

RODNA RAVNOPRAVNOST U SUDSTVU U CRNOJ GORI



Finansirano
od strane Evropske unije i
Savjeta Evrope



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implementirano
od strane Savjeta Evrope

RODNA RAVNOPRAVNOST U SUDSTVU U CRNOJ GORI

Pripremile:

Nino Janashia,
međunarodna savjetnica Savjeta Evrope
za rodnu ravnopravnost i ljudska prava

Sanja Elezović,
lokalna savjetnica Savjeta Evrope

uz tehničku podršku
Viswanathan Suresh,
Direktorat za informacionu
tehnologiju, Savjet Evrope, Strazbur

Savjet Evrope

Rodna ravnopravnost u sudstvu u Crnoj Gori

Izrada ove publikacije je omogućena uz finansijsku podršku Evropske unije i Savjeta Evrope. Stavovi izraženi u ovom dokumentu ne predstavljaju zvanične stavove Evropske unije ili Savjeta Evrope.

Dozvoljena je reprodukcija izvoda (do 500 riječi), osim za komercijalne svrhe, pod uslovom da je očuvan integritet teksta, da se izvod ne koristi izvan konteksta, da ne daje nepotpune informacije niti na neki drugi način dovodi čitaoca na pogrešne zaključke o njegovoj prirodi, obimu ili sadržaju teksta.

Izvor teksta je uvijek obavezno navesti na sljedeći način "© Savjet Evrope, 2022". Sve druge zahtjeve za reprodukciju/prevod dijela i cijelog teksta, treba uputiti na Directorate of Communications, Council of Europe (F-67075 Strasbourg Cedex ili na publishing@coe.int).

Svu ostalu korespondenciju koja se odnosi na ovu publikaciju treba uputiti na adresu Odsjeka za primjenu standarda u oblasti ljudskih prava, pravosuđa i pravne saradnje, F-67075 Strasbourg Cedex, Francuska.

E-mail: Horizontal.Facility@coe.int

© Savjet Evrope, jun 2022.
Sva prava zadržana. Licencirano
Evropskoj uniji pod uslovima.



CRNA GORA
VRHOVNI SUD

Istraživanje čiji rezultati su predstavljeni u ovoj studiji je sprovedeno uz tehničku podršku Vrhovnog suda Crne Gore.

Sadržaj

1. UVOD	7
2. GLAVNI CILJEVI I ZADACI STUDIJE	8
3. METODOLOGIJA STUDIJE	8
4. CRNA GORA - NACIONALNI KONTEKST	9
4.1 Pravni i institucionalni okvir za rodnu ravnopravnost	9
4.2 Organizacija sudova u Crnoj Gori	13
5. MEĐUNARODNI PRAVNI OKVIR O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI U PRAVOSUĐU	14
6. KLJUČNI RODNI IZAZOVI U SUDSKOM SISTEMU U CRNOJ GORI	17
6.1 Rodna ravnoteža u sudstvu Crne Gore	17
6.1.1 Postati sudija/sutkinja u Crnoj Gori – ključne rodne barijere	18
6.1.2 Dolazak na visoke pozicije u sudstvu – ključni rodni izazovi	21
6.2 Kapacitet za rodnu ravnopravnost u sudstvu u Crnoj Gori	23
6.3 Podsticajno radno okruženje u sudstvu	26
6.3.1 Rodno odgovorna organizacija rada	27
6.3.2 Podrška neformalne mreže unutar sistema	28
6.3.3 Rodno senzitivna kultura rada u sudstvu	29
6.3.3. (a) Percepcije prednosti rodne ravnopravnosti u sudstvu	30
6.3.3 (b) Percepcije posebnih mjera za povećanje učešća žena na rukovodećim pozicijama u sudstvu	31
6.3.3 (c) Percepcije internih mehanizama za postupanje u slučajevima seksualnog uznemiravanja unutar sudskog sistema	33
6.4. Strateški pristup uspostavljanju rodno odgovornog sudstva	34
7. RJEŠAVANJE KLJUČNIH RODNIH IZAZOVA U SUDSTVU U CRNOJ GORI	36
Tematska oblast 1: Usvajanje mjera koje podržavaju suštinsku rodnu ravnopravnost u pogledu pristupa sudijskoj funkciji u Crnoj Gori	36
Tematska oblast 2: Usvajanje mjera koje podržavaju suštinsku rodnu ravnopravnost u napredovanju u karijeri u sudstvu u Crnoj Gori	38
Tematska oblast 3: Obezbjedivanje izgradnje kapaciteta i podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti u sudstvu u Crnoj Gori	39
Tematska oblast 4: Promovisanje rodno osjetljive kulture rada u sudstvu u Crnoj Gori	40
Tematska oblast 5: Razvoj strateškog pristupa i smjera djelovanja ka rodnoj ravnopravnosti u sudstvu u Crnoj Gori	41

Spisak skraćenica

CEDAW – Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena

SE – Savjet Evrope

EIGE – Evropski institut za rodnu ravnopravnost

RFG – Razgovori u fokus grupama

IRN – Indeks rodne neravnopravnosti

GR – Opšta preporuka

IKI – Intervjui s ključnim ispitanicima/ama

ZRR – Zakon o rodnoj ravnopravnosti

ZZD – Zakon o zabrani diskriminacije

OECD – Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj

COR – Ciljevi održivog razvoja

UN – Ujedinjene nacije

1. Uvod

Postizanje rodne ravnopravnosti je jedan od ključnih preduslova za ostvarenje misije Savjeta Evrope - zaštitu ljudskih prava, podršku demokratiji i očuvanje vladavine prava.

Efikasno i nezavisno sudstvo predstavlja preduslov demokratskog upravljanja. *Društva u kojima su žene isključene iz javnog života i odlučivanja ne mogu se opisati kao demokratska.*¹ Od fundamentalne je važnosti za jednakost i pravdu da svi djelovi društva budu na adekvatan način zastupljeni. Struktura sudstva mora odražavati društvenu strukturu, kako bi se ono smatralo legitimnim i sposobnim da obezbijedi jednakost svih pred zakonom. Što je prisustvo predstavnika/ca svih društvenih grupa prisutnije u sudstvu, to je jača i sposobnost za nezavisno sudsko odlučivanje u odnosu na različite društvene kontekste i iskustva.²

Dvije serije argumenata služe kao potpora za rasprave o jednakoj zastupljenosti žena u sudstvu – *razlike i jednakost*. Argumenti koji se zasnivaju na *razlikama* tvrde da će se kvalitet pravde unaprijediti, jer žene svojim iskustvom nude drugačije perspektive u odlučivanju, dok argumenti koji se zasnivaju na *jednakosti* tvrde da žene moraju imati jednaku priliku da učestvuju u javnom odlučivanju i da njihova neadekvatna zastupljenost podriva demokratski legitimitet donosilaca odluka.

Zastupljenost žena i muškaraca u tijelima za donošenje odluka ljudsko je pravo upisano u sve temeljne instrumente ljudskih prava i ključna komponenta dobrog upravljanja. To je takođe pitanje pravičnosti i jednakih mogućnosti i ključno je za napredak u pogledu rodne ravnopravnosti. Zaista, potpuno i ravnopravno učešće žena u sudstvu *ključno je ne samo za njihovo osnaživanje, već i za napredak društva u cjelini.*³

Uprkos ravnopravnom učešću žena i muškaraca u sudstvu u Crnoj Gori, na vodećim pozicijama i dalje postoje rodne razlike. Unaprjeđenje punog učešća žena na svim nivoima sudstva takođe igra ulogu u promovisanju rodne ravnopravnosti na šire načine: postavljanje žena na visoke vodeće pozicije u sudstvu može uticati na razbijanje rodni stereotipa; vidljivost žena kao sutkinja može utrti put za veću zastupljenost žena na drugim pozicijama odlučivanja; veći broj i veća vidljivost sutkinja mogu povećati spremnost žena da traže pravdu i ostvaruju svoja prava preko sudova. Rodna ravnopravnost na visokim položajima u sudstvu odnosi se na obezbjeđivanje jednakih mogućnosti za sve, zbog čega je bitno pronaći načine podrške sutkinjama kako bi se smanjile prepreke za njihovo efikasno učešće i napredovanje u struci.

Rodni paritet je bitan, ali puko povećanje broja žena ne bi trebalo da bude jedini cilj. Rodna pravda najbolje se postiže kada i žene i muškarci razumiju i odgovaraju na rodno osjetljiva iskustva svih učesnika/ca u postupku, uključujući žrtve. Sudovi koji djeluju na rodno senzitivnan i nediskriminatoran način mogu biti snažni pokretači društvenih promjena.

1 CEDAW Opšta preporuka 23, stav 14.

2 *Žene i sudstvo*, Ženevski forum, Serija br. 1, Materijali koji se odnose na Ženevski forum sudija/sutkinja i advokata/advokatica 2013. koji je sazvala Međunarodna komisija pravnika/pravnica

3 CEDAW Opšta preporuka 23, stav 17.

2. Glavni ciljevi i zadaci Studije

Studija je izrađena u okviru projekta „Odgovornost i profesionalizam u pravosudnom sistemu u Crnoj Gori“ koji je dio zajedničkog programa Evropske unije i Savjeta Evrope „Horizontal Facility za Zapadni Balkan i Tursku 2019 – 2022. godine“. Projekat ima za cilj dalje jačanje profesionalizma, odgovornosti i cjelokupnog kvaliteta usluga koje pruža sudski sistem u Crnoj Gori, nadovezujući se na rezultate postignute u okviru projekta „Odgovornost pravosudnog sistema“, koji je realizovan u periodu od novembra 2016. do maja 2019. godine.

Studija se nadovezuje i na rezultate i preporuke Osnovne rodne analize koja je izrađena 2020. godine u sklopu gore navedenog projekta, kako bi se identifikovale ključne prepreke za postizanje rodne ravnopravnosti i rodnog pariteta u sudskom sistemu Crne Gore i definisale konkretne preporuke i pokazatelji za integrisanje rodnog aspekta u javne politike u sektoru pravosuđa.⁴

Na osnovu rezultata navedene Analize, opšti cilj Studije je da identifikuje izazove u pogledu ravnopravnog i potpunog učešća žena na svim nivoima sudskog sistema u Crnoj Gori, istraži uzroke i posljedice rodne nejednakosti i obezbijedi bolje informisana, rodno odgovorna rješenja za postojeće ili implicitne nejednakosti. Studija takođe ima za cilj da analizira na koji način i u kojoj mjeri je rodna perspektiva integrisana u sudski sistem u smislu strateškog planiranja i izgradnje kapaciteta.

Specifični ciljevi Studije su sljedeći:

- Procijeniti postojanje rodne ravnoteže na svim nivoima sudstva u Crnoj Gori;
- Identifikovati ključne prepreke koje sprečavaju razvoj karijere žena u sudskom sistemu u Crnoj Gori;
- Predložiti mehanizme za poboljšanje zastupljenosti žena i razvoja karijere u sudskom sistemu;
- Analizirati strateške dokumente i planove aktivnosti u pogledu reforme pravosuđa iz rodne perspektive i osmisлити preporuke za veće integrisanje rodnog aspekta u javne politike;
- Procijeniti mogućnosti izgradnje kapaciteta sudstva u pogledu rodne ravnopravnosti.

Krajnji cilj Studije je pružanje relevantnih preporuka za rješavanje identifikovanih rodni razlika u sudskom sistemu u Crnoj Gori.

3. Metodologija studije

Pri likom izrade Studije je korišćeno više metoda za prikupljanje podataka, kroz odgovarajući kvalitativni i kvantitativni pristup.

Kvantitativnu metodu je činila *online* anketa koja je sprovedena u decembru 2021. godine **u saradnji sa Vrhovnim sudom Crne Gore** i koja je uključila 83 predstavnika/ce sudstva, među kojima:

- 72% žena i 28% muškaraca;
- 60% sudija/sutkinja i 40% sudskih savjetnika/ca (od 266 sudija/sutkinja u Crnoj Gori, u anketi je učestvovalo 50 sudija/sutkinja, odnosno 18,7% od ukupnog broja)
- 24% iz viših sudova i 76% iz nižih sudova.

Kvalitativni pristup podrazumijevao je razgovore u fokus grupama (RFG) i dubinske intervju s ključnim ispitanicima/ama (IKI), koji su sprovedeni u periodu od decembra 2021. do februara 2022. godine.

Sprovedeno je 15 IKI sa sudijama/sutkinjama Vrhovnog suda, Apelacionog suda, viših sudova, osnovnih sudova, Privrednog suda, Višeg prekršajnog suda, te članovima/članicama Sudskog savjeta Crne Gore. Od 15 ispitanika/ca, 10 su bile žene, a 5 muškarci.

⁴ Polaznu rodnu studiju izradila je Sanja Elezović, lokalna savjetnica Savjeta Evrope, <https://bit.ly/2Ttul6W>

Sprovedeno je 3 RFG sa sudijama/sutkinjama, savjetnicima/cama i sudskim saradnicima/cama osnovnih i prekršajnih sudova sa ukupno 14 učesnika/ica, među kojima 9 žena i 5 muškaraca.

Pored toga, Studija se bazira i na **pregledu i analizi relevantne literature**, kako bi se bolje sagledao pravni okvir i situacija vezana za rodnu ravnopravnost i sudstvo u Crnoj Gori, kao i međunarodni pravni okvir koji se odnosi na rodnu ravnopravnost u pravosuđu.

4. Crna Gora - nacionalni kontekst

4.1. Pravni i institucionalni okvir za rodnu ravnopravnost

Crna Gora je postigla značajan napredak u izgradnji zakonodavnog i institucionalnog okvira za osiguranje jednakog tretmana za žene i muškarce. Država je ratifikovala sve glavne međunarodne pravne instrumente koji se tiču borbe protiv diskriminacije i rodne ravnopravnosti. Kao zemlja kandidatkinja za pristupanje Evropskoj uniji (EU), Crna Gora je u procesu usklađivanja svog pravnog sistema sa evropskim standardima koji se odnose na rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena.

Prema *Globalnom izvještaju o rodnoj nejednakosti za 2021. godinu*,⁵ Crna Gora je rangirana na 48. mjestu od 156 zemalja.⁶ U izvještaju se analizira napredak prema rodnom paritetu u odnosu na četiri dimenzije: ekonomsko učešće i mogućnosti, naučna dostignuća, zdravlje i političko osnaživanje. *Indeks rodnog razvoja* (IRR), koji mjeri rodne nejednakosti u postignućima u tri osnovne dimenzije ljudskog razvoja – zdravstvu,⁷ obrazovanju⁸ i upravljanju ekonomskim resursima⁹ – iznosio je 0,816 u 2022. godini¹⁰ za Crnu Goru, što je svrstava u Grupu 2¹¹ koju čine zemlje sa srednjom i visokom jednakošću između žena i muškaraca. Prema *Indeksu rodne nejednakosti* (IRN), koji odražava rodno utemeljene nejednakosti u tri dimenzije – reproduktivno zdravlje, osnaživanje i ekonomska aktivnost,¹² Crna Gora ima vrijednost IRN od 0,109, što je svrstava na 26. mjesto od 188 zemalja u indeksu za 2019.¹³

*Indeks rodne ravnopravnosti*¹⁴ za Crnu Goru, na osnovu metodologije koju je razvio Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE) i koja se koristi za mjerenje rodne nejednakosti u svim državama članicama EU i zemljama kandidatkinjama za članstvo, Crna Gora je dobila 55 (od 100 bodova), što je niže od prosjeka EU, koji iznosi 67,4. Kako pokazuje Indeks, žene u Crnoj Gori su najmanje ravnopravne kada je u pitanju domen *moći*, a zatim u domenima *vrijeme, znanje, novac i rad*. Najveća jednakost uočena je u domenu *zdravlja*. Najveće razlike između zemalja članica EU i Crne Gore zabilježene su u domenima *novca i moći*.

5 <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

6 Rezultat Crne Gore je 0,732, dok je 1=paritet i 0=neparitet.

7 IRR mjeri komponentu zdravlja prema očekivanom životnom vijeku žena i muškaraca pri rođenju

8 IRR mjeri obrazovnu komponentu prema očekivanim godinama školovanja za djecu i srednjim godinama za odrasle starosti od 25 godina i starije.

9 Mjereno procijenjenim IRR-om za žene i muškarce po glavi stanovnika.

10 <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/hdi-by-country>

11 Zemlje su podijeljene u pet grupa prema apsolutnom odstupanju od rodnog pariteta u vrijednostima indeksa ljudskog razvoja (HDI). Grupa 1 obuhvata zemlje s visokom jednakošću u pogledu nivoa jednakosti HDI žena i muškaraca (apsolutno odstupanje manje od 2,5 procenta), grupu 2 čine zemlje sa srednjim do visokom nivoom jednakosti HDI žena i muškaraca (apsolutno odstupanje od 2,5-5 posto), grupu 3 obuhvata zemlje sa srednjim nivoom jednakosti HDI indeksa žena i muškaraca (apsolutno odstupanje od 5-7,5 posto), grupu 4 obuhvata zemlje sa srednjim do niskim nivoom jednakosti HDI indeksa žena i muškaraca (apsolutno odstupanje od 7,5-10 posto) i grupu 5 čine zemlje s niskim nivoom jednakosti HDI indeksa žena i muškaraca (apsolutno odstupanje od rodnog pariteta više od 10 posto).

12 Reproductivno zdravlje mjeri se smrtnošću majki i natalitetom adolescenata; osnaživanje se mjeri udjelom poslaničkih mjesta koje zauzimaju žene i postignućima u srednjem i visokom obrazovanju za svaki pol; a ekonomska aktivnost se mjeri stopom učešća žena i muškaraca na tržištu rada.

13 <https://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

14 Indeks rodne ravnopravnosti za Crnu Goru izradila je 2019. godine Uprava za statistiku Crne Gore (MONSTAT) u saradnji s Odjeljenjem za rodnu ravnopravnost Ministarstva za ljudska i manjinska prava, Evropskim institutom za rodnu ravnopravnost (EIGE) i Programom za razvoj Ujedinjenih nacija (UNDP) u Crnoj Gori. Počiva na metodologiji koju je razvio EIGE koja je dostupna na adresi: https://eurogender.eige.evropa.eu/system/files/events-files/gender_equality_index_2019_report_final.pdf

► Opšti pravni okvir o rodnoj ravnopravnosti u Crnoj Gori

Ustav Crne Gore (usvojen 2007. i izmijenjen 2013. godine)¹⁵ garantuje poštovanje ljudskih prava i slobodu i jednakost svih građana i građanki¹⁶ i zabranjuje svaku neposrednu ili posrednu diskriminaciju, po bilo kom osnovu (član 8. stav 1.). Ustav izričito jemči ravnopravnost žene i muškarca kroz obavezu države da razvija politiku jednakih mogućnosti (član 18.).

Crna Gora ima opšti Zakon o zabrani diskriminacije, koji je usvojen 2010. godine (izmijenjen 2011, 2014. i 2017. godine) i poseban Zakon o rodnoj ravnopravnosti, koji je usvojen 2007. godine (sa izmjenama i dopunama iz 2010, 2011. i 2015. godine).

Zakon o zabrani diskriminacije¹⁷ (ZZD) uspostavlja sveobuhvatnu sistemsku pravnu zaštitu od diskriminacije i odnosi se na javno-pravne i privatno-pravne subjekte. ZZD se odnosi na diskriminaciju koja se zasniva na rasi, boji kože, nacionalnoj pripadnosti, društvenom ili etničkom porijeklu, vezi sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jeziku, vjeri ili uvjerenju, političkom ili drugom mišljenju, polu, promjeni pola, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji i/ili interseksualnim karakteristikama, zdravstvenom stanju, invaliditetu, starosnoj dobi, imovnom stanju, bračnom ili porodičnom stanju, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima. (član 2. stav 2.).

Zakon o rodnoj ravnopravnosti¹⁸ (ZRR) jamči ravnopravnost žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog života i promovise politiku jednakih mogućnosti. Zakon definiše¹⁹ i zabranjuje²⁰ neposrednu i posrednu diskriminaciju po osnovu pola, kao i diskriminaciju zbog trudnoće i majčinstva.²¹ Zakon takođe sadrži definiciju nasilja po osnovu pola/roda.²²

Dosadašnji strateški dokumenti za sprovođenje Zakona o rodnoj ravnopravnosti uključivali su **Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti 2017-2021. godine**,²³ uključujući sljedeće oblasti: promovisanje rodne ravnopravnosti i ženskih ljudskih prava; rodno osjetljivo obrazovanje; rodnu ravnopravnost u privredi; rodno osjetljivu zdravstvenu njegu; rodno uslovljeno nasilje; rodnu ravnopravnost u medijima, kulturi i sportu; ravnopravnost u procesu donošenja odluka u političkom i javnom životu, kao i institucionalne mehanizme za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti. U svakoj oblasti su definisani specifični ciljevi i povezane aktivnosti kao i nosioci dužnosti. Prema procjeni Evropske komisije iz 2021. godine²⁴ evaluacija plana aktivnosti za period od 2017. do 2021. pokazala je određene *nedostatke u sprovođenju, nedostatak svijesti i predanosti među institucijama, loše integrisanje rodnog aspekta u javne politike, neusklađenosti u primjeni pravnog okvira i slabu koordinaciju sa drugim nacionalnim strategijama.*

Vlada Crne Gore je 30. jula 2021. godine usvojila **Nacionalnu strategiju rodne ravnopravnosti 2021-2025**.²⁵ sa **Planom aktivnosti za 2021-2022. godinu**,²⁶ sa ciljem unaprjeđenja primjene postojećeg normativnog okvira i primjene mjera na planu jačanja institucionalnih mehanizama za sprovođenje zakonskih odredbi o zaštiti od diskriminacije i uspostavljanja efikasnije i efektivnije koordinacije, kontrole sprovođenja mjera i izvještavanja.

15 „Službeni list Crne Gore”, br. 01/2007, 38/2013, <http://www.skupstina.me/index.php/en>

16 Preambula Ustava

17 „Službeni list Crne Gore”, br. 46/ 2010, 40/2011, 18/2014, 42/2017, <https://www.stav.me/propisi-crnegore/zakon-o-zabrani-diskriminacije.html>

18 „Službeni list Crne Gore”, br. 46/07, 35/15, <https://www.gov.me/dokumenta>

19 „Diskriminacija po osnovu pola postoji kad se lice tretira ili može biti tretirano od strane lica ili grupe lica istog pola, nepovoljnije u odnosu na lice drugog pola, u istoj ili sličnoj situaciji, isključivo po osnovu pola – činom, radnjom ili propustom – u odnosu na drugo lice ili grupu lica drugog pola.” član 7(5) ZRR

20 Član 4(1) ZRR

21 Član 4(3) ZRR

22 ZRR definiše nasilje po osnovu pola kao djelo kojim se nanosi ili može biti nanijeta fizička, mentalna, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, kao i prijetnja takvim djelom koja ozbiljno sputava lice da uživa u svojim pravima i slobodama u javnom ili privatnom životu, uključujući porodično nasilje, incest, silovanje i trgovinu ljudima.

23 <https://wapi.gov.me/download-preview/77dce535-ea50-438d-8968-25aa4ce62257?version=1.0>
Prethodni planovi aktivnosti za rodnu ravnopravnost u Crnoj Gori: (i) 2007-2010; (ii) 2011.-2016.

24 Komunikacija Komisije Evropskom parlamentu, Savjetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona, Komunikacija o politici proširenja EU za 2021. godinu, Izvještaj o Crnoj Gori 2021: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0293%2801%29&qid=1643487801656>

25 <https://wapi.gov.me/download/41e3ee6a-757a-4684-9763-9fee5e933afd?version=1.0>

26 <https://wapi.gov.me/download/41e3ee6a-757a-4684-9763-9fee5e933afd?version=1.0>

Zakon o zaštiti od nasilja u porodici (usvojen 2010, a izmijenjen 2011. godine),²⁷ praćen **Nacionalnom strategijom zaštite od nasilja u porodici** (2016-2020)²⁸ pruža definiciju nasilja u porodici,²⁹ propisuje zaštitu žrtava u prekršajnom postupku,³⁰ kao i pravo žrtve na besplatnu pravnu pomoć,³¹ predviđa mjere zabrane prilaska počiniocima, nalaže stručnjacima koji pomažu žrtvama da prijavljuju nasilje i obavezuje institucije da žrtvama pruže punu i koordiniranu zaštitu kroz rad multidisciplinarnih timova.³²

ZZD i ZRR definišu i izričito zabranjuju **seksualno uznemiravanje** (član 7. stav 1. ZZD-a; član 7. stav 7.a ZRR-a). Uznemiravanje na radu je zabranjeno **Zakonom o radu** (2019.)³³(član 10.), kao i **Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu**³⁴ (2012).

Normativni okvir Crne Gore prepoznaje i izričito dopušta i **pozitivne mjere – mjere afirmativne akcije**³⁵(član 8. st. (2) i (3) Ustava; član 5. ZZD-a; član 5. ZRR-a) kao posebne mjere sa ciljem garantovanja ravnopravnosti i eliminisanja ili sprječavanja nejednakog tretmana žena i muškaraca, njegovih posljedica i promovisanja rodne ravnopravnosti. Pozitivne mjere za unaprjeđenje rodne ravnoteže uključuju **Zakon o izboru odbornika i poslanika**³⁶ propisujući kvotu od najmanje 30% žena na izbornim listama.

Zakonom o državnim službenicima i namještenicima³⁷ (usvojenim 2018. i izmijenjenim 2019. i 2021. godine) definisan je normativni okvir kojim se uređuje postupak zasnivanja radnog odnosa državnih službenika i namještenika. Novi Zakon sadrži odredbe o zabrani diskriminacije, ali ne utvrđuje obavezu donošenja mjera kako bi se osigurala rodno uravnotežena zastupljenost u državnoj službi.

► Institucionalni okvir za rodnu ravnopravnost

U okviru Skupštine Crne Gore, postoji **Skupštinski odbor za rodnu ravnopravnost**³⁸ kao stalno radno tijelo nadležno za kreiranje i praćenje sprovođenja politika u oblasti rodne ravnopravnosti.

Praćenje sprovođenja politike rodne ravnopravnosti na državnom i lokalnom nivou obavlja savjetodavno tijelo - **Nacionalni savjet za rodnu ravnopravnost**. U sklopu Savjeta je formirano osam odbora³⁹ koji dalje prate sprovođenje i unaprjeđenje politika rodne ravnopravnosti u okviru svojih oblasti.

Zaštitnik/Zaštitnica ljudskih prava i sloboda⁴⁰ je institucionalni mehanizam za zaštitu od svih oblika diskriminacije. Zakon o rodnoj ravnopravnosti utvrđuje punu nadležnost Zaštitnika/Zaštitnice za postupanje po pritužbama protiv povrede načela rodne ravnopravnosti. *Zaštitnik/Zaštitnica ljudskih prava i*

27 „Službeni list Crne Gore“, br. 46/10, 40/2011, <https://www.gov.me/dokumenta/072eb204-b885-43e2-8d30-3931bda88cef>

28 <https://www.csrcg.me/images/Dokumenti/Strateska%20dokumenta/Strategija%20zastite%20od%20nasilja%20u%20porodici%202016-2020.pdf>

29 Nasilje u porodici se definiše kao „činjenje ili nečinjenje člana porodice kojim se ugrožava fizički, psihički, seksualni ili ekonomski integritet, mentalno zdravlje i spokojstvo drugog člana porodice, bez obzira na mjesto gdje je učinjeno“ (član 2).

30 Član 20.

31 Deložacija počinioca iz stana ili drugog stambenog prostora, zabrana približavanja žrtvi, zabrana uznemiravanja i ulaska, obavezno liječenje bolesti zavisnosti, kao i obavezno psihosocijalno liječenje počinioca.

32 Član 17.

33 „Službeni list Crne Gore“, br. 74/2019, 8/2021, <https://www.stav.me/propisi-crnegore/zakon-o-radu.html>

34 „Službeni list Crne Gore“, br. 74/2019, 30/2012, <https://www.gov.me/dokumenta/ce706491-b0ef-4024-ab66-dce46fbec5d5>

35 Pozitivne mjere se sastoje od aktivnosti koje imaju za cilj da pogoduju pristupu pripadnika određenih kategorija ljudi (npr. žena) pravima koja su im zajamčena, u istoj mjeri kao i pripadnicima drugih kategorija (npr. muškarci) (Definicija Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost)

36 „Službeni list RCG“, br. 4/98, 17/98, 14/00, 9/01, 41/02, 46/02, 48/06 i „Službeni list Crne Gore“, br. 46/11, 14/14, 47/14, 12/16, 69/2017, 10/18, 109/2020)

https://eurogender.eige.evropa.eu/system/files/events-files/gender_equality_index_2019_report_final.pdf

37 „Službeni list Crne Gore“, br.2/2018, 34/2019, 8/2021)

https://eurogender.eige.evropa.eu/system/files/events-files/gender_equality_index_2019_report_final.pdf

38 <https://www.skupstina.me/en/working-bodies/gender-equality-committee>

39 Nacionalni savjet za rodnu ravnopravnost čine sljedeći odbori: (1) Odbor za veće učešće žena u političkoj participaciji, (2) Odbor za ekonomsko osnaživanje i položaja žena na tržištu rada, (3) Odbor za zaštitu od nasilja u porodici i nasilja nad ženama, (4) Odbor za zdravstvenu i socijalnu zaštitu žena, (5) Odbor za nauku, kulturu, obrazovanje i sport, (6) Odbor za održivi i ruralni razvoj; (7) Odbor za međunarodnu saradnju i (8) Odbor za saradnju sa lokalnim samoupravama.

40 <https://www.ombudsman.co.me/new2/>

sloboda ima mandat da formalno odlučuje o pritužbama (preporuke i mišljenja upućena strankama nisu pravno obavezujući), takođe da pokreće ili se miješa u sudski postupak pokrenut u građanskim parnicama, uz pristanak diskriminirane osobe.

Institucionalni okvir uključuje i **Odjeljenje za rodnu ravnopravnost u okviru Ministarstva za ljudska i manjinska prava**⁴¹ koje koordinira aktivnosti vezane za rodnu ravnopravnost, sprovodi rodnu analizu i učestvuje u izradi planova aktivnosti na nacionalnom i lokalnom nivou, objavljuje podatke o nasilju, prati sprovođenje međunarodnih dokumenata i konvencija i preduzima mjere za njihovo transponovanje u pravni sistem Crne Gore.

Pitanjem rodne ravnopravnosti bave se i **kontakt osobe za rodnu ravnopravnost u ministarstvima**, koje su zadužene za praćenje sprovođenja rodno povezanih strategija i dokumenata politike, kao i **lokalne kancelarije za rodnu ravnopravnost u određenim lokalnim samoupravama**, koje sprovode lokalne planove aktivnosti o rodnoj ravnopravnosti i druge lokalne politike vezane za zaštitu i poštovanje prava žena.

► Pregled ključnih rodni izazova u Crnoj Gori

Normativni okvir Crne Gore koji se odnosi na rodnu ravnopravnost uglavnom je usklađen sa međunarodnim standardima. Međutim, odredbe o borbi protiv diskriminacije su često uopštene i nisu praćene sveobuhvatnim i posebnim podzakonskim aktima, pa je praktično sprovođenje pravnog okvira za borbu protiv diskriminacije i rodnu ravnopravnost i dalje problematično.⁴² Komitet za eliminaciju svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW Komitet) u svojim završnim zapažanjima o Drugom periodičnom izvještaju o Crnoj Gori⁴³ konstatuje nedostatak broja pritužbi za slučajeve rodne diskriminacije podnijetih nadležnim državnim tijelima, uključujući sudstvo i obrazlaže to nedostatkom svijesti o postojanju ovog oblika diskriminacije, kao i nedovoljnim nivoom povjerenja u državne institucije kod žena koje su žrtve diskriminacije, sa druge strane.

Nedostatak rodno razvrstanih podataka takođe predstavlja izazov. Kako je primijetio CEDAW Komitet,⁴⁴ metodologije za prikupljanje podataka nisu u potpunosti usklađene u različitim sektorima i institucijama. U različitim sektorima nedostaju odgovarajući sistemi prikupljanja jedinstvenih elektronskih podataka.

Uprkos sveobuhvatnom zakonskom okviru o rodu, položaj žena u Crnoj Gori je još uvijek nezadovoljavajući. Zaista, rasprostranjenost nasilja na osnovu pola/roda je visoka, žene su nedovoljno zastupljene u donošenju odluka i na rukovodećim pozicijama, ukupna ekonomska moć žena je slaba, jer je stopa nezaposlenosti među ženama i dalje nesrazmjerno visoka, posebno među ženama koje pripadaju etničkim ili nacionalnim manjinskim zajednicama, kao i među ženama sa invaliditetom i transrodnim ženama; prosječne zarade zaposlenih žena su 14% niže od prosječne zarade muškaraca. Nedovoljno prijavljivanje diskriminacije žena na tržištu rada po osnovu bračnog statusa i majčinstva predstavlja izazov, kao i ograničena dostupnost pristupačnih ustanova za brigu o djeci odgovarajućeg kvaliteta, zbog čega mnoge žene prestaju da rade nakon porođaja, posebno kada je njihova plata niska u poređenju sa troškovima brige o djeci.⁴⁵

Prema procjeni Evropske komisije iz 2021. godine,⁴⁶ epidemija COVID-19 je ukazala na potrebu podsticanja politika fleksibilnog radnog uređenja kako bi se povećalo učešće žena i mladih na tržištu rada, unaprijedila ukupna produktivnost i smanjili troškovi plaćenog odsustva zbog nemogućnosti odlaska u kancelariju / na radno mjesto. Pitanja kao što su rodne razlike pri zapošljavanju i zaradama, seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, pristupačna njega djece, neplaćeni rad i sistemi poreskih olakšica ostaju neriješena.

⁴¹ <https://www.gov.me/dokumenta/e8eb8d77-8cda-463f-8840-e8a3778ae5b6>

⁴² Evropska mreža pravnih stručnjaka/stručnjakinja za rodnu ravnopravnost i borbu protiv diskriminacije, Izvještaj za zemlju, rodna ravnopravnost, Crna Gora, 2020.

⁴³ Komitet za eliminaciju diskriminacije nad ženama, Zaključna zapažanja o Drugom periodičnom izvještaju Crne Gore, 2017,

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Komunikacija Komisije Evropskom parlamentu, Savjetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regija, Komunikacija o politici proširenja EU za 2021, Izvještaj o Crnoj Gori 2021. Izvještaj:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0293%2801%29&qid=1643487801656>

Crnogorsko zakonodavstvo utvrđuje rodne kvote za parlamentarne izbore,⁴⁷ kao i za izbore na lokalnom nivou. Trenutno, od 88 mjesta u Skupštini, samo 27% zauzimaju žene.⁴⁸

U Crnoj Gori, 88% odraslih žena ima najmanje srednji nivo obrazovanja, dok je za muškarce taj procenat 98,2%. Na svakih 100.000 živorođenih, 6,0 žena umre od uzroka povezanih s trudnoćom; a stopa nataliteta adolescenata je 9,3 rođenja na 1.000 žena starosti od 15 do 19 godina. Učešće žena na tržištu rada iznosi 46,5% u odnosu na 62,8% muškaraca.⁴⁹ Među vlasnicima/cama nepokretnosti, žene čine 4%, dok ih je 8% među vlasnicima/cama zemljišta i 14% među vlasnicima/cama kuća za odmor. Među vlasnicima/cama poslovnih subjekata, žene čine samo 9,6%.⁵⁰

Patrijarhalni stavovi i stereotipi o rodnim ulogama, odgovornostima i očekivanim ponašanjima žena i muškaraca duboko su ukorijenjeni u društvu i porodici i utiču na društveni status, autonomiju, mogućnosti obrazovanja i profesionalne karijere žena, kao i na učešće žena u političkom životu.⁵¹

4.2 Organizacija sudova u Crnoj Gori

Mreža sudova u Crnoj Gori se sastoji od 15 osnovnih sudova⁵² smještenih u 15 opština,⁵³ dva viša suda u Podgorici i Bijelom Polju,⁵⁴ Privrednog suda Crne Gore koji je smješten u Podgorici,⁵⁵ kao i Upravnog suda Crne Gore sa sjedištem u Podgorici. Takođe, postoje i tri suda za prekršaje u Podgorici, Bijelom Polju i Budvi, kao i Viši sud za prekršaje Crne Gore sa sjedištem u Podgorici; kao i Apelacioni sud Crne Gore sa sjedištem u Podgorici i Vrhovni sud Crne Gore, kao najviša kasaciona instanca u Crnoj Gori sa sjedištem u Podgorici (član 8. Zakona o sudovima Crne Gore⁵⁶). Postoji i Ustavni sud Crne Gore koji štiti ustavnost i zakonitost.⁵⁷

O prekršajima rješavaju tri **prekršajna suda** za oblast cijele Crne Gore⁵⁸. O žalbama na odluke navedenih prekršajnih sudova odlučuje Viši sud za prekršaje Crne Gore. **Osnovni sudovi** su nadležni za krivične predmete za koje je propisana novčana kazna ili kazna zatvora do 10 godina kao glavna kazna, građanske, radnopravne predmete i druga pravna pitanja. Dva su viša **suda nadležna da u prvom stepenu** odlučuju o krivičnim predmetima za krivična djela za koja je zakonom propisana kazna zatvora preko 10 godina kao glavna kazna, kao i da *u drugom stepenu odlučuju* o žalbama na odluke osnovnih sudova, kako u krivičnim tako i u građanskim predmetima. U zemlji postoji **jedan Privredni sud** koji u prvom stepenu odlučuje o sporovima između privrednih društava, preduzetnika i drugih privrednih subjekata koji proizlaze iz njihovih poslovno-pravnih odnosa i u sporovima između privrednih subjekata i drugih pravnih lica u obavljanju djelatnosti privrednih subjekata. U upravnim predmetima odlučuje **Upravni sud**. **Apelacioni sud** odlučuje o žalbama na odluke višeg suda u prvom stepenu, kao i o žalbama na odluke Privrednog suda i rješava sukob nadležnosti između: osnovnih sudova sa područja viših sudova, osnovnih sudova i viših sudova, kao i između viših sudova. **Vrhovni sud** je najviša sudska instanca u Crnoj Gori.

Sudski savjet je nezavisno i samostalno sudsko tijelo ustanovljeno Ustavom⁵⁹ uređeno *Zakonom o Suds-*

47 Parlamentarni izbori održavaju se po sistemu proporcionalne zastupljenosti sa zatvorenim listama, u jedinstvenoj izbornoj jedinici za cijelu državu. Član 39a Zakona o izboru odbornika i poslanika propisuje da na izbornoj listi mora biti najmanje 30% kandidata manje zastupljenog pola. Na izbornoj listi među svaka četiri kandidata prema redoslijedu na listi (prva četiri mjesta, druga četiri mjesta i tako do kraja liste) mora biti najmanje po jedan kandidat pripadnik manje zastupljenog pola (član 39a:2).

48 <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/203/35>

49 Crna Gora, Izvještaj o ljudskom razvoju 2020: <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/MNE.pdf>

50 Evropska mreža pravnih stručnjaka za rodnu ravnopravnost i borbu protiv diskriminacije, Izvještaj za zemlju, rodna ravnopravnost, Crna Gora, 2020.

51 Komitet za eliminaciju diskriminacije nad ženama, Zaključna zapažanja o Drugom periodičnom izvještaju Crne Gore, 2017, <https://www.ohchr.org/en/countries/montenegro>

52 Članovi 14. i 15. Zakona o sudovima

53 Ulcinj, Herceg Novi, Kotor, Plav, Rožaje, Cetinje, Bar, Bijelo Polje, Kolašin, Berane, Nikšić, Žabljak, Pljevlja, Podgorica i Danilovgrad

54 Nalazi se u Bijelom Polju (koje je nadležno za područja koja pokrivaju osnovni sudovi Bijelo Polje, Berane, Žabljak, Kolašin, Plav, Pljevlja i Rožaje) i Podgorici (koja je nadležna za područja koja pokrivaju osnovni sudovi Podgorica, Bar, Danilovgrad, Kotor, Nikšić, Ulcinj, Herceg Novi i Cetinje).

55 Nalazi se u Bijelom Polju i Podgorici.

56 „Službeni list Crne Gore“, br. 11/2015, 76/2020, <https://me.propisi.net/zakon-o-sudovima/>

57 Ustav Crne Gore, članovi 149 - 154.

58 Nalazi se u Bijelom Polju, Budvi i Podgorici.

59 Ustav Crne Gore, članovi 126, 127 i 128

kom savjetu i sudijama.⁶⁰ Nadležan je da: (i) bira i razrješava sudije/sutkinje, predsjednika/predsjednicu suda i sudije/sutkinje porotnike/porotnice, uključujući predsjednika/predsjednicu Vrhovnog suda; (ii) utvrđuje prestanak sudijskih dužnosti; (iii) određuje broj sudija/sutkinja i sudija/sutkinja porotnika/porotnica u sudu; (iv) razmatra izvještaj o radu suda, kao i prijave i pritužbe na rad sudova; (v) odlučuje o imunitetu sudije/sutkinje; (vi) predlaže Vladi iznos sredstava za rad sudova. Sudski savjet čine predsjednik/ca i devet članova/ca: predsjednik/ca Vrhovnog suda, četiri sudije/sutkinje (imenuje ih Konferencija sudija/sutkinja), četiri ugledna pravnik/ce (imenuje ih Skupština na osnovu javnog poziva, na predlog nadležnog skupštinskog odbora) i ministra/ke pravde. Predsjednik/ca Savjeta imenuje se iz reda uglednih pravnik/ce dvotrećinskom većinom glasova članova/ca Savjeta. Ministar/ka pravde ne može biti imenovan/a za predsjednika/cu Savjeta. Predsjednik/ca Savjeta ima odlučujući glas u slučaju pariteta glasova. Četvorogodišnji mandat Savjeta proglašava Predsjednik/ca države.

Prema izvještaju Evropske komisije za 2021. godinu,⁶¹ pravni okvir koji jamči nezavisnost sudstva postoji, ali se sudstvo i tužilaštvo i dalje smatraju osjetljivim na politički uticaj. Posljednjih godina uočen je napredak u pogledu transparentnosti – sudovi imaju svoje internet stranice na kojima objavljuju informacije o zakazanim ročištima, sudskim odlukama, godišnjim izvještajima o radu itd.⁶² Međutim, kao što je istaknuto u raznim izvještajima,⁶³ još uvijek su prisutni brojni izazovi: gotovo 60% građana/ki nema povjerenja u sudstvo u Crnoj Gori,⁶⁴ a nivo sprovođenja etičkih kodeksa za sudije/sutkinje i mehanizama odgovornosti je još uvijek nedovoljan. Ukratko, postizanje pune nezavisnosti, nepristrasnosti, odgovornosti i efikasnosti sudskog sistema ostaje izazov. *Strategijom reforme pravosuđa za period 2019 - 2022.* koju je usvojila Vlada Crne Gore⁶⁵ i *Akcionim planom za 2021 - 2022. godinu,*⁶⁶ predviđeno je usklađivanje pravnog okvira u Crnoj Gori sa pravnom tekovinom EU⁶⁷ radi osiguravanja nezavisnosti, nepristrasnosti, odgovornosti, profesionalnosti i efikasnosti sudstva.

Budžet za sudstvo za 2021. godinu je iznosio 36,5 miliona eura (2020: 39,1 miliona eura) što je iznad regionalnog prosjeka po glavi stanovnika.⁶⁸ Sa ukupno 266 sudija/sutkinja, Crna Gora ima 50 sudija/sutkinja na 100.000 stanovnika, što je daleko iznad evropskog prosjeka od 21 sudije/sutkinje, kao i 2,6 puta više sudskog osoblja po stanovniku od evropskog prosjeka.⁶⁹

5. Međunarodni pravni osnov rodne ravnopravnosti u sudstvu

Međunarodni pravni instrumenti utvrđuju obavezu država da osiguraju ravnopravno učešće žena u svim javnim institucijama i da u tu svrhu identifikuju i eliminišu sve pravne i praktične prepreke. **CEDAW Opšta preporuka br. 23** napominje da „ukoliko samo muškarci učestvuju u razvoju politika i donošenju odluka, onda te politike i odluke odražavaju samo dio ljudskog iskustva i potencijala. Pravedna i efikasna organizacija društva zahtijeva uključivanje i učešće svih njegovih članova/članica. Društva u kojima su žene isključene iz javnog života i odlučivanja ne mogu se opisati kao demokratska. Koncept demokratije će imati stvarno i dinamičko značenje i trajno dejstvo samo kada žene i muškarci budu dijelili političko odlučivanje i kada se jednako budu uzimali u obzir interesi i jednih i drugih.”

60 „Službeni list Crne Gore”, br. 11/2015, 28/2015, 42/2018, <https://www.gov.me/dokumenta/2ee06e19-2064-4c5d-96ea-c549bc-de3e3e>

61 Komunikacija Komisije Evropskom parlamentu, Savjetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regija, Komunikacija o politici proširenja EU za 2021, Izvještaj o Crnoj Gori 2021: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0293%2801%29&qid=1643487801656>

62 https://freedomhouse.org/country/montenegro/nations-transit/2020#footnote1_8l3370q

63 Centar za demokratsku tranziciju, Sudstvo u sjenci uzastopnih mandata, 2020.

64 2019. istraživanje je sproveo Centar za demokratiju i ljudska prava (CEDEM), pomenuto u procjeni Freedom House-a: https://freedomhouse.org/country/montenegro/nations-transit/2020#footnote1_8l3370q

65 <https://www.gov.me/dokumenta/deb3e3ae-7b6a-4963-9b3e-b5892118c8c8>

66 <https://rm.coe.int/hf6-ap-implementation-judiciary-reform-eng/1680a5523b>

67 Poglavlje 23 pravnih tekovina EU o sudstvu: <https://www.eu.me/hr/poglavljje-23-pravosudje-i-temeljna-prava/>

68 Radni dokument osoblja Komisije EU, Izvještaj o Crnoj Gori 2021.

69 Radni dokument osoblja Komisije EU, Izvještaj o Crnoj Gori 2021.

Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW) zahtijeva od država članica da „preduzmu sve odgovarajuće mjere za uklanjanje diskriminacije nad ženama u političkom i javnom životu zemlje“ (član 7.). U tu svrhu moraju osigurati ženama pravo „da učestvuju u formulisanju državne politike i njenom sprovođenju i da obavljaju javne dužnosti i vrše sve javne funkcije na nivou vlasti“. Politički i javni život jedne zemlje odnosi se na vršenje političke vlasti, a naročito na vršenje zakonodavnih, sudskih, izvršnih i upravnih ovlaštenja.⁷⁰

CEDAW Opšta preporuka br. 25 poziva države da uvedu privremene posebne mjere za osiguranje ravnopravnog učešća žena u donošenju odluka, uključujući sudstvo, gdje i dalje postoji jaz između *de jure* i *de facto* jednakosti.⁷¹ Zaista, usvajanje privremenih posebnih mjera se smatra dijelom nužne strategije država stranaka kako bi se postigla suštinska rodna ravnopravnost.⁷² Međunarodna komisija pravnik/pravnica (Ženevski forum br. 1 o „Ženama i sudstvu“) smatra da te obaveze proizlaze iz opštih međunarodnih standarda koji se tiču nezavisnosti sudstva i iz međunarodnopravnih zahtjeva da se ženama osigura uživanje njihovih ljudskih prava na osnovu jednakosti i zabrane diskriminacije.⁷³

CEDAW Opšta preporuka br. 33 poziva države članice da se „suoče i uklone prepreke učešću žena kao profesionalki u svim tijelima i nivoima sudskih sistema i da preduzmu korake, uključujući privremene posebne mjere, kako bi osigurale da žene budu jednako zastupljene u sudstvu i drugim mehanizmima za sprovođenje zakona kao sutkinje, državne tužiteljke, advokatice, medijatorke, službenice za sprovođenje zakona, službenice u sudovima i kaznenim ustanovama i stručnjakinje, kao i u drugim stručnim svojstvima.“⁷⁴ Opšta preporuka br. 33 naglašava važnost izgradnje kapaciteta u sudstvu i preporučuje državama da preduzmu mjere, uključujući programe podizanja svijesti i izgradnje kapaciteta za cjelokupno osoblje u sudskom sistemu kako bi se uklonili rodni stereotipi i uključila rodna perspektiva u sve aspekte sudskog sistema.⁷⁵

Pekinška deklaracija i Platforma za djelovanje (1995) ponovno su potvrdile važnost jednake zastupljenosti žena sudskih profesionalki u političkom i javnom životu, naglašavajući da te države moraju „osigurati da žene imaju isto pravo kao i muškarci da budu sutkinje, advokatice ili druge službenice suda“ i „obavezati se na uspostavljanje cilja rodne ravnoteže (...) u sudstvu, uključujući, između ostalog, postavljanje posebnih ciljeva i sprovođenje mjera za značajno povećanje broja žena s ciljem postizanja jednake zastupljenosti muškaraca i žena, ako je potrebno, kroz pozitivno djelovanje“.⁷⁶ Štaviše, Pekinška deklaracija i Platforma za djelovanje pozivaju države da osiguraju rodno osjetljivo obrazovanje i obuku o ljudskim pravima za sudstvo kako bi im se omogućilo bolje izvršavanje javnih odgovornosti.⁷⁷

Komisija o položaju žena je na svojoj četrdeset i prvoj sjednici 1997. godine donijela *Dogovorene zaključke* (1997/2) kojima⁷⁸ se ističe cilj ravnopravnog učešća muškaraca i žena u odlučivanju za jačanje demokratije i postizanje ciljeva održivog razvoja. Komisija je ponovno potvrdila potrebu utvrđivanja i sprovođenja mjera koje bi ispravile nedovoljnu zastupljenost žena u donošenju odluka.

Značaj punog i efikasnog učešća žena na svim nivoima upravljanja ponovno je potvrđen **Ciljevima održivog razvoja** (COR) 5 (Rodna ravnopravnost i osnaživanje žena) i 16 (Mir, pravda i jake institucije). Cilj 5.5 poziva države da osiguraju puno i efikasno učešće žena i jednake mogućnosti liderstva na svim nivoima odlučivanja u političkom, ekonomskom i javnom životu. Pokazatelj 16.7.1 prati „udio radnih mjesta u državnim i lokalnim institucijama, uključujući: a) zakonodavna tijela, b) javne službe, i c) pravosuđe, u

⁷⁰ CEDAW Opšta preporuka 23, stavovi 5, 15 i 46 (b), <https://www.refworld.org/docid/453882a622.html>

⁷¹ CEDAW Opšta preporuka 23, stav 16, <https://www.refworld.org/docid/453882a622.html>

⁷² CEDAW Opšta preporuka 25, stav 2, 18, <https://www.refworld.org/docid/453882a622.html>

Postoji bitna razlika između formalne rodne ravnopravnosti – koja podrazumijeva pravno priznavanje načela ravnopravnosti žena i muškaraca uključujući uživanje i ostvarivanje svih ljudskih prava i temeljnih sloboda, kao i mjere koje osiguravaju jednak tretman žena i muškaraca u političkoj, ekonomskoj, socijalnoj, kulturnoj, građanskoj ili bilo kojoj drugoj oblasti – i suštinske rodne ravnopravnosti. Ovo drugo je kombinacija formalne rodne ravnopravnosti s jednakošću ishoda, što znači da se jednakost u zakonu, jednake mogućnosti i jednak tretman žena i muškaraca nadopunjuju jednakošću u uticaju, ishodu i rezultatu.

⁷³ Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (ICCPR), članovi 2. i 3.; Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW), naročito članovi 1. i 2.; Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (ICESCR), članovi 2. i 3.

⁷⁴ CEDAW Opšta preporuka br. 33, stav 15, <https://bit.ly/2Xw43bF>

⁷⁵ CEDAW Opšta preporuka br. 33, stav 29.

⁷⁶ Pekinška deklaracija i Platforma za djelovanje, stav 232, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

⁷⁷ Pekinška deklaracija i Platforma za djelovanje, stav 232 (i), https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/events-files/gender_equality_index_2019_report_final.pdf

⁷⁸ Četrdeset prva sjednica Komisije o položaju žena, 1997.

poređenju sa raspodjelom na nacionalnom nivou, prema polu, godinama starosti, osobama s invaliditetom i grupama stanovništva“, pokazujući važnost koju međunarodna zajednica pridaje ulozi reprezentativnog sudstva u jačanju vladavine prava i postizanju održivog razvoja.

Prema **Preporuci Savjeta Evrope**⁷⁹ o „uravnoteženom učešću žena i muškaraca u političkom i javnom donošenju odluka“, ključno je imati „kritičnu masu“ suprotnog pola u tijelima odlučivanja kako bi se jednako uvažavali interesi žena i muškaraca. Preporučeni minimum je 40%, što znači da zastupljenost žena ili muškaraca u bilo kojem tijelu odlučivanja u političkom ili javnom životu ne smije pasti ispod 40%.

Preporuka OECD-a o rodnoj ravnopravnosti u javnom životu iz 2015. je bitan alat koji pruža niz opcija za omogućavanje jednakog pristupa mogućnostima liderstva, uključujući i sudstvo. Obuhvata mjere za jačanje institucionalnih kapaciteta za efikasno upravljanje i integrisanje rodno aspekta u javne politike u sve oblasti politike. OECD preporučuje da se „razmotre mjere za postizanje rodno uravnotežene zastupljenosti na pozicijama odlučivanja u javnom životu razmatranjem većeg učešća žena u vlasti na svim nivoima“, uključujući sudstvo, razmatranjem „sveobuhvatnih regulatornih mjera za promovisanje različitosti, omogućavajući jednak pristup mogućnostima u višim javnim službama i sudskim imenovanjima, uvođenje ravnoteže između poslovnog i privatnog života i radnih praksi prilagođenih porodici u najvišim javnim institucijama i promovisanje rodno osjetljivih radnih uslova; olakšavanje mogućnosti razvoja kapaciteta i liderstva, mentorstvo, umrežavanje i druge programe obuke u javnim ustanovama, promovisanje ženskih uzora u javnom životu i podsticanje aktivnog angažovanja muškaraca u promovisanju rodne ravnopravnosti“.

OECD takođe preporučuje sistemsko praćenje rodne ravnoteže u javnim institucijama, uključujući i na vodećim pozicijama. Ciljevi Preporuka OECD-a su (i) integrisanje rodno aspekta u javne politike u osmišljavanje, kreiranje, sprovođenje i evaluaciju relevantnih javnih politika i budžeta; (ii) jačanje mehanizama odgovornosti i nadzora za rodnu ravnopravnost i uključivanje inicijativa u državna tijela i unutar njih; (iii) postizanje rodno uravnotežene zastupljenosti na pozicijama odlučivanja u javnom životu podsticanjem većeg učešća žena u vlasti na svim nivoima, kao i u parlamentima, sudstvu i drugim javnim institucijama, (iv) preduzimanje odgovarajućih mjera za poboljšanje rodne ravnopravnosti u javnom zapošljavanju, (v) jačanje međunarodne saradnje kroz stalnu razmjenu znanja, naučenih lekcija i dobrih praksi o rodnoj ravnopravnosti i uvođenje inicijativa u javne institucije.

Jednak pristup žena pravdi,⁸⁰ kao i uravnoteženo učešće žena i muškaraca u javnom odlučivanju,⁸¹ među strateškim su ciljevima Strategije rodne ravnopravnosti **Savjeta Evrope za 2018-2023.** godinu⁸² Podrška državama članicama u postizanju uravnoteženog učešća žena i muškaraca u političkom i javnom donošenju odluka, uključujući kroz sprovođenje strategija i integrisanje rodno aspekta u javne politike, jedan je od prioriteta Savjeta Evrope kroz promovisanje rodni kvota, borbu protiv rodni stereotipa i poboljšanje rodne politike, osjetljivost okruženja za donošenje odluka.⁸³

Deklaracija sa sastanka na visokom nivou Generalne skupštine o vladavini prava na nacionalnom i međunarodnom nivou iz 2012. godine⁸⁴ prepoznaje da je „nezavisnost sudskog sistema, zajedno sa njegovom nepristrasnošću i integritetom, suštinski preduslov za održavanje vladavine prava zakona i obezbjeđivanje da ne postoji diskriminacija u sprovođenju pravde.“ Deklaracija takođe „prepoznaje važnost obezbjeđivanja da žene, na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena, u potpunosti uživaju prednosti vladavine prava i obavezuju se da će koristiti zakon kako bi podržale svoja jednaka prava i osigurale njihovo puno i jednako učešće, uključujući i institucije upravljanja i sudski sistem“.

*Izveštaj o rodu i sprovođenju pravde za 2011. specijalnog izvjestioca o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/advokatica*⁸⁵ smatra da je „rodno osjetljiv sudski sistem preduslov za potpuno i nediskriminatorno ostvarivanje ljudskih prava za sve, kao i postizanje rodne ravnopravnosti u praksi“. Za razvoj rodno osjetl-

79 „Preporuke Komiteta ministara Savjeta Evrope, 2003: „Uravnoteženo učešće žena i muškaraca u političkom i javnom donošenju odluka“, <https://rm.coe.int/1680519084>

80 Strategija Savjeta Evrope o rodnoj ravnopravnosti za 2018-2023, Strateški cilj 3.

81 Strategija Savjeta Evrope o rodnoj ravnopravnosti za 2018-2023, Strateški cilj 4.

82 <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>

83 Strategija Savjeta Evrope o rodnoj ravnopravnosti za 2018-2023, Strateški cilj 4.

84 Rješenje Generalne skupštine A/RES/67/1 od 30.11.2012

85 Izveštaj specijalne izvjestiteljke Gabriele Knaul od 29. aprila 2011. godine o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/advokatica, A/HRC/17/30

jivog sudskog sistema, *specijalna izvjestiteljka* preporučuje da se „procijeni struktura i sastav sudstva kako bi se osigurala adekvatna zastupljenost žena i kako bi se stvorili uslovi potrebni za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u sudstvu i kako bi sudstvo unaprijedilo cilj rodne ravnopravnosti“. *Specijalna izvjestiteljka* poziva države da vide žene kao „ključne aktere u sprovođenju pravde“ i da osiguraju odgovarajuću zastupljenost žena u sudstvu, takođe da integrišu rodni aspekt u javne politike u sudstvo, što implicira da se „u obzir uzimaju višestruke uloge žena i muškaraca u vođenju poslova unutar sudstva, uključujući svakodnevno poslovanje i cjelokupno planiranje sudskog sektora.“

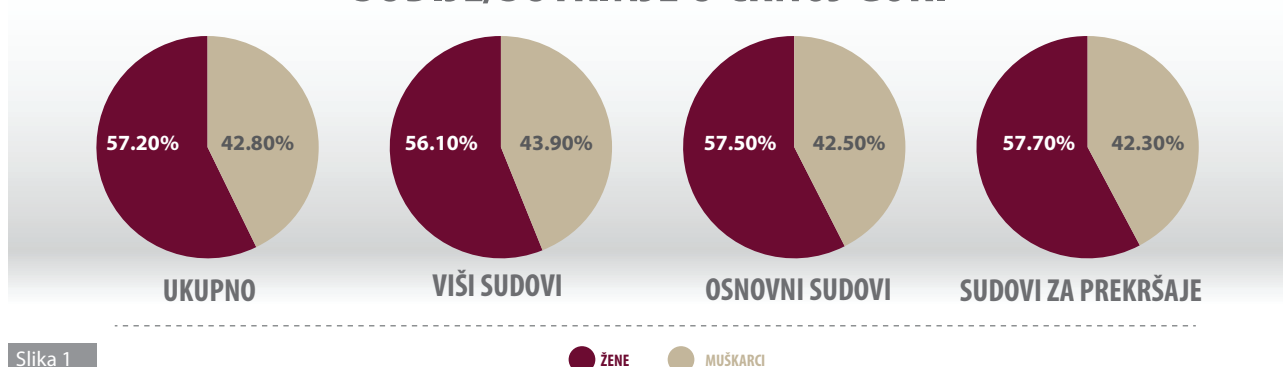
6. Ključni rodni izazovi u sudskom sistemu u Crnoj Gori

6.1. Rodna ravnoteža u sudstvu Crne Gore⁸⁶

Ukupan broj sudija u Crnoj Gori je 266.⁸⁷ Od navedenog ukupnog broja, 57.2% odnosno 152 su žene, dok 42.8% (114) su muškarci.

- Od ukupno 82 sudija u višim sudovima⁸⁸, žene čine 56.1% (46), a muškarci 43.9% (36);
- Od ukupno 132 sudija osnovnih sudova⁸⁹, žene čine 57.5% (76), a muškarci 42.5% (56);
- Od ukupno 52 sudija u sudovima za prekršaje, žene čine 57.7% (30), a muškarci 42.3% (22).

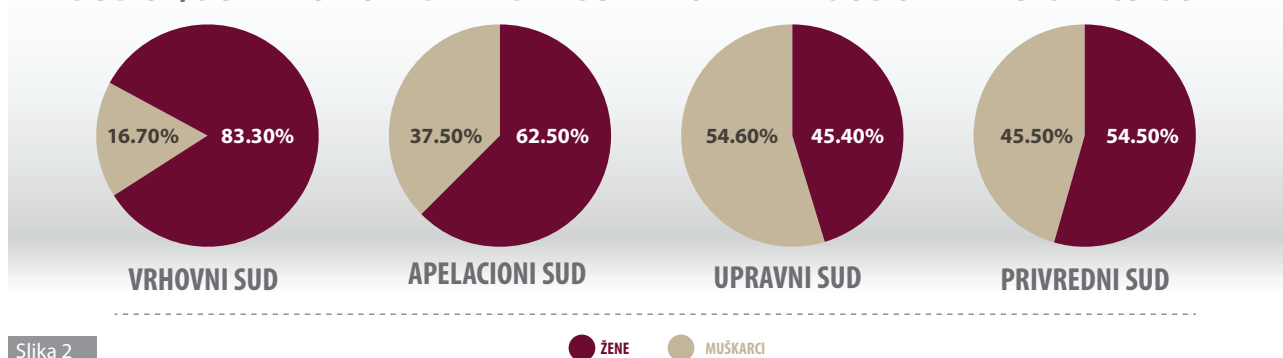
SUDIJE/SUTKINJE U CRNOJ GORI



Sutkinje predstavljaju većinu u gotovo svim sudovima, uključujući više i specijalizovane sudove. Sutkinje su dobro zastupljene i u sudovima gdje ne predstavljaju većinu:

- u Vrhovnom sudu, 83.3% sudija su žene;
- u Apelacionom sudu, 62.5% sudija su žene;
- u specijalizovanim sudovima, 45.4% sudija su žene u Upravnom sudu, dok u Privrednom sudu 54.5% sudija su žene.

SUDIJE/SUTKINJE U VIŠIM I SPECIJALIZOVANIM SUDOVIMA U CRNOJ GORI



⁸⁶ Podaci iz godišnjeg izvještaja o radu Sudskog savjeta za 2021. godinu, kao i podaci dobijeni putem intervjua od predstavnika Višeg suda za prekršaje Crne Gore.

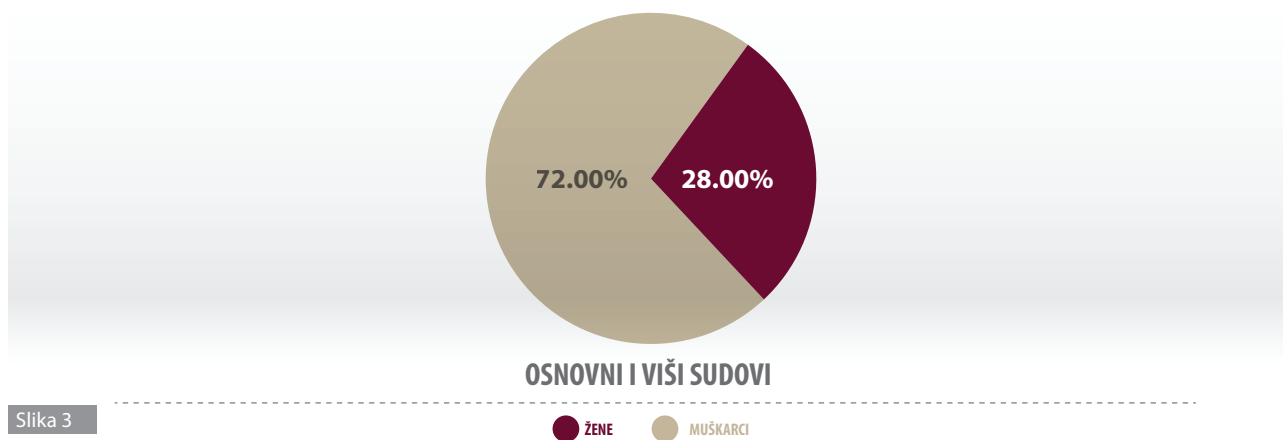
⁸⁷ Sudije i sutkinje Ustavnog suda nisu obuhvaćeni.

⁸⁸ Viši sudovi u ovom kontekstu uključuju: Vrhovni sud, Apelacioni sud; dva viša suda, Upravni sud i Privredni sud.

⁸⁹ Obuhvaćeno 15 osnovnih sudova.

Predstavljene brojke i procenti nam ukazuju na postojanje rodne ravnoteže u osnovnim i višim sudovima. Međutim, kada je riječ o predsjednicima/predsjednicama sudova, od ukupno 25 samo 7 odnosno 28% su žene.

PREDSJEDNICI/CE SUDOVA



Slika 3

U pogledu starosne strukture sutkinja i sudija nisu uočene značajnije razlike, s obzirom da su muškarci i žene različitih starosnih grupa praktično jednako zastupljeni u višim i osnovnim sudovima.

U redovnom sastavu, Sudski savjet treba da ima 10 članova. Od aprila 2022. godine, Sudski savjet ima samo 6 članova od kojih su 3 žene i 3 muškarca.

Prema Ustavu, Ustavni sud Crne Gore treba da ima 7 sudija. Međutim, Ustavni sud trenutno ima samo četiri (4) aktivna člana/članice, od kojih je 1 žena, a 3 muškarca.

O rodnoj strukturi u sudstvu razgovaralo se tokom intervjua i diskusija u fokus grupama sa predstavnicima/cama sudskog sistema gdje su neki učesnici/ce istakli stabilnost radnog mjesta kao jedan od najvažnijih faktora visokog procenta zastupljenosti žena u sudstvu. Sudijska pozicija, kao stalno zaposlenje, pruža sigurnost zaposlenja, koja se pokazala značajnija za žene nego za muškarce usljed činjenice da učesnici/ce smatraju da je položaj žena na tržištu rada u Crnoj Gori nepovoljniji u odnosu na položaj muškaraca.

6.1.1 Postati sudija/sutkinja u Crnoj Gori – ključne rodne barijere

U izvještaju *Specijalne izjaviteljke UN-a o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/ica*,⁹⁰ identifikovano je postojanje stalnih rodni stereotipa u okviru sistema ili u širem društvenom okviru koji uzrokuju diskriminatorno postupanje prema ženama u pravosudnom sistemu. Čak i kada više ne postoje direktne pravne i političke barijere ili ograničenja u pogledu potpunog i jednako zastupljenog učešća žena u pravosuđu, ozbiljan nedostatak rodne raznovrsnosti i dalje postoji.

Kada govorimo o pridruživanju žena pravosudnom sistemu, nije nemoguće napraviti promjenu, uz postojanje relevantnog rizika od negativne reakcije, naročito u pogledu žena koje teže zauzimanju visokih i uticajnih pozicija u pravosudnom sektoru.

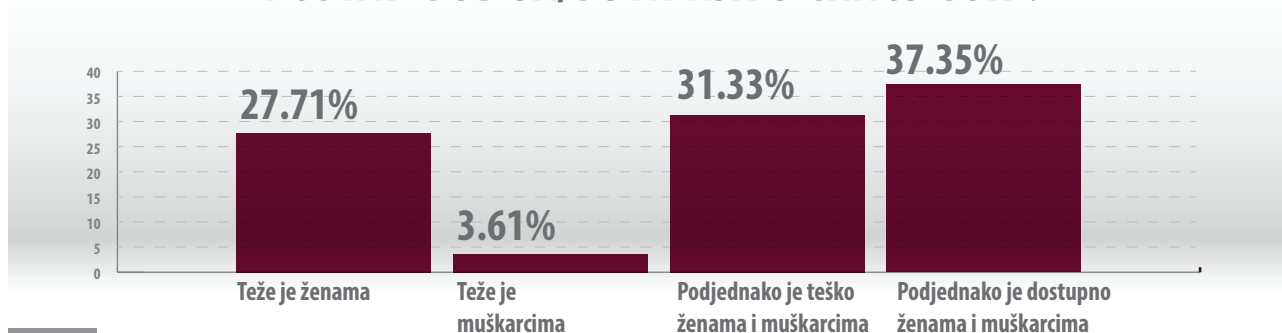
Statistički podaci razvrstani prema polu ukazuju na to da su žene i muškarci jednako zastupljeni kako u višim tako i u osnovnim i specijalizovanim sudovima u Crnoj Gori, uz izuzetak viših nivoa upravljanja, tj. funkcije predsjednika/ce suda. I pored postojanja objektivne rodne ravnoteže u sudstvu, tokom intervjua i diskusija u fokus grupama sa predstavnicima/cama sudskog sistema razgovaralo se o pristupu poziciji sudije/sutkinje sa ciljem da se identifikuju potencijalne rodne prepreke koje bi žene trebalo da savladaju kako bi postale sutkinje u Crnoj Gori.

Pitanje na ovu temu je postavljeno učesnicima/cama u anketi. Samo 27.7% ispitanika/ca smatra da je že-

⁹⁰ Izvještaj Specijalne izjaviteljke (Gabriela Knaul) o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/ica od 29. aprila 2011. godine, A/HRC/17/30.

nama teže da postanu sutkinje u Crnoj Gori. Ukupno 31.3% ispitanika/ca smatra da je podjednako teško ženama i muškarcima da postanu sutkinje/sudije, dok njih 37.3% smatra da je to podjednako dostupno ženama i muškarcima.

POSTATI SUDIJA/SUTKINJA U CRNOJ GORI:



Slika 4

Među ispitanicima/cama koji smatraju da je ženama teže da postanu sutkinje, apsolutnu većinu (86.9%) čine žene, što ukazuje na nizak stepen informisanosti i razumijevanja muškaraca o preprekama sa kojima se suočavaju žene prilikom stupanja na sudijsku funkciju. Pored navedenog, 81.9% ispitanika/ca se slaže ili se u potpunosti slaže sa izjavom da je ženama, više nego muškarcima, potrebna podrška porodice da bi postale sutkinje.

Za razliku od ispitanica/ka koji su učestvovali u anketi, učesnice/učesnici u intervjuima i diskusijama na nivou fokus grupa su saglasni da je ženama mnogo teže nego muškarcima da postanu sutkinje u Crnoj Gori, a jedan od razloga za to su **pravila koja se primjenjuju za imenovanje sudija**. Različiti sudovi postavljaju različite uslove u pogledu radnog iskustva kandidata za poziciju sudije/sutkinje. Tako na primjer: (i) za imenovanje na poziciju sudije Suda za prekršaje, potrebno je 4 godine radnog iskustva, od čega kandidat treba da posjeduje najmanje dvije godine radnog iskustva nakon položenog pravosudnog ispita; (ii) za sudiju Osnovnog suda potrebne su dvije godine radnog iskustva nakon položenog pravosudnog ispita na poziciji savjetnika u sudu ili državnom tužilaštvu, u svojstvu advokata/ice, notara/ke ili profesora/ke prava ili najmanje četiri godine radnog iskustva u drugim pravnim oblastima. (iii) kandidat/kinja za poziciju sudije/sutkinje u Privrednom sudu treba da posjeduje tri godine radnog iskustva nakon položenog pravosudnog ispita na poziciji savjetnika/ce u sudu ili državnom tužilaštvu, ili najmanje tri godine u svojstvu advokata/ce, notara/ke ili profesora/ke prava ili najmanje četiri godine radnog iskustva u drugim pravnim oblastima, itd. (član 38 Zakona o Sudskom savjetu i sudijama⁹¹). Učesnici/ce u diskusijama u okviru fokus grupa smatraju da, **sticanje neophodnog iskustva zahtijeva fleksibilnost u pogledu mobilnosti, jer se očekuje da kandidati/kinje prihvate službu u različitim sudovima na teritoriji Crne Gore što podrazumijeva preseljenje iz jednog grada u drugi**.

„Kriterijumi za izbor na poziciju sudija/sutkinja su isti za žene i muškarce. Međutim, ženama je, ukoliko imaju djecu i koriste roditeljsko odsustvo, potrebno mnogo više vremena da napreduju sa pozicije pripravnice u sudu do pozicije sutkinje.“ – izjava sutkinje.

Naredna tema koja je bila predmet razgovora sa učesnicima/cama intervjuja i diskusije u okviru fokus grupa odnosila se na **modalitete inicijalne obuke koju su kandidati za sudije/sutkinje obavezni da završe**, u skladu sa *Zakonom o Sudskom savjetu i sudijama*. Prema članu 54 pomenutog Zakona, kandidati/kinje za sudije/sutkinje su obavezni da završe inicijalnu obuku koja se sastoji od teoretskog i praktičnog dijela u trajanju od 18 mjeseci. Teoretski dio inicijalne obuke sprovodi pravno lice za obuku sudija (Centar za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu koji se nalazi u Podgorici), dok se praktični dio inicijalne obuke sprovodi u Osnovnom sudu u Podgorici. Stoga, kandidati/kinje koji ne žive u Podgorici moraju da se presele u glavni grad tokom trajanja obuke ili da svakodnevno putuju u glavni grad kako bi pohađali obuku.

U skladu sa zakonskim odredbama (Član 38 Zakona o Sudskom savjetu i sudijama), za sudije/sutkinje različitih sudova mogu biti birana lica koja posjeduju određeni propisani broj godina radnog iskustva. Na

91 <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-sudskom-savjetu-i-sudijama.html>

primjer, 2 do 4 godine radnog iskustva (u zavisnosti od radnog mjesta) za osnovne sudove, 4 godine za sudove za prekršaje, 3 do 4 godine za Privredni sud, 8 godina radnog iskustva za Upravni sud, itd. Učesnici/ce diskusija u okviru fokus grupa su istakli da iako Zakon o radu Crne Gore definiše obavezno trajanje porodiljskog odsustva od 98 dana (Član 126), te iako se **period trudničkog bolovanja i porodiljskog odsustva smatra vremenom provedenim u radu, trajno dobrovoljno raspoređivanje sutkinja je uslovljeno prethodnom ocjenom rada u posljednje tri godine, čime se žene koje su odsustvovala i koje za taj period ne mogu ocjenjivati mogu naći u značajno nepovoljnijem položaju u situacijama kada žele da dokažu svoje radno iskustvo kako bi se kvalifikovale za višu poziciju u sudstvu.**⁹²

Pored navedenog, nakon položenog završnog ispita, samo kandidati i kandidatkinje koji su ostvarili najbolji rezultat mogu da biraju sud u koji će biti raspoređeni, dok se **svi ostali kandidati/kinje, prema potrebi, raspoređuju u različite sudove, bez obzira na njihovo mjesto prebivališta.** Kandidatu/kinji za sudiju koji odbije raspoređivanje prestaje radni odnos. (član 55, stav 5 Zakona o Sudskom savjetu i sudijama). Radni odnos prestaje i ukoliko sudija/sutkinja ne prihvati odluku o premještanju na rad u drugi sud, koju donosi Sudski savjet bez pristanka sudije/sutkinje, a u slučaju reorganizacije sudova kojom se smanjuje ili ukida broj mjesta sudija/sutkinja (član 85 Zakona o Sudskom savjetu i sudijama).

Učesnici i učesnice u intervjuima i diskusijama u okviru fokus grupa smatraju da su prethodno opisani uslovi veoma nepovoljni i neprikladni, posebno za žene, jer se uglavnom žene nalaze u situaciji da moraju da naprave izbor između karijere u sudstvu i porodice, imajući u vidu veću odgovornost žena u odnosu na muškarce u pogledu brige o porodici, djeci i starijim članovima porodice, iako pravo na roditeljsko odsustvo mogu koristiti oba roditelja u skladu sa Zakonom o radu. Učesnici i učesnice u intervjuima i diskusijama u okviru fokus grupa su potvrdili da **društvo i dalje smatra da je briga o porodici primarna uloga žene koja ima prednost u odnosu na bilo koje profesionalne obaveze i odgovornosti.** Svojim odgovorima, učesnici i učesnice u anketi su potvrdili ovaj trend. Ukupno 86.7% učesnika i učesnica u anketi se slaže (57.8%) ili se u potpunosti slaže (28.9%) sa tvrdnjom da je u crnogorskom društvu glavna odgovornost za brigu o djeci, porodici i kućnim poslovima nametnuta ženama. Sutkinje ne predstavljaju izuzetak u tom smislu, s obzirom da je ukupno 75.9% učesnika i učesnica u anketi izjavilo da sutkinje imaju više odgovornosti nego sudije kada su u pitanju djeca, porodica i kućni poslovi. Iako većina učesnika i učesnica u anketi, tačnije 73.4% prepoznaje činjenicu da crnogorsko društvo očekuje od muškaraca da uspiju u profesionalnoj karijeri više nego žene, ipak priznaju da društvo ne posmatra sudijsku funkciju samo kao „poziciju za muškarce“. U prilog tome govori činjenica da je ukupno 54.1% ispitanika i ispitanica prepoznalo da se u crnogorskom društvu sudijska profesija smatra jednako prikladnom za žene i muškarce.

Brojne analize su ukazale na postojanje rodni stereotipa u Crnoj Gori. Na primjer, *Komitet za eliminaciju diskriminacije žena (CEDAW) u svojim zaključcima u okviru Drugog periodičnog izvještaja za Crnu Goru* navodi da se ženama često dodjeljuju tradicionalne porodične uloge, kao i da se obeshrabruju od traženja i prihvatanja zaposlenja dok se očevi smatraju glavama porodice.

Prema Izvještaju *Specijalne izjaviteljke UN-a o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/ica*,⁹³ čak i u slučajevima kada više ne postoje direktne pravne ili političke barijere ili ograničenja za potpuno i jednako učešće žena u pravosudnom sistemu, rodni stereotipi i barijere koje proizilaze iz stava imaju značajan uticaj na potpuno učešće žena u pravosuđu. Učesnici/ce prvog Ženevskog foruma pod nazivom *Žene i sudstvo*⁹⁴ potvrdili su da preovlađujući rodni stereotipi, norme i uloge često imaju značajan uticaj na sprečavanje potpunog i jednakog učešća žena u sudstvu.

Kroz intervju i diskusije u okviru fokus grupa ukazano je na podatak da nova pravila o imenovanju sudija, kao i činjenica da je veća odgovornost žena kada su u pitanju djeca i kućni poslovi, dovode do situacije da većina žena koje su u braku i koje imaju ili planiraju da imaju djecu rade kao sudske savjetnice veoma dug vremenski period ili gotovo cjelokupan radni vijek. Njihova odluka da se ne prijavljuju na konkurse za sudijske pozicije uglavnom je zasnovana na činjenici da bi, ukoliko bi bile raspoređene u sud u nekom drugom mjestu u koje ne mogu da se presele, njihov ugovor o radu bio okončan.

⁹² Ocjenjivanje rada sudije neće se sprovesti ako je sudija, u periodu za koji se vrši ocjenjivanje iz stava 1 ovog člana, bio odsutan najmanje jednu godinu – član 87, stav 5 Zakona o Sudskom savjetu i sudijama

⁹³ Izvještaj Specijalne izjaviteljke (Gabriela Knaul) o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/ica od 29. aprila 2011. godine, A/HRC/17/30

⁹⁴ "Žene i sudstvo" 2013 Prvi forum sudija i advokata u Ženevi koji je organizovala Međunarodna komisija pravnika/ca.

Prema propisima koji su bili na snazi prije 2015. godine, prilikom prijavljivanja na konkurs za sudijsku poziciju, kandidati/kinje su imali mogućnost izbora suda u kome žele da se zaposle.⁹⁵ Učesnici/ce diskusija u okviru fokus grupa jednoglasno su istakli da smatraju da su prethodni propisi bili povoljniji, naročito za žene, te naglasili bojazan da **u predstojećem periodu, novi propisi mogu stvoriti rodne razlike u sudstvu u Crnoj Gori.**

Većina učesnika/ca u diskusijama u okviru fokus grupa su naglasili da su mnoge visoko-kvalifikovane žene na pozicijama savjetnica u sudovima, koje predstavljaju vrijedan ljudski kapital crnogorskog sudstva, spriječene da ostvare svoj puni potencijal na pozicijama sutkinja. Nekoliko sutkinja je naglasilo da bi trebalo uzeti u obzir odgovornosti kandidata/kinja kada su u pitanju djeca i porodica kroz uvođenje politika koje su naklonjene porodicama i nude mehanizme podrške u slučajevima premještanja u sud koji se nalazi u drugom gradu, kao što je na primjer, podrška za zaposlenje supruge/a sudije/sutkinje ili plaćeni troškovi putovanja i iznajmljivanja smještaja za sudiju/sutkinju koji/a živi i radi u drugom gradu.

Potrebno je istaći da postupak izbora sudija/sutkinja (npr. postupak izbora sudija/sutkinja osnovnih sudova, Član 45 Zakona o Sudskom savjetu i sudijama) obuhvata ocjenjivanje kandidata na osnovu intervjua koji obavlja Sudski savjet. Zakonom o Sudskom savjetu i sudijama je regulisano da će se prilikom predlaganja i izbora članova Sudskog savjeta voditi računa o nacionalnoj i rodno balansiranoj zastupljenosti. (Član 3 Zakona o Sudskom savjetu i sudijama). Rodna balansiranost komisije za ocjenjivanje predstavlja važnu komponentu za obezbjeđenje jednakog učešća žena u sudstvu, ali je ključna i za **usvajanje rodno-odgovorne prakse izbora sudija i sutkinja**, koji se prema rezultatima kvalitativne studije sada ne primjenjuju prilikom izbora sudija/sutkinja u Crnoj Gori⁹⁶

6.1.2 Dolazak na visoke pozicije u sudstvu – ključni rodni izazovi

Postizanje ravnoteže u zastupljenosti žena i muškaraca pri donošenju odluka u javnom sektoru⁹⁷ predstavlja jedan od ciljeva Strategije za rodnu ravnopravnost Savjeta Evrope za period 2018 - 2023. godine.⁹⁸

Prepoznato je da ukupno gledano, veći broj žena u sudstvu ne podrazumijeva i veći broj žena na višim i rukovodećim pozicijama u sudstvu. Praktično u svim sudovima postoji značajan jaz između zastupljenosti žena u sudovima nižih instanci u poređenju sa sudovima viših instanci i na rukovodećim pozicijama.

Prema disagregiranim rodnim statističkim podacima, gotovo u okviru svakog suda u sudskom sistemu Crne Gore postoji rodna ravnoteža. Međutim, jednaku rodnu zastupljenost ne nalazimo na poziciji predsjednika/predsjednice suda. Naime, od ukupno 25 predsjednika/predsjednica sudova, samo 7, odnosno 28% su žene.

Nizak procenat zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama u sudstvu, i pored toga što imaju dominaciju u sudovima nižih instanci, ukazuje na postojanje nekoliko faktora koji sprečavaju povećanje broja žena u ovom sektoru. Prepreke sa kojima se suočavaju žene u sudstvu su slične onima na koje nailazimo u drugim oblastima javnog života: ravnoteža između poslovnih i porodičnih obaveza, postojanje rodni stereotipa, nedostatak razvojnih mogućnosti i rodne predrasude prilikom napredovanja.

Ukupno 39,7% učesnika i učesnica u anketi smatra da je teže ženama da zauzmu visoku poziciju u sudstvu, s tim da većina, njih 56.6% smatra da su pomenute pozicije podjednako dostupne ženama i muškarcima ili da je podjednako teško ženama i muškarcima da zauzimaju visoke pozicije u sudstvu.

⁹⁵ Zakon o Sudskom savjetu ("Službeni list Crne Gore, broj 3/08, 39/11, 31/12), član 42, stav 1: **Sudija vrši sudijsku funkciju u sudu u koji je izabran.**

⁹⁶ Prilikom osmišljavanja takvog rodno-odgovornog pristupa treba imati na umu član 25 Zakona o radu koji propisuje da je prilikom zasnivanja radnog odnosa zabranjeno zahtijevati podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, kao i dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos.

⁹⁷ Strategija za rodnu ravnopravnost Savjeta Evrope za period 2018-2023. godine, strateški cilj 4.

⁹⁸ <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>

” Izjava sudije: „Iako je u Crnoj Gori više muškaraca nego žena na poziciji predsjednika suda, na poziciji predsjednika Sudskog savjeta se nalazi žena. Treba imati u vidu da se tri od devet žena nalazi na ključnim pozicijama u sudstvu – predsjednica Sudskog savjeta, v.d. predsjednice Vrhovnog suda, kao i predsjednica Osnovnog suda u Podgorici koji je procesuirao više od jedne trećine od ukupnog broja predmeta u zemlji“.

ZAUZIMATI VISOKU POZICIJU U PRAVOSUĐU:



Slika 5

Apsolutnu većinu među ispitanicima koji smatraju da je zauzimanje visoke pozicije u sudstvu teže ženama predstavljaju žene i to u procentu 96.6%. Ovaj podatak nam ukazuje da muškarci nisu uvijek upoznati sa postojanjem nevidljivih prepreka sa kojima se suočavaju žene na putu karijernog napredovanja u sudskom sistemu u Crnoj Gori. Većinu ispitanika/ispitanica (76%) koji smatraju da je ženama teže da napreduju u sudstvu čine sudije i sutkinje sudova nižih instanci.

Ispitanici/ce su identifikovali nekoliko faktora koji utiču na karijerno napredovanje u sudstvu, i to faktore **podrške neformalne mreže unutar sistema** i **podrške porodice**. Ukupno **65%** ispitanika/ispitanica smatra da je važno, odnosno veoma važno da imate **podršku neformalne mreže unutar sistema** da biste zauzeli višu poziciju u sudstvu. Drugi uslov predstavlja **podrška porodice**. Većina ispitanika/ispitanica (78.3%) smatra da je za karijerno napredovanje u sudstvu, podrška porodice **važnija ženama nego muškarcima**. Takođe, 55.4% ispitanika/ispitanica od kojih apsolutnu većinu čine žene (84.7%) smatra da pozicija predsjednika/predsjednice suda predstavlja dodatno opterećenje za sutkinje nego za sudije, s obzirom na veće opterećenje žena porodičnim i kućnim poslovima u odnosu na muškarce.

Kada govorimo o **pristupu neformalnim mrežama podrške unutar sistema, ukupno 78,3% ispitanika/ispitanica ne smatra da sudije imaju veći pristup nego sutkinje**. Takođe, apsolutna većina ispitanika/ispitanica, njih **89% smatra da sutkinje nisu manje ambiciozne od sudija u pogledu zauzimanja rukovodećih pozicija u sudstvu. Samo 38.5% ispitanika/ispitanica, od kojih većinu čine žene, smatra da su više pozicije u sudstvu manje privlačne ženama zbog porodičnih obaveza**. Apsolutna većina ispitanika/ispitanica, njih 95.1% ne pripisuje neke posebne upravljačke vještine muškarcima i ne slaže se sa tvrdnjom da su u sudskom sistemu muškarci bolji rukovodioci od žena. Potrebno je naglasiti da većinu ispitanika/ca koja se nije složila sa prethodno navedenom tvrdnjom čine žene (74.6%).

” „Neophodno je uspostavljanje sistema podrške za žene koji će im pomoći da osnaže svoje organizacione sposobnosti i komunikacione vještine. Na taj način, žene će imati veće povjerenje u sebe i svoje sposobnosti i lakše će donositi odluku da se prijave za poziciju predsjednika/ce suda” - sutkinja, učesnica intervjuja.

Kroz intervjuje i diskusije u okviru fokus grupa razgovarali smo o istim pitanjima sa učesnicima/učesnicama, s tim da se dobijeni zaključci ponekad ne podudaraju sa rezultatima ankete. Tako na primjer, učesnici/učesnice u kvalitativnoj studiji su saglasni da je **ženama teže nego muškarcima da ostvare napredovanje u karijeri u okviru sudstva usljed porodičnih obaveza i odgovornosti**. Žene uglavnom ne konkurišu za rukovodeće pozicije, kao što je na primjer pozicija predsjednika/predsjednice suda dok god imaju maloljet-

nu djecu, dok se čini da uzrast djeteta ne predstavlja prepreku muškarcima za konkurisanje za rukovodeće pozicije. Gotovo sve ispitanice su potvrdile da uvijek daju prednost svojim porodicama u odnosu na napredovanje u karijeri, kao i da bi konkurisale za rukovodeće pozicije samo onda kada njihova djeca porastu, kako bi mogle posvetiti svoje vrijeme dodatnim obavezama. I pored činjenice da su se praktično svi ispitanici/ispitanice, bez obzira na njihov pol/rod složili sa činjenicom da objektivni faktori koji su regulisani zakonom predstavljaju glavne faktore za izbor predsjednika/predsjednice suda, sutkinje su naglasile neophodnost postojanje podrške porodice.

Učesnici i učesnice u intervjuima i diskusijama u okviru fokus grupa uglavnom smatraju da je postupak imenovanja na više pozicije u sudstvu transparentan i zasnovan na objektivnim kriterijumima. Neki učesnici/učesnice smatraju da mreže neformalne podrške unutar sistema ne utiču na postupak imenovanja, dok su ipak neki učesnici/učesnice naglasili značaj podrške kolega za imenovanje na poziciju predsjednika/predsjednice suda. Rezultati dobijeni kroz obavljene intervjuje i diskusije u okviru fokus grupa su nam pokazali da **sudije, u odnosu na sutkinje, imaju razvijenije mreže neformalne podrške unutar sistema**, što odražava društvene obrasce u Crnoj Gori koje su ispitanici/ispitanice okarakterisali kao patrijarhalne.

” «Pored ogromne podrške koju mi pruža porodica, imala sam podršku kolega da se prijavim za poziciju predsjednice suda. Kolege su prepoznale moju energiju i imale puno povjerenje u mene i moje sposobnosti da vodim ovaj sud na najbolji mogući način” - predsjednica suda, izjava data tokom intervjua.

Cilj nam je bio da kroz kvalitativnu studiju razumijemo **stavove prema ženama na rukovodećim pozicijama u sudskom sistemu**, te smo ispitanicima/ispitanicama postavili pitanje da li su rukovodeće pozicije u sudstvu prikladnije za muškarce nego za žene. Dobili smo odgovore od nekih ispitanica da nikada nisu imale ambiciju da postanu predsjednice sudova. Većina učesnika/učesnica je naglasila da će muškarci prije konkurisati za poziciju predsjednika suda, jer imaju više samopouzdanja i smatraju da im rukovodeća pozicija prirodno pripada i odgovara.

Rezultati diskusija su pokazali da predstavnici/predstavnice sudskog sistema ne posmatraju postojanje rodne neravnoteže na rukovodećim pozicijama kao problem, s obzirom na to da žene i muškarci, prema njihovom mišljenju, imaju jednake mogućnosti i prilike da postanu predsjednici/predsjednice sudova. Moguće je izvesti zaključak da prepreke sa kojima se suočavaju žene, uslovljene nedostatkom vremena usljed postojanja neproporcionalnosti u pogledu odgovornosti za brigu o porodici i kućnim poslovima, nisu u dovoljnoj mjeri prepoznate u sudskom sistemu. Učesnici/učesnice u kvalitativnoj studiji ukazali su na mali broj primjera sutkinja koje se nalaze na rukovodećim pozicijama u sudstvu, u cilju demonstriranja činjenice da je napredovanje u karijeri jednako dostupno za sve.

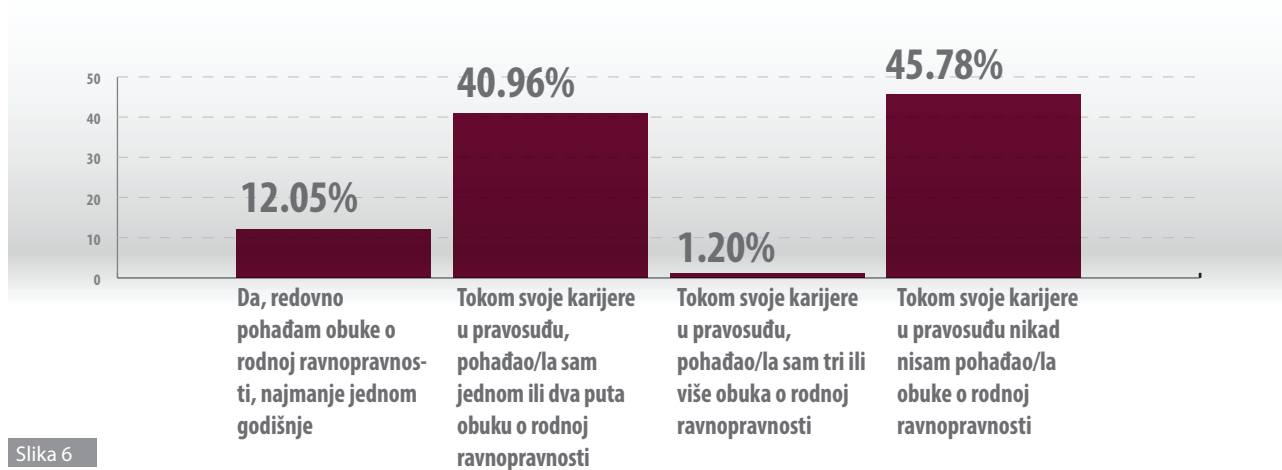
Prema mišljenju učesnika/ca kvalitativne studije, nedostatak interesovanja za poziciju predsjednika/ce suda je često uzrokovan **opterećenjem koje donose rukovodeći i organizacioni poslovi**, pri čemu ostaje manje vremena za posao sudije/sutkinje, koji je sa profesionalne tačke gledišta mnogo izazovnije.

U vezi sa navedenim, neki predsjednici/ce sudova smatraju da bi pored predsjednika/ce suda trebalo uvesti i poziciju menadžera/ke suda, koji bi bio zadužen/a za organizacione i kadrovske poslove, dok bi se predsjednik/ca suda bavio/la pitanjima sudijske profesije.

6.2 Kapaciteti za rodnu ravnopravnost u sudstvu u Crnoj Gori

Rezultati ankete su pokazali da samo 12% sutkinja/sudija i saradnika/ca redovno pohađa obuke za izgradnju kapaciteta o rodnoj ravnopravnosti. Ukupno 40.9% sutkinja/sudija i saradnika/saradnica nikad u toku svoje karijere u sudstvu nisu pohađali obuke za izgradnju kapaciteta o rodnoj ravnopravnosti.

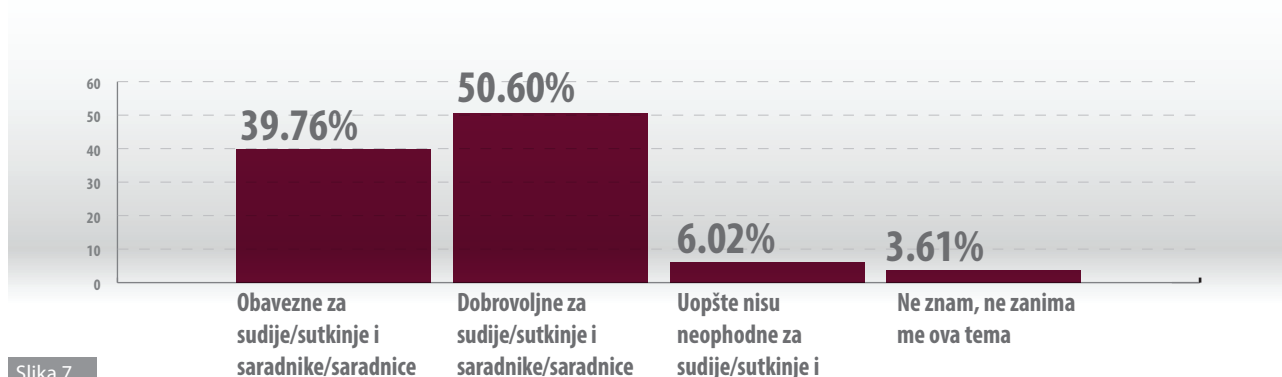
DA LI STE POHAĐALI OBUKE ZA IZGRADNJU KAPACITETA O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI?



Slika 6

Samo 39.7% ispitanica/ispitanika u anketi smatraju da obuke za izgradnju kapaciteta o rodnoj ravnopravnosti treba da budu obavezne za sutkinje/sudije i saradnike/saradnice, dok 50.6% ispitanica/ispitanika smatra da učešće u pomenutim obukama treba da bude dobrovoljno.

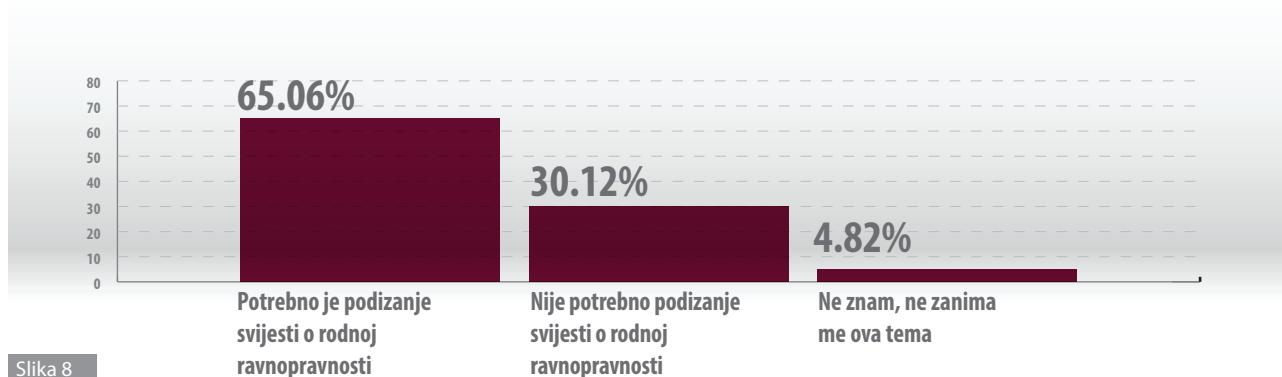
OBUKE O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI TREBA DA BUDU:



Slika 7

Ukupno 65% ispitanica/ispitanika smatra da je potrebno informisanje predstavnika/predstavnica crnogorskog sudstva o rodnoj ravnopravnosti.

PREDSTAVNICIMA/AMA PRAVOSUĐA DANAS U CRNOJ GORI:



Slika 8

U toku sprovođenja kvalitativne analize, čula su se i drugačija mišljenja od strane učesnika/ca. Naime, neki od njih se slažu da je **obuka o rodnoj ravnopravnosti značajna za pripravnike/ce, saradnike/ce i kandidate/kinje za sudijsku funkciju, ali da nije neophodno da se redovno organizuje**. Ipak, neki učesnici/ce smatraju da je **potrebno organizovati redovne obuke o rodnoj ravnopravnosti za zaposlene u sudstvu, i naravno sudije**. Mnogi učesnici/ce su iznijeli mišljenje da je važno da sudija/sutkinja budu rodno senzitivni. Stoga, **obuke o rodnoj ravnopravnosti treba organizovati ne samo iz pravne perspektive, već i da bi se obezbijedilo informisanje sudija o raznim rodnim pitanjima** u cilju boljeg prepoznavanja rodno-zasnovane diskriminacije i usvajanja rodno responsivnog pristupa u radu na pravnim predmetima ili u interakciji sa kolegama. Učesnici/ce su istakli **potrebu za većim brojem praktičnih obuka i radionica koje bi se zasnivale na predmetima iz prakse u oblasti rodne ravnopravnosti u kojima bi jednako učestovale sutkinje i sudije**.

„Veoma je važno postojanje ovakve vrste obuke, naročito za pripravnike/ce, savjetnike/ce i kandidate/kinje za poziciju sudije/sutkinje. Radi bolje ilustracije, navodim primjer -Ja sam mentor grupi kandidata/kinja za poziciju sudije/sutkinje. Kada sam sa njima nedavno razgovarao, pomenuli su mi da su neke njihove kolege/koleginice uporno pominjali/le rodne stereotipe tokom obuke o Istanbulskoj konvenciji“ - sudija, učesnik fokus grupe.

Intervjui i diskusije u okviru fokus grupa su ukazali da **nisu svi u sudskom sistemu jednako otvoreni za obuke o rodnoj ravnopravnosti**. Prema mišljenju nekih učesnika/ca, neke sudije/sutkinje, uglavnom pripadnici/ce starije generacije nisu spremni da integrišu nova znanja, dok sa druge strane postoje oni koji su uvijek otvoreni za nova učenja i znanja.

Većina učesnika/ca se slaže da nivo cjelokupne **informisanosti o rodnoj ravnopravnosti nije veoma visok u sudstvu u Crnoj Gori**. Nekoliko sutkinja i sudija smatraju da je neopohodno **analizirati nedostatke u znanju u oblasti rodne ravnopravnosti u sudstvu**, te na osnovu dobijenih rezultata analize, **usvojiti strategiju za informisanje i izgradnju kapaciteta**.

„Mi nismo svjesni postojanja neravnopravnosti dok ne čujemo kako to rade u drugim zemljama. Tada shvatimo da mi zaista imamo problem“ - sutkinja, učesnica intervju.

Potrebu za unaprjeđenim kapacitetima pravosuđa u Crnoj Gori u oblasti rodne ravnopravnosti formulisao je i Komitet za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) u svojim *Zaključcima u okviru Drugog periodičnog izvještavanja za Crnu Goru iz 2017. godine*.⁹⁹ Komitet je ukazao na nizak stepen rodne senzitivnosti i nedovoljne kapacitete u pogledu rodne ravnopravnosti u pravosuđu, koji su predstavljeni kroz blage kazne za počinioca krivičnih djela rodno zasnovanog nasilja nad ženama, rodne stereotipe koje gaje sudije/sutkinje u postupanju u predmetima rodno zasnovanog nasilja¹⁰⁰, itd. Stoga, 2017. godine, Komitet je zatražio od Crne Gore da (i) promoviše programe izgradnje kapaciteta za sudije/sutkinje o CEDAW Konvenciji koji će omogućiti njenu direktnu primjenu ili pozivanje na njene odredbe u sudskim ili administrativnim postupcima, kao i tumačenje domaćeg zakonodavstva u skladu sa Konvencijom; (ii) omogući da zaposleni u pravosuđu imaju adekvatne obavezne obuke o nasilju nad ženama u cilju adekvatnog kažnjavanja počinioca tih krivičnih djela i sprečavanja njihovog ponavljanja; (iii) unaprijedi stepen informisanosti čime bi se razbili seksistički stereotipi u pravosuđu, te da (iv) osigura da sudije/sutkinje koji ispoljavaju takve stavove budu adekvatno disciplinski sankcionisani.

Obuke za zaposlene u pravosuđu u Crnoj Gori organizuje i obezbjeđuje *Centar za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu*. Obuke se organizuju i realizuju u formi **inicijalnih i kontinuiranih** obuka. Inicijalne obuke se organizuju za kandidate/kinje za sudijsku funkciju u sudovima za prekršaje, osnovnim sudovima, Privrednom sudu i Upravnom sudu Crne Gore. Kontinuirane obuke se organizuju u cilju stručnog usavršavanja sudija i državnih tužilaca. Centar sprovodi **posebne obuke** za druge pravne profesije, uključujući i savjetnike/ce i pripravnike/

⁹⁹ Komitet za eliminaciju diskriminacije žena, Zaključci Drugog periodičnog izvještavanja za Crnu Goru, 2017. godina.

¹⁰⁰ Komitet CEDAW uz zabrinutost iznosi zapažanje da sudije/sutkinje rijetko uzimaju u obzir rodno zasnovano nasilje nad majkom u porodičnoj sferi prilikom donošenja odluke u predmetu starateljstva nad djecom. Sudije/sutkinje su iskazale zabrinutost da žene mogu iznijeti neutemeljene optužbe za porodično nasilje kako bi uticale na odluku o dodjeli starateljstva nad djecom i pravima posjećivanja djece, što može dovesti do povećanja stavova o kleveti u društvu čime se ugrožava kredibilitet žena žrtava rodno zasnovanog nasilja gdje se one oslikavaju kao manipulativne i neiskrene osobe.

ce u sudovima. Obuke sprovode predavači/ce, dok praktični dio inicijalne obuke sprovode mentori/ke.

U skladu sa *Zakonom o Centru za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu* (2015)¹⁰¹ Centar usvaja **Godišnji program obuka**, na osnovu kojeg se svake godine usvajaju **programi za inicijalnu i kontinuiranu obuku, kao i za posebne obuke (Član 35)**. Pomenute programe obuka usvaja Programski savjet (Članovi 21 i 22) koji je stručno tijelo Centra (Član 10). Gore pomenutim Zakonom je definisano da sudije/sutkinje imaju pravo i obavezu da najmanje dva radna dana godišnje prisustvuju obukama koje organizuje Centar, u cilju njihovog stručnog usavršavanja. Shodno članu 45, st. 2 navedenog Zakona, sudije/sutkinje imaju pravo i obavezu da prisustvuju obukama za koje se prijave **prema sopstvenom interesovanju**, najmanje dva radna dana godišnje. Ukoliko za to postoje opravdani razlozi, sudije/sutkinje nisu u obavezi da pohađaju obaveznu kontinuiranu godišnju obuku za koju su se prijavili (Član 45), ali su u obavezi da blagovremeno obavijeste Centar o nemogućnosti prisustva određenoj obuci.

Od 1. januara 2017. godine do 23. jula 2021. godine, *Centar za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu* je realizovao **10 kontinuiranih obuka** u cilju kontinuiranog usavršavanja znanja i vještina sudija u raznim tematskim oblastima u okviru oblasti rodne ravnopravnosti, kao na primjer¹⁰²: Konvencija Ujedinjenih nacija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) i njena praktična primjena; zaštita djece od porodičnog nasilja; međunarodni instrumenti i sudska praksa u oblasti porodičnog nasilja sa posebnim fokusom na Istanbulsku konvenciju; postupanje, sprječavanje i zaštita od porodičnog nasilja u Crnoj Gori, sa akcentom na odgovor policije; primjena Zakona o zaštiti od nasilja u porodici, itd.

Tokom petogodišnjeg perioda, ukupno 87 sudija/sutkinja je učestvovalo u 10 kontinuiranih obuka, i to: u 2017. godini – 21 sudija/sutkinja; u 2018. godini – 6 sudija/sutkinja; u 2019. godini- 23 sudije/sutkinje; u 2020. godini - 23 sudije/sutkinje i u 2021. godini- 14 sudija/sutkinja. Statistički podaci nam pokazuju da **svake godine samo 2.2% do najviše 8.6% sudija/sutkinja učestvuje u kontinuiranim obukama o rodnoj ravnopravnosti**. Kada je riječ o inicijalnim obukama, održano je ukupno 8 obuka o rodnoj ravnopravnosti (dvije od pomenutog broja obuka su bile integrisane u veći model obuka u oblasti krivičnog prava) tokom petogodišnjeg perioda (2017 – 2021). U pomenutim obukama učestvovala su ukupno 34 učesnika/ce, i to kandidati/kandidatkinje za funkciju sudije/sutkinje.¹⁰³

Pored obuka, organizovane su **aktivnosti u cilju informisanja o rodnoj ravnopravnosti**, poput seminara, konferencija i virtuelnih studijskih putovanja (1 konferencija 2017. godine-*Nasilje u porodici i rizici za djecu – ka sveobuhvatnom rješenju*; 1 seminar 2018. godine – *Zaštita od nasilja u porodici sa akcentom na Istanbulsku konvenciju*; 1 online seminar 2021. godine – *Evropsko pravo o rodnoj ravnopravnosti*; i 1 virtuelna studijska posjeta – *Napredovanje, zaostajanje: Postizanje punog osnaživanja žena tokom globalne pandemije izazvane virusom Covid-19*) u kojima je učestvovalo ukupno 40 učesnika u toku petogodišnjeg perioda. **U prosjeku, na godišnjem nivou je učestvovalo 3% od ukupnog broja sudija/sutkinja.**¹⁰⁴

Potrebno je navesti da su jedan dio obuka i aktivnosti informisanja organizovale međunarodne organizacije, nevladine organizacije i ambasade, dok je drugi dio aktivnosti realizovao Centar za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu u saradnji sa partnerima - nevladinim i međunarodnim organizacijama.¹⁰⁵ Obuke u oblasti rodne ravnopravnosti već godinama su sastavni dio programa kontinuirane obuke koje su uglavnom organizovale i realizovale međunarodne i nevladine organizacije. Od 2021. godine, Centar za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu samostalno organizuje pomenute obuke.

*Strategijom reforme pravosuđa u Crnoj Gori (2019 - 2022)*¹⁰⁶¹⁰⁷ identifikovane su potrebe za unaprjeđenje kapaciteta sudija i zaposlenih u pravosuđu za primjenu pravne tekovine Evropske unije kroz programe opštih i posebnih obuka. Kada govorimo o Centru za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu, strategijom se definiše postojanje potrebe za unaprjeđenje profesionalnih kapaciteta tijela Centra u pogledu procjene potreba za obukama i planiranja programa, a u cilju usklađivanja metodologija obuke i primjene novih metoda obuke, ocjenjivanja rada trenera i unaprjeđenja procesa evaluacije obuka.

¹⁰¹ „Službeni list Crne Gore“, broj. 58/2015, <https://cosdt.me/zakoni-i-drugi-propisi/>

¹⁰² Informacije o obukama i aktivnostima izgradnje kapaciteta za period 2017-2021. godine se zasnivaju na Trećem periodičnom izvještaju o primjeni Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), koji je Crna Gora dostavila 2021.godine.

¹⁰³ Treći periodični izvještaj o primjeni Konvencije o eliminaciji svih oblika nasilja nad ženama izrađen u skladu sa članom 18 Konvencije o eliminaciji svih oblika nasilja nad ženama. Podgorica, septembar 2021. godine

¹⁰⁴ *ibid.*

¹⁰⁵ *ibid.*

¹⁰⁶ <https://www.gov.me/dokumenta/deb3e3ae-7b6a-4963-9b3e-b5892118c8c8>

¹⁰⁷ <https://www.gov.me/dokumenta/deb3e3ae-7b6a-4963-9b3e-b5892118c8c8>

Akcionim plan za implementaciju Strategije reforme pravosuđa 2021-2022¹⁰⁸ se postavljene su ciljevi za osnaživanje profesionalnih i kadrovskih kapaciteta sudova za primjenu pravne tekovine Evropske unije putem obuka. Međutim, Akcioni plan ne navodi specifične ciljeve u pogledu unaprjeđenja kapaciteta pravosuđa u oblasti rodne ravnopravnosti. Akcionim planom je postavljen cilj organizacionog razvoja i osnaživanja Centra za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu kroz unaprjeđenje procesa procjena potreba, planiranja kao i unaprjeđenja programa i metoda obuka. U okviru komponente organizacionog razvoja, Akcioni plan ne sadrži ciljeve koji se odnose na rodnu ravnopravnost.

Uz podršku obezbijedenu kroz projekat Evropske unije/Savjeta Evrope pod nazivom „Odgovornost i profesionalizam u pravosudnom sistemu Crne Gore”, Centar je 2021. godine izradio i primijenio rodno senzitivnu Metodologiju procjene potreba za obukama čiji rezultati su poslužili kao ulazni podaci za uvođenje rodne dimenzije u okvir obuka u pravosudnom sistemu.

6.3 Podsticajno radno okruženje u sudstvu

U Preporukama OECD-a iz 2015. godine o rodnoj ravnopravnosti u javnom životu¹⁰⁹ navodi se potreba za preduzimanjem adekvatnih mjera u cilju unaprjeđenja rodne ravnopravnosti u sektoru javnog zapošljavanja. *Alati OECD-a za integrisanje i realizaciju rodne ravnopravnosti*¹¹⁰, koji su osmišljeni za učinkovitu primjenu Preporuka iz 2015. godine pružaju smjernice za rodno osjetljivo pravosuđe i sadrže smjernice za stvaranje radnog okruženja koje je podsticajno za žene. Preporuke OECD-a se odnose na integrisanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života i radnih praksi koje su naklonjene porodici, kao i promovisanje rodno osjetljivih uslova rada, na primjer: izrada šema podrške za usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza; razmatranje tradicionalnog radnog vremena; pružanje inicijativa muškarcima da koriste raspoloživo odsustvo sa posla za brigu o djeci, kao i pravo na fleksibilno radno vrijeme; omogućavanje uspostavljanja internih mreža podrške i mentorstva u javnim institucijama; promovisanje žena koje su uzor u javnom životu; ohrabivanje aktivnog učešća muškaraca u promovisanju rodne ravnopravnosti.

U cilju boljeg razumijevanja i pružanja odgovora na pitanje da li sudstvo u Crnoj Gori obezbjeđuje radno okruženje jednako za žene i muškarce, kroz sprovođenje kvalitativne i kvantitativne studije, istražili smo pitanja koja se odnose na rodno odgovornu organizaciju posla, socijalne mreže/neformalne društvene mreže, kao i propise i prakse unutar sudstva koji se odnose na rodno senzitivne standarde ponašanja i rodno disagregirane statističke podatke.

6.3.1 Rodno odgovorna organizacija rada

Kroz Preporuku Savjeta Evrope u usklađivanju poslovnog i privatnog života¹¹¹ potvrđuje se da je usklađivanje poslovnog i porodičnog života preduslov za smislen kvalitet života i punu primjenu osnovnih ljudskih prava u ekonomskoj i socijalnoj sferi. Savjet Evrope prepoznaje da žene često nastavljaju da nose glavni teret odgovornosti kada je riječ o porodičnim obavezama, kao i da se brojne prepreke, naročito društvene i kulturološke, nalaze na putu jednake podjele porodičnih odgovornosti između žena i muškaraca. Savjet Evrope smatra da akteri na tržištu rada i dalje ne uzimaju u obzir u dovoljnoj mjeri porodične obaveze žena i muškaraca, te stoga daje preporuke državama članicama da preduzmu aktivnosti kojima će pomoći ženama i muškarcima, bez diskriminacije, da bolje usklade svoje profesionalne i porodične živote.

Porodične obaveze nemaju jednak uticaj na sposobnost muškaraca i žena da rade na pozicijama pravnih profesionalaca. Kao što je već pomenuto u tekstu, žene u sudskom sistemu Crne Gore se suočavaju sa brojnim poteškoćama u pogledu usklađivanja profesionalnog i privatnog života, što može odvracati žene od rada u sudstvu, ali takođe i sprečavati ih da napreduju na više pozicije. U sudskom sistemu se postavljaju visoki zahtjevi u pogledu broja radnih sati sutkinje/sudije, a radno vrijeme nije fleksibilno. Navedeno mnogo više utiče na sudije/sutkinje i zaposlene u sudstvu koji imaju porodične obaveze, a kako je prethodno navedeno, uglavnom je riječ o ženama.

¹⁰⁸ <https://rm.coe.int/hf6-ap-implementation-judiciary-reform-eng/1680a5523b>

¹⁰⁹ <https://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>

¹¹⁰ <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/>

¹¹¹ Preporuka br R(96) Komiteta Ministara državama članicama o usklađivanju profesionalnog i porodičnog života. <https://cutt.ly/ekuQyfD>

Ispitanici/ce smatraju da politike naklonjene djeci i porodici, kao na primjer prostor namijenjen za djecu u okviru radnih prostorija, mogu biti korisne kako za žene tako i za muškarce. Ukupno 44.5% ispitanika/ca smatra da **produženje trajanja porodijskog odsustva** može pomoći sutkinjama u radu i karijernom napredovanju.

Pitanja koja se odnose na usklađivanje poslovnog i privatnog života takođe su bila tema o kojoj se razgovaralo tokom intervjua i diskusija fokus grupa. Ispitanici/ce su saglasni da ne postoji posebna politika koja pruža podršku sudijama i sutkinjama u pogledu odgovornosti za brigu o djeci/pородici. Ipak, stiče se utisak da je dogovor moguć, ali da zavisi od slučaja do slučaja.

” „Takva politika ne postoji, sve zavisi od predsjednika/ce suda. Važno je da imate predsjednika/cu koji/a razumije složenost svakodnevnog života majki i koji/a je fleksibilan/na u dovoljnoj mjeri da majkama dozvoli da malo zakasne na posao ukoliko treba da odvedu djecu u školu, kod doktora, ili slično.“ - sutkinja, izjava data tokom intervjua.

Učesnici/ce u intervjuiima i diskusijama u okviru fokus grupa su predložili nekoliko mehanizama podrške u cilju promovisanja usklađivanja poslovnog i privatnog života, kao što je na primjer **promovisanje roditeljskog odsustva u sudstvu**, obezbjeđenje mogućnosti za **rad na daljinu** (za dio posla koji je moguće obaviti na taj način) te efikasnija primjena člana 130 Zakona o radu koji predviđa da poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zapošljenog/zapošljene koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, da omogući promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena po isteku roditeljskog odsustva, ako proces rada kod tog poslodavca to dozvoljava.

Potrebno je naglasiti da Zakon o radu Crne Gore definiše obavezno porodijsko odsustvo od 98 dana, od kojih je 70 dana od rođenja djeteta (član 126).¹¹² Porodijsko odsustvo u trajanju od 70 dana od rođenja djeteta mogu da koriste oba roditelja istovremeno, ako je rođeno dvoje ili više djece (član 126, stav 3). Otac djeteta ima pravo da koristi odsustvo od dana rođenja djeteta, u slučaju da je majka umrla na porođaju, teško bolesna, napustila dijete, ako je lišena roditeljskog prava ili se nalazi na izdržavanju kazne zatvora (član 126, stav 4). Za vrijeme korišćenja odsustva, zaposlena ima pravo na naknadu zarade u iznosu koji je jednak zaradi koju bi ostvarila tokom perioda privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće. Zakonom o radu definisano je pravo svakog roditelja da koristi roditeljsko odsustvo (član 127) u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta, koje se može koristiti nakon 70 dana od dana rođenja djeteta.

Prethodno navedene odredbe Zakona o radu se primjenjuju u sudskom sistemu Crne Gore. Međutim, usljed nedostatka statističkih podataka nismo u mogućnosti da sagledamo omjer u kojem se u praksi koristi porodijsko i roditeljsko odsustvo. U cilju sagledavanja primjene navedenih odredbi u praksi, neophodne su informacije o tome da li sutkinje i savjetnice koje ostvaruju pravo na porodijsko odsustvo isto koriste u punom obimu, kao i u kojoj mjeri očevi koriste roditeljsko odsustvo, kao individualno pravo koje po pravilu mogu koristiti oba roditelja u jednakim djelovima. Diskusije na ovu temu su ukazale na opšti trend da sudski sistem ne omogućava da se porodijsko odsustvo koristi u punom obimu, kao i da ne promovise aktivno korišćenje roditeljskog odsustva od strane očeva. Diskusije su ukazale da se radno opterećenje sudija povećava u slučaju da kolega/koleginica koristi porodijsko/roditeljsko odsustvo, te iz tog razloga, sudije/sutkinje nemaju uvijek pozitivan stav prema porodijskom/roditeljskom odsustvu. Čak iako nisu eksplicitno iskazani, negativni stavovi mogu obeshrabriti sutkinje da u potpunosti iskoriste porodijsko odsustvo na koje ostvaruju pravo. Takođe, negativni stavovi mogu obeshrabriti sudije da koriste roditeljsko odsustvo, iako po zakonu imaju pravo na njega.

Ostale mjere koje omogućavaju rodno odgovornu organizaciju rada, poput fleksibilnog radnog vremena ili rada na daljinu, nisu formalno definisane. Učesnici u kvalitativnom istraživanju su ukazali na činjenicu da mogućnost primjene fleksibilnog radnog vremena postoji u praksi u mnogim sudovima. Mnogi predsjednici/e sudova omogućavaju majkama koje imaju malu djecu da koriste mogućnost fleksibilnog radnog vremena, ali se ipak sve zasniva na diskreciji predsjednika/ce suda. Prema mišljenju učesnika/ca, formalno definisanje fleksibilnog radnog vremena predstavljaće važan korak naprijed ka usklađivanju profesionalnih i porodičnih obaveza.

¹¹² Ako je dijete rođeno prije dana očekivanog porođaja, obavezno porodijsko odsustvo iz stava 1 ovog člana produžava se onoliko dana za koliko je dijete ranije rođeno.(član 126, stav 5)

6.3.2 Podrška neformalne mreže unutar sistema

Rezultati istraživanja koja su rađena u mnogim zemljama ukazuju na činjenicu da žene imaju manje prilika da uspostave neformalne mreže kontakata u pravnim i političkim krugovima, koje olakšavaju napredovanje sudija/sutkinja u sudskom sistemu.¹¹³ *Specijalna izvjestiteljka UN-a o nezavisnosti sudija i advokata* skreće pažnju na **ključnu ulogu udruženja žena, koja doprinose ostvarivanju prava žena na udruživanje i predstavljaju značajne aktere u integrisanju rodne dimenzije**, ulaganju napora za izgradnju kapaciteta i razmjeni znanja i vještina. Prema mišljenju Specijalne izvjestiteljke, pomenuta udruženja imaju značajnu ulogu u razmjeni znanja i iskustava između sutkinja i advokatica u okviru raznovrsnih pravosudnih sistema.¹¹⁴

Ispitanicima koji su učestvovali u anketi postavljeno je pitanje šta smatraju važnim za zauzimanje visokih pozicija u sudstvu. Ukupno 65% ispitanika/ca smatra da je veoma važno, odnosno važno, postojanje podrške od strane neformalne mreže unutar sistema. Na osnovu rodne segregacije dobijenih odgovora, dobijen je podatak da većinu ispitanika/ca koji su dali ovaj odgovor čine žene (75.3%). Kada je riječ o pristupu neformalnim mrežama podrške unutar sudstva, samo 21.6 % ispitanika/ca smatra da sudije imaju veći pristup od sutkinja pomenutim mrežama.

Učesnicima u anketi je postavljeno pitanje u vezi sa osnivanjem Udruženja sutkinja. Od ukupnog broja ispitanika/ca, njih 36.1%, (od čega su žene zastupljene u procentu 60%, a muškarci 40%) ne smatra da je osnivanje takvog udruženja potrebno, dok 19.2% ispitanika smatra da postojanje Udruženja sutkinja neće donijeti bilo kakvu promjenu. Međutim, većina ispitanika/ca – **65% uviđa pozitivne strane osnivanja Udruženja sutkinja**, kao što su na primjer bolja integracija principa rodne ravnopravnosti u sudstvo (32.5%) i unapređenje rodne ravnoteže na višim pozicijama u sudstvu (32.5%)

OSNIVANJE UDRUŽENJA SUTKINJA: (MOGUĆE JE DATI VIŠE ODGOVORA)



Slika 9

Mišljenja učesnika i učesnica u intervjuima i diskusijama na nivou fokus grupa su se razlikovala u pogledu osnivanja Udruženja sutkinja. Za većinu učesnika/ca, uglavnom muškaraca, potreba za osnivanjem pomenutog udruženja nije jasna. Prema njihovom mišljenju, žene i muškarci mogu slobodno iznijeti bilo kakvo pitanje postojećem Udruženju sudija. Istovremeno, mnogi učesnici/e su naveli organizacione i finansijske poteškoće sa kojima se suočava postojeće Udruženje sudija. Na osnovu razgovora sa učesnicima/cama došli smo do saznanja da se pomenuto Udruženje finansira iz članarina i pomoću donacija, ali da ta sredstva nisu dovoljna za pokrivanje svih troškova, koji obuhvataju plate za administrativno osoblje, članstvo u evropskim i međunarodnim udruženjima, kao i razne aktivnosti, itd. Pored navedenog, aktivno angažovanje sudija u postojećem udruženju je takođe problematično, jer zahtijeva ulaganje dodatnog vremena i napora od strane članova udruženja. Prema mišljenju ispitanika/ca, postojanje posebnog udruženja bi stvorilo dodatne finansijske i administrativne poteškoće.

Ostali učesnici/ce su podržali osnivanje posebnog udruženja, a većina je bila upoznata sa radom Udruženja sutkinja u drugim zemljama ističući da je postojanje takvih udruženja omogućilo pronalaženje učinkovitih rješenja za rodna pitanja. Učesnici/ce su istakli pozitivne strane postojanja Udruženja sutkinja, posebno

¹¹³ Fondacija "Virtue", "Okrugli sto – Žene i sudstvo", str. 17–18.

¹¹⁴ Izvještaj Specijalne izvjestiteljke (Gabriela Knaul) o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/ica od 29. aprila 2011. godine, A/HRC/17/30. <https://undocs.org/A/HRC/17/30>

naglašavajući: učenje na osnovu iskustva i najboljih praksi već postojećih Udruženja sutkinja iz država članica Savjeta Evrope ali i širom svijeta; iniciranje konsultativnog procesa sa Konsultativnim vijećem evropskih sudija¹¹⁵; otvaranje mogućnosti za učešće ne samo sutkinja, već i savjetnica i administrativnog osoblja u sudovima, kao i penzionisanim sutkinjama i predstavnicama drugih pravnih profesija, tako da bi pomenuto udruženje moglo prerasti u Udruženje žena u pravosuđu.

Zagovornici/ce uspostavljanja Udruženja žena u pravosuđu prepoznaju značajnu ulogu pomenutog udruženja i pozitivan uticaj postojanja posebnog foruma za diskusiju i rješavanje profesionalnih pitanja na organizovan način. Ispitanici/ce smatraju da bi pomenuto udruženje na bolji način adresiralo pitanja rodno zasnovane diskriminacije u pravosuđu, uznemiravanja na radnom mjestu, učešća i karijernog napredovanja žena u pravosudnom sistemu, organizacije radnog vremena, itd. Pored navedenog, učesnici/ce smatraju da Udruženje žena u pravosuđu može unaprijediti stepen informisanosti o rodnoj ravnopravnosti u okviru sistema, te doprinijeti javnom dijalogu o rodnoj ravnopravnosti u Crnoj Gori zajedno sa ostalim organizacijama i grupama, poput organizacija civilnog društva i skupštinskom mrežom žena u politici.

6.3.3 Rodno senzitivna kultura rada u sudstvu

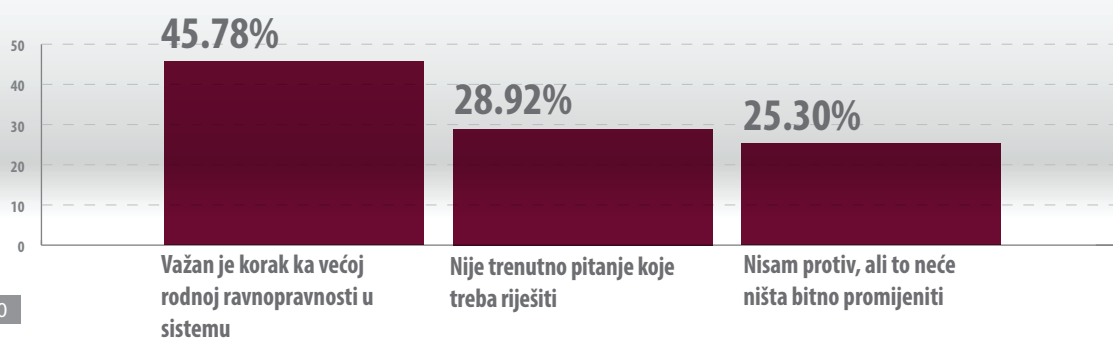
*Instrument OECD-a za integrisanje i primjenu rodne ravnopravnosti*¹¹⁶, dizajniran za učinkovitu primjenu *Preporuka OECD-a iz 2015. godine za rodnu ravnopravnost u javnom životu*¹¹⁷ pruža smjernice za uspostavljanje rodno senzitivne kulture rada u pravosuđu. Vrš se procjena radnog mjesta u pravosuđu u smislu da li ono obezbjeđuje okruženje za žene i muškarce u kome i jedni i drugi imaju poštovanje i podršku za osnaživanje, te se utvrđuje postojanje preventivnih procesa i mehanizama za podnošenje pritužbi u slučajevima seksualnog uznemiravanja. Prema OECD-u, postojanje pouzdanih mehanizama za postupanje u slučajevima seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu predstavlja jedan od indikatora rodno senzitivnog pravosuđa.

Tokom sprovođenja kvantitativne i kvalitativne studije, pored mogućnosti za uvođenje **mehanizama za postupanje u slučajevima seksualnog uznemiravanja** na radnom mjestu istraživani su stavovi i percepcije predstavnika/ca sudstva u pogledu **uloge i dodatne vrijednost rodno ravnopravnog sudstva**, kao i različitih mjera za podsticanje rodne ravnopravnosti i rodno senzitivne kulture rada u okviru sistema.

6.3.3 (a) Percepcije prednosti rodne ravnopravnosti u sudstvu

Rezultati ankete su pokazali da većina ispitanika/ca ulogu **upravljačkih struktura u sudstvu koje su više zasnovane na rodnoj ravnopravnosti** ne prepoznaje kao značajnu. Tako, samo 45.8% ispitanika/ca smatra da povećanje broja žena na rukovodećim pozicijama u sudstvu predstavlja značajan korak ka većem stepenu rodne ravnopravnosti u sistemu. Većina ispitanika/ca – 54.2% - ne smatra da nedostatak rodne ravnoteže na rukovodećim pozicijama u sudskom sistemu predstavlja problem, niti uočava dodatnu vrijednost rodnog pariteta na rukovodećim pozicijama.

POVEĆANJE BROJA ŽENA NA VIŠIM POZICIJAMA U PRAVOSUĐU (MOGUĆE JE DATI VIŠE ODGOVORA)



Slika 10

115 <https://www.coe.int/en/web/ccje>

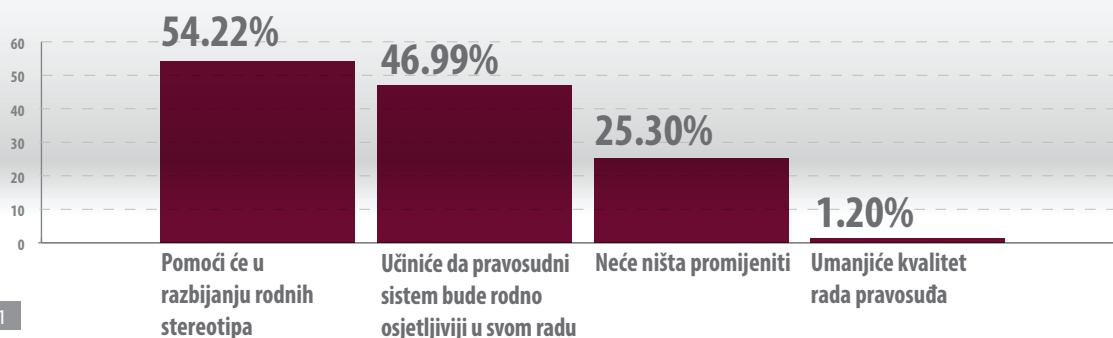
116 <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/>

117 <https://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>

Potpunu većinu među ispitanicima/ama koji/e smatraju da je potrebno povećati broj žena na rukovodećim pozicijama u sudstvu, njih 87% čine žene. Zanimljivo je naglasiti da među ispitanicima/ama koji/e ne smatraju da je nedostatak rodne ravnoteže problem većinu (60%) takođe čine žene.

Prema rezultatima ankete, **ispitanici smatraju da bi povećanje učešća žena u sudstvu, kao i na rukovodećim pozicijama, imalo pozitivne rezultate.** Samo 25.3% ispitanika/ca smatra da ne bi došlo do bilo kakve promjene. Većinu u navedenom procentu ispitanika/ca koji/e ne vide dodatnu vrijednost koju bi moglo da ostvari povećanje rodnog pariteta na rukovodećim pozicijama u sudskom sistemu čine muškarci (62%).

VIŠE ŽENA U PRAVOSUĐU, UKLJUČUJUĆI I NA VIŠIM POZICIJAMA: (MOGUĆE JE DATI VIŠE ODGOVORA)



Slika 11

Pomenuto pitanje istraživano je i kroz kvalitativnu studiju u okviru koje su učesnicima/a u intervjuima i diskusijama na nivou fokus grupa postavljena pitanja u vezi **povoljnosti koje donosi veći stepen rodne ravnopravnosti u sudstvu.** Većina učesnika/ca se saglasila da bi postojanje većeg stepena rodne ravnopravnosti u sudstvu bilo korisno, međutim, većina nije bila u mogućnosti da kroz dodatna pojašnjenja navede konkretne povoljnosti.

Jedna sutkinja je naglasila da je visok stepen informisanosti o rodnoj ravnopravnosti važan za sudstvo kako bi se **izbjegle rodne predrasude prilikom donošenja sudskih odluka,** a naročito u slučajevima nasilja nad ženama i nasilja u porodici. Prema mišljenju sutkinje, u Crnoj Gori je na osnovu rodni stereotipa već donijeto nekoliko sudskih odluka u slučajevima nasilja nad ženama i nasilja u porodici. Pomenuta učesnica je uočila da su i tokom održavanja obuka, kao što je na primjer obuka o Istanbulskoj konvenciji, rodni stereotipi kod nekoliko sudija uticali na način sagledavanja stvari.

Nekoliko učesnika/ca su istakli da **rodno senzitivna organizacija posla** u okviru sudskog sistema predstavlja još jednu povoljnost koju donosi rodno ravnopravno sudstvo. Prema mišljenju nekoliko učesnika/ca, kroz veći stepen rodne ravnopravnosti u sudstvu moguće je postići rodno odgovorniji pristup, uzimajući u obzir specifične potrebe žena i muškaraca koji rade u sistemu sudstva.

Nekoliko učesnika/ca su iznijeli svoja zapažanja da samo postojanje rodnog pariteta neće biti pokretač pozitivnih promjena koje vode ka većem stepenu rodne ravnopravnosti u sudstvu.

” „Ovdje se se ne radi o broju žena – sutkinja. Važno je kako za sudije tako i za sutkinje budu rodno informisani i rodno senzitivni.“ - sutkinja, izjava tokom intervju.

Učesnicima/ama su kroz istraživanje postavljena pitanja o ulozi sudstva u osnaživanju rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori i na koji način sudstvo ostvaruje pomenutu ulogu. Na ova pitanja smo dobili veoma uopštene odgovore bez navođenja jasnih indikacija o konkretnim prednostima.

” „Kada bi u sudstvu postojala rodna ravnopravnost, tada bi u društvu postojao veći stepen napretka i pravde u pogledu rodne ravnopravnosti.“ - sutkinja, izjava data tokom intervju.

Mnogi učesnici/ce su iznijeli svoje mišljenje da bi postojanje rodne ravnopravnosti u sudstvu moglo pozitivno uticati na cjelokupno društvo.

U tom je kontekstu posebno pomenuta tema penzionisanja sutkinja/sudija. Jedna od ispitanica, sutkinja, istakla je da je 2021. godine Sudski savjet donio odluku o prestanku funkcije i odlasku u starosnu penziju za određeni broj sudija/sutkinja, na osnovu izmjena Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju koje su stupile na snagu u avgustu 2020. godine. Naime, prema važećem Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju, žene stižu pravo na starosnu penziju sa 64 godine, a muškarci sa 66 godina života, dok odredbe Zakona o radu propisuju opšti uslov za prestanak radnog odnosa sa 67 godina starosti. Ustav Crne Gore (član 121.) navodi da " Sudiji prestaje funkcija ako to sâm zatraži, kada ispuni uslove za ostvarivanje prava na starosnu penziju i ako je osuđen na bezuslovnu kaznu zatvora." Na osnovu navedene odluke Sudskog savjeta, u avgustu 2021. godine, prestala je funkcija za ukupno 23 sudija/sutkinja, od kojih je njih 11 pokrenulo postupak pred Ustavnim sudom, odnosno Upravnim sudom, osporavajući navedenu odluku Sudskog savjeta kao diskriminatornu.

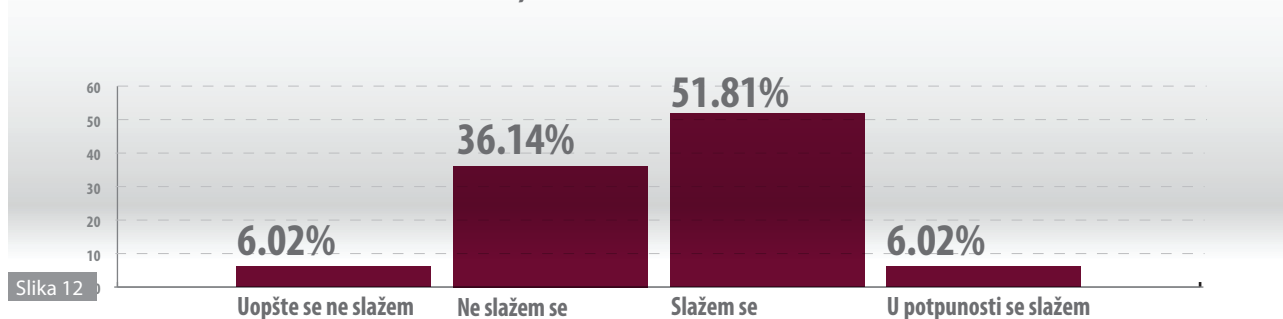
Imajući u vidu da su navedeni postupci u toku pred nadležnim institucijama u Crnoj Gori, konsultantkinje Savjeta Evrope u ovoj fazi ne mogu dati pravni stav o ovom pitanju. Međutim, treba napomenuti da zemlje članice Savjeta Evrope imaju različite starosne granice u pogledu odlaska u starosnu penziju sudija/sutkinja, budući da ne postoje konkretni međunarodni standardi o ovoj temi.

6.3.3 (b) Percepcije posebnih mjera za povećanje učešća žena na rukovodećim pozicijama u sudstvu

U zakonodavni okvir Crne Gore uvedena je obaveza Sudskom savjetu da poštuje nacionalnu i rodno balansiranu zastupljenost (Zakon o sudskom savjetu i sudijama, član 3). Nisu uspostavljeni posebni mehanizmi za rodne kvote u sudstvu. Sličan zahtjev nije propisan za druga nadležna tijela, uključujući sudove i državna tužilaštva u Crnoj Gori.

Ukupno 57.8% ispitanika/ispitanica, od kojih apsolutnu većinu čine žene smatra da rodne kvote mogu biti djelotvoran mehanizam za povećanje učešća žena na rukovodećim pozicijama u sudstvu, dok 42.2% ispitanika/ca (gdje su žene i muškarci zastupljeni u gotovo jednakim procentima) se uglavnom ili u potpunosti ne slažu sa navedenim pristupom.

RODNA KVOTA MOŽE BITI EFIKASAN MEHANIZAM ZA POVEĆANJE UDJELA ŽENA U PRAVOSUĐU, UKLJUČUJUĆI I NA VIŠIM POZICIJAMA



Za razliku od **učesnika/ca u anketi, učesnici/ce u intervjuima i diskusijama na nivou fokus grupa smatraju da rodne kvote u sudstvu nisu potrebne**. Učesnici/ce su iznijeli/e sledeće argumente protiv uvođenja kvota: mnogi učesnici/ce smatraju da rodne kvote mogu imati uticaj na izbor sudija/sutkinja koji nisu dovoljno kvalifikovani za obavljanje funkcije, kao i da bi uvođenje istih dovelo do izbora kandidata samo sa ciljem ispunjavanja kvote po cijenu zanemarivanja stručnih kvalifikacija; mnogi ispitanici/ce smatraju da su uslovi u sudstvu u Crnoj Gori jednaki za muškarce i žene, stoga, nema potrebe za stvaranjem povoljnijih uslova za bilo koju grupu; prema mišljenju nekih učesnika/ca, umjesto uvođenja rodni kvota, poželjnije bi bilo da se omoguće

iste prilike i mogućnosti za žene i muškarce; neki učesnici/ce smatraju da bi osnaživanje kapaciteta i unaprjeđenje informisanosti o rodnoj dimenziji u sudskom sistemu Crne Gore mogao biti učinkovitiji mehanizam.

„Kada bi u sudstvu postojala rodna ravnopravnost, tada bi u društvu postojao veći stepen napretka i pravde u pogledu rodne ravnopravnosti.“ - sutkinja, izjava data tokom intervjua.

Rezultati kvalitativne studije ukazuju na nizak stepen informisanosti o rodnim kvotama, kao i na mišljenje da su iste diskriminatorne i nepotrebne. Međutim, zaključci *Foruma u Ženevi – Žene i sudstvo*¹¹⁸ ukazuju da su orodnjene pretpostavke u pogledu uloge žene u društvu uticale na način na koji su prema njima postupale njihove kolege muškarci, kao i rukovodioci. Na primjer, neki učesnici/ce u diskusijama u okviru *Foruma u Ženevi* ukazali su na način na koji se često sagledava imenovanje ili napredovanje žena u sudstvu. Naime, pomenuto se zasniva na pretpostavkama da su žene najčešće zadužene za brigu o djeci te da će prestati da rade ili smanjiti obim posla ukoliko i kada postanu majke. Određeni učesnici/ce *Foruma* iznijeli su mišljenja da primjena kvota može biti neophodna mjera za podsticanje zapošljavanja i napredovanja sutkinja. Takođe, tokom diskusija u Ženevi naglašeno je da sistemi kvota treba da funkcionišu na način da osiguraju zapošljavanja u sudskom sistemu zasnovana na kvalifikacijama i vještinama.

Prema mišljenju *Komiteta za eliminaciju diskriminacije žena*,¹¹⁹ efikasno prevazilaženje značajnog nedostatka u pogledu zastupljenosti i učešća žena nije moguće bez uspostavljanja sistema kvota. Uvođenje kvota kao privremenih specijalnih mjera se preporučuje kako bi se u praksi omogućilo ženama da uživaju jednaka prava kada je sudijska funkcija u pitanju.¹²⁰ (i) *članom 4*, *Komite za eliminaciju diskriminacije žena (CEDAW Komitet)* poziva države na “usvajanje privremenih specijalnih mjera usmjerenih ka ubrzanju de facto ravnopravnosti između žena i muškaraca.”¹²¹ (ii) *Opštom preporukom 23 Komitet za eliminaciju diskriminacije žena* poziva države na uspostavljanje privremenih specijalnih mjera čime bi se omogućilo jednako učešće žena u donošenju odluka, uključujući pravosuđe.¹²²(iii) *Opštom preporukom broj 25, Komitet za eliminaciju diskriminacije žena (CEDAW)* takođe poziva države na usvajanje privremenih specijalnih mjera usmjerenih ka ubrzanju unapređenja pozicije žena u postizanju de facto ili suštinske ravnopravnosti sa muškarcima i pokretanja strukturalnih, socijalnih i kulturoloških promjena neophodnih za korigovanje prethodnih i trenutnih oblika i rezultata diskriminacije žena.¹²³ (iv) *Opštom preporukom broj 33, Komitet za eliminaciju diskriminacije žena* poziva države da “uklone prepreke za učešće žena, profesionalaca u svim tijelima i na svim nivoima u pravosudnom sistemu i preduzmu korake, uključujući privremene specijalne mjere u pogledu obezbjeđenja jednake zastupljenosti žena u pravosuđu.”¹²⁴

Rodne kvote su mjere koje preporučuje Savjet Evrope radi unapređenja rodne senzitivnosti donosilaca odluka.¹²⁵ Preporuka Savjeta Evrope¹²⁶ o *Uravnoteženoj zastupljenosti muškaraca i žena u političkom i javnom odlučivanju* naglašava značaj postojanja “kritične mase” od 40% pripadnika/ca suprotnog pola u odlučujućem tijelu. I zaista, potvrđeno je da svaka žena i svaki muškarac mogu imati različita iskustva u životu koja vode dalje do različitih perspektiva koje mogu obogatiti proces donošenja odluka.

6.3.3 (c) Percepcije internih mehanizama za postupanje u slučajevima seksualnog uznemiravanja unutar sudskog sistema

Iskustvo seksualnog uznemiravanja doživljavaju žene i muškarci širom svijeta. Ipak, žene su ranjivije kada je u pitanju uznemiravanje od strane muškaraca usljed nejednakih odnosa moći koji postoje u mnogim

118 “Žene i sudstvo” 2013 Prvi forum sudija/sutkinja i advokata/ica u Ženevi koji je organizovala Međunarodna komisija pravnik/ca

119 CEDAW Opšta preporuka br 23, stav 15

120 CEDAW Opšta preporuka 23, stavovi 15 i 43; Pekinška deklaracija i Platforma za akciju, stav 190(a); Izvještaj od 29. aprila 2011. godine specijalne izjestiteljke, Gabriela Knaul, o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/ica, A/HRC/17/30

121 Primjenu mjera treba obustaviti nakon postizanja ciljeva koji se odnose na postojanje jednakih mogućnosti i jednakog postupanja.

122 CEDAW – Opšta preporuka 23, stav 15.

123 CEDAW – Opšta preporuka br.25, stav 15 <https://bit.ly/39IQAsw>

124 CEDAW – Opšta preporuka br 33, stav 15. <https://bit.ly/2Xw43bF>

125 Strategija o rodnoj ravnopravnosti Savjeta Evrope za period 2018-2023, strateški cilj 4

126 Vidjeti iznad u tekstu, napomena 13

sferama društva. U najvećem slučaju, javljaju se na radnom mjestu gdje je uobičajeno postojanje hijerarhijskih odnosa. Seksualno uznemiravanje stvara neprijateljsko radno okruženje i može ugroziti nastavak radnog odnosa osobe koja trpi ovu vrstu uznemiravanja jer negativno utiče na radni učinak osobe, dovodi do uništavanja ličnog dostojanstva, a u nekim slučajevima uzrokuje fizičke i emotivne poremećaje.

Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu može da se javi u nekoliko oblika: eksplicitno seksualno verbalno i neverbalno ponašanje; uvredljivo verbalno i neverbalno ponašanje koje nije seksualnog tipa, ali je zasnovano na rodnim uvjerenjima, a koje obuhvata neprijateljski seksizam; seksistički humor ili šale; neželjena seksualna pažnja; seksualna prinuda (zahtjevi ili prijetnje za dobijanje seksualne saradnje u zamjenu za sigurnost radnog mjesta ili druge pogodnosti).

Alati OECD-a za integrisanje i realizaciju rodne ravnopravnosti, pomoću kojih se realizuje *Preporuka OECD-a o rodnoj ravnopravnosti u javnom životu*,¹²⁷ preporučuju uspostavljanje preventivnih procesa i pouzdanih mehanizama za podnošenje pritužbi kao vid postupanja u slučajevima seksualnog uznemiravanja, a sa ciljem njegovanja rodno senzitivne radne kulture u pravosuđu.

Ispitanici/ce koji su učestvovali u kvalitetnoj studiji razgovarali su o potrebi uvođenja internog žalbenog mehanizma u slučajevima seksualnog uznemiravanja u okviru sudstva. Većina ispitanika/ca nije upoznata sa postojanjem internih žalbenih mehanizama u okviru sistema. Istakli su da u slučaju postojanja problema postoji mogućnost da se o istom razgovara direktno sa predsjednikom/predsjednicom suda koji će zatim pronaći rješenje.

Nekoliko sudija/sutkinja je iskazalo zabrinutost u pogledu mogućnosti zloupotrebe internih žalbenih mehanizama čime bi se mogao narušiti ugled sudija, što ukazuje na određene stereotipne pristupe pitanju seksualnog uznemiravanja. Prema mišljenju sudije/sutkinje, „*Veoma je važno da budemo sigurni da je žena zaista žrtva, prije nego što pokrenemo postupak. U suprotnom, možemo nanijeti štetu ugledu muškaraca koji navodno seksualno uznemiravaju žene*“.

Ipak, većina ispitanika/ca koji su učestvovali u intervjuima i diskusijama na nivou fokus grupa istakla je potrebu i značaj postojanja internih povjerljivih mehanizama kada je riječ o slučajevima seksualnog uznemiravanja u okviru sudstva. Ispitanici/ce su istakli/e da je seksualno uznemiravanje definitivno problem u sudskom sistemu, ali da se većina žena uzdržava da o tome otvoreno govori usljed bojazni da će biti otpuštena ili stigmatizovana.

Ispitanici/ce uviđaju potrebu za postojanjem ne samo internog žalbenog mehanizma za slučajeve seksualnog uznemiravanja, već i potrebu za uspostavljanjem specijalne jedinice za pružanje podrške žrtvama.

Zakonom o radu Crne Gore zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje (član 10) na radu i u vezi sa radom, kao i u odnosu na osposobljavanje, obrazovanje i usavršavanje, napredovanje na poslu, uslove zapošljavanja, prestanak radnog odnosa ili druga pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa. U smislu pomenutog zakona, seksualno uznemiravanje je *svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica, naročito kada takvo ponašanje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, zastrašujuće, degradirajuće ili uvredljivo okruženje*.

Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu zlostavljanje na radnom mjestu je definisano kao mobing. Pomenutim zakonom definisana su prava i obaveze zaposlenih u pogledu sprečavanja i zaštite od zlostavljanja na radu. Mobing, u smislu Zakona o zabrani zlostavljanja na radu je *svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog ili profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor*.

Seksualno uznemiravanje je definisano Istanbulsom konvencijom kao *svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog, odnosno fizičkog ponašanja seksualne prirode u svrhu odnosno uz ishod povrede dostojanstva osobe, posebno kada se stvara zastrašujuća, neprijateljska, degradirajuća, ponižavajuća odnosno uvredljiva at-*

¹²⁷ <https://bit.ly/39E33Ys>

mosfera.¹²⁸ Seksualno uznemiravnje je seksualno zasnovano ponašanje koje je neprihvatljivo, neosnovano i uvredljivo za osobu koja je žrtva pomenutog nasilja.¹²⁹

U Preporuci Savjeta Evrope za sprječavanje i borbu protiv seksizma¹³⁰ se navodi da seksizam¹³¹ predstavlja prepreku osnaživanju žena i djevojčica, koje su nesrazmjerno pogođene seksističkim ponašanjem, kao i da rodni stereotipi i ukorijenjena pristrasnost oblikuju norme, ponašanje i očekivanja muškaraca i dječaka čime dovode do seksističkih djela. U Preporuci se navodi da se seksizam i seksističko ponašanje dešavaju na pojedinačnom, institucionalnom i strukturnom nivou i proživljavaju ostavljajući štetne posljedice na sva tri nivoa, te da mjere za sprečavanje i suzbijanje seksizma treba preduzeti na svim nivoima. Savjet Evrope daje preporuku državama članicama da preduzmu mjere kako bi spriječile i suzbile seksizam i njegove pojavne oblike u javnoj i privatnoj sferi, te da podstaknu relevantne zainteresovane strane da sprovedu odgovarajuće propise, javne politike i programe.

6.4 Strateški pristup uspostavljanju rodno odgovornog sudstva

Vlada Crne Gore je usvojila *Strategiju reforme sudstva 2019-2022*¹³² i *Akcioni plan za 2021 - 2022*¹³³ sa ciljem jačanja nezavisnosti, nepristranosti, odgovornosti, profesionalnosti i efikasnosti sudstva u zemlji. Treba napomenuti da navedena Strategija i Akcioni plan ne sadrže rodno specifične ciljeve.

Sudstvo u Crnoj Gori nema sektorsku strategiju i plan aktivnosti za rodnu ravnopravnost. Tokom pripreme ove kvalitativne studije, prikupljena su mišljenja predstavnika i predstavnica sudskog sistema o mogućoj potrebi za razvijanjem takve strategije i plana aktivnosti. Većina ispitanika i ispitanica je navela da bi bilo uputno imati ovakva strateška dokumenta, jer bi time ojačali rodnu osjetljivost sudstva.

Učesnici i učesnice u istraživanju smatraju da bi strategija i plan aktivnosti o rodnoj ravnopravnosti trebalo da se bave pitanjima vezanim za izgradnju kapaciteta u oblasti rodne ravnopravnosti u sudskom sistemu, napredovanjem u karijeri i rodnom ravnotežom na nivou odlučivanja u sudstvu, pristupom sudskim profesijama (posebno propisima koji se odnose na kandidate i kandidatkinje za sudije/sutkinje), rodno odgovornom organizacijom rada, seksualnim uznemiravanjem, jačanjem komunikacije i svijesti o rodnoj ravnopravnosti putem konferencija, javnih rasprava itd. Štaviše, učesnici i učesnice smatraju da bi strategija i plan aktivnosti trebalo da uključuju mjere usmjerene ne samo na sudije/sutkinje, već i na sve zaposlene u sudskom sistemu.

Još jedno pitanje o kojem se raspravljalo tokom RFG i dubinskih intervju je potreba za rodno razvrstanom statistikom. Učesnici i učesnice RFG i dubinskih intervju svjesni su činjenice da Sudski savjet u svom godišnjem izvještaju objavljuje rodnu i starosnu strukturu sudova u Crnoj Gori, uključujući i rodnu strukturu predsjednika/predsjednica sudova.¹³⁴ Međutim, ispitanici/ce se nisu posebno izjasnili o tome da li su potrebni i podaci o bilo kojoj drugoj rodnoj statistici.

Zakonom o Sudskom savjetu i sudijama je utvrđena obaveza Sudskog savjeta Crne Gore da vodi evidenciju o podacima sudija/sutkinja i predsjednika/predsjednica sudova (član 27, stav 4). Takođe, *Zakon o rodnoj ravnopravnosti Crne Gore* nalaže da svi statistički podaci i informacije koje prikupljaju, registruju i obrađuju

¹²⁸ Konvencija Savjeta Evrope o sprječavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici, član 40. <https://rm.coe.int/t/168008482e>

¹²⁹ Međunarodna organizacija rada, Opšte mišljenje 2003. <https://bit.ly/38N3yAp>

¹³⁰ Preporuka CM/Rec(2019)1 Komiteta ministara državama članicama o sprječavanju i suzbijanju seksizma. <https://rm.coe.int/168093b26a>

¹³¹ Preporukom se seksizam definiše kao svaki čin, gest, vizuelno predstavljanje, napisane ili izgovorene riječi, praksa ili ponašanje, koji su zasnovani na ideji da su lice ili grupa lica inferiorni zbog svog pola, a koji se dešavaju u javnoj ili privatnoj sferi, onlajn ili oflajn, sa svrhom ili posljedicom da: naruše ljudsko dostojanstvo ili prava lica ili grupe lica; ili dovedu do fizičke, seksualne, psihološke ili socioekonomske štete ili patnje lica ili grupe lica; ili stvore zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje; ili predstavljaju prepreku autonomiji i potpunom ostvarenju ljudskih prava lica ili grupe lica; ili održe i podupru rodne stereotipe.

¹³² <https://www.gov.me/dokumenta/deb3e3ae-7b6a-4963-9b3e-b5892118c8c8>

¹³³ <https://rm.coe.int/hf6-ap-implementation-judiciary-reform-eng/1680a5523b>

¹³⁴ https://sudovi.me/static/sdsv/doc/annual_report_2020_PDF.pdf

organi, privredna društva i druga pravna lica, kao i preduzetnici moraju biti razvrstani po polu (član 14). Dakle, Sudski savjet Crne Gore godišnje dostavlja podatke razvrstane po polu i godinama starosti sudija/sutkinja i predsjednika/predsjednica sudova. Crnogorski pravni okvir ne predviđa drugi zahtjev za sudstvo za prikupljanje i analizu svih drugih podataka razvrstanih po polu/rodu.

Specijalna izvjestiteljka UN-a za nezavisnost sudija/sutkinja i advokata/advokatica ističe potrebu za integrisanjem rodnog aspekta u javne politike u sudstvu, što implicira da se višestruke uloge žena i muškaraca uzimaju u obzir u vođenju poslova u sudstvu, uključujući i svakodnevno poslovanje i cjelokupno planiranje sudskog sektora. Za efikasno integrisanje rodnog aspekta u javne politike, *specijalna izvjestiteljka* podstiče državu da usvoje sektorske strategije i prikupljaju podatke razvrstane po polu.¹³⁵

Prema *Priručniku OECD-a za uvođenje i sprovođenje rodne ravnopravnosti*, sprovođenje **Preporuke OECD-a o rodnoj ravnopravnosti u javnom životu iz 2015. godine**¹³⁶ sektor pravde mora da razvije strateški smjer djelovanja za rodnu ravnopravnost. Zaista, sudstvo treba da identifikuje rodne razlike i postavi ciljeve rodne ravnopravnosti i integrisanja u sektor sudstva. Takođe, moraju se definisati uloge i odgovornosti kako bi se postigli ciljevi i nadzirala njihova sprovođenja. OECD preporučuje uključivanje širokog spektra zainteresovanih strana unutar sektora pravosuđa kako bi se izradio strateški plan za ravnopravnost polova.

Osim toga, *Savjet Evrope* u svojoj **Preporuci o integrisanju rodnog aspekta u javne politike**¹³⁷ navodi da je jedna od glavnih strategija za postizanje efikasne jednakosti između žena i muškaraca rodno osviještena politika, što će takođe rezultirati boljim donošenjem odluka i unaprijediti funkcionisanje demokratije.

7. Rješavanje ključnih rodni izazova u sudstvu u Crnoj Gori – Preporuke za dalje djelovanje

Nezavisno, nepristrano, transparentno i pouzdano sudstvo i advokatura moraju biti usklađeni sa međunarodnim pravnim i političkim okvirom o ženskim ljudskim pravima i rodne ravnopravnosti kako bi istinski mogli težiti sprovođenju međunarodnih obaveza u pogledu zaštite ljudskih prava i efikasnog unaprjeđenja prava žena.¹³⁸

Prema *specijalnoj izvjestiteljki UN-a o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/advokatica*, razvoj rodno osjetljivog sudstva u širem kontekstu sprovođenja pravde trebalo bi da bude prioritet za državu. Države bi trebalo da nastoje da analiziraju strukturu i sastav sudstva kako bi osigurale odgovarajuću zastupljenost žena i stvorile potrebne uslove za postizanje rodne ravnopravnosti na nivou sudova.¹³⁹

Sa ciljem rješavanja rodni razlika u sudstvu u Crnoj Gori potrebno je preduzeti dalje korake. Dvadeset i dvije preporuke, izložene u nastavku, nastoje da odgovore na izazove identifikovane kvantitativnom i kvalitativnom analizom sprovedenom u svrhu pripreme ove Studije. Preporuke se temelje na više međunarodnih instrumenata, kao što su CEDAW Konvencija i Opšte preporuke CEDAW Komiteta, strateški dokumenti i preporuke Savjeta Evrope, izvještaj specijalne izvjestiteljke Gabriele Knaul o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/advokatica, Preporuka OECD-a o rodnoj ravnopravnosti u javnom životu, priručnik OECD-a za uvođenje i sprovođenje rodne ravnopravnosti; različiti izvještaji i procjene državnog konteksta rodne ravnopravnosti i sudstva u Crnoj Gori.

¹³⁵ Izvještaj specijalne izvjestiteljke Gabriele Knaul od 29. aprila 2011. o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/advokatica, A/HRC/17/30. Stav 53. <https://undocs.org/A/HRC/17/30>

¹³⁶ <https://bit.ly/39E33Ys>

¹³⁷ Preporuka br. R (98) 14 Komiteta ministara državama članicama o integrisanju rodnog aspekta u javne politike. <https://cutt.ly/lkuTtXY>

¹³⁸ Izvještaj specijalne izvjestiteljke Gabriele Knaul od 29. aprila 2011. o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/advokatica, A/HRC/17/30. Stav 47. <https://undocs.org/A/HRC/17/30>

¹³⁹ *Ibid*, stav 83.

Tematska oblast 1: Usvajanje mjera koje podržavaju suštinsku rodnu ravnopravnost u pogledu jednakog pristupa sudijskoj funkciji u Crnoj Gori

Učešće žena u sudstvu u Crnoj Gori je visoko, jer one predstavljaju 57,2% ukupnog broja sudija/sutkinja u zemlji. Međutim, rizik od postojanja rodni prepreka i stereotipa je i dalje prisutan. Zaista, kao što je gore analizirano, nekoliko mjera koje uslovljavaju pristup funkciji za sudije/sutkinje ne idu dovoljno u korist ženama. Kako bi se efikasno riješile rodne barijere s kojima se žene susreću, preporučuju se određena poboljšanja regulatornog okvira.

► Prilagođavanje modaliteta inicijalne obuke specifičnim rodnim potrebama

Prema postojećim propisima, inicijalna obuka za sudije/sutkinje odvija se samo u Glavnom gradu Podgorici. Naime, teoretski dio inicijalne obuke sprovodi Centar za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu u Podgorici, dok se praktični dio inicijalne obuke sprovodi u Osnovnom sudu u Podgorici, u trajanju od ukupno 18 mjeseci.

Kako je utvrđeno kvalitativnim istraživanjem (RFG i KII), preseljenje u Glavni grad je posebno teško za žene s porodičnim obavezama, jer su one pružateljke primarne njege, a porodica ih često ne može pratiti u glavni grad.

S obzirom na specifične potrebe pola/roda, preporučuje se sljedeće:

Preporuka 1:

Podrška uvođenju zakonske odredbe **koja će** pružiti mogućnosti kandidatima/kandidatkinjama za sudije/sutkinje da **za praktični dio početne obuke odaberu jedan između barem tri različita suda** čime se osigurava **pravedna geografska raspodjela** unutar zemlje.

Preporuka 2:

Podrška uvođenju zakonske odredbe kojom se uvodi mogućnost **online učenja za teorijski dio inicijalne obuke i podržati Centar za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu u efikasnom sprovođenju takve mjere.**

► Pravila raspodjele sudija/sutkinja prilagoditi porodičnoj situaciji kandidata/kandidatkinja

Novoimenovane sudije/sutkinje raspoređuju se u različite sudove, bez obzira na mjesto prebivališta (osim nekolicine sa najvećim brojem bodova koji imaju mogućnost izbora suda u kojem će obavljati svoju funkciju, u skladu sa članom 55. stav 2. Zakona o Sudskom savjetu i sudijama). Kandidatu/kinji za sudiju/sutkinju koji odbiju raspoređivanje ili premještaj prestaje radni odnos. Kao što su pokazali rezultati RFG i KII, ovakvo rješenje predstavlja poseban izazov za sutkinje.

Stoga se preporučuje usvajanje rodno osjetljivog pristupa:

Preporuka 3:

Podrška **ukidanju odredbi koje se odnose na odbijanje raspoređivanja i premještaja za sudije/sutkinje**, umjesto čega se preporučuje uvođenje opcije „**liste čekanja**“ u razumnom trajanju, za sudove koje sudija/sutkinja bira.

Preporuka 4:

Jačanje mehanizama podrške kod raspoređivanja sudija/sutkinja, među kojima je naknada za pokrivanje putnih troškova iz mjesta prebivališta ili naknada za pokrivanje troškova stanovanja, ako sudija/sutkinja boravi i radi na različitim lokacijama; mjere podrške za supružnike i djecu (podrška pri zapošljavanju, podrška u pogledu školovanja djece, itd.)

► Usvajanje rodno osjetljivih praksi zapošljavanja i smjernica za intervjuisanje

Sudski savjet, u okviru svojih nadležnosti, odlučuje o napredovanju sudija/sutkinja, između ostalog, i kroz intervju prije izbora na određenu pravosudnu funkciju. Prema postojećim propisima, u pogledu sastava Sudskog savjeta uzima se u obzir nacionalna i rodno uravnotežena zastupljenost, međutim, Zakon ne utvrđuje minimalni uslov za obezbjeđenje ravnoteže polova kod izbora i napredovanja sudija.

Stoga se preporučuje:

Preporuka 5:

Podrška uvođenju zakonskih odredbi koja zahtijeva „kritičnu masu” od 40% suprotnog pola u Sudskom savjetu.

Preporuka 6:

Razvijanje **rodno osjetljivog pristupa izboru sudija/sutkinja, na osnovu smjernica za intervjuisanje koje treba razvijati, vodeći računa i o članu 25, st. 2 Zakona o radu, kao i** obezbjeđivanje **izgradnje kapaciteta članova i članica Sudskog savjeta u pogledu rodno osjetljivih praksi zapošljavanja** kako bi se ublažila potencijalna implicitna rodna pristrasnost u postupcima izbora i napredovanja sudija.

Tematska oblast 2:

Usvajanje mjera koje podržavaju suštinsku rodnu ravnopravnost u napredovanju u karijeri u sudstvu u Crnoj Gori

U Preporuci OECD-a o rodnoj ravnopravnosti u javnom životu se navodi da je najvažnije uvesti ravnotežu između poslovnog i privatnog života i radnih praksi prilagođenih porodici u javnim institucijama i unaprijediti rodno osjetljive radne uslove, na primjer, putem: ponovnog razmatranja tradicionalnog radnog vremena; razvoja programa za podršku usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza; pružanja podsticaja muškarcima da uzmu raspoloživo odsustvo za njegu i fleksibilna radna prava; olakšavanja mogućnosti mentorstva i umrežavanja i podsticanja aktivnog angažmana muškaraca u unaprijeđenju rodne ravnopravnosti.

2.1 Podrška institucionalizaciji sistema ravnoteže između posla i privatnog života u sudstvu

Kvantitativne i kvalitativne studije otkrile su da žene snose više odgovornosti od muškaraca za brigu o porodici i poslovima u kući, pa stoga nailaze na više poteškoća u usklađivanju profesionalnog i porodičnog života. Jedna od prepreka za napredovanje žena u karijeri i njihovo puno učešće na vodećim pozicijama u sudstvu u Crnoj Gori je manjak raspoloživog vremena; stoga se žene obično ne prijavljuju za rukovodeća mjesta, poput mjesta predsjednice suda, sve dok imaju maloljetnu djecu, jer to radno mjesto zahtijeva dodatno vrijeme zbog rukovodećih i organizacionih zadataka. Stvaranje povoljnog radnog okruženja, prilagođenog rodnim potrebama, ključno je kako bi se ženama i muškarcima u pravosuđu pružile jednake mogućnosti napredovanja u karijeri.

Uzimajući u obzir uočene rodne izazove, preporučuje se:

Preporuka 7:

Jačanje uloge **zamjenika/zamjenice predsjednika/predsjednice Suda**, čiji bi zadatak bili organizacioni poslovi i poslovi upravljanja ljudskim resursima.

Preporuka 8:

Uvođenje **formalnih mehanizama koji podržavaju ravnotežu između profesionalnog i privatnog života**, poput fleksibilnijeg radnog vremena i mogućnosti rada na daljinu.

Preporuka 9:

Podrška sudijama/sutkinjama i drugom sudskom osoblju da u **potpunosti iskoriste politike i roditeljskog odsustva**, kao i pružanje podsticaja muškarcima da iskoriste roditeljsko odsustvo koje imaju na raspolaganju.

Preporuka 10:

Radi obezbjeđivanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života, potrebno je sprovesti **redovne analize potreba sudija/sutkinja i sudskog osoblja**, kako bi se pratile promjene i kako bi se na njih moglo adekvatno odgovoriti.

Preporuka 11:

Jačanje sistema benefita koji pružaju mehanizmi ravnoteže između poslovnog i privatnog života, putem prikupljanja i širenja podataka o tome kako veći balans između profesionalnog i privatnog života povećavaju zadovoljstvo poslom i produktivnost na radnom mjestu, kao i kroz **širenje informacija** o mogućnostima postizanja veće ravnoteže između posla i privatnog života koje čine da zaposleni/zaposlene u sudovima budu svjesni/svjesne mogućnosti koje im stoje na raspolaganju.

Tematska oblast 3:

Obezbjeđivanje izgradnje kapaciteta i podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti u sudstvu u Crnoj Gori

CEDAW komitet u svojim *Završnim zapažanjima o Drugom periodičnom izvještaju o Crnoj Gori* za 2017. godinu poziva državu da poveća kapacitete sudstva po pitanjima rodne ravnopravnosti. Prema CEDAW komitetu, rodna osjetljivost u sudstvu u Crnoj Gori, kao i kapaciteti za rodnu ravnopravnost su niski, a sudije/sutkinje često odražavaju rodne stereotipe kada se bave slučajevima rodnog nasilja.

Opšta preporuka CEDAW-a br. 33 naglašava važnost izgradnje kapaciteta u sektoru sudstva za prevladavanje stereotipa i rodni predrasuda, koji imaju dalekosežne posljedice za potpuno uživanje ljudskih prava žena, ometajući pristup žena pravdi, utičući na vjerodostojnost argumenata i svjedočenja žena kao stranaka u postupku i svjedoka/svjedokinja, što dovodi do toga da sudije/sutkinje mogu neadekvatno tumačiti ili pogrešno primjenjivati važeće propise.

Specijalna izjaviteljka UN-a o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/advokatica naglašava važnost uvođenja rodne ravnopravnosti u sudstvo podizanjem svijesti među sudijama/sutkinjama i sudskim osobljem o ljudskim pravima žena i zabrani diskriminacije. Specijalna izjaviteljka smatra da bi sudije/sutkinje i cjelokupno sudsko osoblje trebalo da prođu adekvatnu obuku i da imaju svijest o rodnoj ravnopravnosti i ženskim ljudskim pravima, kao i o strategijama za eliminisanje rodni stereotipa.

Učesnici i učesnice u izradi ove kvalitativne i kvantitativne studije su se saglasili oko potrebe izgradnje kapaciteta i podizanja svijesti o rodnoj ravnopravnosti u sudstvu u Crnoj Gori.

Stoga se preporučuje:

Preporuka 12:

Podrška sprovođenju i unaprjeđenju **obaveznog modula za rodnu ravnopravnost za kandidate/kandidatkinje za sudije/sutkinje koji je integrisan u teorijski dio Programa inicijalne obuke za sve grupe polaznika**¹⁴⁰, te integrisati ovaj modul u program obavezne kontinuirane obuke sudija/sutkinja, a koji modul će uključivati iscrpan pregled standarda i praksi u oblasti rodne

¹⁴⁰ Dužina trajanja modula je prilagođena broju dana trajanja teorijskog dijela inicijalne obuke.

ravnopravnosti i prava žena, uključujući između ostalog program izgradnje kapaciteta o CEDAW konvenciji kako bi se sudijama/sutkinjama, budućim sudijama/sutkinjama i zaposlenima u sudstvu omogućilo da neposredno primjenjuju ili se pozivaju na njene odredbe u sudskim postupcima i da u skladu s tim tumače domaće zakonodavstvo. Obuke bi trebalo da se odnose i na unaprijeđenje rodno osjetljive kulture rada u sudovima.

Propisi koji se odnose na jačanje kapaciteta u sudovima bi trebalo da zabranjuju bilo kakva izuzeća kojima se sudijama/sutkinjama dozvoljava da ne pohađaju obaveznu obuku.

Preporuka 13:

Uvođenje **obavezne edukacije o nasilju nad ženama u okviru postojećih programa inicijalne i kontinuirane obuke**, kako bi se na odgovarajući način kaznilo i spriječilo njegovo ponavljanje.

Preporuka 14:

Kontinuirana **izgradnja kapaciteta i podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti** članova i članica **Programskog savjeta i Upravnog odbora Centra za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu**.

Preporuka 15:

Nastavak pružanja **stručne podrške Centru za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu** s ciljem unaprijeđenja procesa procjene potreba za obukama u oblasti rodne ravnopravnosti u sudstvu, prilikom planiranja, sprovođenja i unapređenja programa i metoda obuka o rodnoj ravnopravnosti.

Preporuka 16:

Planiranje i sprovođenje kampanje za **podizanje svijesti** kako bi se spriječili i/ili eliminisali rodni stereotipi u sudstvu i unaprijedio dijalog o negativnom uticaju stereotipa i rodne pristranosti u sudskom sistemu.

Tematska oblast 4:

Promovisanje rodno osjetljive kulture rada u sudstvu u Crnoj Gori

Prema *Preporuci OECD-a o rodnoj ravnopravnosti u javnom životu*, jedna od preporučenih mjera za osiguranje rodno osjetljive radne kulture u sudstvu je uspostavljanje posebnih preventivnih mehanizama i mehanizama za podnošenje pritužbi u slučajevima diskriminacije i seksualnog uznemiravanja.

Rodno osjetljiva radna kultura takođe podrazumijeva uklanjanje stereotipa i osiguravanje okruženja s poštovanjem i osnaživanjem za žene i muškarce, uključivanje rodni razmatranja u svakodnevne operacije, korišćenje rodno osjetljivog jezika i uklanjanje seksističkog ponašanja. Preporuka Savjeta Evrope za prevenciju i borbu protiv seksizma preporučuje preduzimanje mjera za sprečavanje i borbu protiv seksizma i njegovih manifestacija u javnoj i privatnoj sferi.

Štaviše, *specijalna izjaviteljka UN-a o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/advokatica* skreće pažnju na vitalnu ulogu ženskih udruženja za unapređenje rodne ravnopravnosti i jačanje rodne osjetljivosti u sudstvu.

Stoga, kako bi se osigurala rodno osjetljiva kultura rada u sudstvu u Crnoj Gori, preporučuje se:

Preporuka 17:

Uspostavljanje **preventivnih mehanizama i internih mehanizama podnošenja pritužbi** unutar sudstva kod slučajeva **seksualnog uznemiravanja i diskriminacije**.

Preporuka 18:

Obezbeđivanje da **Etički kodeks sudija uključuje odredbe koje se odnose na upućivanje na rodno osjetljivo ponašanje i disciplinske sankcije** za sudije/sutkinje koji izražavaju seksističke i diskriminatorne stavove.

Preporuka 19:

Podrška **osnivanju Udruženja sutkinja u Crnoj Gori**, s odgovarajućim administrativnim i budžetskim sredstvima za unapređenje zajedničkih interesa žena u sudskom sistemu, promovisanje mogućnosti umrežavanja, međusobne podrške i rasprave o rodnim potrebama, zalaganje za jačanje rodne ravnopravnosti unutar sudskog sistema.

Tematska oblast 5:**Razvoj strateškog pristupa i smjera djelovanja o rodnoj ravnopravnosti u sudstvu u Crnoj Gori**

Specijalna izvjestiteljka UN-a o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/advokatica podstiče sudstvo da usvoji sektorsku rodnu strategiju i takođe prikupi podatke razvrstane po polu kako bi se rodna ravnopravnost efikasno uključila u pravosudni sistem. Istu preporuku daje *OECD-ov Priručnik za uvođenje i sprovođenje rodne ravnopravnosti*, provodeći *Preporuku OECD-a o rodnoj ravnopravnosti u javnom životu iz 2015. godine*.

Sudstvo treba da utvrdi rodne razlike i postavi ciljeve rodne ravnopravnosti u cijelom sektoru pravde. Takođe, moraju se definisati uloge i odgovornosti kako bi se postigli ciljevi i nadziralo njihovo sprovođenje. OECD preporučuje uključivanje širokog spektra zainteresovanih strana unutar sudskog i pravnog sektora kako bi se izradio strateški plan za ravnopravnost polova.

Stoga se preporučuje:

Preporuka 20:

Dalje osnaživanje **vodeće uloge Vrhovnog suda Crne Gore i Sudskog savjeta u promovisanju rodno senzitivnih sudskih politika i praksi i unapređenje stepena informisanosti** o ulozi i značaju rodne ravnopravnosti u kontekstu reforme pravosuđa u Crnoj Gori.

Preporuka 21:

Izrada i usvajanje **Strategije rodne ravnopravnosti i Plana aktivnosti za sudstvo u Crnoj Gori** sa jasnim ciljevima, te konkretnim aktivnostima i pokazateljima za postizanje ovih ciljeva. Obezbeđivanje raspoloživosti potrebnih finansijskih, materijalnih i ljudskih resursa za sprovođenje navedene Strategije i Plana aktivnosti i pružanje potrebnih smjernica relevantnim akterima u pogledu njihovog efikasnog sprovođenja.

Preporuka 22:

Podizanje svijesti i promovisanje Strategije i Plana aktivnosti za rodnu ravnopravnost unutar sudstva i među svim relevantnim akterima.

Preporuka 23:

Podrška uvođenju zakonske obaveze u pogledu redovnog prikupljanja, objavljivanja i analize posebnih **rodno razvrstanih podataka** o učešću žena u sektoru pravde u vezi s njihovim izborom, napredovanjem i ocjenjivanjem, kao i o glavnim pitanjima koja utiču na žene kao korisnice, žrtve i svjedokinje u građanskim i krivičnim postupcima, posebno u slučajevima diskriminacije na osnovu pola/roda, seksualnog i rodnog nasilja, kao i u onim slučajevima u kojima su žene okrivljene, odnosno osuđena lica.

Bibliografija

Međunarodni pravni instrumenti

- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (ICCPR), usvojen od strane Generalne skupštine Ujedinjenih nacija 16. decembra 1966. (Rezolucija 2200A (XXI))
- Konvencija Ujedinjenih naroda o ukidanju svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW), usvojena od strane Generalne skupštine Ujedinjenih nacija 18. decembra 1979. (Rezolucija 34/180)
- CEDAW Opšta preporuka 23, Žene u političkom i javnom životu, usvojena od strane CEDAW komiteta na šesnaestoj sjednici, 1997.
- CEDAW Opšta preporuka 25, Privremene posebne mjere, usvojen od strane CEDAW komiteta na tridesetoj sjednici, 2004.
- CEDAW Opšta preporuka 33, Pristup žena sudstvu, usvojen od strane CEDAW komiteta na šezdeset prvoj sjednici, 2015.
- Konvencija Savjeta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici, usvojena 11. maja 2011.
- Pekinška deklaracija i Platforma za djelovanje, usvojena na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama, 1995.
- Ciljevi održivog razvoja Ujedinjenih nacija, usvojeni od strane Generalne skupštine Ujedinjenih nacija 25. septembra 2015. (Rezolucija A/RES/70/1)
- Rezolucija Opšte skupštine A/RES/67/1 od 30.11.2012., 2012. Deklaracija sastanka na visokom nivou Generalne skupštine o vladavini prava na nacionalnom i međunarodnom nivou
- Strategija Savjeta Evrope o rodnoj ravnopravnosti za 2018-2023.
- Konferencija ministara odgovornih za ravnopravnost žena i muškaraca Savjeta Evrope, Rezolucija MEG 7 (2010), Premošćivanje jaza između de Jure i de Facto jednakosti radi postizanja stvarne rodne ravnopravnosti
- Preporuka 2003 (3) Komiteta ministara Savjeta Evrope, „Urvnoteženo učešće žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju“
- Preporuka CM/Rec (2019)1 Komiteta ministara državama članicama o sprečavanju i borbi protiv seksizma.
- Preporuka br. R(96) Komiteta ministara državama članicama o usklađivanju radnog i porodičnog života.
- Preporuka br. R (98) 14 Komiteta ministara državama članicama o integrisanju rodnog aspekta u javnu politiku
- OECD Preporuka Savjeta o rodnoj ravnopravnosti u javnom životu, 2015.
- Deklaracija sa sastanka na visokom nivou Generalne skupštine o vladavini prava na nacionalnom i međunarodnom nivou, Rezolucija Generalne skupštine A/RES/67/1 od 30.11.2012.
- Završni izvještaj četrdeset prve sjednice Odbora o položaju žena, 1997.

Pravni okvir u Crnoj Gori

- Ustav Crne Gore (2007, 2013)
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti (2007,2010, 2011, 2015)
- Zakon o Sudskom savjetu i sudijama (2015, 2018)
- Zakon o sudovima (2015, 2020)
- Zakon o Centru za obuku u sudstvu i državnom tužilaštvu (2015)
- Zakon o zabrani diskriminacije (2010, 2011, 2014, 2017)
- Zakon o zaštiti od nasilja u porodici (2010, 2011)
- Zakon o zabrani zlostavljanja na radu
- Zakon o radu (2019/2021)
- Zakon o izboru odbornika i poslanika (2011, 2014, 2016, 2017, 2018, 2020)
- Zakon o državnim službenicima i namještenicima (2018, 2019, 2020)
- Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021–2025.

- Plan aktivnosti Crne Gore za postizanje rodne ravnopravnosti 2017-2021.
- Plan aktivnosti za rodnu ravnopravnost 2021-2022.
- Nacionalna strategija zaštite od nasilja u porodici
- Strategija reforme sudstva Crne Gore 2019-2022.
- Plan aktivnosti za sprovođenje Strategije reforme sudstva 2021-2022.

Izveštaji i studije

- Globalni izvještaj o rodnim razlikama, 2021.
- Izvještaj o ljudskom razvoju, 2022.
- EIJE, Indeks rodne ravnopravnosti Crna Gora, 2019.
- Komitet za eliminaciju diskriminacije nad ženama, Zaključna zapažanja o Drugom periodičnom izvještaju Crne Gore, 2017.
- Treći periodični izvještaj o sprovođenju Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), koje je Crna Gora podnijela 2021. godine
- Izvještaj Crne Gore o sprovođenju Pekinške deklaracije i Platforme za djelovanje (BPfA) i Agende za održivi razvoj 2030 (Agenda 2030), 2019.
- Izvještaj u sjenci NVO o sprovođenju Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW), 2017.
- Evropska mreža pravnih stručnjaka za rodnu ravnopravnost i nediskriminaciju, Izvještaj za zemlju, Rodna ravnopravnost, Crna Gora, 2020.
- Komunikacija Komisije Evropskom parlamentu, Savjetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona, Komunikacija o politici proširenja EU za 2021. godinu, Izvještaj o Crnoj Gori za 2021.
- Radni dokument osoblja Europske komisije, Izvještaj o Crnoj Gori 2021. Prateći dokument Komunikacija Komisije Evropskom parlamentu, Savjetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona, Komunikacija o politici proširenja EU za 2021. godinu o politici proširenja EU
- Centar za demokratsku tranziciju, Sudstvo u sjenci uzastopnih mandata, 2020.
- Freedom House, Nacije u tranzitu, Crna Gora, 2020.
- Izvještaj specijalne izvjestiteljke Gabriele Knaul od 29. aprila 2011. o nezavisnosti sudija/sutkinja i advokata/advokatica, A/HRC/17/30.
- Godišnji izvještaj o radu Sudskog savjeta i ukupnom stanju u sudstvu za 2020.
- Ženevski forum, *Žene i sudstvo*, br.1, Materijali koji se odnose na Ženevski forum sudija/sutkinja i advokata/advokatica 2013. koji je sazvala Međunarodna komisija pravnika
- OECD-ov priručnik za uvođenje i sprovođenje rodne ravnopravnosti, sprovođenju Preporuke OECD-a o rodnoj ravnopravnosti u javnom životu iz 2015.
- IDLO, Rodna revizija sudstva, 2019.



CRNA GORA
VRHOVNI SUD

*Ovaj dokument je pripremljen uz finansijsku podršku Evropske unije i Savjeta Evrope.
Stavovi izraženi u njemu ne predstavljaju nužno zvanične stavove Evropske unije ili Savjeta Evrope.*

CNR

Savjet Evrope je vodeća organizacija za ljudska prava na kontinentu. Obuhvata 46 država, uključujući sve članice Evropske unije. Sve države članice Savjeta Evrope potpisale su Evropsku konvenciju o ljudskim pravima, sporazum čiji je cilj zaštita ljudskih prava, demokratije i vladavine prava. Evropski sud za ljudska prava nadgleda primjenu Konvencije u državama članicama.

www.coe.int

Zemlje članice Evropske unije odlučile su da udruže svoja znanja, resurse i sudbine. Zajedno su izgradile zonu stabilnosti, demokratije i održivog razvoja, zadržavajući kulturnu raznolikost, toleranciju i individualne slobode. Evropska unija poklanja posebnu pažnju razmjeni postignuća i vrijednosti sa zemljama i narodima izvan svojih granica.

www.europa.eu

Finansirano
od strane Evropske unije i
Savjeta Evrope



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implementirano
od strane Savjeta Evrope