



OPŠTINA TIVAT

**LOKALNI PLAN ZA POSTIZANJE RODNE
RAVNOPRAVNOSTI 2018-2022 U OPŠTINI
TIVAT**

TIVAT, OKTOBAR 2018.

UVOD

Rodna ravnopravnost prema crnogorskom Zakonu o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. list RCG", br. 46/07 i "Sl. list Crne Gore", br. 73/10, 40/11, 35/15) podrazumijeva ravnopravno učešće žena i muškaraca, kao i lica drukčijih rodni identiteta u svim oblastima javnog i privatnog sektora, jednak položaj i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda i korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za razvoj društva, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada.

Rod je društveno uspostavljena uloga žena i muškaraca u javnom i privatnom životu koja se razvila na biološkoj razlici polova.

Pol predstavlja biološku karakteristiku po kojoj se razlikuju ljudska bića na muška i ženska.

Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori (2017 - 2021) predstavlja treći po redu razvojni dokument za implementaciju politike rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti propisuje da su svi državni organi, organi državne uprave i lokalne samouprave, javne ustanove, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja, kao i privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici/ce dužni da, radi postizanja rodne ravnopravnosti, u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti ocjenjuju i vrednuju uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca

Rodna ravnopravnost podrazumijeva jednaku zastupljenost, moć, uticaj, raspodjelu odgovornosti, jednake mogućnosti u svim oblastima života žena i muškaraca, što znači jednake šanse i mogućnosti u stvaranju novih dobara za napredak jedne zajednice i raspodjelu dobiti od svih dobiti u ekonomskoj, političkoj, obrazovnoj, naučnoj, kuturnoj i sportskoj sferi, u društvu, ali i porodičnom životu.

U najširem smislu, rodna ravnopravnost pretpostavlja da muškarci i žene imaju jednake mogućnosti za ostvarivanje i zaštitu ljudskih prava koja su neophodna za mir, održivu demokratiju, ekonomski razvoj, a shodno tome i za bezbjednost i stabilnost.

Bazira se na jednostavnom principu jednakog prava svih ljudskih bića da razvijaju svoje sposobnosti, usavršavaju lične kapacitete, učestvuju u izgradnji i obogaćivanju društvenih dobara, kontrolišu i podjednako koriste resurse zajednice čiji su članovi/ice.

Istovremeno, to znači i priznavanje prava na jednakost i prava na različitost, što konceptu rodne ravnopravnosti daje širinu u osvjetljavanju različitih uloga i odnosa muškaraca i žena u svakom pojedinačnom društvu, te afirmisanje svih pozitivnih vrijednosti koje nastaju različitim potrebama, težnjama i znanjima pojedinaca/ki, kao i specifičnostima koje potiču od bioloških razlika.

Pravo žena na jednak tretman predstavlja iznad svega osnovno ljudsko pravo. Diskriminacija se prepoznaje kao politički neprihvatljiva, ekonomski neisplativa i zakonski sankcionisana.

Rodna ravnopravnost kao zakonski princip u domaćem zakonodavstvu često nije u skladu sa pravom Evropske unije. Jedan od preduslova za usklađivanje normi jedne zemlje sa standardima Evropske unije je poštovanje ženskih prava i uspostavljanje antidiskriminacionih mehanizama. Poštovanje ovih principa očekuje se od svake države članice, ali isto tako i od država koje bi željele da postanu članice Evropske unije.

Ravnopravnost polova je jedno od osnovnih ljudskih prava. Lokalni plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti predstavlja razvojni dokument za implementaciju politike rodne ravnopravnosti. Zasnovan je na međunarodnim i domaćim pravnim izvorima koji tretiraju problematiku rodne ravnopravnosti.

Lokalni plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Tivtu, u daljem tekstu LPAPRR, povezan je sa ostalim razvojnim dokumentima, strategijama i politikama. Sadrži strateške ciljeve, razvojne ciljeve i mjere čija je realizacija moguća u periodu od četiri godine za koji se donosi. U dokumentu su identifikovani prioriteta djelovanja, određeni nosioci aktivnosti, vremenski okvir za njihovu realizaciju, kao i indikatori u ostvarivanju ciljeva za postizanje rodne ravnopravnosti.

LPAPRR je dokument koji usvaja Skupština opštine Tivat, ali njegova uspješna realizacija zahtijeva saradnju i koordinaciju svih aktera uključenih ne samo u Radnu grupu i skupštinski Savjet za rodnu ravnopravnost već je neophodna kontinuirana povezanost sa Ministarstvom za ljudska i manjinska prava, odnosno Odjeljenjem za poslove rodne ravnopravnosti, zatim sa ostalim organima uprave, javnim ustanovama, i civilnim sektorom.

LPAPRR se donosi za period od četiri godine i to za oblasti definisane u skladu sa Planom aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori . Od 12 kritičnih oblasti u kojima je najizraženija rodna neravnopravnost opština Tivat se opredijelila za osam oblasti, objedinjujući neke srodne oblasti u kojima namjerava u narednom vremenskom periodu da djeluje u cilju postizanja rodne ravnopravnosti.

Cilj je da zajedničkim djelovanjem povećamo stepen poštovanja i tolerancije među muškarcima i ženama kako u našoj lokalnoj zajednici, tako i šire, a isto tako da postignemo veću vidljivost i pozitivnu reakciju javnosti na pitanja iz ove oblasti.

PRAVNI OKVIR

Plan je urađen u skladu sa međunarodnim i nacionalnim dokumentima i zakonima :

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti („Službeni list RCG“, br.46/07 i „Sl.list CG“ br. 73/10, 40/11 i 35/15), kojim je propisana dužnost državnih organa, organa državne uprave i lokalne samouprave, javnih ustanova, javnih preduzeća i drugih pravnih lica koja vrše javna ovlaštenja da, radi postizanja rodne ravnopravnosti, u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti ocjenjuju i vrednuju uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca. Takođe, propisano je da opštine, Glavni grad i Prijestonica u okviru svojih nadležnosti, podstiču i ostvaruju rodnu ravnopravnost, odnosno preduzimaju mjere i aktivnosti od značaja za ostvarivanje rodne ravnopravnosti;

Planom aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori 2017-2021, koji je Vlada Crne Gore usvojila 2017. godine, koji predstavlja razvojni dokument za implementaciju politika rodne ravnopravnosti, zasnovanog na nacionalnom zakonodavstvu i međunarodnim instrumentima za ljudska prava, na pravnim dokumentima Ujedinjenih nacija, Savjeta Evrope, Evropske unije i specijalizovanih međunarodnih organizacija u dijelu koji se odnosi na ravnopravnost žena i muškaraca , čiji je cilj, između ostalog, i pružanje institucionalnih mehanizama za sprovođenje rodne ravnopravnosti u svim lokalnim samoupravama;

Odlukom o ravnopravnosti polova u opštini Tivat („Sl.list CG-opštinski propisi“, broj 24/12 i 34/12) propisano je da se princip ravnopravnosti obezbjeđuje donošenjem i realizacijom lokalnih planova djelovanja.

Memorandumom o saradnji potpisanim 28. novembra 2014. godine, između Misije OEBS-a u Crnoj Gori, Ministarstva za ljudska i manjinska prava – Odjeljenja za poslove rodne ravnopravnosti i opštine Tivat, koji ima za cilj uspostavljanje principa po kojima će se vršiti međusobne konsultacije, razmjenjivati informacije i zajednički raditi na realizaciji aktivnosti koje imaju za cilj uspostavljanje rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou. Memorandumom je, kao jedna od aktivnosti definisana i obaveza Skupštine opštine da usvoji Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti.

Plan je zasnovan na međunarodnim i domaćim pravnim izvorima koji tretiraju problematiku rodne ravnopravnosti, i to dokumentima Ujedinjenih nacija, Savjeta Evrope, Evropske unije i specijalizovanih međunarodnih organizacija, a koji se odnose na ravnopravnost muškaraca i žena.

Međunarodni pravni izvori

Dokumenta usvojena od strane **UN** su: Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948. godine), Konvencija o zabrani svih oblika diskriminacije žena (1979. godine) i Opcionog Protokola kao pravnog sredstva za sprovođenje Konvencije, Pekinške deklaracije i Platforme za akciju (1995. godine).

Među najvažnijim dokumentima usvojenim od strane **Savjeta Evrope** su: Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda; Evropska socijalna povelja, te niz Preporuka - o uravnoteženom učešću muškaraca i žena u javnom i političkom odlučivanju; o integrisanju rodnog principa u javnu politiku; o pomirenju radnog i porodičnog života; o zaštiti žena od nasilja; o standardima i mehanizmima za postizanje rodne ravnopravnosti; rodno budžetiranje kao sredstvo za očuvanje ženskog zdravlja, zatim Rezolucija 176 (2004.) o uvođenju načela rodne ravnopravnosti na regionalni i lokalni nivo; Priručnik – rodno budžetiranje praktična implementacija CDEG (2008.)¹⁵; Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbul, maj 2011.), čija je među prvima potpisnicama i Crna Gora.

Među dokumentima **OEBS-a** su: Moskovski dokument, OSCE Akcioni plan za promovisanje rodne ravnopravnosti, Odluka Ministarskog savjeta (MS) 14/05 o ženama i sprječavanju konflikta, kriznim situacijama i post-konfliktnom oporavku, Odluka MS 15/05 o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama, Odluka MS 7/09 o učešću žena u javnom i političkom životu.

Međunarodna organizacija rada usvojila je više konvencija, od kojih treba istaći: Konvencija 100 o jednakim zaradama za rad jednake vrijednosti, Konvencija 111 o sprječavanju diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja, Konvencija 156 o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica, Konvencija 183 o zaštiti materinstva (2000).

Dokumenta **Evropske unije** su: Amsterdamski ugovor, te mnogobrojne direktive - 75/117/EEZ o primjeni principa jednakog tretmana za žene i muškarce u odnosu na dostupnost zaposlenja, profesionalnu obuku, napredovanje na radnom mjestu (76/2007/EEZ, 79/7/EEZ, 86/378/EEZ), dok posebnu zaštitu za radnice trudnice, materinstvo i roditeljsko odsustvo utvrđuju sledeće direktive: 86/613/EEZ, 92/85/EEZ, 96/34/EEZ. Značajne su i Direktiva 76/207/EEZ koja se tiče jednakog tretmana za žene i muškarce u odnosu na pristup zaposlenju, profesionalne obuke, napredovanje na poslu, kao i na uslove rada, poznata kao direktiva jednakog tretmana, kao i Direktiva 2002/73/EZ koja je dopuna direktive jednakog tretmana i po prvi put jasno definiše seksualno uznemiravanje na radnom mjestu. Direktiva 2006/54/EZ objedinjuje 6 direktiva i odnosi se na primjenu principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana žena i muškaraca u odnosu na zaposlenje i zanimanje.

Značajna je i Povelja o osnovnim pravima 2000, kao i Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca 2010 – 2015.(koji predstavlja radni program za rodnu ravnopravnost EK), zatim Evropa 2020 – Strategija razvoja.

Od međunarodnih dokumenata regionalnog karaktera ukazaćemo na važnost primjene Evropske povelje o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou (2006. godine).

Nacionalni pravni izvori koji se odnose na oblast rodne ravnopravnosti pored Ustava Crne Gore, koji garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i obavezuje državu da na polju rodne ravnopravnosti vodi politiku jednakih mogućnosti, kao i da preduzima posebne mjere kako bi se one stvorile, čine još zakoni, kao i drugi pravni dokumenti.

U pravu postoje **dvije** grupe zakona. **Prvu** grupu čine posebni zakoni čiji sadržaj i pitanja regulišu najdirektnije rodnu ravnopravnost i koji se odnose na oblast ravnopravnosti polova. Među njima su: Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti, Zakon o zaštiti od nasilja u porodici, Zakon o besplatnoj pravnoj pomoći i Zakon o zaštitniku ljudskih prava i sloboda. U **drugu** grupu spadaju zakoni koji regulišu pojedinačne oblasti, i u tom kontekstu, pitanja značajna za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Ova grupa zakona naziva se subsidijarnim zakonodavstvom, jer primarno ne reguliše oblast rodne ravnopravnosti, već neku drugu oblast značajnu za njeno ostvarivanje, pa tu spadaju Zakon o radu, Porodični zakon, Zakon o strancima, Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, Zakon o Ustavnom sudu Crne Gore, Zakon o Sudskom savjetu i sudijama, Zakon o Državnom tužilaštvu, Zakon o izboru odbornika i poslanika i dr.

Domaći pravni izvori

Ustavom Crne Gore ("Sl.list CG" br.1/2007, 38/13), u poglavlju Ljudska prava i slobode, utvrđeno je da država garantuje ravnopravnost žene i muškaraca i razvija politiku jednakih mogućnosti. Za ostvarivanje rodne ravnopravnosti značajno je ustavno određenje po kojem su potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšte prihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva. Novo ustavno načelo je i zabrana svake neposredne ili posredne diskriminacija, po bilo kom osnovu. Uvođenje posebnih mjera koje su usmjerene na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju, (pozitivne akcije koje imaju za cilj postepenu eliminaciju istorijski uslovljenih nejednakosti) neće se smatrati diskriminacijom. Takođe, treba imati u vidu da su uvođenjem rodne ravnopravnosti u Ustav i druga ustavna načela i određenja dobila novi smisao, bolje rečeno, nose u sebi dimenziju rodne ravnopravnosti, i tako se u praksi moraju tumačiti. Ključno

ustavno određenje koje obezbjeđuje uživanje i zaštitu svih prava i sloboda i jednakost svih građana/ki u ostvarivanju tih prava i sloboda je odredba člana 17 Ustava kojom je ustanovljeno da se prava i slobode ostvaruju na osnovu Ustava i potvrđenih međunarodnih sporazuma, kao i načelo da su svi pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo. Može se zaključiti, a to potvrđuje i donošenje značajnog seta zakona koji se tiču ljudskih prava i sloboda od usvajanja Ustava do danas da je Ustav Crne Gore, na nivou načela i opštih garancija, dao političku podršku i stvorio pravne pretpostavke za uvođenje standarda rodne ravnopravnosti i sprečavanje i eliminisanje diskriminacije po osnovu pola u svim oblastima i na svim nivoima. Garancije date najvišim pravnim aktom Crne Gore razrađene su nizom zakona kojima su uređeni radni odnosi, zapošljavanje, penzijsko i invalidsko osiguranje, obrazovanje, zdravstvena i socijalna zaštita, zaštita na radu, porodični odnosi, krivična djela, te setom antidiskriminacionih zakona i dr.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. list RCG", br. 46/07,73/10,40/11,35/15) je usvojen jula 2007. godine, i prvi je antidiskriminacioni zakon u državi. Zakonom je ustanovljen organ državne uprave nadležan za poslove u vezi ostvarivanja rodne ravnopravnosti, a to je Ministarstvo za ljudska i manjinska prava. Zakonom o rodnoj ravnopravnosti su propisani mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti. U cilju eliminacije diskriminacije po osnovu pola i postizanja rodne ravnopravnosti, Zakonom su utvrđene obaveze državnih organa, organa državne uprave i lokalne samouprave, javnih ustanova, javnih preduzeća i drugih pravnih lica koja vrše javna ovlašćenja. U Zakonu je istaknuta i uloga civilnog sektora i dat značajan prostor za djelovanje nevladinih organizacija u ukupnim aktivnostima na postizanju rodne ravnopravnosti.

Ovdje je potrebno istaći da pozitivno zakonodavstvo u Crnoj Gori sadrži normativne garancije kroz koje se izražava administrativna politika Crne Gore o jednakom pristupu zakonskim i političkim procesima, društvenim službama, zdravstvenoj i medicinskoj zaštiti, obrazovanju, programima za razvoj pismenosti, zapošljavanju, vlasništvu nad imovinom, kao i službama socijalne pomoći. Nijedan zakon ne sadrži izričito diskriminatorne norme za žene ili za muškarce, naprotiv, sva propisana prava i obaveze se odnose jednako i na muškarce i na žene. Međutim, ovakav normativni pristup takozvanih neutralnih normi u primjeni ostavlja prostor za diskriminaciju što iziskuje propisivanje dodatnih garancija za sprječavanje ili otklanjanje diskriminacije, na šta upućuju i navedena međunarodna dokumenta i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava. Kao što je već navedeno, važeći zakoni u Crnoj Gori ne prave razliku između muškaraca i žena u ostvarivanju njihovih prava.

Bez obzira na tu formalno-pravnu jednakost u propisima, u praksi žene najčešće nemaju jednak tretman i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava kao i muškarci, o čemu najočiglednije govori prisustvo žena na ključnim mjestima u politici i mjestima odlučivanja. Za eliminisanje diskriminacije po osnovu pola i postizanje rodne ravnopravnosti, poseban značaj imaju odredbe izmjena i dopuna

Zakona o radu, Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o zaštiti od nasilja u porodici.

Zakonom o radu („Sl. list CG”, br. 49/08, 59/11,26/09,88/09,26/10,66/12,31/14,53/14,4/18) je zabranjena posredna i neposredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo. Neposrednom diskriminacijom u smislu ovog Zakona smatra se svako postupanje uzrokovano nekim od osnova diskriminacije kojim se lice koje traži zaposlenje kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Posredna diskriminacija u smislu ovog Zakona postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa, stavlja ili bi stavljala u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja. Zabrana diskriminacije tiče se: uslova zapošljavanja i izbora kandidata za obavljanje određenog posla, uslova rada i svih prava iz radnog odnosa, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, napredovanja na poslu i otkaza ugovora o radu. Pravne posledice ovih zabrana su da se zakonom utvrđuje da su ništave odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po bilo kojem osnovu, pa i s obzirom na pol. U slučaju diskriminacije po bilo kom osnovu, lice koje traži posao ili zaposleni, ukoliko smatra da je žrtva diskriminacije ima pravo da pokrene odgovarajući sudski postupak i to: krivični- ukoliko želi da uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili drugi oblik diskriminacije prestane a onaj koji ga uznemirava ili na drugi način diskriminiše kazni; ili parnični postupak- ako je pretrpjelo štetu (materijalnu ili nematerijalnu) koja se može nadoknaditi u skladu sa Zakonom. Iz Zakona proizilazi da diskriminacija, pa i po osnovu pola, sama za sebe predstavlja razlog za pokretanje postupka, ali na nju se može ukazivati i u postupku koji se pokrene zbog povrede nekog prava.

Zakonom o zabrani diskriminacije (“Sl. list CG”, br. 46/10,40/11,18/14,42/17) data je jača institucionalna podrška primjeni Zakona o rodnoj ravnopravnosti i drugih zakona čije se odredbe posredno i neposredno odnose na ravnopravnost muškaraca i žena i zaštitu od diskriminacije po osnovu pola. Naime, ovim Zakonom je data opšta definicija diskriminacije uz preciziranje šta znači neposredna, a šta posredna diskriminacija, uređeni su posebni oblici diskriminacije koji nijesu uređeni drugim zakonima, kao što su segregacija, diskriminacija po osnovu zdravstvenog stanja, politička diskriminacija, diskriminacija u pružanju javnih usluga, diskriminacija po osnovu starosne dobi, diskriminacija u oblasti rada, pored ostalog i isplata nejednake zarade, odnosno naknade za rad jednake vrijednosti licu ili grupi lica, po nekom od osnova propisanih ovim zakonom, diskriminacija po osnovu vjere i uvjerenja, diskriminacija lica sa invaliditetom, diskriminacija po osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije i institucionalni

mehanizmi zaštite i to Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda, sudska zaštita i inspeksijska zaštita.

Zakon o zaštiti od nasilja u porodici ("Sl. list CG", br. 46/10,40/11) nasilje u porodici je definisano kao činjenje ili nečinjenje člana porodice kojim se ugrožava fizički, psihički, seksualni ili ekonomski integritet, mentalno zdravlje i spokojstvo drugog člana porodice, bez obzira na mjesto gdje je učinjeno. Nasilje se manifestuje kroz pojavne oblike fizičkog, emocionalnog i seksualnog zlostavljanja i zanemarivanja. Žrtva nasilja ima pravo na psihosocijalnu i pravnu pomoć i socijalnu i medicinsku zaštitu, u skladu sa zakonom. Zaštita žrtve obezbjeđuje se i izricanjem zaštitnih mjera.

Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu ("Sl.list Crne Gore",br.30/12,54/16) zlostavljanje na radu se definiše kao svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.

Zlostavljanje na radu ili mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje u smislu stava 1 ovog člana. Izvršiocem mobinga smatra se poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca ili treće lice sa kojim zaposleni ili poslodavac dolazi u kontakt prilikom obavljanja poslova na radnom mjestu.

Važno je istaći da se ovaj zakon primjenjuje i na slučajeve uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, u skladu sa propisima kojima se uređuje rad.Zakon zabranjuje bilo koji vid mobinga , kao i zloupotrebu prava na zaštitu od mobinga, aposlodavac i zaposleni su dužni da se ponašaju u skladu sa Pravilima o prevenciji i zaštiti od mobinga, koja propisuje organ državne uprave nadležan za poslove rada, i u skladu sa kojima se uređuju odnosi unutar firme u dijelu zaštite od zlostavljanja na radu.

Osim zaštite unutar firme zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda,u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja,odnosno zaključaka , kao i u slučaju kada ne postoji saglasnost o sporazumnom određivanju posrednika.Sporovi pokrenuti po ovom zakonu imaju karakter radnih sporova.

Institucionalni mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti

U Crnoj Gori su, do sada, osnovana dva institucionalna mehanizma za postizanje rodne ravnopravnosti, a to su: Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore i Odeljenje za rodnu ravnopravnost, kao sastavni dio Ministarstva za ljudska i manjinska prava.

Shodno Zakonu o rodnoj ravnopravnosti organi lokalne uprave su bili u obavezi da odrede službenike/ce koji/e će obavljati poslove koordinatora/ke u vezi pitanja rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti i da učestvuju u pripremi i sprovođenju Plana aktivnosti.

Pored institucionalnih mehanizama na nacionalnom nivou uspostavljeni su mahanizmi i na lokalnom nivou, tako da postoje dva institucionalna mehanizma za postizanje rodne ravnopravnosti i to: Savjet za rodnu ravnopravnost Skupštine opštine Tivat i Koordinatorica za rodnu ravnopravnost i savjetnica za rodnu ravnopravnost, kao sastavni dio Sekretarijata za mlade,sport i socijalna pitanja.

Demografski presjek

Osnovni podaci o rodnoj zastupljenosti u Tivtu

Prema Popisu stanovništva iz 2011. godine, u Crnoj Gori ima 620 029 stanovnika,od čega su 50,61 % ili 313 793 žene, a 49,39 % ili 306 236 muškarci.

- Prema podacima Popisa 2011, u Tivtu živi 14 031 stanovnika od čega muškarci čine 6 903 ili 49.20 % a žene 7 128 ili 50,80 % od ukupnog broja stanovnika.
- U lokalnom parlamentu od 32 odbornika 12 je žena , a funkciju odbornika obavlja 20 muškarca.
- Predsjednik skupštine je muškarac ,Sekretar skupštine je muškarac, Predsjednik opštine je muškarac , i 2 potpredsjednika opštine su muškarci , Glavna administratorica je žena.
- Od ukupnog broja zaposlenih njih 169 ,86 su žene , a 83 je muškaraca.
- Na rukovodećim mjestima u lokalnoj upravi od 8 sekretarijata 7 funkcije obavljaju žene i jedan muškarac, od 2 direkcije na mjestu direktora jedan je muškarac i jedna žena, od 8 službi za vršenje specifičnih poslova 5 su rukovodioca muškarci i 3 žene.

Prirodno kretanje stanovništva u Crnoj Gori i Opštini Tivat 2017 g.

	ŽIVOROĐENI			UMRLI			Prirodni priraštaj	Brakovi	
	Ukupno	Muški	Ženski	Ukupno	Muški	Ženski		Sklopljeni	Razvedeni
CRNA GORA	7 432	3873	3559	6 523	3 435	3 088	909	3 272	765
TIVAT	254			155			99	70	22

Izvor: Monstat

STRUKTURA ZAPOSLENIH KOD POJEDINIH POSLODAVACA U OPŠTINI TIVAT

Parking servis Tivat je preduzeće osnovano 2017 godine koje ima 19 zaposlenih, od toga su 12 muškarci a 7 žene.

Autobuska stanica Tivat ima 15 zaposlenih, od toga 8 muškaraca i 7 žena.

Radio Tivat ima 18 zaposlenih, od toga 10 muškaraca i 8 žena.

Turistička organizacija Tivta ima 15 zaposlenih, od toga 7 muškaraca i 8 žena.

D.O.O. "Vodovod i kanalizacija" ima 56 zaposlenih, od toga je 44 muškog pola a 12 ženskog pola.

D.O.O. "Komunalno" Tivat ima 106 zaposlenih, od toga 87 muškaraca i 19 žena.

JU "Centar za kulturu" ima 16 zaposlenih, od toga 8 muškaraca i 8 žena.

JU Muzej i galerija Tivat ima 6 zaposlenih, 4 žene i 2 muškarca.

JU "Sportska dvorana" ima 9 zaposlenih, 5 muškaraca i 4 žene.

OBRAZOVANJE

U Opštini Tivat postoje sljedeće školske ustanove :

* osnovno obrazovanje (2),

* muzičko obrazovanje (1+1)

* srednjoškolsko obrazovanje (2+1),

* visokoškolsko obrazovanje (1).

* međunarodna škola (2)

I jedna predškolska ustanova „Vrtić „Bambi”

U 2017/2018 god upisano je 748 djece, a od toga je 358 djevojčica i 390 dječaka.

Zaposlenih ima 86, od toga je 2 muškarca i 84 žene.

JU Osnovna škola „Drago Milović“ – Tivat

U školskoj 2017/2018 godini upisano je 1499 učenika/ca, a od toga je 769 dječaka i 730 djevojčica. Zapolenih ima 110, od toga 14 muškaraca i 96 žena.

Ova škola ima i dvije područne škole u Donjoj Lastvi i Gradiošnici

JU Osnovna škola „Branko Brinić“ – Radovići

Ukupan broj učenika/ca upisanih 2017/2018 školi

JU Srednja mješovita škola „Mladost“ – Tivat

Škola broji ukupno 566 učenika/ca, a od toga je 321 dječaka i 245 djevojčica. Zaposlenih ima 54, od toga 16 muškaraca i 38 žena.

JU Muzička škola Tivat

U osnovnoj školi školsku 2017/18 godinu pohađa **337** učenika/ca od toga je 127 dječaka i 210 djevojčica (Matična škola Tivat- 110 dječaka i 190 djevojčica, dok je u područnom odjeljenju u Radovićima 2017/2018 g. upisalo je 37 učenika/ca od kojih je 17 dječaka i 20 djevojčica). U srednjoj školi upisano je ukupno 21 učenik/ca za školsku 2017/2018 godinu, od toga 6 dječaka i 15 djevojčica. Zaposlenih ima 40, od toga 10 muškaraca i 30 žena.

Privatna škola – Knightsbridge School Montenegro – Porto Montenegro

Međunarodna škola Knightsbridge (Knightsbridge Schools International Montenegro) prva je i jedina autorizovana IB škola u Crnoj Gori, koja nudi najkvalitetnije obrazovanje djeci uzrasta od 3 do 15 godina. Nastava se odvija na engleskom jeziku, uz primjenu visokih standarda IB organizacije i globalne grupacije škola Knightsbridge Schools International, kojoj pripada. Pored redovne nastave, Knightsbridge nudi smještaj za djecu uzrasta od 11 do 15 godina u okviru škole-internata po uzoru na britansku tradiciju tzv „boarding“ školu. Ovom ustanovom ukupno je obuhvaćeno 87 djece i to 43 dječaka i 44 djevojčice. Zaposlenih ima 29, od toga 9 muškaraca i 20 žena.

ZDRAVLJE

Pored Doma zdravlja na teritoriji opštine Tivat postoji više privatnih ambulanti, koje daju kvalitetne medicinske usluge.

Pojedine specijalističke službe u tivatskom Domu zdravlja organizovane su po centrima i jedinicama za podršku:

Centar za plućne bolesti, TBC i RTG,

Ultrazvučnu dijagnostiku,

Labaratorijsku i mikrobiološku dijagnostiku,

Jedinica za patronažu,

Jedinica za sanitetski prevoz.

U DZ Tivat postoje i Savjetovališta: Populaciono, Savjetovalište za mlade i Savjetovalište za reproduktivno zdravlje, koja rade i zahvajujući pojedinim donacijama. Postoji i higijensko epidemiološka služba.

U sklopu odjeljenja pedijatrije DZ Tivat formirano je i Razvojno savjetovalište koje vode pedijatri i stručni saradnici: psiholozi, logopedi u zavisnosti od potreba pacijenata. Oni vode brigu i o djeci sa smetnjama i teškoćama u razvoju shodno zakonskim propisima. Rješenja o usmjeravanju u odgovarajući obrazovni program , gdje je navedeno koja stručna pomoć je potrebno usmjeravanom djetetu se dostavlja i Razvojnom savjetovalištu od strane opštinske Komisije i na osnovu kojeg oni organizuju rad stručnih saradnika sa djecom.

BRIGA I POMOĆ STARIJIM OSOBAMA

U saradnji sa Zavodom za zapošljavanje i Lokalnom upravom sprovode se aktivnosti na realizaciji projekta „Pomoć u kući“. U ovom projektu Opština Tivat finansira 7 geronto-domaćica, koje brinu o 63 stara lica. Od toga su 40 žene a 23 muškarci. Riječ je o modelu kućne pomoći starim licima, koja se prvenstveno ogleda u fizičkom zbrinjavanju i socijalno-psihološkoj podršci starim licima, a sve u cilju podizanja kvaliteta života u starosti.

Podaci iz Doma zdravlja Tivat:

GODINA	BR.PACIJENTKINJA KOD IZABRANOG DR.	BR.PACIJENTKINJA KOD IZABRANOG DR. GINEKOLOGA	BR.OBAVLJENIH PREGLEDA KOD IZABRANOG DR.GINEKOLOGA	BR.PREGLEDA MAMOGRAMOM
2017				

NASILJE

Nasilje nad ženama predstavlja jedan od najtežih oblika kršenja ljudskih prava žena. Nasilje se javlja u više oblika kao fizičko, psihičko i seksualno nasilje u porodici, u međupartnerskim odnosima, nasilje na radnom mjestu, kolektivno nasilje i trgovina ženama.

Nasilje nad ženama je svaki akt rodno zasnovanog nasilja, koji rezultira ili može da ima za posljedicu fizičku, psihičku ili seksualnu povredu ili patnju žene, uključujući prijetnje takvim radnjama, ograničenje ili proizvoljno lišenje slobode, bez obzira da li se dešava u sferi javnog ili privatnog života.

Mjere za suzbijanje nasilja u porodici sadržane su u Strategiji zaštite od nasilja u porodici od 2016. do 2020. godine u Crnoj Gori , dok su aktivnosti i mjere suzbijanja trgovine ženama sadržane u Nacionalnoj strategiji borbe protiv trgovine ljudima.

Kada je u pitanju Uprava policije ,područna jedinica Herceg Novi ,ispostava Tivat prepoznata je u zajednici kao nadležna institucija za sprečavanje nasilja nad

ženama kao i za registriranje i procesuiranje krivičnih prijava za nasilje u porodici ili porodičnoj zajednici.

Organi policije i Opštinski sud u Kotoru imaju nadležnosti u suzbijanju kriminaliteta i nasilja, dok ostale organizacije civilnog društva (NVO) mogu da utiču na rješavanje ovih problema preventivno u direktnom radu i u saradnji sa ovim institucijama.

JU CENTAR ZA SOCIJALNI RAD – Područna jedinica Tivat

Centar obuhvata poslove koji se odnose na: zaštitu porodice, pojedinca, djece u riziku i lica u stanju socijalne potrebe, odnosno socijalne isključenosti a posebno na nesposobne za rad i materijalno neobezbijeđene, djecu bez roditeljskog staranja, djecu sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, zlostavljani i zanemarenu djecu, djecu sa poremećajem u ponašanju, lica sa invaliditetom, stara lica, lica i porodice kojima je usljed posebnih okolnosti potreban odgovarajući oblik socijalne zaštite kao i izbjegla i interno raseljena lica.

Na osnovu Zakona o zaštiti od nasilja u porodici i Protokolu o postupanju institucija u slučajevima nasilja u porodici formiran je multidisciplinarni Tim za zaštitu od nasilja.

METODOLOGIJA IZRADE LOKALNOG PLANA ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U OPŠTINI TIVAT 2018-2022. GODINE

Na osnovu Odluke o pristupanju izradi Lokalnog plana za postizanje rodne ravnopravnosti, i rješenjem predsjednika opštine Tivat formirana je Radna grupa za izradu LPARR 2018-2022.

Radnu grupu za izradu LPRR su činili predstavnici institucija i NVO, kao i predstavnici lokalne samouprave, a uz stalnu komunikaciju Odjeljenja za rodnu ravnopravnost Ministarstva za ljudska i manjinska prava.

Metodologija izrade LPRR je bila usmjerena na sagledavanje potreba za postizanje rodne ravnopravnosti u opštini Tivat. Osnovni cilj ovako zasnovane metodologije izrade je bio da se kreira dokument koji objedinjuje različite aspekte lokalnih javnih politika već primjenjene u praksi kroz mjere i akcije čija je realizacija otpočela i da im se pridoda nova dimenzija ili sinergijski efekat njihovog povezivanja u okviru ovog dokumenta. Zahtjevi koje je sebi stavila u zadatak Radna grupa pri izradi ovog dokumenta odnosili su se na postavljanje realnih ciljeva, postizanje održivosti u njihovoj realizaciji i trajanju, odnosno kontinuitetu već započetih aktivnosti, mjerljivosti postignutog napretka i vidljivosti efekata sprovođenja plana, kao i na njegovoj javnosti, odnosno transparentnosti.

Osnovna karakteristika metodološkog pristupa je bila participativnost različitih aktera koja se ogledala u:

- učešću Radne grupe u prikupljanju i selekciji podataka za pripremu dokumenta;
- analizi dokumentacije (strateških dokumenata i zakona);
- internom konsultativnom procesu na nivou Radne grupe uz podršku nacionalnog Odjeljenja za rodnu ravnopravnost
- učešću šire javnosti u finalnom oblikovanju dokumenta kroz mehanizam javne rasprave.

U izradi dokumenta morala su se uvažiti ograničenja u prikupljanju informacija o aktuelnom stanju koja proističu iz sadašnjeg načina vođenja podataka o genderu - postojanje različitih evidencija i baza, nepostojanja baza podataka o pojedinim razvojnim pojavama i nedostatak izvjesnih podataka. Upravo je ova situacija sa kojom se direktno suočila i Radna grupa, da ne postoje baze podataka, da se evidencije ne vode razvrstane po polu, da i kada postoje ove evidencije, one se ne prikazuju u svrhu analitičke obrade ili praćenja odgovarajućih trendova, nego se to radi izdvojeno, pojedinačno i ne predstavlja stvarnu i upotrebljivu bazu podataka. Ovo je bio dovoljan razlog da se stvaranju baze podataka na nivou više oblasti posveti posebna pažnja, i da one osim u aktivnostima budu prepoznate i u ciljnim odrednicama, jer se bez stvarnih pokazatelja ne mogu izvršiti ni uporedne analize niti mjeriti stanje ili napredak u nekoj oblasti.

Struktura LPRR je usaglašena sa strukturom nacionalnog Plana u Crnoj Gori tako da dokument ima osam ključnih tematskih oblasti.

Lokalni plan aktivnosti kao osnovni dokument za postizanje rodne ravnopravnosti ima predviđeni okvir djelovanja za vremenski period od četiri godine. U svakoj oblasti je određen cilj, problem i mjere koje treba preduzeti. Određeni su nosioci aktivnosti, partneri, vremenski okvir, indikatori i potrebna finansijska sredstva za primjenu.

Prioritetne oblasti djelovanja su:

1. Unaprijeđenje rodne ravnopravnosti i ljudskih prava žena
 2. Rodno osjetljivo vaspitanje i obrazovanje sa ciljem razvijanja svijesti o važnosti obrazovanja u postizanju rodne ravnopravnosti;
 3. Rodno osjetljiva zdravstvena zaštita;
 4. Rodna ravnopravnost u ekonomiji- poboljšanje ekonomskog statusa žena i ravnopravan pristup žena i muškaraca ekonomskim resursima;
 5. Rodno zasnovano nasilje sa ciljem eliminisanja svih oblika nasilja nad ženama i nasilja u porodici;
 6. Mediji, kultura i sport sa ciljem uvođenja politike rodne ravnopravnosti i suzbijanjem rodnih stereotipa;
 7. Ravnopravnost u procesu odlučivanja u političkom i javnom životu sa ciljem postizanja ravnopravnog učešća žena i muškaraca
 8. Institucionalni mehanizmi za primjenu politika rodne ravnopravnosti

STRATEŠKI CILJEVI

I Unaprijeđenje rodne ravnopravnosti i ljudskih prava žena

Strateški cilj: Uspostavljanje društva jednakih mogućnosti i eliminisanje svih oblika diskriminacije po osnovu pola

Cilj 1. 1: Načelo rodne ravnopravnosti integrisano u izradu i primjenu svih lokalnih dokumenata i djelovanja lokalnih institucija,

Cilj 1. 2. Sprovođenje međunarodnih instrumenata za zaštitu ljudskih prava žena

Cilj 1.3: Promocija antidiskriminacionog zakonodavstva

II Rodno osjetljivo vaspitanje i obrazovanje sa ciljem razvijanja svijesti o važnosti obrazovanja u postizanju rodne ravnopravnosti;

Strateški cilj: Uvođenje rodno osjetljivog obrazovanja i vaspitanja

Cilj 2.1.Promovisati učešće žena u obrazovnim programima

Cilj 2.2. Povećati nivo obrazovanja i uključenost RE populacije

III Rodna ravnopravnost u ekonomiji- poboljšanje ekonomskog statusa žena i ravnopravan pristup žena i muškaraca ekonomskim resursima

Strateški cilj: Povećati zaposlenost žena i ukloniti diskriminaciju žena na tržištu rada

Cilj 3.1. Povećati zapošljivost žena

Cilj 3.2.Podsticati žensko preduzetništvo i samozapošljavanje

Cilj 3.3.Povećati stepen usklađenosti radnih i porodičnih obaveza žena i muškaraca

Cilj 3.4. Promovisati antidiskriminaciono zakonodavstvo u oblasti prava na rad

IV Rodno zasnovano nasilje sa ciljem eliminisanja svih oblika nasilja nad ženama i nasilja u porodici

Strateški cilj: Suzbiti sve oblike nasilja nad ženama i nasilja u porodici i unaprijediti položaj i zaštitu prava žrtava svih oblika nasilja

Cilj 4.1 . Promovisati mehanizme za borbu protiv trgovine ljudima

Cilj 4.2.Ojačati sistem socijalne i druge podrške i zaštite žrtava nasilja u porodici

Cilj 4.3. Povećati nivo informisanosti i znanja javnosti o posljedicama rodno zasnovanog nasilja i zakonskoj zaštitnoj regulativi

V Rodno osjetljiva zdravstvena zaštita;

Strateški cilj: Obezbediti kvalitetnu i dostupnu rodno osjetljivu zdravstvenu zaštitu

Cilj 5.1. Unaprijediti mjere za očuvanje reproduktivnog zdravlja žena i obezbijediti kvalitetniju dostupnost zdravstvene zaštite

Cilj 5.2. Poboľjšati rad savjetovališta u preventivnoj zdravstvenoj zaštiti

VI Mediji i kultura sa ciljem uvođenja politike rodne ravnopravnosti i suzbijanjem rodniĥ stereotipa

Strateški cilj: Suzbiti rodne stereotipe i uvesti politike rodne ravnopravnosti u medije, kulturu i sport

Cilj 6.1. Povećati medijsku vidljivost primjene politika rodne ravnopravnosti

Cilj 6.2. Unaprijediti rodnu ravnopravnost u oblasti kulture

Cilj 6.3. Podsticati publikovanje i unaprijediti medijsku promociju djela i građana/ki koji /e promovišu rodnu ravnopravnost

VII Ravnopravnost u procesu odlučivanja u političkom i javnom životu sa ciljem postizanja ravnopravnog učešća žena

Strateški cilj: Ravnopravno učešće žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja

Cilj 7.1. Povećati uravnoteženost kod zastupljenosti kod žena i muškaraca na lokalnom nivou vlasti

Cilj 7.2. Povećati broj žena pripadnica manjinskih grupa, posebno pripadnica nacionalnih manjina, RE, kao i OSI populacije u političkom životu

VIII Institucionalni mehanizmi za primjenu politika rodne ravnopravnosti

Strateški cilj: Stvaranje održivih mehanizama na lokalnom nivou za postizanje rodne ravnopravnosti

Cilj 8.1. Ojačati institucionalne mehanizme

I UNAPRIJEĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI I LJUDSKIH PRAVA ŽENA

Strateški cilj: Uspostavljanje društva jednakih mogućnosti i eliminisanje svih oblika diskriminacije po osnovu pola

Aktivnosti	Nosioци aktivnosti i partneri	Vremenski okvir	Indikatori	Potrebna finansijska sredstva
Cilj 1. 1: Integrisati načelo rodne ravnopravnosti u izradu i primjenu svih lokalnih dokumenata i djelovanja lokalnih institucija				
1.1.1. Izvršiti analizu sa aspekta rodne ravnopravnosti prilikom izrade i primjene svih lokalnih dokumenata	Opština Tivat	2019-2022	-Broj lokalnih dokumenata u čiju izradu je uključen rodno senzitivni pristup	Budžet opštine Donacije
Cilj 1. 2. Sprovođenje međunarodnih instrumenata za zaštitu ljudskih prava žena				
1.2.1. Organizovati promociju ženskih ljudskih prava i istorije ženskog pokreta	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	- Broj i vrsta događaja organizovanih u cilju promocije	Budžet opštine
Cilj 1.3: Promovisati antidiskriminaciono zakonodavstvo				
1.3.1. Organizovati lokalnu kampanju upoznavanja javnosti sa mehanizmima zaštite od diskriminacije po osnovu pola ili bilo kog oblika diskriminacije	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	- Organizovana kampanja - Broj događaja - Vrsta i broj distribuiranog materijala	Budžet opštine Donacije

II RODNA RAVNOPRAVNOST U OBRAZOVANJU

Strateški cilj: Uvođenje rodno osjetljivog obrazovanja i vaspitanja

Aktivnosti	Nosioci aktivnosti i partneri	Vremenski okvir	Indikatori	Potrebna finansijska sredstva
Cilj 2.1.Promovisati učešće žena u obrazovnim programima				
2.1.1. Pružanje podrške ženama (sa posebnim osvrtom na žene sa invaliditetom, samohrane majke , djecu i mlade sa invaliditetom RE populacije, žene žrtve nasilja, TZKL itd.) za učešće u obrazovnim programima.	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	- Broj organizovanih događaja - Broj polaznika/ca - Broj medijskih nastupa	Budžet opštine Donacije
2.1.2. Organizovati likovni,literarni konkurs,debatu za osnovne i srednje škole sa teritorije Tivta na temu „Rodna ravnopravnost u mom gradu“	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor	2019-2022	-Organizovan događaj -Broj učesnika/ca -Medijska promocija	Budžet opštine Donacije
2.1.3. Sprovesti aktivnosti u obrazovnim institucijama kojima se promoviše rodna ravnopravnost	Opština Tivat Relevantne institucije(vrtić,oš i srednje škole) MLJMP	2019-2022	-Broj aktivnosti -Broj polaznika/ca	Budžet opštine Donacije
Cilj 2.2. Povećati nivo obrazovanja i uključenost RE populacije				
2.2.1. Edukacija roditelja RE populacije o obavezi i benefitima osnovnog obrazovanja djece,naročito djevojčica	Opština Tivat Obrazovne ustanove NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	-Održana edukacija -Broj roditelja koji su prošli edukaciju	Budžet opštine Donacije

III RODNA RAVNOPRAVNOST U EKONOMIJI

Strateški cilj: Povećati zaposlenost žena i ukloniti diskriminaciju žena na tržištu rada

Aktivnosti	Nosioci aktivnosti i partneri	Vremenski okvir	Indikatori	Potrebna finansijska sredstva
Cilj 3.1. Povećati zapošljivost žena				
3.1.1. Kreirati i sprovesti mjere aktivne politike zapošljavanja, posebno teže zapošljivih kategorija žena (samohrane majke, žene RE populacije, OSI)	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	-Broj i vrsta kreiranih i sprovedenih mjera aktivne politike zapošljavanja -Broj žena uključenih u mjere aktivne politike zapošljavanja	Budžet opštine Donacije
3.1.2. Organizovati obuke za žene (kako aplicirati za posao, kako napisati CV i obuke za rad na računarima, kurs jezika-početni nivoi)	Opština Tivat Centar za obuku odraslih-ZOPT ZZZ, NVO	2019-2022	-Broj obuka -Broj učesnica	Budžet opštine Donacije
Cilj 3.2. Podsticati žensko preduzetništvo i samozapošljavanje				
3.2.1. Kontinuirano unapređenje povoljnijih kreditnih linija za žene	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	-Broj uspostavljenih kreditnih linija -Broj odobrenih kredita za žene u okviru postojećih kreditnih linija pod povoljnijim uslovima	Budžet opštine Donacije
3.2.2. Sprovesti programe obuke i seminare za žene preduzetnice, uz posebne obuke za	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne	2019-2022	- Broj sprovedenih programa obuke -Broj urađenih biznis planova -Broj žena obuhvaćenih programom	Budžet opštine Donacije

žene iz teže zapošljive kategorije	organizacije			
3.2.3. Organizovati obuke za specifična zanimanja za teže zapošljive kategorije žena	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	-Broj obuka -Broj učesnika/ca uključenih u mjere aktivne politike zapošljavanja	Budžet opštine Donacije
Cilj 3.3. Povećati visok stepen usklađenosti radnih i porodičnih obaveza žena i muškaraca				
3.3.1. Proširiti postojeće kapacitete i usluga ustanova za brigu o djeci	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	-Broj novootvorenih ustanova za brigu o djeci -Broj i vrsta usluga i djece obuhvaćenih uslugama	Budžet Crne Gore Budžet opštine Donacije
3.3.2. Organizovati radionice o ravnomjernoj raspodjeli kućnih i porodičnih obaveza	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	-Organizovana radionica - Broj saopštenja za javnost	Budžet Crne Gore Budžet opštine Donacije
3.3.3. Proširiti sisteme usluga za brigu o starima	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	-Broj i vrsta usluga za stara lica -Broj korisnika usluga	Budžet Crne Gore Budžet opštine Donacije
3.3.4. Obezbjediti dostupnost produženog boravka u osnovnim školama, za djecu koja pohađaju prvi razred	Ministarstvo prosvjete Opština Tivat Osnovne škole	2019-2022	-Broj osnovnih škola koje imaju produžen boravak	Budžet Crne Gore Budžet opštine Donacije
Cilj 3.4. Promovisanje antidiskriminacionog zakonodavstva u oblasti prava na rad				
3.4.1. Organizovati okrugle stolove, konferencije u cilju razmjene dobrih	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor	2019-2022	-Organizovani okrugli stolovi -Broj učesnika/ca	Budžet Crne Gore Budžet opštine Donacije

praksi i primjene međunarodnog i nacionalnog antidiskriminacionog zakonodavstva u oblasti prava na rad	Međunarodne organizacije			
3.4.2.Suzbijati rada na crno	Opština Tivat Relevantne institucije	2019-2022	-Organizovati kampanju	Budžet opštine Donacije

IV RODNO ZASNOVANO NASILJE

Strateški cilj: Suzbiti sve oblike nasilja nad ženama i nasilja u porodici, te unaprijediti položaj i zaštitu prava žrtava svih oblika nasilja

Aktivnosti	Nosioci aktivnosti i partneri	Vremenski okvir	Indikatori	Potrebna finansijska sredstva
Cilj 4.1 . Promovisati mehanizme za borbu protiv trgovine ljudima				
4.1.1. Organizovati javne tribine, konferencije, predavanja o nasilju nad ženama	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	-Organizovan događaj -Broj učesnika/ca	Budžet opštine Donacije
4.1.2. Uspostaviti program podrške (program reintegracije za žene žrtve trafikinga i dugogodišnjeg nasilja)	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	-Broj realizovanih programa -Broj učesnika	Budžet opštine Donacije
Cilj 4.2.Ojačati sistem socijalne i druge podrške i zaštite žrtava nasilja u porodici				
4.2.1. Uspostaviti programe podrške za žrtve nasilja (programe	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor	2019-2022	-Broj realizovanih programa -Broj učesnika/ca	Budžet opštine Donacije

<p>samopodrške, osnaživanja)</p>	<p>Međunarodne organizacije</p>			
<p>Cilj 4.3. Povećati nivo informisanosti i znanja javnosti o posljedicama rodno zasnovanog nasilja i zakonskoj zaštitnoj regulativi</p>				
<p>4.3.1. Sprovoditi edukaciju u cilju senzibilizacije javnosti o problemu nasilja u porodici, sa akcentom na kampanju „16 dana aktivizma borbe protiv nasilja nad ženama“</p>	<p>Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije</p>	<p>2019-2022</p>	<p>-Organizovane edukacije -Broj učesnika/ca -Broj medijskih izvještaja</p>	<p>Budžet opštine Donacije</p>
<p>4.3.2. Organizovati kampanju u romskim naseljima o problemu nasilja nad ženama i prisilnim brakovima RE djevojčica</p>	<p>Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije</p>	<p>2019-2022</p>	<p>- Organizovana edukacija -Broj učesnika/ca</p>	<p>Budžet opštine Donacije</p>
<p>4.3.3. Izraditi edukativni materijal o svim oblicima nasilja i načinu suzbijanja</p>	<p>Opština Tivat CZSR, MUP-Tivat</p>	<p>2019-2022</p>	<p>-Izrađen i publikovan materijal</p>	<p>Budžet opštine</p>

V RODNO OSJETLJIVA ZDRAVSTVENA ZAŠTITA

Strateški cilj: Obezbijediti kvalitetnu i dostupnu rodno osjetljivu zdravstvenu zaštitu

Aktivnosti	Nosioци aktivnosti i partneri	Vremenski okvir	Indikatori	Potrebna finansijska sredstva
Cilj 5.1. Unaprijediti mjere za očuvanje reproduktivnog zdravlja žena i obezbijedena kvalitetnija dostupnost zdravstvene zaštite				
5.1.1. Sprovoditi programe prevencije (specijalističke kontrole reproduktivnog zdravlja, ranog otkrivanja malignih oboljenja, smanjivanje rizičnih faktora, razvijanje zdravih stilova života, razvijanje lične odgovornosti osobe za zdravlje)	Opština Tivat Relevantne institucije, Dom zdravlja NVO Međunarodne organizacije	2019-2022	-Sprovedeni preventivni programi -Štampani – distribuirani letci i brošure -Broj pregleda	Budžet opštine Donacije
5.1.2. Sprovoditi programe obuke mladih i žena o mogućnostima planiranja porodice i primjene kontracepcije, sa posebnim akcentom na ranjive grupe	Opština Tivat Relevantne institucije Dom zdravlja,CK, NVO Međunarodne organizacije	2019-2022	-Broj sprovedenih programa -Broj polaznika/ca	Budžet opštine Donacije

Cilj 5.2. Poboljšati rad savjetovališta u preventivnoj zdravstvenoj zaštiti				
5.2.1. Organizovati edukaciju RE populacije o postupku izbora svog ljekara	Opština Tivat Relevantne institucije NVO	2019-2022	-Organizovana obuka -Broj lica koja su pohađala obuku	Budžet opštine
5.2.2. Pružanje informacija i upućivanje kako doći do aparata za HIV	Opština Tivat MLJMP, Dom zdravlja Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	-Distribuiran propagandni materijal	Budžet opštine Donacije

VI MEDIJI I KULTURA

Strateški cilj: Suzbijati rodne stereotipe i uvoditi politike rodne ravnopravnosti u medije i kulturu

Aktivnosti	Nosioci aktivnosti i partneri	Vremenski okvir	Indikatori	Potrebna finansijska sredstva
Cilj 6.1. Povećati medijsku vidljivost primjene politika rodne ravnopravnosti				
6.1.1. Redovno informisanje javnosti o aktivnostima na polju postizanja rodne ravnopravnosti emisija „Ženska priča“	Opština Tivat Mediji	2019-2022	-Tematske emisije sa sagovornicima/cama na teme rodne ravnopravnosti	Budžet opštine Donacije

Cilj 6.2. Unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u oblasti kulture				
6.2.1. Sufinansiranje kulturno-umjetničkih programa i projekata koji afirmišu rodnu ravnopravnost	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	- Broj realizovanih programa - Broj učesnika/ca	Budžet opštine Donacije
6.2.2. Organizovati Nedjelju ženskog kulturnog stvaralaštva i obilježavanje Dana preduzetnica	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	-Organizovana Nedjelja ženskog kulturnog stvaralaštva - Broj učesnika/ca	Budžet opštine Donacije
6.2.3. Organizovati izložbu kreativnih žena, veče poezije, konkurs za literarni rad	Opština Tivat Muzej i galerija Tivat NVO sektor	2019-2022	-Organizovane izložbe, konkursi -Broj učesnica	Budžet opštine Donacije
Cilj 6.3. Podstaci publikovanje i unaprijediti medijsku promociju djela i građana/ki koji /e promovišu rodnu ravnopravnost				
6.3.1. Podrška za objavljivanje djela koja promovišu rodnu ravnopravnost	Opština Tivat	2019-2022	-Broj objavljenih djela	Budžet opštine Donacije

VII RAVNOPRAVNOST U PROCESU ODLUČIVANJA U POLITIČKOM I JAVNOM ŽIVOTU

Strateški cilj: Ravnopravnost učešća žena i muškaraca na svim nivoima odlučivanja

Aktivnosti	Nosioci aktivnosti i partneri	Vremenski okvir	Indikatori	Potrebna finansijska sredstva
Cilj 7.1. Postignuta uravnotežena zastupljenost žena i muškaraca na lokalnom nivou vlasti				
7.1.1. Ustanoviti bazu podataka o zastupljenosti žena u organima i službama lokalne uprave i na rukovodećim mjestima u Opštini Tivat	Opština Tivat	2019-2022	-Formirana baza podataka i njeno redovno ažuriranje	Budžet opštine
7.1.2. Ustanoviti bazu podataka o broju žena odbornica u Skupštini opštine Tivat i u radnim tijelima Skupštine opštine Tivat	Opština Tivat	2019-2022	-Formirana baza podataka i njeno redovno ažuriranje	Budžet opštine
7.1.3. Ustanoviti bazu podataka o broju žena u organima upravljanja javnih službi čiji je osnivač opština (društva sa ograničenom odgovornošću i javnih ustanova)	Opština Tivat	2019-2022	-Formirana baza podataka i njeno redovno ažuriranje	Budžet opštine

7.1.4.Organizovati medijsku kampanju za promociju žena za bavljenje politikom i podizanja svijesti javnosti o uravnoteženom učešću žena i muškaraca	Opština Tivat Savjet za RR Političke partije	2019-2022	-Organizovana kampanja -Broj učesnika/ca	Budžet opštine Donacije
Cilj 7.2. Povećan broj žena pripadnica manjiskih grupa, posebno pripadnica nacionalnih manjina, RE, kao i OSI populacije u političkom životu				
7.2.1.Organizovati obuku za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom	Opština Tivat Relevantne institucije NVO sektor Međunarodne organizacije	2019-2022	-Broj obuka -Broj učesnika/ca	Budžet opštine Donacije

VIII INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA PRIMJENU POLITIKA RODNE RAVNOPRAVNOSTI I MEĐUNARODNA SARADNJA

Strateški cilj: Stvaranje održivih mehanizama na lokalnom nivou za postizanje rodne ravnopravnosti

Aktivnosti	Nosioci aktivnosti i partneri	Vremenski okvir	Indikatori	Potrebna finansijska sredstva
Cilj 8.1. Jačanje institucionalnih mehanizama				
8.1.1. Organizovati obuke članova/ica Savjeta za RR u opštini Tivat	Opština Tivat MLJMP NVO sektor	2019-2022	-Broj organizovanih obuka -Broj članova/ica koji su završili obuku	Budžet opštine

8.1.2. Promovisanje izrade Lokalnog plana za postizanje rodne ravnopravnosti	Opština Tivat Relevantne institucije koje su učestvovala u izradi LPRR	2019-2022	-Broj sprovedenih kampanja	Budžet opštine Donacija
8.1.3. Uspostaviti kontakt i razmjenjivati iskustva sa Koordinatorima/kama i Savjetima za RR iz ostalih opština	Opština Tivat	2019-2022	-Broj sastanaka	Budžet opštine Donacije

ČLANICE RADNE GRUPE:

1. Ivona Vukajlović – koordinatorica, Opština Tivat
2. Marija Gubić - OŠ „Drago Milović“
3. Lidija Vujović - JZU Dom zdravlja Tivat
4. Ines Milutinović - JU Centar za socijalni rad
5. Snežana Kršikapa - JU SMŠ „Mladost“
6. Nađa Backović – JPU „Bambi“ Tivat
7. dr Sanja Francesković - JZU Dom zdravlja Tivat
8. Bruna Matijević – JU Muzička škola Tivat
9. Milica Krivokapić – NVU „Djeca Tivta“
10. Božena Kaščelan – Alternativni Kreativni centar „Pravi put-2006“