

PUBLIKACIJA

OšnažENE

za učešće u javnom životu



Ministarstvo ljudskih
i manjinskih prava



**MASTER
OF THE FUTURE**



Podgorica, novembar 2024. godine



Ovaj dokument je izrađen uz finansijsku podršku Ministarstva ljudskih i manjinskih prava, u okviru javnog konkursa za raspodjelu sredstava za finansiranje projekata, odnosno programa nevladinih organizacij iz oblasti rodne ravnopravnosti, pod nazivom "Rodni barometar u Crnoj Gori".

Sadržaj dokumenta je isključiva odgovornost Mreže za evropske politike MASTER i ni na koji način se ne može smatrati da odražava stavove donatora.

Autorka: Ana Andrijašević

Urednica: Mr. Andrea Popović

Dizajn: Ana Samardžić

SADRŽAJ

1. KRATAK OPIS PROJEKA	5
2. UVOD	6
3. ZAKONODAVNI OKVIR EVROPSKE UNIJE	8
3.1. Istorijski razvoj rodne ravnopravnosti u Evropskoj uniji	10
3.2. Direktive Evropske unije.....	12
3.3. Usklađenost nacionalnog zakonodavstva sa Evropskom unijom.....	14
4. RODNA RAVNOPRAVNOST U EVROPSKOJ UNIJI	17
4.1. Učešće žena u političkom i javnom životu u Evropskoj uniji.....	19
4.2. Institucionalni mehanizmi zaštite rodne ravnopravnosti u Evropskoj uniji.....	24
4.3. Programi podrške rodnoj ravnopravnosti.....	27
5. PRIMJENA EVROPSKE KONVENCIJE KROZ PRAKSU EVROPSKOG SUDA ZA LJUDSKA PRAVA	29
5.1. Presuda u predmetu Abdulaziz, Cabales i Balkandali protiv Ujedinjenog Kraljevstva (1985).....	30
5.2. Presuda u predmetu Staatkundig Gereformeerde Partij (SGP) protiv Holandije (2012).....	31
5.3. Presuda Evropskog Suda pravde Defrenne protiv SABENA (1976)	31
6. USPON ŽENSKIH LIDERKI U EVROPSKOJ UNIJI	32
7. ZAKLJUČCI I PREPORUKE	39

1. KRATAK OPIS PROJEKTA

Crna Gora ima visok procenat obrazovanih i sposobnih žena koje nisu članice političkih partija, što znači da nisu direktno uključene u procese donošenja odluka. Dosadašnja praksa je pokazala da žene na izbornim listama predstavljaju samo ispunjavanje zakonskih okvira, što ih destimuliše za preduzimanje aktivnijeg učešća u političkom životu. Ova situacija se može promijeniti podizanjem svijesti, edukacijom i ohrabivanjem žena, ali i svih građana Crne Gore, o značaju i benefitima učešća ženja u političkom i javnom životu, a kako bismo se približili razvijenim zemljama članicama Eropske unije i uspješno sproveli borbu protiv diskriminacije u odnosu na rodnu ravnopravnost, realizujući na taj način obaveze iz pregovaračkog poglavlja 23 – Pravosuđe i osnovna prava i Poglavlja 19 – Socijalna politika i zapošljavanje.

U posljednje četiri godine svjesni smo političkih oscilacija u našoj zemlji što dovodi do zaključka da se nalazimo u periodu političke destabilizacije, te da je neophodno uložiti dodatne napore za ohrabivanjem žena da se uključe u sve sfere društvenog i političkog života, sa ciljem postizanja rodne ravnopravnosti kao temeljne vrijednosti crnogorskog društva i preduslova za njegov dalji razvitak i prosperitet.

Prepoznajući problem sa kojim se susreću žene u političkom i javnom životu u Crnoj Gori, a odnosi se na porast mizoginih komentara zbog opredijeljena žene da se posveti karijeri i da slobodno izražava svoje mišljenje, Mreža za evropske politike- MASTER osmislila je projekat "OsnaŽENE" koji pronoviše rodnu ravnopravnost i vrijednosti koje njeguje Evropska unija.

Imajući u vidu navedeno, projekat "OsnaŽene" ima za cilj smanjenje stepena diskriminacije po osnovu pola i roda, kroz bolju percepciju javnosti o važnosti rodne ravnopravnosti i učešću žena u procesu odlučivanja u političkom i javnom životu, uspostavljajući sistematski pristup iskorijenjavanju rodnih stereotipa i predrasuda.

Takođe, projekat ima za cilj da javnosti predstavi principe rodne ravnopravnosti, uz smanjenje rodni stereotipa i predrasuda, te informisanje javnosti o zabrani diskriminacije po osnovu pola i roda i važnosti uloge žene u procesu donošenja odluka, što će doprinjeti smanjenju govora mržnje prema ženama u javnom i političkom životu.

Rodna ravnopravnost predstavlja jednak tretman i mogućnosti za svakog pojedinca, bez obzira na njihov pol ili rodni identitet, te kroz proedmetnu Publikaciju i druge projektne aktivnosti MASTER Tim poziva sve građane i građanke da budu glas promjene koji utiče na keriranje prosperitetnog društva, bez diskriminacije po bilo kom osnovu.

2. UVOD

Uprava za statistiku MONSTAT je 2022. godine izradila Publikaciju "Žene i muškarci u Crnoj Gori"¹ u kojoj je dat kratak prikaz stanja žena i muškaraca u našem društvu. Publikacija je izrađena kao odgovor na sve veće potrebe korisnika/ca da se stanje u društvu, između ostalog, prati i preko statističkih podataka prikazanih prema polu. U navedenoj Publikaciji prikazani su statistički podaci u odnosu na učešće žena i muškaraca u izvršnoj i zakonodavnoj vlasti, lokalnim samoupravama, i posebno su izdvojeni podaci o učešću žena i muškaraca u sistemu odbrane Crne Gore, policiji i diplomatsko konzularnim predstavništvima. U momentu prikupljanja podataka (31. decembar 2021. Godine), u Crnoj Gori je bilo **ukupno četiri ministarki, a osam ministara, dok su potpredsjednik i predsjednik vlade bili muškarci**. Starješine organa uprave (sekretarijat, uprava, zavod, direkcija i agencija) **od ukupno dvadeset šest, deset su bile žene, a šesnaest muškarci**. **Od ukupno devet savjetnika predsjednika Vlade, samo tri su bile žene, dok su šest bili muškarci**. Sastav Skupštine Crne Gore, 31. decembar 2021. godine **od ukupno osamdeset jednog poslanika, činile su samo dvadeset dvije žene, dok su peostalih pedeset devet činili muškarci**. U svim lokalnim samoupravama u Crnoj Gori, u septembar 2022., **zaposleni su dominantno bili muškarci**, osim Žabljaka, gdje su žene bile u većem broju u odnosu na muškarce (od ukupno trideset jednog zaposlenog, bilo je dvadeset dvije žene i devet muškaraca).

Članovi Crnogorske akademije nauka i umjetnosti (CANU) su u 2021. godini u znatnoj mjeri bili muškarci, i to u **Odjeljenju prirodnih nauka bila je samo jedna žena članica, a četrnaest muškaraca, u Odjeljenju društvenih nauka takođe jedna žena, a pet muškaraca, u Odjeljenju umjetnosti jedna žena članica i osam muškaraca, a u Odjeljenju humanističkih nauka ni jedna žena, dok je bilo osam muškaraca članova CANU**.²

Istraživanje sprovedeno od strane MASTER-a³ 2022. godine, u okviru projekta „Mi smo promjena!“ podržanog od strane Ambasade SAD-a u Podgorici, pokazalo je da njih **41,1 % smatra da se predrasude najčešće ispoljavaju po osnovu pola, dok je 21,7% ispitanika bilo diskriminisano na osnovu pola**. Među odgovorima ispitanika koji su osjetili diskriminaciju po osnovu pola, najviše odgovora odnosilo se na komentare i uvrede u vezi fizičkog izgleda, te drugih saksističkih i mizoginih izjava od strane vršnjaka, ali i lica koja predstavljaju autoritete u institucijama od krucijalnog značaja za razvoj mladih.

Međutim, sprovedeno istraživanje pokazalo je interesantan podatak, a to je **da bi čak 89,2% ispitanika izabralo ženu za poziciju predsjednice države Crne Gore, ukoliko bi bila najbolji kandidat**.

1 Uprava za statistiku - MONSTAT, Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava, Publikacija „Žene i muškarci u Crnoj Gori“, Podgorica, 2022. godine

2 Ibid.

3 Mreža za evropske politike – Master, Projekat "Mi smo promjena!" finansiran od strane Američke ambasade u Crnoj Gori, istraživanje dostupno na: <https://master-mne.me/istrazivanje-mi-smo-promjena/>

Takođe, sprovedeno istraživanje pokazalo je da se **čak 58,2% ispitanika slaže da muškarci treba da se bave kućnim poslovima (čiste, peru, peglaju, kuvaju...) i brinu oko djece, dok se 26% djelimično slaže.**

Međutim, na pitanje „**Da li smatrate da li žene i muškarci u Crnoj Gori imaju iste šanse za pronalaženje dostojanstvenog zaposlenja?**“, 37,7% ispitanika dalo je odgovor da uglavnom nemaju, 32,2% dalo je odgovor da djelimično imaju, a 18% smatra da uopšte nemaju jednake šanse.

Evropska komisija je u Izvještaju za Crnu Goru za 2024. godinu⁴ zaključila da je uključenost žena u politički život i dalje niska i potkopana nedovoljnim naporima države i javnosti da se prevaziđu rodni stereotipi i neuspjeh većine političkih partija da promovišu učešće žena. Komisija takođe zaključuje da u odnosu na javnu upravu i upravljanje ljudskim resursima i dalje postoje uočeni problemi kada je u pitanju rodni paritet. Naime 2023. godine bilo je zaposleno 315 žena, što je za 19,8% manje nego 2022. godine, dok su u istoj godini bila zaposlena 424 muškarca, što je povećanje od 73% u odnosu na 2022. godinu.

U maju 2024. godine, **Komitete UN za eliminaciju diskriminacije žena (CEDAV)** je objavio svoja završna zapažanja o trećem periodičnom izvještaju o Crnoj Gori. Pozdravlja napredak postignut od 2017. u zakonodavnim reformama, ali **sa zabrinutošću konstatuje nedostatak kazni za nepoštovanje Zakona o ravnopravnosti polova**, jedinog zakona koji pruža jasne i pravno obavezujuće uslove za uključivanje roda u sve aspekte kreiranja i sprovođenja politike. Takođe je napomenuto da pristup žena pravosuđu i nacionalnim institucijama za promovisanje napretka žena tek treba da se poboljša i pozvalo je na okončanje štetnih praksi kao što su selektivni abortusi i patrijarhalni stavovi i rodni stereotipi u vezi sa ulogama žena i muškaraca u porodici i društvu.⁵

Što se tiče ravnopravnosti žena i muškaraca u zapošljavanju i socijalnoj politici, **stopa učešća žena u radnoj snazi u Crnoj Gori ostaje za 66,3% niža od prosjeka Evropskoj uniji (79,4%).** Rodni jaz u zapošljavanju i dalje postoji. **Muškarci čine 53,9% svih zaposlenih lica, u poređenju sa 46,1% žena uprkos činjenici da žene čine obrazovaniji dio stanovništva.** U Crnoj Gori postoji zakonodavstvo koje promoviše jednaku platu za rad jednake vrijednosti, ali slabosti u politici znače da i dalje postoji razlika u platama.⁶

Indeks rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori za 2023. godinu je 59,3, što je porast od 4,3 indeksna poena u odnosu na Indeks iz 2019. godine. U EU-27 Indeks rodne ravnopravnosti iznosi 68,6. U odnosu na EU-27 Crna Gora bilježi nižu vrijednost indeksa za 9,3 indeksna poena.

4 Izvještaj Evropske komisije o napretku Crne Gore za 2024. godinu, dostupno na: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/montenegro-report-2024_en

5 Ibid.

6 Izvještaj Evropske komisije o napretku Crne Gore za 2024. godinu, dostupno na: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/montenegro-report-2024_en

Indeks glavnih domena rodne ravnopravnosti pokazuje da je najveći jaz nejednakosti je u oblasti novca (niža vrijednost indeksa za 20,7 indeksnih poena u odnosu na prosjek EU-27), dok je najmanji jaz u Crnoj Gori u odnosu na prosjek EU-27 zabilježen u domenu zdravlja (niža vrijednost indeksa za 0,8 indeksnih poena u odnosu na prosjek EU-27).⁷

Imajući u vidu prepoznate probleme, neophodno je da svi kreatori javnih politika u zemlji u budućem periodu kontinuirano rade na osnaženju žena i osoba drugačijih polnih i rodni identiteta, sa ciljem njihovog većeg učešća u političkom odlučivanju, kao i u ekonomskom životu. Takođe, neophodno je podići nivo prevencije i zaštite od rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja, rodno zasnovanog nasilja i višestruke diskriminacije na radnom mjestu kroz sprovođenje edukativnih obuka i radionica, uz organizovanje kampanje za prevenciju pojave i eliminaciju seksizma, ravnomjerniju raspodjelu rada u kući, brige o djeci, kako bi se donijele adekvatne mjere za otklanjanje rodni stereotipa, a samim tim unaprijedilo crnogorsko društvo u cjelini.

Učešće žena u javnom životu lokalnih zajednica i posebno u procesima odlučivanja predstavlja temeljnu osnovu dobrog upravljanja i demokratije u jednom društvu i državi. Moderna Evropa, njene institucije i organizacije a posebno Savjet Evrope, poslednjih godina sve više ukazuju na potrebu i korist od uključivanja žena u javni život, a to je put koji treba da slijedi i naša država.

3. ZAKONODAVNI OKVIR EVROPSKE UNIJE

Evropska unija ulaže značajne napore kako bi povećala učešće žena u političkom i javnom životu kroz različite politike, inicijative i programe. U nastavku ukazujemo na najznačajnija akta koja su postavila kamen temeljac daljem razvoju ženskih prava i uticala na povećanje učešća žena u političkom i javnom životu u Evropskoj uniji.

Načelo rodne ravnopravnosti jedna je od osnovnih vrijednosti Evropske unije, koja je utvrđena članom 2 **Ugovora o Evropskoj uniji**. Navedenim članom propisano je:

*„Unija se temelji na vrijednostima poštovanja ljudskog dostojanstva, slobode, demokratije, jednakosti, vladavine prava i poštovanja ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjina. Te su vrijednosti zajedničke državama članicama u društvu u kojem prevladavaju pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost i **jednakost žena i muškaraca**.”⁸*

Nadalje, član 21. **Povelje o osnovnim pravima zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola.**⁹

7 Uprava za statistiku – MONSTAT, Indeks rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, Sopštenje 100/2023, datum objave 25.07.2023. godine

8 Član 2 Ugovora o Evropskoj uniji

9 Član 21 Povelje o osnovnim pravima

Drugi međunarodni dokumenti zaštite rodne jedankosti i ravnopravnosti:

Povelja UN promovše prava čovjeka, dostojanstvo i vrijednost čovjekove ličnosti i ravnopravnost muškaraca i žena, **zabranjena je diskriminacija po osnovu pola** i države članice su obavezane na poštovanje ljudskih prava i sloboda, kao osnove ekonomskog razvoja, mira i međunarodne bezbjednosti.

Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima obavezane su države da **pod jednakim uslovima osiguraju uživanje tih prava ženama i muškarcima**, što se prvenstveno odnosi na prava na rad, pravične uslove rad, pravičnu zaradu, na odmor, odsustvovanje, socijalno osiguranje i sindikalno organizovanje. Međunarodne organizacije rada (u daljem tekstu: MOR) je od svog osnivanja intenzivno radila na poboljšavanju uslova rada, što je rezultiralo usvajanjem velikog broja konvencija, među kojima i one kojima se štite u oblasti rada i zapošljavanja, kao što su:

- **Konvencija o zapošljavanju žena prije i poslije porođaja** (1919),
- **Konvencija o zaposlenju žena na podzemnim radovima i rudnicima svih kategorija** (1935),
- **Konvencija o zaštiti materinstva** (1952) i
- **Konvencija o noćnom radu žena zaposlenih u industriji** (1948).

Konvencija o političkim pravima žena (1953)¹⁰, afirmiše pravo žena da biraju i budu birane na javne dužnosti. Ovom konvencijom se osiguravaju ženama politička prava pod jednakim uslovima kao i muškarcima. Priznavanje političkog subjektiviteta ženama imalo je značajne implikacije na osiguravanje njihove ravnopravnosti u porodici, oblasti rada, obrazovanja i svim drugim oblastima društva. U tom pogledu su značajne **Konvencija o borbi protiv diskriminacije u oblasti prosvjete** (1960.) i **Konvencija o državljanstvu udete žene** (1957.), koja garantuje ženama državljanstvo nezavisno od njihovog bračnog stanja i državljanstva muža.

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima¹¹ (usvojen od Generalne Skupštine UN 1966, a stupio na snagu 1976), zabranjuje diskriminaciju i navodi da su sva lica jednaka pred zakonom i imaju prava bez ikakve diskriminacije na jednaku zaštitu pred zakonom, te da zakon s tim u vezi treba da zabrani svaku diskriminaciju i garantuje svim licima jednaku i efikasnu zaštitu protiv diskriminacije po bilo kom osnovu (rase, boje, pola, vjere, jezika, političkog ili drugog mišljenja, porijekla i dr.), sa čim moraju biti u saglasnosti zakoni država članica. Uspostavljen je i mehanizam nadzora i zaštite zagwarantovanih prava putem Komiteta za ljudska prava, koji nema nadležnost suda, ali ima važan uticaj, pošto postupajući po žalbama pojedinaca, upozorava državu različitim vrstama pritisaka da eliminiše diskriminaciju.

10 Odluka o ratifikaciji konvencije o političkim pravima žena, "Sl. list FNRJ - Međunarodni ugovori i drugi sporazumi", br. 7/54

11 Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, usvojen i otvoren za potpis, ratifikaciju i pristupanje rezolucijom Generalne skupštine 2200 A (XXI) od 16. decembra 1966. godine

Deklaracija o eliminaciji nasilja nad ženama¹² (1993), uz CEDAW konvenciju predstavlja važan instrument UN kojim se države članice obavezuju na preduzimanje svih potrebnih mjera u cilju zaštite žena od nasilja u porodici i uopšte nasilja nad ženama, što uključuje donošenje novih i usklađivanje postojećih zakona, te donošenje i provođenje državnih planova za akciju u borbi protiv nasilja nad ženama i senzibilisanje javnosti, a posebno onih koji direktno rade sa žrtvama i počiniocima nasilja.

Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena¹³ (poznatija kao CEDAW konvencija) smatra se međunarodnom poveljom prava žena. Usvojena je od strane Generalne skupštine UN krajem 1979. godine i danas obavezuje 185 zemalja svijeta. Prema CEDAW konvenciji (član 1), pojam "diskriminacija žena" označava svako razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje po osnovu pola, što ima za posljedicu ili cilj da ženama ugrozi ili onemogući priznanje, ostvarenje ili korišćenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom polju, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena.

Ustav za Evropu, za osnovne vrijednosti na kojima se Evropska unija (**u daljem tekstu: EU**) zasnovana, navodi poštovanje ljudskog dostojanstva, slobode, demokratije, jednakosti, vladavine prava i poštovanja ljudskih prava. Ravnopravnost muškarca i žene kao osnovna načela ugrađeni su kako u Ustav tako i u konstitutivne akte EU - **Ugovore iz Maastrichta** (1993.) i **Amsterdama** (1999.). Njima se promoviše društvo preovladavajućeg pluralizma, nediskriminacije, tolerancije, pravde, jednakosti između žena i muškaraca, solidarnost između generacija i zaštita prava djeteta. U **Povelji osnovnih prava** (koja čini drugi dio Ustava), garantuje se nediskriminacija, a poseban član (II 83), posvećen je jednakosti žena i muškaraca. Taj član predviđa da jednakost žena i muškaraca mora biti osigurana na svim poljima i područjima, uključujući zapošljavanje, rad i platu. Princip ravnopravnosti neće sprečavati održavanje ili uvođenje mjera kojima se obezbjeđuju određene prednosti u korist pola koji je nedovoljno zastupljen.¹⁴

3.1. ISTORIJSKI RAZVOJ RODNE RAVNOPRAVNOSTI U EVROPSKOJ UNIJI

Razvoj rodne ravnopravnosti u Evropskoj uniji ima dugu i složenu istoriju, koja se proteže od osnovnih načela ugrađenih u prve sporazume do savremenih inicijativa. **Pokret za pravo glasa žena otpočeo je u Velikoj Britaniji i Švedskoj** u periodu od 1918.-1921. godine. U Velikoj Britaniji, žene su počele da se organizuju za pravo glasa tokom 19. vijeka, a 1918. godine je donijet **Zakon o predstavništvu naroda** koji je omogućio ženama starijim od 30 godina da glasaju. **Potpuna ravnopravnost, koja je omogućila i mlađim ženama da glasaju, stigla je 1928. godine.**

12 Deklaracija o eliminaciji nasilja nad ženama, usvojena na Opštoj skupštini Ujedinjenih naroda 20. decembra 1993. godine, Rezolucija 48/104

13 Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, usvojena i spremna za potpisivanje, ratifikaciju i primjenu od strane Generalne Skupštine rezolucijom 34/180 od 18. Decembra 1979

14 Evropska konvencija i ravnopravnost polova, *Ljiljana Lalović, Svetlana Marić, Sarajevo 2009.*

Najpoznatija predstavnica pokreta u Velikoj Britaniji bila je **Emmeline Pankhurst**, osnivačica organizacije **Women's Social and Political Union (WSPU)** 1903. godine. Ova grupa je bila poznata po svojim militantnijim metodama, uključujući proteste, štrajkove glađu i direktne akcije kao što su razbijanje prozora i paljenje poštanskih sandučića. Emmeline i njene ćerke, **Christabel i Sylvia Pankhurst**, takođe su bile ključne figure u pokretu.

Millicent Fawcett bila je još jedna važna ličnost, koja je vodila **National Union of Women's Suffrage Societies (NUWSS)**. Ona je zagovarala mirniji i legalniji pristup u borbi za pravo glasa, što je doprinijelo izgradnji šire podrške pokretu.

Slični pokreti i pobjede dogodili su se i u drugim zemljama EU, uključujući Švedsku, koja je omogućila ženama pravo glasa 1919. godine. Jedna od najistaknutijih predstavnica bila je **Elin Wägner**, novinarka, književnica i aktivistkinja. Wägner je doprinijela osnivanju **Fredrika-Bremer-Förbundet**, organizacije koja je promovisala ženska prava i ravnopravnost. Njen rad uključivao je i knjige koje su se bavile temama ženske nezavisnosti i jednakosti, kao što je njen čuveni roman **Norrtullsligan**. Ovi pokreti nisu samo uticali na nacionalne zakone, već su stvorili širi okvir za feminističke pokrete širom Evrope, koji su kasnije postavili temelje za institucionalnu borbu za rodnu ravnopravnost unutar EU.

Drugi talas feminizma, koji je nastao u 1960-im godinama, imao je veliki uticaj na rodnu ravnopravnost u Evropi. Žene su se borile za prava u obrazovanju, zapošljavanju, rodnoj ravnopravnosti na radnom mjestu, i za pravo na kontrolu nad sopstvenim tijelom (naročito pravo na abortus).

U mnogim zemljama EU, žene su organizovale velike demonstracije, poput **marša za ženska prava u Parizu 1970. godine**, koji je imao za cilj stvaranje boljih uslova za žene u svim aspektima života. Ove borbe rezultirale su zakonodavnim promjenama u brojnim evropskim državama, kao što je legalizacija abortusa u Francuskoj (1975.) i u Španiji (1985.).

UN je 1975. godinu proglasio za Međunarodnu godinu žena, koja se poklopila sa prvom Svjetskom konferencijom o ženama u Meksiko Sijetu. Ovaj globalni fokus na prava žena **podstakao je EU da usvoji svoju prvu direktivu o jednakoj plati (1975.) i razvije zakonodavni okvir za rodnu ravnopravnost**. **Pokret za ravnopravnost na radnom mjestu** može se smatrati feminističkim talasom koji je takođe doveo do usvajanja važnih zakonodavnih akata koji su garantovali jednakost žena u zapošljavanju i borbu protiv diskriminacije na radnom mjestu.

Istanbulska konvencija i borba protiv nasilja nad ženama (2011.), postavila je temelje za sveobuhvatnu borbu protiv nasilja prema ženama. EU je, iako nije formalno potpisala konvenciju, postavila rodnu ravnopravnost i zaštitu žena od nasilja kao ključne elemente svojih politika. Konvencija je pomogla ženama da skrenu pažnju na ozbiljan problem nasilja u porodici, seksualnog nasilja i drugih oblika zlostavljanja, **što je povećalo učešće žena u političkom životu i omogućilo im da se bore za sigurnost i ravnopravnost**.

Pokret #MeToo (2017) je počeo u Sjedinjenim Američkim Državama, ali je imao veliki uticaj u EU i na širem globalnom nivou. Pokret je osnažio žene da progovore o seksualnom uznemiravanju, nasilju i nepravednom tretmanu u svim aspektima života, uključujući na radnom mjestu, u političkom životu i medijima. U EU, #MeToo je postao katalizator za zakonodavne promjene i forume o rodnoj ravnopravnosti, uključujući jaču zaštitu od seksualnog nasilja i uznemiravanja. **Ovaj pokret je omogućio ženama da javno govore o svojim iskustvima i pritiscima u političkom životu i društvu. On je pomogao da se poveća broj žena u politici i na liderskim pozicijama, jer su se sve više organizovale i insistirale na ravnopravnosti u političkim partijama, zakonodavnim tijelima i u javnim institucijama.**

Konkretni događaji i pokreti poput borbe za pravo glasa, drugog talasa feminizma, Istanbulske konvencije, pokreta #MeToo i uspona žena na političke pozicije imali su ključni uticaj na povećanje učešća žena u političkom i javnom životu. Ovi pokreti su osnažili žene da se bore za svoja prava, skrenu pažnju na rodnu nejednakost i postignu konkretne promjene u zakonodavstvu i društvenim normama.

3.2. DIREKTIVE EVROPSKE UNIJE

Evropska unija ima čitav niz direktiva koje se odnose na rodnu ravnopravnost, a s ciljem da se osigura jednak tretman i mogućnosti za sve, bez obzira na pol.

Direktive predstavljaju zakone usvojene na nivou EU koji moraju da se prenesu u nacionalno zakonodavstvo država članica. Cilj direktiva jeste međusobno približavanje zakonodavstva, a ne izjednačavanje zakona država članica. Direktive su obavezujuće za svaku zemlju članicu u pogledu cilja, ali im se prepušta izbor oblika i načina sprovođenja direktive. U nastavku ukazuemo na ključne direktiva koje su oblikovale politiku rodne ravnopravnosti u EU, i koje su oblikovale pravni okvir EU za postizanje rodne ravnopravnosti u različitim aspektima života, uključujući radno okruženje, privatni život i zaštitu od diskriminacije.

Direktiva 76/20750 (novelirana Direktivom br. 2002/73/EZ)

Navedenom Direktivom, uspostavljeno je načelo jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zapošljavanju, unaprjeđenju, stručnoj obuci i uslovima rada, što znači da neće biti nikakve diskriminacije na osnovu pola, bilo neposredno ili posredno, posebno pominjanjem bračnog i porodičnog statusa. Prema članu 1 Direktive, određeno je da je cilj Direktive obezbjeđenje jednakog tretmana za muškarce i žene u državama članicama, u pogledu pristupa zapošljavanju, uključujući napredovanje, profesionalnu obuku i druge uslove rada, pa i u sistemima socijalne sigurnosti. Jednak tretman obezbijediće se ne samo zakonodavstvom,

već i svim drugim mjerama. Prema članu 2 Direktive, princip jednakog tretmana znači da neće biti diskriminacije na osnovu pola, direktne ili indirektno diskriminacije zasnovane na bračnom ili porodičnom statusu.

Direktiva o jednakoj plati (Direktiva 2006/54/EC)

Navedena Direktiva, poznata je i kao Direktiva o primjeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u vezi sa zapošljavanjem i radom. Ova direktiva propisuje da muškarci i žene moraju imati jednake plate za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Direktiva se odnosi na sve aspekte zapošljavanja, uključujući uslove zapošljavanja, profesionalno unaprjeđenje i obuku.

Direktiva o jednakom tretmanu (Direktiva 2004/113/EC)

Ova direktiva osigurava jednak tretman između muškaraca i žena u pristupu robi i uslugama. To se posebno odnosi na osiguranje da muškarci i žene imaju jednake uslove u sektorima kao što su finansijske usluge.

Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života (Direktiva 2019/1158)

Direktiva ima za cilj da poveća ravnotežu između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja, promovišući rodnu ravnotežu u roditeljskom odsustvu i boljem pristupu fleksibilnim radnim uslovima. Sadrži odredbe o minimalnom očinskom odsustvu i roditeljskom odsustvu za oba roditelja, čime se podstiče veće učešće muškaraca u njezi djece.

Direktiva o rodnoj ravnoteži u upravnim odborima (Direktiva 2022/2381)

Poznata i kao direktiva o ženama u upravnim odborima, usvojena je s ciljem povećanja prisustva žena u organima upravljanja u privrednim društvima. Ova direktiva zahtijeva od privrednih društava da do 2026. godine osiguraju da najmanje 40% neizvršnih direktorskih pozicija ili 33% svih direktorskih pozicija pripada ženama. Dva su važna datuma vezana uz primjenu ove Direktive: prvi je do kojeg datuma države moraju u svoje nacionalno zakonodavstvo prenijeti Direktivu, a to je 28. decembar 2024., a drugi je do kada obveznici Direktive moraju ostvariti svoje ciljeve, odnosno do 30. juna 2026.

Direktiva protiv diskriminacije na osnovu pola (Direktiva 2010/41/EU)

Ova direktiva se odnosi na samozapošljene radnike i osigurava da muškarci i žene koji su samozapšljeni imaju jednaka prava, uključujući pristup socijalnim pravima kao što su porodiljsko odsustvo.

Direktiva o zaštiti trudnica (Direktiva 92/85/EEC)

Poznata kao Direktiva o bezbjednosti i zdravlju trudnih radnica, obuhvata minimalne zahtjeve u vezi s radnim uslovima trudnih radnica, žena koje su nedavno rodile i žena koje doje. Cilj je da se osigura zaštita zdravlja majki i njihovo pravo na porodiljsko odsustvo od najmanje 14 nedjelja.

Direktiva 76/20750 (novelirana Direktivom br. 2002/73/EZ) EU je preduzela korake ka donošenju zakonodavstva koje cilja na suzbijanje nasilja nad ženama i zaštitu žrtava. Ovi predlozi obuhvataju mjere za zaštitu žena od rodno zasnovanog nasilja i za osiguravanje pristupa pomoći i podršci.

3.3. USKLAĐENOST NACIONALNOG ZAKONODAVSTVA SA EVROPSKOM UNIJOM

Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju (SSP) između Crne Gore i Evropske unije je važan korak ka integraciji Crne Gore u EU. Ovaj sporazum, potpisan je 2007. Godine, dok je stupio na snagu 2010. Godine. Sporazum predstavlja okvir za političku, ekonomsku i pravnu saradnju između EU i Crne Gore, te označava početak procesa koji vodi ka članstvu u Uniji. SSP obuhvata niz političkih, ekonomskih i pravnih reformi koje su usmjerene na usklađivanje zakonodavstva Crne Gore s pravnom tekovinom EU, tzv. *acquis communautaire*. Među važnim temama koje SSP pokriva su pravosuđe, borba protiv korupcije, zaštita ljudskih prava i rodna ravnopravnost.

Rodna ravnopravnost je ključna komponenta politike EU i njene pravne tekovine, uključujući zaštitu prava žena i ravnopravan tretman na tržištu rada. U kontekstu SSP-a, Crna Gora se obavezala na:

- Unaprjeđenje zakonodavstva koje garantuje rodnu ravnopravnost.
- Primjenu politika koje promovišu jednaka prava i prilike za muškarce i žene.
- Integraciju načela rodne ravnopravnosti u različite sektore društva, poput obrazovanja i zapošljavanja.

Crna Gora je u proteklim godinama uložila značajne napore da uskladi svoje zakonodavstvo s EU standardima u oblasti rodne ravnopravnosti. Ključne reforme uključuju:

- Usvajanje zakona o rodnoj ravnopravnosti i antidiskriminaciji.
- Osnivanje mehanizama i tijela koja nadgledaju i promovišu rodnu ravnopravnost, poput nacionalnih savjeta i agencija.
- Provođenje edukativnih kampanja i programa podrške za žene u poslovanju i politici.

Ipak, uprkos napretku, izazovi i dalje postoje. Izvještaji Evropske komisije i razne organizacije za zaštitu prava ukazuju na to da su implementacija i primjena zakona ponekad sporadične i da je potrebno više truda kako bi se smanjila rodna diskriminacija, nasilje nad ženama, mizogini govori na društvenim mrežama i javnosti uopšte, te poboljšao položaj žena na tržištu rada.

Crna Gora je ostvarila napredak u usklađivanju zakonodavstva, ali još uvijek mora unaprijediti sprovođenje zakonodavstva u praksi. Postoji potreba za dodatnim radom na smanjenju jaza između propisa i njihovog sprovođenja. EU redovno prati napredak kroz godišnje izvještaje, koji pomažu Crnoj Gori da identifikuje područja za poboljšanje.

Definicije i osnovne postavke Direktive 76/207/50 (novelirana Direktivom br. 2002/73/EZ) preuzeo je i naš zakonodavac u Zakonu o radu¹⁵ (dalje ZOR). Odredbe o direktnoj i indirektnoj diskriminaciji (uznemiravanju i seksualnom uznemiravanju) predstavljaju jednu od novina u tekstu Direktive iz 1976. godine, koje su unijete i u naš ZOR. Direktiva 2002/73/EZ dopunjuje Direktivu br. 207 inovativnim odredbama koje se tiču osnaživanja zaštite žena na porodijskom odsustvu i proširenja zaštite na roditelje koji usvajaju djecu. Definisane su mjere za poboljšanje zaštite na radu trudnica, porodilja i dojilja. Utvrđeni su osnovni standardni zakonodavstva EU za porodijsko odsustvo, odsustvovanje zbog prenatalnih pregleda, zatim za zabranu otpuštanja radnica od početka trudnoće do kraja porodijskog odsustva, odbranu prava u slučaju nezakonitog otpuštanja, kao i za zaštitu trudnica i porodilja od noćnog rada. Posebna pažnja u Direktivi br. 207, kao i u ostalim antidiskriminacionim direktivama, posvećuje se brzom i efikasnoj zaštiti žrtve od diskriminacije. To inače smatramo najvećim nedostatkom našeg radnog i procesnog zakonodavstva, jer se u njemu ne uvažavaju u dovoljnoj mjeri sve specifičnosti diskriminacionih sporova.¹⁶

Naše radno i krivično zakonodavstvo predviđa određene kaznene mjere u slučaju diskriminacije, ali nam se čini da se one nisu pokazale kao efikasne, odnosno da se ne primjenjuju dovoljno. Vezano za pitanje tereta dokazivanja, EZ je donela Direktivu 97/80/EZ od 15. 12. 1997. godine o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovu pola¹⁷, a po kojoj je teret dokazivanja na tuženom licu, odnosno poslodavcu. Stručnjaci MOR takođe smatraju da je pitanje tereta dokazivanja ključno za borbu protiv diskriminacije.¹⁸

Krivični zakonik Crne Gore, iako nema specijalni dio vezan za diskriminaciju iz radnog odnosa, predviđa krivično djelo „povreda ravnopravnosti“, koje se može primjeniti na radne odnose, kao i krivično djelo „rasna i druga diskriminacija“.¹⁹

15 Zakon o radu, "Službeni list CG", br. 74/2019, 8/2021, 59/2021, 68/2021, 145/2021, 77/2024, 84/2024 - drugi zakon i 86/2024.

16 Senad Jašarević, „Jednakost zaposlenih prema polu u dokumentima i praksi EU“, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, 2 (2006): 359-378

17 Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex

18 Međunarodna organizacija rada, Smjernice o radnom zakonodavstvu (Ženeva: ILO, 2011).

19 Član 159 i Član 443 Krivičnog Zakonika Crne Gore

Srednjoročna evaluacija sprovođenja Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost za period 2021-2025 i njenog akcionog plana za 2023-2024, koju je sprovelo Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, pokazala je **snažan trend smanjenja budžetskih izdvajanja za rodnu ravnopravnost i marginalizaciju rodne ravnopravnosti na političkoj agendi.**

Ipak, Zakon o rodnoj ravnopravnosti **nije dovoljno usklađen sa pravnim tekovinama EU i međunarodnim standardima.** Mjere politike za postizanje i unaprjeđenje rodne ravnopravnosti, obaveza sprovođenja rodne analize u različitim sektorima i institucionalni okvir za postizanje rodne ravnopravnosti nisu jasno definisani. Novi zakon o pravnom priznanju roda na osnovu samoodređenja još uvijek nije usvojen.

U julu 2023. objavljen je drugi Indeks rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, sa rezultatom od 59,3, što predstavlja poboljšanje od 4,3 indeksna poena u poređenju sa 2019. godinom, ali je i dalje za 9,3 indeksna poena ispod proseka EU-27. **Indeks pokazuje najveći jaz u rodnoj ravnopravnosti u oblasti moći,** dok je najmanji jaz u oblasti zdravlja, u poređenju sa prosekom EU-27.

U maju 2024. Komitet UN-a za eliminaciju diskriminacije prema ženama (CEDAW) objavio je svoje završne primjedbe na treći periodični izveštaj o Crnoj Gori. **Komitet je pozdravio napredak postignut od 2017. godine u zakonodavnim reformama, ali je sa zabrinutošću ukazao na nedostatak sankcija za nepoštovanje Zakona o rodnoj ravnopravnosti, jedinog zakona koji pruža jasne i pravno obavezujuće zahtjeve za uključivanje rodne perspektive u sve aspekte kreiranja politika i sprovođenja analiza vezanih za rod.**

Takođe je ukazao da je potrebno unaprijediti pristup žena pravdi i nacionalnim institucijama za unaprjeđenje položaja žena, i pozvao na okončanje štetnih praksi poput selektivnih abortusa i patrijarhalnih stavova i rodni stereotipa u vezi sa ulogama žena i muškaraca u porodici i društvu.

Rodno zasnovano nasilje ostaje predmet ozbiljne zabrinutosti. U julu 2023. usvojen je Nacionalni plan za sprovođenje Istanbulske konvencije za period 2023-2027. **Izmjene Krivičnog zakonika iz decembra 2023. usvojene su i definišu seksualno uznemiravanje i „nasilje u porodici ili porodičnoj zajednici“ kao nova krivična djela. Ove izmjene će omogućiti veću operativnu jasnoću u vezi sa tim kada se nasilje u porodici kvalifikuje kao prekršaj ili krivično djelo.**

Međutim, **one ne obuhvataju femicid, digitalno nasilje i govor mržnje zasnovan na rodu. Definicije rodno zasnovanog nasilja i porodičnog nasilja u zakonodavstvu treba dodatno uskladiti sa Istanbulskom konvencijom i preporukama Grupe eksperata za borbu protiv nasilja nad ženama i porodičnog nasilja (GREVIO). Takođe je potrebno unaprijediti efikasnu primjenu zakonodavnog okvira.**

Crna Gora se obavezala na reforme koje uključuju rodnu ravnopravnost, postigla je određeni napredak, ali treba dalji rad na njihovoj dosljednoj primjeni i stvaranju jednakih prilika u svakodnevnom životu.

4. RODNA RAVNOPRAVNOST U EVROPSKOJ UNIJI

Rodna ravnopravnost predstavlja jedno od temeljnih načela Evropske unije koje je ugrađeno u osnivačke ugovore. Pitanje jednakih mogućnosti i šansi za žene i muškarce zagovara se u Evropskoj uniji od njenog osnivanja, a EU zakonodavstvo i regulative u ovoj oblasti još uvijek se razvijaju. Tokom više od pet decenija postojanja Evropske unije, princip rodne ravnopravnosti ne samo da je stalno unaprjeđivan u zakonodavnom smislu, već i pogledu kontrolisanja zemalja članica da se ovaj princip dosljedno sprovodi i poštuje. U tom procesu posebnu ulogu ima Evropski sud pravde i njegova aktivnost u pogledu tumačenja direktiva iz oblasti rodne ravnopravnosti.

Rodna ravnopravnost, definisana kroz pravo na jednaku nadoknadu za rad jednake vrijednosti ugrađena je u osnivački ugovor o Evropskoj ekonomskoj zajednici iz 1957. godine koji je potpisan u Rimu, pa je otud poznat i kao Rimski ugovor. Član 119 Ugovora o Evropskoj ekonomskoj zajednici regulisao je samo pitanje jednake plaćenosti, ali je u međuvremenu, sa većim stepenom integracije zemalja članica, pitanje rodne ravnopravnosti prošireno i na druge aspekte društvenog života. U tom smislu najznačajniji je Ugovor iz Amsterdama koji već u članovima 2, 3, 13 i 141 uvodi pitanja rodne ravnopravnosti u novu fazu i otvara mogućnost stvaranja legislative u ovoj oblasti. Jedno od ključnih dostignuća Amsterdamskog ugovora je da se jednake mogućnosti za žene i muškarce nalaze među osnovnim ciljevima Unije, što je precizirano u članu 2. Član 3 obavezuje države članice da pitanja rodne ravnopravnosti dosljedno sprovedu u oblasti svih politika od značaja za Uniju, odnosno da je princip uvođenja rodne perspektive na svim nivoima i u svim fazama sprovođenja politika – poznat kao uvođenje **principa rodne ravnopravnosti (gender mainstreaming)** obavezan za organe i organizacije Unije i sve države članice.²⁰

Žene u Evropi se suočavaju s mnogim preprekama i nejednakostima tokom svog radnog vijeka. Ipak, situacija u vezi s ekonomskom nejednakošću između polova se drastično poboljšala u Evropi u proteklih pola stoljeća. Iako žene još uvijek zaostaju za muškarcima prema većini ekonomskih pokazatelja – bilo da je riječ o zaposlenju na puno radno vrijeme, prosječnim primanjima ili broju menadžerskih i vlasničkih pozicija – jaz se smanjuje, često sve bržim tempom. Na primjer, **prosječan platni jaz između muškaraca i žena u Evropskoj uniji pao je sa 16,4 posto u 2013. na manje od 13 posto u 2021. godini.** Dugoročno, udio žena u ukupnom dohotku od rada – što znači ukupni iznos zarađen u platama i naknadama od strane zaposlenih – postojano je rastao sa otprilike jedne trećine u 1991. godini na skoro 39 posto u 2019. godini.

²⁰ Udruženje tužilaca i zamenika javnih tužilaca Republike Srbije, Zorana Antonijević, „Rodna ravnopravnost u Evropskoj uniji, zakonodavstvo i sudska praksa“, str.5, Beograd 2011.

Sveukupno učešće žena u radnoj snazi se znatno povećalo od 20. vijeka. Dok su mnoge žene sredinom 20. vijeka bile spriječene da rade puno radno vrijeme zbog očekivanja da budu domaćice, kao i zbog diskriminatornih praksi zapošljavanja, danas stopa zaposlenosti žena u Evropskoj uniji iznosi gotovo 66 posto. Razlika između stopa zaposlenosti muškaraca i žena smanjila se sa preko 17 posto u 2005. godini na manje od 10 posto u 2023. godini. Iako je potrebno priznati ovaj napredak u mogućnostima zapošljavanja žena, one se i dalje često suočavaju sa "staklenim plafonom" kada pokušavaju napredovati u karijeri – metaforičkom granicom profesionalnog razvoja koju žene ne mogu preći, bilo zbog diskriminacije ili obaveza izvan posla. **Značajno je da nijedna zemlja u Evropi nije postigla rodnu ravnopravnost u poslovnom menadžmentu 2020. godine, dok nijedna zemlja nije imala ni trećinu vlasnika biznisa koji su žene.**

Socijalna (ne)jednakost, diskriminacija i uznemiravanje

Žene ne doživljavaju nejednakosti i diskriminaciju samo u pogledu svoje ekonomske situacije, već se moraju nositi s tim izazovima i u svom društvenom životu. To može varirati od nepravednog tretmana zbog pola od strane prijatelja ili poslodavaca, pa čak i stranacima, do uznemiravanja ili zlostavljanja, pa čak i, tragično, napada i zločina usmjerenih na žene. U Njemačkoj je 44 posto žena izjavilo da je doživjelo seksualno uznemiravanje ili napad na ulici u posljednjih 12 mjeseci, dok je u vezi sa seksualnim uznemiravanjem na radnom mjestu postotak žena koje su to doživjele tokom života iznosio 68 posto u Njemačkoj, 66 posto u Španiji i 57 posto u Ujedinjenom Kraljevstvu. Poljska je bila evropska zemlja s najvećim brojem femicida – ubistava žena ili djevojaka povezanih s rodom – sa 400 prijavljenih slučajeva 2020. godine, dok je Francuska prijavila najveći broj slučajeva silovanja gdje su žrtve bile žene.²¹

Žene s nižim nivoima obrazovanja prijavljuju lošije zdravstveno stanje u odnosu na svoje muške vršnjake u Evropi, iako su na višim nivoima otprilike jednake. Uprkos tome, žene imaju duži očekivani životni vijek od muškaraca u svim regijama Evrope, a žene u zapadnoj Evropi imaju očekivani životni vijek od 84 godine. Poboljšani društveni, ekonomski i obrazovni rezultati žena u posljednjim decenijama često su povezani s unaprjeđenjem planiranja porodice i pristupom uslugama abortusa. Od 2021. godine, Švedska, Island i Ujedinjeno Kraljevstvo bile su evropske zemlje s najprogresivnijim politikama o abortusu, dok su Poljska, Mađarska i Bosna pružale najmanje pristupa.²²

Smanjenjem društvene nejednakosti između muškaraca i žena tokom vremena, žene su sve češće nalazile mjesta u političkoj moći, s **32,3 posto ministara u vladama EU koje su bile žene u 2022. godini, dok sada 41 posto Evropskog parlamenta čine žene, što je povećanje od 25 posto od prvih izbora za Evropski parlament 1979. godine.**

21 Statista Research Department, Gender equality in Europe - Statistics & Facts, dostupno na: <https://www.statista.com/topics/3719/gender-equality-in-europe/#topicOverview>

22 Ibid.

4.1. UČEŠĆE ŽENA U POLITIČKOM I JAVNOM ŽIVOTU U EVROPSKOJ UNIJI

Sto godina nakon što su žene osvojile izbore ili su prvi put izabrane u parlament u nekim zemljama članicama EU, podaci pokazuju da su žene i dalje nedovoljno zastupljene u politici i javnom životu, u Evropskom parlamentu, nacionalnim parlamentima i vladama i lokalnim skupštinama.

Argumenti za rodnu ravnotežu u politici su brojni, i od njih idu ne samo žene i političarke, već i same stranke i ostatak društva. Na kraju krajeva, žene čine polovinu stanovništva i moraju biti u većoj mjeri zastupljene u strukturama koje se tiču donošenja odluka, odnosno strukturama moći. Međutim, sada postoje čvrsti dokazi i o preprekama i o strategijama koje su efikasne kada je u pitanju povećanje učešća i zastupljenosti žena u političkom životu. Ovde političke partije i mediji mogu biti kako barijere, tako i važni pokretači za postizanje prednje ukazanog cilja. EU se obavezala na uspostavljanje rodne ravnoteže u političkoj zastupljenosti i učešću kao pitanje pravde, jednakosti i demokratije. Date su preporuke za postizanje ovog cilja, uključujući konkretne akcije koje bi mogle preduzeti institucije EU, nacionalne vlade, političke partije, civilno društvo i mediji.

Od januara 2021. godine, procenat žena članica Evropskog parlamenta je opao od izbora 2019. i sada iznosi 38,9%.²³ Ovo je iznad svjetskog prosjeka za nacionalne parlamente i iznad evropskog prosjeka za nacionalne parlamente, koji iznosi 30,5 %. Međutim, postoje velike razlike između država članica. Na jednom kraju spektra, sve veći broj zemalja je sličnog procenta. Na drugom kraju, u zemljama kao što su Kipar, Rumunija, Slovačka i Grčka, žene čine manje od četvrtine poslanika u Evropskom parlamentu. Kipar sada nema žena članica, za razliku od udijela od 16,7 % u prošlom mandatu. U Bugarskoj je udio žena porastao na 29,4 % sa 17,6 % u prošlom mandatu. Zanimljivo je da Malta, čija je rodna ravnopravnost u nacionalnoj politici blizu dna u poređenju sa drugim državama članicama EU, ima rodni paritet u Evropskom parlamentu, pri čemu su 50% njenih članova žene.

Udio žena u Evropskoj komisiji je tokom vremena bio nepredvidiv. U 2019. godini, prva žena predsjednica Evropske komisije, Ursula fon der Lajen, postavila je cilj formiranja rodno uravnoteženog kolegija komesara. Na početku njenog mandata, 12 od 27 članova Komisije bile su žene, u poređenju sa 9 od 28 članova Komisije na kraju prethodnog mandata. Nakon imenovanja Mairead McGuinness u Komisiju u oktobru 2020. godine, Kolegij Komesara sada čini 13 žena (48,1%) i 14 muškaraca. Jedan od dva izvršna potpredsjednika je žena, zajedno sa dva od ostalih šest potpredsjednika.²⁴

U nacionalnim parlamentima svih država članica EU ima više muškaraca nego žena. Kada su u pitanju članovi nacionalnih vlada država članica, udio žena je veći u Finskoj (54,5 %), Austriji

²³ Godišnji izvještaj o rodnoj jednakosti u Evropskom Parlamentu od 09.03.2021.

²⁴ Evropska komisija, Mairead McGuinness, dostupno na: https://finance.ec.europa.eu/news/mairead-mcguinness-2024-10-22_en

(52,9 %), Švedskoj (52,2 %), Francuskoj (51,2 %) i Belgiji (50 %), do veoma niskih udjela u Grčkoj (11,3 %) i Malti (7,7 %). **Pet država članica – Danska, Estonija, Finska, Nemačka i Litvanija – imaju žene premijerke. Estonija i Grčka imaju predsjednice.**²⁵

Situacija na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou pokazuje rodnu nejednakosti, sa prosjekom od 32,1% žena u regionalnim skupštinama u EU. Napredak u ovoj oblasti je izuzetno spor. Zemlje koje postižu visok uspjeh na nacionalnom nivou takođe su i one zemlje koje postižu visok uspjeh na regionalnom nivou, pri čemu se Španija, Francuska, Švedska i Finska približavaju rodnom paritetu. Na drugom kraju skale su Mađarska, Slovačka i Rumunija, pri čemu procenat žena ne dostiže ni 20%. Lokalnim i opštinskim vijećima takođe nedostaje predstavnica, a prosjek u EU iznosi 34,1% žena. **Dok Francuska i Španija imaju preko 40% žena u lokalnim i opštinskim vijećima, Rumunija, Kipar i Grčka zaostaju sa manje od 20% žena.**

Ne postoje podaci na nivou EU o političkoj zastupljenosti različitih grupa žena, kao što su žene iz etničkih manjina, LGBTI žene, starije ili mlađe žene, ili žene sa invaliditetom, ali dostupni podaci sugerišu da su ove grupe nedovoljno zastupljene. Na primjer, romske manjine su jedna od politički nedovoljno zastupljenih grupa u EU; Savjet Evrope i Organizacija za evropsku bezbjednost i saradnju (OEBS) su kao razlog za zabrinutost označili **posebno mali broj Romkinja na izabranim funkcijama**. Analiza Evropske mreže protiv rasizma, nakon evropskih izbora 2019. godine, pokazala je da etničke manjine čine 5% članova Evropskog parlamenta i 10% ukupnog stanovništva. Nakon Bregzita, udio etničkih manjina u parlamentu pao je na 4%. Izvještaj iz 2018. pokazuje da evropske zemlje slijede globalni obrazac po kome je muški dio populacije brojačano zastupljeniji u parlamentu, od svojih ženskih kolega u svim starosnim kategorijama. Zanimljivo, istraživanje otkriva da je tokom istorije Evropskog parlamenta, od 1979. do sjednice 2014-2019, birano više mladih nego sredovječnih ili starijih žena.²⁶

Odnos birača prema ženama je ključna odrednica koliko će žena biti izabrano na funkcije. Prema posebnom istraživanju Eurobarometra iz 2017. o ženama u politici, 86% ispitanika smatra da ženska politička predstavnica može zastupati njihove interese, pri čemu je veća vjerovatnoća da će se žene složiti nego muškarci (88% žena u poređenju sa 83% muškaraca). Nešto manje ispitanika (82 %) smatra da politički predstavnik muškarca može zastupati njihove interese, pri čemu su 80 % žene, a 84 % muškarci.²⁷

Stavovi o postojećoj raspodjeli moći i da li treba da bude više žena na pozicijama odlučivanja su nijansirani i rodno orijentisani. Među ženama, 62 odsto smatra da bi trebalo da bude više žena na političkim pozicijama u njihovoj zemlji, dok se samo 44 odsto muškaraca slaže. Što se tiče pitanja da li je rodna ravnopravnost postignuta u politici, 51 % ispitanika smatra da je postignuta, više nego na poslu (48 %) ili na rukovodećim pozicijama u preduzećima i drugim

25 Institute of Social Sciences, Lilijana Cickaric, "Rodne nejednakosti u zapošljavanju, upravljanju i odlučivanju", str.105, Januar 2010. godine

26 Rosamund Shreeves and Martina Prpic, "Women in politics in the EU", Mart 2019.

27 Eurobarometar, Public opinion in the European Union, dostupno na: <https://europa.eu/eurobarometer/screen/home>

organizacijama (44 %). Međutim, ponovo postoji značajan jaz između muškaraca i žena. Među muškarcima 57 odsto smatra da je rodna ravnopravnost postignuta u politici, a među ženama samo 45 odsto se slaže. Postoje i značajne razlike među državama članicama, a 75% istitanika misli da je to postignuto u Danskoj ili 67% u Letoniji ili Finskoj, a znatno manje ljudi misli da je to postignuto u Francuskoj (32%), Mađarskoj (35%) ili Španiji (36 %). Promovisanje rodne ravnopravnosti kao važno za obezbjeđivanje pravednog i demokratskog društva prepoznaje 91% ispitanika, bez skoro nikakve rodne razlike. Postoji razlika među onima koji se u potpunosti slažu sa ovom tvrdnjom, i to 51% muškarci i 57% žene.

Mnoge studije²⁸ su pokazale da žene u prosjeku znaju ili tvrde da znaju manje o politici od muškaraca, iako su neka istraživanja pokazala da drugi faktori, kao što je format pitanja koja im se postavljaju u anketama, bio od uticaja na ovakav ishod. Slični rezultati se mogu vidjeti u postizbornom istraživanju Eurobarometra iz 2019. godine²⁹, koje otkriva da su žene sklonije od muškaraca da navode da nisu glasale jer ne znaju mnogo o Evropskom parlamentu ili evropskim izborima i manje od muškaraca navode da su glasale jer su bile veoma zainteresovane za evropske poslove.

Međutim, kada je riječ o stvarnom glasanju na izborima, jaz između muškaraca i žena se smanjuje, pri čemu praktično nema razlika između muškaraca i žena u davanju značaja ličnom glasanju na nacionalnim ili evropskim izborima. Zaista, istraživanja su pokazala da su se tradicionalne rodne razlike u učešću glasanja smanjile prije nekoliko decenija u mnogim industrijalizovanim zemljama, iako nedavne studije³⁰ koje pokazuju da je navedno slučaj kada su u pitanju nacionalni izbori, isto se ne može reći i u odnosu na sekundarne izbore, kao što je slučaj sa izborima za Evropski parlament. Na izborima za Evropski parlament 2019., i žene i muškarci su imali veću vjerovatnoću da glasaju nego na evropskim izborima 2014., ali su muškarci nešto češće glasali od žena (52% prema 49%) . Ipak, Evropska komisija izvještava da se rodna razlika u izlaznosti smanjila sa 4% u 2014. na 3% u 2019. godini.

Postojao je određeni napredak u ženskom rukovodstvu u EU 2023. godine, ali je bio ograničen i još nije održiv. Podaci iz Indeksa rodne ravnopravnosti 2023. koji je objavio Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE), pokazuju da je uprkos izvjesnom napretku u domenu moći postizanje rodnog pariteta u donošenju odluka daleko. Žene moraju biti osnažene da učestvuju u političkom procesu, od glasanja do kandidovanja na izborima. Tokom poljskih nacionalnih izbora u oktobru 2023. godine, izlaznost birača dostigla je najviši nivo u istoriji demokratskih izbora u Poljskoj - 72,9%. Ovo se djelimično pripisuje istaknutosti pitanja ženskih prava u

28 Sage Journals, Jessica Fortin-Rittberger, Cross-National Gender Gaps in Political Knowledge: How Much Is Due to Context?, dostupno na: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1065912916642867>

29 European Parliament, Eurobarometer Survey 91.5 of the European Parliament A Public Opinion Monitoring Study, "Have european elections entered a new dimension?", dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/files/be-heard/eurobarometer/2019/post-election-survey-2019-complete-results/report/en-post-election-survey-2019-report.pdf>

30 Sage Journals, Jessica Fortin-Rittberger, Cross-National Gender Gaps in Political Knowledge: How Much Is Due to Context?, dostupno na: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1065912916642867>

manifestima, ali ukazuje na opšti porast mobilizacije žena. Žene u svim oblastima javnog života, posebno političarke, novinarki i žene koje rade u civilnom društvu, stalno se suočavaju sa nasiljem i mržnjom na internetu. Ovi rodno zasnovani onlajn napadi, u rasponu od mizoginih komentara do prijatni, takođe mogu eskalirati do fizičkog nasilja, uhođenja i, u ekstremnim slučajevima, femicida. Ovo je faktor koji treba imati na umu kada gledate najnovije podatke.

Sa izborima za Evropski parlament koji se održavaju od 6. do 9. juna 2024. godine, pažnja javnosti se okrenula ka statusu žena u politici, od barijera o kojima se naširoko raspravlja, do pitanja zadržavanja koji se pojavljuje. Komisija je 6. marta 2024. u Briselu održala događaj na visokom nivou o ženama u javnom životu u kontekstu predstojećih izbora, sa panelima koji su pokrivali žene u politici, novinarstvu i civilnom društvu. Na panelima se raspravljalo o problemu žena koje napuštaju javne pozicije ranije od svojih muških kolega, uprkos uspjesima u povećanju zastupljenosti, sa ciljem da se dođe do kataloga konkretnih rješenja za okončanje ovog trenda, uključujući angažovanje medijskih platformi, regulatornih tijela, i same političke stranke.

Nakon najnovijeg brifinga o stanju žena u politici³¹, Evropski parlament je objavio analizu korišćenja kvota kao dio svog tematskog istraživanja za izbore. **Rodne kvote su jedna od najčešće citiranih mjera za povećanje zastupljenosti žena u političkom odlučivanju, ali su i dalje veoma kontroverzne među državama članicama. Istraživanja pokazuju da sveukupno, kvote poboljšavaju rodnu ravnotežu u politici ako su dobro osmišljene i praćene efikasnim kaznama.**

Neke zemlje su postigle rodnu ravnotežu bez pribjegavanja korišćenju kvota (uključujući Dansku, Finsku, Švedsku), iako na to mogu uticati i drugi socio-kulturni faktori³². **Od jula 2023. godine, 11 država članica (Belgija, Grčka, Španija, Francuska, Hrvatska, Italija, Luksemburg, Poljska, Portugal, Rumunija i Slovenija) ima obavezujuće rodne kvote za evropske izbore u svom zakonodavstvu. Dvije zemlje EU koje primjenjuju sistem jedinstvenog prenosivog glasa (Irska i Malta) imaju obavezujuće rodne kvote za nacionalne izbore, ali ne i za evropske.**

U nekim zemljama koje nemaju zakonodavne kvote, neke političke partije imaju **dobrovoljne unutrašnje kvote**, kao na primjer u Njemačkoj.

Istraživanje EIGE-a³³ ukazuje da, bez obzira na dobrovoljne kvote, **zemljama bez zakonodavnih kvota može biti potrebno više vremena da postignu rodno uravnotežen parlament.**

31 European Parliamentary Research Service, "Women in politics in the EU", Mart 2023., dostupno na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/739383/EPRS_BRI\(2023\)739383_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/739383/EPRS_BRI(2023)739383_EN.pdf)

32 European Parliamentary Research Service, "Towards gender balance in the European Elections, Electoral quotas – What can they achieve?", Septembar 2023., dostupno na: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2023\)751447](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2023)751447)

33 Evropski institut za rodnu ravnopravnost, gender statistics database, Decembar 2023. Indicator: women in decision-making | politics | European parliament: president and members, dostupno na: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_eurparl

Najnoviji podaci pokazuju da je samo 6 država članica postiglo rodnu ravnotežu iznad 40% među svojim članovima parlamenta, pri čemu je **Švedska dostigla 46,6%, a Finska 46%**. Na drugom kraju skale, žene čine manje od 25% članova parlamenta u 7 država članica. U opadajućem trendu su Bugarska, Irska, Slovačka, Grčka, Rumunija, Kipar i Mađarska.³⁴

Ukupan udio žena članica u pojedinačnim ili donjim domovima parlamenta trenutno iznosi 33%. Ovo je blagi porast, nakon pada sa 33,2% na 32,4% u 2022. S obzirom da Evropski parlament trenutno ima rodnu ravnotežu članova od 40% žena i 60% muškaraca, napredak na nacionalnom nivou je donekle stagnirao poslednjih godina. **Ovo ilustruje količinu rada koja je još potrebna da bi se postigla jednaka zastupljenost.**³⁵

U ekonomskoj sferi, žene i dalje imaju veći broj muškaraca u korporativnim tijelima za donošenje odluka širom EU – uprkos njihovim sposobnostima i obrazovnim dostignućima. Da bi se uhvatila u koštac sa ovom nedovoljnom zastupljenošću, **Direktiva o poboljšanju rodne ravnoteže u korporativnim odborima**³⁶ koja je stupila na snagu u decembru 2022., zahtijeva da kompanije koje kotiraju na berzi imaju najmanje 40% svakog pola među članovima neizvršnih odbora, ili 33% među svim direktori. Kako bi pomogla državama članicama u implementaciji Direktive u nacionalno pravo do kraja 2024. godine, Komisija je održala radionicu u novembru 2023. na kojoj je razjasnila niz pitanja, a predstavnici država članica su imali priliku da razgovaraju o pitanjima implementacije sa svojim kolegama.

Poslednji podaci EIGE-a bilježe blagi porast broja žena u odborima najvećih kompanija na berzi.³⁷ **U 2023. godini, 33,8% članova odbora 164 najvećih kompanija EU koje kotiraju na berzi bile su žene, što je rekord svih vremena, u poređenju sa 32,2% u 2022.** Do sada je 12 država članica postiglo cilj od najmanje 33% žena među svim članovi odbora: Austrija (33,6 %), Portugal (34,9 %), Švedska (36,6 %), Irska (37,4 %), Finska (38,3 %), Njemačka (38,7 %), Belgija (38,8 %), Španija (39,4 %) Holandija (41,0 %), Danska (41,4 %), Italija (43,0 %) i Francuska (46,1 %).³⁸

34 Evropska komisija, Izvještaj Evropske komisije o rodnoj ravnopravnosti u EU za 2024. Godinu, dostupno na: https://commission.europa.eu/document/download/965ed6c9-3983-4299-8581-046bf0735702_en

35 Ibid.

36 Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures, OJ L 315/44, 7.12.23, str. 44-59.

37 Evropski institut za rodnu ravnopravnost, gender statistics database, Decembar 2023. 3. Indicator: women and men in decision-making | business and finance | business | Largest listed companies: board members, dostupno na: <https://eige.europa.eu/>

38 Evropski institut za rodnu ravnopravnost, gender statistics database, Decembar 2023. 3. Indicator: women and men in decision-making | business and finance | business | Largest listed companies: board members, dostupno na: <https://eige.europa.eu/>

4.2. INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZAŠTITE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U EVROPSKOJ UNIJI

Evropska unija, kao jedinstven institucionalni okvir, počiva na četiri osnovna ugovora i predstavlja jedan od najznačajnijih projekata 20. vijeka koji okuplja 27 država članica oko četiri zajednička cilja: **mir, ekonomska dobit, političko jedinstvo, socijalna pravda**. Posmatrajući tekovine Evropske unije evidentno je sistematsko uvođenje politike rodne ravnopravnosti od samog osnivanja Ekonomske zajednice, da bi danas ravnopravnost između žena i muškaraca bila nesporno priznata kao osnovni, ključni princip demokratije i djelovanja Evropske unije.

Evropska unija kreira politiku rodne ravnopravnosti putem brojnih direktiva, rezolucija, preporuka i akata objavljenih od strane Evropskog savjeta, Evropske komisije i Evropskog parlamenta. Politika rodne ravnopravnosti u Evropskoj uniji kreće se u tri strateška pravca:

- Tržište rada i dostupnost zapošljavanja,
- Akcioni programi,
- Gender mainstreaming.

Evropska komisija ima vodeću ulogu u postavljanju politika i strateških okvira koji podstiču rodnu ravnopravnost unutar EU. Komisija je odgovorna za usvajanje strategija kao što je *Strategija za rodnu ravnopravnost 2020–2025*, koja definiše ključne prioritete i konkretne mjere za unaprjeđenje ravnopravnosti. Komisija predlaže i unaprjeđuje zakonodavstvo koje se odnosi na prava žena, borbu protiv rodne diskriminacije, rodnu ravnopravnost na tržištu rada, balans između poslovnog i privatnog života i druge relevantne aspekte. Evropska komisija nadgleda i implementaciju zakonodavstva u državama članicama i pruža podršku za osiguranje usklađenosti s EU direktivama.

Evropski parlament ima značajnu ulogu u promovisanju i zaštiti rodne ravnopravnosti kroz **zakonodavne inicijative i rezolucije**. Parlament može usvajati rezolucije koje pozivaju na konkretnije mjere za promovisanje rodne ravnopravnosti. Takođe aktivno učestvuje u procesu usvajanja i izmjena zakona koji se odnose na prava žena i rodnu ravnopravnost.

Parlament ima **Odbor za prava žena i rodnu ravnopravnost (FEMM)**, koji je posvećen praćenju i unaprjeđenju rodne ravnopravnosti kroz zakonodavne predloge i izvještaje. Parlament takođe nadzire kako države članice implementiraju zakone o rodnoj ravnopravnosti i daje preporuke za poboljšanja.

Evropski parlament je pozvao na konkretne mjere za sužavanje rodne razlike u platama koja je u EU-u u prosjeku iznosila 13 posto u 2020. i penzijskog jaza - razlike u primanjima od penzija koje dobijaju muškarci i žene - koji je iznosio 29 posto u 2019. Takođe je pozvao na mjere za rješavanje problema ženskog siromaštva, budući da je veća vjerovatnost da će žene živjeti u siromaštvu nego muškarci.

U decembru 2022. pregovarači Evropskog parlamenta i zemalja EU-a složili su se da **kompanije iz EU-a trebaju objavljivati informacije koje olakšavaju upoređivanje plata za one koji rade za istog poslodavca, kako bi se mogle vidjeti rodne razlike u platama.** U martu 2023. Parlament je donio nova pravila o obvezujućim mjerama za transparentnost plata. Ako se u izvještajima o platama pokaže da rodna razlika u platama iznosi najmanje 5 posto, poslodavci će morati uvesti zajedničku procjenu plata u saradnji s predstavnicima radnika. Države članice EU-a će morati izreći sankcije, kao što su novčane kazne, za poslodavce koji krše pravila. Oglasi za radna mjesta i nazivi radnih mjesta moraće biti rodno neutralni. Vijeće još mora službeno odobriti pravila prije nego stupe na snagu.

Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE) je specijalizovano tijelo EU osnovano 2010. godine sa ciljem pružanja podrške u promociji i zaštiti rodne ravnopravnosti kroz **istraživanje i prikupljanje podataka.** Institut prikuplja, analizira i distribuira podatke o rodnoj ravnopravnosti, pomažući državama članicama u razvijanju politika zasnovanih na činjenicama. EIGE-ov **Indeks rodne ravnopravnosti** je ključni alat koji omogućava poređenje napretka država članica.

EIGE pruža platformu za razmjenu informacija i resursa koji pomažu u razvoju i primjeni efikasnih politika za ravnopravnost polova. Institut savjetuje evropske institucije o potencijalnim unaprjeđenjima politika kako bi se osigurala ravnopravnost u svim sektorima.

Kombinovana uloga Evropske komisije, Parlamenta i EIGE-a osigurava sveobuhvatan pristup unaprjeđenju rodne ravnopravnosti. Evropska komisija pokreće zakonodavne i strateške inicijative, Parlament ih raspravlja i usvaja, dok EIGE pruža stručnu podršku kroz istraživanja i analize. **Zajedno, ovi mehanizmi omogućavaju postizanje napretka u smanjenju rodne diskriminacije, povećanju učešća žena na tržištu rada i promovisanje ravnopravnosti u društvenom i političkom životu.**

Ovi institucionalni mehanizmi su ključni za napredak u ostvarivanju ciljeva EU u oblasti ravnopravnosti polova i za obezbjeđivanje jednake zaštite i prilika za sve građane Unije. Strategije i akcioni planovi EU za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti ključni su alati za postavljanje ciljeva i usmjeravanje država članica ka postizanju ravnopravnosti.

GREVIO (Grupa eksperata za borbu protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici) je tijelo koje prati sprovođenje Istanbulske konvencije – međunarodnog ugovora koji je postavio standarde za spriječavanje i borbu protiv rodno zasnovanog nasilja. GREVIO prati i procjenjuje kako države potpisnice konvencije sprovode svoje obaveze u vezi s prevencijom nasilja, zaštitom žrtava i kažnjavanjem počinitelja. Takođe, redovno objavljuje izvještaje koji procjenjuju napredak država članica i pruža preporuke za poboljšanja.

Strategija EU za rodnu ravnopravnost (2020–2025)³⁹ predstavlja okvir za postizanje rodne ravnopravnosti u EU i usmjerena je na smanjenje rodnog jaza u različitim sferama. Konkretno,

³⁹ Evropska komisija, Strategija EU za rodnu ravnopravnost (2020–2025), dostupno na: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr

ona se bavi povećanjem učešća žena na tržištu rada i smanjenju razlika u platama između polova, podsticanjem ženskog preduzetništva i smanjenjem rodni razlika u penzijama, što se često javlja kao rezultat nižih zarada i prekida u karijerama zbog porodičnih obaveza, kao i eliminisanjem rodni stereotipa kroz obrazovanje i kulturne inicijative. Strategija takođe postavlja prioritete za sprječavanje i borbu protiv nasilja nad ženama, uključujući inicijative za povećanje podrške žrtvama i sankcionisanje počinitelaca. Strategija se oslanja na međusektorski pristup, što znači da se rodna ravnopravnost integriše u sve oblasti politike i aktivnosti EU. Cilj je osigurati da svaka inicijativa EU doprinese poboljšanju rodne ravnoteže.

Strategija EU-a za rodnu ravnopravnost predstavlja praktično ostvarenje obveze Komisije Ursule von der Leyen kad je riječ o postizanju Unije ravnopravnosti. U njoj se nalaze ciljevi i mjere za značajni napredak koji bi do 2025. trebalo postići **kako bi u Evropi vladala rodna ravnopravnost**. Cilj je da u Uniji žene i muškarci, djevojčice i dječaci, u svojoj raznolikosti, mogu slobodno kročiti putem koji su odabrali, imati jednake mogućnosti za uspjeh te ravnopravno učestvovati u evropskom društvu i voditi ga.

Glavni ciljevi su zaustavljanje rodni nasilja, rušenje rodni stereotipa, ukidanje rodni razlika na tržištu rada, postizanje jednakog učešća u različitim sektorima ekonomije, borba protiv rodni razlika u platama i penzijama, ukidanje rodni razlika u području socijalne zaštite i postizanje rodne ravnoteže u donošenju odluka i politici. Strategija se zasniva na dvojnem pristupu odnosno na rodno **osviještenoj politici** u kombinaciji s ciljanim mjerama te na **intersekcionalnosti** kao horizontalnom načelu za implementaciju te strategije. Iako je naglasak na mjerama unutar EU-a, ona je usklađena sa spoljnom politikom EU-a o rodnoj ravnopravnosti i jačanju položaja žena.

Crna Gora je po uzoru na navedenu strategiju donijela **Nacionalnu strategiju rodne ravnopravnosti 2021-2025. godine** koja je u potpunosti integrisala sve odredbe glavnih UN dokumenata kojima se tretira pitanje rodne ravnopravnosti, kao što je Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) i Pekinška platforma za akciju, gdje se naročito insistira na obezbjeđivanju tri osnovna prava ženama, kao i na otklanjanju svih vidova diskriminacije u tim oblastima:

- Pravo žena da glasaju na svim izborima i javnim referendumima i da budu birane u sva tijela koja se biraju putem javnih izbora;
- Pravo žena da učestvuju u kreiranju i sprovođenju vladine politike i da zauzimaju rukovodeće položaje i obavljaju sve javne funkcije na svim nivoima vlasti;
- Pravo žena da učestvuju u radu nevladinih organizacija i udruženja koja se bave javnim i političkim životom u zemlji.

Evropski pakt za rodnu ravnopravnost dopunjuje strategije EU i predstavlja politički okvir za usklađivanje zakonodavstva i praksi država članica. Cilj je podržati političke i pravne mehanizme koji osiguravaju ravnopravnost, uključujući zakone koji se odnose na nediskriminaciju, prava na radnom mjestu, i ravnotežu između poslovnog i privatnog života, kao i usmjeravanje resursa ka projektima i inicijativama koje promovišu rodnu ravnopravnost. Pakt podržava implementaciju Strategije za rodnu ravnopravnost kroz zajedničke ciljeve i doprinos razvoju rodno osviještenih politika.

4.3. PROGRAMI PODRŠKE RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI

EU je posvećena unaprjeđenju rodne ravnopravnosti putem različitih fondova i programa koji podržavaju projekte u ovoj oblasti. Ovi programi obuhvataju inicijative namijenjene smanjenju rodne nejednakosti, promovisanje ekonomske nezavisnosti žena i podršku projektima koji doprinose ravnopravnosti.

Evropski socijalni fond Plus (ESF+) je glavni finansijski instrument EU za ulaganje u ljudski kapital. Jedan od njegovih prioriteta je promovisanje socijalne uključenosti, borba protiv siromaštva i unaprjeđenje rodne ravnopravnosti. ESF+ finansira projekte koji podstiču učešće žena na tržištu rada, obuku i obrazovanje, programe podrške ženskom preduzetništvu i inicijative koje se bave balansiranjem između poslovnog i privatnog života. Ovaj fond podržava mjere koje unaprjeđuju ekonomske mogućnosti žena i smanjuju razlike u platama, zaposlenju i uslovima rada između muškaraca i žena.

Program se fokusira na osnaživanje žena kroz obrazovanje i obuku, naročito u područjima u kojima su žene tradicionalno nedovoljno zastupljene, poput STEM oblasti (nauka, tehnologija, inženjerstvo, matematika).

ESF+ podržava projekte koji se bave smanjenjem rodni razlika u platama i unaprjeđenjem jednakih mogućnosti na radnom mjestu. Takođe, uključuje mjere za borbu protiv rodno zasnovanog nasilja i osigurava podršku za žrtve takvog nasilja kroz specijalizovane programe.

Fond podržava aktivnosti koje osnažuju učešće žena u procesima donošenja odluka, bilo u korporativnom, političkom ili društvenom kontekstu. Takve su inicijative koje povezuju iskusne stručnjakinje sa ženama koje započinju karijeru ili žele da napreduju, pružajući im podršku i savjetovanje, kao i finansiranje projekata koji podržavaju žensko preduzetništvo kroz osiguranje start-up kapitala, obuke i savjetodavne usluge. Program podržava inicijative koje promovišu mjere poput fleksibilnog radnog vremena, dječijih vrtića i podrške za staratelje, kako bi se omogućilo ženama (i muškarcima) lakše usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza.

Program „Prava, jednakost i građanstvo“ je dio šire inicijative EU za promovisanje i zaštitu prava žena i rodne ravnopravnosti. Cilj je podržati projekte koji se bave problemima poput rodno

zasnovanog nasilja, diskriminacije i drugih oblika neravnopravnosti. Program pruža finansijsku pomoć nevladinim organizacijama i javnim tijelima koja sprovode projekte usmjerene na edukaciju, podršku žrtvama i kampanje za podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti.

Horizon Europe je vodeći program EU za istraživanje i inovacije, koji uključuje komponentu rodne ravnopravnosti kao ključni element. Projekti koji se finansiraju kroz ovaj program moraju pokazati posvećenost rodnoj ravnoteži, kako u istraživačkim timovima tako i u ciljevima istraživanja. Program promoviše učešće žena u nauci i istraživanju, kao i razvoj inovacija koje odgovaraju potrebama različitih društvenih grupa, uključujući rodne dimenzije.

Evropski program za socijalne inovacije je program koji podržava projekte koji pronalaze inovativna rješenja za socijalne izazove, uključujući projekte usmjerene na rodnu ravnopravnost. Uključuje različite vrste subvencija i podrške za inicijative koje promovišu ravnotežu između rada i privatnog života i omogućavaju ženama da ostvare ekonomske mogućnosti.

Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE) pomaže pružanjem istraživačkih podataka i resursa koji omogućavaju efektivnu implementaciju politika i projekata. EIGE takođe radi na širenju znanja o rodnoj ravnopravnosti kako bi osigurao da su programi EU efikasno ciljani i prilagođeni stvarnim potrebama.

Program Kreativna Evropa je glavni program EU za podršku kulturnom i kreativnom sektoru, koji ima za cilj da osigura raznolikost i bogatstvo evropske kulture. U kontekstu rodne ravnopravnosti, ovaj program podstiče projekte koji promovišu jednakost, uključujući rodnu perspektivu u umjetnosti i kulturnim aktivnostima. Program je pokrenut 2014. godine i nastavlja se u višegodišnjim ciklusima, trenutno obuhvatajući period do 2027. godine.

Kreativna Evropa je podjeljena na dva potprograma: **Media**, koji podržava filmsku i audio-vizuelnu industriju, i **Culture**, koji podržava projekte u širokom spektru kulturnih disciplina.

Program Media podržava inicijative koje osiguravaju veću vidljivost i učešće žena u filmskoj i audio-vizuelnoj produkciji. To uključuje grantove za projekte koje predvode žene rediteljke, producentkinje i scenaristkinje.

Potprogram Culture podržava umjetničke projekte koji promovišu teme kao što su rodna ravnopravnost, socijalna inkluzija i kulturna raznolikost. Ovi projekti mogu uključivati pozorišne predstave, izložbe, festivale i druge kulturne događaje koji ukazuju na značaj rodne jednakosti.

Kreativna Evropa finansira projekte koji uključuju obuke, radionice i kurseve usmjerene na podsticanje ženskog liderstva u kulturi i kreativnim industrijama. Ovi projekti često uključuju mentorstvo za žene koje započinju karijeru u kulturnom sektoru.

Program podržava festivale koji promovišu filmove i sadržaje posvećene ženskim pričama i iskustvima, kao i radionicama koje raspravljaju o rodnoj ravnoteži u filmskoj industriji. Kreativna Evropa finansira projekte umrežavanja koji omogućavaju saradnju umjetnica i pružaju platformu za razmjenu ideja i resursa. Podstiču se i muzički događaji i inicijative koje ističu žene muzičarke i kompozitorke, često kroz radionice i koncertne serije posvećene ženskom doprinosu muzici.

Programi podrške i fondovi EU omogućavaju sprovođenje konkretnih akcija za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti, što ima pozitivne efekte na smanjenje diskriminacije, povećanje učešća žena na tržištu rada, borbu protiv rodno zasnovanog nasilja i podršku u razvoju politika koje osiguravaju jednake mogućnosti za sve.

5. PRIMJENA EVROPSKE KONVENCIJE KROZ PRAKSU EVROPSKOG SUDA ZA LJUDSKA PRAVA

Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (u daljem tekstu: Konvencija ili EKLJP) je izraz predanosti država članova Savjeta Evrope vrijednostima demokratije, mira i pravde i, kroz njih, poštovanja osnovnih prava i sloboda pojedinaca koji u njihovim društvima žive.⁴⁰

Konvencija je najznačajniji međunarodni ugovor za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, koji je potpisan 4. novembra 1950. godine u Rimu. Konvencija predstavlja kamen temeljac u zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda za 47 zemalja Savjeta Evrope. Saglasnost volja visokih strana potpisnica Konvencije doprinijela je usvajanju zajedničkih vrijednosti proklamovanih Konvencijom i njenom daljem širenju u Evropi. Međutim, Konvencija predstavlja samo „slovo na papiru“, a pravno tumačenje principa obezbjeđuje **Evropski sud za ljudska prava** (u daljem tekstu: Evropski sud), koji „daje život“ odredbama konvencija i njihovom dosednom poštovanju.

Crnu Goru obavezuje Konvencija, kao i protokoli uz Konvenciju od 3. marta 2004. godine, što je datum kada su ti instrumenti stupili na snagu za Državnu zajednicu Srbija i Crna Gora. Crna Gora poklanja punu pažnju primjeni standarda Konvencije na nacionalnom nivou i ulaže snažne napore u cilju praćenja sudske prakse Evropskog suda, koja konstantno evoluira, podsjećajući nas da je Konvencija živ instrument (living instrument), te da ljudska prava i osnovne slobode nisu „teorijska i iluzorna, već praktična i efektivna“.⁴¹

Članom 14 Konvencije zabranjena je diskriminacija po bilo kom osnovu, a koji član se ne može odvojiti od zahtjeva ravnopravnog tretmana ljudi bez obzira na pol kod prisupa promovisanim pravima, kako međunarodnim, tako i domaćim zakonodavstvom.

Evropski sud igrao je ključnu ulogu u jačanju rodne ravnopravnosti kroz važne presude. Ove presude često se tiču diskriminacije na osnovu pola i kršenja prava zagarantovanih EKLJP.

U nastavku predstavljamo slučajeve koji su igrali značajnu ulogu jačanju rodne ravnopravnosti.

40 Vijeće Evrope, Zbirka tekstova, Uvod u Evropsku konvenciju, str. 5, 1994. godina

41 <https://sudovi.me/static/vrhs/doc/11233.pdf>, pristupljeno 28.03.2023.

5.1. PRESUDA U PREDMETU ABDULAZIZ, CABALES I BALKANDALI PROTIV UJEDINJENOG KRALJEVSTVA (1985)

Podnositeljke predstavki su zakonito i stalno nastanjene u Ujedinjenom Kraljevstvu. U skladu s imigracionim propisima koji su bili na snazi u vrijeme podnošenja predstavke, g. Abdulazizu, g. Kabalesu i g. Balkandaliju je odbijena dozvola da ostanu sa svojim suprugama ili da im se pridruže u toj zemlji kao muževi. Podnositeljke predstavki su tvrdile da su zbog toga bile žrtve diskriminacije na osnovu pola, rase, a u slučaju gđe. Balkandali i na osnovu rođenja, i da je došlo do kršenja člana 3 Konvencije i člana 8, uzetog zasebno ili zajedno sa članom 14. Dalje su tvrdile da suprotno članu 13 nije postojao nikakav domaći pravni lijek za navedene žalbe.

Podnositeljke predstavki su tvrdile da poštovanje porodičnog života – koje u njihovim slučajevima Ujedinjeno Kraljevstvo mora da obezbijedi u okviru sopstvene jurisdikcije – obuhvata pravo na zasnivanje doma u državi čije državljanstvo pojedinac ima ili u kojoj zakonito boravi; shodno isključivo odredbama stava 2 člana 8, dilema da li se iseliti u inostranstvo ili biti odvojen od supružnika, nije u skladu sa ovim principom. Nadalje, činjenična prepreka je isto toliko relevantna koliko i zakonska prepreka: odlazak ovih parova da žive u Portugalu, odnosno na Filipinima ili u Turskoj, bi ih doveo u teškoće kada bi do toga došlo ili da je do toga došlo.

Podnositeljke predstavki su tvrdile da su usljed neopravdanih razlika u postupanju u obezbjedjivanju prava na poštovanje njihovog porodičnog života, zasnovanih na polu, rasi i – u slučaju gđe. Balkandali – takođe i rođenju, bile žrtve kršenja člana 14 Konvencije, uzetog zajedno sa članom 8.

Kada je riječ o navodnoj diskriminaciji na osnovu pola, nije osporavano da je prema Propisima iz 1980. bilo lakše muškarcu nastanjenom u Ujedinjenom Kraljevstvu nego ženi nastanjenoj u ovoj zemlji da pribavi dozvolu za suprugu odnosno supružnika koji nije državljanin da udje ili ostane u ovoj zemlji radi nastanjenja. Rasprava je bila usredsređena na pitanje da li ova razlika ima objektivno i razumno opravdanje.

Sud uvažava činjenicu da su Propisi iz 1980. imali za cilj, prema tvrdnjama Države, unaprjeđenje javnog mira. Međutim, Sud nije uvjeren da je tom cilju doprinjela razlika koja u ovim propisima postoji između muževa i žena.

Iz navedenog razloga Sud je našao da je došlo do povrede člana 14 u vezi sa članom 8 Konvencije, odnosno da su u konkretnom slučaju podnositeljke predstavki žrtve diskriminacije po odnosu pola.

5.2. PRESUDA U PREDMETU STAATKUNDIG GEREFORMEERDE PARTIJ (SGP) PROTIV HOLANDIJE (2012)

U veoma interesantnom predmetu Staatkundig Gereformeerde, Partij protiv Holandije, Sud je proglasio pritužbu holandske političke partije „SGP“ neprihvatljivom. SGP je, prema riječima Suda, „konfesionalna politička partija čvrsto ukorenjena u istorijskom holandskom reformisanom protestantizmu“. (paragraf 4) Stranka ne dozvoljava ženama da se kandiduju na izborima, jer smatra da Bog uči da muškarci i žene imaju različite uloge u životu. Smatra da je „muškarac glava ženi“ i da je „učešće žena u predstavničkim i administrativnim političkim organima nespojivo sa ženskim pozivom“ (paragraf 9). Nakon duže rasprave i pravne borbe u domaćim sudovima, **holandski Vrhovni sud je presudio da je, na osnovu člana 7. Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena („CEDAV“), država dužna da osigura da političke partije omogućavaju ženama da ostvare svoje pravo da se kandiduju na izborima.** SGP se žalio Sudu u Strazburu da je ova odluka Vrhovnog suda prekršila članove 9 (pravo na slobodu vjeroispovesti), član 10 (pravo na slobodu izražavanja) i član 11 (pravo na okupljanje) EKLJP.

Odluka je takođe značajna jer je Sud preduzeo neobičan korak preispitivanja osnove svog režima zaštite ljudskih prava, naglašavajući (paragraf 70): „Konvencija je bila osmišljena da promoviše i održava ideale i vrijednosti demokratskog društva. Demokratija ... je jedini politički model koji se razmatra u Konvenciji i jedini je kompatibilan sa njom. Na osnovu teksta drugog stava člana 11, kao i članova 8, 9 i 10 Konvencije, **jedina potreba koja može opravdati miješanje u bilo koje od zagarantovanih prava sadržanim u tim članovima je ona za koju se može tvrditi da potiče iz „demokratskog društva“.**

U tom smislu zauzet je stav Evropskog suda, koji **u odluci naglašava da današnji napredak u domenu jednakosti polova u državama članicama Vijeća Evrope ne dozvoljava državama da daju podršku razumijevanju muške uloge kao izvorne, a uloge žena kao sekundarne.**⁴²

5.3. PRESUDA EVROPSKOG SUDA PRAVDE DEFRENNE PROTIV SABENA (1976)

Presuda **“Defrenne protiv SABENA”** (1976) je jedno od najvažnijih sudskih rješenja Evropskog suda pravde (danas Sud pravde Evropske unije – CJEU) koje se bavi rodnom ravnopravnošću u kontekstu jednakih prava na radnom mjestu. Iako nije presuda Evropskog suda za ljudska prava, već suda Evropske unije, ona ima istorijski značaj za zaštitu prava žena u EU.

Gabrielle Defrenne je radila kao stjuardesa za belgijsku aviokompaniju SABENA. Defrenne je tvrdila da je bila diskriminisana zbog pola, jer su žene stjuardese morale da se penzionišu ranije od svojih muških kolega, što je uticalo na njihove plate i penzije.

⁴² Case of Staatkundig Gereformeerde Parti V. Holandija, *Predstavka br. 58369/10*, 10. Jul 2012.

Pravno pitanje se zasnivalo na tumačenju člana 119 Ugovora o osnivanju Evropske ekonomske zajednice (današnji član 157 Ugovora o funkcionisanju EU), koji predviđa princip jednakih plata za muškarce i žene za jednak rad.

Sud pravde Evropske unije je presudio u korist Gabrielle Defrenne, utvrdivši da je došlo do povrede prava na jednaku platu i da se član 119 ne odnosi samo na zabranu diskriminacije između poslodavaca i zaposlenih, već ima i direktan efekat koji omogućava pojedincima da ga koriste pred nacionalnim sudovima.

Presuda je potvrdila da sve države članice moraju da osiguraju da zaposleni dobijaju jednake plate za jednak rad, bez obzira na pol. Sud je naglasio da pojedinci mogu direktno pozivati na član 119 pred nacionalnim sudovima, čime je omogućeno da se ovaj princip primjeni ne samo kroz zakonodavstvo EU već i kroz sudsku praksu.

Ova presuda je označila prekretnicu u evropskoj borbi za rodnu ravnopravnost, postavivši temelje za buduće zakonodavne inicijative koje se odnose na jednakost polova, uključujući Direktive EU o zabrani diskriminacije.

Presuda u predmetu *Defrenne protiv SABENA* imala je dalekosežne posljedice. Pored toga što je ojačala prava žena u radnom zakonodavstvu, ona je podstakla donošenje novih propisa EU o jednakom tretmanu na radnom mjestu. Takođe je poslužila kao osnova za razvijanje pravne doktrine o direktnom efektu prava EU, omogućavajući građanima da se pozivaju na evropska pravila pred domaćim sudovima.

Ova presuda i danas ostaje ključni primjer kako je pravosuđe EU doprinijelo razvoju principa rodne ravnopravnosti i socijalne pravde u evropskom pravu.

6. USPON ŽENSKIH LIDERKI U EVROPSKOJ UNIJI

„Kada sve krene naopako, okrećemo se ženama.“ Ova šala, napravljena nakon pucanja finansijskog balona 2008. godine, ponovo važi u vremenima obilježenim pandemijom Covid-19 virusa, kada se slavilo vođstvo žena u borbi protiv virusa. Ovaj izraz priznanja je, međutim, ispunjen ambivalentnim značenjima, s obzirom na to koliko su naša evropska društva spora u dovođenju u pitanje standarda patrijarhata. U međuvremenu, napredak žena u obrazovanju i dalje se ne odražava u poboljšanju njihove situacije na tržištu rada, a prava žena dovode u pitanje antirodni pokreti, pokazujući da je pobjeda pokreta za emancipaciju zaista nedovršena i krhka.

Nordijske i baltičke evropske zemlje su istorijski prednjačile u uključivanju žena u politiku. Prisustvo žena na visokim poslovima takođe postaje sve relevantnije na Balkanu. Međutim, većina lidera su i dalje muškarci.

Kamala Haris je prihvatila svoju predsjedničku nominaciju na Demokratskoj nacionalnoj konvenciji, a uspjeh na izborima u novembru učinio bi je prvom ženskom predsjednicom SAD u historiji, međutim, prateći historijsku tekovinu Amerike, na izborima je ponovo pobijedio muškarac.

Od 50 zemalja, samo 15 ima ženu premijera ili šefa države — ne računajući monarhe.

U EU ih ima samo sedam, iako su tri glavna radna mjesta u bloku žene: predsjednica Evropske komisije Ursula fon der Lajen, predsjednica Evropskog parlamenta Roberta Metsola i predsjednica Evropske centralne banke Kristin Lagard.

U vremenu kada se i dalje borimo za rodnu ravnopravnost, jer slučajevi zabilježeni kako u Crnoj Gori, tako i u Evropskoj uniji pokazuju da mizoginija i dalje postoji, da se ženama ne priznaje jednako pravo u svim sferama društvenog i socijalnog života, a naročito u procesima donošenja odluka, dok su osude na društvenim mrežama rastuće i zabrinjujuće, postoje one koje su postavile kamen temeljac i inspiraciju za buduće generacije, te koje su snagom svoje volje pokazale da žensko liderstvo dovodi do prosperiteta društva.

Angela Merkel je bivša kancelarka Njemačke (2005–2021), često nazivana “najmoćnijom ženom svijeta”. Angela Dorothea Kasner rođena je 17. jula 1954. godine u Hamburgu, u tadašnjoj Zapadnoj Njemačkoj. Kada je bila mala, porodica se preselila u Istočnu Njemačku, gdje je njen otac, luteranski pastor, dobio zaduženje. Merkel je bila izuzetno talentovana učenica, a njen interes za nauku odveo ju je do studija fizike na Univerzitetu u Lajpcigu, gdje je doktorirala na kvantnoj hemiji. Radila je i kao naučni istraživač, što je doprinijelo njenom metodološkom i analitičkom pristupu politici.

Merkel je započela političku karijeru nakon pada Berlinskog zida 1989. godine, pridruživši se pokretima koji su zagovarali demokratizaciju Istočne Njemačke. Ubrzo se pridružila **Hršćansko-demokratskoj uniji (CDU)** i njena karijera je krenula uzlaznom putanjom.

Bila je Ministarka za žene i omladinu (1991.–1994). Merkel je bila mlada ministarka u kabinetu Helmuta Kola, koji ju je nazvao “djevojčicom” zbog njenog mladolikog izgleda i političke pozicije. Takođe, bila je i Ministarka za životnu sredinu, zaštitu prirode i nuklearnu bezbjednost (1994–1998). Tada se posebno istakla u vođenju razgovora o nuklearnoj energiji i zaštiti životne sredine.

Merkel je bila i Generalna sekretarka CDU (1998–2000). Poslije poraza stranke na izborima 1998. godine, Merkel je preuzela tu poziciju i ubrzo se pokazala kao lider sa sposobnošću reformi.

Godine 2000. postala je prva žena na čelu CDU-a, što je bio preteča njenog kasnijeg imenovanja za kancelarku.

Merkel je postala kancelarka Njemačke 2005. godine, kao prva žena na toj funkciji. Tokom njenih 16 godina na čelu, Njemačka je doživjela period stabilnosti i ekonomske snage. Ključni trenuci njenog mandata uključuju **evropsku dužničku krizu (2010.–2012)**, u kom periodu je Merkel bila ključna figura u koordinaciji pomoći ugroženim zemljama evrozone poput Grčke,

insistirajući na fiskalnim reformama i štednji. Njenju političku karijeru obilježila je i **politika prema izbjeglicama (2015)**. Merkel je 2015. godine donijela kontroverznu odluku da primi više od milion izbjeglica, uglavnom iz Sirije, što je izazvalo podijeljene reakcije u Njemačkoj i Evropi, ali i pokazalo njeno zalaganje za humanitarne vrijednosti. Angela Merkel je inicirala postepeno gašenje nuklearnih elektrana u Njemačkoj i prelazak na obnovljive izvore energije, što je oblikovalo energetska politiku zemlje.

Merkel je poznata po svom stilu koji kombinuje **pragmatizam, staloženost i izbjegavanje impulzivnih odluka**. Imala je reputaciju liderke koja pažljivo osluškuje i teži kompromisu, što ju je učinilo omiljenom među različitim političkim i društvenim grupama.

Njena ostavština uključuje snažnu ekonomsku osnovu Njemačke, zbližavanje EU zemalja, ali i izazove poput migracione politike i energetske tranzicije. Merkel je, po odlasku sa dužnosti 2021. godine, ostavila iza sebe sliku liderke koja je istovremeno inspirisala stabilnost i polarizovala mišljenja po nekim ključnim pitanjima.

Njen nasljeđeni uticaj na njemačku i evropsku politiku još se analizira, ali njen doprinos globalnoj diplomatiji i unutrašnjoj koheziji Njemačke ostaje neupitan.

Ursula von der Leyen je istaknuta njemačka političarka i trenutna predsjednica Evropske komisije, što je najviša izvršna pozicija unutar Evropske unije. Rođena je 8. oktobra 1958. godine u Briselu, Belgija, što je zanimljivo jer je odrasla u međunarodnom okruženju – njen otac Ernst Albrecht bio je visoki zvaničnik Evropske komisije, što joj je omogućilo rano povezivanje s evropskim pitanjima. Ursula von der Leyen je studirala ekonomiju, ali se kasnije preusmjerila na medicinu, stekavši zvanje doktora medicinskih nauka. Udata je za medicinskog inženjera Heika von der Leyena, s kojim ima sedmoro dece. Pored njemačkog, tečno govori engleski i francuski jezik, što joj je prednost u radu na međunarodnom nivou. Tokom svoje karijere, von der Leyen je bila suočena sa skepticizmom u vezi s njenim izborom, ali se istakla proaktivnim vođstvom i reformama.

Njena politička karijera je napredovala tokom vremena, a najpoznatija je po tome što je bila Ministarka za porodična pitanja, starije građane, žene i mlade (2005–2009). Tokom svog mandata, radila je na unaprjeđenju roditeljskog odsustva i uslova za roditelje u Nemačkoj. Takođe je bila Ministarka rada i socijalnih pitanja (2009.–2013). Fokusirala se na tržište rada i socijalnu politiku, uključujući i uvođenje minimalne plate. Ursula von der Leyes je bila i Ministarka odbrane (2013–2019). Kao prva žena na čelu njemačkog Ministarstva odbrane, von der Leyen se suočila s izazovima poput reforme njemačkih oružanih snaga i povećanja troškova za odbranu.

Ursula von der Leyen postala je predsjednica Evropske komisije 2019. godine, kao prva žena na toj poziciji. Njen mandat karakteriše ambiciozan plan za evropsku zelenu tranziciju, s ciljem da Evropa postane klimatski neutralna do 2050. godine. Inicijativa poznata kao Evropski zeleni plan uključuje mjere za smanjenje emisija, podsticanje obnovljivih izvora energije i ekoloških tehnologija.

Također, upravljala je odgovorom Evropske unije na pandemiju COVID-19, uključujući koordinaciju nabavke vakcina i podršku ekonomskim mjerama oporavka kroz plan NextGenerationEU.

Njena reputacija uključuje i pohvale za strateško vođenje, ali i kritike zbog vođenja određenih reformi i politika, posebno tokom mandata na čelu Ministarstva odbrane zbog problema s vojnom nabavkom i upravljanjem resursima.

Sanna Marin je premijerka Finske od 2019. Postala je najmlađa premijerka na svijetu kada je izabrana. Njeno vođstvo je istaklo rodnu jednakost, radničke reforme, i socijalne politike. Marin se suočila s kritikama, uključujući seksističke komentare, ali je odgovorila transparentnošću i odlučnošću.

Rođena je 16. novembra 1985. godine u Helsinkiju, Finska. Marin je postala premijerka Finske 2019. godine, sa samo 34 godine, što ju je učinilo najmlađom osobom koja je ikada obavljala tu funkciju u istoriji zemlje i jednom od najmlađih lidera u svijetu.

Marin je odrasla u skromnim uslovima i često je isticala kako je njeno djetinjstvo oblikovalo njene vrijednosti. Njeni roditelji su se razveli kada je bila mala, a odgajale su je majka i partnerka njene majke, što je bio značajan detalj s obzirom na konzervativne norme tog vremena. Marin je često govorila o tome kako je odrastanje u "duginoj porodici" oblikovalo njenu svijest o jednakosti i pravdi. Diplomirala je na Univerzitetu Tampere, gdje je studirala administrativne nauke, što joj je pružilo solidnu osnovu za ulazak u političku arenu.

Sanna Marin se pridružila **Socijaldemokratskoj partiji Finske (SDP)** i postepeno napredovala unutar stranke. Njeni prvi politički uspjesi uključuju članstvo u Gradskom vijeću Tamperea (2012–2017). Tokom ovog perioda, Marin se profilisala kao odlučna i direktna političarka sa velikim zalaganjem za socijalna pitanja. Bila je i poslanica u finskom parlamentu (od 2015). Ubrzo nakon što je postala poslanica, pokazala je liderstvo i bila cijenjena zbog svoje sposobnosti da se fokusira na ključna socijalna i ekonomska pitanja.

Marin je postala premijerka u decembru 2019. godine nakon što je njen prethodnik, Antti Rinne, dao ostavku. Na čelu koalicione vlade koju su činile pet stranka koje su sve predvodile žene, Sanna Marin je bila simbol progresivnog i mladog političkog pristupa. Njen mandat je bio obilježen ključnim izazovima kao što su pandemija COVID-19, Marin je vodila Finsku kroz pandemiju sa jasnim i odlučnim mjerama, što je njenoj vladi donijelo pohvale za efikasan odgovor u smislu zaštite javnog zdravlja. Marin je zastupala ambiciozne ciljeve vezane za smanjenje emisija ugljen-dioksida, sa ciljem da Finska postane klimatski neutralna do 2035. godine. Njena vlada je radila na unaprjeđenju socijalne politike, što je uključivalo podršku porodicama i inicijative za poboljšanje jednakosti u društvu.

Sanna Marin je poznata po svom otvorenom i modernom stilu, što uključuje aktivnost na društvenim mrežama i direktnu komunikaciju s građanima. Marin je često bila meta kritika i komentara zbog svoje mladosti i aktivnosti, uključujući i njeno prisustvo na javnim događajima i društvenim okupljanjima, što je povremeno izazivalo polemike.

Uprkos kritikama, uživala je visoku popularnost, posebno među mlađom populacijom, kao predstavnica nove generacije lidera koji se zalažu za socijalnu pravdu, jednakost i ekološku održivost.

Sanna Marin je simbol modernog liderstva u politici, koje je uključivo, transparentno i progresivno. Njeno liderstvo je inspirisalo mlade žene širom svijeta da se uključe u politiku i zagovaraju promjene. Bez obzira na to što je njeno premijersko vrijeme bilo relativno kratko, njena politička i socijalna poruka ostavila je dubok utisak, kako u Finskoj, tako i na međunarodnoj sceni.

Kaja Kallas je premijerka Estonije od 2021. Prva žena na čelu estonske vlade. Kao liderka male baltičke zemlje, Kallas je imala zadatak da održi Estoniju relevantnom unutar EU i šire.

Rođena je 18. juna 1977. godine u Talinu, Estonija, i potiče iz političke porodice; njen otac, Siim Kallas, bio je takođe premijer Estonije i visoki zvaničnik Evropske unije.

Kaja Kallas je diplomirala pravo na Univerzitetu u Tartuu, jednom od najprestižnijih univerziteta u regionu. Prije nego što je ušla u političke vode, radila je kao advokat specijalizovan za pravo konkurencije. Njena politička karijera započela je ulaskom u Estonsku reformsku stranku (Reformierakond), gdje je ubrzo postala važna figura.

U Evropski parlament je izabrana 2014. godine, gdje je djelovala kao poslanik, fokusirajući se na digitalne inovacije, tehnologiju i pitanja energetike. Njen rad u EU parlamentu bio je prepoznat po zalaganju za digitalizaciju i inovacije unutar Evropske unije.

Kallas je poznata po liberalnim stavovima i zagovaranju otvorene ekonomije. **Njena politika često uključuje jačanje tehnološkog sektora i promovisanje digitalnih inicijativa, što odgovara estonskoj reputaciji kao jedne od tehnološki najnaprednijih zemalja u Evropi.**

Ona je majka i supruga, i često naglašava važnost ravnoteže između porodičnih obaveza i karijere. Osim estonskog, govori i engleski jezik te ima bogato iskustvo rada u međunarodnim okvirima.

Kaja Kallas je, kroz svoju karijeru, postala simbol savremene estonske politike, fokusirajući se na transparentnost, napredne tehnologije i integraciju Estonije u širi evropski kontekst.

Emmanuelle Charpentier je zajedno sa Jennifer Doudna, osvojila Nobelovu nagradu za hemiju 2020. za razvoj CRISPR-Cas9 metode za uređivanje gena. Njihovo otkriće revolucioniralo je genetsko inženjerstvo i ima ogroman potencijal u medicini i biotehnologiji.

Rođena je 11. decembra 1968. u Juvisy-sur-Orgeu, u Francuskoj. Charpentier je studirala mikrobiologiju, biokemiju i genetiku na Univerzitetu Pierre i Marie Curie u Parizu, gdje je stekla doktorat. Njena istraživačka karijera obuhvatala je rad na raznim institutima širom svijeta, uključujući Sjedinjene Američke Države, Austriju, Švedsku i Njemačku.

Posebno je istaknuta njen rad na Max Planck institutu za infektivne biologije u Berlinu, gdje

je kao direktorica radila na istraživanjima povezanim s CRISPR tehnologijom. Godine 2015. osnovala je svoj istraživački centar – Max Planck jedinicu za nauku o patogenima.

Charpentier je postala globalno poznata zahvaljujući svom otkriću CRISPR-Cas9 sistema zajedno s Jennifer Doudnom. Njihovo otkriće omogućava precizno i efikasno uređivanje genoma, što je pokrenulo pravu revoluciju u genetičkom inženjeringu. CRISPR-Cas9 se koristi u brojnim aplikacijama, od genetskog istraživanja do potencijalnih tretmana genetskih bolesti i poboljšanja poljoprivrednih praksi.

Ovo otkriće donijelo je Charpentier niz prestižnih nagrada i priznanja prije Nobelove nagrade, uključujući Kavli nagradu i nagradu za proboj u nauci. **Njen rad je omogućio istraživačima širom svijeta da ubrzaju genetička istraživanja, otvarajući vrata mogućnostima liječenja genetskih bolesti kao što su cistična fibroza, srpasta anemija i druge.**

Charpentier je poznata po tome što se zalaže za interdisciplinarni pristup u nauci i naglašava važnost kolaboracije među istraživačima. Često ističe kako je njena radoznalost i želja za rešavanjem izazova bila ključna u njenom uspjehu.

Emmanuelle Charpentier se smatra jednom od najuticajnijih naučnica 21. vijeka zbog svog doprinosa genetskom inženjeringu i napredku medicinske genetike.

Ada Yonath je izraelska biohemičarka poznata po svom pionirskom radu na strukturi ribozoma. Rođena je 22. juna 1939. u Jerusalimu, Izrael, i postala je prva žena sa Bliskog Istoka koja je dobila Nobelovu nagradu za hemiju, što se dogodilo 2009. godine.

Yonath je studirala hemiju na Hebrejskom univerzitetu u Jerusalimu, gdje je diplomirala, a zatim je doktorirala na Institutu Weizmann za nauku, gdje je kasnije nastavila svoju naučnu karijeru. Tokom godina, usavršavala se na prestižnim institucijama, uključujući Massachusetts Institute of Technology (MIT) u SAD-u.

Najveće postignuće Ade Yonath je njeno istraživanje strukture ribozoma, koje je revolucionisalo razumijevanje kako ovi molekularni kompleksi funkcionišu kao “fabrike proteina” unutar ćelija. Yonath je koristila tehniku kristalografije rentgenskih zraka kako bi detaljno prikazala strukturu ribozoma, što je omogućilo razumijevanje načina na koji antibiotici djeluju na bakterijske ribosome i kako se može razviti rezistencija na antibiotike.

Njeno istraživanje je bilo ključno za razvoj novih antibiotika i dalo je značajan doprinos medicini i molekularnoj biologiji. Rad na ribozomima bio je izuzetno složen, a njena upornost i inovativne metode dovele su do otkrića koje je ranije bilo smatrano gotovo nemogućim.

Ada Yonath je podijelila Nobelovu nagradu za hemiju 2009. godine sa Venkatramanom Ramakrishnanom i Thomasom A. Steitzom za istraživanje strukture i funkcije ribozoma. Ova nagrada prepoznala je decenije njenog rada i postavila je u prvi plan svjetske naučne zajednice.

Ona je poznata po uvođenju koncepta “metoda zamrzavanja ribozoma”, što je bio ključan korak

za postizanje kvalitetnih kristala potrebnih za kristalografiju. Yonathina istraživanja otvorila su vrata daljem proučavanju sintetičkih i bioloških procesa na nivou molekula.

Yonath je često isticala kako je motivaciju za svoja istraživanja crpjela iz detinjstva, kada je maštala o nauci i istraživanju. Odgajana je u skromnim uslovima, ali se uvijek izdvajala svojom radoznalošću i inteligencijom. **Osim što je bila pionir u svom polju, Ada Yonath je inspiracija za žene u nauci, dokazujući da posvećenost i hrabrost mogu dovesti do nevjerovatnih otkrića. Njen doprinos je neprocjenjiv za razumijevanje molekularnih mehanizama života i ima dugotrajan uticaj na razvoj novih lijekova i napredak biomedicinskih istraživanja.**

Sophie Calle je francuska konceptualna umetnica i autorka poznata po svom jedinstvenom stilu koji kombinuje narativne elemente, fotografiju, performans i instalacije. Rođena je 9. oktobra 1953. u Parizu, u Francuskoj. Calle se proslavila radovima koji istražuju teme identiteta, privatnosti, voajerizma, intimnosti i granica između javnog i privatnog prostora.

Sophie Calle se često bavi pitanjima posmatranja i praćenja. Njena djela su uglavnom lične priče i interakcije koje spajaju autobiografske elemente sa fikcijom. U mnogim projektima, umjetnica istražuje granice intime tako što uključuje druge ljude u svoje radove na neobične načine, bilo da ih prati, ispituje ili sakuplja informacije o njima.

Njeni najpoznatiji projekti su:

„Suite Venitienne“ (1980.). Ovaj rad je započeo kao performans u kojem je Calle pratila potpunog stranca iz Pariza do Venecije, bilježeći njegovo kretanje kroz fotografije i tekst. Projekat je postavio pitanja o privatnosti, opsesiji i granici između umjetnosti i stvarnog života.

„The Hotel“ (1981.). U ovom radu, Calle je radila kao sobarica u hotelu, gdje je tajno pretraživala sobe gostiju i fotografisala njihove lične stvari, uz bilješke o tome šta je otkrila. Ovaj rad istražuje voajerizam, povredu privatnosti i interes za nepoznate priče.

„The Address Book“ (1983.). Calle je pronašla izgubljeni adresar, a zatim je intervjuisala ljude iz njega kako bi rekonstruisala portret vlasnika. Ova serija izazvala je kontroverze jer je podstakla pitanja o etici umjetničkog procesa i poštovanju privatnosti.

„Take Care of Yourself“ (2007.). Ovaj rad je inspirisan pismom koje je Calle dobila od bivšeg partnera, u kojem je on raskinuo s njom. Umjetnica je zamolila 107 žena različitih zanimanja da pročitaju pismo i komentarišu ga na svoj način. Rad je bio izložen na Venecijanskom bijenalu i predstavljao je meditaciju o ljubavi, gubitku i ženskoj solidarnosti.

Radovi Sophie Calle često uključuju fotografije, tekstove i performanse koji su dokumentovani i predstavljeni kao cjelovite instalacije. Njen način rada podsjeća na detektivski postupak, s prikupljanjem dokaza i praćenjem tragova, što stvara osjećaj napetosti i očekivanja kod publike.

Sophie Calle se smatra jednom od najuticajnijih savremenih umjetnica. Njena djela su bila izložena širom svijeta, uključujući prestižne galerije i muzeje kao što su Centre Pompidou u Parizu i Muzej moderne umjetnosti u Njujorku. Njena umjetnost inspiriše

rasprave o granicama umjetničke prakse i etičnosti umjetničkog izraza.

Sophie Calle je pionirka umjetničkog izraza koji spaja performans, dokumentaristiku i naraciju, a njeni radovi i dalje intrigiraju i provociraju.

Žene liderke u EU, bilo da su političarke, naučnice ili umetnice, često su morale da savladaju rodne barijere kako bi postigle uspjeh. One su se isticale izuzetnim postignućima, inovacijama, i hrabrošću da govore o svojim iskustvima i izazovima, osnažujući tako put za buduće generacije. Njihove priče su inspiracija i potvrda da su odlučnost, stručnost i podrška zajednice ključne za prevazilaženje diskriminacije.

7. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Borba za rodnu ravnopravnost u Crnoj Gori, kao i u mnogim drugim društvima, predstavlja kontinuiran proces koji zahtjeva angažman na svim nivoima — od pojedinaca do institucija. Iako su postignuti značajni koraci ka smanjenju rodne diskriminacije, žene u Crnoj Gori i dalje se suočavaju sa izazovima u mnogim aspektima života, uključujući političku participaciju, tržište rada, obrazovanje i porodične uloge. Ipak, postoje brojne inicijative, kako na državnom, tako i na nevladinom nivou, koje teže da promovišu jednakost i ravnopravnost između žena i muškaraca.

Ovaj put ka ravnopravnosti nije lak, ali je nezaustavljiv. Uloga žena kao liderki u političkom, društvenom, ekonomskom i umjetničkom životu Crne Gore postaje sve vidljivija, a zakoni i politike usmjerene ka zaštiti žena i unaprjeđenju njihovih prava postaju sve efikasniji. Kroz obrazovanje, osnaživanje zajednice, i borbu protiv diskriminacije u svim njenim oblicima, Crna Gora ima priliku da postane društvo u kojem će rodna ravnopravnost biti temelj za izgradnju stabilnog, pravednog i prosperitetnog društva za sve.

Međutim, kako bi se postigao pravi napredak, potrebno je nastaviti sa promjenama u svijesti društva, širenjem svijesti o važnosti ravnopravnosti, i pružanjem konkretnih mogućnosti ženama da preuzmu odgovornost u svim sektorima života. Samo kroz zajednički rad, solidarnost i upornost moći ćemo da ostvarimo društvo u kojem će rod biti samo jedan od mnogih faktora koji oblikuju životne šanse, a ne prepreka u ostvarivanju osnovnih ljudskih prava i sloboda.

Preporuke

Iako je Crna Gora postigla određeni napredak u oblasti rodne ravnopravnosti, potrebno je uložiti dodatne napore kako bi se stvorilo društvo u kojem će žene i muškarci imati jednake šanse i pravo na istu vrstu podrške u svim aspektima života, i koje će dosljedno pratiti tekovine Evropske unije.

Jačanje obrazovnih politika o rodnoj ravnopravnosti

Potrebno je implementirati rodno-senzitivne kurikule u osnovnim i srednjim školama kako bi se od najranijeg uzrasta djeci prenosile vrijednosti ravnopravnosti, poštovanja različitosti i uzajamne solidarnosti. Promjena svijesti o rodnim ulogama u društvu počinje u obrazovnom sistemu. Kroz edukaciju, djeca mogu naučiti da su oba pola jednako sposobna i zaslužuju iste šanse, čime se smanjuju rodni stereotipi koji mogu imati dugoročne posledice.

Povećanje političke participacije žena

Obezbijediti aktivnu podršku ženama u političkom životu kroz specijalizovane obuke, mentorstvo i **mjere kvota koje omogućavaju veću zastupljenost žena u političkim partijama i na ključnim pozicijama**. Iako je broj žena u parlamentu i na visokim političkim pozicijama u Crnoj Gori u porastu, potrebno je dodatno podsticati njihovo učešće kroz konkretne mjere i inicijative koje će omogućiti da političke stranke i institucije postanu inkluzivnije.

Poboljšanje pristupa tržištu rada za žene

Potrebno je proširiti politike zapošljavanja koje favorizuju rodnu ravnotežu, kao i obezbijediti jednake šanse za žene na tržištu rada, **uključujući i sektor tehnologije i nauke, gdje su žene često nedovoljno zastupljene**. Žene često imaju manje mogućnosti na tržištu rada zbog rodnih stereotipa, nižih plata i manje mogućnosti za napredovanje. Podsticanje žena da se zaposle u sektorima u kojima je njihovo učešće tradicionalno slabo može doprinijeti smanjenju rodne neravnoteže.

Borba protiv nasilja nad ženama

Potrebno je raditi na jačanju pravne i društvene podrške ženama žrtvama nasilja, kao i unaprjediti programe za prevenciju nasilja na temelju roda. Nasilje nad ženama i dalje predstavlja ozbiljan problem u Crnoj Gori. Uvođenjem efikasnijih zakona, boljim obukama za policiju i socijalne radnike, kao i jačanjem zaštite za žene, može se smanjiti broj slučajeva nasilja i poboljšati zaštita žrtava.

Unaprjeđenje zaštite majčinstva i ravnoteže između privatnog i profesionalnog života

Potrebno je osigurati bolje uslove za porodiljsko odsustvo i fleksibilne oblike rada koji omogućavaju ženama i muškarcima da balansiraju profesionalni i privatni život. Nejednak pristup roditeljskim pravima i podršci često utiče na žene koje preuzimaju veći dio odgovornosti za domaćinstvo i decu. Uvođenjem fleksibilnijih radnih uslova i boljih uslova za roditeljstvo, može se omogućiti ravnoteža između karijere i porodice, što će doprinijeti većoj participaciji žena na tržištu rada.

Podrška ženskom preduzetništvu

Potrebno je obezbijediti specijalizovane programe i finansijsku podršku za žene preduzetnice, sa posebnim fokusom na mlade žene, žene sa sjevera Crne Gore i žene koje se bave inovativnim

i tehnološkim sektorima. Žene se često suočavaju s većim preprekama u pristupu kapitalu i tržištima. **Pružanjem specifične podrške ženama preduzetnicama, naročito onima iz nerazvijenih oblasti, mogu se stvoriti jednakiji uslovi za razvoj poslovanja i ekonomski napredak.**

Podsticanje kulturnih i umjetničkih izraza žena

Potrebno je obezbijediti više prostora za žene u umjetničkom i kulturnom sektoru kroz organizovanje izložbi, festivala i događaja koji će omogućiti ženama da pokažu svoj rad. U umjetnosti i kulturi, žene su često marginalizovane. **Promocijom ženskih umjetničkih radova i omogućavanjem im da prepoznaju svoj potencijal, Crna Gora bi mogla stvoriti bogatiju i raznovrsniju kulturnu scenu.**

Sistemska pristup rodnoj ravnopravnosti

U konačnom, potrebno je uspostaviti posebne institucije ili funkcije koje će biti odgovorne za rodnu ravnopravnost, kao i redovno praćenje napretka kroz statistiku i izvještaje o rodnoj ravnoteži u svim sektorima. Efikasno sprovođenje politike rodne ravnopravnosti zahtijeva sistemski pristup i koordinaciju između različitih sektora. To uključuje redovno praćenje i evaluaciju rodnih politika kako bi se obezbijedilo da se stvarni problemi u ovoj oblasti prepoznaju i rješavaju na odgovarajući način.

Unaprjeđenje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori zahtijeva integrisani pristup, u kojem se nastavljaju ulaganja u obrazovanje, zapošljavanje, borbu protiv nasilja, i ravnotežu između privatnog i profesionalnog života. Politike koje se bave rodnom ravnopravnošću ne bi trebalo da budu samo na papiru, već da budu implementirane u svakodnevnom životu, sa jasnim ciljevima i rezultatima. Samo kroz zajednički rad svih sektora društva – od vlasti, nevladinih organizacija, medija, pa do građana – može se ostvariti stvarna ravnopravnost i društvo u kojem su sve osobe, bez obzira na pol, jednako vrednovane i imaju jednake šanse za uspjeh.

MASTER tim



OsnahžENE

za učešće u javnom životu