

**PLAN RODNE
RAVNOPRAVNOST
I
2023-2027**



SADRŽAJ

I. UVOD	3
II. AKTUELNI PODACI O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI U RADIO I TELEVIZIJI CRNE GORE	6
III. STRATEŠKI KONTEKST I USKLAĐENOST.....	9
STRATEŠKA PODRUČJA	10
Strateški cilj 1 - INSTITUCIJSKA KULTURA RODNE RAVNOPRAVNOSTI	11
Strateški cilj 2 - HARMONIZACIJA PRIVATNOG ŽIVOTA I POSLOVNIH OBAVEZA.....	12

I. UVOD

Proces pristupanja Crne Gore Evropskoj Uniji zahtijeva posvećenost i ispunjavanje obaveza za punopravno članstvo, što uključuje i postizanje ciljeva smanjenja rodne diskriminacije odnosno poštovanje principa rodne ravnopravnosti utvrđenih u zakonodavnim i strateškim dokumentima koje su usvojile Evropska komisija i Savjet Evrope. Politika borbe protiv diskriminacije i rodna ravnopravnost sprovodi se u okviru obaveza iz pregovaračkog poglavlja 23 – Pravosuđe i osnovna prava i Poglavlja 19 – Socijalna politika i zapošljavanje.

Plan za rodnu ravnopravnost Radio i Televizije Crne Gore prati institucionalne, nacionalne, međunarodne i evropske politike, strategije i principe, sa utemeljenjem u najvišem pravnom aktu zemlje – Ustav Crne Gore (čl. 6, čl. 8, čl. 18).) i institucionalnom aktu

Radio i Televizija Crne Gore se naslanja na glavne nacionalne politike, strateška dokumenta i zakone:

- Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti Crne Gore 2021 – 2025,
- Nacionalna strategija održivog razvoja Crne Gore do 2030. godine,
- Strategija pametne specijalizacije Crne Gore 2019-2024.,
- Akcioni plan za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti UN 1325 - Žene, mir i bezbjednost u Crnoj Gori 2019-2022.,
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 46/07 od 31.07.2007 i "Službeni list Crne Gore", br. 73/10 od 10.12.2010, 40/11 od 08.08.2011, 35/15 od 07.07.2015,
- Zakon Crne Gore o Zaštitniku ljudskih prava, ("Službeni list Crne Gore", br. 042/11 od 15.08.2011, 032/14 od 30.07.2014, 021/17 od 31.03.2017),
- Zakon Crne Gore o zabrani zlostavljanja na radu, 2012.,
- Zakon Crne Gore o zabrani diskriminacije osoba sa invaliditetom, 2015.,
- Zakon Crne Gore o zabrani diskriminacije, 2014.

i uzima u obzir ključne politike institucionalnog upravljanja i razvoja:

- Strategija razvoja Radio i Televizije Crne Gore 2023 – 2027,
- Etički kodeks Radio i Televizije Crne Gore.

Najnovija strateška orijentacija EU u oblasti rodne ravnopravnosti – Strategija Evropske unije za rodnu ravnopravnost 2020-2025. postavila je sledeće ciljeve kojima će Crna Gora i njene institucije težiti:

- zaustavljanje širenja rodni stereotipa,
- eliminisanje razlika zasnovanih na rodnoj ravnopravnosti na tržištu rada,
- postizanje ravnopravnog učešća muškaraca i žena u različitim oblastima privrede,

- suzbijanje rodnog jaza u platama,
- eliminisanje rodni razlika u nezi i kućnim poslovima i postizanje rodne ravnoteže udonošenju odluka i politika, i
- zaustavljanje rodne ravnopravnosti. zasnovano nasilje.

Glavne politike EU koje su osnov za RTCG su:

- ✓ Mapa puta Evropske komisije za ravnopravnost žena i muškaraca, Strategija EU za rodnuravnopravnost 2021-2025.,
- ✓ Pakt za rodnu ravnopravnost 2011-2020,
- ✓ Direktiva EU 2019/1158 o balansu između posla i privatnog života za roditelje i karijere,
- ✓ Rezolucija Evropskog parlamenta o pravima interseksualnih osoba, 2018.,
- ✓ Rezolucija Parlamentarne skupštine Savjeta Evrope 2191 (2017) o promociji ljudskihprava i eliminaciji diskriminacije prema interpolnim osobama,
- ✓ Povelja o osnovnim slobodama u Evropskoj uniji, 2007,
- ✓ Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, 2006,
- ✓ Strategija za ravnopravnost polova 2018-2023 Savjeta Evrope
- ✓ Direktiva EU 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i hranitelja,
- ✓ Konvencija Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici, odnosno Istanbulska konvencija 2011.
- ✓ Strategija ljudskih resursa za istraživače (HRS4R),
- ✓ Program Horizont Evropa (2021-2027 Evropski institut za rodnu ravnopravnost (Indeksrodne ravnopravnosti, GEAR alat),
- ✓ Evropska povelja za istraživače i Kodeks ponašanja za zapošljavanje istraživača.

Integracije na globalnom nivou kao i borba protiv nejednakosti su inicijative i demokratski procesi koji su oslikani takođe u Globalnim ciljevima održivog razvoja (COR/SDGs), proisteklim iz Milenijumskih razvojnih ciljeva, za koje se Crna Gora zalaže u sveopštem procesu demokratizacije. U izradi Plana rodne ravnopravnosti Radio i Televizije Crne Gore poštuju se sledeći međunarodni i UN principi:

- ❖ Izvještaj o globalnom rodnom jazu Svetskog ekonomskog foruma 2021
- ❖ Konvencija MOR o nasilju i uznemiravanju, 2019. (Konvencija br. 190), Preporuka br. 206 – eliminacija nasilja i uznemiravanja u svijetu rada,
- ❖ Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima i međunarodni ugovori o ljudskim pravima,
- ❖ Agenda 2030 (UN Ciljevi održivog razvoja do 2030.), koja se oslanjala na Milenijumske razvojne ciljeve do 2015. (Cilj 5: Rodna ravnopravnost, Cilj 8: Dostojanstven rad i ekonomski rast, Cilj 10: Smanjenje nejednakosti)
- ❖ Izvještaj o rodnoj ravnopravnosti za 2021. godinu; Svetskog ekonomskog foruma
- ❖ Pariski sporazum o klimatskim promjenama (2015),

- ❖ Rezolucija Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – „Žene, mir i bezbjednost“, 2000)
- ❖ Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima i oba međunarodna pakta o ljudskim pravima,
- ❖ Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, 1996
- ❖ Pekinška deklaracija i Platforma za akciju, 1995,
- ❖ Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), 1979.
- ❖ Preporuke Odbora za eliminaciju diskriminacije žena 2017g. (CEDAW/C/MNE/CO/2)
- ❖ Konvencija o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici – Istanbulska konvencija

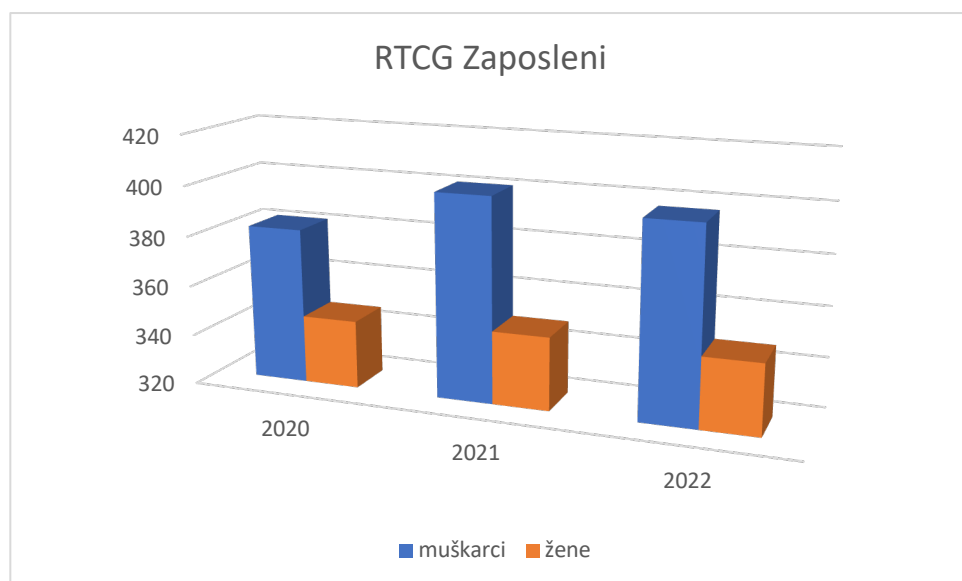
Plan rodne ravnopravnosti je instrument koji postavlja principe za upravljanje institucijama i organizacijama na način da njeguju i postižu ciljeve ravnopravnosti i nediskriminacije.

II. AKTUELNI PODACI O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI U RTCG¹

U Radio i Televiziji Crne Gore je u ranijem periodu zabilježen blagi trend rasta zaposlenih muškaraca u odnosu na zaposlene žene, što se da vidjeti i iz sledećih podataka: 52.4% u 2020. godini i 53.4% u 2021. godini, dok je u poslednjem periodu zabilježen blagi trend rasta zaposlenih žena u odnosu na zaposlene muškarce: 53.4% u 2021. godini i 53.3% u 2022. godini. U tabeli koja slijedi dat je pregled polne strukture na nivou Radio i Televizije Crne Gore, u skladu sa dobijenim podacima iz Centralnog informacionog Sistema RTCG-a.

Tabela 1: Struktura zaposlenih (ž/m) u RTCG-u za period 2020-2022.

	2020.	2021.	2022.
Zaposleni (ukupno)	729	750	745
muškarci	382	401	397
žene	347	349	348



6

Slika 1: Polna struktura zaposlenih u RTCG-u za period 2020-2022. godine.

¹ Podaci koji slijede preuzeti iz Centralnog informacionog sistema RTCG

Zaposleni po sektorima	Kabinet direktora	Radio	Televizija	Tehnika	Produkcija	MMC	Zajedničke službe
Zaposleni (ukupno)	11	87	189	70	198	29	150
Muškarci	8	37	63	55	141	12	76
Žene	3	50	126	15	57	17	74

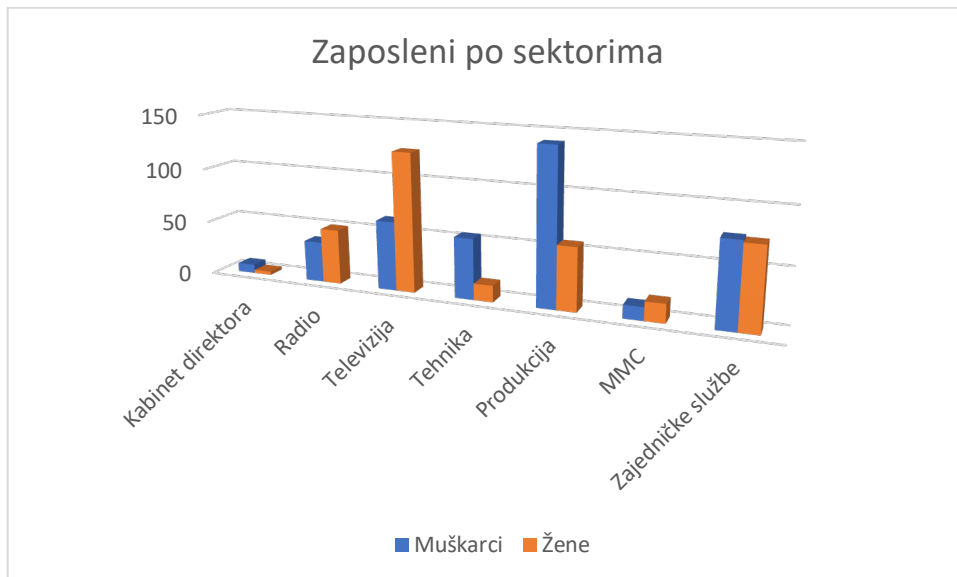


Tabela 4: Polna struktura po sektorima RTCG-a za 2023. godinu

Polna struktura zaposlenih na nivou sektora je u korist žena u Televiziji i Radiju, dok je u korist muškaraca u sektorima Kabineta generalnog direktora, Tehnici, Produkciji i MMC-u. Ujednačen broj zaposlenih je u zajedničkim službama. Od ukupno 7 sektora, veći broj žena (zaposlenih) se nalazi u 2 (28.6 %) od 7 sektora. Najveća razlika u polnoj strukturi je u sektoru Tehnike, gdje je čak 78.6% zaposlenih muškog pola, u Produkciji je zaposlenih muškog pola 71.2%, dok je u Kabinetu generalnog direktora zaposlenih muškog pola 72.7%. Takođe, postoji velika razlika u polnoj strukturi u korist žena u sektorima Televizije 66.7% i Radija 57.5%.

Iz prethodno navedenog može se zaključiti da je polna struktura u Radiju i Televiziji Crne Gore uopšteno ujednačena, uz napomenu da određene kategorije zavređuju podrobniju pažnju, kao i sprovođenje niza aktivnosti u cilju poboljšanja položaja žena, a odnose se konkretno na unapređenje polne strukture u određenim organizacionim jedinicima.

Potrebno je izvršiti dalje analize okolnosti i razloga za gore pomenute kategorije, sa fokusom na okolnosti i oblasti funkcionisanja Radio i Televizije Crne Gore gdje su žene manje zastupljene, a sve to u cilju poboljšanja i unapređenja položaja i uloge žena u pomenutim strukturama/oblastima. Dodatno istraživanje je potrebno sprovesti kako bi se došlo do konkretnijih saznanja vezano za odnos i stav žena po pitanju učešća, odnosno nemogućnosti većeg učešća u datim kategorijama.

Nivo zarade u Radio i Televiziji Crne Gore se određuju u skladu sa nacionalnim propisima i Kolektivnim ugovorom, na bazi koeficijenta i opterećenosti za datu poziciju kao i vrstu posla. Na taj način ne dolazi do polne diskriminacije kada su zarade u pitanju.

Obzirom na to da se plan donosi za period od četiri godine predložene su aktivnosti koje obuhvataju jačanje prepoznatih strateških ciljeva rodne ravnopravnosti, i koje je moguće sprovesti za dati period, sa osvratom na:

Veći broj aktivnosti koji se tiče poboljšanja uslova i balansiranja privatnih i poslovnih obaveza kod svih zaposlenih, kako bi ohrabрили, a ujedno i omogućili ženama da napreduju u karijeri;

Jačanje svijesti na nivou RTCG-a o potrebi balansiranja porodičnih i poslovnih obaveza zaposlenih žena; Ohrabrivanje zaposlenih da učestvuju i prijavljuju se za pozicije u upravljačkim tijelima;

Postavljanje službenika/ce za rodnu ravnopravnost koji/a bi učestvovao/la u izbornim komisijama;

Jačanje svijesti i znanja o rodnoj ravnopravnosti na nivou RTCG.

III. STRATEŠKI KONTEKST I USKLAĐENOST

Strategija i plan za rodnu ravnopravnost Radio i Televizije Crne Gore (RTCG) usklađeni su sa Strategijom razvoja RTCG 2023-2027 i Etičkim kodeksom koji prepoznaje orijentaciju da postane vodeća institucija za rodnu ravnopravnost u zemlji, a u cilju da:

- Postane uzor sljedećim generacijama;
- Angažuje i zadrži najbolje talente;
- Predvodi kulturnu promjenu;
- Uspostavi strukturu za rodnu ravnopravnost;
- Poštuje privatne životne obveze;
- Angažuje vještine i talente cijelog osoblja.

Uz civilizacijski značaj rodne ravnopravnosti, ljudskih sloboda, zatim obezbijedivanje mogućnosti i priznanja, odgovornost Radio i Televizije Crne Gore je da cijeni i prepozna da su muškarci i žene podjednako važni za profesionalni razvoj, napredovanje i donošenje odluka, donoseći potpuniji pristup razvoju institucije/organizacije i koristi za društvo u cjelini.

Stvaranje povoljnog okruženja rodne ravnopravnosti za unapređenje vještina i znanja, pored motivacionog radnog okruženja, rezultira stimulisanjem zadržavanja najboljih talenata i povećanjem efikasnosti i produktivnosti. Privlačenje i zadržavanje visokokvalitetne radne snage kao pokretača razvoja RTCG će promovisati institucionalnu kulturu različitosti i rodnih vrijednosti, postajući tako uzor sadašnjim i budućim studentima i transformišući faktor zajednice ka toleranciji i društvu inkluzije rodne raznolikosti.

Veći procenat žena na najvišim rukovodećim pozicijama u organizacijama donosi bolji učinak, kako prepoznaju aktuelna istraživanja.

STRATEŠKA PODRUČJA

**INSTITUCIONALNA KULTURA RODNE
RAVNOPRAVNOSTI**



*Rodna ravnopravnost u procesima i
sistemu donošenja odluka*

**HARMONIZACIJA PRIVATNOG ŽIVOTA I
POSLOVNIH OBAVEZA**

Unapređenje kvaliteta života i rada

Strateški cilj 1 - INSTITUCIJSKA KULTURA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Cilj	Indikator	Mjere	Sprovođenje mjera	Odgovorna tijela
Postati prepoznatljiv akter u promociji i sprovođenju politika rodne ravnopravnosti	Pozicioniranje bazirano na pokazateljima rodne ravnopravnosti u nacionalnom i internacionalnom okruženju	Usklađivanje regulative RTCG u cilju sprovođenja Plana rodne ravnopravnosti: - Donošenje/ažuriranje politika i pravilnika RTCG-a u skladu sa usvojenim planom rodne ravnopravnosti (uspostavljanje sistema za sprovođenje i praćenje Plana rodne ravnopravnosti – prikupljanje podataka za kvalitativnu i kvantitativnu analizu, godišnje izvješćavanje o sprovođenju Plana, primjenjivanje rodno senzitivnog jezika dokumentima, poštovanje principa rodne raznolikosti, prilikom imenovanja članica/članova izbornih komisija i ostalih tijela, itd.); - Rok – kraj 2023. godine. Uspostavljanje sistema za praćenje implementacije Plana: Komisija RTCG-a za rodnu ravnopravnost: - Postavljanje Kancelarije za rodna pitanja RTCGa kao koordinatora sprovođenja usvojenih mjera i ličanja celokupnog ambijenta rodne ravnopravnosti na nivou RTCG-a. - Imenovanje koordinatora za rodnu ravnopravnost na nivou OJa. - Rok – drugi kvartal 2024. godine	- Kolegijum, - gen direktora - Direktori TV i Radija - Savjet RTCG - Centar za ljudska Prava i Kancelarija za rodna pitanja	Gen. direktor/ka Pomoćnici direktora/ce Savjet RTCG Rukovodioci/ke OJ Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja Koordinatori/koordinatorke novouspostavljena h tijela za rodnu ravnopravnost
Izgraditi institucionalni/organizacioni/organizacijsku kulturu rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi	Kontinuirani napredak i/ili održavanje povoljnog stanja rodne ravnopravnosti u svim područjima rada RTCG	• Uspostavljanje baze podataka kod Centralnog informacionog sistema RTCG za potrebe praćenja indikatora rodne ravnopravnosti, kao i nacionalno/međunarodno rangiranje i izvješćavanje; - Rok – treći kvartal 2024. godine - Izrada i podnošenje godišnjeg kvalitativnog izvještaja rukovodioca organizacionih jedinica RTCG-a o sprovođenju Plana rodne ravnopravnosti; rok – od 2024. godine (kraj prvog kvartala tekuće kalendarske godine za prethodnu kalendarsku godinu); • Podnošenje prijedloga Savjetu za unapređenje politika i praksi rodne ravnopravnosti u RTCG-u, koji su utemeljeni na analizama akcionih planova; - Rok – od 2024. godine (u drugom kvartalu tekuće kalendarske godine za prethodnu kalendarsku godinu); • Sprovođenje kontinuirane godišnje edukacije vezano za politike i sprovođenje Plana rodne ravnopravnosti; - za rukovodioce na različitim nivoima upravljanja (1x godišnje); - za sve zaposlene – po OJama (1x godišnje); - Rok – od 2024. godine;	- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja -	Direktor/ka Pomoćnici direktora/ce Rukovodioci/ke OJ Savjet RTCG Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja
		• Uključivanje u rad regionalnih i evropskih tijela i platformi, kao i profesionalnih asocijacija, radi unapređenja aktivnosti i vidljivosti. - Rok – od 2024. godine; • Unapređenje javne komunikacije unutar i izvan institucije s ciljem obilježavanja i promovisanja rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi (društvene mreže i sl.) - organizovanje promotivnih aktivnosti i kampanja (minimum 2x godišnje);		
Razviti sistem zapošljavanja i napredovanja osjetljiv na rodnu ravnopravnost	Ravnopravna rodna zastupljenost u RTCG tijelima, između novo-zaposlenog kadra, kao i prilikom unapređivanja zaposlenih	• Izrada uputstava o poštovanju rodne ravnopravnosti u postupcima imenovanja, zapošljavanja i napredovanja; - Rok – do kraja 2023. godine; • Uspostavljanje prakse potpisivanja upoznatosti s načelima rodne ravnopravnosti za članove/članice izbornih komisija; - Rok – od 2024. godine; • Nadziranje sprovođenja postupaka zapošljavanja i napredovanja kroz analizu podataka u godišnjim izvještajima, sa pratećim aktivnostima za dalje unapređenje postupaka uklanjanja rodne neravnopravnosti u datim aktivnostima. - Rok – od 2024. godine (od drugog kvartala tekuće kalendarske godine za prethodnu kalendarsku godinu);	- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja - Pravna služba	Direktor/ke Rukovodioci/ke OJ Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja
Otkloniti rodno utemeljene stereotipe, predrasude te prakse koje podstiču rodnu neravnopravnost	Ravnopravna rodna zastupljenost u tijelima u kojima se donose odluke	• Uspostavljanje principa ravnopravne zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama; - Rok – od kraja 2023. godine; • Promovisanje dobre prakse i role-model načela za žene: - Kontinuirano promovisanje i predstavljanje rada i dostignuća žena - Rok – od kraja 2023. godine; • Razvoji i ponuda edukativnih programa/radionica sa ciljem (1x godišnje): - povećanja vidljivosti primjera dobre prakse, - osnaživanja i podizanja samopouzdanosti rodno podzastupljenih grupa te	- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja - Pravna služba	Direktor/ka Pomoćnici direktora/ke Savjet Rukovodioci/ke OJ

		<ul style="list-style-type: none"> - razvoja pregovaračkih i upravljačkih vještina kojima se može unaprijediti rodna ravnopravnost; - Rok – od 2024. godine; 		Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja
Unaprijediti zadovoljstvo zaposlenih sa pitanjem rodne ravnopravnosti u RTCG-u	Veće zadovoljstvo stanjem rodne ravnopravnosti i/ili održavanje povoljnog stanja	<ul style="list-style-type: none"> • Uvođenje poglavja/naslova/pitanja koja se odnose na zadovoljstvo stanjem i praksama rodne ravnopravnosti u RTCG u redovna ispitivanja zadovoljstva zaposlenih. - Sprovođenje ankete (1x godišnje) - Izrada analize i izvještaja ankete - Izrada informativnog lista o rezultatima zadovoljstva pitanjem i stanjem rodne ravnopravnosti u RTCG-u (1x godišnje) - Rok – od kraja 2023. godine; 	<ul style="list-style-type: none"> - Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja - Pravna služba 	<p>Direktori/ke Bukovodioci/ke OJ</p> <p>Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</p>

Strateški cilj 2 - HARMONIZACIJA PRIVATNOG ŽIVOTA I POSLOVNIH OBAVEZA

Cilj	Indikator	Mjere	Sprovođenje mjera	Odgovorna tijela
Radno okruženje koje omogućava zaposlenima harmonizovanje poslovnih i životnih obaveza i odgovornosti, kao i razvoj dopunskih sistema usluga i podrške koji osiguravaju ravnopravan razvoj karijera žena i muškaraca.	Povećanje indeksa zadovoljstva zaposlenih uslovima radnog okruženja.	<ul style="list-style-type: none"> Izrada studija finansijske izvodljivosti i izgradnja sistema podrške za usluge, kojima se povećava kvalitet života i rada u sklopu RTCG: <ul style="list-style-type: none"> Rok – prvi kvartal 2024. godine. Izrada smjernica o potpori zaposlenima koji su roditelji djece predškolske dobi i nižih razreda osnovne škole, zaposlenima s članovima porodice s posebnim potrebama i onima koji se staraju o starijim članovima porodice: <ul style="list-style-type: none"> Rok – prvi kvartal 2024. godine. Osiguravanje potrebnih podataka i podrške za muškarce koji koriste porodiljski i/ili roditeljsko odsustvo: <ul style="list-style-type: none"> Izrada smjernica do kraja drugog kvartala 2024. godine. 	<ul style="list-style-type: none"> Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja. Pravna služba. 	<ul style="list-style-type: none"> Rukovodioci/keOJ. Pravna služba. Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja.
Obezbiediti da Radio i Televizija Crne Gore bude "sigurno mjesto", slobodno od rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije.	Povećanje dobrih praksi negovanja otvorene riječi i redukcija broja slučajeva rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije.	<ul style="list-style-type: none"> Donošenje posebne politike u vezi s nultom tolerancijom prema svim oblicima polnog uznemiravanja: <ul style="list-style-type: none"> Rok – kraj 2023/prvi kvartal 2024. godine. Uvođenje posebnog holističkog protokola / smjernica za prevenciju i postupanje u slučajevima polnog uznemiravanja i nasilja i sprječavanja sekundarne viktimizacije -Osiguravanja psihološke podrške za žrtve polnog uznemiravanja: <ul style="list-style-type: none"> Rok – 2024. godina. Izrada edukativnog programa/materiala s ciljem podizanja svijesti o predrasudama, te sprječavanja seksističkog govora i govora mržnje: <ul style="list-style-type: none"> Rok – 2023/2024. godina Izrada godišnjih akcionih planova i programa senzibilizacije protiv rodno zasnovanog nasilja: <ul style="list-style-type: none"> Rok – od 2024. godine 	<ul style="list-style-type: none"> Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja. Etički odbor. 	<ul style="list-style-type: none"> Direktor/ca Pomoćnici direktora /ice Savjet. Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja.
Osigurati podršku praksama različitosti i inkluzivnosti nezavisno o rodnom identitetu i seksualnoj orijentaciji.	Bazirane nove institucionalne politike i prakse osnaživanja rodne različitosti i inkluzivnosti.	<ul style="list-style-type: none"> Donošenje posebne politike u vezi s nultom tolerancijom prema svim oblicima diskriminacije na temelju rodne orijentacije / identifikacije: <ul style="list-style-type: none"> Rok – kraj 2023/prvi kvartal 2024. godine. Uspostavljanje mreže saveznika sa zainteresovanim strana iz zajednice s ciljem podrške zaposlenima i studentima: <ul style="list-style-type: none"> Rok – kraj 2023/prvi kvartal 2024. godine. Izrada sistema osnaživanja i podrške za zaposlene i studente nezavisno o rodnoj orijentaciji/identifikaciji: <ul style="list-style-type: none"> Rok – prvi kvartal 2024. godine. Izrada godišnjih akcionih planova i programa senzibilizacije na (rodnu) različitost i inkluzivne prakse: <ul style="list-style-type: none"> Rok – od 2024. godine. 	<ul style="list-style-type: none"> Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja. 	<ul style="list-style-type: none"> Direktor /ca Pomoćnici direktora /ice Savjet. Rukovodioci/ke OJ Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja.

Radio i Televizije Crne Gore

VJERUJE

u vrijednosti rodne ravnopravnosti!