, *Indeks rodne ravnopravnosti za 2019: Ravnoteža između rada i života*, 2019, str. 47

⁴²Westminster Foundation for Democracy (Vestminsterska fondacija za demokratiju), *Percepcija i stavovi mladih o politici u Crnoj Gori*, 2019, str. 31



Slika 12: Domen vremena u 28 država članica i u Crnoj Gori

	INDEKS	Vrijeme	Poslovi staranja	Društvene aktivnosti
EU-28	67,4	65,7	70,0	61,6
CG	55,0	52,7	49,4	56,2
Razlika	-12,4	-13,0	-20,6	-5,4

Tabela 5: Poređenje rezultata za domen vremena između 28 država članica EU i Crne Gore

Ilustracija: Žene u medijima

Društvo profesionalnih novinara sprovelo je istraživanje o položaju žena u medijima*, uz analizu ravnoteže između privatnog i profesionalnog života u novinarstvu. Više od 90% novinarki otkriva da njihovo nedefinisano radno vrijeme predstavlja veliki teret za nalaženje ravnoteže između porodičnog, društvenog i profesionalnog života. Svjedočanstva žena u medijima iz ove studije otkrivaju kako dinamika rada zahtijeva više energije, snage i kompromisa u poređenju s njihovim muškim kolegama. Na primjer, „dnevna trka“, kako zovu svoje radno vrijeme, obično traje duže od deset sati dnevno, završava se oko 18 sati, ali se često produžava do kasno u noć.

Takav posao ostavlja malo vremena za njihove porodične dužnosti, a skoro nimalo za društveni život ili opuštanje. Ako ovoj situaciji dodamo samohrano roditeljstvo, onda ona postaje još složenija. Jedna od učesnica u istraživanju je govorila o nedostatku razumijevanja među kolegama za njene dužnosti kao samohrane majke, kao i o situaciji u kojoj bi se očekivala veća podrška i razumijevanje. Umjesto toga, ova novinarka je suočena s patrijarhalnim normama na neočekivan način, gdje se od nje očekivalo da duže ostaje na poslu, zbog činjenice da nema muža o kojem bi se brinula. Vrijeme je najmanje procijenjen resurs iz rodne perspektive i biće predmet daljih analiza.

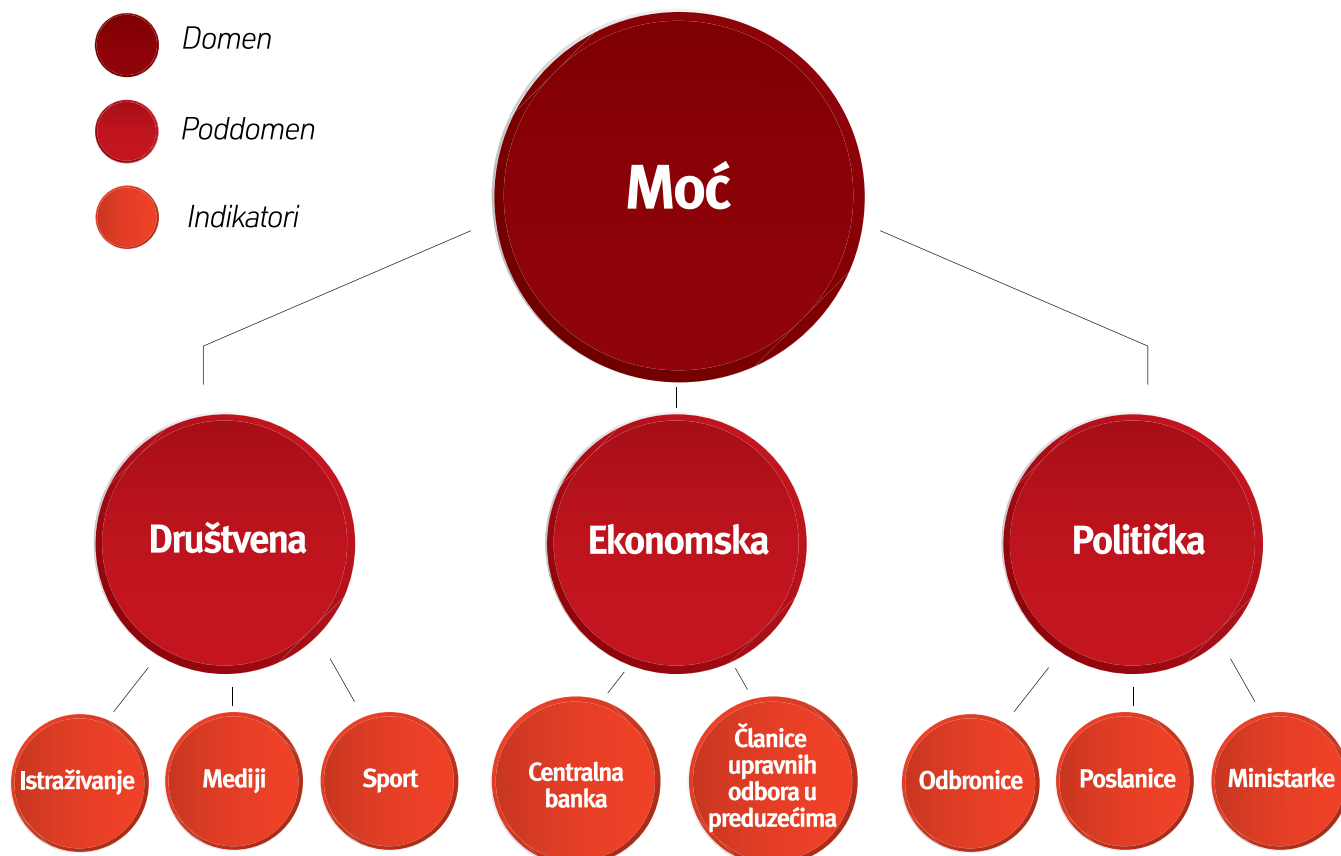
* Izvor: Položaj novinarki u crnogorskim medijima, istraživanje sprovela Duška Pejović za Društvo profesionalnih novinara Crne Gore, 2019.: <https://safejournalists.net/me/journalism-as-a-womens-profession-more-women-less-money/>

Domen moći:

35,1

GDJE ŽENE KROČE, TU MOĆI VIŠE NEMA

Domen moći je osmišljen da izmjeri rodnu ravnopravnost u odlučivanju u političkom, ekonomskom i društvenom životu.



Slika 13: Konceptualni okvir domena moći

Kratak pregled metodologije

Prvi poddomen u ovom području je politička moć i obuhvata tri indikatora: procentualni udio žena koje su ministarke u nacionalnoj vladi, procentualni udio poslanica u nacionalnom parlamentu i procentualni udio odbornica u lokalnim skupštinama opština.

Drugi poddomen je ekonomska moć i mjeri se pomoću dva indikatora: udio muškaraca i žena u upravnim odborima najvećih preduzeća registrovanih u zemlji koja se kotiraju na berzi i zaposlenih u nacionalnoj centralnoj banci.

I na kraju treći poddomen je društvena moć i obuhvata indikatore za mjerenje udjela muškaraca i žena na pozicijama na kojima se donose odluke, u organizacijama za finansiranje istraživanja, u medijima i sportu.

Za računanje ovih domena i indikatora korišćeni su podaci o ženama i muškarcima na pozicijama odlučivanja iz baze podataka EIGE o rodnoj statistici⁴³.

⁴³<https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Moć je ocijenjena kao drugi najgori domen u indeksu. Posmatrajući pojedinačne indikatore koji čine ovaj domen i njegove poddomene (politička, ekonomska i društvena moć), možemo primijetiti da u ovom pogledu u Crnoj Gori rodna nejednakost istrajava.

Situacija je slična i na nivou EU, gdje je vrijednost indeksa na nivou 28 država članica EU za domen moći takođe najniža u poređenju s drugim domenima.

Međutim, isto tako, možemo da vidimo da se situacija u ovom domenu najbrže popravila. Naime, prema posljednjem Izvještaju o rodnoj ravnopravnosti, u domenu moći zabilježen je najveći napredak, posebno zbog napretka postignutog u poddomenima političke i ekonomske moći, što se može pripisati uvođenju sistema kvota u mnogim zemljama⁴⁴.

U Crnoj Gori je razlika bila najveća u pogledu ekonomske moći. Broj žena na položajima na kojima mogu da donose ekonomske odluke i dalje je ispod očekivanog nivoa u odnosu na muškarce. Konkretno, posmatrajući prosjek tokom tri godine, procenat žena koje su članice upravnih odbora u najvećim kompanijama u Crnoj Gori koje se kotiraju na berzi iznosio je svega 22,9%. Takođe, samo je jedna žena od ukupno deset članova tijela koje donosi odluke u Centralnoj banci Crne Gore. Ove brojke jasno prikazuju koliko rijetko se žene imenuju na pozicijama od značaja za donošenje ekonomskih odluka u zemlji. Imajući u vidu da, prema Anketi o radnoj snazi za 2017. godinu, od ukupne radne snage (aktivno stanovništvo), 55,6% su muškarci, a 44,4% žene⁴⁵, možemo zaključiti da procentualni udio žena drastično opada kako se više penjemo na hijerarhiji donošenja odluka.

Nakon što je Evropska komisija ukazala na ovaj problem na nivou EU, nekoliko zemalja je preduzelo određene mjere. Na primjer, u šest država članica uvedene su rodne kvote za upravne odbore kompanija što je dovelo do povećanja udjela žena na pozicijama ekonomske moći (Belgija, Italija i Portugal – 33%, Njemačka i Austrija – 30% i Francuska – 40%). U nekim drugim zemljama pravila o kvotama primjenjivala su se samo na preduzeća u državnom vlasništvu (sa sankcijama ili bez njih). U mnogim zemljama, međutim, ovo pitanje ostaje neriješeno⁴⁶.

Što se tiče Crne Gore, Izvještaj Komiteta CEDAW iz 2017. godine, između ostalog, kritikovao je nizak procentualni udio žena koje su imenovane na pozicijama na kojima se donose odluke ili koje su imenovane za vlasnice preduzeća⁴⁷. Crna Gora aktivno ne razmatra uvođenje kvota za tijela koja donose odluke u privatnom sektoru, niti za preduzeća u državnom vlasništvu. Međutim, Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti s programom sprovođenja za period 2017–2021. uvodi niz ciljeva da se popravi situacija u tom pogledu, uključujući osnaživanje žena za pokretanje sopstvenog biznisa. Niz konkretnih aktivnosti obuhvata uvođenje kredita s niskim kamatnim stopama i smanjenje poreza za žene koje žele da pokrenu sopstveni biznis, organizaciju obuka i radionica za razvoj vještina i javne kampanje s ciljem podsticanja žena da pokrenu sopstveni biznis⁴⁸.

Učešće žena u politici značajno se povećalo poslije uvođenja kvota za manje zastupljeni pol u izbornom zakonodavstvu 2011. godine i izmjenama i dopunama 2014. godine, na inicijativu međunarodne zajednice, (UNDP-a i EU) i dijela aktivnih poslanica. Međutim, broj žena koje učestvuju u politici i dalje je značajno ispod evropskog prosjeka, naročito kada je riječ o izvršnoj vlasti.

⁴⁴Evropski institut za rodnu ravnopravnost, *Indeks rodne ravnopravnosti za 2019. godinu: Ravnoteža između rada i života, 2019, str. 14*

⁴⁵MONSTAT, *Anketa radne snage, 2017, str. 2*

⁴⁶Evropski institut za rodnu ravnopravnost, *Indeks rodne ravnopravnosti za 2019. godinu: Ravnoteža između rada i života, 2019, str. 55*

⁴⁷Komitet za eliminaciju diskriminacije žena, *Zaključna zapažanja o drugom periodičnom izvještaju Crne Gore, 2017, str. 9 (Committee on the elimination of discrimination against women, Key considerations on the second periodic report submitted by Montenegro, 2017)*

⁴⁸Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Vlada Crne Gore, Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti sa programom sprovođenja za period 2017–2021, 2017, str. 26).*

Procenat žena izabranih za poslanice u nacionalnim parlamentima u prosjeku je iznosio 22,1%, na lokalnom i nacionalnom nivou. Na primjer, Švedska, Belgija, Finska i Španija imale su više od 40% oba pola zastupljenog u svojim parlamentima. Međutim, neke zemlje, kao što su Grčka, Malta, Kipar i Mađarska, još uvijek zaostaju za njima⁴⁹. Neka vrsta sistema kvota za manje zastupljeni pol postoji u 10 zemalja Evropske unije. Crnogorski izborni zakon propisuje da svaki četvrti kandidat na izbornoj listi treba da pripada manje zastupljenom polu. Imajući u vidu da su mnoge političke stranke zastupljene u Skupštini s manje od četiri poslanika, taj cilj od 30% zastupljenosti nikada se ne postiže. Nacionalna strategija održivog razvoja Crne Gore utvrdila je cilj da se do 2030. godine postigne bolja uravnoteženost (40%). Međutim, to se neće lako postići bez daljih izmjena Izbornog zakona. Aktivnosti Ženske političke mreže⁵⁰ do danas su rezultirale uvođenjem kvote od 40% u Nacrt zakona o izboru odbornika i poslanika, koji je u skupštinskoj proceduri za usvajanje, dok su u Zakon o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja unijete mjere za finansiranje političkog rada ženskih organizacija političkih stranaka i po prvi put će žene u politici imati obezbijeđene stalne resurse za svoje političko djelovanje.

Iako broj žena na uticajnim izvršnim pozicijama i dalje raste, i dalje je prisutna zabrinutost da se žene više imenuju u takozvanim „mekim“ portfeljima⁵¹. U Vladi iz 2016. godine, žene u Crnoj Gori rukovodile su Ministarstvom nauke, Ministarstvom javne uprave, Ministarstvom ekonomije i jednim Ministarstvom bez portfelja.

Kako se navodi u Crnogorskoj nacionalnoj izornoj studiji, iz 2016. godine, nije bilo značajnije statističke razlike između broja muškaraca i žena koji su glasali na posljednjim parlamentarnim izborima (2016)⁵². Međutim, 45,8% ispitanika smatra da svi članovi porodice treba da glasaju isto, a 12,7% smatra da žene nijesu jednako sposobne da obavljaju iste važne državne poslove kao muškarci. Kao što smo ranije naveli, istraživanje javnog mnjenja, koje je među populacijom mladih u Crnoj Gori (16–28) sprovedla Vestminsterska fondacija za demokratiju, otkrilo je da, iako 64,7% ispitanika smatra da više žena treba da bude zastupljeno na pozicijama moći u društvu, svaki četvrti vjeruje da bi žene zaista bile bolji političari od muškaraca⁵³.

I na kraju, žene predstavljaju samo zanemarljivu manjinu u najvišem tijelu za donošenje odluka u Nacionalnom olimpijskom komitetu u Crnoj Gori – 1,4%. Takođe su činile primjetnu manjinu u upravljačkom tijelu nacionalnog radio-difuznog emitera – 11,1%, kao i u tijelima za finansiranje javnih istraživanja – 33,8%.

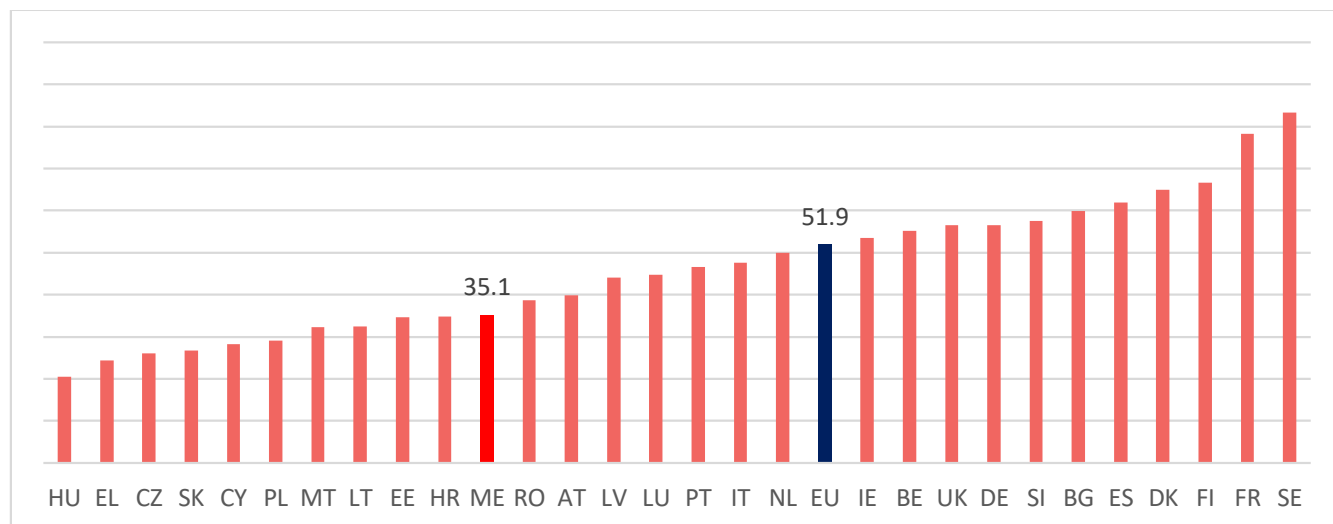
⁴⁹Evropski institut za rodnu ravnopravnost, *Indeks rodne ravnopravnosti za 2019. godinu: Ravnoteža između rada i života*, 2019, str. 53

⁵⁰Ženska politička mreža Crne Gore je savez političarki iz šesnaest parlamentarnih političkih stranaka, uključujući stranke na vlasti i u opoziciji - <https://www.facebook.com/zenskapoliticakamreza/>

⁵¹Evropski institut za rodnu ravnopravnost, *Indeks rodne ravnopravnosti za 2019. godinu: Ravnoteža između rada i života*, 2019, str. 53

⁵²Crnogorska nacionalna izborna studija iz 2016. godine, www.mnes.defacto.me

⁵³Westminster Foundation for Democracy (Vestminsterska fondacija za demokratiju), *Percepcija i stavovi mladih o politici u Crnoj Gori*, 2019, str. 31



Slika 14: Domen moći u 28 država članica EU i u Crnoj Gori

	INDEKS	Moć	Politička	Ekonomska	Društvena
EU-28	67,4	51,9	55,0	43,6	58,2
CG	55,0	35,1	44,7	31,8	30,5
Razlika	-12,4	-16,8	-10,3	-11,8	-27,7

Tabela 6: Poređenje rezultata za domen moći između 28 država članica EU i Crne Gore

Ilustracija: Ženska politička mreža Crne Gore

Ženska politička mreža Crne Gore je savez političarki iz šesnaest parlamentarnih političkih stranaka, kako stranaka na vlasti tako i onih u opoziciji, koje udruženo rade na temama od zajedničkog interesa, a u koje spadaju:

- postizanje zastupljenosti žena od najmanje 40% u političkom odlučivanju,
- unapređenje nestereotipnog predstavljanja žena u medijima, definisanje rada medija koji će obuhvatiti rodnu ravnopravnost,
- podsticanje i podrška preduzetništva među ženama,
- rješavanje pitanja rodno zasnovanog nasilja.

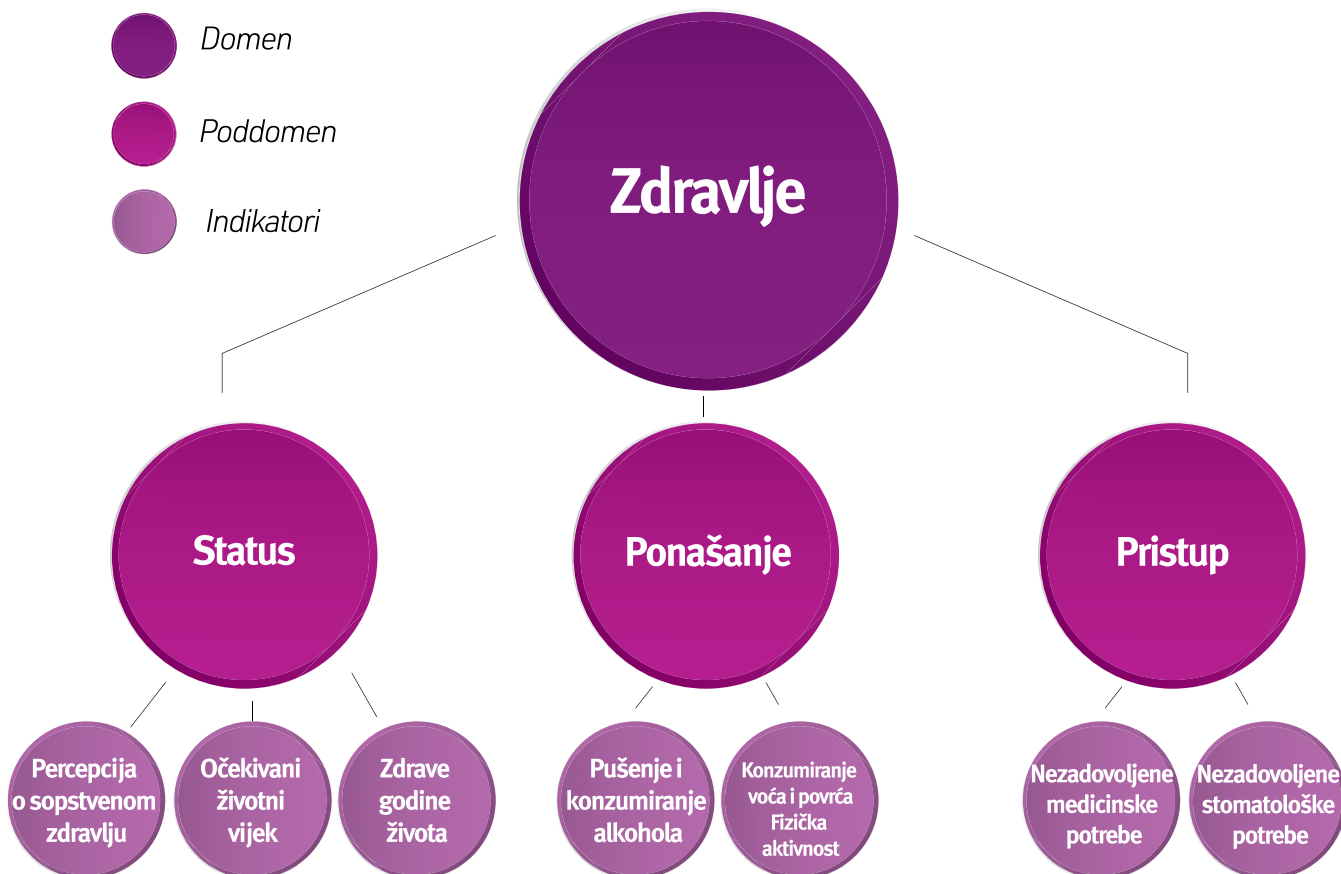
Ženska politička mreža Crne Gore pripremila je listu amandmana koje treba unijeti u izbornu zakonodavstvo u cilju postizanja ravnopravnije zastupljenosti žena u politici i obezbjeđivanja resursa za političko djelovanje žena. Do danas je u Nacrt zakona o izboru odbornika i poslanika unijet amandman s kvotom od 40%, dok su u Zakon o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja unijete mjere za finansiranje političkog rada ženskih organizacija političkih stranaka. Ovaj politički savez je za samo 12 mjeseci, od kada je osnovan, pokrenuo postupak izmjene i drugih važnih zakona i politika, kao što su Zakon o zaštiti od nasilja u porodici i Krivični zakon, te obezbijedio stalno opredjeljivanje nepovratnih finansijskih sredstava za žene preduzetnice u 16 opština.

Ženska politička mreža nastala je pod okriljem programa „Podrška antidiskriminacionim i politikama rodne ravnopravnosti“, koji UNDP sprovodi u partnerstvu s Ministarstvom za ljudska i manjinska prava, a finansijski podržava Delegacija Evropske unije u Crnoj Gori.

Domen zdravlja:

NEJEDNAKE PRIJE NEGO ŠTO SE RODE

86,9



Slika 15: Konceptualni okvir domena zdravlja

Kratak pregled metodologije

Domen zdravlja sastoji se od tri poddomena: stanje zdravlja, zatim ponašanje, koje uključuje zdrave stilove života, te pristup zdravstvenoj zaštiti. Status zdravlja mjeri se pomoću tri indikatora: procenat stanovništva koji svoje zdravlje ocjenjuje kao dobro ili vrlo dobro, očekivani životni vijek na rođenju i broj zdravih godina koje se očekuju na rođenju. Izvor za računanje prvog i trećeg indikatora je statistika iz Ankete o prihodima i uslovima života koju je MONSTAT sproveo 2017. godine. Izvor za računanje drugog indikatora je demografska statistika MONSTAT-a.

Ponašanje povezano sa zdravljem računa se procentnim udjelom ljudi koji ne puše i koji se ne upuštaju u teško povremeno ispijanje alkohola i procentnim udjelom ljudi koji su fizički aktivni najmanje 150 minuta sedmično i/ili konzumiraju najmanje pet porcija voća i povrća dnevno. Za računanje prvog indikatora korišćeni su podaci Instituta za javno zdravlje Crne Gore, a za računanje drugog korišćeni su statistički podaci iz Ankete o prihodima i uslovima života MONSTAT-a iz 2017. godine.

Poddomen pristup zdravlju računa se procentom stanovništva koje ne može da zadovolji svoje medicinske i stomatološke potrebe. Izvor za računanje ovog indikatora je Anketa o prihodima i uslovima života MONSTAT-a.

Rezultat koji je Crna Gora postigla u ovom domenu bio je najbolji – 86,9. Ovaj domen je, takođe, pokazao najmanju razliku između Crne Gore i prosjeka u 28 država članica EU (-1,2). Međutim, zaključak do kojeg su došli na nivou EU takođe opisuje situaciju u Crnoj Gori: „Žene žive duže, ali su slabijeg zdravlja.”⁵⁴ Očekivani životni vijek za žene u Crnoj Gori je 79,4 godine, a za muškarce 74,1 godina. I muškarci i žene na rođenju mogu da očekuju 50 godina zdravog života. To znači da se očekuje da će ženska osoba, rođena 2017. godine, živjeti 29 godina s lošim zdravljem, u poređenju s 24 godine koje očekuju novorođenog dječaka. Razlika na stranu žena u Crnoj Gori je 5 godina, dok je u EU 6 godina.

Žene smatraju da su manje zdrave od muškaraca. U okviru SILC istraživanja, 65,3% žena je ocijenilo svoje zdravlje kao dobro ili jako dobro, u poređenju sa 73,2% muškaraca.

Od uvođenja statistike o rođenima i umrlima, u Crnoj Gori se rodilo manje djevojčica nego dječaka. Podaci iz 2017. godine pokazuju da je 47,9% novorođenih bilo ženskog roda. Iako je službena statistika vođena po polu navela da pobačaja nema, nevladine organizacije koje su aktivne u oblasti ženskih prava navode da se broj selektivnih abortusa povećao zbog tradicionalnog pritiska na žene da rode sinove.

Fond UN za stanovništvo naveo je da se Crna Gora nalazi među zemljama s najvećim disbalansom u broju novorođene muške i ženske djece, u regionu Evrope i Centralne Azije. Naime, prema ovom izvoru, na svakih 110 dječaka u Crnoj Gori u prosjeku se rodi 100 djevojčica, dok je uobičajeni odnos 100 prema 102–104⁵⁵. Selektivni pobačaj je zabranjen u Crnoj Gori od 2009. godine, a zloupotreba prenatalnog određivanja pola nerođenog djeteta tretira se kao krivično djelo. Međutim, država ne čini dovoljno na podizanju svijesti o negativnim posljedicama ove štetne prakse.

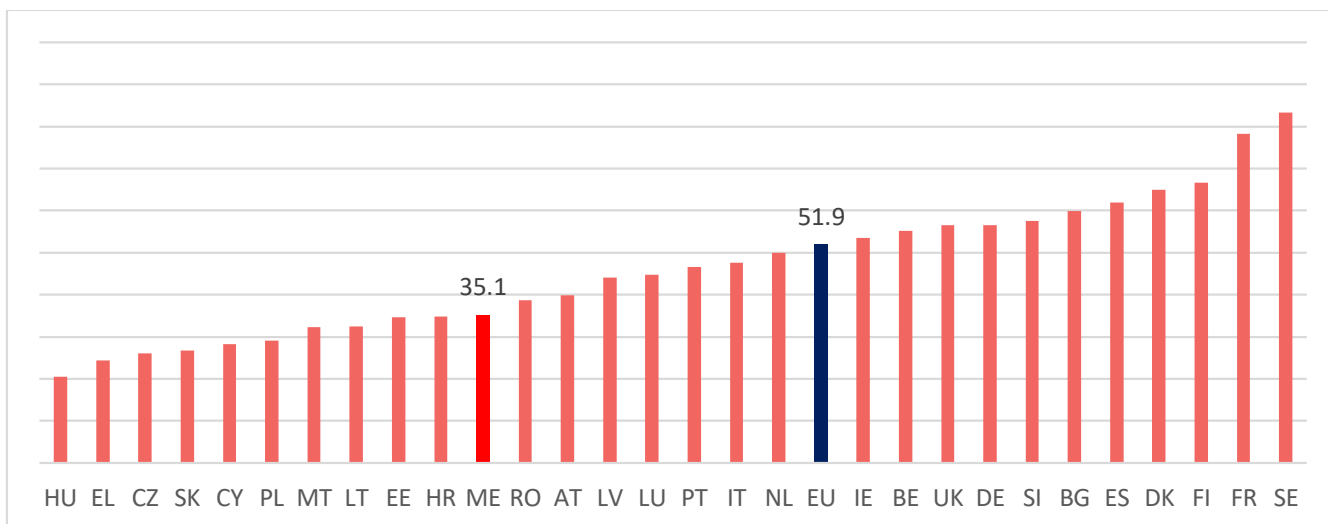
Razlika u zdravom stilu života je mala – 60,5% žena navodi da ne puše ili da se ne upušta u konzumiranje velikih količina alkohola u poređenju sa 58,7% muškaraca. Međutim, žene pokazuju sklonost da budu manje fizički aktivne i da se hrane manje zdravo. Procentualni udio onih koji su fizički aktivni najmanje 150 minuta sedmično i/ili konzumiraju najmanje pet porcija voća i povrća dnevno bio je 58% među ženama i 63,1% među muškarcima. Približno svaki deseti muškarac i žena navode da nemaju nezadovoljenih medicinskih potreba, a svaki peti muškarac i žena da nemaju nezadovoljenih stomatoloških potreba. Razlika u polovima bila je 0,5 procentnih bodova u pogledu nezadovoljenih medicinskih i 2 procentna poena u pogledu nezadovoljenih stomatoloških potreba.

Jedna od glavnih stvari koje izazivaju zabrinutost, kada je u pitanju zdravlje, jeste situacija s porodilištima u bolnicama u Crnoj Gori. Ta je situacija kritikovana u posljednjem izvještaju Komiteta CEDAW, u kojem se navodi da su usluge higijenski neadekvatne, da nije dostupan pristup lijekovima protiv bolova, da se ne poštuju privatnost majke i njeno učešće u odlučivanju.⁵⁶

⁵⁴Evropski institut za rodnu ravnopravnost, Indeks rodne ravnopravnosti za 2019. godinu: Ravnoteža između rada i života, 2019, str. 59

⁵⁵Alternativni izvještaj NVO o implementaciji Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena u skladu sa Konvencijom CEDAW u Crnoj Gori, 2017, str. 22

⁵⁶Komiteta za eliminaciju diskriminacije žena, Zaključna zapažanja o drugom periodičnom izvještaju Crne Gore, 2017, str. 9 (Committee on the elimination of discrimination against women, Key considerations on the second periodic report submitted by Montenegro, 2017)



Slika 16: Domen zdravlja u 28 država članica i Crnoj Gori

	INDEKS	Zdravlje	Status	Ponašanje	Pristup
EU-28	67,4	88,1	92,2	75,4	98,3
CG	55,0	86,9	87,4	81,1	92,5
Razlika	-12,4	-1,2	-4,8	-5,7	-5,8

Tabela 7: Poređenje rezultata za domen zdravlja između 28 država članica EU i Crne Gore

Ilustracija: #Neželjena – Kampanja protiv prenatalnog odabira pola

„Živimo u zemlji koja više vrednuje dječake nego djevojčice. Zbog toga se Crna Gora suočava s velikim društvenim problemom prenatalnog odabira pola, koji je već ozbiljno narušio prirodni odnos novorođenih dječaka i djevojčica. Tako se, prema podacima Zavoda za statistiku Crne Gore, na 109 dječaka, u posljednjih dvadeset godina, u prosjeku godišnje rađa samo 100 djevojčica. Samo u 2009. godini rodilo se 113 dječaka, u odnosu na 100 djevojčica. U Crnoj Gori već sada nedostaje tri hiljade žena u reproduktivnoj dobi, a projekcije su da će za manje od 20 godina u Crnoj Gori biti 8.000 žena manje nego što će biti muškaraca.

Ovakvo stanje, po nalazima Fonda Ujedinjenih nacija za stanovništvo, iz 2012. godine, Crnu Goru, uz Albaniju, Azerbejdžan i Jermeniju, svrstava u sam vrh na listi zemalja s najvećim disbalansom među djecom muškog i ženskog pola u regionu Evrope i Centralne Azije.

Korijen ovog problema leži u crnogorskoj patrijarhalnoj tradiciji koja preferira „muškog nasljednika“, zbog koje naše djevojčice nemaju jednako pravo da budu rođene u odnosu na dječake. Riječ je u duboko ukorijenjenoj diskriminaciji koja počinje prije rođenja, a manifestuje se kroz neravnotežan položaj djevojčica i žena u svim oblastima života. Posljedice ovog problema nijesu samo demografske – one mogu imati ozbiljne društvene implikacije, kao što su porast nasilja, organizovanog kriminala, konflikata, itd.

U želji da naše društvo učini boljim i za naše djevojčice i za naše dječake, McCann agencija je, u saradnji sa NVO Centar za ženska prava, pokrenula volontersku kampanju #Neželjena s ciljem da pozove građane i nadležne institucije da reaguju na ovako ozbiljan problem, da promijene patrijarhalne stavove o ženama i muškarcima, kao i da potpišu peticiju čiji je cilj sprečavanje zloupotrebe ranih prenatalnih testova u svrhu selektivnih prekida trudnoće.“

Zaključak

Indeks rodne ravnopravnosti za 2019. godinu pokazao je da treba još puno toga uraditi da bi se u Crnoj Gori postigla puna rodna ravnopravnost. Žene u Crnoj Gori su najmanje jednake u domenu moći, a najviše jednake u domenu zdravlja. Razlika između Crne Gore i prosjeka u 28 država članica EU je najveća u domenu novca. To znači da su žene u Crnoj Gori najmanje jednake u odnosu na svoje evropske koleginice kada je u pitanju ishod njihovog rada u smislu plate.

Stepen učešća žena u radnoj snazi raste (uprkos negativnim posljedicama koje je imao Zakon o majkama), ali trajanje radnog vijeka kod žena je kraće nego kod muškaraca. Razlog bi mogao da bude majčinstvo, pošto je to jedna od najistrajnijih prepreka za žene u postizanju ravnopravnosti na radnom mjestu. Za muškarce i žene na radnom mjestu postoji horizontalna i vertikalna segregacija. Žene se uglavnom nalaze na niže plaćenim poslovima i pokazuju tendenciju da ne napreduju po hijerarhiji odlučivanja istom brzinom kao i muškarci. Isto tako, iako su značajno više opterećene kućnim poslovima i staranjem o izdržavanim članovima porodice, ženama je teže da naprave pauzu tokom radnog vremena da bi se bavile ličnim stvarima. Pored toga, pošto su u porodici najčešće one primarne osobe koje se staraju o drugima, žene imaju manje slobodnog vremena, pa manje vremena provode baveći se sportskim, kulturnim ili rekreativnim aktivnostima. Generalno, žene u Crnoj Gori još uvijek plaćaju veću cijenu za uspostavljanje ravnoteže između porodice i posla.

Kada je u pitanju ishod rada, finansijski poddomen je otkrio značajnu razliku u zaradama muškaraca i žena. Uprkos naporima za podsticanje zapošljivosti i preduzetništva, žene su još uvijek daleko od toga da predstavljaju značajnu većinu među vlasnicima preduzeća i menadžerima. Štaviše, nedavna istraživanja u Crnoj Gori otkrila su da je kultura zbog koje žene prihvataju zavisnu ulogu u porodici i dalje snažno prisutna, čak i među mladima.

Jedini domen u kojemu su žene, prema nekim indikatorima, nadmašile muškarce bio je obrazovanje. U posljednjih nekoliko godina diplomiralo je više žena nego muškaraca. Međutim, obrazovanje još uvijek ne znači i bolja radna mjesta.

Kada je u pitanju moć, procenat žena u zakonodavnim organima povećao se zbog sistema kvota uvedenog izmjenama i dopunama Zakona o izboru odbornika i poslanika 2011. i 2015. godine, kao i zbog brojnih napora uložениh proteklih godina da se poveća njihovo prisustvo u nacionalnom i lokalnim parlamentima. Međutim, cilj koji je utvrdila Nacionalna strategija održivog razvoja još je daleko (40%). Takođe, procenat žena na pozicijama izvršne vlasti ili na pozicijama ekonomske moći je i dalje vrlo nizak.

Konačno, iako je zabilježeno da je jednakost između žena i muškaraca najveća u domenu zdravlja, taj domen ne obuhvata sve relevantne nivoe nejednakosti povezanih sa zdravljem u Crnoj Gori. Ubuduće je potrebno obuhvatiti više podataka o uslovima za natalnu njegu (posebno za različite demografske grupe, kao što su Romkinje i Egipćanke ili žene koje žive u ruralnim područjima), kao i o selektivnim abortusima i nasilju nad ženama.

Da bi se povećala strana indeksa koja se odnosi na praćenje, sljedeće izdanje treba da uključi ili uvede neke promjene. Prije svega, potrebno je obezbijediti više podataka o demografskim i drugim razlikama da bi se omogućile preciznije analize. Na primjer, da bismo vidjeli kako majčinstvo utiče na karijeru, trebalo bi izračunati stopu zaposlenosti u ekvivalentu punog radnog vremena za žene koje su majke. Takođe, potrebno je obezbijediti više podataka o geografskim (sjeverni, središnji i južni) i urbanim/ruralnim razlikama s obzirom na njihov nacionalni značaj. Pored toga, nacionalni unakrsni indikatori nejednakosti, posebno oni koji se odnose na godine starosti, invaliditet i etničku pripadnost, treba da budu uključeni kao posredni faktori za rodnu ravnopravnost. Sljedeće izdanje Indeksa rodne ravnopravnosti treba da sadrži poglavlje o nasilju nad ženama i indikatore za procjenu prisustva tog nasilja u različitim grupama. Ostale prateće informacije, kao što su informacije o redovno prilagođenim i neprilagođenim razlikama u platama, takođe bi bile korisne dopune Izvještaju o indeksu.

Indeks rodne ravnopravnosti za Crnu Goru za 2019. godinu treba koristiti za potrebe planiranja, praćenja i evaluacije. U skladu s načelima dokumenta koji je usvojila Vlada Crne Gore – *Metodologija razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata*⁵⁷, ovaj indeks treba koristiti kao komparativni instrument i polaznu osnovu za praćenje napretka i prepoznavanje problema i razvoja situacije u širem području politika koje uključuju (ili koje bi trebalo da uključe) dimenziju rodne ravnopravnosti. Ovaj indeks je posebno dragocjen zbog toga što omogućava uporedivost na međunarodnom i unutrašnjem nivou jer se zasniva na standardizovanoj metodologiji i indikatorima.

⁵⁷Sektor za koordinaciju, usklađenost i praćenje sprovođenja strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike, Generalni sekretariat Vlade Crne Gore, *Metodologija razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata*, Podgorica, 2017

Izvori

Izvještaji:

Eurofound, Šesta evropska anketa o uslovima rada, 2017. (ažurirana)

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, 2013, Indeks rodne ravnopravnosti, dostupan na <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/publications>

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, 2015, Indeks rodne ravnopravnosti za 2015: Mjerenje rodne ravnopravnosti u Evropskoj uniji 2005–2012, dostupan na <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, 2017 (a), Indeks rodne ravnopravnosti za 2017: Metodološki izvještaj, dostupan na <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/publications>

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, 2017 (b), Indeks rodne ravnopravnosti za 2017: Mjerenje rodne ravnopravnosti u Evropskoj uniji 2005–2015, dostupan na <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, 2017 (c), Indeks rodne ravnopravnosti za 2017: Okvir za mjerenje nasilja nad ženama, dostupan na <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measurement-framework-of-violence-against-women>

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, 2019, Unakrsne nejednakosti: Indeks rodne ravnopravnosti, 2019, dostupan na

<https://eige.europa.eu/publications/intersecting-inequalities-gender-equality-index>

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, Indeks rodne ravnopravnosti za 2019. godinu: Ravnoteža između rada i života, 2019.

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>

Agencija Evropske unije za osnovna prava, 2014, Nasilje nad ženama: istraživanje na nivou cijele EU – Najvažniji rezultati, Služba za publikacije Evropske unije, Luksemburg, dostupno na: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

Evropski institut za rodnu ravnopravnost, Indeks rodne ravnopravnosti, 2013

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Vlada Crne Gore, Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti s programom sprovođenja za period 2017–2021, 2017.

Komiteo za eliminaciju diskriminacije žena, Zaključna zapažanja o drugom periodičnom izvještaju Crne Gore, 2017.

MONSTAT i Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Muškarci i žene u Crnoj Gori, 2018.

MONSTAT, Anketa radne snage, 2017.

MONSTAT, Muškarci i žene u Crnoj Gori, 2017

Alternativni izvještaj NVO o implementaciji Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena u skladu s Konvencijom CEDAW u Crnoj Gori, 2017.

Sektor za koordinaciju, usklađenost i praćenje sprovođenja strateških dokumenata kojima se utvrđuju javne politike, Generalni sekretarijat Vlade Crne Gore, Metodologija razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata, Podgorica, 2017.

Westminster Foundation for Democracy (Westminsterska fondacija za demokratiju), Percepcija i stavovi mladih o politici u Crnoj Gori, 2019.

Centar za ženska prava, Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Crnoj Gori, 2019.

Izvori s interneta (pristupljeno 1. decembra 2019):

EIGE:

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>

EUROFOUND:

<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

EUROSTAT:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Part-time_versus_full-time_employmenthttps://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_ses2014_esms.htmFREN:https://www.fren.org.rs/sites/default/files/projects/attachments/Policy%20briefs_GPG.pdf

MNES:

www.mnes.defacto.me

MONSTAT:

https://www.MONSTAT.org/userfiles/file/ars/2017/ARS%20saopstenje_2017_en.pdf[https://www.MONSTAT.org/eng/prikazi_metapodatke.](https://www.MONSTAT.org/eng/prikazi_metapodatke.php?id=1001&pageid=1001&name=Statistics%20of%20income%20and%20living%20conditions%20-%20EU%20SILCtime_versus_full-time_employment)[php?id=1001&pageid=1001&name=Statistics%20of%20income%20and%20living%20conditions%20-%20EU%20SILCtime_versus_full-time_employment](https://www.MONSTAT.org/eng/prikazi_metapodatke.php?id=1001&pageid=1001&name=Statistics%20of%20income%20and%20living%20conditions%20-%20EU%20SILCtime_versus_full-time_employment)<https://www.MONSTAT.org/cg/page.php?id=124&pageid=76>

Aneks 1. Izvori podataka za obračun indeksa rodne ravnopravnosti

Indeks rodne ravnopravnosti za Crnu Goru razvijen je i proračunat od strane Uprave za statistiku – MONSTAT-a, uz podršku Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost (EIGE), na inicijativu Ministarstva za ljudska i manjinska prava.

U obračunu indeksa rodne ravnopravnosti korišćen je 31 indikator u okviru 6 različitih domena (rad, novac, znanje, vrijeme, moć, zdravlje). MONSTAT je, uz podršku EIGE-a, definisao izvore podataka koji su neophodni za obračun Indeksa rodne ravnopravnosti, odnosno njegovih domena i poddomena. Izvori podataka su u potpunosti u skladu sa metodologijom EIGE-a, prema kojoj oni računaju ovaj Indeks za sve evropske zemlje. Institucije čiji su podaci korišćeni u obračunu indeksa rodne ravnopravnosti su:

- Uprava za statistiku (52% indikatora)
- Institut za rodnu ravnopravnost (26% indikatora)
- EUROFOND (19% indikatora)
- Institut za javno zdravlje Crne Gore (3% indikatora)

Pregled izvora podataka za pojedine domene i poddomene, kao i godina na koju se podaci odnose, data je u Aneksu 1.

Analiza Indeksa rodne ravnopravnosti za Crnu Goru koja je prikazana ovim izvještajem, urađena je na inicijativu Odjeljenja za poslove rodne ravnopravnosti Ministarstva za ljudska i manjinska prava, u saradnji sa Programom Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) u Crnoj Gori, u okviru Projekta "Podrška antidiskriminacionim i politikama rodne ravnopravnosti" koji finansira EU.

Domeni i poddomeni Indeksa rodne ravnopravnosti za 2019. godinu

Domen	Poddomen	Indikator	Izvor	Godina	
Rad	Participacija	1.	Stopa zaposlenosti ekvivalentna punom radnom vremenu (% populacija 15+)	MONSTAT ARS, 2017	2017
		2.	Trajanje radnog vijeka (godina, populacija 15+)	EUROSTAT ARS	2017
	Segregacija i kvalitet rada	3.	Zaposleni u djelatnostima „Obrazovanje“ i „Zdravstvena i socijalna zaštita“ (% zaposleni 15+)	EUROSTAT ARS	2017
		4.	Mogućnost da se dobiju sat ili dva u toku radnog vremena kako bi se pobrinuli za lična ili porodična pitanja (% radnici 15+)	EWCS	2015
		5.	Indeks napredovanja u karijeri (skala, 0-100)	EWCS	2015

Novac	Finansijski resursi	6.	Prosječna mjesečna zarada (standard kupovne moći, radno sposobno stanovništvo)	MONSTAT SES, 2014	2014
		7.	Prosječni ekvivalentni neto dohodak (standard kupovne moći, populacija 16+)	MONSTAT EU SILC, 2017	2017
	Ekonomska situacija	8.	Lica koje nijesu u riziku od siromaštva, $\geq 60\%$ prosječnog dohotka (% populacija, 16+)	MONSTAT EU SILC, 2017	2017
		9.	S20/S80 kvintilni odnos-nejednakost distribucije dohotka (% populacija, 16+)	MONSTAT EU SILC, 2017	2017
Znanje	Obrazovno dostignuće i učešće	10.	Diplomirani studenti tercijarnog obrazovanja (% populacija 15+)	MONSTAT ARS, 2017	2017
		11.	Cjeloživotno učenje (% populacija 15+)	MONSTAT ARS, 2017	2017
	Segregacija	12.	Studenti tercijalnog obrazovanja u oblastima „Obrazovanje“, „Zdravstvo i socijalna pomoć“ i „Društvene nauke i umjetnost“ (studenti tercijalnog obrazovanja) (% populacija 15+)	MONSTAT, Statistika visokog obrazovanja	2017
Vrijeme	Briga o domaćinstvu	13.	Osobe koje vode brigu i obrazuju svoju djecu ili unuke, vode brigu o starijim osobama ili osobama sa invaliditetom, svaki dan (% populacija 18+)	EQLS	2016
		14.	Osobe koje kuvaju i/ili obavljaju poslove u domaćinstvu, svaki dan (% populacija 18+)	EQLS	2016
	Društvene aktivnosti	15.	Zaposleni koji se bave sportom, kulturnim aktivnostima ili razonom izvan svog doma, najmanje dnevno ili nekoliko puta nedeljno (% radnici 15+)	EWCS	2015
		16.	Zaposleni koji učestvuju u dobrovoljnim ili humanitarnim aktivnostima, najmanje jednom mjesečno (% radnici 15+)	EWCS	2015

Moć	Politička moć	17.	Udio žena i muškaraca koji obavljaju ministarske funkcije (% , Ž, M)	EIGE baza podataka rodne statistike, WMID	2015-2017 (trogodišnji prosjek)
		18.	Udio žena i muškaraca među poslanicima Skupštine Crne Gore (% , Ž, M)	EIGE baza podataka rodne statistike, WMID	2015-2017 (trogodišnji prosjek)
		19.	Udio žena i muškaraca među članovima lokalnih skupština (% , Ž, M)	EIGE baza podataka rodne statistike, WMID	2015-2017 (trogodišnji prosjek)
	Ekonomska moć	20.	Udio članova odbora u najvećim kompanijama na berzi, nadzorni odbor ili upravni odbor (% , Ž, M)	EIGE baza podataka rodne statistike, WMID	2015-2017 (trogodišnji prosjek)
		21.	Udio članova izvršnog odbora Centralne banke (% , Ž, M)	EIGE baza podataka rodne statistike, WMID	2015-2017 (trogodišnji prosjek)
	Društvena moć	22.	Udio članova odbora organizacija za finansiranje istraživanja (% , Ž, M)	EIGE baza podataka rodne statistike, WMID	2015-2017 (trogodišnji prosjek)
		23.	Udio članova odbora u javnim radio-difuznim organizacijama (% , Ž, M)	EIGE baza podataka rodne statistike, WMID	2015-2017 (trogodišnji prosjek)
		24.	Udio članova najvišeg tijela za odlučivanje nacionalnih olimpijskih organizacija	EIGE baza podataka rodne statistike, WMID	2015-2017 (trogodišnji prosjek)
	Zdravlje	Zdravstveni status	25.	Sopstvena percepcija zdravlja, dobro ili veoma dobro (% , populacija 16+)	MONSTAT SILC 2017
26.			Očekivano trajanje života na rođenju (u godinama)	MONSTAT Demografija	2017
27.			Očekivane godine zdravog života na rođenju (u godinama)	MONSTAT Demografija EU SILC, 2017	2017
Ponašanje		28.	Lica koja ne puše i ne upražnjavaju ekcesno pijenje (% , populacija 16+)	IJZ	2017
		29.	Lica koja su fizički aktivna i/ili redovno konzumiraju voće i povrće (% , populacija 16+)	MONSTAT EU SILC, 2017 AD-HOC MODULE	2017
Pristup zdravstvenoj zaštiti		30.	Lica bez nezadovoljenih potreba za lječarskim pregledom (% , populacija 16+)	MONSTAT EU SILC, 2017	2017
		Lica bez nezadovoljenih potreba za stomatološkim pregledom (% , populacija 16+)	MONSTAT EU SILC, 2017	2017	

Aneks 2: Vrijednost Indeksa rodne ravnopravnosti za 2019. godinu po domenima i poddomenima

	DOMEN RADA	Participacija	Segregacija i kvalitet rada	DOMEN NOVCA	Finansijski resursi	Ekonomska situacija
Godina	2017	2017	2017	2017	2017	2017
EU	72	80.9	64	80.4	73.8	87.7
ME	65.2	75.2	56.6	59.7	46.3	76.9

	DOMEN ZNANJA	Obrazovno dostignuće i učešće	Segregacija	DOMEN VREMENA	Briga o domaćinstvu	Društvene aktivnosti
Godina	2017	2017	2017	2017	2017	2017
EU	63.5	72.8	55.4	65.7	70	61.6
ME	55.1	63	48.2	52.7	49.4	56.2

	DOMEN MOĆI	Politička moć	Ekonomska moć	Društvena moć	DOMEN ZDRAVLJA	Zdravstveni status	Ponašanje	Pristup zdravstvenoj zaštiti
Godina	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017
EU	51.9	55	43.6	58.2	88.1	92.2	75.4	98.3
ME	35.1	44.7	31.8	30.5	86.9	87.4	81.1	92.5

Aneks 3: Indikatori uključeni u Indeks rodne ravnopravnosti 2019. godine

DOMEN RADA															
	Participacija						Segregacija i kvalitet rada								
	Stopa zaposlenosti ekvivalentna punom radnom vremenu (% populacija 15+)			Trajanje radnog vijeka (godina, populacija 15+)			Zaposleni u djelatnostima „Obrazovanje“ i „Zdravstvena i socijalna zaštita“ (% zaposleni 15+)			Mogućnost da se dobiju sat ili dva u toku radnog vremena kako bi se pobrinuli za lična ili porodična pitanja (% radnici 15+)			Indeks napredovanja u karijeri (skala, 0-100)		
	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno
EU	40.8	56.9	48.4	33.4	38.3	35.9	30.3	8.3	18.4	22.8	27.3	25.1	63.7	62.6	63.2
ME	37.3	50.5	43.7	27.9	34.4	31.2	19.5	5.8	11.8	15.8	23.9	20.2	58.5	57.7	58.1

DOMEN NOVCA												
	Finansijski resursi						Ekonomska situacija					
	Prosječna mjesečna zarada (standard kupovne moći, radno sposobno stanovništvo)			Prosječni ekvivalentni neto dohodak (standard kupovne moći, populacija 16+)			Lica koje nisu u riziku od siromaštva			Mogućnost da se dobiju sat ili dva u toku radnog vremena kako bi se pobrinuli za lična ili porodična pitanja (% radnici 15+)		
	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno
EU	2249	2809	2541	17343	18121	17718	82.9	84.5	83.6	19.8	19.5	19.6
ME	692	761	724	7767	7817	7793	79.1	77.9	78.5	11.6	11.4	11.5

DOMEN ZNANJA										
	Obrazovno dostignuće i učešće						Segregacija			
	Diplomirani studenti tercijarnog obrazovanja (% populacija 15+)			Cjelozivotno učenje (% populacija 15+)			Studenti tercijalnog obrazovanja u oblastima „Obrazovanje“, „Zdravstvo i socijalna pomoć“ i „Društvene nauke i umjetnost“ (studenti tercijalnog obrazovanja) (% populacija 15+)			
	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	
EU	25.6	24.7	25.2	17.2	16.3	16.8	43.1	21.4	33.1	
ME	21.1	18.6	19.9	12.8	13.8	13.3	29.0	15.3	22.9	

DOMEN VREMENA												
	Briga o domaćinstvu						Društvene aktivnosti					
	Osobe koje vode brigu i obrazuju svoju djecu ili unuke, vode brigu o starijim osobama ili osobama sa invaliditetom, svaki dan (% populacija 18+)			Osobe koje kuvaju i/ili obavljaju poslove u domaćinstvu, svaki dan (% populacija 18+)			Zaposleni koji se bave sportom, kulturnim aktivnostima ili razonodom izvan svog doma, najmanje dnevno ili nekoliko puta nedeljno (% radnici 15+)			Zaposleni koji učestvuju u dobrovoljnim ili humanitarnim aktivnostima, najmanje jednom mjesečno (% radnici 15+)		
	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno
EU	37.5	24.7	31.3	78.7	33.7	57.0	27.5	31.9	29.8	12.2	11.4	11.8
ME	42.7	23.8	33.5	68.0	10.3	39.9	19.6	25.8	23.0	12.5	14.9	13.8

DOMEN MOĆI															
	Politička moć						Ekonomska moć								
	Udio žena i muškaraca koji obavljaju ministarske funkcije (% , Ž, M)			Udio žena i muškaraca među poslanicima Skupštine Crne Gore (% , Ž, M)			Udio žena i muškaraca među članovima lokalnih skupština (% , Ž, M)			Udio članova odbora u najvećim kompanijama na berzi, nadzorni odbor ili upravni odbor (% , Ž, M)			Udio članova izvršnog odbora Centralne banke		
	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno
EU	28.1	71.9	100.0	29.3	70.7	100.0	28.5	71.5	100	25.0	75.0	100.0	20.3	79.7	100.0
ME	20.6	79.4	100.0	22.1	77.9	100.0	26.2	73.8	100.0	22.9	77.1	100.0	9.5	90.5	100.0

DOMEN MOĆI (NASTAVAK)									
	Obrazovno dostignuće i učešće						Segregacija		
	Udio članova odbora organizacija za finansiranje istraživanja (% , Ž, M)			Udio članova odbora u javnim radio-difuznim organizacijama (% , Ž, M)			Udio članova najvišeg tijela za odlučivanje nacionalnih olimpijskih organizacija		
	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno
EU	39.9	60,1	100.0	36.0	64.0	100.0	14.8	85.2	100.0
ME	33.8	66.2	100.0	11.1	88.9	100.0	1.4	98.6	100.0

DOMEN ZDRAVLJA															
	Zdravstveni status						Ponašanje								
	Sopstvena percepcija zdravlja, dobro ili veoma dobro (% , populacija 16+)			Očekivano trajanje života na rođenju (u godinama)			Očekivane godine zdravog života na rođenju			Ljudi koji ne puše i ne upražnjavaju ekcesno pijenje (% , populacija 16+)			Lica koja su fizički aktivna i/ili redovno konzumiraju voće i povrće (% , populacija 16+)		
	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno
EU	67.2	72.3	69.7	83.6	78.2	80.9	64.2	63.5	63.9	72.4	52.2	62.8	36.1	40.1	38.0
ME	65.3	73.2	69.3	79.4	74.1	76.8	50.6	50.7	50.7	60.5	58.7	59.6	58.0	63.1	60.6

DOMEN ZDRAVLJA (NASTAVAK)						
Pristup zdravstvenoj zaštiti						
	Lica bez nezadovoljenih potreba za ljekarskim pregledom (% , populacija 16+)			Lica bez nezadovoljenih potreba za stomatološkim pregledom (% , populacija 16+)		
	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno
EU	96.6	97.1	96.9	96.0	96.3	96.2
ME	92.2	91.7	92	81.6	79.6	80.6

