Prečišćeni tekst Zakona o rodnoj ravnopravnosti obuhvata sljedeće propise:

1. Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Službeni list Crne Gore", br. 111/26 od 30.07.2026),
2. Zakon o izmjenama i dopuni Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Službeni list Crne Gore", br. 132/26 od 09.09.2026), u kojima je naznačen njihov dan stupanja na snagu.

ZAKON

O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI

("Službeni list Crne Gore", br. 111/26 od 30.07.2026, 132/26 od 09.09.2026)

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1

Ovim zakonom uređuju se zaštita i unapređenje jednakosti radi stvaranja uslova za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i obezbjeđenja jednakog tretmana i jednakih mogućnosti za sva lica, bez obzira na pol i/ili polne karakteristike, rod ili rodni identitet, rodno izražavanje i seksualnu orijentaciju, zdravstveno stanje, invalidnost, starosnu dob, imovno stanje, zaposlenje, zanimanje, rad, bračno ili porodično stanje, životno partnerstvo, jezik, vjeru ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, kao i zaštita od diskriminacije koja je učinjena prema istom licu ili grupi lica po više osnova koji međusobno djeluju u isto vrijeme i na način da se ne mogu razdvojiti u svim oblastima javnog i privatnog života.

Odnos sa drugim zakonima

Član 2

Na zaštitu i unapređenje rodne ravnopravnosti primjenjuju se i odredbe drugih zakona kojima se uređuju zaštita i zabrana diskriminacije po pojedinim osnovama ili u vezi sa ostvarivanjem pojedinih prava.

U slučaju da je drugim zakonom propisan manji obim zaštite prava nego što je propisan ovim zakonom, primjenjivaće se ovaj zakon.

Pojam rodne ravnopravnosti

Član 3

Rodnom ravnopravnošću smatra se jednakost žena i muškaraca, kao i lica različitog pola i/ili polnih karakteristika, roda ili rodnog identiteta, rodnog izražavanja i seksualne orijentacije u svim oblastima javnog i privatnog života.

U cilju obezbjeđivanja rodne ravnopravnosti preduzimaju se privremene i trajne opšte i posebne mjere usmjerene na otklanjanje strukturnih nejednakosti, stereotipa i prepreka koje onemogućavaju puno ostvarivanje rodne ravnopravnosti u praksi.

Obaveze organa i drugih subjekata

Član 4

Državni organi, organi državne uprave, organi lokalne samouprave, organi lokalne uprave i pravna lica koja vrše javna ovlašćenja (u daljem tekstu: organi), kao i privredna društva, druga pravna lica, preduzetnici i fizička lica u javnom i privatnom sektoru (u daljem tekstu: drugi subjekti), dužni su da u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti, analiziraju i procjenjuju uticaj tih odluka na podsticanje i postizanje rodne ravnopravnosti.

Organi i drugi subjekti su naročito dužni da:

1) primjenjuju rodno odgovorno budžetiranje;
2) primjenjuju rodno odgovorno zapošljavanje;
3) prikupljaju, obrađuju i objavljuju podatke iskazane po polnoj pripadnosti i drugim relevantnim obilježjima, u skladu sa zakonom;
4) preduzimaju posebne mjere radi sprečavanja i otklanjanja diskriminacije zasnovane na nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona;

5) obezbijede jednako učešće svih lica u procesima donošenja odluka, bez obzira na lična svojstva iz člana 1 ovog zakona;

6) preduzmu odgovarajuće preventivne mjere radi sprečavanja diskriminacije po osnovu pola u postupku zasnivanja radnog odnosa, stručnog osposobljavanja i napredovanja na poslu, kao i odgovarajuće mjere radi sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na radu.

Agencija za rodnu ravnopravnost

Član 5

Poslove na obezbjeđivanju i unapređivanju rodne ravnopravnosti obavlja Agencija za rodnu ravnopravnost (u daljem tekstu: Agencija), u skladu sa međunarodnim standardima i smjernicama.

Značenje izraza

Član 6

Izrazi upotrijebljeni u ovom zakonu imaju sljedeća značenja:

1) rod predstavlja društveno i kulturološki uspostavljene uloge, ponašanja, aktivnosti i svojstva koja se u određenom društvenom i istorijskom kontekstu pripisuju ženama i muškarcima u javnom i privatnom životu, i ne proizilazi nužno iz bioloških karakteristika;

2) pol predstavlja skup bioloških karakteristika ljudskih bića, uključujući polne karakteristike, na osnovu kojih se ljudska bića uobičajeno razlikuju na muški i ženski pol, uz moguće varijacije polnih karakteristika;

3) polne karakteristike su fizičke karakteristike koje se odnose na pol, uključujući hromozomske, hormonske i anatomske karakteristike, odnosno primarne i sekundarne polne karakteristike;

4) rodni identitet označava unutrašnji i lični doživljaj lica o sopstvenom rodu, koji može, ali ne mora, da se podudara sa polom po rođenju;

5) rodno izražavanje je spoljašnje ispoljavanje rodnog identiteta lica kroz izgled, odijevanje, govor, ponašanje, gestikulaciju ili druge načine izražavanja, bez obzira na to da li se podudara sa polom po rođenju;

6) seksualna orijentacija predstavlja lično svojstvo koje se odnosi na emocionalnu i/ili seksualnu privlačnost lica prema licima istog, različitog ili više polova, kao i odsustvo takve privlačnosti;

7) jednake mogućnosti podrazumijevaju nepostojanje ograničenja po osnovu ličnih svojstava iz člana 1 ovog zakona, koja sprečavaju učešće lica u političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom i drugim oblastima javnog ili privatnog života, čime se obezbjeđuje ostvarivanje prava i sloboda;

8) rodno zasnovano digitalno nasilje je svako postupanje, sadržaj ili komunikacija usmjerena protiv lica ili grupe lica zbog pola, polnih karakteristika, roda, rodnog identiteta, rodnog izražavanja ili seksualne orijentacije, koje je preduzeto, potpomognuto ili otežano informaciono-komunikacionim tehnologijama (internet, društvene mreže, elektronska pošta, poruke, aplikacije i slično), a koje ima za cilj ili posljedicu nanošenje fizičke, psihičke ili emocionalne štete, zastrašivanje, ponižavanje, uznemiravanje, prijetnju, ucjenu, nadzor, neovlašćeno prikupljanje, objavljivanje ili dijeljenje ličnih podataka ili sadržaja, uključujući i intimne sadržaje, ili uskraćivanje prava i sloboda;

9) nejednaka zastupljenost postoji kad učešće jednog pola u ukupnom sastavu organa ili tijela na bilo kojem nivou odlučivanja u političkom i javnom životu značajno odstupa od uravnotežene zastupljenosti, a naročito kad je učešće ispod četrdeset procenata (40%);

10) rodna perspektiva označava analitički pristup i metodološki okvir kojim se u svim fazama procesa planiranja, izrade, sprovođenja i evaluacije politika sistematski razmatraju rodno uslovljene razlike s ciljem postizanja rodne ravnopravnosti i sprečavanja nejednakosti;

11) rodni indikator je mjerljivi pokazatelj (kvantitativni i/ili kvalitativni) koji se na osnovu podataka iskazanih po polnoj pripadnosti i drugim relevantnim obilježjima koristi za praćenje stanja rodne ravnopravnosti i procjenu uticaja propisa, politika, mjera i programa na rodnu ravnopravnost;

12) rodno odgovorno budžetiranje podrazumijeva analizu prihoda i rashoda iz ugla rodne ravnopravnosti, kao i integrisanje rodne perspektive u postupku planiranja, izvršavanja i izvještavanja o budžetu;

13) kvote su privremene, ciljane i srazmjerne mjere kojima se, radi postizanja suštinske ravnopravnosti žena i muškaraca, utvrđuje minimalan procenat manje zastupljenog pola;

14) profesionalni sistemi socijalnog osiguranja su sistemi koji zaposlenim ili samozaposlenim licima, u vezi sa radnim odnosom ili profesionalnom djelatnošću, obezbjeđuju prava i davanja kojima se dopunjuju ili zamjenjuju prava iz obaveznog sistema socijalnog osiguranja, bez obzira na to da li je učešće u tim sistemima obavezno ili dobrovoljno;

15) samozaposleno lice je svako lice koje za svoj račun obavlja plaćenu djelatnost pod uslovima utvrđenim zakonom;

16) supružnik ili životni partner samozaposlenog lica je lice koje nije zaposleno niti poslovni partner samozaposlenog lica, a koje pod uslovima utvrđenim zakonom uobičajeno učestvuje u obavljanju djelatnosti samozaposlenog lica i obavlja iste ili pomoćne poslove;

17) seksualno uznemiravanje predstavlja oblik diskriminacije po osnovu pola i/ili roda i jeste svaki oblik neželjnog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode koje ima za cilj ili posljedicu povredu dostojanstva lica, a naročito stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.

II. POJAM I OBLICI DISKRIMINACIJE

Pojam diskriminacije

Član 7

U javnom i privatnom sektoru obezbjeđuje se jednako postupanje prema ženama i muškarcima.

Zabranjena je svaka neposredna i posredna diskriminacija po osnovu pola i/ili polnih karakteristika, roda ili rodnog identiteta, rodnog izražavanja i seksualne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra svako nepovoljno postupanje lica ili grupe lica prema licu ili grupi lica u odnosu na druga lica ili grupe lica zbog postojanja, odnosno pretpostavke postojanja bilo kojeg osnova iz člana 1 ovog zakona.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje lica u nepovoljniji položaj po osnovu ličnog svojstva srodnika ili drugog lica sa kojim je u ličnom odnosu ili sa njim povezanog lica, kao i u slučaju povezanosti sa drugim licem kad lični odnos ne postoji, ako je takvo svojstvo osnov diskriminacije iz člana 1 ovog zakona.

Diskriminacijom se smatra svako postupanje kojim se žena zbog trudnoće, porođaja, majčinstva ili korišćenja prava na porodiljsko odsustvo ili drugo lice zbog korišćenja roditeljskog ili usvojiteljskog odsustva, kao i drugo lice zbog promjene pola, dovode u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, prilikom zapošljavanja, samozapošljavanja, ostvarivanja prava po osnovu socijalne zaštite i drugih prava.

Diskriminacijom se smatraju i uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, davanje naloga za diskriminaciju, kao i viktimizacija lica koje prijavi diskriminaciju ili učestvuje u postupku zaštite od diskriminacije i zabranjeni su.

Odbijanje ili prihvatanje uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja ne može predstavljati osnov za donošenje odluke koja utiče na prava, obaveze ili položaj lica prema kojem je takvo ponašanje usmjereno.

Ne smatra se diskriminacijom različito postupanje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, rodu ili rodnom identitetu kada određeno svojstvo predstavlja stvarni i odlučujući profesionalni zahtjev zbog prirode posla ili uslova u kojima se posao obavlja, pod uslovom da je cilj koji se time želi postići legitiman, a zahtjev srazmjeran i neophodan.

Odredbe opštih i pojedinačnih akata organa i drugih subjekata, uključujući sporazume, pravilnike, odluke i druge akte, kojima se utvrđuje manji obim zaštite ili nepovoljnije postupanje suprotno načelu jednakog postupanja žena i muškaraca u oblastima na koje se primjenjuje ovaj zakon, ne proizvode pravno dejstvo, u skladu sa zakonom.

Neposredna i posredna diskriminacija

Član 8

Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kad se prema licu ili grupi lica, u istoj ili uporedivoj situaciji, u odnosu na drugo lice ili grupu lica, nepovoljnije postupa, postupalo se ili bi se postupalo nepovoljnije, aktom, radnjom ili nečinjenjem, po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona.

Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada prividno neutralna odredba zakona, drugog propisa ili drugog akta, kriterijum ili praksa stavlja ili bi mogla staviti lice ili grupu lica u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica ili grupu lica, po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona, osim ako je ta odredba, kriterijum ili praksa objektivno i razumno opravdana zakonitim ciljem, a sredstva za ostvarivanje tog cilja su primjerena i neophodna.

Postojanje diskriminacije, u smislu ovog zakona, cijeni se naročito u odnosu na pristup zapošljavanju, uslove rada i napredovanja, stručnu obuku i usavršavanje, zaradu i druga primanja, kao i profesionalne sisteme socijalnog osiguranja.

Uznemiravanje i instrukcija za diskriminaciju

Član 9

Uznemiravanje lica ili grupe lica je svako neželjeno ponašanje povezano sa nekim od osnova iz člana 1 ovog zakona, koje ima za cilj ili posljedicu povredu dostojanstva lica i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.

Instrukcija za diskriminaciju je svako uputstvo da se diskriminiše lice ili grupa lica po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona, izdato drugom licu ili organu, bez obzira na to da li je po instrukciji postupano.

Zabrana intersekcijske diskriminacije

Član 10

Zabranjeno je izlaganje diskriminaciji lica ili grupe lica stavljanjem u nepovoljniji položaj usljed istovremenog djelovanja jednog ili više osnova iz člana 1 ovog zakona i/ili jednog ili više ličnih svojstava utvrđenih zakonom kojim se uređuje zaštita jednakosti i zabrana diskriminacije, kad takva svojstva djeluju povezano i proizvode poseban oblik nepovoljnog postupanja (intersekcijska diskriminacija).

Intersekcijska diskriminacija iz stava 1 ovog člana predstavlja teži oblik diskriminacije u smislu ovog zakona.

Oblasti primjene zabrane diskriminacije

Član 11

Zabrana diskriminacije po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona odnosi se na sve oblasti javnog i privatnog života, odnosno na ostvarivanje građanskih, političkih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava, kao i na postupanje organa i drugih subjekata, a naročito u odnosu na:

1) pristup zapošljavanju, samozapošljavanju i zanimanju, uključujući kriterijume selekcije i uslove zapošljavanja, bez obzira na vrstu djelatnosti i na svim profesionalnim nivoima;
2) uslove rada i prava iz radnog odnosa, uključujući zaradu, jednaku zaradu za isti rad ili rad jednake vrijednosti, uslove prilikom zapošljavanja, kao i napredovanje na poslu i otkaz;
3) profesionalne sisteme socijalnog osiguranja;
4) sisteme socijalnog osiguranja po osnovu pola u odnosu na područje primjene i uslove pristupa tim sistemima, obavezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa, obračun davanja uključujući pripadajuća uvećanja po osnovu bračnog supružnika i izdržavanog lica i uslove koji određuju trajanje i zadržavanje prava na davanje;
5) sisteme socijalnog osiguranja koji pružaju zaštitu od sljedećih rizika: bolesti, invaliditeta, starosti, prijevremene penzije, nesreće na radu i profesionalnih bolesti, nezaposlenosti, kao i sisteme socijalne pomoći namijenjene dopuni ili zamjeni navedenih sistema socijalnog osiguranja i porodična davanja i uvećanja davanja koja proizilaze iz navedenih sistema socijalnog osiguranja;
6) pravo supružnika i životnih partnera samozaposlenih lica koji učestvuju u obavljanju djelatnosti samozaposlenog lica da koriste socijalnu zaštitu u skladu sa zakonom;
7) pravo samozaposlenih lica, kao i supružnika i životnih partnera samozaposlenih lica koji uobičajeno učestvuju u obavljanju djelatnosti samozaposlenih lica, na jednak pristup socijalnoj zaštiti, uključujući prava u vezi sa trudnoćom, materinstvom, roditeljskim odsustvom i odsustvom radi usvojenja djeteta, u skladu sa zakonom;
8) troškove povezane sa trudnoćom i majčinstvom u premijama i davanjima pojedinaca/ki;
9) zaštitu prava tokom trudnoće, porodiljskog, roditeljskog i usvojiteljskog odsustva;
10) posebne mjere kojima se obezbjeđuje zaštita žena u vezi sa trudnoćom, porođajem, oporavkom nakon porođaja i materinstvom, uključujući prava koja proizlaze iz sistema socijalnog osiguranja iz tačke 5 ovog stava, kao i uslove za ostvarivanje tih prava iz tačke 4 ovog stava;
11) sisteme osiguranja i povezane finansijske usluge, pri čemu se pol ne može koristiti kao faktor prilikom izračunavanja premija i davanja na način koji dovodi do razlika u pojedinačnim premijama i davanjima;
12) pristup svim oblicima stručnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja i prekvalifikacija uključujući i praktično radno iskustvo;
13) javni i politički život;
14) obrazovanje, vaspitanje, nauku i sport;
15) socijalno osiguranje, socijalnu i dječju zaštitu i stanovanje;
16) pristup zdravstvenom osiguranju i zdravstvenoj zaštiti;
17) postupanje pred tim organima i drugim subjektima;

18) medije i marketing;

19) digitalni prostor, uključujući internet, društvene mreže, elektronske komunikacione servise i druge onlajn platforme i usluge;

20) kulturu i umjetnost;

21) pristup robama i uslugama dostupnim javnosti i njihovo pružanje u javnom i privatnom sektoru, uključujući organe i druge subjekte, van područja privatnog i porodičnog života, uključujući transakcije izvršene u tom kontekstu;

22) osnivanje, opremanje ili proširenje preduzetničke djelatnosti ili pokretanje ili proširenje bilo kog drugog oblika samostalne djelatnosti, uključujući situaciju bračnih supružnika i partnera u zajednici života lica istog pola samozaposlenih radnika/ca;

23) uslove za osnivanje privrednog društva između bračnih supružnika ili partnera u zajednici života lica istog pola kad i u mjeri u kojoj je to priznato zakonom, ne mogu biti restriktivniji od uslova za osnivanje privrednog društva između drugih lica;

24) članstvo i aktivnosti u sindikalnim organizacijama, organizacijama civilnog društva ili drugim organizacijama čiji su članovi nosioci određenih profesija, uključujući benefite koje ostvaruju na osnovu članstva u tim organizacijama;

25) nasleđivanje.

Prava iz sistema socijalnog osiguranja iz stava 1 tač. 4 i 5 ovog člana ostvaruju: zaposlena lica, samozaposlena lica, lica čija je profesionalna aktivnost prekinuta zbog bolesti, povrede, nezgode ili prinudne nezaposlenosti, lica koja traže zaposlenje, penzioneri/ke i lica sa invaliditetom.

Socijalna zaštita iz stava 1 ovog člana može se uređivati kao obavezna ili dobrovoljna u skladu sa posebnim zakonom.

Različito postupanje koje je nepovoljnije prema licu ili grupi lica u odnosu na druga lica ili grupe lica po osnovu pola ili roda neće se smatrati diskriminacijom kad je riječ o različitom postupanju u pogledu pristupa robama i uslugama i njihovog pružanja iz stava 1 tačka 21 ovog člana, kad se te robe i usluge pružaju isključivo ili prvenstveno pripadnicima jednog pola ili roda i kad je takvo postupanje izričito propisano ovim zakonom, objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja primjerena i neophodna.

Zaštita od viktimizacije

Član 12

Niko ne može da trpi štetne posljedice zbog prijavljivanja diskriminacije po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona, davanja iskaza pred nadležnim organom ili nuđenja dokaza u postupku u kojem se ispituje slučaj diskriminacije.

Zaštita od viktimizacije odnosi se i na lice koje odbije naređenje za diskriminatorno postupanje, kao i na lice koje podiže svijest o žalbama vezanim za diskriminaciju po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona ili pruža podršku podnosiocima/teljkama žalbi.

Zaštita od diskriminacije

Član 13

Zaštita od diskriminacije se obezbjeđuje licima koja smatraju da su diskriminisana po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona ili da im je učinjena nepravda zbog povrede odredaba ovog zakona ili neprimjenjivanja načela jednakog postupanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuju zaštita jednakosti i zabrana diskriminacije, zakonom kojim se uređuju nadležnosti Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore i drugim važećim propisima, pri čemu je zaštita dostupna i nakon prestanka odnosa u kojem je navodno došlo do diskriminacije, povrede odredaba ovog zakona ili neprimjenjivanja načela jednakog postupanja.

Ovim zakonom ne ograničava se pravo lica da zaštitu ostvaruju i pred drugim nadležnim organima, uključujući sudove i organe koji vrše inspekcijski nadzor.

Saradnja sa socijalnim partnerima i civilnim društvom

Član 14

U cilju unapređenja rodne ravnopravnosti i sprečavanja i suzbijanja diskriminacije po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona, organi sarađuju sa sindikalnim i drugim organizacijama, udruženjima, nevladinim organizacijama, ustanovama, institucijama i pravnim licima koja se bave promocijom rodne ravnopravnosti, zaštitom ljudskih prava

i sloboda, borbom protiv diskriminacije i zaštitom grupa kod kojih postoji rizik od diskriminacije, kao i sa subjektima koji pružaju pravnu, psihološku, socijalnu ili drugu podršku licima izloženim diskriminaciji.

III. OPŠTE I POSEBNE MJERE

Opšte i posebne mjere

Član 15

Rodna ravnopravnost obezbjeđuje se opštim i posebnim mjerama.

Opšte mjere i načelo integrisanja rodne perspektive

Član 16

Rodna ravnopravnost ostvaruje se sprovođenjem opštih mjera kojima se obezbjeđuje sistematsko integrisanje rodne perspektive u planiranje, izradu, usvajanje, sprovođenje, praćenje i evaluaciju propisa, strategija, programa i drugih akata javnih politika, na svim nivoima i u svim oblastima.

Opšte mjere sprovode se u skladu sa ovim zakonom i drugim propisima.

Integrisanje rodne perspektive

Član 17

Organi su dužni da prilikom planiranja, izrade, usvajanja, sprovođenja, praćenja i evaluacije propisa, strategija, programa i drugih akata javnih politika razmotre i rodnu analizu stanja sa podacima iskazanim po polnoj pripadnosti, uključujući identifikaciju potencijalno različitih uticaja na žene i muškarce i na lica različitih rodnih identiteta, u skladu sa metodologijom razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata, koju donosi Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada).

Akti iz stava 1 ovog člana sadrže najmanje:

1) opis stanja koji uključuje rodnu analizu i podatke iskazane po polnoj pripadnosti;

2) ciljeve i mjere sa rodnim indikatorima;

3) plan praćenja i izvještavanja o rodnim indikatorima;

4) odgovorne subjekte i okvirne resurse.

Agencija predlaže Vladi standarde, smjernice i uputstva za procjenu rodnog uticaja i integrisanje rodne perspektive u akte javnih politika.

Standardi, smjernice i uputstva iz stava 3 ovog člana primjenjuju se i u postupku izrade nacionalne strategije rodne ravnopravnosti.

Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti je strateški dokument kojim se utvrđuju ciljevi, mjere i aktivnosti za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, nosioci aktivnosti, rokovi, potrebni resursi, način praćenja i izvještavanja, kao i rodni indikatori za mjerenje postignutih rezultata.

Nacionalnu strategiju rodne ravnopravnosti utvrđuje Vlada, na predlog organa državne uprave nadležnog za ljudska prava (u daljem tekstu: Ministarstvo).

Obaveza upotrebe rodno osjetljivog jezika

Član 18

Organi, drugi subjekti, sredstva javnog informisanja i drugi pružaoci medijskih usluga dužni su da u svom radu koriste rodno osjetljiv jezik i da u aktima o zasnivanju radnog odnosa, odnosno ugovoru o radu, aktima o izboru, imenovanju, odnosno postavljenju, kao i u aktima o izboru u akademska zvanja, aktima o raspoređivanju i drugim aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih i drugim javnim ispravama i evidencijama, sve nazive radnih mjesta, zanimanja, zvanja i funkcija izražavaju u prirodnom rodu (muškom ili ženskom) lica na koje se ovi akti odnose.

Procjena rodnog uticaja

Član 19

U postupku pripreme zakona, podzakonskih akata, strategija i programa predlagač je dužan da sprovede procjenu rodnog uticaja kojom se analiziraju mogući efekti na rodnu ravnopravnost i predlažu mjere za sprečavanje ili umanjenje negativnih, odnosno za podsticanje pozitivnih efekata.

Procjena rodnog uticaja sprovodi se u okviru analize procjene uticaja propisa (RIA), u skladu sa Uputstvom o sprovođenju analize uticaja propisa i sačinjavanju Izvještaja o analizi uticaja propisa koje donosi organ državne uprave nadležan za poslove finansija.

Razmatranje procjene rodnog uticaja u okviru analize procjene uticaja propisa (RIA) vrši se u skladu sa standardima utvrđenim RIA metodologijom.

Rodno odgovorno budžetiranje

Član 20

U postupku planiranja, izvršenja, izvještavanja i revizije budžeta primjenjuje se rodno odgovorno budžetiranje kojim se budžetske politike planiraju, sprovode i ocjenjuju uvažavajući različite potrebe žena i muškaraca i lica različitog pola i/ili polnih karakteristika, roda ili rodnog identiteta, rodnog izražavanja i seksualne orijentacije.

Organ državne uprave nadležan za poslove finansija daje smjernice za primjenu rodno odgovornog budžetiranja i obezbjeđuje obrasce i rokove za izvještavanje.

Budžetski korisnici dužni su da u budžetskim zahtjevima i završnim izvještajima iskažu ciljeve, aktivnosti, indikatore i rezultate iz rodne perspektive.

Organ državne uprave nadležan za poslove finansija objavljuje konsolidovani izvještaj o izvršenju rodno odgovornog budžeta jednom godišnje.

Statistika i rodni indikatori

Član 21

Organi i drugi subjekti dužni su da, u okviru svojih nadležnosti i djelatnosti, prikupljaju, evidentiraju i obrađuju statističke podatke i informacije iskazane po polnoj pripadnosti i drugim relevantnim obilježjima, u skladu sa zakonom.

Statistički podaci i informacije iz stava 1 ovog člana sastavni su dio zvanične statistike u Crnoj Gori i dostupni su javnosti u skladu sa zakonom.

Organ uprave nadležan za poslove statistike u saradnji sa Ministarstvom utvrđuje i objavljuje skup rodnih indikatora za praćenje stanja rodne ravnopravnosti.

Statistički podaci i informacije iz stava 1 ovog člana objavljuju se na način kojim se obezbjeđuje zaštita podataka u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti, a koriste se naročito za: praćenje primjene načela jednakog postupanja, procjenu efekata javnih politika, utvrđivanje postojanja neposredne ili posredne diskriminacije, kao i izradu izvještaja prema međunarodnim obavezama Crne Gore.

Organi su dužni da obezbijede dostupnost i uporedivost podataka u skladu sa standardima Evropske unije.

Određivanje službenika/ce za rodnu ravnopravnost i kontakt osobe za rodnu ravnopravnost

Član 22

Organi su dužni da odrede službenika/cu za rodnu ravnopravnost, koji/koja koordinira aktivnostima u vezi sa sprovođenjem ovog zakona i strateških dokumenata iz oblasti rodne ravnopravnosti, prati stanje u toj oblasti i o tome izvještava rukovodioca/teljku organa u kojem je zaposlen/a i Agenciju.

Drugi subjekti su dužni da odrede kontakt osobu za rodnu ravnopravnost koja koordinira aktivnostima i sarađuje sa Agencijom u vezi sa sprovođenjem ovog zakona.

Organ koji ima više od 100 zaposlenih i radno angažovanih lica dužan je da imenuje najmanje dva/dvije službenika/ce za rodnu ravnopravnost.

Planiranje i sektorske politike

Član 23

Organi su dužni da prilikom izrade i donošenja sektorskih strategija, planova i programa utvrđuju ciljeve i mjere za unapređenje rodne ravnopravnosti u oblastima javnih politika iz svoje nadležnosti, kao i da planiraju sredstva potrebna za sprovođenje tih ciljeva i mjera.

Mjere iz stava 1 ovog člana naročito se odnose na oblasti rada i zapošljavanja, obrazovanja, zdravstva, socijalne i dječje zaštite, nauke, sporta, kulture, medija, informacionih tehnologija i druge oblasti od javnog značaja.

Organi lokalne samouprave donose lokalne planove za rodnu ravnopravnost u skladu sa nacionalnom strategijom rodne ravnopravnosti iz člana 17 stav 5 ovog zakona.

Organi lokalne samouprave dostavljaju Agenciji godišnji izvještaj o sprovođenju lokalnih planova do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

Obuka

Član 24

Organi su dužni da u okviru programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih ili na drugi način propisan zakonom ili drugim aktom obezbijede edukaciju zaposlenih o postizanju rodne ravnopravnosti, odnosno ostvarivanju prava po osnovu rodne ravnopravnosti.

Obuka zaposlenih obuhvata naročito sadržaje koji se odnose na zabranu diskriminacije po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona, jednake mogućnosti žena i muškaraca, sprečavanje uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, primjenu načela jednake zarade za isti rad ili rad jednake vrijednosti, kao i zaštitu prava tokom trudnoće, porodiljskog, roditeljskog i usvojiteljskog odsustva.

Programi obuke sprovode se u saradnji sa Agencijom i socijalnim partnerima.

Javne nabavke

Član 25

Organi i drugi subjekti u postupcima javnih nabavki postupaju u skladu sa zakonom kojim se uređuju pravila postupaka javnih nabavki uz uvažavanje principa rodne ravnopravnosti.

Organi i drugi subjekti u postupcima javnih nabavki mogu predvidjeti kriterijume, uslove ili ugovorne obaveze kojima se podstiče ostvarivanje rodne ravnopravnosti, ako su nediskriminatorni i srazmjerni cilju koji se želi postići.

Skupština Crne Gore i Vlada

Član 26

Skupština Crne Gore i Vlada, u okviru svojih nadležnosti, primjenjuju principe rodne ravnopravnosti prilikom izrade, razmatranja, utvrđivanja i usvajanja zakona, strategija i drugih akata, kao i princip rodno balansirane zastupljenosti prilikom predlaganja, izbora i imenovanja na funkcije propisane Ustavom i zakonom, obrazovanja radnih tijela i prilikom predlaganja i imenovanja članova/ica upravnih, regulatornih i savjetodavnih tijela, u skladu sa posebnim zakonima.

Lokalna samouprava

Član 27

Jedinice lokalne samouprave, u okviru svojih nadležnosti, podstiču i ostvaruju rodnu ravnopravnost i preduzimaju mjere i aktivnosti od značaja za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u skladu sa zakonom kojim se uređuje vršenje poslova lokalne samouprave.

Političke stranke

Član 28

Političke stranke u svojim aktima određuju način i mjere za postizanje rodne ravnopravnosti, uključujući postizanje rodnog pariteta, u svojim organima, na listama za izbor poslanika/ca i odbornika/ca, u klubovima poslanika/ca i klubovima odbornika/ca, kao i pri izboru na javne funkcije na svim nivoima, u skladu sa propisima koji uređuju izborno zakonodavstvo.

Mediji

Član 29

Mediji primjenjuju principe rodne ravnopravnosti kroz programsku koncepciju i izvještavanje, uključujući poštovanje zabrane rodnih stereotipa, mizoginog govora i rodno zasnovanog digitalnog nasilja, u skladu sa zakonom.

Posebne mjere

Član 30

Posebne mjere su privremene, ciljane i srazmjerne mjere koje organi i drugi subjekti uvode radi sprečavanja i otklanjanja utvrđenih nejednakosti zasnovanih na nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona i radi ubrzanja postizanja suštinske rodne ravnopravnosti.

Posebne mjere ne smatraju se diskriminacijom.

Uvođenje i sadržina posebnih mjera

Član 31

Posebne mjere uvode se kad je:

1) utvrđena nejednaka zastupljenost jednog pola u organima odlučivanja ili određenim oblastima (podzastupljenost);
2) statističkim, istraživačkim ili administrativnim podacima potvrđena nepovoljnija pozicija jednog pola u pristupu pravima, resursima ili uslugama;
3) utvrđeno postojanje strukturnih prepreka i rodnih stereotipa koji uzrokuju trajne razlike u položaju ili ishodima između polova.

Posebne mjere sadrže naročito:

1) kvote i druge mehanizme uravnotežene zastupljenosti između polova;
2) pravilo prednosti za lice manje zastupljenog pola kad su kandidati jednako kvalifikovani;
3) ciljane programe obuke, mentorstva, stipendiranja, grantove i podsticaje za zapošljavanje i napredovanje lica manje zastupljenog pola;
4) mjere usklađivanja rada i privatnog života, uključujući fleksibilne oblike rada, organizaciju vremena rada i slično;
5) informativne kampanje za podsticanje prijavljivanja za radna mjesta usmjerena ka manje zastupljenom polu;
6) rezervisanje mjesta u programima obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, kad je to srazmjerno cilju.

Posebne mjere uvode se na osnovu prethodne analize i sadrže: cilj i očekivane rezultate, kriterijume korisnika, način sprovođenja, rok trajanja, odgovorna lica i izvore finansiranja, kao i mehanizme praćenja i izvještavanja.

Posebne mjere se utvrđuju zakonima i drugim propisima kojima se uređuju pojedine oblasti djelovanja organa i drugih subjekata, a čija se srazmjernost i efikasnost preispituje najmanje jedanput godišnje od strane organa, odnosno drugog subjekta koji je uveo posebnu mjeru, i o tome se sačinjava izvještaj.

Posebne mjere moraju biti srazmjerne i neophodne za postizanje legitimnog cilja i prestaju da važe kad se ciljevi trajno ostvare.

Izvještaj iz stava 4 ovog člana organ, odnosno drugi subjekt koji je uveo posebnu mjeru dostavlja Agenciji nakon isteka dvije godine od uvođenja te mjere.

IV. AGENCIJA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

Nadležnosti Agencije

Član 32

Agencija:

1) prati i analizira stanje rodne ravnopravnosti i o tome izvještava nadležne organe;
2) na osnovu analize sačinjava preporuke za zaštitu i unapređenje rodne ravnopravnosti;
3) koordinira, podržava i unapređuje aktivnosti usmjerene na ostvarivanje rodne ravnopravnosti i učestvuje u izradi akcionih planova;
4) sprovodi nezavisna istraživanja o diskriminaciji;
5) objavljuje nezavisne izvještaje i daje preporuke o svim pitanjima koja se odnose na diskriminaciju po nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona;
6) učestvuje u pripremi i predstavljanju izvještaja o sprovođenju međunarodnih ugovora u oblasti rodne ravnopravnosti i ljudskih prava pred međunarodnim ugovornim tijelima;
7) analizira izvještaje o sprovođenju posebnih mjera;
8) učestvuje u izradi nacionalne strategije rodne ravnopravnosti i prati njeno sprovođenje;
9) vrši procjene rodnog uticaja propisa i politika i inicira izmjene i dopune tih propisa;

10) predstavlja i koordinira aktivnosti na međunarodnom i regionalnom nivou;

11) razmjenjuje, na odgovarajućem nivou, dostupne informacije sa odgovarajućim evropskim tijelima, kao što je Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE);

12) promoviše rodnu ravnopravnost i sprovodi istraživanja;

13) sarađuje sa lokalnom samoupravom i podržava mehanizme rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou;

14) sarađuje sa socijalnim partnerima i civilnim društvom;

15) učestvuje u kreiranju programa obuke i predlaže programe za unapređenje rodne ravnopravnosti;

16) daje mišljenje na specijalizovane programe obuke neformalnog obrazovanja iz oblasti rodne ravnopravnosti i vodi evidenciju programa i njihovih realizatora/ki;

17) podstiče aktivnosti edukacije o rodnoj ravnopravnosti;

18) vodi evidenciju službenika/ca za rodnu ravnopravnost i kontakt osoba za rodnu ravnopravnost;

19) u saradnji sa Zaštitnikom/com ljudskih prava i sloboda Crne Gore, razmjenjuje podatke radi unapređenja zaštite od diskriminacije, u skladu sa zakonom.

Osnivanje Agencije

Član 33

Agenciju osniva Vlada.

Agencija ima svojstvo pravnog lica i obavlja poslove od javnog interesa.

Sredstva za rad Agencije obezbjeđuju se iz budžeta Crne Gore i iz drugih izvora, u skladu sa zakonom.

Status Agencije

Član 34

Agencija je u svom radu nezavisna.

Poslove iz okvira svoje nadležnosti Agencija obavlja na nepristrasan i transparentan način.

Zabranjen je svaki oblik političkog, institucionalnog ili drugog uticaja na rad Agencije koji bi mogao ugroziti njenu samostalnost i nezavisnost.

Način finansiranja Agencije ne utiče na njenu stručnu nezavisnost.

Organi Agencije

Član 35

Organi Agencije su Savjet Agencije i direktor/ica.

Organi Agencije formiraju se uz poštovanje principa rodno balansirane zastupljenosti.

Savjet Agencije

Član 36

Savjet Agencije ima predsjednika/cu i dva/dvije člana/ice.

Predsjednika/cu i članove/ice Savjeta Agencije imenuje i razrješava Vlada na period od četiri godine, na predlog Ministarstva.

Način i postupak imenovanja predsjednika/ce i članova/ica Savjeta Agencije, uslove za njihovo razrješenje, kao i način rada i odlučivanja Savjeta Agencije, bliže se uređuju statutom Agencije.

Nadležnosti Savjeta

Član 37

Savjet Agencije:

1) donosi statut Agencije;

2) usvaja godišnji program rada i finansijski plan;

3) usvaja izvještaj o radu i finansijski izvještaj;

4) donosi akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji;

5) obavlja i druge poslove u skladu sa zakonom i statutom Agencije.

Direktor/ica

Član 38

Radom Agencije rukovodi direktor/ica.

Direktora/icu bira i razrješava Savjet Agencije, na osnovu javnog konkursa, na period od pet godina.

Bliži način izbora direktora/ice uređuje se statutom Agencije.

Uslovi za izbor direktora/ice

Član 39

Za direktora/icu može biti izabrano lice koje, pored opštih uslova za zasnivanje radnog odnosa u skladu sa zakonom, ispunjava i sljedeće uslove:

1) ima najmanje VII-1 nivo kvalifikacije obrazovanja; i
2) ima najmanje dvije godine radnog iskustva na poslovima rukovođenja ili pet godina radnog iskustva iz oblasti rodne ravnopravnosti i ljudskih prava i sloboda.

Prestanak mandata i razrješenje direktora/ice

Član 40

Direktoru/ici prestaje mandat istekom vremena na koje je izabran/a, podnošenjem pisane ostavke Savjetu Agencije ili razrješenjem.

Savjet Agencije će razriješiti direktora/icu prije isteka mandata, ako:

1) ne izvršava radne zadatke, odnosno vrši povredu radne obaveze;
2) zloupotrebljava svoj položaj;
3) je pravosnažno osuđen/a za krivično djelo na kaznu zatvora u trajanju dužem od šest mjeseci ili krivično djelo koje ga/je čini nedostojnim/om za vršenje funkcije;
4) utvrdi da Agencija ne realizuje godišnji program rada;
5) ne postupi po pravosnažnoj i izvršnoj odluci nadležnog organa.

Nadležnosti direktora/ice

Član 41

Direktor/ica Agencije:

1) predstavlja i rukovodi Agencijom;
2) odgovara za zakonitost i kvalitet njenog rada;
3) Savjetu predlaže godišnji program rada i finansijski plan, izvještaj o radu i finansijski izvještaj, kao i druge akte iz nadležnosti Savjeta;
4) izvršava odluke Savjeta;
5) predlaže akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Agencije;
6) upravlja ljudskim i finansijskim resursima;
7) stara se o obezbjeđivanju javnosti rada Agencije; i
8) vrši druge poslove utvrđene zakonom.

Primjena drugih propisa

Član 42

Na prava, obaveze i odgovornost zaposlenih u Agenciji primjenjuju se propisi o državnim službenicima i namještenicima.

Statut i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Agencije

Član 43

Agencija ima Statut.

Statut Agencije sadrži:

1) sjedište i djelatnost Agencije;
2) unutrašnju organizaciju Agencije;
3) način rada i odlučivanja organa Agencije;
4) finansijsku kontrolu;
5) postupak izmjene i dopune Statuta;
6) zastupanje i predstavljanje;
7) druga pitanja od značaja za rad Agencije.

Saglasnost na statut i akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Agencije daje Ministarstvo.

Izvještaj o radu

Član 44

Agencija podnosi Vladi i Ministarstvu izvještaj o radu i godišnji finansijski izvještaj sa mišljenjem nezavisnog/nezavisne revizora/ke.

Nadzor nad radom Agencije

Član 45

Nadzor nad radom Agencije vrši Ministarstvo.

V. NADZOR

Nadzor nad sprovođenjem zakona

Član 46

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona vrši Ministarstvo, u skladu sa zakonom.

Inspekcijski nadzor

Član 47

Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona u odnosu na diskriminaciju u oblastima iz člana 11 ovog zakona vrše nadležni/e inspektori/ke, u skladu sa zakonom kojim se uređuje inspekcijski nadzor i posebnim zakonima, i to:

1) inspektor/ka rada;
2) inspektor/ka zaštite i zdravlja na radu;
3) zdravstveni/a inspektor/ka;
4) sanitarni/a inspektor/ka;
5) prosvjetni/a inspektor/ka;
6) inspektor/ka socijalne i dječje zaštite;
7) urbanističko-građevinski/a inspektor/ka;
8) inspektor/ka za drumski saobraćaj;
9) turistički/a inspektor/ka;
10) drugi/e nadležni/e inspektori/ke.

VI. KAZNENE ODREDBE

Novčane kazne za organe

Član 48

Novčanom kaznom od 30 eura do 2.000 eura kazniće se za prekršaj odgovorno lice u organu državne uprave, organu lokalne samouprave i organu lokalne uprave, ako:

1) u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti, ne analizira i ne procjenjuje uticaj tih odluka na podsticanje i postizanje rodne ravnopravnosti (član 4 stav 1);

2) ne primjenjuje rodno odgovorno budžetiranje ili rodno odgovorno zapošljavanje ili ne prikuplja, ne obrađuje i ne objavljuje podatke iskazane po polnoj pripadnosti i drugim relevantnim obilježjima ili ne preduzima posebne mjere radi sprečavanja i otklanjanja diskriminacije zasnovane na nekom od osnova iz člana 1 ovog zakona ili ne obezbijedi jednako učešće svih lica u procesima donošenja odluka ili ne preduzme odgovarajuće preventivne mjere radi sprečavanja diskriminacije po osnovu pola u postupku zasnivanja radnog odnosa, stručnog osposobljavanja i napredovanja na poslu, kao i odgovarajuće mjere radi sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na radu (član 4 stav 2);

3) prilikom planiranja, izrade, usvajanja, sprovođenja, praćenja i evaluacije propisa, strategija, programa i drugih akata javnih politika ne razmotri rodnu analizu stanja sa podacima iskazanim po polnoj pripadnosti, uključujući identifikaciju potencijalno različitih uticaja na žene i muškarce i na lica različitih rodnih identiteta ili akt javne politike ne sadrži najmanje opis stanja koji uključuje rodnu analizu i podatke iskazane po polnoj pripadnosti, ciljeve i mjere sa rodnim indikatorima, plan praćenja i izvještavanja o rodnim indikatorima, odgovorne subjekte i okvirne resurse (član 17);

4) u svom radu ne koristi rodno osjetljiv jezik ili u aktima o zasnivanju radnog odnosa, odnosno ugovoru o radu, aktima o izboru, imenovanju, odnosno postavljenju, aktima o izboru u akademska zvanja, aktima o raspoređivanju i drugim aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih, kao i u drugim javnim ispravama i evidencijama, nazive radnih mjesta, zanimanja, zvanja i funkcija ne izražava u prirodnom rodu (muškom ili ženskom) lica na koje se ti akti odnose (član 18);

5) u budžetskim zahtjevima i završnim izvještajima ne iskaže ciljeve, aktivnosti, indikatore i rezultate iz rodne perspektive (član 20 stav 3);

6) u okviru svojih nadležnosti i djelatnosti ne prikuplja, ne evidentira ili ne obrađuje statističke podatke i informacije iskazane po polnoj pripadnosti i drugim relevantnim obilježjima, u skladu sa zakonom (član 21 stav 1);

7) ne odredi službenika/cu za rodnu ravnopravnost koji/koja koordinira aktivnostima u vezi sa sprovođenjem ovog zakona i strateških dokumenata iz oblasti rodne ravnopravnosti, prati stanje u toj oblasti i o tome izvještava rukovodioca/teljku organa i Agenciju (član 22 stav 1);

8) prilikom izrade i donošenja sektorskih strategija, planova i programa ne utvrdi ciljeve i mjere za unapređenje rodne ravnopravnosti u oblastima javnih politika iz svoje nadležnosti ili ne planira sredstva potrebna za sprovođenje tih ciljeva i mjera (član 23 stav 1);

9) ne donese lokalni plan za rodnu ravnopravnost u skladu sa nacionalnom strategijom rodne ravnopravnosti iz člana 17 stav 5 ovog zakona (član 23 stav 3);

10) Agenciji ne dostavi godišnji izvještaj o sprovođenju lokalnog plana do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu (član 23 stav 4);

11) u okviru programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih ili na drugi način propisan zakonom ili drugim aktom ne obezbijedi edukaciju zaposlenih o postizanju rodne ravnopravnosti, odnosno ostvarivanju prava po osnovu rodne ravnopravnosti (član 24).

Novčane kazne za pravna lica

Član 49

Novčanom kaznom od 500 eura do 20.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako:

1) u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti, ne analizira i ne procjenjuje uticaj tih odluka na podsticanje i postizanje rodne ravnopravnosti (član 4 stav 1);

2) ne preduzme odgovarajuće preventivne mjere radi sprečavanja diskriminacije po osnovu pola u postupku zasnivanja radnog odnosa, stručnog osposobljavanja i napredovanja na poslu, kao i odgovarajuće mjere radi sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na radu (član 4 stav 2 tačka 6);

3) u svom radu ne koristi rodno osjetljiv jezik i u aktima o zasnivanju radnog odnosa, odnosno ugovoru o radu, aktima o izboru, imenovanju, odnosno postavljenju, kao i u aktima o izboru u akademska zvanja, aktima o raspoređivanju i drugim aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih i drugim javnim ispravama i evidencijama, nazive radnih mjesta, zanimanja, zvanja i funkcija ne izražava u prirodnom rodu (muškom ili ženskom) lica na koje se ovi akti odnose (član 18);

4) u okviru svoje djelatnosti ne prikuplja, ne evidentira ili ne obrađuje statističke i administrativne podatke razvrstane po polu i drugim relevantnim obilježjima, u skladu sa zakonom (član 21 stav 1);

5) ne odredi kontakt osobu za rodnu ravnopravnost koja koordinira aktivnostima i sarađuje sa Agencijom u vezi sa sprovođenjem ovog zakona (član 22 stav 2).

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od 30 eura do 2.000 eura.

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom od 150 eura do 6.000 eura.

Novčane kazne za intersekcijsku diskriminaciju

Član 50

Novčanom kaznom od 1.000 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako izvrši intersekcijsku diskriminaciju iz člana 10 ovog zakona.

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, državnom organu, organu državne uprave, organu lokalne samouprave i organu lokalne uprave novčanom kaznom od 500 eura do 2.000 eura.

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i preduzetnik novčanom kaznom od 500 eura do 4.000 eura.

Usklađivanje novčanih iznosa

Član 51

Novčani iznosi utvrđeni ovim zakonom usklađuju se svakih pet godina u skladu sa stopom inflacije, kako je utvrđeno zvaničnim indeksom inflacije koji objavljuje organ uprave nadležan za poslove statistike, a u skladu sa zakonom kojim se uređuju prekršaji.

Usklađivanje iznosa vrši se primjenom procentualne promjene indeksa inflacije u prethodnih pet godina i automatski se primjenjuje prvog dana godine koja slijedi nakon završetka petogodišnjeg perioda.

Ako indeks inflacije nije dostupan ili organ uprave nadležan za poslove statistike prestane da objavljuje takav indeks, usklađivanje se vrši na osnovu alternativne mjere inflacije ili promjena cijena koju nadležni organ smatra prikladnom.

Usklađeni novčani iznosi primjenjuju se od datuma usklađivanja i važe do sljedeće planirane indeksacije.

VII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Rok za određivanje službenika/ce za rodnu ravnopravnost

Član 52

Organi će odrediti službenika/cu za rodnu ravnopravnost iz člana 22 ovog zakona u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Početak rada Agencije za rodnu ravnopravnost

Član 53

Agencija za rodnu ravnopravnost počeće sa radom u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Odložena primjena

Član 54

Odredba člana 21 stav 5 ovog zakona primjenjivaće se od dana pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.

Prestanak važenja

Član 55

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Službeni list RCG", broj 46/07 i "Službeni list CG", broj 35/15).

Stupanje na snagu

Član 56

Ovaj zakon stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Uovaj zakon prenesene su Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 5. jula 2006. o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja (prečišćeni tekst); Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Savjeta od 7. jula 2010. o primjeni načela jednakog tretmana muškaraca i žena koji obavljaju samostalnu djelatnost i o stavljanju van snage Direktive Savjeta 86/613/EEZ; Direktiva Savjeta 79/7/EEZ od 19. decembra 1978. o postepenom sprovođenju načela jednakog tretmana muškaraca i žena u oblasti socijalnog osiguranja; Direktiva Savjeta 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera radi podsticanja poboljšanja bezbjednosti i zdravlja na radu trudnica, radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu člana 16 stav 1 Direktive 89/391/EEZ).

U ovaj Zakon prenesene su odredbe Direktive Savjeta 2004/113/EZ od 13. decembra 2004. godine o sprovođenju načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu robama i uslugama i njihovom pružanju.