



Crna Gora / Mali i Zi
Opština Ulcinj
Komuna e Ulqinit
Kabinet Predsjednika
Kabineti i Kryetarit

1820/19

Br./Nr. 01-182/19-1

Ulcinj/Ulqin, 10.12.2019.god.vit



Crna Gora - Mali i Zi
Opština Ulcinj - Komuna e Ulqinit

| Prijedlog - Prijedlog | 10.12.2019 | | |
|-----------------------|--------------|---------------------|----------------|
| Organi - Nisi Org | Broj - Numer | Prijedlog - Baslika | Vrijed - Vlera |
| | 02-63/19-7 | | |

veza: 01-1879/18-1

01-208/19

SKUPŠTINA OPŠTINE ULCINJ
n/r Predsjedniku

Ovdje

Predmet: Prijedlog „Odluke o donošenju Lokalnog akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti u Opštini Ulcinj za period 2020-2023 godine“ radi uvrštavanja na dnevi red sjednice Skupštine opštine Ulcinj

Dostavljamo Prijedlog „Odluke o donošenju Lokalnog akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti u Opštini Ulcinj za period 2020-2023 godine“ koji u smislu člana 47 Statuta Opštine Ulcinj treba uvrstiti na dnevni red naredne sjednice Skupštine optine Ulcinj.

Prijedlog Odluke je pripremio Sekretarijat za upravu i društvene djelatnosti Opštine Ulcinj, njihov br. 03-666/2019 od 09.12.2019.

Izvjestilac po ovom prjedlogu bit će Pranvera Suljić, sekretarka Sekretarijata za upravu i društvene djelatnosti.

S poštovanjem!



Predsjednik
Loro Nrekić

[Signature]

Na osnovu člana 38 stav 1 tačka 2 i 4 Zakona o lokalnoj samoupravi („Službeni list CG“, 2/2018 i 34/19), člana 3 i 11 Zakona o rodnoj ravnopravnosti („Službeni list CG“, broj 46/07,40/11 i 35/15) i člana 58 stav 1 tačka 2 i 4 Statuta opštine Ulcinj („Službeni list CG - Opštinski propisi“, br. 48/2019), Skupština opštine Ulcinj, na sjednici održanoj _____ 2019. godine, donijela je

ODLUKU
o donošenju Lokalnog akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti u opštini Ulcinj
za period 2020-2023. godine

Član 1

Donosi se Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti u opštini Ulcinj za period 2020-2023. godine.

Član 2

Nosilac aktivnosti koje se odnose na postizanje rodne ravnopravnosti opštine Ulcinj je Sekretarijat za upravu i društvene djelatnosti.

Član 3

Sastavni dio ove odluke čini Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti u opštini Ulcinj za period 2020-2023. godine.

Član 4

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore – Opštinski propisi“.

Broj: 02-
Ulcinj, _____ 2019. godine

SKUPŠTINA OPŠTINE ULCINJ

PREDSJEDNIK
Dr Ilir Čapuni

Obrazloženje

Pravni osnov za donošenje Odluke o donošenju Lokalnog akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti u opštini Ulcinj za period 2020-2023. godine sadržan je u članu 38 stav 1 tačka 2 i 4 Zakona o lokalnoj samoupravi („Službeni list CG“, br.2/18 i 34/19), članu 58 stav 1 tačka 2 i 4 Statuta opštine Ulcinj („Službeni list CG - Opštinski propisi“, br.48/19), kojima je propisano da Skupština opštine donosi planove i programe razvoja opštine i da u vršenju poslova iz svog djelokruga donosi propise, odluke i druge opšte akte. Odredbom člana 3 i 11 Zakona o rodnoj ravnopravnosti („Službeni list CG“, broj 46/2007, 40/11 i 35/15) propisano je da državni organi, organi državne uprave i lokalne samouprave, javne ustanove, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja dužna da, radi postizanja rodne ravnopravnosti, u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti ocjenjuju i vrednuju uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca, te da Opština, u okviru svojih nadležnosti, podstiče i ostvaruje rodnu ravnopravnost, odnosno preduzima mjere i aktivnosti od značaja za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

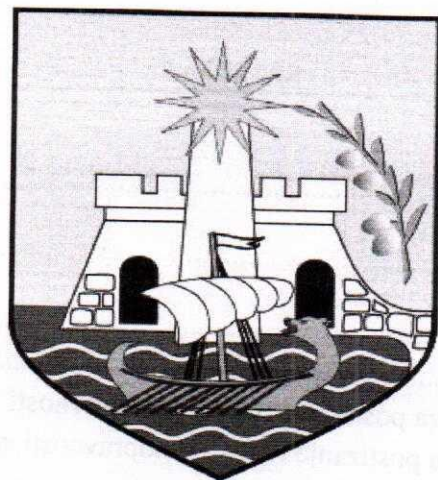
Razlozi za donošenje ove odluke sadržani su u obavezi primjene Zakona o rodnoj ravnopravnosti, naročito principa rodno balansirane zastupljenosti i ravnopravnosti žena i muškaraca, donošenje propisa i drugih akata i preduzimanje posebnih mjera za sprečavanje diskriminacije zasnovane na polu i stvaranje jednakih mogućnosti za ostvarivanje svih prava i obaveza pripadnika/ca oba pola u lokalnoj samoupravi, javnim ustanovama i službama čiji je osnivač Opština. Ovom odlukom se obavezuje na priznavanje i sprovođenje principa ravnopravnosti polova u skladu sa ustavnim opredjeljenjima i zakonskim propisima u Crnoj Gori, kao i međunarodnim dokumentima.

Sekretarijat za upravu i društvene djelatnosti je organizovao javnu raspravu povodom Nacrta Lokalnog akcionog plan za postizanje rodne ravnopravnosti u opštini Ulcinju za period 2020-2023 godine, na kojoj nije bilo zainteresovanih građana, a nisu dostavljene ni bilo kakve primjedbe i sugestije pismenim putem na adresu ovog Sekretarijata.

Sastavni dio ove odluke čini Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti u opštini Ulcinj za period 2020-2023. godine, kao razvojni dokument koji je pripremila Radna grupa formirana rješenjem Predsjednika Opštine, broj 01-208/19-2, od 15.05.2019. godine.

Polazeći od navedenog, pozivam odbornike/ce Skupštini opštine Ulcinj da donosu ovu Odluku.

SEKRETARIJAT ZA UPRAVU I DRUŠTVENE DJELATNOSTI



OPŠTINA ULCINJ

**LOKALNI AKCIONI PLAN ZA POSTIZANJE RODNE
RAVNOPRAVNOSTI**

2020 - 2023

ULCINJ, 2019. GODINE

1. UVOD

Načelo rodne ravnopravnosti i nediskriminacije je jedno od temeljnih ljudskih prava. Rodna ravnopravnost podrazumijeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog sektora, jednak položaj i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda. Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, podrazumijeva da u jednom društvu, zajednici ili organizaciji, postoje jednake mogućnosti za žene, muškarce i osobe drugačijih rodnih identiteta za doprinos kulturnom, političkom, ekonomskom i socijalnom napretku kao i da imaju jednake mogućnosti da uživaju sve koristi i dobrobiti od napretka zajednice u kojoj žive i rade.

Uprkos brojnim primjerima zvaničnog priznanja i pomaka na tom polju, rodna ravnopravnost još uvijek nije prisutna u svakodnevnom životu. Ljudi se svakodnevno tretiraju na osnovu svog pola, a ne na osnovu pojedinačnih potreba. U praksi, žene i muškarci nemaju ista prava, pa su društvene, političke, ekonomske i kulturne nejednakosti i dalje prisutne. Ova neravnopravnost rezultat je društveno uslovljenih rodnih uloga, nastalih na osnovu brojnih stereotipa koji su prisutni u porodici, obrazovanju, kulturi, medijima, sferi rada, i organizaciji društva itd. U mnogim oblastima je moguće djelovati kroz usvajanje novog pristupa i uvođenje strukturalnih promjena, kako bi se problem postizanja rodne ravnopravnosti rješavao u svim svojim različitim pojavnim oblicima.

Proces uvođenja rodne ravnopravnosti je jedan od zaista važnih izazova za svaku javnu službu i predstavlja razvojnu aktivnost s dugoročnom perspektivom, koja može donijeti rezultate samo ako se obavlja sistematično.

Lokalne vlasti kao nivo upravljanja koji je najbliži građanima i čije se politike najviše osećaju u svakodnevnom životu, imaju odgovornost da budu upoznate sa principima rodne ravnopravnosti i da aktivno sprovode politike koje će unapređivati situaciju u ovoj oblasti, promovisu istinski ravnopravno društvo i preduzmu konkretne korake ka postizanju ravnopravnosti između žena i muškaraca.

Rodna ravnopravnost je, kako na zakonskom, političkom tako i na nivou stvarnosti nužna pretpostavka koja Crnu Goru približava evropskim integracijama, ali i ispunjavanju postojećih obaveza kao države kandidata za članstvo u EU, da se rodna ravnopravnost idejno, politički i pravno uklapa u sistem Crne Gore. Sadašnje aktivnosti države usmjerene su u jasnom pravcu unošenja ciljeva i procesa za postizanje rodne ravnopravnosti u sva područja i aktivnosti nacionalne i lokalne politike.

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

Ustav Crne Gore („Službeni list Crne Gore“ br. 01/07 i 38/13): Polazeći od ustavnog opredjeljenja granana/ki Crne Gore da žive u državi u kojoj su osnovne vrijednosti sloboda, mir, tolerancija, poštovanje ljudskih prava i sloboda, multikulturalnost, demokratija i vladavina prava te uvjerenja da je država odgovorna za očuvanje prirode, zdrave životne sredine, održivog razvoja, uravnoteženog razvoja svih njenih 26 područja i uspostavljanja socijalne pravde, a saglasno Poglavlju Ljudska prava i slobode, eksplicitno se članom 8 zabranjuje svaka posredna i neposredna diskriminacija, a članom 18 Ustava Crne Gore, država jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti. Za ostvarivanje rodne ravnopravnosti značajno je ustavno određenje po članu 9 shodno kojem su potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva. Uvođenje posebnih mjera (pozitivne akcije koje imaju za cilj postepenu eliminaciju istorijski uslovljenih nejednakosti) neće se smatrati diskriminacijom jedna je od ustavnih odrednica. Garancije date najvišim pravnim aktom Crne Gore razrađene su nizom zakona kojima su uređeni radni odnosi, zapošljavanje, penzijsko i invalidsko osiguranje, obrazovanje, zdravstvena i socijalna zaštita, zaštita na radu, porodični odnosi, krivična djela i dr.

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti („Službeni list RCG“, br.46/07 i „Sl.list CG“ br. 73/10, 40/11 i 35/15), prvi je antidiskriminacioni zakon u državi kojim se uređuje način obezbjeđenja i ostvarivanja prava po osnovu rodne ravnopravnosti, kao i mjere (opšte i posebne) za eliminisanje diskriminacije po osnovu pola i stvaranja jednakih mogućnosti za učešće žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života . Zakonom je ustanovljen organ državne uprave nadležan za poslove u vezi ostvarivanja rodne ravnopravnosti, a to je Ministarstvo za ljudska i manjinska prava. Zakonom o rodnoj ravnopravnosti su propisani mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti, a na lokalnom nivou to znači, saglano članu 23 ovog Zakona, da su organi lokalne samouprave dužni da odrede službenika/cu koji/a će obavljati poslove koordinatora/ke u vezi pitanja rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti koji učestvuju u pripremi Plana aktivnosti. U cilju eliminacije diskriminacije po osnovu pola i postizanja rodne ravnopravnosti, Zakonom su utvrđene obaveze državnih organa, organa državne uprave i lokalne samouprave, javnih ustanova, javnih preduzeća i drugih pravnih lica koja vrše javna ovlašćenja. U Zakonu je istaknuta i uloga civilnog sektora i dat značajan prostor za djelovanje nevladinih organizacija u ukupnim aktivnostima na postizanju rodne ravnopravnosti.

Zakonom o radu („Sl. list CG“, br. 49/08, 59/11, 26/09, 88/09, 26/10, 66/12, 31/14, 53/14 i 4/18) je zabranjena posredna i neposredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno

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

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

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

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

Za izradu plana su od velikog značaja dokumenti:

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

Odluka o ravnopravnosti polova u opštini Ulcinj („Sl.list CG-opštinski propisi”, broj 14/19) propisano je da se princip ravnopravnosti obezbjeđuje donošenjem i realizacijom lokalnih planova djelovanja.

Memorandum o saradnji potpisanim 10.12.2008. godine, između Misije OESCE-a u Crnoj Gori, Vlade Crne Gore – Kancelarije za rodnu ravnopravnost i Opštine Ulcinj, koji ima za cilj

dok posebnu zaštitu za radnice trudnice, materinstvo i roditeljsko odsustvo utvrđuju sledeće direktive: 86/613/EEZ, 92/85/EEZ, 96/34/EEZ. Značajne su i Direktiva 76/207/EEZ koja se tiče jednakog tretmana za žene i muškarce u odnosu na pristup zaposlenju, profesionalne obuke, napredovanje na poslu, kao i na uslove rada, poznata kao direktiva jednakog tretmana, kao i Direktiva 2002/73/EZ koja je dopuna direktive jednakog tretmana i po prvi put jasno definiše seksualno uznemiravanje na radnom mjestu. Direktiva 2006/54/EZ objedinjuje 6 direktiva i odnosi se na primjenu principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana žena i muškaraca u odnosu na zaposlenje i zanimanje.

2.3. Institucionalni mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti

U Crnoj Gori do sada su osnovana dva institucionalna mehanizma za postizanje rodne ravnopravnosti : Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, Odeljenje za rodnu ravnopravnost (kao sastavni dio Ministarstva za ljudska i manjinska prava) I Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda (Ombudsman).

Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore, koji je osnovan 11 jula 2001 godine, kada je Skupština donijela odluku o obrazovanju Odbora kao stalnog radnog tijela Skupštine sa mandatom da razmatra i prati ostvarivanje Ustavom utvrđenih sloboda i prava čovjeka i građanina koja se odnose na ravnopravnost polova, a naročito:

- razmatra prijedloge zakona i drugih akata od značaja za ostvarivanje načela ravnopravnosti polova, podstiče primjenu i realizaciju ovog načela u zakonima države,
- podstiče i predlaže potpisivanje međunarodnih dokumenata o ravnopravnosti polova i prati ostvarivanje tih dokumenata u državi,
- predlaže mjere i aktivnosti za unapređivanje ravnopravnosti polova, posebno u oblastima obrazovanja, zdravstva, javnog informisanja, socijalne politike, zapošljavanja, preduzetništva, porodičnim odnosima, procesu odlučivanja i sl.
- učestvuje u pripremi i izradi dokumenata i usaglašavanju zakonodavstva u ovoj oblasti sa standardima i zakonodavstvom EU,
- saraduje sa NVO koje se bave pitanjima ravnopravnosti polova.

Vlada Crne Gore je osnovala **Kancelariju za ravnopravnost polova** na sjednici održanoj 27 marta 2003 godine. Zakonom o rodnoj ravnopravnosti je Ministarstvo za zaštitu ljudskih i

samouprave i lokalne uprave, javnih službi i drugih nosilaca javnih ovlašćenja), kao i 2. mjere za sprječavanje torture i 3. mjere za zaštitu od diskriminacije.

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

Pored institucionalnih mehanizama na nacionalnom nivou uspostavljeni su mahanizmi i na lokalnom nivou, tako da postoje dva institucionalna mehanizma za postizanje rodneravnopravnosti i to: Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine opštine Ulcinj i Koordinatorica za rodnu ravnopravnost i Savjetnica za rodnu ravnopravnost, kao sastavni dio Sekretarijata za upravu i društvene djelatnosti.

2.4. Metodologija izrade LAP za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2020-2023. godine

Na osnovu Odluke o pristupanju izradi Lokalnog akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti, i rješenjem broj 01-208/19-2 od 15.05.2019.godine predsjednika opštine Ulcinj formirana je Radna grupa za izradu LAPRR 2020-2023.

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

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

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

- učešću Radne grupe u prikupljanju i selekciji podataka za pripremu dokumenta;
- analizi dokumentacije (strateških dokumenata i zakona);

3. PRESJEK STANJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U OPŠTINI ULCINJ

3.1. Opšte karakteristike

Ulcinj je najjužnija Opština u Crnoj Gori. Ima izuzetno dugu istoriju. Ovo je grad u kojem su mnoge civilizacije ostavile svoj pečat. i dalje je pod uticajem tradicionalizma i patrijarhalnih zakona. Iako je turističko mjesto i pripada južnoj regiji, ova opština pripada najnerazvijenim crnogorskim opštinama.

Period tranzicije, gašenje najvećeg broja preduzeća koji su u proteklom periodu bili nosioci ekonomskog razvoja ove opštine, velika migracija stanovništva u zemlje zapadne Evrope i Amerike, razorena poljoprivreda razlozi su njegovog ekonomskog statusa.

To je opština sa najmanjom prosječnom platom u Crnoj Gori. Sve ovo umnogome otežava i sam položaj žene, njen ekonomski status i uopšte njenu poziciju u porodici i društvu

Opština Ulcinj je izradila i usvojila prvi lokalni akcioni plan 2015.godine i to Lokalni plan za postizanje rodne ravnopravnosti 2015-2017. godine. Analiziraćemo podatke koji su navedeni tada za 2014.godinu i podatke iz 2018. godine kako bismo pokazali da li je došlo do napretka u navedenim oblastima koje su odedene za prioritete u smislu neophodnosti što skorijeg unapređivanja.

3.2. Zapošljavanje / Nezaposlenost na teritoriji opštine Ulcinj

Podaci Zavoda za zapošljavanje u opštini Ulcinj, kada uporedimo stanje iz 2014.(kad su vršena istraživanja za prvi Akcioni plan) i 2018. godine govore sljedeće:

Tabelarni pregled po obrazovnim ustanovama

Obrazovni profil radnika

JU Dječiji vrtić Solidarnost

2014.godine:

BR Radnika -35 , 33-žene i 2-muškarca

2018.godine:

BR Radnika -55, 53-žene i 2-muškarca

| | <u>Ž</u> <u>2014.god.</u> | <u>M</u> <u>2014.god.</u> | <u>Ž</u> <u>2018.</u> | <u>M</u> <u>2018.</u> |
|---------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <u>Visoka</u> | 9 | | 17 | |
| <u>Viša</u> | 13 | | 18 | |
| <u>SSS</u> | 4 | 2 | 17 | 2 |
| <u>KV</u> | 2 | | 1 | |
| <u>NKV</u> | 5 | | | |
| <u>Ukupno</u> | 33 | 2 | 53 | 2 |

Rukovodilac ove ustanove je žena.

Osnovna Škola Bedri Elezaga

BR Radnika 2014.-71 2018.-76

Muškarci- 2014.-43, 2018.-40

Žene - 2014.-28, 2018.- 36

| | <u>Ž</u> <u>2014.god.</u> | <u>M</u> <u>2014.god.</u> | <u>Ž</u> <u>2018.</u> | <u>M</u> <u>2018.</u> |
|---------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <u>Visoka</u> | 15 | 19 | 23 | 20 |
| <u>Viša</u> | 4 | 15 | 7 | 11 |
| <u>SSS</u> | - | 1 | - | 3 |
| <u>NKV</u> | 9 | 7 | 6 | 6 |
| <u>Ukupno</u> | 28 | 41 | 36 | 40 |

Rukovodilac muškarac i 2014. i 2018.god.

J.U.O.Š. "Boško Strugar"

Rukovodilac- žena 2014., a 2018.god.
muškarac

| | <u>Ž</u> <u>2014.god.</u> | <u>M</u> <u>2014.god.</u> | <u>Ž</u> <u>2018.</u> | <u>M</u> <u>2018.</u> |
|---------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <u>Visoka</u> | 19 | 7 | 22 | 7 |
| <u>Viša</u> | 14 | 4 | 16 | 2 |
| <u>SSS</u> | 1 | 2 | 1 | 2 |
| <u>KV</u> | - | - | | 1 |
| <u>NKV</u> | 7 | - | 5 | |
| <u>Ukupno</u> | 41 | 13 | 44 | 12 |

Ukupan br radnika 90
Žene 2014. = 45, 2018.= 51
Muškarci 2014. = 45, 2018.= 44

| | | | | |
|---------------|----|----|----|----|
| NKV | - | - | 7 | - |
| Ukupno | 45 | 45 | 51 | 44 |

Rukovodilac muškarac
Zamjenica 1 žena

Prema rezultatima sprovedenog istraživanja putem organizovanja fokus grupa, situacija je sljedeća:

Žene su malo zastupljene u ekonomskoj politici i odlučivanju. Žene se uglavnom zapošljavaju u obrazovnim i zdravstvenim institucijama kao i u trgovini. Muškarci su uglavnom poslodavci, a žene uglavnom rade u njihovim preduzećima. Zbog opterećenosti kućnim poslovima teže napreduju u karijeri, teže nalaze dobro plaćen posao što ugrožava njihovu egzistenciju. Vidna je diskriminacija po osnovu starosne dobi- starije žene teže dobijaju mogućnost zaposlenja, naročito kod privatnika. Zbog ekonomske krize i nemaštine, teškog ekonomskog položaja, žene su priseljene da rade bilo gdje i bilo kakav posao, pa veliki broj žena radi bez osiguranja i bez ograničenog radnog vremena (praznicima, nedjeljom...), bez penzijskog i zdravstvenog osiguranja. Žene poljoprivrednice su u teškoj situaciji jer imaju velikih poteškoća sa plasmanom poljoprivrednih proizvoda, ali i zbog slabe kupovne moći stanovništva. Malo je žena koje koriste kredite za samozapošljavanje, uglavnom su neinformisane i nemaju dovoljnu podršku kako porodice tako i institucija.

Rodna nejednakost se ogleda i u naslijeđenim prioritetima u izboru zanimanja. Još uvijek preovlađuje podjela na „muška“ i „ženska“ zanimanja, tako da su žene najčeće tradicionalno usmeravaju na poslove koji nijesu visokopozicionirani kada je u pitanju razvoj karijere, jer prestižni poslovi uglavnom zahtjevaju rad van uobičajenog radnog vremena, česta putovanja i duže odsustvovanje od kuće, što predstavlja prepreku za održavanje balansa između porodične i radne uloge. Zbog navedenog izostaje prisustvo žena na rukovodnim mjestima i drugim prestižnim poslovima koji donose veće zarade i društvenu moć, kao i spremnost da pokrenu sopstveni biznis i da se bave preduzetništvom.

Zaposlene žene često trpe različite vrste diskriminacije na radnom mjestu. Često od svojih poslodavaca budu omaložavane, ucjenjene, a to skrivaju jer se plaše da progovore da ne ostaju bez posla. Čute i od straha od reakcije svojih partnera i svojih ukućana, koji neće razumjeti problem već će nju samu osuditi da je ona svojim ponašanjem izazvala takvu reakciju. Javnost a ni poslodavci nijesu upoznati sa zakonom o mobingu i kako treba djelovati u skladu sa njim.

izbornog procesa. Znači građani glasaju liste ali se njihova volja tokom odabira njihovih predstavnika ne poštuje.

Tabela 2.- Izvršna vlast u Opštini Ulcinj 2014. i 2018. godine

| Izvršna vlast | Ž - 2014. | M- 2014. | Ž- 2018. | M-2018. |
|-----------------------------------|-----------|----------|----------|---------|
| Predsjednik opštine | | 1 | | 1 |
| Potpredsjednici | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Menadžer | | 1 | | 1 |
| Glavni administrator | | 1 | | 1 |
| Sekretar za upravu | | 1 | 1 | |
| Sekretar za finansije | | 1 | | 1 |
| Sekretarijat za urbanizam | | 1 | | 1 |
| Sekretarijat za kom. Djelatnosti | | 1 | | 1 |
| Sekret.za stambene | | 1 | | 1 |
| Sekretar za privredu | | 1 | | 1 |
| Komunalna policija | | 1 | | 1 |
| Šef službe za kabinet | | 1 | | 1 |
| Šef službe zaštite | | 1 | | 1 |
| Šef službe za informacioni sistem | 1 | | 1 | |

Unutar organa lokalne samouprave brojke i procenti govore da je ovo u potpunosti muška vlast i da sposobnosti i stručnost žena nijesu prepoznate. Očito je da muškarci biraju muškarce i da podržavaju jedan drugog, na rukovodećim mjestima unutar organa lokalne samouprave ženi pripada procenat od 12,5% u 2014. godini do 20% u 2018.godini

Zastupljenost žena u rukovodstvima političkih partija na lokalnom nivou:

zatvorene su unutar svojih političkih partija, pa saradnja ženama iz drugih političkih partija skoro da i ne postoji, što ukazuje na nedostatak svjesnosti da su prava žena njihov zajednički zadatak. Takođe je izražena nesezbilisanost po pitanju rodne ravnopravnosti, njenog značaja i mogućnosti djelovanja u ovom pravcu, unutar političkih partija, kao i nepoznavanje zakona, politika i međunarodnih standarda u ovoj oblasti.

Neophodno je razvijati i sprovoditi edukativne programe o rodnoj ravnopravnosti unutar svih političkih partija. Uspostaviti bazu podataka po polu o zastupljenosti žena na rukovodećim mjestima, stvoriti uslove za uključivanje žena na mjestima odlučivanja, organizovati edukativne seminare za osnaživanje žena unutar političkih partija, razbijati predrasude u javnosti o političkom angažovanju žena, raditi na promjeni načina ponašanja članova porodice i pravednije podjele poslova u porodici, promovisati uspješne žene i kao majke, domaćice i supruge i razvijati veću saradnju žena, političkih partija i nevladinog sektora. Predsjednici opštinskih odbora:

Tabela 4. – Predsjednici političkih partija (ili Opštinskog odbora)

| Politička partija | br | M | Ž |
|--------------------------|----|---|---|
| DPS (Opštinski odbor) | 1 | 1 | |
| SNP (Opštinski odbor) | 1 | 1 | |
| SDP (Opštinski odbor) | 1 | 1 | |
| DUA | 1 | 1 | |
| FORCA | 1 | 1 | |
| DEMOKRATSKA PARTIJA | 1 | 1 | |

Iz prethodne tabele se može utvrditi da ne postoji zastupljenost žena na mjestima predsjednica političkih partija odnosno opštinskih odbora, što još jednom potvrđuje neravnopravnost žena i muškaraca na rukovodećim mjestima.

3.4. Mediji i kultura

U domenu kulture i umjetnosti, veća je prisutnost žena i njihov je uspjeh vidljiviji. Ipak, u samim djelima kulture, još uvijek je prisutno stereotipno predstavljanje žene koje utiče na vaspitanje kako

Tabela 5.- Stručna sprema zaposlenih u JU Centar za kulturu

| | Stručna sprema zaposlenih | | | |
|-----|---------------------------|------------|----------------|----------------|
| | Žene 2014. | Žene 2018. | Muškarci 2014. | Muškarci 2018. |
| VS | 4 | 3 | 2 | 6 |
| VŠS | 3 | 2 | / | / |
| SSS | 6 | 4 | 4 | 5 |
| NKV | 3 | 2 | 2 | 1 |

Prema podacima iz Radio televizije Ulcinj d.o.o. od 10 zaposlenih lica 4 su žene, a direktor je muškarac.

Prema rezultatima sprovedenog istraživanja putem organizovanja fokus grupa, situacija je sljedeća:

I mediji i institucije kulture još uvek imaju uglavnom muškarce na pozicijama odlučivanja. Mediji malo promovišu žene, njihove kvalitete i sposobnosti, bez obzira što u strukturi zaposlenih dominiraju upravo žene. Nedostaju emisije, radijske i televizijske o ženama - kako njihovim uspjesima, tako i problemima. Život žena na selu gotovo da se u javnosti i ne pominje.

Gotovo po pravilu se samo prilikom obilježavanja nekih bitnijih međunarodnih datuma govori o ženama. Ipak, zahvaljujući aktivnostima uglavnom nevladinih organizacija, postignut je određen stepen senzibilizacije medija za rodnu problematiku. Povećan je broj tekstova, veće je uključivanje u javne kampanje, ali se rodno senzitivni jezik još uvijek ne koristi u potpunosti u svim medijima

U Ulcinju nedostaju kulturne manifestacije, a afirmacije ženskog stvaralaštva u oblasti kulture i nauke skoro da nema, bez obzira što postoje prostorni kapaciteti poput sale Centra za kulturu .

Ni novinari ni novinarke nijesu dovoljno senzibilisani/e za pitanja rodne ravnopravnosti i skloni su senzacionalizmu koji ima nepovoljan uticaj na javno mnjenje kada je riječ o rodnoj ravnopravnosti. Problemi nasilja i seksualne zlopotrebe žena su naročito podložni ovakvim vidovima zlopotrebe, koja se kao bumerang okreće protiv žrtava. Medijski sadržaji su nerijetko prepuni predrasuda i stereotipa o ženama.

Potreban je i napor da se uspostave posebne mjere koje bi bile usmjerene ka afirmaciji ženskog stvaralaštva u oblasti kulture i nauke, da se vlasnici medija senzibilišu i afirmišu ženu, da se izgradi

klijentica 15 je bilo sa višim obrazovanjem, sa srednjom stručnom spremom 35, dok je sa nižim i osnovnim obrazovanjem bilo 21.

Volonterke sos telefona su tokom 2018. godine imale 78 klijentkinja, sa ukupno 602 poziva. Žene koje su pozivale za pomoć su uglavnom doživjele fizičko, psihičko i materijalno nasilje od svojih (trenutnih i bivših) bračnih partnera, a svaka od njih je zvala ili dolazila minimum od 3 do 7 puta. Napisano je 8 tužbi za razvod braka, 5 tužbi za podjelu zajedničke bračne imovine, 4 zahtjeva za izdavanje privremenih mjera za dodjelu starateljstva nad djecom majkama, 4 žalbi na presude, 16 raznih zahtjeva, dopisa raznim institucijama koje se bave ovom problematikom.

Žene koje su se javljale uglavnom su bile dobi od 20 do 57 godina. Najveći broj žena koje su tražile podršku za izlazak iz nasilja su bile žene starosti do 45 godina. Ono što se dalo zaključiti u odnosu na prethodne godine je sve veći broj žena spremnih da izađu iz nasilne zajednice starosti do 35 godina. Prethodnih godina najveći procenat žena koje su tražile pomoć bio je iznad 38 godina, što je značilo da su se odlučivale za razvod nakon dugogodišnjeg trpljenja nasilja. Od ukupnog broja klijentica 11 je bilo sa višim obrazovanjem, sa srednjom stručnom spremom 47, dok je sa nižim i osnovnim obrazovanjem bilo 20.

Kada govorimo o procesima protiv nasilnika u slučajevima rodno zasnovanog nasilja podaci za 2017. godinu od strane Suda za prekršaje Budva – odjeljenje Ulcinj je od 28 predmeta završeno njih 19 i to na sljedeći način³:

- 7 novčanih kazni
- 3 uslovne kazne
- 2 opomene
- 2 obustave
- 5 oslobađajućih presuda
- 0 zatvorskih kazni

Međunarodne institucije koje vrše monitoring, u svojim preporukama, kao što su Preporuke Grevio Komiteta, su jasno naglasili da je kaznena politika u slučajevima porodičnog i rodno zasnovanog nasilja previše blaga i da se to mora što prije promijeniti.

³ <https://www.minmanj.gov.me>

III Mediji i kultura sa ciljem uvođenja politike rodne ravnopravnosti i suzbijanjem rodnih stereotipa

Strateški cilj: Suzbijanje rodnih stereotipa i uvođenje politike rodne ravnopravnosti u medije i kulturu

Cilj 3.1. Povećana medijska vidljivost primjene politika rodne ravnopravnosti

Cilj 3.2. Unapređivanje rodne ravnopravnosti u oblasti kulture

Cilj 3.3. Podsticati publikovanje i unaprijediti medijsku promociju djela i građana/ki koji /e promovišu rodnu ravnopravnost

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

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

Cilj 4.1. Podsticati uravnoteženost zastupljenosti žena i muškaraca na lokalnom nivou vlasti

Cilj 4.2. Povećati broj žena, naročito pripadnica manjiskih grupa, u političkom životu opštine Ulcinj

Lokalni akcijski plan za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2020-2023. godine u Opštini Ulcinj

| | | | | | |
|--|---|--|--|-----------|-------------------------|
| 1.3. Nedostatak adekvatne edukacije lokalne zajednice o rodno zasnovanom nasilju | 1.3.1. Sprovoditi edukaciju u cilju senzibilizacije javnosti o problemu nasilja u porodici, sa akcentom na kampanju „16 dana aktivizma borbe protiv nasilja nad ženama“ | Opština Ulcinj, NVO sektor Međunarodne organizacije | -Organizovane edukacije -Broj učesnika/ca -Broj medijskih izvještaja | 2021-2023 | Budžet opštine Donacije |
| | 1.3.2. Organizovati kampanju u romskim naseljima o problemu nasilja nad ženama i prisilnim brakovima RE djevojčica | Opština Ulcinj, NVO sektor, Međunarodne organizacije | - Organizovana edukacija -Broj učesnika/ca | 2020-2022 | Budžet opštine Donacije |
| | 1.3.3. Izraditi edukativni materijal o svim oblicima nasilja i načinu suzbijanja | Opština Ulcinj CZSR, MUP-Ulcinj | -Izrađen i publikovan materijal | 2020-2022 | Budžet opštine |

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

| Specifični cilj | Definicija problema | Aktivnosti | Cilj | Nosioci aktivnosti i partneri | Indikatori | Vremenski okvir | Izvori finansiranja |
|---|--------------------------------------|---|--|--|--|-----------------|---|
| 2. Borba protiv diskriminacije žena na tržištu rada | 2.1. Neravnopravna zapošljivost žena | 2.1.1. Provesti anketno istraživanje među nezaposlenim ženama posebno među ženama iz ruralnih sredina o njihovim potrebama, stavovima i idejama | Podići procenat zaposlenih žena u ukupnom broju zaposlenih, kao i broj žena preduzetnica | Lokalna uprava Biro rada NVO | Sprovedeno istraživanje Broj ispitanica | Godišnje | Lokalna uprava Vladini budžeti Donatori |
| | | 2.1.2. Sprovoditi kampanje sa ciljem uklanjanja kulturnih i društvenih barijera, uključujući i ravnopravnu raspodjelu kućnih i porodičnih obaveza | | Lokalna uprava NVO Obrazovne institucije | Sprovedene kampanje Broj događaja Medijska zastupljenost | Godišnje | Lokalna uprava Vladini budžeti Donatori |
| | | 2.1.3. Uskladiti rado vrijeme vrtića sa radnim vremenom roditelja, posebno u ljetnjem period | | Lokalna uprava Ministarstvo prosvjete | Usklađeno radno vrijeme | 2020 | Sredstva nisu potrebna |

Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2020-2023. godine u Opštini Ulcinj

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|------------------|---|
| | | <p>koje otpočinju privatni biznis ili su vlasnice MSP, uz posebne obuke za žene iz teže zapošljivih kategorija</p> <p>2.2.3. Obezbjediti pomoć u pokretanju zanatske djelatnosti i ručne radionosti, sa mogućnošću formiranja zadruga, posebno za žene teže zapošljivih kategorija i žene iz seoskog područja</p> <p>2.2.4. Promovisati aktivnosti žene na selu posredstvom medija, izbor najuspješnije preduzetnice u ruralnom području</p> <p>2.2.5. Organizovati sajmove ženskog preduzetništva</p> | | <p>Uprava za kadrove</p> <p>Lokalna uprava Biro rada NVO</p> <p>Lokalna uprava Medijska zastupljenost Broj događaja</p> <p>Lokalna uprava Biro rada NVO</p> | <p>Obezbijedena podrška za za žene teže zapošljivih kategorija i žene iz seoskog područja</p> | <p>2020-2023</p> | <p>Donatori Vladini budžeti</p> <p>Lokalna uprava Zavod za zapošljavanje Donatori Vladini budžeti</p> <p>Lokalna uprava Donatori Vladini budžeti</p> <p>Lokalna uprava Donatori Vladini budžeti</p> |
|--|--|--|--|---|---|------------------|---|

Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2020-2023. godine u Opštini Ulcinj

| | | | | | |
|---|--|---|---|------------------|--|
| <p>međunarodnog i nacionalnog antidiskriminacionog zakonodavstva</p> <p>2.3.4. Organizovati edukacije i informisanje lokalnih organa i poslodavaca o mobingu, zakonskoj regulative i instrumentima zaštite</p> | | <p>NVO Lokalna uprava Sekrearijat za upravu Uprava za kadrove Međunarodne institucije</p> | <p>Broj obuka Broj polaznika/ca</p> | <p>2021-2023</p> | <p>Lokalna uprava Donatori Vladin budžet</p> |
| <p>2.3.5. Povećati informisanost javnosti o svim oblicima diskriminacije na radu i tokom zapošljavanja, zakonskoj regulative i mjerama zaštite i podsticati žene na prijavljivanje slučajeva diskriminacije na tržištu rada nadležnim institucijama</p> | | <p>NVO Lokalna uprava Sekrearijat za upravu</p> | <p>Broj radio i tv priloga, štampanih tekstova Štampani informatori i brošure</p> | <p>2020-2022</p> | <p>Lokalna uprava Donatori Vladin budžet</p> |

3. Strateški cilj: Suzbiti rodne stereotipe i uvesti politike rodne ravnopravnosti u medije i kulturu

| Specifični cilj | Definicija problema | Aktivnosti | Cilj | Nosioci aktivnosti i partneri | Indikatori | Vremenski okvir | Izvori finansiranja |
|---|--|---|---|--|--|-----------------|---|
| Uloga medija i kulture u medijskoj vidljivosti primjena politika podne ravnopravnosti | 3.1. Slaba vidljivost u lokalnoj zajednici primijene politike rodne ravnopravnosti | 3.1.1. Organizovati edukacije zaposlenih u Medijima na temu rodne ravnopravnosti sa akcentom na zakonodavni i strateški okvir, značaj zastupljenosti rodne ravnopravnosti u medijima i upotrebu rodno senzitivnog jezika. | Podići nivo informisanosti lokalne zajednice o svim pitanjima na temu rodne ravnopravnosti aktivnim učešćem medija u tome | Opština Ulcinj, NVO, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Međunarodne organizacije | Sprovedene edukacije sa minimum 15 predstavnika/c a medija | 2020-2023 | Lokalna uprava Donatori Vladin budžet |
| | | 3.1.2. Redovno informisanje javnosti o aktivnostima na polju postizanja rodne ravnopravnosti | | | | | |
| | | 3.2.1. Organizovati | | Opština Ulcinj | Sprovedene edukacije sa | 2020-2023 | Budžet opštine Donacije |

Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2020-2023. godine u Opštini Ulcinj

| | 3.3. Nedovoljno publikovanje ženskog stvaralaštva i njegova neadekvatna medijska promocija | 3.3.1. Podrška za objavljivanje djela koja promovišu rodnu ravnopravnost i publikovanje žena stvaraca književnih djela | Opština Ulcinj Centar za kulturu NVO Međunarodne organizacije | -Broj objavljenih djela | 2020-2023 | Lokalna uprava Donatori Vladini budžeti |
|--|--|--|--|-------------------------|-----------|---|
|--|--|--|--|-------------------------|-----------|---|

| | | | | | | |
|---|---|--|----------|----------|----------|--|
| <p>3.3.1.1. Podrška za objavljivanje djela koja promovišu rodnu ravnopravnost i publikovanje žena stvaraca književnih djela</p> | <p>3.3.1.1.1. Podrška za objavljivanje djela koja promovišu rodnu ravnopravnost i publikovanje žena stvaraca književnih djela</p> | <p>Opština Ulcinj Centar za kulturu NVO Međunarodne organizacije</p> | <p>1</p> | <p>1</p> | <p>1</p> | <p>Lokalna uprava Donatori Vladini budžeti</p> |
| <p>3.3.1.2. Podrška za objavljivanje djela koja promovišu rodnu ravnopravnost i publikovanje žena stvaraca književnih djela</p> | <p>3.3.1.2.1. Podrška za objavljivanje djela koja promovišu rodnu ravnopravnost i publikovanje žena stvaraca književnih djela</p> | <p>Opština Ulcinj Centar za kulturu NVO Međunarodne organizacije</p> | <p>1</p> | <p>1</p> | <p>1</p> | <p>Lokalna uprava Donatori Vladini budžeti</p> |

Lokalni akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2020-2023. godine u Opštini Ulcinj

| | | 4.2.1. Organizovati obuku za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom | | Opština Ulcinj NVO Međunarodne organizacije | -Broj obuka -Broj učesnika/ca | 2020-2023 | Budžet Opštine Donatori |
|--|--|---|--|---|----------------------------------|-----------|----------------------------|
| | | | | | | | |

1) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

2) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

3) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

4) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

5) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

6) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

7) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

8) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

9) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

10) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

11) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

12) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

13) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

14) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

15) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

16) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

17) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

18) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom










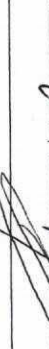
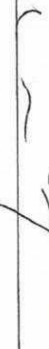
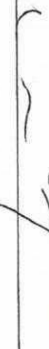

19) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

20) Obuka za pripadnice manjinskih grupa kako bi se osnažile za bavljenje politikom

Opština Ulcinj, 2023.

SAGLASNI:

Radna grupa za izradu Lokalnog akcionog plana za rodnu ravnopravnost (LAPRR) u opštini Ulcinj za period 2020-2023

- 1) Hadixha Gjoni, potpredsjednica Opštine Ulcinj, predsjednica radne grupe, ----- 
- 2) Pranvera Sulic, Sekretarka Sekretarijata za upravu i društvene djelatnosti, član, 
- 3) Sead Osmanović, Sekretar Sekretarijata za finansije i budžet, član, 
- 4) Agron Ibrahimović, Sekretar Sekretarijata za privredu i ekonomski razvoj, član, 
- 5) Mirjeta Gjoni, Pomoćnica Sekretarke Sekretarijata za upravu i društvene djelatnosti, član, 
- 6) Aleksandra Čadenović, Samostalna savjetnica za rodnu ravnopravnost, član, 
- 7) Marko Junković, predstavnik Doma zdravlja „Bogdan Vujošević“ Ulcinj, član, 
- 8) Arben Zuberović, predstavnik MUP-a Filijale za gradanska stanja i lične isprave Ulcinj, član, 
- 9) Nada Poček, predstavnica Lokalnog javnog emitera RTU DOO, član, 
- 10) Irena Nuti, predstavnica JU Centra za socijalni rad za opštine Bar i Ulcinj, član, 
- 11) Faruk Resulbegović, predstavnik Osnovnog državnog tužilaštva Ulcinj, član, 
- 12) Hasira Bećović, predstavnica Osnovnog suda Ulcinj, član, 
- 13) Hatixhe Nelaj, predstavnica NVO sektora, član 

CRNA GORA
MALI IZI
OPŠTINA ULCINJ
KOMUNA E ULQINIT
KABINET PREDSEDNIKA
KABINETI I KRYETARIT
Br./Nr: 01- 208/19-2
Ulcinj/Ulqin, 15.05.2019.godine

Na osnovu člana 83. stav 1. tačka 3. Statuta Opštine Ulcinj ("Sl. list Crne Gore - opštinski propisi", br. 5/07, 9/09 i 16/11), Predsjednik Opštine Ulcinj, donosi

RJEŠENJE

imenovanju radne grupe za izradu Lokalnog akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2019-2023

I - Imenuje se Radna grupa za izradu Lokalnog akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2019-2023 u sledećem sastavu:

1. Hadixha Gjoni, potpredsjednica Opštine, predsjednica radne grupe,
2. Pranvera Sulić, Sekretarka Sekretarijata za upravu i društvene djelatnosti, član,
3. Sead Osmanović, Sekretar Sekretarijata za finansije i budžet, član,
4. Agron Ibrahimović, V.D. Sekretar Sekretarijata za privredu i ekonomski razvoj, član,
5. Mirjeta Gjoni, Pomoćnica Sekretarke Sekretarijata za upravu i društvene djelatnosti, član,
6. Aleksandra Čađenović, Samostalna savjetnica za rodnu ravnopravnost, član,
7. Marko Junković, predstavnik Doma zdravlja „Bogdan Vujošević“ Ulcinj, član,
8. Arben Zuberović, predstavnik MUP-a Filijale za građanska stanja i lične isprave Ulcinj, član,
9. Nada Poček, predstavnica Lokalnog javnog emitera RTU DOO, član,
10. Irena Nuti, predstavnica JU Centara za socijalni rad za opštine Bar i Ulcinj – PJ Ulcinj, član,
11. Faruk Resulbegović, predstavnik Osnovnog državnog tužilaštva Ulcinj, član,
12. Hasira Bećović, predstavnica Osnovog suda Ulcinj, član, i
13. Hatixha Nelaj, predstavnica NVO sektora, član.

II – Zadatak Radne grupe je da u odredjenom vremenskom roku pripremi nacrt Lokalnog akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2019-2023, koji će dostaviti Sekretarijatu za društvene djelatnosti opštine Ulcinj na dalju proceduru.

III. Za rad u Radnoj grupi predvidjena naknada Odlukom o pristupanju izradi Lokalnog plana za postizanje rodne ravnopravnosti 2019-2023.

IV – Ovo rješenje stupa na snagu danom donošenja.

DOSTAVLJENO:

- 1 x Članovima radne grupe
- 1 x Kabinetu Predsjednika
- 1 x Sek.za upravu i druš.djel.
- 1 x Arhivi



PREDSEDNIK,
Loro Nrekić

Loro Nrekić