



2022

# SMJERNICE ZA PREVENCIJU POJAVE I ELIMINACIJU SEKSIZMA U DJELOVANJU INSTITUCIJE ZAŠTITNIKA/CE LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA



Ovaj projekat finansira  
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje  
Centre for Civic Education





Institute for Legal Studies Institut za pravne studije

Izdavač:  
Institut za pravne studije

Autorka:  
Mirjana Ivanović uz podršku predstavnica  
institucije Zaštitnika  
Nerma Dobardžić  
Dina Knežević  
Milena Krsmanović Iković

Kompjuterski slog:  
Ivan Simonović



Ova publikacija je izdata uz podršku Evropske unije. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost Instituta za pravne studije IPLS i ni na koji način ne može biti interpretirana kao zvanični stav Evropske unije



Projekat “STOP seksizmu u Crnoj Gori” je podržan u okviru programa OCD u Crnoj Gori – od osnovnih usluga do oblikovanja politika – MBASE, koji sprovodi Centar za građansko obrazovanje (CGO) u partnerstvu sa njemačkom fondacijom Friedrich Ebert Stiftung (FES), NVO Centar za zaštitu i proučavanje ptica Crne Gore (CZIP), NVO Politikon mreža, a u saradnji sa Ministarstvom javne uprave i Ministarstvom evropskih poslova Vlade Crne Gore. Program finansira Evropska unija, a kofinansira Ministarstvo javne uprave.



Ovaj projekat finansira  
Evropska unija



Centar za građansko obrazovanje  
Centre for Civic Education





# Sadržaj

1. UVOD .....	7
2. SVRHA SMJERNICA .....	9
3. POJAM I DEFINICIJA SEKSIZMA .....	11
4. ZAKONODAVNI OKVIR .....	13
5. MJERE ZA PREVENCIJU POJAVE I ELIMINACIJU SEKSIZMA U DJELOVANJU INSTITUCIJE ZAŠTITNIKA/CE LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA .....	15
6. MJERE U CILJU DOPRINOSA INSTITUCIJE ZAŠTITNIKA/CE LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA ZA PREVENCIJU I ELIMINACIJU SEKSIZMA U CRNOGORSKOM DRUŠTVU .....	18
7. ZAKLJUČAK .....	22
ANEKS I UPITNIK ZA SAMOPROCJENU POSTOJANJA SEKSIZMA U ORGANIZACIJI .....	23



Institute for Legal Studies Institut za pravne studije



# 1 UVOD

Seksizam predstavlja jedan od najznačajnijih uzroka rodne neravnopravnosti u svim zemljama Evrope. Prema posljednjim istraživanjima koje je sproveo Savjet Evrope, pojedine grupe žena posebno su na meti seksizma, kao na primjer političarke, novinarki ili žene iz javnog života.

Shodno podacima ovog istraživanja, 58% poslanica Evropskog parlamenta bile su mete seksističkih napada na društvenim mrežama, a čak 63% novinarki se suočilo sa nekom formom verbalnog zlostavljanja<sup>1</sup>. To je bio jedan od glavnih razloga da Komitet ministara Savjeta Evrope 27. marta 2019. godine usvoji Preporuku CM/Rec (2019)1o sprečavanju i suzbijanju seksizma<sup>2</sup>.

Preporuka Savjeta Evrope jeste da treba podsticati relevantne javne organe i službe, npr. ombudsmane, komisije za ravnopravnost, zakonodavne skupštine, nacionalne institucije za ljudska prava, javna preduzeća i tijela za žalbe, da sastave i sprovode kodekse ponašanja odnosno smjernice za borbu protiv seksizma, u skladu sa sveobuhvatnom politikom o eliminaciji seksizma, i obezbijediti adekvatne resurse za takve aktivnosti.

Uzimajući u obzir navedenu Preporuku Savjeta Evrope, ali i činjenicu da su žene u Crnoj Gori jedina većina koja je diskriminisana, te da je sve izraženija pojava seksizma, rodnih stereotipa i diskriminišućih ponašanja prema ženama, Insitut za pravne studije (IPLS) nastoji da doprinese kreiranju sistemskog odgovora na ovaj problem.

Sa druge strane, u Crnoj Gori, kao i u ostalim evropskim zemljama, gotovo da nema segmenta društva u kojima žene nijesu osjetile ugroženost seksističkog ponašanja, počev od ministarki u Vladi Crne Gore, predstavnica političkih partija u Skupštini Crne Gore, novinarki, liderki i aktivistkinja nevladinih organizacija. Rodno-stereotipni komentari i seksističke opaske i uvrede gotovo su dio svakodnevice javnog diskursa u Crnoj Gori.

Posljednje istraživanje Centra za istraživačko novinarstvo Crne Gore, koje je objavljeno sredinom decembra 2021. godine<sup>3</sup>, govori da se čak devet od deset ispitanika/ca na društvenim mrežama susrijetalo sa sadržajima kojim se napadaju ili omalovažavaju ministarke, poslanice, novinarki, aktivistkinje. Takođe, shodno rezultatima ovog istraživanja, čak 90% ispitanika/ca smatra da je neophodno pooštriti sankcije zbog napada koji podstiču mržnju prema ženama.

<sup>1</sup> [https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-sr\\_RS.html](https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-sr_RS.html) (16.07.2022)

<sup>2</sup> <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1e-sexism/1680a217ca> (16.07.2022)

<sup>3</sup> <http://www.cin-cg.me/zene-iz-javnog-zivota-sve-cesce-na-meti-mizoginih-napada-mrznja-bez-granica/> (19. 04. 2022)

IPLS realizuje projekat "STOP seksizmu u Crnoj Gori", kroz koji će, zajedno sa institucijom Zaštitnika/ce ljudskih prava i sloboda, razviti Smjernice za eliminaciju seksizma u radu institucije, a jedan od ciljeva projekta jeste i izrada analize zakonodavnog okvira i kreiranje predloga za izmjene pravnog okvira kojima se definiše i kriminalizuje seksistički govor mržnje na kojem se radi u saradnji sa Ministarstvom pravde Crne Gore.

"STOP seksizmu u Crnoj Gori" je podržan u okviru programa OCD u Crnoj Gori - od osnovnih usluga do oblikovanja politika - M'BASE, koji sprovodi Centar za građansko obrazovanje (CGO) u partnerstvu sa njemačkom fondacijom Friedrich Ebert Stiftung (FES), NVO Centar za zaštitu i proučavanje ptica Crne Gore (CZIP), NVO Politikon mreža, a u saradnji sa Ministarstvom javne uprave i Ministarstvom evropskih poslova Vlade Crne Gore. Program finansira Evropska unija, a kofinansira Ministarstvo javne uprave.



## 2 SVRHA SMJERNICA

Smjernice za prevenciju pojave i eliminaciju seksizma u djelovanju institucije Zaštitnika/ce ljudskih prava i sloboda Crne Gore nastale su kao odgovor na Preporuku CM/Rec (2019)1 Savjeta Evrope, kao i na narastajući problem sve učestalije pojave seksizma u Crnoj Gori, koji ne samo da nije adekvatno sankcionisan, već dosta često nije ni prepoznat kao problem.

Važno je o pitanjima štetnosti seksizma i borbe protiv njega podići svijest, informisanost i znanje kod opšte javnosti, posebno kod žena kako bi dodatno osvijetlili da one imaju pravo na zaštitu u slučaju kada su žrtve seksističkih i drugih mizoginih i diskriminatornih ponašanja zbog pola. Na taj način bi se podstakle da zaštitu svojih prava traže pred nadležnim institucijama, među kojima je Ombudsman/ka jedna od njih.

U Nacionalnoj strategiji rodne ravnopravnosti 2021-2025<sup>4</sup>. konstatuje se da, iako postoji solidan zakonodavni okvir za zaštitu od diskriminacije po osnovu pola i roda, još je mali broj slučajeva diskriminacije koji se prijavljuju Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda, ili se procesuiraju u crnogorskim sudovima. Zaštita od diskriminacije po osnovu pola i roda na radnom mjestu takođe nije dovoljno efikasna i efektivna usljed nedostatka sigurnih i za žrtvu bezbjednih mehanizama prijavljivanja diskriminacije.

Izveštaji Zaštitnika/ce ljudskih prava, dodaje se u dokumentu, pokazuju da veoma mali broj osoba podnosi predstavke o diskriminaciji po osnovu pola i roda, što ukazuje na činjenicu da žene i osobe drugačijih rodnih identiteta nijesu dovoljno upoznate sa svojim pravima i da je potrebno raditi na njihovom informisanju i osnaživanju da se u slučaju diskriminacije obrate Zaštitniku/ci.

Tokom posljedne četiri izvještajne godine (2016 - 2019) Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda je u radu imao/la ukupno 109 pritužbi zbog diskriminacije po osnovu pola. Osnov pritužbi je u najvećem broju slučajeva bilo rodno zasnovano nasije (39 pritužbi), materinstvo (30), pol, promjena pola i rodni identitet (19), rad i zapošljavanje (8), a najmanje po osnovu govora mržnje (1) i obrazovanja (1)<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> <https://www.gov.me/dokumenta/41e3ee6a-757a-4684-9763-9fee5e933afd> (16.07.2022)

<sup>5</sup> Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025. sa Akcionim planom 2021-2022. godine <https://www.gov.me/dokumenta/41e3ee6a-757a-4684-9763-9fee5e933afd> (16.07.2022)

Institucija Zaštitnika/ce, kao centralni institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije, može trasirati put ka uspješnoj borbi protiv seksizma čime će efikasno raditi i na ostvarivanju svog zadatka na polju borbe protiv diskriminacije i unapređenja ravnopravnosti.

Uvažavajući ugled i ulogu koju Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda ima u crnogorskom društvu i sistemu od izuzetnog je značaja doprinos ove institucije u podizanju svijesti o pojavi seksizma, njegovoj štetnosti i neophodnosti njegove eliminacije.

Kroz proces definisanja Smjernica za prevenciju pojave i eliminaciju seksizma u djelovanju institucije Zaštitnika/ce ljudskih prava i sloboda, pružiće se primjer ostalim institucijama na koji način se institucionalnim djelovanjem i proaktivno može dati doprinos suzbijanju seksizma i rodnih stereotipa u svakodnevnom radu.

U slučajevima kada je potrebno ostvarivanje zaštite lica diskriminiranih po osnovu pola, Zakon o rodnoj ravnopravnosti upućuje na Zakon o zaštitniku ljudskih prava i sloboda kao i na Zakon o zabrani diskriminacije, s obzirom na to da institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije ustanovljen prvim zakonom, dok je drugi detaljno uredio poslove Zaštitnika/ce kada su u pitanju nadležnosti te institucije da pruži zaštitu od diskriminacije.

Takođe, Zaštitnik ljudskih prava i sloboda ima Interna pravila i procedure kao i Smjernice za rad na slučajevima diskriminacije službenih lica u stručnoj službi institucije, koje za cilj imaju da zaposlenima pruže oslonac za pravilno upravljanje predmetima, zakonito i efikasno sprovođenje postupaka i pružanje djelotvorne zaštite od diskriminacije.

S obzirom na već postojeća akta, ove Smjernice se neće baviti uputstvima za rad na konkretnim slučajevima, već će se, shodno Preporuci Savjeta Evrope usmjeriti na tkz "meke" načine djelovanja u društvu i mijenjanju svijesti.

### 3 POJAM I DEFINICIJA SEKSIZMA

Seksizam je kroz istoriju poprimao različite pojavne oblike, u čijoj je osnovi diskriminacija. U pitanju je društveno – kulturni fenomen, koji podrazumijeva diskriminaciju ili isključivanje određene rodne grupacije, naročito žena i djevojčica<sup>6</sup>, te istovremeno i specifično stano- vište prema određenoj grupi ljudi, u ovom slučaju ženama ili muškarcima, a obično je zas- novano na neutemeljenim predrasudama<sup>7</sup>. Seksizam je širi pojam od mizoginije, sa kojom se često neopravdano poistovjećuje, s obzirom da bi se mizoginija mogla definisati kao „mržnja prema ženi i omalovažavanje svega što je žensko, negiranje žene i njenih vrijed- nosti“<sup>8</sup>.

Ne treba zanemariti činjenicu da su se rodni odnosi posljednjih decenija promijenili u svim sferama života. Otvoreno iskazivanje rodnih predrasuda generalno je percipirano kao su- protno novim društvenim normama, ali seksitički govor mržnje se sve češće javlja i usm- jeren je posebno na žene uključene u javnu sferu. Međutim, suptilnije i skrivenije, teško prepoznatljivije rodne predrasude, nezavisno od toga da li su naslijeđene iz prošlosti ili su proizvod novih, promijenjenih društvenih okolnosti, i dalje opstaju i negativno utiču na rodnu ravnopravnost<sup>9</sup>.

U Crnoj Gori susrijeću se dvije vrste, naizgled oprečnih nasljeđa kada je u pitanju rodna ravnopravnost. Sa jedne strane imamo zaostavštinu komunističkih i socijalističkih ideja, ko- jima se pripisuju zasluge za emancipaciju crnogorske žene u periodu neposredno prije, a naročito nakon Drugog svjetskog rata. Nasuprot tome, evidentne su refleksije i patrijarhal- nog nasljeđa, koje je dobilo na značaju u tranzicionom periodu, nakon dešavanja na ovim prostorima devedesetih godina 20. vijeka<sup>10</sup>.

U svakom slučaju, seksizam ima mnogo dominantnije refleksije u patrijarhalnim društvima, koja podrazumijevaju dominaciju muškaraca nad ženama u strogo utvrđenoj hijerarhiji<sup>11</sup>.

<sup>6</sup> Masequesmay, G. (2008), “Sexism” in Encyclopedia of Gender and Society (O’ Brien J., ed.), SAGE.

<sup>7</sup> Galić, B., “Promjena seksističkog diskursa u Hrvatskoj?”, Socijalna ekologija, 21(2): 155-177.

<sup>8</sup> Jarić, V, Radović, M. (2011), Rečnik rodne ravnopravnosti, Uprava za rodnu ravnopravnost Ministarstva rada i socijalne politike Republike Srbije.

<sup>9</sup> Todorović, M. (2013), “Benovolentni seksizam i rodna ravnopravnost”, Genero: Časopis za feminističku teoriju i studije kulture, Vol. 17: 1-22.

<sup>10</sup> Todorović, M. (2017), Kritika operacionalizacije koncepta ambivalentnog seksizma – primjer Crne Gore, Doktorska disertacija odbranjena na Fakultetu političkih nauka Univerziteta u Beogradu.

<sup>11</sup> Huber, A. (2020), “Mizoginija i seksizam u reklamama na srpskim televizijama”, Živi jezici: Časopis za strane jezike i književnosti, god. 40, br. 1;

Za potrebe ovih Smjernica, koristiće se definicija iz Preporuke CM/Rec (2019)1 o sprečavanju i suzbijanju seksizma.

Seksizam je svaki čin, gest, vizuelno predstavljanje, napisane ili izgovorene riječi, praksa ili ponašanje, koji su zasnovani na ideji da su lice ili grupa lica inferiorni zbog svog pola, a koji se dešavaju u javnoj ili privatnoj sferi, onlajn ili oflajn, sa svrhom ili posljedicom da:

- a) naruše ljudsko dostojanstvo ili prava lica ili grupe lica; ili
- b) dovedu do fizičke, seksualne, psihološke ili socioekonomske štete ili patnje lica ili grupe lica; ili
- c) stvore zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje; ili
- d) predstavljaju prepreku autonomiji i potpunom ostvarenju ljudskih prava lica ili grupe lica; ili
- e) održe i podupru rodne stereotipe<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> „Rodni stereotipi unaprijed su formirani društveni i kulturni obrasci ili ideje, kojima se ženama i muškarcima pripisuju svojstva i uloge utvrđene i ograničene njihovim polom. Primjena rodni stereotipa predstavlja ozbiljnu prepreku dostizanju stvarne rodne ravnopravnosti i dovodi do rodne diskriminacije. Pomenuta primjena stereotipa može da ograniči razvoj prirodnih talenata i sposobnosti djevojčica i dječaka, žena i muškaraca, njihove obrazovne i profesionalne preference i iskustva, i uopšte njihovih životnih prilika.” (Strategija Savjeta Evrope za rodnu ravnopravnost 2018-2023, strateški cilj 1)

## 4 ZAKONODAVNI OKVIR

Crna Gora je od obnove nezavisnosti i usvajanja Ustava kreirala okvir za unapređenje rodne ravnopravnosti. Osim kroz najviši pravni akt, država je ovo pitanje uređivala brojnim zakonodavnim i strateškim dokumentima, te usvajanjem međunarodnih konvencija.

Ratifikovan je niz međunarodnih ugovora i konvencija kojima se Crna Gora obavezala na sprovođenje standarda u ovoj oblasti i obezbjeđivanje rodne ravnopravnosti u svim sferama života.

Među njima su Povelja Ujedinjenih nacija i Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1945), Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966), Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966), Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena - CEDAW (1979), Pekinška deklaracija i Platforma za akciju (1995), Rezolucija Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 "Žene, mir i bezbjednost" (2000), Konvencija Savjeta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija - 2011). Dodatne obaveze u cilju osnaživanja rezultata u ovoj oblasti, država je preuzela u procesu pristupnih pregovora sa EU, a definisane su kroz Program pristupanja Crne Gore EU.

Potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava, shodno članu 9 Ustava Crne Gore, sastavni su dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva.

Ustav u članu 18, kaže da država jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti. Najviši pravni akt, takođe, definiše da država jemči i štiti prava i slobode, da su oni nepovredivi te da je svako obavezan da poštuje prava i slobode drugih.

U članu 8, Ustav propisuje zabranu diskriminacije po bilo kojem osnovu. Navodi se i da se neće smatrati diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju.

Usvojen je i niz zakona – Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore, čime je stvoren osnov za zaštitu i promociju prava žena, ali i osoba drugačijih rodničkih identiteta.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti u članu 3 propisuje obavezu državnih organa 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 na položaj žena i muškaraca.

Ovaj Zakon, takođe, djeluje horizontalno i propisuje obavezu orodnjavanja svih normativnih akata i strategija u svim oblastima, kao i podizanje kapaciteta svih institucija za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti.

U članu 2, Zakon o zabrani diskriminacije kaže da je zabranjen svaki oblik diskriminacije po bilo kom osnovu. Dodaje se da je "diskriminacija svako neopravdano, pravno ili faktičko, neposredno ili posredno pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na druga lica, koje se između ostalog zasniva i na polu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji".

U članu 19 se kaže da se svako pravljenje razlike, nejednako postupanje ili dovođenje u nejednak položaj lica po osnovu rodnog identiteta ili seksualne orijentacije smatra diskriminacijom: "Svako ima pravo da izrazi svoj rodni identitet i seksualnu orijentaciju. Rodni identitet i seksualna orijentacija su privatna stvar svakog lica i niko ne može biti pozvan da se javno izjasni o svom rodnom identitetu i seksualnoj orijentaciji".

Zakonom o Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda ustanovljen je institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije. Odredbama Zakona o zabrani diskriminacije, detaljno se uređuju poslovi Zaštitnika/ce ljudskih prava i sloboda kada je u pitanju nadležnost te institucije da pruži zaštitu od diskriminacije. S obzirom da je Zakonom o zabrani diskriminacije i Zakonom o zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore zaštita od diskriminacije u potpunosti uređena, to je odredbom čl. 6a Zakona o rodnoj ravnopravnosti upućeno na primjenu tih zakona i u slučaju ostvarivanja zaštite lica diskriminiranih po osnovu pola.

Osim u zakonima, rodna ravnopravnost je adresirana i kroz strateška dokumenta - Nacionalnu strategiju održivog razvoja (NSOR) do 2030. godine kao i Nacionalnu strategiju rodne ravnopravnosti (NSRR) 2021-2025<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025.

## 5 MJERE ZA PREVENCIJU POJAVE I ELIMINACIJU SEKSIZMA U DJELOVANJU INSTITUCIJE ZAŠTITNIKA/CE LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA

Da bi se krenulo u unapređenje stanja po pitanju eliminacije seksizma unutar institucije Zaštitnika/ce ljudskih prava i slobode, potrebno je procijeniti početno stanje. Ono se može provjeriti kroz Upitnik za samoprocjenu postojanja seksizma u organizaciji<sup>14</sup>, dat u Aneksu I ovih Smjernica.

Shodno rezultatima, može se napraviti plan aktivnosti za dalje djelovanje i unapređenje situacije, a u nastavku su predlozi.

### **Jačanje administrativnih kapaciteta**

- Određivanje zaposlenog/e u instituciji Zaštitnika/ce čija će zaduženja biti zasnovana na isključivo specijalizaciji i usmjerena na rodnu ravnopravnost.
- Određivanje "povjerljivog savjetnika/cu" – postojeći službenik/ca zaposlen/a u instituciji koji/a bi bila obučena da pruži podršku u situacijama navoda o uznemiravanju u kontekstu rada. Oni bi pružali mogućnost povjerljivih razgovora u bezbjednom okruženju i pomagali kolegama/inicama da donesu odluku o tome kako dalje žele da nastave ukoliko smatraju da su iskusili seksizam. Takođe, "povjerljivi savjetnici" bi mogli da nadgledaju neformalne procedure koje imaju za cilj posredovanje i mirenje.
- Obezbjedivanje obuka zaposlenima o pitanjima rodne ravnopravnosti, seksizma (kako da se ponašaju u slučaju da su žrtva ili da treba da budu podrška nekome), treninga za samozastupanje - odnosno obuka koje podstiču zaposlene da se zauzmu za sebe i konstruktivno nose sa nelagodnim situacijama kada do njih dođe, obuka o nesvjesnoj pristrasnosti...

<sup>14</sup> Upitnik je kreiran na osnovu publikacije „Seksizam na poslu: kako možemo da ga zaustavimo“ koji je izradio Evropski institut za rodnu ravnopravnost.

## **Obezbjeđivanje adekvatnih internih procedura i komunikacije**

- Jasno definisati beskompromisnu borbu protiv seksizma unutar institucije i u društvu kao jednu od misija i vrijednosti institucije Zaštitnika/ce ljudskih prava i sloboda;
- U razvojnim planovima i programima rada Institucije Zaštitnika koncipirati borbu protiv seksizma unutar institucije i u društvu kao suštinsku potrebu i trajnu orijentaciju institucije
- Obezbijediti da se u internoj komunikaciji ne koristi jezik, fotografije i video koji uključuju ili podržavaju rodne stereotipe i patrijarhalne obrasce,
- Obezbijediti prevođenje na engleski jezik sadržaja koji se odnose na rad institucije Zaštitnika/ce na temu seksizma i učiniti ih dostupnim javnosti,
- Usmjeriti napore ka obezbjeđivanju sredstava u budžetu ili iz drugih izvora radi prevođenja međunarodnih dokumenata kojima su definisani standardi borbe protiv seksizma i diskriminacije po osnovu roda
- Voditi računa o jednakoj rodnoj zastupljenosti u radnim grupama, delegacijama koje predstavljaju instituciju Zaštitnika/ce, na pres konferencijama, panelima i sl...
- Voditi računa da se instrukcije za obavljanje poslova, ocjenjivanje i/ili povratne informacije o urađenim zadacima daju na isti način ženama i muškarcima.
  - Eliminisati seksizam sa sastanaka na način da:
    - Obezbijedite jednako učešće svih prisutnih,
    - Imate jednaku rodnu zastupljenost među govornicima,
    - Obraćajte se na isti način i muškim i ženskim učesnicima na sastancima,
    - Ukoliko nijesu aktivne, podstaknite učešće žena u diskusijama,
    - Priznajte doprinos svih učesnika/ca u bilo kojoj diskusiji ili inicijativi, ne samo onih koji su bili najglasniji.



- Obezbiđivati da procedure prilikom zapošljavanja i/ili napredovanja unutar službe budu rodno izbalansirani,
- Osiguravati da raspodjela radnih zadataka i obaveza bude rodno neutralna,
- U instituciji i na opštem nivou promovisati i štiti princip jednake zarade za rad jednake vrijednosti za žene i muškarce
- Preduzimati mjere da se ohrabre žene unutar institucije i u društvu da preuzimaju veće dužnosti u hijerarhiji rada, na nivou državne službe i u vršenju javnih funkcija, te da koriste pravo na jednak pristup edukaciji i usavršavanju,
- Podsticati na zakonsku mogućnost da muškarci unutar institucije koriste roditeljsko odsustvo, a na opštem nivou zalagati se za korišćenje ovog instituta kao vida potpore ženama kod napredovanja na poslu i ostvarivanja drugih prava koja su u riziku zbog korišćenja roditeljskog odsustva.
- Na nivou institucije i uopšte potrebno je promovisati princip jednakosti žena i muškaraca u ostvarivanju prava na različite vidove odsustava, kao i drugih prava u kojima su žene u manje povoljnom položaju u odnosu na muškarce, odnosno u kojima se ženama pruža posebna zaštita (rad duži od punog radnog vremena, rad po smjenama, noćni rad i slično)
- U instituciji i na opštem nivou stimulisati i ohrabrivati žene da prijavljuju slučajeve zlostavljanja na radu zasnovanog na rodnom principu
- Kreirati procedure za javne nabavke, u mjeri mogućoj i dozvoljenoj pozitivnim propisima, kojima bi se dodatno bodovale kompanije čije su vlasnice žene, koje se nalaze u upravljačkim strukturama ili su same preduzetnice.

### **Važno je zapamtiti:**

- Svi zaposleni treba da budu svjesni kakvo ponašanje čini seksualno uznemiranje i da će snositi posljedice ukoliko se ponašaju na takav način;
- Neprikladne šale mogu da čine seksualno uznemiravanje;
- Samo jedan slučaj seksualnog uznemiravanja je previše i treba da bude prijavljen i procesuiran;
- Može biti drugih žrtava;
- Niko nema pravo da ugrožava bilo čije dostojanstvo.

## 6 MJERE U CILJU DOPRINOSA INSTITUCIJE ZAŠTITNIKA/CE LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA ZA PREVENCIJU I ELIMINACIJU SEKSIZMA U CRNOGORSKOM DRUŠTVU

Izveštaji Zaštitnika/ce ljudskih prava, ali i sva relevantna istraživanja, pokazuju da veoma mali broj osoba podnosi predstavke o diskriminaciji po osnovu pola i roda, što ukazuje na činjenicu da žene i osobe drugačijih rodnih identiteta nijesu dovoljno upoznate sa svojim pravima i da je potrebno raditi na njihovom informisanju i osnaživanju da se u slučaju diskriminacije obrate Zaštitniku/ci. Navedeno je dijelom posljedica činjenice da veliki broj zaposlenih, ali i opšte populacije, nije upoznat sa značenjem termina "seksizam", niti ga umije razlikovati od socijalno prihvatljivog ponašanja.

Stanje u ovoj oblasti je, kada je riječ o Crnoj Gori, u začetku, o bilo kojem segmentu da govorimo: teorijskom znanju i jačanju svijesti; orodnjavanju jezika ili orodnjavanju javnih politika; pravu žena na jednak tretman ili pak suptilnom, takozvanom benevolentnom seksizmu. Takođe, nedostatak adekvatno procesuiranih slučajeva, koji su se završili sankcijama, govori o nedovoljnoj opremljenosti nadležnih institucija, bilo znanjem bilo motivacijom, da se bore protiv ovog problema.

Uzroci nejednakosti prepoznati su u sljedećim oblastima:

Institucionalni mehanizmi za sprovođenje i nadzor nad sprovođenjem politika rodne ravnopravnosti nijesu dovoljno efikasni i efektivni u zaštiti žena i osoba drugih rodnih identiteta od diskriminacije;

Rodni stereotipi, predrasude i tradicionalna podjela uloga između muškaraca i žena i drugačijih rodnih identiteta su i dalje veoma prisutni u svim segmentima društva;

Nedovoljan nivo učešća žena i osoba drugačijih rodnih identiteta u oblastima koje omogućavaju jednak pristup resursima i dobrobiti od korišćenja resursa<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025. godine sa Akcionim planom 2021- 2022. godine

## **Aktivnosti usmjerene na eksterno jačanje kapaciteta u cilju suzbijanja seksizma:**

### **Jačanje administrativnih kapaciteta za praćenje i analizu trendova u vezi sa pojavom seksizma**

- Razmotriti mogućnost formiranja radne grupe pod koordinacijom Kancelarije Zaštitnika/ce od pet do najviše 10 članova, koju bi, između ostalog, sačinjavali:

Organizovati periodične konsultacije sa predstavnicima Odbora za rodnu ravnopravnost; Ministarstva za ljudska i manjinska prava; nevladinih organizacija koje se bave ovim pitanjem; uglednih pravnik/ca specijalizovan/a, između ostalog, za temu seksizma, predstavnici institucije Zaštitnika/ce, Privredne komore, te ostalih subjekata za koje se bude cijenilo da su od izuzetnog značaja za rad ovakvog mehanizma.

- Ovaj koncept funkcionisao bi na GREVIO (Grupa eksperata za borbu protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici u sastavu Savjeta Evrope) principima. To znači da bi se, osim kompatibilnosti u broju članova, koja omogućava sveobuhvatan rad ali izbjegava tromost u odlučivanju, na ovim konsultacijama vodilo računa o polnom i geografskom balansu. Takođe, važno je da učesnici na konsultacijama posjeduju multidisciplinarno znanje i ekspertsku osnovu za oblast ljudskih prava, jednakosti polova, nasilja nad ženama i porodičnog nasilja ili u oblasti pružanja podrške žrtvama.

- Učesnici konsultacija će funkciju obavljati u individualnom kapacitetu, bez obaveza prema bilo kojem subjektu, osim u smislu profesionalizma koji se očekuje od subjekata koji ga je delegirao. Mandat članova grupe je četvorogodišnji, uz mogućnost reizbora još maksimalnom jednom.

- Radna grupa bi imala uspostavljen sekretarijat, koji bi se bavio operativnim zadacima, od sazivanja sjednica i pripreme materijala, do pribavljanja, akumuliranja i sortiranja svih podataka u vezi sa seksizmom i rodnom diskriminacijom, odnosno sekretarijat bi se bavio pripremom svih materijala na osnovu kojih bi radna grupa mogla da prati trendove u ovoj oblasti i izdaje opšte preporuke.

- Osnovni zadatak radne grupe je dakle praćenje trendova na temu rodne ravnopravnosti ili njenog narušavanja, sa akcentom na pojavu seksizma, kako bi blagovremeno informisala javnost, ali i dala adekvatne preporuke za dalje unapređenje ove oblasti. Podsjećamo da bi ova aktivnost bila u potpunosti kompatibilna sa preporukom Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost, u okviru koje se propisuje uspostavljanje objedinjene i uporedive evidencije o slučajevima diskriminacije po osnovu pola i roda.

- Zavisno od finansijske podrške i sredstava koja se obezbjeđuju iz budžeta i drugih izvora Institucija Zaštitnika će ustanovljavati specijalizovane radne grupe za analizu i rješavanje spornih pitanja u vezi sa primjenom standarda borbe protiv seksizma i zaštite od diskriminacije zasnovane na rodnoj pripadnosti

- Napominjemo takođe da u Crnoj Gori ne postoji objedinjena baza podataka o slučajevima diskriminacije, koja bi uključivala metodološki uporedive podatke, iako je to predviđeno Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja posebne evidencije o slučajevima prijavljene diskriminacije.
- Institucija Zaštitnika će zastupati obavezu vođenja evidencija iz domena zaštite od diskriminacije u oblasti roda i rodne ravnopravnosti, koja će sadržati i podatke o radnji kojom je diskriminacija izvršena (seksualno uznemiravanje, mobing, nasilje nad ženama, govor mržnje, mizoginija i slično).

### **Donošenje smjernica za organizacije/institucije**

- Inicirati ka drugim institucijama, kroz formu preporuke, donošenje Smjernica za eliminaciju seksizma u radu tih institucija. Smjernice mogu da sadrže obavezu donošenja internog uputstva. Naime, Zaštita od diskriminacije po osnovu pola i roda na radnom mjestu, nije uspostavljena u punom obimu, iako je Zakonom o radu ova oblast donekle regulisana kroz članove koji tretiraju zabranu diskriminacije, većina institucija i dalje nema pravilnike i protokole koji bi garantovali da se eventualne povrede ovih članova procesuiraju na način koji će u potpunosti zaštititi žrtvu, a počinioce sankcionisati.
- Smjernice bi, između ostalog, trebalo da podsjećaju na potrebu da žene budu na rukovodećim pozicijama; članovi delegacija na putovanjima, u radnim grupama (obaveza iz Zakona o rodnoj ravnopravnosti), kao i da je poželjno otvoriti mogućnost da se pri javnim nabavkama prednost daje firmama u kojima su žene vlasnici (dodatno, posebno bodovanje).

### **Promjena društvenih obrazaca komunikacionim kampanjama**

- Svijest javnosti u vezi sa rodnom ravnopravnošću, a posebno seksizmom, je na izuzetno niskom nivou. To najbolje pokazuju podaci o porastu porodičnog nasilja i femicida, ali i porast online nasilja, koje je posebno usmjereno na žene. Stoga je neophodno da Institucija Zaštitnika/ce sprovede sveobuhvatnu kampanju informiranja javnosti o načinima prepoznavanja seksizma.
- Izraditi publikaciju – priručnik, u kojem će biti objašnjeno šta je seksizam, kako ga prepoznati i prijaviti.

## **Rana intervencija kroz obrazovni sistem**

- Kontinuirano inicirati saradnju sa obrazovnim institucijama koje obavljaju funkciju formalnog i neformalnog obrazovanja kako bi se uticalo na djecu od ranog perioda, kao i kasnije na adolescente radi kreiranja realne slike o rodnoj ravnopravnosti, rodnim ulogama, ravnopravnosti polova, borbe protiv negativnih stereotipa i drugim vidovima borbe za društveno prihvatljiv odnosa prema ženama

## **Sprovođenje istraživanja**

- Sprovoditi istraživanja na temu seksizma, kako bi se pratili trendovi i u skladu sa navedenim davale preporuke u dijelu politike rodne ravnopravnosti.

## **Analiza orodnjavanja jezika i glosarij**

- Donijeti smjernice za rodno odgovorno komuniciranje institucije Zaštitnika/ce ljudskih prava i sloboda.

## **Smjernice za medijsku zajednicu**

- U saradnji sa predstavnicima medija, izraditi analizu i smjernice medijskoj zajednici u vezi sa seksizmom i rodno zasnovanim nasiljem odnosno govorom mržnje zasnovanom na percepciji jednog pola kao inferiornog.

- Navedeni dokument je od posebnog značaja, uzevši u obzir uticaj medijske zajednice i njenog (ne)kvalitetnog reagovanja na seksizam u svojim sadržajima, ili pak u vidu komentara na svojim stranicama. Regulacija medijske scene kao i edukacija medija, proizvela bi značajan napredak u ovoj oblasti jer bi imala multiplikativni efekat na čitavu zajednicu.

## 7 ZAKLJUČAK

Seksualna objektifikacija, rodni stereotip, te mizoginija/govor mržnje, su teme koje je potrebno sistemski obrađivati u crnogorskom društvu. Do sad nijesu napravljeni krucijalni pomaci u primjeni legislative, pa tako i dalje u institucijama nemamo orodnjavanje jezika, javnih politika i funkcioniranja same organizacije, seksistički govor je u porastu bez adekvatnog odgovora na njega.

Posljedice, kako po individualni razvoj djevojčica i žena, ali i cjelokupnog društva su nesagledive a u prilog tome govori i činjenica da je za smanjenje rodnog jaza u Crnoj Gori potrebno više od jednog vijeka.

Smjernice za eliminaciju seksizma u radu Zaštitnika/ce ljudskih prava i sloboda u Crnoj Gori dale bi značajan doprinos unapređenju stanja u ovoj oblasti, zbog systemske pozicije koju institucija ima ali i ugleda koji uživa u društvu.

# ANEKS I UPITNIK ZA SAMOPROCJENU POSTOJANJA SEKSIZMA U ORGANIZACIJI

Svrha ovog Upitnika je da vam pomogne da razumijete kako seksizam i seksualno uznemiravanje utiču na vašu organizaciju i koje akcije možete preduzeti da biste stvorili promjenu kulture. Odgovorite sa „da“ ili „ne“ na svako pitanje. Konačan zbir odgovora „da“ i „ne“ će vam omogućiti da izvršite samoprocjenu.

Na sljedeća pitanja treba da odgovore predstavnici menadžmenta

- Da li poznajete i razumijete akte i politike o seksualnom i psihičkom uznemiravanju?
- Da li ste se uvjerali da vaš tim poznaje i razumije akte i politike o seksualnom i psihičkom uznemiravanju?
- Da li vam je jasna uloga menadžmenta u uspostavljanju radnog okruženja bez seksizma i seksualnog uznemiravanja?
- Da li razumijete seksizam i koja vrsta ponašanja ili organizacione prakse bi se mogla smatrati seksističkim?
- Da li ste se uvjerali da vaš tim razumije seksizam i koja vrsta ponašanja ili organizacione prakse se mogu smatrati seksističkim?
- Da li je vaš tim ispitivan o njihovim percepcijama i iskustvima seksizma i seksualnog uznemiravanja u vašoj organizaciji?
- Da li ste vi i vaš tim prošli obuku o nesvjesnoj pristrasnosti?
- Da li ste prilagodili svoju internu i eksternu komunikaciju kako biste uklonili rodne stereotipe?
- Da li pokušavate da održite rodnu ravnotežu prilikom dodjeljivanja zadataka i odgovornosti u svom timu, kao i da poštuju preporuku za reklasifikaciju?
- Da li primenjujete svoju obuku o nesvjesnoj pristrasnosti u vezi sa rodom kada ste uključeni u procese zapošljavanja, davanja povratnih informacija ili u ocjenjivanju rada?
- Da li ste vi i vaš tim prošli obuku za samozastupanje (odnosno obuku koja podstiče zaposlene da se zauzmu za sebe i konstruktivno nose sa situacijama kada do njih dođe) ako se suoče sa seksizmom?
- Da li je vaš tim prošao obuku za posmatrače kako bi im pomogao da reaguju kada vide neprikladno ponašanje?

Da li pomažete da se pritužbe na seksualno uznemiravanje rješavaju brzo, povjerljivo i dosljedno, bez obzira na hijerarhijski nivo uključenih ljudi?

- Da li su povjerljivi savjetnici prošli odgovarajuću obuku o tome kako da podrže žrtve?
- Da li znate kako da kontaktirate svog predstavnika za ljudske resurse u slučaju problema?

Na sljedeća pitanja treba da odgovore zaposleni

- Da li poznajete i razumijete akte i politike o seksualnom i psihičkom uznemiravanju?
- Da li razumijete seksizam i koja vrsta ponašanja ili organizacione prakse bi se mogla smatrati seksističkim?
- Da li ste prošli obuku o tome kako da se nosite sa seksizmom, bilo kao meta ili kao podrška nekom drugom?
- Da li ste svjesni kada su šale i ponašanje seksistički po tonu i sadržaju?
- Da li znate kako da "ugasite" seksističke šale i ponašanje?
- Da li ste lično iskusili seksizam u svojoj organizaciji?
- Ako ste iskusili seksizam na radnom mjestu, da li ste se zauzeli za sebe?
- Da li ste lično iskusili seksualno uznemiravanje u svojoj organizaciji?
- Da li smatrate da se preduzimaju dovoljne mjere za borbu protiv seksizma u vašoj organizaciji?
- Da li smatrate da se preduzimaju dovoljne mjere za rješavanje seksualnog uznemiravanja u vašoj organizaciji?
- Da li vaš menadžer vodi računa o tome da kreator neke ideje dobije priznanje?
- Da li vaš menadžer vodi računa o tome da se osoblje tretira jednako na sastancima, na primjer tako što se ne prekida nesrazmjerno?
- Da li znate kako da kontaktirate svog predstavnika za ljudske resurse u slučaju problema?
- Da li znate kako da pristupite povjerljivom savjetniku u slučaju problema?
- Da li se osjećate sigurno i poštovano na svom radnom mjestu?

### RJEŠENJA

Ako ste odgovorili sa „da“ više od 12 puta

Vaša organizacija je preduzela mjere da prevaziđe seksizam i seksualno uznemiravanje.

Ako ste odgovorili sa „da“ između 6 i 11 puta

Vaša organizacija je počela da radi na ovoj temi i još može da napreduje.

Ako ste odgovorili sa „da“ manje od šest puta



