



Ministarstvo
finansija

Adresa: Ul. Stanka Dragojevića br.2
81000 Podgorica Crna Gora
www.mif.gov.me

Br: 02-05-430/26-4669/2

Podgorica, 25.02.2026.godine

**Za: MINISTARSTVO LJUDSKIH I MANJINSKIH PRAVA, Bulevar Svetog Petra Cetinjskog
130, Podgorica**

gospodinu, Fatmiru Gjeka, ministru

Predmet: Mišljenje na inovirani Predlog zakona o rodnoj ravnopravnosti

Veza: Vaši akti br. 08-078/25-272/36 od 16.02.2026. godine i inovirani tekst Predloga zakona br. 08-078/25-272/44 od 25.02.2026. godine

Poštovani gospodine Gjeka,

Povodom inoviranog *Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti*, Ministarstvo finansija daje sledeće:

MIŠLJENJE

Na tekst inoviranog Predloga zakona i pripremljeni Izveštaj o analizi uticaja propisa, sa aspekta implikacija na poslovni ambijent, nemamo primjedbi.

Predlogom zakona predviđa se osnivanje Agencije za rodnu ravnopravnost. S tim u vezi, a uvidom u srednjoročni budžetski okvir, utvrđeno je da nijesu planirana sredstva za osnivanje nove institucije. Imajući u vidu navedeno, neophodno da se nadležnosti Agencije kroz Predlog zakona razrade i delegiraju u okviru postojećih kapaciteta Ministarstva za ljudska i manjinska prava ili drugih nadležnih organa.

Nadalje, Predlog zakona u članu 17 stav 2 predviđa da metodologiju za integrisanje rodne perspektive u akte javnih politika donosi Generalni sekretarijat Vlade. Smatramo da je potrebno da se ovom odredbom osigura da metodologiju donosi organ koji je suštinski nadležan za oblast rodne ravnopravnosti, tj. Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava.

Dodatno, članom 20 stav 4 propisano je da organ nadležan za finansije objavljuje izvještaj o izvršenju rodno odgovornog budžeta. Smatramo da je neophodno da se jasno propiše da organ nadležan za finansije objavljuje Konsolidovani izvještaj o izvršenju rodno odgovornog budžeta, budući da se izvještaji potrošačkih jedinica objedinjavaju u jedinstven dokument. Razlika između pojedinačnih i konsolidovanih izvještaja je suštinska i mora biti precizno normirana.

U Izveštaju o sprovedenoj analizi procjene uticaja propisa navedeno je da za implementaciju propisa potrebno izvojiti sredstva iz budžeta Crne Gore te da će iznos biti preciziran u postupku utvrđivanja Predloga zakona i izrade budžeta, pri čemu je indikativni iznos finansijaskih sredstava potreban počev od 2027. godine je 521.918,00 € te za 2028. godinu

477.394,00 €. Za tekuću fiskalnu godinu planirano je da se početne aktivnosti realizuju prvenstveno kroz postojeće kapacitete i preraspodjelu sredstava. Takođe, implementacijom propisa ne nastaju nove međunarodne finansijske obaveze. Predviđeno je donošenje podzakonskih akata potrebnih za primjenu Zakona, te s tim u vezi ukazujemo da će predlozi navedenih akata, koji mogu imati fiskalni uticaj na budžet države, biti predmet posebnog razmatranja.

Imajući u vidu prethodno navedeno, ukazujemo da je Predlog zakona, nakon izvršenih korekcija, u skladu sa sugestijama, potrebno dostaviti Ministarstvu finansija na mišljenje.

S poštovanjem,

MINISTAR
Novica Vuković



ZAKON O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI**I OSNOVNE ODREDBE****Predmet****Član 1**

Ovim zakonom uređuju se zaštita i unapređenje jednakosti radi stvaranja uslova za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i obezbjeđenja jednakog tretmana svih lica, bez obzira na pol i/ili polne karakteristike, rod ili rodni identitet, rodno izražavanje i seksualnu orijentaciju, kao i u slučajevima kada je diskriminacija učinjena prema istom licu ili grupi lica po više osnova iz ovog zakona koji međusobno djeluju u isto vrijeme na način da se ne mogu razdvojiti; mjere za sprječavanje i suzbijanje svih oblika diskriminacije; kao i stvaranje jednakih mogućnosti u svim oblastima javnog i privatnog života.

Odnos sa drugim zakonima**Član 2**

Ovaj zakon primjenjuje se kada je drugim zakonom propisan manji obim zaštite prava po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona nego što je propisano ovim zakonom.

Pojam rodne ravnopravnosti

Rodnom ravnopravnošću smatra se jednakost žena i muškaraca, kao i lica različitog pola i/ili polnih karakteristika, roda ili rodnog identiteta, rodnog izražavanja i seksualne orijentacije, kao i u slučajevima kada je diskriminacija učinjena prema istom licu ili grupi lica po više osnova iz ovog zakona koji međusobno djeluju u isto vrijeme na način da se ne mogu razdvojiti, u svim oblastima javnog i privatnog života, jednak tretman, jednak položaj i jednake mogućnosti, kao i pristup pravima, slobodama i resursima.

Rodnom ravnopravnošću takođe se smatra preduzimanje privremenih i trajnih posebnih mjera usmjerenih na otklanjanje strukturnih nejednakosti, stereotipa i prepreka koje onemogućavaju puno ostvarivanje ravnopravnosti u praksi.

Obaveze organa i drugih subjekata**Član 4**

Državni organi, organi državne uprave, organi lokalne samouprave i organi lokalne uprave i pravna lica koja vrše javna ovlašćenja (u daljem tekstu: organi), kao i privredna društva, druga pravna lica, preduzetnici i fizička lica u javnom i privatnom sektoru (u daljem tekstu: drugi subjekti), dužni su da u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti, analiziraju i procjenjuju uticaj tih odluka na podsticanje i postizanje rodne ravnopravnosti.

Organi iz stava 1 ovog člana naročito su dužni da:

- 1) primjenjuju rodno odgovorno budžetiranje;
- 2) primjenjuju rodno odgovorno zapošljavanje;
- 3) prikupljaju, obrađuju i objavljuju podatke razvrstane po polu i drugim relevantnim obilježjima, u skladu sa zakonom;
- 4) preduzimaju posebne mjere radi sprječavanja i otklanjanja diskriminacije zasnovane na nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona;

- 5) obezbijede ravnopravno učešće svih lica u procesima donošenja odluka, bez obzira na lična svojstva iz člana 1 ovog zakona.

Obaveze iz stava 2 ovog člana odnose se i na druge subjekte, u skladu sa posebnim podzakonskim aktom kojim se utvrđuju smjernice za procjenu uticaja rodne ravnopravnosti.

Imenovanje, nadležnosti službenika/ce za rodnu ravnopravnost i kontakt osobe za rodnu ravnopravnost

Član 5

Organi iz člana 4 ovog zakona dužni su da imenuju službenika/cu za rodnu ravnopravnost, koji/koja koordinira aktivnosti u vezi sa sprovođenjem ovog zakona i strateških dokumenata iz oblasti rodne ravnopravnosti, prati stanje u toj oblasti i o tome izvještava rukovodioca/iteljka organa i nadležni organ državne uprave.

Subjekti iz člana 4 ovog zakona koji nijesu organi državne uprave dužni su da odrede kontakt osobu za rodnu ravnopravnost radi koordinacije aktivnosti i saradnje sa nadležnim organima u vezi sa sprovođenjem ovog zakona.

Organ koji ima više od 100 zaposlenih i radno angažovanih lica dužan je da imenuje najmanje dva službenika/ce za rodnu ravnopravnost.

Službenik/ca za rodnu ravnopravnost ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava i obaveze državnih službenika i namještenika, odnosno u skladu sa Zakonom o radu, u zavisnosti od pravnog statusa organa u kojem je zaposlen/a.

Kontakt osoba za rodnu ravnopravnost obavlja poslove iz stava 2 ovog člana u okviru postojećih radnih obaveza, u skladu sa opštim aktom subjekta u kojem je zaposlena.

Značenje izraza

Član 6

Izrazi koji se koriste u ovom zakonu imaju sljedeća značenja:

- 1) **rod** predstavlja društveno i kulturološki uspostavljene uloge, ponašanja, aktivnosti i svojstva koja se u određenom društvenom i istorijskom kontekstu pripisuju ženama i muškarcima u javnom i privatnom životu, i ne proizilazi nužno iz bioloških karakteristika;
- 2) **pol** predstavlja skup bioloških karakteristika ljudskih bića, uključujući polne karakteristike iz tačke 3 ovog člana, na osnovu kojih se ljudska bića uobičajeno razlikuju na muški i ženski pol, uz moguće varijacije polnih karakteristika;
- 3) **polne karakteristike** su fizičke karakteristike koje se odnose na pol, uključujući hromozomske, gonadne, hormonske i anatomske karakteristike, odnosno primarne i sekundarne polne karakteristike;
- 4) **rodni identitet** označava unutrašnji i lični doživljaj lica o sopstvenom rodu, koji može, ali ne mora, da se poklapa sa polom pripisanim po rođenju;
- 5) **rodno izražavanje** je spoljašnje ispoljavanje rodnog identiteta lica kroz izgled, odijevanje, govor, ponašanje, gestikulaciju ili druge načine izražavanja, bez obzira na to da li se podudara sa polom pripisanim po rođenju;
- 6) **seksualna orijentacija** predstavlja lično svojstvo koje se odnosi na emocionalnu i/ili seksualnu privlačnost lica prema licima istog, različitog ili više polova, kao i odsustvo takve privlačnosti;

- 7) **jednake mogućnosti** podrazumijevaju nepostojanje ograničenja po osnovu ličnih svojstava iz člana 1 ovog zakona, koja sprječavaju učešće lica u političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom i drugim oblastima javnog ili privatnog života, čime se obezbjeđuje ostvarivanje prava i sloboda;
- 8) **rodno zasnovano nasilje** znači svako djelo ili ponašanje usmjereno protiv lica zbog njegovog pola, roda, rodnog identiteta, rodnog izražavanja ili seksualne orijentacije, ili koje nesrazmjerno pogađa lica određenog pola/roda, a koje dovodi ili može dovesti do fizičke, seksualne, psihičke ili ekonomske štete;
- 9) **rodno zasnovano digitalno nasilje** je svako postupanje, sadržaj ili komunikacija usmjerena protiv lica ili grupe lica zbog pola, roda, rodnog identiteta, rodnog izražavanja, polnih karakteristika ili seksualne orijentacije, koje je preduzeto, potpomognuto ili otežano informaciono-komunikacionim tehnologijama (internet, društvene mreže, elektronska pošta, poruke, aplikacije i slično), a koje ima za cilj ili posljedicu nanošenje fizičke, psihičke ili emocionalne štete, zastrašivanje, ponižavanje, uznemiravanje, prijetnju, ucjenu, nadzor, neovlašćeno prikupljanje, objavljivanje ili dijeljenje ličnih podataka ili sadržaja, uključujući i intimne sadržaje, ili uskraćivanje prava i sloboda;
- 10) **nejednaka zastupljenost** postoji kada učešće jednog pola u ukupnom sastavu organa ili tijela na bilo kojem nivou odlučivanja u političkom i javnom životu značajno odstupa od uravnotežene zastupljenosti, a naročito kada je učešće ispod četrdeset procenata (40%);
- 11) **nejednak tretman** je svako postupanje kojim se pravi razlika ili vrši isključivanje ili ograničavanje zasnovano na polu ili rodu, koje ima za cilj ili posljedicu da umanju ili onemoguću priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i osnovnih sloboda na osnovu jednakosti, ili kada se neopravdano daje prednost licu jednog pola u odnosu na lice drugog pola;
- 12) **rodna perspektiva** označava analitički pristup i metodološki okvir kojim se u svim fazama procesa planiranja, izrade, sprovođenja i evaluacije politika sistematski razmatraju rodno uslovljene razlike s ciljem postizanja rodne ravnopravnosti i sprječavanja nejednakosti;
- 13) **rodno odgovorno budžetiranje** podrazumijeva analizu prihoda i rashoda iz ugla rodne ravnopravnosti, te integrisanje rodne perspektive u postupku planiranja, izvršavanja i izvještavanja o budžetu;
- 14) kvote su privremene, ciljane i srazmjerne mjere kojima se, radi postizanja suštinske ravnopravnosti žena i muškaraca, utvrđuje minimalan procenat manje zastupljenog pola;
- 15) kvote su privremene, ciljane i srazmjerne mjere koje utvrđuju minimalan procenat manje zastupljenog pola;
- 16) **uznemiravanje** je svako neželjeno ponašanje povezano sa nekim od osnova iz člana 1 ovog zakona, koje ima za cilj ili posljedicu povredu dostojanstva lica i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja;
- 17) **instrukcija za diskriminaciju** je svako uputstvo da se diskriminiše lice ili grupa lica po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona, izdato drugom licu ili organu, bez obzira na to da li je po instrukciji postupano.

Pojam diskriminacije

Član 7

Diskriminacijom u smislu ovog zakona smatra se svako nepovoljno postupanje lica ili grupe lica prema licu ili grupi lica u odnosu na druga lica ili grupe lica zbog postojanja, odnosno pretpostavke postojanja bilo kojeg osnova iz člana 1 ovog zakona.

Odredbe ovog člana ne utiču na zabranu diskriminacije po drugim osnovima utvrđenu posebnim propisima, posebno zakonom kojim se uređuje zaštita jednakosti i zabrana diskriminacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje lica u nepovoljniji položaj po osnovu ličnog svojstva srodnika ili drugog lica sa kojim je u ličnom odnosu ili sa njim povezanog lica, kao i u slučaju povezanosti sa drugim licem kada lični odnos ne postoji, ako je takvo svojstvo osnov diskriminacije iz člana 1 ovog zakona.

Ne smatra se diskriminacijom pravo žena na posebnu zaštitu u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom, kao ni posebna zaštita na radu zbog bioloških karakteristika žena, u skladu sa zakonom.

Neposredna i posredna diskriminacija

Član 8

Neposredna diskriminacija postoji kada se prema licu ili grupi lica, u istoj ili uporedivoj situaciji, u odnosu na drugo lice ili grupu lica, nepovoljnije postupa, postupalo se ili bi se postupalo nepovoljnije, aktom, radnjom ili nečinjenjem, po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona.

Posredna diskriminacija postoji kada prividno neutralna odredba zakona, drugog propisa ili drugog akta, kriterijum ili praksa tretira ili bi mogla tretirati lice ili grupu lica nepovoljnije u odnosu na druga lica ili grupu lica, po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona, osim ako je ta odredba, kriterijum ili praksa objektivno i razumno opravdana zakonitim ciljem, a sredstva za ostvarivanje tog cilja su primjerena i neophodna.

Uznemiravanje, instrukcija za diskriminaciju i interseksijska diskriminacija

Član 9

Uznemiravanje predstavlja diskriminaciju po osnovu pola i/ili polnih karakteristika, roda ili rodnog identiteta, rodnog izražavanja i seksualne orijentacije, u smislu ovog zakona.

Instrukcija za diskriminaciju predstavlja diskriminaciju, bez obzira na to da li je postupano po toj instrukciji.

Interseksijska diskriminacija postoji kada je lice ili grupa lica izložena diskriminaciji usljed istovremenog djelovanja jednog ili više osnova iz člana 1 ovog zakona i jednog ili više ličnih svojstava utvrđenih zakonom kojim se uređuje zaštita jednakosti i zabrana diskriminacije, kada takva svojstva djeluju povezano i proizvode poseban oblik nepovoljnog postupanja.

Zabrana interseksijske diskriminacije

Član 10

Zabranjeno je stavljanje lica ili grupe lica u nepovoljniji položaj usljed istovremenog djelovanja jednog ili više osnova iz člana 1 ovog zakona i jednog ili više ličnih svojstava utvrđenih zakonom kojim se uređuje zaštita jednakosti i zabrana diskriminacije, kada takva svojstva djeluju povezano i proizvode poseban oblik nepovoljnog postupanja.

Interseksijska diskriminacija iz stava 1 ovog člana predstavlja teži oblik diskriminacije u smislu ovog zakona.

Oblasti primjene zabrane diskriminacije

Član 11

Zabrana diskriminacije u skladu sa članom 1 ovog zakona odnosi se na sve oblasti javnog i privatnog života, odnosno na ostvarivanje građanskih, političkih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava, kao i na postupanje organa i subjekata iz člana 4 ovog zakona, a naročito u odnosu na:

- 1) pristup zapošljavanju, samozapošljavanju i zanimanje, uključujući kriterijume selekcije i uslove zapošljavanja, bez obzira na vrstu djelatnosti i na svim profesionalnim nivoima;
- 2) uslove rada i prava iz radnog odnosa, naročito zaradu i otkaz, uslove prilikom zapošljavanja, kao i napredovanje na poslu;
- 3) sisteme socijalnog osiguranja po osnovu pola u odnosu na:
 - područje primjene i uslova pristupa tim sistemima;
 - obavezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa;
 - obračun davanja uključujući pripadajuća uvećanja po osnovu bračnog supružnika i izdržavanog lica i uslove koji određuju trajanje i zadržavanje prava na davanje;
- 4) sisteme socijalnog osiguranja koji pružaju zaštitu od sljedećih rizika: bolesti, invaliditeta, starosti, prijevremene penzije, nesreće na radu i profesionalnih bolesti, nezaposlenosti;
- 5) troškove povezane sa trudnoćom i majčinstvom u premijama i davanjima pojedinaca;
- 6) sistem osiguranja i povezanih finansijskih usluga, uzimajući u obzir aktuarske faktore prilikom izračunavanja premija i drugih davanja, kad se koristi pol kao faktor koji dovodi do razlika u pojedinačnim premijama i davanjima;
- 7) pristup svim oblicima stručnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja i prekvalifikacija uključujući i praktično radno iskustvo;
- 8) javni i politički život;
- 9) obrazovanje, vaspitanje, nauku i sport;
- 10) socijalno osiguranje, socijalnu i dječju zaštitu i stanovanje;
- 11) pristup zdravstvenom osiguranju i zdravstvenoj zaštiti;
- 12) postupanje pred organima i subjektima;
- 13) medije i marketing;
- 14) digitalni prostor, uključujući internet, društvene mreže, elektronske komunikacione servise i druge onlajn platforme i usluge;
- 15) kulturu i umjetnost;

- 16) pristup i nabavku roba i usluga, objektima i površinama van područja privatnog i porodičnog života;
- 17) osnivanje, opremanje ili proširenje preduzetničke djelatnosti ili pokretanje ili proširenje bilo kog drugog oblika samostalne djelatnosti, uključujući situaciju supružnika i partnera u zajednici života lica istog pola samozaposlenih radnika;
- 18) uslove za osnivanje privrednog društva između supružnika ili partnera u zajednici života lica istog pola kad i u mjeri u kojoj je to priznato zakonom, ne mogu biti restriktivniji od uslova za osnivanje privrednog društva između drugih lica;
- 19) članstvo i aktivnosti u sindikalnim organizacijama, organizacijama civilnog društva ili drugim organizacijama čiji su članovi nosioci određenih profesija, uključujući benefite koje ostvaruju na osnovu članstva u tim organizacijama;
- 20) nasljeđivanje.

Zaštita od viktimizacije

Član 12

Niko ne može da trpi štetne posljedice zbog prijavljivanja diskriminacije po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona, davanja iskaza pred nadležnim organom ili nuđenja dokaza u postupku u kojem se ispituje slučaj diskriminacije.

Zaštita od viktimizacije odnosi se i na lice koje odbije naređenje za diskriminatorno postupanje, kao i na lice koje podiže svijest o žalbama vezanim za diskriminaciju ili pruža podršku podnosiocima žalbi.

Zaštita od diskriminacije

Član 13

Zaštita lica diskriminiranih po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita jednakosti i zabrana diskriminacije, zakonom kojim se uređuje nadležnost Zaštitnika/ce ljudskih prava i sloboda Crne Gore i drugim propisima.

Ovim zakonom ne ograničava se pravo lica da zaštitu ostvaruju i pred drugim nadležnim organima, uključujući sudove i organe koji vrše inspekcijski nadzor.

Saradnja sa socijalnim partnerima i civilnim društvom

Član 14

U cilju unapređenja rodne ravnopravnosti i sprječavanja i suzbijanja diskriminacije po osnovu iz člana 1 ovog zakona, organi državne uprave sarađuju sa sindikalnim i drugim organizacijama, udruženjima, nevladinim organizacijama, ustanovama, institucijama i pravnim licima koja se bave promocijom rodne ravnopravnosti, zaštitom ljudskih prava i sloboda, borbom protiv diskriminacije i zaštitom grupa kod kojih postoji rizik od diskriminacije, kao i sa subjektima koji pružaju pravnu, psihološku, socijalnu ili drugu podršku licima izloženim diskriminaciji.

II OPŠTE I POSEBNE MJERE

Opšte i posebne mjere

Član 15

Rodna ravnopravnost obezbjeđuje se opštim i posebnim mjerama.

Opšte mjere i načelo integrisanja rodne perspektive

Član 16

Rodna ravnopravnost ostvaruje se sprovođenjem opštih mjera kojima se obezbjeđuje sistematsko integrisanje rodne perspektive u planiranje, izradu, usvajanje, sprovođenje, praćenje i evaluaciju propisa, strategija, programa i drugih akata javnih politika, na svim nivoima i u svim oblastima.

Opšte mjere sprovode se u skladu sa ovim zakonom i posebnim propisima, uključujući propise o državnoj upravi, budžetu i javnim nabavkama.

Integrisanje rodne perspektive

Član 17

Organi i subjekti iz člana 4 ovog zakona dužni su da u svim aktima javnih politika razmotre i rodnu analizu stanja sa podacima razvrstanim po polu, uključujući identifikaciju potencijalno različitih uticaja na žene i muškarce i na lica različitih rodnih identiteta.

Akti javnih politika iz stava 1 ovog člana sadrže najmanje:

- 1) opis stanja sa podacima razvrstanim po polu;
- 2) ciljeve i mjere sa rodnim indikatorima;
- 3) očekivane rezultate i pokazatelje;
- 4) plan praćenja i izvještavanja;
- 5) odgovorne subjekte i okvirne resurse.

Generalni sekretarijat Vlade donosi metodologiju za integrisanje rodne perspektive u akte javnih politika.

Agencija iz člana 31 ovog zakona može predložiti Vladi standarde, smjernice i uputstva za procjenu rodnog uticaja i integrisanje rodne perspektive u javne politike.

Metodologija iz stava 3 ovog člana sadrži postupak razmatranja rodne perspektive, obrasce i uputstva, kriterijume za određivanje indikatora, zahtjeve za praćenje i izvještavanje, kao i način objavljivanja podataka.

Organ državne uprave nadležan za oblast ljudskih prava predlaže Vladi izmjene i dopune zakona u oblasti rodne ravnopravnosti, priprema, predlaže i prati sprovođenje strateškog dokumenta iz oblasti rodne ravnopravnosti i drugih propisa od značaja za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti.

Vlada donosi nacionalni strateški dokument iz stava 6 ovog zakona za period od pet godina.

Upotreba rodno osjetljivog jezika

Član 18

Organi i subjekti iz člana 4 ovog zakona dužni su da u svom radu koriste rodno osjetljiv jezik.

U slučajevima kada bi primjena rodno osjetljivih jezičkih oblika rezultirala negativnim značenjem ili neprimjerenom konotacijom, prednost se daje rodno neutralnom izražavanju,

Rodno osjetljiv jezik obavezno se koristi u svim aktima kojima se odlučuje o pravima, obavezama ili statusu lica, uključujući akte o zasnivanju radnog odnosa, ugovor o radu, akte o izboru, imenovanju, postavljenju, raspoređivanju, izboru u akademska zvanja, kao i u drugim javnim ispravama i evidencijama.

Nazivi radnih mjesta, zanimanja, zvanja i funkcija izražavaju se u rodu lica na koje se akt odnosi.

Sredstva javnog informisanja i drugi pružaoci medijskih usluga dužni su da koriste rodno osjetljiv jezik.

Procjena rodnog uticaja

Član 19

Za nacрте zakona, podzakonskih akata, strategija i programa vrši se procjena rodnog uticaja kojom se analiziraju mogući efekti na rodnu ravnopravnost i predlažu mjere za sprečavanje ili umanjeње negativnih, odnosno za podsticanje pozitivnih efekata.

Procjena rodnog uticaja sprovodi se u okviru analize uticaja propisa (RIA), u skladu sa Uputstvom o sprovođenju analize uticaja propisa i sačinjavanju Izvještaja o analizi uticaja propisa koje donosi organ državne uprave nadležan za poslove finansija.

Razmatranje rodne perspektive u okviru analize uticaja propisa vrši se u skladu sa standardima utvrđenim RIA metodologijom, uz mogućnost stručne saradnje Agencije iz člana 31 ovog zakona i organa državne uprave nadležnog za poslove ljudskih prava, prije zvaničnog dostavljanja propisa organu državne uprave koji je nadležan za poslove finansija.

Rezultati sprovedene procjene rodnog uticaja obrazlažu se u okviru Izvještaja o analizi uticaja propisa, koji čini sastavni dio obrazloženja akta.

Akt iz stava 1 ovog člana ne može biti upućen u dalju proceduru bez sprovedene analize uticaja propisa koja obuhvata i procjenu rodnog uticaja, u skladu sa propisima kojima se uređuje postupak pripreme i utvrđivanja akata Vlade.

Rodno odgovorno budžetiranje

Član 20

U postupku planiranja, izvršenja, izvještavanja i revizije budžeta budžeta primjenjuje se rodno odgovorno budžetiranje kojim se budžetske politike planiraju, sprovode i ocjenjuju uvažavajući različite potrebe žena i muškaraca i lica različitog pola i/ili polnih karakteristika, roda ili rodnog identiteta, rodnoг izražavanja i seksualne orijentacije.

Organ državne uprave nadležan za oblast finansija daje smjernice za primjenu rodno odgovornog budžetiranja i obezbjeđuje obrasce i rokove za izvještavanje.

Budžetski korisnici dužni su da u budžetskim zahtjevima i završnim izvještajima iskažu ciljeve, aktivnosti, indikatore i rezultate iz rodne perspektive.

Organ državne uprave nadležan za poslove ljudskih prava, godišnje objavljuje zbirni izvještaj o uticaju budžetskih izdvajanja na smanjenje rodnog jaza. Organ državne uprave nadležan za poslove finansija godišnje objavljuje izvještaj o izvršenju rodno odgovornog budžeta.

Statistika i rodni indikatori

Član 21

Organi i subjekti iz člana 4 ovog zakona dužni su da, u okviru svojih nadležnosti i djelatnosti, prikupljaju, evidentiraju i obrađuju statističke i administrativne podatke razvrstane po polu i drugim relevantnim obilježjima, u skladu sa zakonom.

Statistički podaci i informacije iz stava 1 ovog člana, koji se koriste za praćenje sprovođenja ovog zakona i politika rodne ravnopravnosti, sastavni su dio zvanične statistike Crne Gore i javno su dostupni u skladu sa zakonom.

Organ državne uprave nadležan za statistiku, u saradnji sa organom državne uprave nadležnim za poslove ljudskih prava, utvrđuje i objavljuje skup rodni indikatora za praćenje stanja rodne ravnopravnosti i sprovođenja ovog zakona i strateških dokumenata u ovoj oblasti.

Podaci i rodni indikatori iz ovog člana objavljuju se na način koji obezbjeđuje zaštitu podataka o ličnosti, u skladu sa zakonom.

Planiranje i sektorske politike

Član 22

U skladu sa članom 17 ovog zakona, organi iz člana 4 ovog zakona dužni su da prilikom izrade i donošenja sektorskih strategija, planova i programa utvrđuju ciljeve i mjere za unapređenje rodne ravnopravnosti u oblastima javnih politika iz svoje nadležnosti.

Mjere iz stava 1 ovog člana naročito se odnose na oblasti rada i zapošljavanja, obrazovanja, zdravstva, socijalne i dječje zaštite, nauke, sporta, kulture, medija, informacionih tehnologija i druge oblasti od javnog značaja.

Organi iz stava 1 ovog člana planiraju sredstva potrebna za sprovođenje utvrđenih ciljeva i mjera.

Organi lokalne samouprave donose lokalne planove rodne ravnopravnosti u skladu sa nacionalnim strateškim dokumentom iz člana 17 ovog zakona.

Pri izradi i sprovođenju lokalnih planova iz stava 4 ovog člana obavezno se sprovodi javno savjetovanje, uz uključivanje organizacija civilnog društva, socijalnih partnera i stručne javnosti.

Organi lokalne samouprave dostavljaju Agenciji iz člana 33 ovog zakona godišnji izvještaj o sprovođenju lokalnih planova do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

Obuka i jačanje kapaciteta

Član 23

Organi iz člana 4 ovog zakona obezbjeđuju kontinuirane programe obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti za zaposlene, sa posebnim naglaskom na rukovodeća lica, službenike/ce za rodnu ravnopravnost i zaposlene na poslovima planiranja, budžetiranja, javnih nabavki i ljudskih resursa.

Javne nabavke, koncesije i državna pomoć

Član 24

Organi i drugi subjekti iz člana 4 ovog zakona, u postupcima javnih nabavki, dodjele koncesija i državne pomoći, postupaju u skladu sa posebnim propisima kojima se uređuju te oblasti, uz uvažavanje principa rodne ravnopravnosti.

U skladu sa posebnim propisima, mogu predvidjeti kriterijume, uslove ili ugovorne obaveze kojima se podstiče ostvarivanje rodne ravnopravnosti, ako su povezani sa predmetom postupka, nediskriminatorni i srazmjerni cilju koji se želi postići.

Skupština i Vlada

Član 25

Skupština Crne Gore i Vlada Crne Gore, u okviru svojih nadležnosti, primjenjuju principe rodne ravnopravnosti prilikom izrade, razmatranja, utvrđivanja i usvajanja zakona, budžeta, strategija i drugih akata, kao i princip rodno balansirane zastupljenosti, uključujući primjenu kvota i drugih posebnih mjera iz ovog zakona, prilikom predlaganja, izbora i imenovanja na funkcije propisane Ustavom Crne Gore, obrazovanja radnih tijela, utvrđivanja sastava zvaničnih delegacija i prilikom predlaganja i imenovanja članova/ica upravnih, regulatornih i savjetodavnih tijela, u skladu sa posebnim zakonima.

Lokalna samouprava

Član 26

Lokalne samouprave u okviru svojih nadležnosti, podstiču i ostvaruju rodnu ravnopravnost, te preduzimaju mjere i aktivnosti od značaja za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u skladu sa zakonom kojim se uređuje vršenje poslova lokalne samouprave.

Političke stranke

Član 27

Političke stranke, svojim aktima, određuju način i mjere za postizanje rodne ravnopravnosti u svojim organima, na kandidacionim listama za izbor poslanika/ca i odbornika/ca, u klubovima poslanika/ca i klubovima odbornika/ca, kao i pri izboru na javne funkcije na svim nivoima, u skladu sa propisima koji uređuju izbornu zakonodavstvo.

Mediji

Član 28

Mediji primjenjuju principe rodne ravnopravnosti kroz programsku koncepciju i praksu izvještavanja, uključujući poštovanje zabrane rodnih stereotipa i mizoginog govora, kao i podsticanja ili normalizacije rodno zasnovanog digitalnog nasilja (tehnologijom potpomognutog rodno zasnovanog nasilja), u skladu sa propisima o medijima i slobodi izražavanja.

Posebne mjere (definicija, primjena i trajanje)

Član 29

Posebne mjere su privremene i trajne, ciljane i srazmjerne mjere koje organi i subjekti iz člana 4 ovog zakona uvode radi sprječavanja i otklanjanja utvrđenih

nejednakosti zasnovanih na osnovima iz člana 1 ovog zakona i radi ubrzanja postizanja suštinske ravnopravnosti.

Privremene posebne mjere su mjere usmjerene na ubrzanje postizanja stvarne (de facto) ravnopravnosti žena i muškaraca i ne smatraju se diskriminacijom; prestaju kada se postignu ciljevi jednakih mogućnosti i jednakog tretmana. Trajne posebne mjere predstavljaju posebna postupanja zasnovana na biološkim razlikama žena i muškaraca (npr. posebna zaštita u vezi sa trudnoćom, porođajem i materinstvom), koje su trajne ili se primjenjuju dok razlozi za njihovo uvođenje postoje.

Dozvoljenost i sadržina posebnih mjera

Član 30

Posebne mjere uvode se kada je:

- 1) utvrđena nejednaka zastupljenost jednog pola u organima odlučivanja ili određenim oblastima (podzastupljenost);
- 2) statističkim, istraživačkim ili administrativnim podacima potvrđena nepovoljnija pozicija jednog pola u pristupu pravima, resursima, uslugama ili prilikama;
- 3) utvrđeno postojanje strukturnih prepreka i rodni stereotipa koji uzrokuju trajne razlike u položaju ili ishodima između žena i muškaraca.

Posebne mjere obuhvataju naročito:

- 1) kvote i druge mehanizme uravnotežene zastupljenosti;
- 2) pravilo prednosti za lice manje zastupljenog pola kada su kandidati jednako kvalifikovani;
- 3) ciljane programe obuke, mentorstva, stipendiranja, grantove i podsticaje za zapošljavanje i napredovanje lica manje zastupljenog pola;
- 4) mjere usklađivanja rada i privatnog života kada su povezane sa podzastupljenošću (fleksibilni oblici rada, organizacija vremena rada i sl.);
- 5) informativne i kampanje za podsticanje prijavljivanja za radna mjesta usmjerena ka manje zastupljenom polu;
- 6) rezervisanje mjesta u programima obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, kada je to srazmjerno cilju.

Posebne mjere uvode se na osnovu prethodne analize i sadrže: cilj i očekivane rezultate, kriterijume korisnika, način sprovođenja, rok trajanja, odgovorna lica i izvore finansiranja, kao i mehanizme praćenja i izvještavanja.

Posebne mjere se utvrđuju zakonima i drugim propisima kojima se uređuju pojedina oblasti djelovanja organa i subjekata iz člana 4 ovog zakona, a čiju se srazmjernost i efikasnost preispituje, najmanje jedanput godišnje, od strane organa, odnosno drugog subjekta koji je uveo posebnu mjeru, i izvještaj se javno objavljuje.

Posebne mjere moraju biti srazmjerne i neophodne za postizanje legitimnog cilja i prestaju da važe kada se ciljevi trajno ostvare.

Izvještaj o sprovođenju posebnih mjera najmanje jednom u dvije godine organ, odnosno drugi subjekt koji je uveo posebnu mjeru dostavlja Agenciji iz člana 31 ovog zakona.

III AGENCIJA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

Agencija za rodnu ravnopravnost

Član 31

Poslove na obezbjeđenju rodne ravnopravnosti obavlja Agencija za rodnu ravnopravnost (u daljem tekstu: Agencija), u skladu sa međunarodnim standardima i smjernicama.

Agencija:

- 1) prati i analizira stanje rodne ravnopravnosti i o tome izvještava nadležne organe;
- 2) na osnovu analize sačinjava preporuke za zaštitu i unapređenje rodne ravnopravnosti;
- 3) koordinira, podržava i unapređuje aktivnosti usmjerene na ostvarivanje rodne ravnopravnosti i učestvuje u akcionim planovima;
- 4) prati primjenu međunarodnih ugovora i sačinjava izvještaje;
- 5) učestvuje u pripremi izvještaja i predstavljanju prema međunarodnim ugovornim tijelima;
- 6) analizira izvještaje o sprovođenju posebnih mjera;
- 7) učestvuje u izradi nacionalne strategije rodne ravnopravnosti i prati njeno sprovođenje;
- 8) vrši procjene rodnog uticaja propisa i predlaže izmjene i dopune;
- 9) inicira i učestvuje u pripremi propisa i politika radi postizanja ravnopravnosti;
- 10) predstavlja i koordinira aktivnosti na međunarodnom i regionalnom nivou;
- 11) promovira rodnu ravnopravnost i sprovodi istraživanja;
- 12) saraduje sa lokalnom samoupravom i podržava mehanizme rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou;
- 13) saraduje sa subjektima iz člana 14 ovog zakona,
- 14) učestvuje u kreiranju programa obuke i predlaže akreditovane programe;
- 15) izdaje akreditacije i licence na programe obuka iz oblasti rodne ravnopravnosti;
- 16) preduzima i podstiče aktivnosti obrazovanja o rodnoj ravnopravnosti;
- 17) vodi evidenciju službenika/ca za rodnu ravnopravnost;
- 18) u saradnji sa Zaštitnikom/com ljudskih prava i sloboda Crne Gore, razmjenjuje podatke radi unapređenja zaštite od diskriminacije, u skladu sa zakonom.

Osnivanje Agencije

Član 32

Agenciju osniva Vlada. Agencija ima svojstvo pravnog lica i obavlja poslove od javnog interesa. Sredstva za rad Agencije obezbjeđuju se iz budžeta Crne Gore i iz drugih izvora, u skladu sa zakonom.

Status Agencije

Član 33

Agencija je u svom radu nezavisna. Poslove iz okvira svoje nadležnosti obavlja na nepristrasan i transparentan način. Zabranjen je svaki oblik političkog, institucionalnog ili drugog uticaja na rad Agencije koji bi mogao ugroziti njenu samostalnost i nezavisnost.

Organi Agencije

Član 34

Organi Agencije su Savjet i direktor/ica.

Savjet Agencije

Član 35

Savjet ima predsjednika/cu i dva člana/ice. Savjet imenuje i razrješava Vlada na period od četiri godine, na predlog nadležnog ministarstva **Nadležnost**, način rada i odlučivanja Savjeta uređuju se statutom Agencije.

Nadležnosti Savjeta

Član 36

Savjet Agencije:

- 1) donosi statut Agencije;
- 2) donosi godišnji program rada i finansijski plan, kao i podzakonske propise u okviru ovlašćenja;
- 3) podnosi izvještaj o radu i finansijski izvještaj;
- 4) imenuje i razrješava direktora/icu Agencije;
- 5) obavlja i druge poslove koji se odnose na upravljanje Agencijom utvrđene zakonom.

Direktor/ica

Član 37

Radom Agencije rukovodi direktor/ica. Direktora/icu Agencije imenuje i razrješava Savjet, na osnovu javnog konkursa, na period od pet godina. Bliži način izbora direktora/ice uređuje se statutom Agencije.

Uslovi za izbor direktora/ice

Član 38

Za direktora/icu Agencije može biti imenovano lice koje:

- 1) je crnogorski/a državljanin/ka;
- 2) ima kvalifikaciju obrazovanja najmanje nivoa VII1 i
- 3) ima najmanje dvije godine radnog iskustva na poslovima rukovođenja ili pet godina radnog iskustva iz oblasti rodne ravnopravnosti i ljudskih prava i sloboda.

Nadležnosti direktora/ice

Član 39

Direktor/ica Agencije:

- 1) predstavlja i rukovodi Agencijom;
- 2) organizuje rad u Agenciji i odgovara za zakonitost i kvalitet njenog rada;
- 3) Savjetu predlaže statut, godišnji program rada i finansijski plan, izvještaj o radu i finansijski izvještaj, kao i druge akte iz nadležnosti Savjeta;
- 4) izvršava odluke Savjeta;
- 5) upravlja ljudskim i finansijskim resursima;
- 6) stara se o obezbjeđivanju javnosti rada Agencije i
- 7) vrši druge poslove utvrđene zakonom.

Prava iz radnog odnosa

Član 40

Direktor/ica i zaposleni/e u Agenciji ostvaruju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava i obaveze državnih službenika/ca i namještenika/ca.

Statut Agencije

Član 41

Agencija ima statut. Statut Agencije sadrži:

- 1) sjedište i djelatnost Agencije;
- 2) unutrašnju organizaciju Agencije;
- 3) zarade predsjednika/ce i članova/ica Savjeta Agencije, kao i direktora/ice Agencije;
- 4) način prestanka mandata i razrješenja direktora/ice i članova/ica Savjeta; i
- 5) način rada, odlučivanja i nadležnosti organa Agencije.
- 6) ovlaštenja direktora/ice i Savjeta Agencije u odnosu na druga tijela državne uprave;
- 7) finansiranje, upravljanje imovinom i način raspolaganja sredstvima;
- 8) postupak izmjene i dopune Statuta.

Izveštaj o radu

Član 42

Agencija podnosi Vladi i nadležnom ministarstvu izvještaj o radu i godišnji finansijski izvještaj sa mišljenjem nezavisnog/nezavisne revizora/ke. Izvještaj se podnosi u rokovima i na način propisan zakonom kojim se uređuje državna uprava.

Nadzor nad radom Agencije

Član 43

Nadzor nad zakonitošću rada Agencije vrši organ državne uprave nadležan za poslove ljudskih prava, u skladu sa zakonom.

IV NADZOR

Nadzor nad sprovođenjem zakona

Član 44

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona vrši organ državne uprave nadležan za ljudska prava, koji prati primjenu, daje smjernice za jedinstvenu primjenu, sprovodi evaluacije i predlaže izmjene i dopune propisa radi unapređenja stanja.

Inspekcijski nadzor

Član 45

Inspekcijski nadzor u odnosu na diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja, bezbjednosti i zdravlja na radu, zdravstvene zaštite, obrazovanja, socijalne i dječje zaštite, građevinarstva, saobraćaja, turizma i drugim oblastima vrše inspekcije nadležne za te oblasti, u skladu sa zakonom kojim se uređuje inspekcijski nadzor i posebnim zakonima.

V KAZNENE ODREDBE

Kršenje prava i obaveza organa

Član 46

Novčanom kaznom od 30 eura do 2.000 eura kazniće se za prekršaj odgovorno lice u organu državne uprave, organu lokalne samouprave i organu lokalne uprave iz člana 4 ovog zakona, ako:

- 1) u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti, ne analizira i ne procjenjuje uticaj tih odluka na podsticanje i postizanje rodne ravnopravnosti (član 4 stav 1);
- 2) ne imenuje službenika/cu za rodnu ravnopravnost, koji/koja koordinira aktivnosti i izvještava o sprovođenju ovog zakona i strateških dokumenata iz oblasti rodne ravnopravnosti u tom organu (član 5 stav 1);
- 3) u aktima javnih politika ne razmotri i ne obrazloži rodne aspekte, uključujući identifikaciju potencijalno različitih uticaja na žene i muškarce i na lica različitih rodnih identiteta odnosno akt ne sadrži najmanje elemente propisane članom 17 stav 2 ovog zakona (član 17 st. 1 i 2);
- 4) u svom radu ne koristi rodno osjetljiv jezik u aktima kojima se odlučuje o pravima, obavezama ili statusu lica, uključujući akte o zasnivanju radnog odnosa, izboru, imenovanju, postavljenju, raspoređivanju i drugim javnim ispravama i evidencijama (član 18);
- 5) za nacрте zakona, podzakonskih akata, strategija i programa izvrši procjenu rodnog uticaja kojom se analiziraju moguće posljedice na rodnu ravnopravnost i predlažu mjere za sprečavanje ili umanjeње negativnih, odnosno za podsticanje pozitivnih efekata ili akt uputi u dalju proceduru bez obrazloženja o sprovedenoj procjeni rodnog uticaja (član 19 st. 1 i 3);
- 6) u budžetskim zahtjevima i završnim izvještajima ne iskaže ciljeve, aktivnosti, indikatore i rezultate iz rodne perspektive (član 20 stav 3);
- 7) u okviru svojih nadležnosti ne prikuplja, ne evidentira ili ne obrađuje statističke i administrativne podatke razvrstane po polu (član 21 stav 1);
- 8) prilikom izrade i donošenja sektorskih strategija, planova i programa ne utvrdi ciljeve i mjere za unapređenje rodne ravnopravnosti u oblastima javnih politika iz svoje nadležnosti i/ ili ne planira sredstva potrebna za sprovođenje utvrđenih ciljeva i mjera (član 22 st. 1 i 3);
- 9) ne obezbijedi kontinuirane programe obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti za zaposlene (član 23 stav 1);
- 10) ne uvede posebne mjere kada su ispunjeni uslovi iz člana 30 stav 1 ovog zakona, ne preispituje njihovu srazmjernost i efikasnost najmanje jednom godišnje ili ne objavi javno izvještaj o njihovom sprovođenju (član 30 st. 1 i 5).

Kršenje prava i obaveza drugih subjekata

Član 47

Novčanom kaznom od 500 eura do 20.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako:

- 1) u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti, ne analizira i ne procjenjuje uticaj tih odluka na podsticanje i postizanje rodne ravnopravnosti (član 4 stav 1);
 - 2) ne imenuju kontakt osobu za rodnu ravnopravnost (član 5 stav 1);
 - 3) u aktima javnih politika ne razmotri i ne obrazloži rodne aspekte, uključujući identifikaciju potencijalno različitih uticaja na žene i muškarce i na lica različitih rodnih identiteta odnosno akt ne sadrži najmanje elemente propisane članom 17 stav 2 ovog zakona (član 17 st. 1 i 2);
 - 4) u svom radu ne koristi rodno osjetljiv jezik u aktima kojima se odlučuje o pravima, obavezama ili statusu lica, uključujući akte o zasnivanju radnog odnosa, izboru, imenovanju, postavljenju, raspoređivanju i drugim javnim ispravama i evidencijama (član 18);
 - 5) u okviru svoje djelatnosti ne prikuplja, ne evidentira ili ne obrađuje statističke i administrativne podatke razvrstane po polu i drugim relevantnim obilježjima (član 21 stav 1);
 - 6) ne uvede posebne mjere kada su ispunjeni uslovi iz člana 30 stav 1 ovog zakona ili ne preispituje njihovu srazmjernost i efikasnost (član 30 st. 1 i 5).
- Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od 30 eura do 2.000 eura.
- Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom od 150 eura do 6.000 eura.

Vršenje interseksijske diskriminacije

Član 48

Novčanom kaznom od 1.000 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako izvrši interseksijsku diskriminaciju iz člana 10 ovog zakona.

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, državnom organu, organu državne uprave, organu lokalne samouprave i organu lokalne uprave novčanom kaznom od 500 eura do 2.000 eura.

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i preduzetnik novčanom kaznom od 500 eura do 4.000 eura.

Usklađivanje novčanih iznosa

Član 49

Novčani iznosi utvrđeni ovim zakonom usklađuju se svakih pet godina u skladu sa stopom inflacije, kako je utvrđeno zvaničnim indeksom inflacije koji objavljuje organ državne uprave nadležan za statistiku, a u skladu sa zakonom kojim se uređuju prekršaji.

Usklađivanje iznosa vrši se primjenom procentualne promjene indeksa inflacije u prethodnih pet godina i automatski se primjenjuje prvog dana godine koja slijedi nakon završetka petogodišnjeg perioda.

Ako indeks inflacije nije dostupan ili organ državne uprave nadležan za statistiku prestane da objavljuje takav indeks, usklađivanje se vrši na osnovu alternativne mjere inflacije ili promjena cijena koju nadležni organ smatra prikladnom.

Usklađeni novčani iznosi primjenjuju se od datuma usklađivanja i važe do sljedeće planirane indeksacije.

VI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 50

Organi će odrediti službenika/cu za rodnu ravnopravnost iz člana 5 ovog zakona u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 51

Organi i subjekti iz člana 4 ovog zakona dužni su da u roku od 12 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona u potpunosti obezbijede primjenu članova 15, 16, 17 i 18.

Član 52

Vlada će donijeti nacionalni strateški dokument iz člana 15 ovog zakona u roku od dvanaest mjeseci od dana početka rada Agencije.

Član 53

Vlada će, na predlog organa državne uprave nadležnog za poslove državne uprave, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona donijeti podzakonske akte za sprovođenje ovog zakona.

Član 54

Stupanjem na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o rodnoj ravnopravnosti („Službeni list Republike Crne Gore“, br. 46/07 i „Službeni list Crne Gore“, br. 73/10, 40/11 i 35/15).

Započeti postupci koji nijesu okončani do dana stupanja na snagu ovog zakona okončaće se u skladu sa Zakonom koji su bili na snazi u trenutku pokretanja.

Član 55

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore“.

OBRAZLOŽENJE

I. USTAVNI OSNOV ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u članu 18 Ustava Crne Gore, kojim je propisano da država jamči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti.

Osnov za donošenje zakona proizlazi i iz ustavnih odredaba kojima se garantuju jednakost pred zakonom, zabrana diskriminacije po bilo kom osnovu, zaštita ljudskog dostojanstva, kao i obaveza poštovanja potvrđenih i objavljenih međunarodnih ugovora i opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava.

Ovim zakonom se razrađuje ustavno načelo rodne ravnopravnosti kao posebna manifestacija opšte zabrane diskriminacije i uspostavlja normativni okvir za njegovo sistemsko sprovođenje.

II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Razlozi za donošenje ovog zakona zasnovani su na potrebi unapređenja postojećeg normativnog okvira, jačanja institucionalnih mehanizama i preciziranja obaveza organa državne uprave, organa lokalne samouprave i drugih subjekata u oblasti rodne ravnopravnosti.

Važeći propisi nijesu obezbjeđivali dovoljno sistemsko integrisanje rodne perspektive u javne politike, obaveznu procjenu rodnog uticaja propisa, niti normativno utemeljeno rodno odgovorno budžetiranje.

Zakonom se uvodi precizna raspodjela odgovornosti, jača nadzor i prekršajna odgovornost, normira interseksijska diskriminacija i prepoznaju novi oblici rodno zasnovanog nasilja, uključujući nasilje u digitalnom prostoru.

III. USKLAĐENOST SA PRAVNOM TEKOVINOM EVROPSKE UNIJE I MEĐUNARODNIM STANDARDIMA

Ovim zakonom se vrši usklađivanje sa relevantnim direktivama Evropske unije u oblasti jednakog tretmana žena i muškaraca u zapošljavanju, samozapošljavanju, socijalnoj sigurnosti i pristupu robama i uslugama.

Zakon je usklađen sa sljedećim direktivama:

- Direktiva 2006/54/EZ (recast);
- Direktiva 2004/113/EZ;
- Direktiva 2010/41/EU;

- Direktiva 79/7/EEZ;
- Direktiva 92/85/EEZ;
- Direktiva 2000/78/EZ (procesne garancije);
- Direktiva (EU) 2019/1158.

Zakon je usklađen i sa međunarodnim standardima, naročito Konvencijom o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) i Istanbulsom konvencijom.

Analizom sadržaja zakona i relevantnih direktiva Evropske unije utvrđeno je da su ključni materijalni i procesni standardi iz direktiva 2006/54/EZ, 2004/113/EZ, 2010/41/EU, 79/7/EEZ i 92/85/EEZ u potpunosti preneseni u nacionalni pravni poredak.

Zakon obezbjeđuje:

- jasne definicije oblika diskriminacije,
- zabranu neposredne i posredne diskriminacije,
- zaštitu od uznemiravanja i viktimizacije,
- djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće sankcije,
- institucionalni okvir za promociju i praćenje rodne ravnopravnosti,
- primjenu principa suštinske ravnopravnosti kroz opšte i posebne mjere.

U odnosu na novije akte Evropske unije, zakon uvodi standarde u oblasti interseksijske diskriminacije i rodno zasnovanog digitalnog nasilja, čime se obezbjeđuje savremeni i sveobuhvatni normativni okvir. Ocjenjuje se da je zakon u potpunosti usklađen sa relevantnim direktivama Evropske unije u dijelu njihove materijalne primjene, dok je u odnosu na novije akte usklađen u relevantnom normativnom obimu.

IV. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA

Članom 1 utvrđuje se predmet zakona i precizira njegov normativni obuhvat. Propisuje se da se zakonom uređuje zaštita i unapređenje jednakosti radi stvaranja uslova za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i obezbjeđenja jednakog tretmana svih lica bez obzira na pol, polne karakteristike, rod, rodni identitet, rodno izražavanje i seksualnu orijentaciju. Norma izričito obuhvata i situacije višestruke i interseksijske diskriminacije, odnosno slučajeve kada više osnova djeluje istovremeno i ne mogu se razdvojiti. Time se zakon usklađuje sa savremenim standardima zaštite od diskriminacije i obezbjeđuje širi i precizniji obim zaštite nego što je to bilo propisano ranijim zakonom.

Član 1 postavlja sistemsku osnovu cijelog zakona i određuje da se rodna ravnopravnost ostvaruje kroz sprječavanje diskriminacije i stvaranje jednakih mogućnosti u svim oblastima javnog i privatnog života.

Članom 2 uređuje se odnos ovog zakona prema drugim zakonima. Propisano je da se ovaj zakon primjenjuje u slučaju kada drugi zakon predviđa manji obim zaštite prava po nekom od osnova iz člana 1. Time se uvodi pravilo veće zaštite, kojim se obezbjeđuje da standardi rodne ravnopravnosti utvrđeni ovim zakonom imaju primat u situacijama kolizije normi. Ova odredba doprinosi pravnoj sigurnosti i sprečava fragmentaciju zaštite u pravnom sistemu.

Član 3 definiše pojam rodne ravnopravnosti. Rodna ravnopravnost se određuje kao ravnopravno učešće, jednak tretman, jednak položaj i jednake mogućnosti u svim oblastima javnog i privatnog života, uz jednak pristup pravima, slobodama i resursima. Odredba obuhvata ne samo formalnu jednakost, već i suštinsku ravnopravnost, kroz obavezu preduzimanja proaktivnih mjera radi otklanjanja strukturnih nejednakosti, stereotipa i prepreka. Time se jasno naglašava da je cilj zakona postizanje stvarne, a ne samo deklarativne jednakosti.

Članom 4 utvrđuju se opšte obaveze organa i drugih subjekata u oblasti rodne ravnopravnosti. Propisuje se obaveza analize i procjene uticaja odluka na rodnu ravnopravnost u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja.

Dalje se taksativno navode posebne obaveze organa: primjena rodno odgovornog budžetiranja, rodno odgovornog zapošljavanja, prikupljanje podataka razvrstanih po polu, preduzimanje posebnih mjera i obezbjeđivanje ravnopravnog učešća u odlučivanju.

Odredba proširuje obaveze i na druge subjekte, u skladu sa podzakonskim aktom. Ovim članom uvodi se sistemska odgovornost javnog i privatnog sektora za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Članom 5 uvodi se obaveza imenovanja službenika/ce za rodnu ravnopravnost u organima, odnosno kontakt osobe kod drugih subjekata.

Propisuje se i dodatna obaveza za organe sa više od 100 zaposlenih da imaju najmanje dva službenika/ce. Time se jača institucionalni kapacitet za sprovođenje zakona.

Odredbom se precizira i radnopravni status službenika/ce, čime se obezbjeđuje pravna sigurnost i jasno definisan položaj ovog mehanizma.

Članom 6 definišu se ključni pojmovi od značaja za primjenu zakona. Precizno se određuju pojmovi roda, pola, polnih karakteristika, rodnog identiteta, rodnog izražavanja i seksualne orijentacije, kao i pojmovi rodno zasnovanog nasilja i rodno zasnovanog digitalnog nasilja. Posebno je značajno normiranje rodno zasnovanog digitalnog nasilja, koje obuhvata različite oblike zloupotrebe informaciono-komunikacionih tehnologija. Ovim članom obezbjeđuje se pravna jasnoća i usklađenost sa međunarodnim standardima i praksom Evropske unije.

Član 7 definiše pojam diskriminacije. Diskriminacijom se smatra svako nepovoljno postupanje po nekom od osnova iz člana 1, uključujući i diskriminaciju po osnovu pretpostavljenog ili povezanog ličnog svojstva.

Normom se dodatno precizira da se posebna zaštita žena u vezi sa trudnoćom i materinstvom ne smatra diskriminacijom, čime se obezbjeđuje usklađenost sa međunarodnim standardima zaštite majčinstva.

Članom 8 razrađuju se oblici neposredne i posredne diskriminacije.

Neposredna diskriminacija definiše se kao nepovoljnije postupanje u istoj ili uporedivoj situaciji. Posredna diskriminacija se odnosi na prividno neutralne odredbe ili prakse koje proizvode nepovoljan efekat, osim ako su objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem i proporcionalnim sredstvima. Norma je u potpunosti usklađena sa standardima EU prava u oblasti jednakog tretmana.

Članom 9 propisuje se da uznemiravanje i instrukcija za diskriminaciju predstavljaju oblike diskriminacije. Na taj način se proširuje zaštita na ponašanja koja narušavaju dostojanstvo, čak i ako ne postoji formalna odluka ili radnja diskriminacije.

Članom 9 i 10 uvodi se pojam interseksijske diskriminacije kao teži oblik diskriminacije. Propisuje se zabrana nepovoljnog postupanja kada više osnova djeluje istovremeno i proizvodi poseban oblik nejednakosti. Ova norma omogućava adekvatno sankcionisanje složenih oblika diskriminacije.

Članom 11 uređuje se područje primjene zabrane diskriminacije. Taksativno se nabrajaju oblasti na koje se zabrana odnosi, uključujući zapošljavanje, socijalno osiguranje, obrazovanje, zdravstvo, politički život, medije, digitalni prostor, pristup robama i uslugama i druge oblasti. Odredba je široko postavljena kako bi se obezbijedila potpuna i sveobuhvatna zaštita.

Član 12 propisuje zaštitu od viktimizacije. Zabranjuje se stavljanje lica u nepovoljan položaj zbog prijavljivanja diskriminacije ili učestvovanja u postupku. Zaštita se proširuje i na lica koja odbiju naređenje za diskriminatorno postupanje ili pružaju podršku žrtvama.

Članom 13 uređuje se opšti okvir zaštite od diskriminacije u smislu upućivanja na primjenu propisa kojima se uređuje zabrana diskriminacije i nadležnosti organa za zaštitu ljudskih prava. Normom se obezbjeđuje sistemski povezanost ovog zakona sa opštim antidiskriminacionim zakonodavstvom i izbjegava dupliranje postupaka i nadležnosti. Istovremeno se jasno propisuje da primjena ovog zakona ne ograničava druga pravna sredstva i oblike zaštite pred nadležnim organima i sudovima.

Članom 14 uređuje se saradnja organa državne uprave sa socijalnim partnerima, organizacijama civilnog društva i drugim subjektima u oblasti rodne ravnopravnosti.

Član 15 utvrđuje da se rodna ravnopravnost ostvaruje kroz opšte i posebne mjere. Normom se postavlja sistemski podjela instrumenata koji se koriste radi postizanja suštinske jednakosti. Opšte mjere imaju trajni i horizontalni karakter i sprovode se kroz javne politike, planove i programe, dok su posebne mjere privremene, ciljane i usmjerene na otklanjanje konkretno utvrđenih nejednakosti. Ovom odredbom jasno se potvrđuje da zabrana diskriminacije sama po sebi nije dovoljna za ostvarivanje stvarne ravnopravnosti, već da je neophodno aktivno djelovanje organa i drugih subjekata.

Članom 16 bliže se definišu opšte mjere kao trajne i sistemske aktivnosti kojima se rodna perspektiva integrira u javne politike i institucionalno djelovanje. Propisuje se da se ove mjere sprovode kontinuirano i da predstavljaju sastavni dio strateškog planiranja i programskih dokumenata. Norma ima preventivni karakter, jer obezbjeđuje da se pitanje rodne ravnopravnosti razmatra prije donošenja odluka, a ne tek nakon nastanka posljedica.

Članom 17 uređuje se integrisanje rodne perspektive u akte javnih politika. Propisuje se obaveza da se prilikom izrade strategija, planova i drugih akata izvrši analiza stanja, definišu ciljevi, mjere i indikatori uzimajući u obzir različite potrebe i položaj žena i muškaraca. Normom se uvodi obaveza da rodna ravnopravnost bude sastavni dio

obrazloženja svakog strateškog dokumenta, čime se obezbjeđuje sistemski pristup i odgovornost za rezultate.

Član 18 propisuje obavezu upotrebe rodno osjetljivog jezika u aktima, evidencijama i javnoj komunikaciji organa i drugih subjekata. Cilj norme je unapređenje vidljivosti žena i muškaraca u javnom prostoru i uklanjanje implicitne diskriminacije kroz generičku jezičku praksu. Ova odredba ima simbolički i normativni značaj, jer doprinosi promjeni društvenih obrazaca i stereotipa.

Članom 19 uvodi se obavezna procjena rodnog uticaja propisa i drugih akata prije njihovog usvajanja. Propisuje se da procjena mora biti sastavni dio obrazloženja propisa, čime se obezbjeđuje da zakonodavne i izvršne odluke ne proizvode nesrazmjerne ili diskriminatorne posljedice po jedan pol ili rod. Norma ima snažan preventivni karakter i usklađena je sa savremenim evropskim standardima izrade propisa.

Članom 20 uređuje se rodno odgovorno budžetiranje. Propisuje se da se budžetski programi planiraju, izvršavaju i evaluiraju uzimajući u obzir rodne efekte. Normom se obezbjeđuje da raspodjela javnih sredstava doprinosi smanjenju nejednakosti i da se fiskalna politika uskladi sa ciljevima rodne ravnopravnosti.

Član 21 propisuje obavezu prikupljanja, evidentiranja i obrade statističkih i administrativnih podataka razvrstanih najmanje po polu, a po potrebi i po drugim relevantnim obilježjima. Propisuje se da su organi i drugi subjekti dužni da ove podatke vode sistematski i da ih dostavljaju nadležnom organu za statistiku, u skladu sa propisima o zaštiti podataka o ličnosti. Time se obezbjeđuje objektivna i mjerljiva osnova za planiranje, sprovođenje i evaluaciju politika rodne ravnopravnosti. Norma ima ključnu funkciju u uspostavljanju dokaza zasnovanog pristupa (evidence-based policy) u ovoj oblasti.

Članom 22 uređuje se obaveza integracije rodne perspektive u sektorske i lokalne politike. Propisuje se da organi lokalne samouprave donose lokalne planove rodne ravnopravnosti, u skladu sa nacionalnim strateškim dokumentima. Normom se obezbjeđuje da se politika rodne ravnopravnosti ne zadržava na centralnom nivou, već da se sprovodi i na nivou lokalnih zajednica, uz prilagođavanje specifičnim potrebama stanovništva.

Članom 23 propisuje se obaveza kontinuiranog osposobljavanja i jačanja kapaciteta zaposlenih u organima i drugim subjektima za primjenu zakona. Normom se naglašava da primjena rodne ravnopravnosti zahtijeva stručno znanje i institucionalne kapacitete, posebno u oblastima planiranja, budžetiranja, ljudskih resursa i javnih nabavki.

Član 24 propisuje mogućnost uvođenja kriterijuma rodne ravnopravnosti u postupke javnih nabavki, koncesija i dodjele državne pomoći. Norma omogućava da se kroz ekonomske instrumente podstiče ravnopravnost, uz obavezu da kriterijumi budu povezani sa predmetom nabavke, proporcionalni i nediskriminatorni.

Članom 25 uređuju se obaveze Skupštine Crne Gore i Vlade Crne Gore u pogledu primjene principa rodne ravnopravnosti, naročito pri predlaganju, izboru i imenovanju lica

na javne funkcije. Norma ima za cilj unapređenje ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca u organima vlasti i procesima odlučivanja.

Članom 26 uređuju se obaveze organa lokalne samouprave u oblasti rodne ravnopravnosti. Propisuje se dužnost donošenja lokalnih planova, sprovođenja mjera i redovnog izvještavanja nadležnom organu, čime se obezbjeđuje institucionalna odgovornost na lokalnom nivou.

Članom 27 propisuju se obaveze političkih stranaka u pogledu postizanja rodne ravnopravnosti u svojim organima, na kandidacionim listama i prilikom predlaganja kandidata za javne funkcije. Norma ima za cilj unapređenje demokratskog procesa i ravnopravno političko predstavljanje.

Članom 28 uređuje se uloga medija u sprječavanju rodni stereotipa, mizoginog govora i rodno zasnovanog nasilja. Propisuje se obaveza poštovanja principa rodne ravnopravnosti u uređivačkoj politici i programskim sadržajima, čime se doprinosi promjeni društvenih obrazaca i jačanju kulture jednakosti.

Član 29 definiše posebne mjere kao privremene, ciljane i proporcionalne mjere koje se uvode radi otklanjanja postojećih nejednakosti. Normom se potvrđuje da se posebne mjere ne smatraju diskriminacijom, već legitimnim sredstvom za postizanje suštinske ravnopravnosti.

Članom 30 detaljno se uređuju uslovi, vrste i sadržaj posebnih mjera. Propisuje se da posebne mjere moraju biti zasnovane na analizi stanja, imati jasno definisan cilj, rok trajanja, kriterijume primjene i mehanizme praćenja. Takođe se propisuje obaveza redovnog preispitivanja njihove srazmjernosti i efikasnosti.

Članom 31 uspostavlja se Agencija za rodnu ravnopravnost kao stručno tijelo nadležno za koordinaciju, praćenje i unapređenje politike rodne ravnopravnosti.

Takisativno se nabrajaju nadležnosti Agencije, uključujući analizu stanja, izradu preporuka, praćenje sprovođenja međunarodnih obaveza, iniciranje izmjena propisa i sprovođenje edukativnih aktivnosti.

Član 32 uređuje osnivanje Agencije i njen pravni status. Propisuje se da Agencija ima svojstvo pravnog lica i da se finansira iz budžeta Crne Gore i drugih dozvoljenih izvora, čime se obezbjeđuje njena institucionalna stabilnost.

Članom 33 garantuje se nezavisnost Agencije u radu. Propisuje se da Agencija obavlja poslove nepristrasno i profesionalno, bez političkog ili drugog neprimjerenog uticaja.

Članom 34 uređuju se organi Agencije za rodnu ravnopravnost. Propisuje se da Agencija ima Savjet i direktora/icu, čime se uspostavlja organizaciona struktura koja obezbjeđuje strateško upravljanje i operativno rukovođenje. Norma ima za cilj jasno razgraničenje upravljačkih i izvršnih funkcija, čime se doprinosi transparentnosti i odgovornosti u radu Agencije.

Član 35 propisuje sastav Savjeta Agencije, način njegovog imenovanja i trajanje mandata. Norma ima za cilj obezbjeđenje stručnosti, reprezentativnosti i kontinuiteta u radu Savjeta, uz poštovanje principa rodne ravnopravnosti i profesionalne nezavisnosti članova.

Članom 36 utvrđuju se nadležnosti Savjeta. Savjet usvaja statut, program rada i finansijski plan Agencije, razmatra izvještaje o radu, donosi podzakonske akte u okviru zakonskih ovlašćenja i vrši druge poslove utvrđene zakonom. Ovom odredbom Savjet se pozicionira kao strateški organ koji usmjerava rad Agencije.

Član 37 uređuje izbor, mandat i razrješenje direktora/ice Agencije. Ovim članom se propisuje postupak imenovanja i razlozi za razrješenje, čime se obezbjeđuje pravna sigurnost i odgovornost za zakonitost rada i rukovođenje Agencijom.

Član 38 propisuje uslove koje mora ispunjavati direktor/ica Agencije. Norma obezbjeđuje da lice koje rukovodi Agencijom posjeduje odgovarajuće obrazovanje, radno iskustvo i stručnost u oblasti ljudskih prava i rodne ravnopravnosti.

Članom 39 Oim članom utvrđuju se nadležnosti direktora/ice. Direktor/ica rukovodi radom Agencije, predstavlja i zastupa Agenciju, donosi pojedinačne akte i odgovoran/na je za zakonitost i efikasnost njenog rada. Norma precizno definiše izvršnu funkciju u okviru institucionalnog okvira.

Članom 40 uređuje se status zaposlenih u Agenciji. Propisuje se da se prava i obaveze zaposlenih uređuju u skladu sa propisima o državnim službenicima i namještenicima, čime se obezbjeđuje primjena opšteg službeničkog sistema.

Član 41 propisuje sadržaj statuta Agencije. Statutom se uređuju unutrašnja organizacija, sistematizacija radnih mjesta, način odlučivanja organa, kao i druga pitanja od značaja za rad Agencije.

Članom 42 propisuje se obaveza Agencije da podnosi godišnji izvještaj o radu i da njen rad podliježe finansijskoj kontroli i reviziji. Norma obezbjeđuje transparentnost i odgovornost u upravljanju javnim sredstvima.

Član 43 uređuje upravni nadzor nad radom Agencije od strane organa državne uprave nadležnog za poslove državne uprave. Norma ima za cilj obezbjeđenje zakonitosti rada, uz očuvanje funkcionalne nezavisnosti Agencije.

Član 44 uređuje nadzor nad sprovođenjem zakona koji vrši organ državne uprave nadležan za ljudska prava. Propisuje se ovlašćenje za praćenje primjene, davanje smjernica i iniciranje izmjena propisa u cilju unapređenja primjene zakona.

Članom 45 uređuje se inspeksijski nadzor u oblastima rada, zapošljavanja, obrazovanja, zdravstva, socijalne i dječje zaštite i drugim oblastima. Norma obezbjeđuje operativni mehanizam kontrole primjene zakona.

Članom 46 propisuju se prekršaji za kršenje obaveza utvrđenih zakonom. Takisativno se navode radnje i propusti koji predstavljaju povredu zakona, čime se obezbjeđuje pravna izvjesnost u primjeni sankcija.

Članom 47 utvrđuju se novčane kazne za pravna lica, odgovorna lica i fizička lica za počinjene prekršaje. Norma ima preventivni i represivni karakter i usmjerena je ka odvraćanju od kršenja zakonskih obaveza.

Članom 48 propisuje se prekršajna odgovornost za vršenje interseksijske diskriminacije, odnosno za postupanje kojim se lice ili grupa lica stavlja u nepovoljniji položaj usljed istovremenog djelovanja dva ili više osnova diskriminacije. Norma obuhvata i situacije u

k kojima se osnovi diskriminacije iz ovog zakona kumuliraju sa drugim ličnim svojstvima utvrđenim posebnim zakonom kojim se uređuje zaštita jednakosti i zabrana diskriminacije. Propisivanjem posebnog prekršaja za interseksijsku diskriminaciju prepoznaje se složenost i težina ovog oblika povrede prava, koji u praksi proizvodi intenzivnije i dublje posljedice po položaj žrtava. Odredbom se obezbjeđuje normativna osnova za sankcionisanje ponašanja koja se ne mogu adekvatno obuhvatiti isključivo kroz pojedinačne osnove diskriminacije. Članom se jasno razdvaja odgovornost pravnog lica, odgovornog lica u pravnom licu i preduzetnika, uz propisivanje različitih raspona novčanih kazni, u skladu sa težinom povrede i ulogom subjekta u izvršenju prekršaja. Time se obezbjeđuje srazmjernost sankcija i efikasnost prekršajnog sistema.

Članom 49 uređuje se mehanizam usklađivanja novčanih iznosa prekršajnih kazni propisanih ovim zakonom sa inflacijom. Propisuje se da se novčani iznosi usklađuju svakih pet godina, u skladu sa zvaničnim indeksom inflacije koji objavljuje nadležni organ za statistiku, a u skladu sa zakonom kojim se uređuju prekršaji. Norma ima za cilj očuvanje realne vrijednosti prekršajnih kazni i sprečavanje njihovog faktičkog obesmišljavanja usljed inflacije. Propisivanjem automatske primjene usklađenih iznosa, bez potrebe za izmjenom zakona, obezbjeđuje se pravna sigurnost i kontinuitet u primjeni sankcija. Posebno je uređena situacija u kojoj zvanični indeks inflacije nije dostupan, čime se osigurava primjena alternativnog, pouzdanog pokazatelja rasta cijena, kako bi se izbjegla pravna praznina.

Član 50 propisuje rok od tri mjeseca za određivanje službenika/ce za rodnu ravnopravnost iz člana 5 ovog zakona. Norma ima za cilj obezbjeđivanje brze i efikasne institucionalne implementacije zakona, jer se službenik/ca za rodnu ravnopravnost prepoznaje kao ključni operativni mehanizam za koordinaciju, praćenje i izvještavanje o primjeni zakona u organima i drugim subjektima.

Članom 51 propisuje se rok od 12 mjeseci u kojem su organi i subjekti iz člana 4 dužni da u potpunosti obezbijede primjenu odredaba koje se odnose na opšte mjere i integrisanje rodne perspektive. Norma uzima u obzir složenost primjene ovih odredaba, koje zahtijevaju prilagođavanje internih procedura, jačanje kapaciteta, izradu metodologija i obuka zaposlenih. Time se obezbjeđuje realan i primjenjiv vremenski okvir za punu implementaciju zakona.

Članom 52 propisuje se obaveza Vlade da donese nacionalni strateški dokument iz člana 15 ovog zakona u roku od dvanaest mjeseci od dana početka rada Agencije. Norma povezuje donošenje strateškog dokumenta sa početkom rada Agencije, čime se obezbjeđuje da strategija bude zasnovana na institucionalnim kapacitetima, stručnoj analizi i koordinaciji nadležnog tijela. Time se jača sistemski pristup planiranju politike rodne ravnopravnosti.

Članom 53 propisuje se obaveza Vlade da, na predlog organa državne uprave nadležnog za poslove državne uprave, donese podzakonske akte potrebne za sprovođenje zakona u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu zakona. Norma ima za cilj

obezbjedivanje pravovremenog normativnog okvira za operativnu primjenu zakona, uključujući metodologije, obrasce, smjernice i druga provedbena akta.

Članom 54 propisuje se prestanak važenja ranijeg Zakona o rodnoj ravnopravnosti i njegovih izmjena i dopuna. Istovremeno se uređuje prelazni režim za započete, a neokončane postupke, propisujući da se oni okončavaju u skladu sa propisima koji su važili u trenutku njihovog pokretanja. Time se obezbeđuje pravna sigurnost i zaštita legitimnih očekivanja stranaka.

Članom 55 propisuje se da zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore“. Norma je u skladu sa opštim pravilima o stupanju na snagu zakona i obezbeđuje razuman rok za upoznavanje javnosti i nadležnih subjekata sa novim pravnim rješenjima.

V. PROCJENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA ZA SPROVOĐENJE ZAKONA

Za sprovođenje ovog zakona neophodno je obezbijediti finansijska sredstva u Budžetu Crne Gore. Najznačajniji fiskalni efekti proizilaze iz: uspostavljanja i rada Agencije za rodnu ravnopravnost (osnivanje, smještaj, kadrovi, programi), sprovođenja obuka, istraživanja, kampanja i razvoj rodničkih indikatora, prilagođavanja informacionih sistema radi prikupljanja statističkih i administrativnih podataka razvrstanih po polu, sprovođenja posebnih mjera i programa za unapređenje rodne ravnopravnosti.

Ministarstvo finansija je tokom izrade Nacrta zakona ukazalo da srednjoročnim budžetskim okvirom nijesu planirana sredstva za osnivanje nove Agencije i da je potrebno izraditi detaljnu procjenu fiskalnog uticaja. U skladu s tim: u početnoj fazi se predviđa da se dio nadležnosti Agencije može obavljati kroz postojeće kapacitete nadležne organizacione jedinice u Ministarstvu ljudskih i manjinskih prava i drugih organa, bez značajnih dodatnih rashoda.

Osnivanje Agencije kao posebnog pravnog lica i obezbeđivanje punih kapaciteta planira se u okviru narednih budžetskih ciklusa počev od 2027. godine, uz uvažavanje fiskalnih ograničenja. Troškovi u vezi sa obukama, statistikom i izvještavanjem u najvećoj mjeri se planiraju kroz preraspodjelu postojećih sredstava i integraciju rodne perspektive u postojeće programe i projekte. Tačna visina i dinamika potrebnih sredstava biće dodatno precizirana u proceduri utvrđivanja Predloga zakona i izrade budžeta, u skladu sa Zakonom o budžetu i fiskalnoj odgovornosti.

IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA	
PREDLAGAČ PROPISA	Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava
NAZIV PROPISA	Predlog Zakona o rodnoj ravnopravnosti
1. Definisanje problema <ul style="list-style-type: none"> - Koje probleme treba da riješi predloženi akt? - Koji su uzroci problema? - Koje su posljedice problema? - Koji su subjekti oštećeni, na koji način i u kojoj mjeri? - Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)? 	
<p>Koje probleme treba da riješi predloženi akt?</p> <p>Važeći normativni okvir i institucionalni mehanizmi u oblasti rodne ravnopravnosti nijesu dovoljni da obezbijede suštinsku (de facto) rodnu ravnopravnost u svim oblastima javnog i privatnog života.</p> <p>Predlog zakona uvodi jasnije definicije i obaveze organa i drugih subjekata, uključujući: integrisanje rodne perspektive u javne politike (orodnjavanje), obaveznu procjenu rodno uticaja propisa i drugih akata, rodno odgovorno budžetiranje, prikupljanje i objavljivanje podataka razvrstanih po polu i drugim relevantnim obilježjima, kao i snažnije mehanizme koordinacije i praćenja.</p> <p>Posebno, propisuje se uspostavljanje Agencije za rodnu ravnopravnost kao centralnog stručnog i koordinacionog mehanizma (gl. 32–44 nacрта).</p> <p>Koji su uzroci problema?</p> <p>Nedovoljna ažurnost i usklađenost propisa sa savremenim međunarodnim standardima i relevantnim direktivama EU, fragmentacija nadležnosti i neujednačena primjena rodno-osjetljivih politika po sektorima i na lokalnom nivou.</p> <p>Dodatno, u praksi nedostaju obavezne procedure (procjena rodno uticaja, rodno odgovorno budžetiranje), kao i sistematični podaci i indikatori, što otežava planiranje, praćenje i evaluaciju.</p> <p>Koje su posljedice problema?</p> <p>Održavanje i reprodukcija strukturnih nejednakosti (učješće u odlučivanju, tržište rada, ekonomska nezavisnost, pristup uslugama, raspodjela neplaćenog rada, rodni stereotipi i diskriminacija), uz ograničenu mogućnost države da mjeri rezultate i ciljano interveniše.</p> <p>Neujednačena primjena standarda rodne ravnopravnosti usporava ispunjavanje međunarodnih obaveza i može negativno uticati na proces pristupanja EU (posebno kroz obaveze u oblasti osnovnih prava i nediskriminacije).</p> <p>Koji su subjekti oštećeni problemom, ko može imati koristi od propisa?</p>	

Problem najviše pogađa žene, muškarce i lica različitog pola i/ili polnih karakteristika, roda ili rodnog identiteta, rodnog izražavanja i seksualne orijentacije koja su izložena diskriminaciji i neravnopravnom pristupu pravima, resursima i uslugama.

Od propisa korist imaju građani/ke u cjelini (kroz veći stepen jednakog tretmana i dostupnosti usluga), organi javne vlasti (kroz jasnije obaveze i alate za planiranje), privreda (kroz predvidivije i nediskriminatorno okruženje) i društvo u cjelini.

Kako bi problem evoluirao ukoliko se propis ne donese?

Zadržao bi se nedovoljno efikasan sistem planiranja i praćenja politika rodne ravnopravnosti, uz dalju neujednačenu primjenu po sektorima i na lokalnom nivou.

Nastavili bi se troškovi „nečinjenja“ (propuštene ekonomske i društvene koristi, slabiji kvalitet javnih politika, sporije ispunjavanje obaveza u procesu pristupanja EU), a rizik od postupaka zbog diskriminacije bi bio veći.

2. Ciljevi

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

Koji ciljevi se postižu predloženim propisom?

Predlogom zakona se postižu sljedeći ciljevi:

- unapređenje zaštite i ostvarivanja rodne ravnopravnosti i jednakog tretmana;
- uvođenje obaveznih alata: integrisanje rodne perspektive, procjena rodnog uticaja propisa i drugih akata, rodno odgovorno budžetiranje, rodna statistika i indikatori;
- jačanje institucionalnog okvira kroz uspostavljanje Agencije za rodnu ravnopravnost i definisanje mehanizama koordinacije, nadzora i izvještavanja;
- efikasnije sprječavanje i suzbijanje diskriminacije po osnovima iz člana 1 nacrtu, uključujući procesne garancije i zaštitu od viktimizacije.

Navesti usklađenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili drugim relevantnim dokumentima?

Ciljevi su usklađeni sa obavezama One Gore u oblasti ljudskih prava i nediskriminacije, kao i sa procesom pristupanja Evropskoj uniji kroz usklađivanje sa relevantnim direktivama EU (npr. 2006/54/EC, 2004/113/EC, 2010/41/EU, 79/7/EEZ, 2000/78/EC i dr.).

Predlog zakona uspostavlja okvir za donošenje i sprovođenje nacionalne strategije rodne ravnopravnosti (nacrt predviđa rok od 12 mjeseci za donošenje strategije), kao i za integraciju rodne perspektive u sektorske i lokalne planove i programe.

3. Opcije

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

Koje su moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema? (uvijek treba razmatrati "status quo" opciju i prepoznati koja je najbolja, pa će se dalje analizirati samo ta opcija, osim ako se procijeni da su troškovi implementacije previsoki).

Razmatrane su sljedeće opcije:

- 1) Status quo – zadržavanje postojećeg zakonskog okvira i prakse, uz parcijalna tumačenja i ad hoc mjere;
- 2) Ne-regulatorne mjere – unapređenje prakse kroz smjernice, obuke i kampanje bez izmjene zakonodavstva;
- 3) Regulatorna opcija – donošenje novog Zakona o rodnoj ravnopravnosti (ili sveobuhvatna izmjena postojećeg) radi uspostavljanja jasnih obaveza, alata, mehanizama nadzora i institucionalnog okvira (Agencija).

Procijenjeno je da status quo i samo ne-regulatorne mjere ne mogu obezbijediti sistemsku promjenu i dosljednu primjenu standarda, posebno u dijelu procjene rodno uticaja, rodno odgovornog budžetiranja, rodne statistike i koordinacije.

Obrazložiti zašto je regulatorna opcija najbolja.

Regulatorna opcija obezbjeđuje pravnu sigurnost i obaveznost primjene principa rodne ravnopravnosti u svim fazama kreiranja i sprovođenja javnih politika, uz jasne nadležnosti i odgovornosti organa i drugih subjekata.

Donošenjem zakona se stvaraju uslovi za usklađivanje sa pravom EU i međunarodnim standardima, obezbjeđuje institucionalni mehanizam (Agencija) za koordinaciju i praćenje, kao i sistem izvještavanja i indikatora.

4. Analiza uticaja

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

Na koga će i kako će najvjerojatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektno?

Direktni uticaji odnose se na državne organe i organe lokalne samouprave, kao i na pravna lica koja vrše javna ovlaštenja: uvode se obaveze imenovanja službenika/ce za rodnu ravnopravnost, izrade i dostavljanja izvještaja, prikupljanja podataka razvrstanih po polu, kao i primjene procjene rodno uticaja i rodno odgovornog budžetiranja.

Privredna društva i drugi subjekti imaju obavezu poštovanja zabrane diskriminacije i, u skladu sa smjernicama, imenovanja kontakt osobe i saradnje u sprovođenju određenih mjera (npr. u javnim nabavkama, koncesijama i dodjeli državne pomoći).

Pozitivni indirektni uticaji očekuju se na kvalitet javnih politika, veću uključenost u odlučivanje, ekonomsko osnaživanje i smanjenje diskriminacije. Potencijalni negativni

uticaji su povećanje administrativnih obaveza (izvještavanje, analize, obuke), posebno u početnoj fazi primjene.

Da li propis utiče na fiskalni trošak građana (njihove privatne prihode i rashode)?

Propis ne uvodi direktne fiskalne troškove za građane. Indirektno, pojedini subjekti mogu imati troškove prilagođavanja internih procedura (npr. obuke, prilagođavanje obrazaca i evidencija), ali se očekuje da će se najveći dio aktivnosti integrisati u postojeće procese i programe.

Da li pozitivni uticaji opravdavaju troškove implementacije i negativne uticaje propisa?

Da. Očekuje se da će koristi od sistemskog uvođenja rodne perspektive (efikasnije politike, bolja raspodjela javnih resursa, veće učešće na tržištu rada i u odlučivanju, smanjenje diskriminacije) dugoročno prevazići administrativne troškove implementacije.

Da li propis sadrži reforme koje podržavaju novostvorena (start-up) preduzeća i konkurentnost privrede?

Propis je horizontalan i antidiskriminacioni. Ne sadrži posebne stimulatívne mjere isključivo za start-up preduzeća, ali doprinosi jačanju fer tržišnih uslova kroz zabranu diskriminacije i podsticanje jednakih mogućnosti (naročito u zapošljavanju i pristupu uslugama).

Da li propis povećava administrativne barijere i troškove poslovanja, odnosno smanjuje konkurentnost?

Propis može u početnoj fazi povećati određene administrativne obaveze (npr. izvještavanje i obuke), ali su one proporcionalne cilju i predviđeno je da se realizuju kroz standardizovane metodologije, obrasce i u velikoj mjeri kroz postojeće procese. Ne očekuje se negativan uticaj na konkurentnost, već doprinos usklađivanju sa standardima EU i unapređenju poslovne kulture.

5. Procjena fiskalnog uticaja

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

Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore za implementaciju propisa i u kom iznosu?

Da. Najznačajniji fiskalni efekti odnose se na uspostavljanje i rad Agencije za rodnu ravnopravnost, kao i na obuke, istraživanja, kampanje, razvoj rodničkih indikatora i prilagođavanje informacionih sistema radi prikupljanja statističkih i administrativnih podataka razvrstanih po polu.

U skladu sa nacrtom zakona, u početnoj fazi dio nadležnosti može se obavljati kroz postojeće kapacitete organa nadležnog za ljudska prava, bez značajnih dodatnih rashoda, dok se osnivanje Agencije kao posebnog pravnog lica planira u okviru narednih budžetskih ciklusa (počev od 2027. godine), uz uvažavanje fiskalnih ograničenja.

Indikativna procjena dodatnih rashoda za Agenciju iznosi oko 521 918 € u godini osnivanja (2027) i oko 477 394 € godišnje za redovan rad (2028+). Iznosi su procjene i biće precizirani u postupku utvrđivanja Predloga zakona i izrade budžeta.

Kategorija rashoda	2026 (dodatno)	2027	2028+
Bruto zarade	0 €	183 600 €	238 800 €
Doprinosi na teret poslodavca (0,5%)	0 €	918 €	1 194 €
Naknade Savjetu Agencije	0 €	14 400 €	14 400 €
Zakup prostora	0 €	30 000 €	30 000 €
Režijski i održavanje	0 €	15 000 €	15 000 €
Tekući materijal i usluge	0 €	10 000 €	10 000 €
IT (oprema + održavanje)	0 €	68 000 €	8 000 €
Obuke i jačanje kapaciteta	0 €	80 000 €	80 000 €
Istraživanja kampanje	0 €	50 000 €	50 000 €
Službena putovanja i međunarodna saradnja	0 €	20 000 €	20 000 €
Akreditacije/licence i administracija programa	0 €	50 000 €	10 000 €

Ukupno (indikativno): 2027 – 521 918 €, 2028+ – 477 394 € (uz očekivane korekcije usljed inflacije i promjene obima posla).

Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda?

Obezbjedeње sredstava je kombinovano: postoje jednokratni troškovi osnivanja (opremanje i uspostavljanje sistema), dok je finansiranje rada Agencije i mjera iz zakona kontinuirano (godišnje) tokom primjene zakona.

Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Obrazložiti.

Implementacijom propisa ne nastaju nove obavezne međunarodne finansijske obaveze. Međutim, dio aktivnosti (obuke, istraživanja, kampanje, razvoj metodologija) može se, po potrebi, kofinansirati iz međunarodnih projekata i donatorskih sredstava.

Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijeđena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu? Da li je planirano obezbjeđivanje finansijskih sredstava za naredne fiskalne godine i u kom iznosu?

Za tekuću fiskalnu godinu planirano je da se početne aktivnosti realizuju prvenstveno kroz postojeće kapacitete i preraspodjelu sredstava (bez značajnih dodatnih rashoda). Srednjoročnim budžetskim okvirom nijesu bila planirana sredstva za osnivanje nove Agencije, te je predviđeno planiranje sredstava u narednim budžetskim ciklusima počev od 2027. godine, u skladu sa fiskalnim mogućnostima. Indikativni iznosi prikazani su u tabeli.

Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteci finansijske obaveze za budžet i da li su one procijenjene? Obrazložiti.

Predviđeno je donošenje podzakonskih akata (metodologije, smjernice, obrasci, indikatori i sl.) potrebnih za primjenu zakona. Troškovi izrade podzakonskih akata su ograničeni i uglavnom se pokrivaju kroz redovan rad nadležnih organa, dok su troškovi obuka i podrške primjeni uključeni u indikativnu procjenu.

Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?

Moguće je ostvarivanje prihoda po osnovu prekršajnih kazni za kršenje zakona, ali se ovi prihodi ne mogu pouzdano planirati i nijesu osnovni cilj propisa.

Obrazložiti metodologiju koja je korišćenja prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda?

Primijenjena je „bottom-up“ procjena po kategorijama rashoda: planirana struktura zaposlenih (minimalna u 2027. godini i puna u 2028+), prosječne bruto zarade po grupama poslova, pripadajući doprinosi na teret poslodavca (0,5% po osnovu osiguranja od nezaposlenosti), troškovi zakupa i režija, IT opreme i održavanja, te programskih aktivnosti (obuke, istraživanja i kampanje).

Polazne vrijednosti su usklađene sa dostupnim statističkim podacima o prosječnoj bruto zaradi, uz napomenu da će se iznosi dodatno uskladiti sa sistematizacijom radnih mjesta, kolektivnim ugovorima i budžetskim klasifikacijama.

Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Obrazložiti.

Da. Preciznost procjene zavisi od konačnog obima poslova i organizacije Agencije (broj i struktura zaposlenih), obezbjeđivanja prostora (zakup ili korišćenje državnih

kapaciteta), nivoa digitalizacije i dostupnosti donatorskih sredstava. Zbog toga su iznosi dati kao indikativni i podložni su korekcijama.

Da li su postojale sugestije Ministarstva finansija na nacrt/predlog propisa?

Ministarstvo finansija je ukazalo da srednjoročnim budžetskim okvirom nijesu planirana sredstva za osnivanje nove Agencije i da je potrebno izraditi detaljniju procjenu fiskalnog uticaja, uz fazno planiranje uspostavljanja kapaciteta.

Da li su dobijene primjedbe uključene u tekst propisa? Obrazložiti.

Sugestije su uvažene kroz preciziranje fiskalne procjene i faznog pristupa uspostavljanju Agencije (počev od 2027. godine), uz mogućnost da se početne aktivnosti realizuju kroz postojeće kapacitete i preraspodjelu sredstava.

6. Konsultacije zainteresovanih strana

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

Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertiska podrška i ako da, kako?

Tokom izrade nacrtu korišćene su stručne konsultacije i komparativna analiza, uključujući razmatranje međunarodnih standarda i relevantnog prava EU. Po potrebi, obezbijedena je stručna podrška kroz konsultacije sa ekspertima/kinjama i međunarodnim partnerima u oblasti rodne ravnopravnosti.

Naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj formi i da li je sprovedena javna rasprava?

Konsultovane su institucije sistema (organi državne uprave, organi lokalne samouprave, organ nadležan za statistiku, inspekcijski organi, Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda), socijalni partneri (sindikati i poslodavci), civilno društvo i akademska zajednica.

Nacrt je upućen u javnu raspravu u skladu sa propisima, uz mogućnost dostavljanja komentara i učešća na tematskim konsultacijama/okruglim stolovima.

Naznačiti glavne rezultate konsultacija, i koji su predlozi i sugestije prihvaćeni?

Glavni rezultati konsultacija odnose se na: jasnije definisanje obaveza organa, rokova i podzakonskih akata; jačanje mehanizama prikupljanja rodne statistike i indikatora; te potrebu za snažnim, nezavisnim koordinacionim mehanizmom (Agencija) i jasnim pravilima izvještavanja i nadzora.

Prihvaćeni su predlozi koji unapređuju preciznost normi, rokove za primjenu i fiskalnu održivost kroz fazno planiranje, u skladu sa budžetskim mogućnostima.

7: Monitoring i evaluacija

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

Koje su potencijalne prepreke za implementaciju propisa?

Potencijalne prepreke su: ograničeni kadrovski i finansijski kapaciteti, kašnjenje u donošenju podzakonskih akata, nedovoljno razumijevanje obaveza i otpor promjenama u organizacionoj kulturi, kao i nedostatak kvalitetnih podataka razvrstanih po polu i drugih relevantnih obilježja.

Koje će mjere biti preduzete tokom implementacije propisa kako bi se obezbijedilo ostvarivanje ciljeva?

Donošenje podzakonskih akata (metodologije, smjernice, obrasci i indikatori), imenovanje službenika/ca za rodnu ravnopravnost i sprovođenje obuka, uspostavljanje/jačanje sistema rodne statistike i rodno odgovornog budžetiranja, te fazno uspostavljanje Agencije i njenih kapaciteta.

Kontinuirano informisanje i podrška organima i drugim subjektima, kao i koordinacija sa Zaštitnikom/com ljudskih prava i sloboda i inspekcijским organima.

Koji su pokazatelji uspjeha - izlazni i krajnji ishodi?

Izlazni indikatori: broj imenovanih službenika/ca za rodnu ravnopravnost; broj sprovedenih procjena rodno uticaja; broj budžetskih programa sa integrisanom rodnom perspektivom; broj obuka i obučeni lica; broj lokalnih planova rodne ravnopravnosti; broj izvještaja dostavljenih Agenciji; broj izdatih akreditacija/licenci za programe obuka.

Krajnji ishodi: mjerljivo smanjenje rodne nejednakosti (npr. učešće u odlučivanju, tržištu rada, pristupu uslugama), unaprijeđen kvalitet javnih politika i povećan stepen zaštite od diskriminacije.

Ko će biti zadužen za sprovođenje monitoringa i evaluacije propisa i na koji način?

Agencija za rodnu ravnopravnost prati i analizira stanje rodne ravnopravnosti i izvještava, uključujući analizu izvještaja o posebnim mjerama i izvještaja lokalnih samouprava.

Organ državne uprave nadležan za ljudska prava vrši nadzor nad sprovođenjem zakona, dok se upravni nadzor nad radom Agencije sprovodi u skladu sa propisima o državnoj upravi. Praćenje će se zasnivati na rodnim indikatorima, redovnim izvještajima, evaluacijama politika i javnoj dostupnosti podataka.

Datum i mjesto

Podgorica, 16.02.2026. godine

Fatmir Gjeđa MINISTAR

