

ЗАКОН

О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет закона

Члан 1.

Овим законом уређују се појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapošljavanja, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо-комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља над женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Заштита стечених права

Члан 2.

Одредбе овог закона не могу се тумачити нити примењивати на начин којим се укидају или ограничавају права утврђена другим прописима или ограничава или умањује достигнути ниво људских права у области родне равноправности који проистиче из Устава, потврђених међународних уговора, општеприхваћених правила међународног права, закона, као и законодавства Европске уније о родној равноправности.

Родна равноправност

Члан 3.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода

Члан 4.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика,

односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

Родно одговорно буџетирање

Члан 5.

Органи јавне власти дужни су да врше родну анализу буџета и да приходе и расходе планирају с циљем унапређења родне равноправности у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступку.

Појмови

Члан 6.

Поједини термини употребљени у овом закону имају следеће значење:

1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидита, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи деле на жене и мушкарце;

4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне компоненте у све јавне политике, планове и праксе;

9) уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације над женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) насиље у породици означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно између бивших или садашњих супружника или партнера, независно од тога да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;

13) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

14) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

15) сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

16) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може штетити њеној или његовој части или угледу;

17) родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

18) органи јавне власти јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у

целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

19) послодавац је домаће или страно правно и физичко лице у јавном и приватном сектору, које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, односно лице које у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши права и дужности послодавца у име Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе;

20) удружење јесте добровољна и невладина недобитна организација заснована на слободи удруживања више физичких или правних лица, основана ради праћења, остваривања и унапређења одређеног заједничког или општег циља и интереса, који нису забрањени Уставом или законом, уписана у регистар надлежног органа, у складу са законом;

21) социјални партнери су Влада, надлежни орган аутономне покрајине, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

22) плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

23) неплаћени кућни рад представља послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне неплаћене послове;

24) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

25) тела за родну равноправност су повремена тела органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених овим законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

Термини који се користе у овом закону и прописима који се доносе на основу њега, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

II. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Политика једнаких могућности

Члан 7.

Политика једнаких могућности подразумева:

1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;

2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;

3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

Врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности

Члан 8.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су опште мере и посебне мере.

Опште мере

Члан 9.

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

Члан 10.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако овим законом није другачије прописано.

Врсте посебних мера

Члан 11.

Врсте посебних мера су:

1) мере које се одређују и спровode у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;

2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота;

3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Статистички подаци разврстани по полу

Члан 12.

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у органима јавне власти и код послодаваца у свим областима у којима се спровode мере из овог закона морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Подаци о неплаћеном кућном раду који се прикупљају и евидентирају од стране републичког органа надлежног за статистику и јавно објављују, представљају званичну статистику Републике Србије, у складу са законом.

Органи јавне власти дужни су да на годишњем нивоу објављују административне податке о неплаћеном кућном раду, ради преузимања од стране произвођача званичне статистике у циљу утврђивања његове укупне вредности и његовог учешћа у бруто домаћем производу.

Информације и статистички подаци разврстани по полу и старосној доби из става 1. овог члана саставни су делови службене статистике, која се води у Републици Србији и доступни су јавности, у складу са законом.

III. ПЛАНСКИ АКТИ У ОБЛАСТИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНСКИХ АКТА

Врсте планских аката

Члан 13.

Ради развоја, унапређивања и остваривања родне равноправности доносе се следећи плански акти:

- 1) Национална стратегија за родну равноправност;
- 2) Акциони план за спровођење Националне стратегије за родну равноправност;
- 3) акциони планови јединица локалне самоуправе;
- 4) планови или програми рада, односно пословања органа јавне власти и послодаваца који обавезно садрже и део о родној равноправности у органу јавне власти и код послодавца;
- 5) план управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Национална стратегија за родну равноправност

Члан 14.

Политике остваривања и унапређење родне равноправности, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и насиља над женама остварују се у складу са Националном стратегијом за родну равноправност (у даљем тексту: Стратегија).

Стратегија је основни документ јавне политике којим се на целовит начин утврђују стратешки правац деловања и јавне политике у области родне равноправности, у складу са законом.

Стратегија се доноси за период од десет година, а нова се израђује најкасније годину дана пре истека рока спровођења важеће стратегије.

Стратегију доноси Влада, на предлог министарства надлежног за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу (у даљем тексту: Министарство).

Акциони план за спровођење Стратегије

Члан 15.

Акциони план је документ који служи за спровођење Стратегије.

Акциони план доноси се за период од две године, а израда новог

акционог плана започиње најкасније шест месеци пре истека рока за примену важећег акционог плана.

Акционим планом одређује се спровођење мера утврђених Стратегијом кроз процес уродњавања, утврђује се начин сарадње међу социјалним партнерима, дефинише се план извештавања удружења грађана одређених за спровођење мера из акционог плана, као и подаци које та удружења уносе у извештаје, а који се, пре свега, односе на податке о планираним и реализованим пројектима који укључују и податке о висини утрошених финансијских средстава за поједине пројекте.

Акциони план усваја Влада, на предлог Министарства.

План и програм органа јавне власти и послодавца

Члан 16.

Органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни су да одређују и спроводе посебне мере у зависности од циљева које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем.

Посебне мере одређују се и спроводе у оквиру годишњих планова или програма рада, односно у складу са овим и другим законима, припремају и доносе органи јавне власти и послодавци (у даљем тексту: план или програм), који, поред елемената прописаних законом, обавезно садрже и део који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности.

Део плана или програма који се односи на остваривање родне равноправности нарочито садржи: кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти, односно код послодавца, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

Органи јавне власти и послодавци чији планови или програми нису јавно доступни дужни су да о доношењу плана или програма обавесте Министарство и да уз обавештење доставе извод из плана, односно програма у делу који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности, најкасније у року од 15 дана од дана њиховог доношења.

Органи јавне власти и послодавци чији су планови или програми јавно доступни дужни су да Министарству доставе обавештење о гласилу или интернет страници на којој је план или програм објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

Извештавање о реализацији Акционог плана

Члан 17.

Орган јавне власти, односно послодавац одговоран за реализацију активности утврђених Акционим планом из члана 15. овог закона дужан је да до 31. јануара текуће године за претходну годину достави Министарству извештај о реализованим активностима.

Извештај из става 1. овог члана садржи оцену стања родне равноправности у области за коју је орган јавне власти или послодавац одговоран, резултате реализованих активности према индикаторима са почетном и циљном вредношћу, податке о утрошеним финансијским средствима и препоруке како унапредити родну равноправност у области на коју се извештај односи.

На основу извештаја из става 1. овог члана и извештаја удружења грађана из члана 15. став 3. овог закона, која су укључена у спровођење мера, Министарство у сарадњи са Координационим телом за родну равноправност, одговарајућим организационим телима аутономне покрајине из члана 62. овог закона, телима јединица локалне самоуправе из члана 63. овог закона и лицима задуженим за родну равноправност из члана 64. овог закона, припрема годишњи извештај о реализацији акционог плана и доставља га Влади, до 31. марта текуће године за претходну годину, ради усвајања.

Годишњи извештај о реализацији акционог плана, након усвајања објављује се на интернет страници Владе и Министарства.

Извештавање о реализацији плана, односно програма органа јавне власти и послодаваца

Члан 18.

Подаци о реализацији плана или програма из члана 16. овог закона, у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег извештаја о реализацији годишњег плана или програма који, у складу са законом, усвајају органи јавне власти и органи послодавца.

Органи јавне власти и послодавци чији годишњи извештаји о реализацији плана или програма нису јавно доступни, дужни су да о усвајању извештаја о реализацији годишњег плана или програма обавесте Министарство и да уз обавештење доставе извод из годишњег извештаја о реализацији плана или програма – део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од 30 дана од дана његовог усвајања, ради информисања и праћења реализације планираних активности у тој области.

Органи јавне власти и послодавци чији су извештаји јавно доступни дужни су да Министарству доставе обавештење о гласилу, односно интернет страници на којој је извештај објављен, у року од 30 дана од дана усвајања.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Члан 19.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: план управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти.

План управљања ризицима се доноси после процене ризика.

Садржина плана управљања ризицима

Члан 20.

План управљања ризицима садржи:

- 1) области и процесе који су нарочито ризични за повреду принципа родне равноправности и процену степена ризика;
- 2) превентивне мере којима се отклањају ризици и рокове за њихово предузимање;
- 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

Обавеза доношења и спровођења плана управљања ризицима

Члан 21.

План управљања ризицима доносе органи јавне власти (у даљем тексту: обвезник доношења плана управљања ризицима).

Министарство доноси правилник за израду и спровођење плана управљања ризицима који садржи:

- 1) начин израде и ближу садржину плана управљања ризицима;
- 2) рокове за доношење и спровођење плана управљања ризицима;
- 3) садржину извештаја о спровођењу плана управљања ризицима који се доставља Министарству;
- 4) начин вршења надзора од стране Министарства над доношењем и спровођењем планова управљања ризицима.

Обвезник доношења плана управљања ризицима дужан је да министарству достави план управљања ризицима и извештај о спровођењу плана управљања ризицима, у року и на начин који су прописани актом из става 2. овог члана.

Извештај о спровођењу плана управљања ризицима

Члан 22.

Извештај о спровођењу плана управљања ризицима садржи:

- 1) податке о томе да ли су мере из плана управљања ризицима спроведене;
- 2) разлоге због којих мере нису спроведене.

Одговорност за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима

Члан 23.

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима.

Руководилац из става 1. овог члана дужан је да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.

Код обвезника плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих послове из става 2. овог члана обавља лице из члана 64. овог закона.

Доношење плана управљања ризицима од других организација и правних лица

Члан 24.

План управљања ризицима могу донети и правна лица и организације која нису обвезници доношења плана управљања ризицима, према акту из члана 21. став 2. овог закона.

IV. ОРГАНИ ЈАВНЕ ВЛАСТИ И ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Праћење, планирање, спровођење и објављивање резултата политика једнаких могућности

Члан 25.

Органи јавне власти дужни су да континуирано прате остваривање родне равноправности у области друштвеног живота за коју су надлежни, примену међународних стандарда и Уставом гарантованих права у тој области, употребу родно осетљивог језика у називима радних места, положаја, звања и занимања, као и да, у оквирима својих надлежности, воде политику једнаких могућности за жене и мушкарце и планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате посебних мера.

Органи јавне власти своје финансијске планове и планове или програме рада, односно пословања припремају у складу са чл. 5. и 16. овог закона и у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

Органи јавне власти непосредно или преко органа надлежног за сарадњу са цивилним друштвом, сарађују са удружењима, а посебно за потребе:

1) предлагања и усвајања мера за остваривање и унапређивање родне равноправности и припреме извештаја о остваривању и унапређивању родне равноправности у Републици Србији;

2) праћења примене закона, других прописа и стратешких докумената у области родне равноправности;

3) спровођења активности везаних за промоцију родне равноправности, спречавање и сузбијање родно заснованог насиља и насиља према женама, борбу против дискриминације на основу пола, односно рода, у областима рада, запошљавања, samozapoшљавања, социјалног осигурања, социјалне и здравствене заштите, образовања, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике и комуникација, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, политичког деловања и јавних послова, репродуктивних и сексуалних права и приступа роби и услугама са циљем промовисања начела једнаког поступања и превазилажења и сузбијања родних стереотипа.

Структура органа управљања и органа надзора у органима јавне власти

Члан 26.

У органима јавне власти који имају органе управљања и органе надзора, у складу са прописима на основу којих су основани и унутрашњим општим актима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова у тим органима и на положајима.

О уравнотеженој заступљености полова у органима из става 1. овог члана стара се орган надлежан за именовање, односно давање сагласности на именовање. Овај орган дужан је да предузима посебне мере у случају када у органима управљања и органима надзора постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

Изузетно, када постоје објективни разлози у складу са законом и на основу посебног образложења које садржи и уважава специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада, органи јавне власти из става 2. овог члана доносе посебне мере, ради

остваривања уравнотежене заступљености полова у складу са овим специфичностима.

Орган јавне власти дужан је да успостави квантитативне и квалитативне механизме праћења напретка у достизању уравнотежене заступљености полова у органима управљања и органима надзора.

Орган из става 2. овог члана прати напредак у остваривању достизања уравнотежене заступљености полова у органима управљања и органима надзора из става 1. овог члана.

V. ОБЛАСТИ У КОЈИМА СЕ ОДРЕЂУЈУ И СПРОВОДЕ ОПШТЕ И ПОСЕБНЕ МЕРЕ

1. Област рада, запошљавања и самозапошљавања

Опште и посебне мере за повећање запослености и могућности запошљавања и самозапошљавања

Члан 27.

Организације надлежне за послове запошљавања (Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање) обезбеђују једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца и припадника осетљивих друштвених група, једнаку доступност послова, самозапошљавање, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, без обзира о којој се привредној грани ради, и на свим нивоима професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери, и у том смислу предузимају опште и посебне мере.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључивање или давање првенства због особености одређеног посла код кога пол, односно род представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, и захтеви прикладни под условом да је такво различито поступање оправдано легитимним циљем.

Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера ради запошљавања и самозапошљавања теже запошљивих категорија лица, као што су жене, труднице, породиље, жртве насиља у породици, жртве родно заснованог насиља, родитељи, особе млађе од 18 година, особе старије од 45 година, особе са инвалидитетом, особе другачије сексуалне оријентације и родног идентитета, припадници ромске националне мањине и други.

Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера за развој предузетништва међу женама.

Једнаке могућности у области запошљавања и рада и вредновање укупне вредности неплаћеног кућног рада

Члан 28.

У области запошљавања и рада гарантују се једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, самозапошљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, свим облицима плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство, дневног,

недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; одсуства због трудноће, породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнада за време породилског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.

Подаци о неплаћеном кућном раду који се прикупљају и евидентирају од стране произвођача званичне статистике, јавно се објављују у складу са петогодишњим статистичким програмом и годишњим примењивим плановима републичког органа надлежног за послове статистике.

Вредност неплаћеног рада у апсолутном износу, као и учешће вредности неплаћеног рада у бруто домаћем производу обрачунава се на основу података главног произвођача званичних статистичких података методологију за обрачун утврђује министарство надлежно за област родне равноправности.

Лице које није здравствено осигурано по било ком другом основу, стиче право на здравствено осигурање по основу неплаћеног рада у кући (вођење домаћинства, старање о подизању деце, старање о осталим члановима породице), неплаћеног рада на пољопривредном имању и др.

Члан 29.

Послодавац и орган јавне власти је дужан да запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти.

Послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужан је да, без обзира на пол, род и породични статус, лицима која траже запослење обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа, другог вида радног ангажовања, односно обављања одређеног посла, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти.

Приликом остваривања посебних мера из овог члана, органи јавне власти и послодавци посветиће дужну пажњу обезбеђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група.

Послодавцу у јавном и приватном сектору и органу јавне власти забрањена је дискриминација лица из ст. 1–3. овог члана на основу пола, односно рода у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) стручно усавршавање и додатно образовање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Послодавац и орган јавне власти дужни су да запосленом, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеде једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника, стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство.

Послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужни су да:

1) програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања спроводе уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл.);

2) запосленима или њиховим представницима, најмање једном годишње обезбеђују информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код послодавца и у органу јавне власти, које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у њиховим платама исказане према полу запослених, а које не садрже податке о личности запослених, у складу с прописима којима се уређује заштита података о личности;

3) да обезбеде финансијска средства за остваривање обавеза прописаних овим чланом.

Структура органа управљања и надзора код послодавца

Члан 30.

У органима управљања и надзора код послодавца, као и на положајима у тим органима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање, и других објективних разлога, у складу са законом.

О уравнотеженој заступљености полова из става 1. овог члана стара се орган надлежан за именовање органа управљања и надзора. Овај орган дужан је да предузима посебне мере у случају када у тим органима постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

Забрана престанка радног односа

Члан 31.

Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.

Забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања

Члан 32.

Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима.

Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.

**Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада
због трудноће, породилшког одсуства, одсуства ради неге
детета и одсуства ради посебне неге детета**

Члан 33.

Послодавац је дужан да запосленог по повратку са одсуства са рада због трудноће, породилшког одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, врати на исте или друге еквивалентне послове.

Забрањен је премештај запослених из става 1. овог члана или упућивање на рад код другог послодавца, уколико је то за запосленог неповољније, осим ако је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног органа или због организационих промена код послодавца, односно промене унутрашњег уређења државног органа, органа аутономне покрајине и органа јединице локалне самоуправе, који су извршени у складу са законом.

Одсуствовање са посла због трудноће, породилшког одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на:

- 1) стручно усавршавање и додатно образовање;
- 2) напредовање и стицање вишег звања, односно премештаја на непосредно више извршилачко радно место, по основу стечених услова, у складу са законом;
- 3) коришћење свих побољшања радних услова обезбеђених током одсуства.

Време током којег је запослени одсуствовао са рада због трудноће, породилшког одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета неће се рачунати код процене успешности рада у укупном временском периоду у коме се успешност рада рачуна.

**Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке
вредности**

Члан 34.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности, било да се исплаћује у целости у новцу или делом у новцу, а делом у натури, у складу са законом који уређује радне односе.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Приликом одређивања висине примања из става 1. овог члана систематизација послова, односно радних места, мора бити заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.

Социјални дијалог и родна равноправност

Члан 35.

Социјални партнери дужни су да приликом образовања одбора за преговоре, у складу са прописима којима се уређују радни односи, обезбеде женама и мушкарцима једнаке могућности за учешће у одборима за преговоре,

као и да у случају осетно неуравнотежене заступљености полова предузимају одговарајуће посебне мере.

Социјални партнери при колективном преговарању на свим нивоима заједнички раде на обезбеђивању родне равноправности у погледу:

1) услова за приступ запошљавању, samozapošljavanju или обављању занимања, укључујући критеријуме и услове за избор кандидата за послове у оквиру професионалне хијерархије;

2) услова рада, укључујући плату и другу накнаду за рад једнаке вредности;

3) напредовања на послу, односно приступа праву на стручно усавршавање, стручно оспособљавање и додатно образовање;

4) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породилјским одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства;

5) спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;

6) спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола, односно рода;

7) праћења праксе на радном месту;

8) праћења колективних уговора, кодекса понашања;

9) подстицања истраживања или размене искуства и примера добре праксе;

10) увођења флексибилног радног времена ради олакшаног усклађивања приватног и професионалног живота;

11) закључивања споразума на одговарајућем нивоу, у којима се утврђују правила борбе против дискриминације у областима које су у делокругу колективног преговарања.

2. Област социјалне и здравствене заштите

Члан 36.

Органи јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите дужни су да обезбеде једнаке могућности у пружању социјалне и здравствене заштите за све кориснике услуга и права без обзира на пол, односно род, што укључује једнак приступ услугама и правима из области социјалне и здравствене заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама.

У пензијском систему забрањена је дискриминација на основу пола, односно рода, у погледу обухвата и услова за приступ систему, обавеза обрачуна и уплаћивања доприноса, укључујући и допунска давања.

Забрањује се посредна и непосредна дискриминација на основу пола у системима социјалног осигурања, посебно с обзиром на:

1) обим тих система и услове приступања системима;

2) обавезу уплаћивања доприноса и обрачун доприноса;

3) обрачун давања, укључујући допунска давања која се исплаћују за супружника и издржаване чланове породице и услове којима је уређено трајање и задржавање права на давања.

3. Област образовања, васпитања, науке и технолошког развоја

Члан 37.

Органи јавне власти и послодавци који, у складу са законима и другим прописима, обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да:

1) укључе садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, односно студијских програма, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме и да у наставне програме и материјале, на свим нивоима образовања и васпитања искључе родно стереотипне, мизогине и мизандријске садржаје, укључе садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, на начин прилагођен узрасту ученика, односно студента;

2) обезбеде подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;

3) обезбеде да садржаји планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група и допринос у науци, технолошком развоју, култури и уметности, одбрани и безбедности;

4) предузимају, у складу са законом, мере које обухватају:

(1) интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља над женама, у оквиру:

- редовних наставних предмета и ваннаставних активности,
- планирања и организације различитих облика обуке у свим образовним установама, центрима или организацијама у којима се школује наставни кадар,

(2) измене садржаја планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;

(3) коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима образовно-васпитног рада;

(4) процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;

- (5) континуирано стручно усавршавање и додатне обуке, запослених у образовању, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекала, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља над женама и девојчицама;
- (6) предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;
- (7) предузимање посебних мера ради активног укључивања у систем образовања и васпитања лица која су због свог пола, односно рода, полних карактеристика, родних стереотипа, брачног стања, традиције и друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања;
- (8) доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

Установе у области образовања и васпитања дужне су да обезбеде једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и да предузимају посебне мере за подстицање.

4. Родна равноправност у области информационо-комуникационих технологија и информационог друштва

Члан 38.

Родна равноправност у области информационо-комуникационих технологија и информационог друштва обухвата:

1) промовисање информационо-комуникационих технологија и предности употребе савремених технологија међу женама, девојкама и девојчицама;

2) обезбеђење уравнотежене заступљености полова и једнаких могућности за бављење информационо-комуникационим технологијама, као и спровођење поступка уродњавања приликом финансирања ових активности.

Посебне мере које се спроводе у области информационо-комуникационих технологија обухватају:

1) подршку програмима који се финансирају из јавних средстава који доприносе промовисању родне равноправности у области информационо-комуникационих технологија и деконструкцији родних стереотипа;

2) унапређење дигиталне писмености и дигиталних компетенција жена у циљу успостављања уравнотежене заступљености полова на дигиталном тржишту рада;

3) преквалификацију и доквалификацију жена у области информационо-комуникационих технологија;

4) промоцију укључивања младих, нарочито девојчица и девојака у Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) науке и сектор за Информационо-комуникационе технологије (ИКТ).

Органи јавне власти у области информационо-комуникационих технологија предузимају посебне мере ради обезбеђивања уравнотежене заступљености полова у области информационо-комуникационих технологија у циљу превазилажења дигиталног родног јаза и унапређења социјално-економског положаја жена.

5. Родна равноправност у области одбране и безбедности

Члан 39.

Органи јавне власти и послодавци који обављају послове у области одбране и безбедности обезбеђују примену политика једнаких могућности и унапређења родне равноправности и доприносе уклањању родних стереотипа приликом остваривања права и обавеза лица оба пола у области одбране и безбедности.

Ради остваривања циљева политика из става 1. овог члана, спровode се посебне мере и активности које обухватају:

1) унапређење безбедности жена у миру, конфликту и постконфликтном опоравку друштва, у земљи и иностранству у областима: спречавања, учествовања, заштите и опоравка;

2) повећање заступљености и укључености жена на позицијама доношења одлука у свим процесима који се тичу очувања мира и безбедности;

3) унапређење доступности и делотворности заштите жена;

4) унапређење система подршке опоравку жена, које су претрпеле било који облик угрожавања безбедности;

5) активно учешће у координисаној примени системских политика и планираних активности усмерених ка унапређивању родне равноправности у друштву;

6) активно учешће у унапређењу безбедности и заштите жена и мушкараца;

7) сарадњу са другим органима јавне власти у спречавању и сузбијању насиља, а посебно насиља у породици, родно заснованог насиља и насиља према женама;

8) спровођење родне анализе, органа јавне власти и послодаваца у области одбране и безбедности о реализацији посебних мера, планова и пројеката за унапређење родне равноправности и извештавање Министарства, у складу са чланом 66. овог закона.

6. Родна равноправност у области саобраћаја

Члан 40.

Органи надлежни за саобраћај обезбеђују једнаке могућности за жене и мушкарце у систему управљања развојем саобраћаја и инфраструктуре.

Приликом управљања људским и материјалним ресурсима разматрају се и уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца.

Министарство надлежно за послове саобраћаја и инфраструктуре приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика развоја и унапређења саобраћаја и инфраструктуре спроводи поступак уродњавања и интегрише родну перспективу у планирање саобраћајне политике и развоја инфраструктуре у циљу повећања мобилности и унапређења безбедности.

У јединицама локалне самоуправе приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика развоја и унапређења саобраћаја и инфраструктуре спроводи се поступак уродњавања и интегрише се родна перспектива у планирању саобраћајне политике и развоја инфраструктуре у циљу повећања мобилности и унапређења безбедности.

7. Родна равноправност у области енергетике

Члан 41.

Органи надлежни за послове државне управе који се односе на: енергетику и енергетску политику обезбеђују једнаке могућности за жене и мушкарце у систему запошљавања и у области коришћења енергената. Приликом управљања енергентима разматрају се и уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца као потрошача.

Министарство надлежно за енергетику приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика одрживог енергетског развоја спроводи поступак уродњавања.

У јединицама локалне самоуправе приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика одрживог енергетског развоја спроводи се поступак уродњавања.

8. Родна равноправност у области заштите животне средине

Члан 42.

Органи надлежни за заштиту животне средине обезбеђују једнаке могућности за жене и мушкарце у систему управљања природним ресурсима и право на информисање о стању животне средине. Приликом управљања људским ресурсима разматрају се и уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца.

Министарство надлежно за заштиту животне средине приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика заштите животне средине спроводи се поступак уродњавања.

У јединицама локалне самоуправе приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика животне средине спроводи се поступак уродњавања.

9. Родна равноправност у области културе

Члан 43.

Родна равноправност у области културе обухвата:

- 1) једнаку слободу културног и уметничког стваралаштва за жене и мушкарце;
- 2) једнаке могућности у испољавању и развијању талената у уметничком и културном стваралаштву за жене и мушкарце;

3) равноправан приступ kulturnim dobrima i kulturnim sadržajima za žene i muškarce;

4) равноправно učешće na konkursima za projekte u oblasti kulture i umetnosti, kao i učeshće na konkursima za nagrade koje se dodeljuju u oblasti kulture i umetnosti za žene i muškarce.

Посебне мере које се одређују и спроводе у овој области обухватају:

1) подршку kulturnim programima који се финансирају из јавних средстава који доприносе промовисању родне равноправности и спречавање и сузбијање родних стереотипа и предрасуда;

2) успостављање уравнотежене заступљености полова у органима управљања и надзора у установама кulture које те органе имају, у складу са законом којим се уређује област кulture.

10. Родна равноправност у области јавног информисања

Члан 44.

Садржаји у средствима јавног информисања, укључујући и оглашавање, не смеју да садрже податке којима се ствара или подстиче дискриминација на основу пола, односно рода.

Забрањено је изражавање мржње и омаловажавање жена и мушкараца, као и јавно заговарање, подржавање и поступање засновано на предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености жена и мушкараца, односно на родним стереотипима.

Средства јавног информисања дужна су да приликом извештавања користе родно осетљив језик и да развијањем свести о значају родне равноправности доприносе сузбијању родних стереотипа, друштвених и kulturnih образаца, обичаја и праксе засноване на родним стереотипима, дискриминације на основу пола, односно рода и других личних својстава, као и родно заснованог насиља, насиља у породици и насиља према женама.

11. Родна равноправност у области спорта

Члан 45.

Родна равноправност у области спорта обухвата:

1) промовисање спорта, рекреације и здравих стилова живота који одржавају и унапређују здравље жена и мушкараца, девојчица и дечака;

2) обезбеђење уравнотежене заступљености полова и једнаких могућности за бављење спортским активностима, као и спровођење поступка уродњавања приликом финансирања ових активности.

Посебне мере које се спроводе у области спорта обухватају:

1) подршку спортским програмима који се финансирају из јавних средстава који доприносе промовисању родне равноправности и деконструкцији родних стереотипа;

2) успостављање уравнотежене заступљености полова у органима управљања и надзора у области спорта који те органе имају;

3) обезбеђење уравнотежене заступљености полова на положајима у организацијама у области спорта.

Органи јавне власти у области спорта предузимају посебне мере ради обезбеђивања уравнотежене заступљености полова у органима управљања и

на положајима у организацијама у области спорта, уз уважавање специфичности које произлазе из ове области друштвеног живота.

12. Родна равноправност у органима управљања и надзора и њиховим телима

Члан 46.

Органи јавне власти, као оснивачи установа у области социјалне и здравствене заштите, образовања и васпитања, науке и технолошког развоја, одбране и безбедности, заштите животне средине, јавних медијских сервиса, организација у области културе и у области спорта, трговине, телекомуникација, саобраћаја и енергетике, дужни су да предузимају посебне мере када у органима управљања и надзора, као и у њиховим телима постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

О примени мера из става 1. овог члана стара се орган надлежан за избор и именовање органа управљања и надзора, као и њихових тела.

13. Родна равноправност у области политичког деловања и јавних послова

Родна равноправност у остваривању изборних права и у оквиру политичког деловања

Члан 47.

Свако, без обзира на пол, односно род, има право на једнаке могућности учешћа у одлучивању и управљању јавним пословима и право да под равноправним условима ступа у јавне службе и на јавне функције.

Уравнотежена заступљеност полова обезбеђује се приликом предлагања кандидата за народне посланике, посланике и одборнике на начин и у складу са прописима којима се уређују избори.

Уравнотежена заступљеност полова обезбеђује се у току спровођења изборног поступка кроз састав и рад органа за спровођење избора, у складу са прописима којима се уређују избори.

Народна скупштина, Влада и други органи, у оквиру својих изборних права као и у вршењу права овлашћеног предлагача кандидата за избор, предузимају опште и посебне мере којима се обезбеђује уравнотежена заступљеност полова приликом образовања сталних и повремених радних тела и приликом предлагања састава сталних делегација које представљају Републику Србију у међународним телима.

14. Родна равноправност у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима

Члан 48.

Право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода, у складу са актима те организације.

Политичке странке и синдикалне организације дужне су да на сваке четири године доносе план деловања који садржи посебне мере за подстицање и унапређивање родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у својим органима и обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа.

Политичке странке и синдикалне организације план деловања са посебним мерама за унапређење родне равноправности објављују на својој интернет страници у року од пет дана од дана доношења.

Неће се сматрати дискриминацијом ако је оснивање, учлањење и активности удржења искључиво или преваходно намењено лицима и групама лица истог пола или рода, оправдано законитим циљем, а средства за оставривање тога циља су примерена и нужна.

15. Сексуално и репродуктивно здравље и права

Члан 49.

Министарства надлежна за образовање, васпитање и здравље, за бригу о породици и демографију, као и јавне установе образоване у тим областима, дужни су да обезбеде да све жене и мушкарци, као и девојчице и дечаци, под једнаким условима имају право на приступ лако доступним информацијама, образовању и услугама, у складу са старосном доби, које се односе на сексуалност, контрацепцију, планирање рађања, брачни и породични живот, посебно узимајући у обзир положај лица из осетљивих друштвених група.

Дискриминацијом се не сматрају опште и посебне мере којима се подстиче рађање, равноправност родитеља у вршењу родитељског права и дужности и обезбеђује сексуално и репродуктивно здравље жена и мушкараца.

Органи јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите дужни су да нарочито обезбеде:

- 1) примену посебних мера за праћење, подршку и унапређење сексуалног и репродуктивног здравља;
- 2) организовање и спровођење програма за спречавање и превазилажење проблема ране трудноће и заснивања партнерских заједница међу и са лицима млађим од 18 година;
- 3) примену посебних мера за рано откривање болести.

16. Приступ роби и услугама

Члан 50.

Забрањено је ограничавање приступа услугама, као и доступности робе и њене набавке на основу пола, односно рода, у јавном и приватном сектору.

Сви појединци слободни су да закључују уговоре и да одабирају уговорног партнера за одређени посао. Појединац који доставља робу или пружа услуге може имати низ субјективних разлога за одабир уговорног партнера, који се не смеју заснивати на полу, односно роду одређене особе.

Друштво за осигурање не може на основу уговора о осигурању и/или уговора о повезаним финансијским услугама са осигурањем да користи фактор пола при израчунавању премија и накнада које доводи до разлика у појединачним премијама и накнадама. Трошкови који се односе на трудноћу и породилско одсуство немају за резултат разлику у појединачним премијама и накнадама.

Народна банка Србије прописује начин на који ће се обезбедити јединствена примена одредбе из става 3. овог члана код друштва за осигурање.

Ако друштво за осигурање поступи супротно ставу 3. овог члана, Народна банка Србије изриче мере и/или новчане казне том друштву у складу са законом којим се уређује осигурање.

Забрањује се дискриминација на основу пола, односно рода, у приступу

роби и услугама жена и мушкараца. Ова одредба примењује се на сва лица која достављају робу и пружају услуге доступне јавности, без обзира да ли се ради о јавном или приватном сектору, које се нуде изван подручја приватног и породичног живота и пословања у том контексту.

Не сматра се дискриминацијом кршење начела једнаког поступања према женама и мушкарцима уколико је достављање робе и пружање услуга искључиво или превасходно припадницима једног пола оправдано законитим циљем, а средства за остварење тог циља су примерена и нужна.

VI. СПРЕЧАВАЊЕ И СУЗБИЈАЊЕ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА

Забрана насиља на основу пола, полних карактеристика, односно рода

Члан 51.

Забрањује се сваки обик насиља заснован на полу, полним карактеристикама, односно роду у приватној и јавној сфери.

Посебне мере и програми

Члан 52.

Не сматрају се дискриминацијом посебне мере и програми намењени:

1) жртвама насиља, којима се обезбеђују социјална, здравствена, правна и друга помоћ и накнада са циљем заштите, отклањања и ублажавања последица насиља, без чињења разлике у односу на спремност жртве насиља да поднесе пријаву, сведочи против било ког лица које је извршило насиље или учествује у било ком поступку;

2) спречавању лица које је извршило насиље да настави или понови вршење насиља;

3) збрињавању жртава насиља у циљу спречавања насиља и остваривања права на живот без насиља, као што су сигурне куће, програми социјалног становања, остваривање персоналне асистенције и слично;

4) заштити других лица која су непосредно или посредно угрожена вршењем или последицама извршеног насиља, као и лица која су пријавила акт насиља;

5) превентивним деловањем и програмима рада са лицима која су извршила насиље ради отклањања околности које погодују или подстичу вршење насиља од стране тог лица;

6) жртвама насиља и извршиоцима насиља из осетљивих друштвених група.

Обавеза пријављивања насиља

Члан 53.

Свако лице, орган јавне власти, послодавац, удружење и установа дужни су да пријаве сваки вид насиља заснован на полу, односно роду у приватној и јавној сфери.

Органи јавне власти дужни су да без одлагања надлежној полицијској управи или јавном тужилаштву пријаве свако насиље из члана 51. овог закона за које сазнају у вршењу послова из своје надлежности, односно у обављању своје делатности.

Полицијска управа и јавно тужилаштво дужни су да обавесте центар за социјални рад о пријављеном насиљу.

Опште услуге подршке

Члан 54.

Жртва насиља има право на психосоцијалну помоћ у складу са законом и бесплатну социјалну и здравствену заштиту.

Жртва насиља има право на бесплатну правну помоћ, у складу са законом којим се регулише бесплатна правна помоћ.

Помоћ и заштита из ст. 1. и 2. овог члана мора бити приступачна свима и прилагођена индивидуалним потребама жртава насиља, укључујући и жртве из осетљивих друштвених група.

Органи јавне власти су дужни да предузимањем законодавних и других мера обезбеде да све жртве насиља имају лако доступан приступ општим услугама подршке, које се пружају у адекватно опремљеном простору, од стране запослених који су обучени за пружање помоћи и подршке жртвама насиља.

Специјализоване услуге

Члан 55.

Специјализоване услуге подршке, у смислу овог закона, јесу:

1) пружање у поверљивом облику услуге СОС телефона за девојке и жене са искуством родно заснованог насиља, који позиви се неће снимати нити на други начин чинити доступним трећим лицима, коју на територији Републике Србије у виду бесплатног националног СОС телефона обезбеђује и финансира надлежно министарство за социјалну заштиту, а на територији јединице локалне самоуправе или у управним окрузима надлежни орган или органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе;

2) обезбеђивање сигурног смештаја женама жртвама насиља и њиховој деци у сигурним кућама или прихватиштима, који су бесплатни за све жене и њихову децу без обзира на њихово место пребивалишта или боравишта и доступни 24 часа, седам дана у недељи, прилагођени потребама жена жртава насиља;

3) обављање специјалистичких и судскомедицинских (форензичких) лекарских и лабораторијских прегледа и пружање психолошке подршке, у складу са потребама жртава насиља;

4) пружање бесплатне подршке жртвама сексуалног насиља, који су доступни 24 часа, седам дана у недељи, као и пружање контрацептивне заштите и заштите од полно преносивих болести и судскомедицинског прегледа;

5) спровођење програма специјализованих саветовалишта за жртве насиља, прилагођених индивидуалним потребама жртава насиља укључујући и жртве из осетљивих друштвених група.

Специјализоване услуге подршке из става 1. овог члана морају бити приступачне свима и прилагођене индивидуалним потребама жртава насиља, укључујући и жртве из осетљивих друштвених група.

Програми за лица која су извршила насиље

Члан 56.

Министарство у сарадњи са другим органима, организацијама и установама које се баве заштитом од насиља, обезбеђује спровођење програма за рад са лицима која су извршила насиље.

Циљеви програма из става 1. овог члана су да лица која су извршила насиље усвоје ненасилни модел понашања у међуљудским односима и да се спречи понављање кривичног дела насиља.

У програме из става 1. овог члана лица која су извршила насиље могу се укључити на основу одлуке надлежног органа или на сопствени захтев.

Органи, организације и установе које спроводе програме за лица која су извршила насиље дужни су да осигурају да безбедност, права и подршка за жртве насиља буду од примарног значаја, као и да се спровођење ових програма остварује у блиској сарадњи са специјализованим службама за подршку лицима која трпе насиље.

Професионална лица и лица која су пријавила насиље, а која учествују у заштити жртава насиља и њихове деце не могу истовремено учествовати и у спровођењу програма за рад са лицима која су извршила насиље нити се ове услуге могу организовати у истом простору, односно у истом органу, организацији и установи.

Спречавање насиља

Члан 57.

Министарство у сарадњи са органима, организацијама и телима за родну равноправност организује, спроводи и финансира мере намењене подизању свести јавности о потреби спречавања насиља, укључујући охрабривање сваког да пријави сваки случај насиља надлежним органима и установама које се баве заштитом од насиља.

Поред органа и организација из става 1. овог члана и други органи јавне власти дужни су да спроводе мере спречавања и сузбијања насиља као што су: планирање, организовање, спровођење и финансирање мера намењених остваривању заштите од насиља, програма спречавања свих облика насиља и програма подршке за жртве насиља и лица која пријављују насиље; подизање свести јавности о потреби спречавања насиља; специјализација професионалаца који поступају у случајевима заштите жртава насиља и њихова редовна едукација; обука професионалаца о родној равноправности и феномену родно заснованог насиља; обезбеђивање социјалне, правне и друге помоћи и накнаде, у циљу заштите од насиља и отклањања и ублажавања последица насиља; обезбеђивање социјалне, правне и друге помоћи и накнаде, у циљу заштите од насиља и отклањања и ублажавања последица насиља; обезбеђивање услуга збрињавања жртава насиља; обезбеђивање услуга лицима која су извршила насиље, у циљу спречавања даљег насиља, и друге мере.

Финансијска средства за организовање и спровођење специјализованих услуга

Члан 58.

Финансијска средства за организовање и спровођење специјализованих услуга из чл. 55. и 57. овог закона обезбеђују се у буџету Републике Србије, буџету аутономне покрајине и буџету јединице локалне самоуправе, у складу са

законом којим се уређује буџетски систем.

Финансијска средства за организовање и спровођење специјализованих услуга из члана 56. овог закона обезбеђују се у буџету Републике Србије, у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

Услуге из члана 55. став 1. тач. 2) и 4) обезбеђује јединица локалне самоуправе.

Услуге из члана 55. став 1. тач. 2) и 4) јединица локалне самоуправе обезбеђује самостално или у сарадњи са једном или више суседних јединица локалне самоуправе.

VII. ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Органи и организациони облици

Члан 59.

Креирање, спровођење, праћење и унапређивање политика за остваривање родне равноправности обављају:

- 1) Влада;
- 2) Министарства, други органи државне управе у чијем су делокругу области у којима се одређују и спроводе опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- 3) Координационо тело за родну равноправност;
- 4) органи аутономне покрајине;
- 5) органи јединице локалне самоуправе;
- 6) други органи јавне власти, организације и установе који у складу са својим овлашћењима учествују у спречавању дискриминације на основу пола, односно рода и спречавању родно заснованог насиљу.

Влада

Члан 60.

У креирању, спровођењу, праћењу и унапређивању политике за остваривање родне равноправности, Влада:

- 1) води рачуна о усаглашености политика и мера које се предузимају у области родне равноправности са међународним обавезама Републике Србије;
- 2) развија и води активну политику једнаких могућности у свим сферама друштвеног живота, којом се обезбеђује равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена и мушкараца;
- 3) одређује мере у циљу стварања једнаких могућности за остваривање права и слобода жена и мушкараца, спречавање и отклањање дискриминације на основу пола, односно рода;
- 4) доноси Националну стратегију за родну равноправност;
- 5) образује Координационо тело за родну равноправност, са задатком да усмерава и координира рад државних органа у вези са родним равноправношћу, разматра сва питања и унапређује стање родне равноправности и Савет за родну равноправност као саветодавно тело Владе у који је укључено цивилно друштво у најширем обиму;

- 6) обавља и друге послове у овој области, у складу са законом.

Министарства и други органи јавне власти

Члан 61.

Министарства и други органи јавне власти приликом учествовања у креирању, спровођењу, праћењу и унапређењу секторских политика, формулисања закона, прописа, административних одредаба и активности у областима њихове надлежности, а нарочито у областима у којима се у складу са овим законом спроводе опште и посебне мере, узимају у обзир циљеве равноправности између жена и мушкараца.

Тела за родну равноправност у аутономним покрајинама

Члан 62.

Органи аутономне покрајине, у оквиру и у складу са надлежностима аутономне покрајине, а са циљем развоја и вођења политике једнаких могућности, образују организационе облике за остваривање и унапређивање родне равноправности, одређују њихов састав, начин избора, делокруг и начин рада.

Скупштина аутономне покрајине образује стално радно тело за родну равноправност.

Покрајинска влада образује:

- 1) координационо тело за родну равноправност покрајинске владе ради усклађивања ставова органа и организација покрајинске управе, других покрајинских организација и служби;
- 2) савет за родну равноправност као саветодавно тело покрајинске владе.

Поред наведених тела, органи аутономне покрајине могу образовати и друга тела која ће се бавити родном равноправношћу.

Тела надлежна за родну равноправност у аутономној покрајини сарађују са свим другим телима за родну равноправност у вези са питањима значајним за остваривање родне равноправности.

Тела за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе

Члан 63.

У јединици локалне самоуправе образују се тела за родну равноправност и то:

- 1) комисија за родну равноправност у скупштини јединице локалне самоуправе, као стално радно тело скупштине, које чине одборници, а све акте који се упућују скупштини разматра из родне перспективе;

2) савет за родну равноправност се образује у органима управе јединице локалне самоуправе, а чине га именована или постављена лица, представници установа, органа и организација у областима значајним за родну равноправност и спречавање и сузбијање родно заснованог насиља, прати стање у области родне равноправности, иницира и предлаже мере за унапређење родне равноправности. У раду савета обавезно учествују и лица задужена за родну равноправност у органима управе јединице локалне самоуправе, која тим саветима пружају стручну и административно-техничку потпору у раду.

Тела за родну равноправност из става 1. овог члана сарађују међусобно као и са свим другим телима за родну равноправност на нивоу јединице локалне самоуправе, аутономне покрајине и Републике.

Акtima скупштине јединице локалне самоуправе ближе се уређују избор, надлежности и начин рада тела за родну равноправност из става 1. овог члана.

Обавезе органа јавне власти да одреде лице задужено за родну равноправност

Члан 64.

Органи јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни су да из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Руководилац органа јавне власти за лице из става 1. одређује руководиоца организационе јединице у чијој надлежности су послови који се односе на вођење евиденција у области рада.

О одређивању лица задуженог за родну равноправност и о свакој промени овог лица органи јавне власти из става 1. овог члана обавештавају Министарство.

Лице задужено за родну равноправност:

1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени;

2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа;

3) доставља извештаје из тачке 2) овог става руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља Министарству;

4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;

5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;

6) обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Лица задужена за родну равноправност морају бити обучена за обављање послова из става 4. овог члана.

Министарство у сарадњи са Националном академијом за јавну управу ближе уређују програм и начин обуке лица задужених за родну равноправност, у складу са законом.

VIII. ЕВИДЕНТИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Члан 65.

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, органи јавне власти и послодавци, као и тела за родну равноправност,

дужни су да евидентирају податке разврстане по полу.

Органи јавне власти и послодавци евидентирају податке о:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 11) начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по поднетим пријавама;
- 12) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по тим судским одлукама;
- 13) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;
- 14) броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;
- 15) броју и проценту тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу;

16) броју и проценту пријављених случајева насиља заснованог на полу, односно роду, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља и међусобном односу жртве и извршиоца насиља;

17) број и проценат лица која су извршила насиље у породици разврстаних према полу и међусобном односу извршиоца насиља и жртве насиља;

18) броју и проценту пресуда за насиље према женама и насиље у породици, разврстаних по полу жртве насиља и по полу извршиоца насиља.

Тела надлежна за родну равноправност у јединици локалне самоуправе, поред података из става 2. овог члана евидентирају и податке о:

1) усвојеним развојним плановима и другим актима у областима из надлежности јединица локалне самоуправе који садрже родну перспективу и сажети опис исте;

2) мерама и активностима које је то тело иницирало, а које су у функцији остваривања и унапређивања родне равноправности;

3) ефектима рада органа јавне власти на остваривање и унапређивање родне равноправности;

4) реализацији локалног буџета из родне перспективе;

5) оствареном степену и квалитету сарадње са другим радним телима на локалном нивоу;

6) родно осетљивим подацима из надлежности органа јединица локалне самоуправе;

7) активностима органа који се у јединици локалне самоуправе баве спречавањем и сузбијањем родно заснованог насиља;

8) органи јавне власти дужни су и да на годишњем нивоу објављују административне податке о неплаћеном кућном раду у циљу утврђивања његове укупне вредности и његовог учешћа у бруто друштвеном националном доходу.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци из ст. 2. и 3. овог члана евидентирају се на посебном обрасцу, у који се уноси и свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је настала промена. Органи јавне власти, послодавци и тела за родну равноправност из става 1. овог члана евидентиране податке дужни су да дају на увид надлежној инспекцији, која у складу са овим законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности.

Министарство прописује изглед обрасца за евидентирање података из става 5. овог члана.

Извештавање о остваривању родне равноправности

Члан 66.

Органи јавне власти и послодавци дужни су да сачињавају годишње извештаје о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца из члана 65. став 5. овог закона, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности у органу јавне власти, односно код послодавца, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца у саставу органа јавне власти,

односно послодавца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима, када је подносилац извештаја обвезник доношења плана управљања ризицима.

Тела за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе дужна су да о евидентираним подацима на обрасцу из члана 65. став 5. овог закона, саставе годишњи извештај, који поред података из члана 65. ст. 2. и 3. овог закона садржи и оцену стања родне равноправности у јединици локалне самоуправе за чију територију су образована тела за родну равноправност.

Извештај из става 2. овог члана тело за родну равноправност доставља органу јединице локалне самоуправе, који га је основао, најкасније до краја године у којој се завршава извештајни период, који након доношења постаје саставни део извештаја тог органа из става 1. овог члана.

Извештаје из става 1. овог члана органи јавне власти и послодавци дужни су да доставе Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Политичке странке и синдикалне организације дужни су да припремају извештаје са подацима о броју жена и мушкараца у органима управљања, органима надзора и њиховим телима и да их достављају Министарству након сваког редовног или ванредног избора, односно именована, као и на захтев Министарства.

Извештаји из става 1. овог члана нарочито садрже податке о:

- 1) врсти органа и тела;
- 2) прописаном укупном броју чланова органа и тела;
- 3) процентуалном односу мушкараца и жена, чланова органа и тела.

Министарство, на основу примљених извештаја, у сарадњи са телима за родну равноправност и лицима задуженим за родну равноправност припрема збирни извештај о стању у области остваривања родне равноправности и доставља га Влади, најкасније до 1. марта текуће године за претходну годину, ради усвајања.

Збирни извештај о стању у области родне равноправности након доношења, објављује се на интернет страници Владе и Министарства.

Извештаји из става 8. овог члана и подаци из члана 12. став 2. овог закона достављају се републичком органу надлежном за послове статистике и део су редовног годишњег статистичког праћења стања родне равноправности.

Републички орган надлежан за послове статистике објављује сваке године на својој интернет страници годишње статистичке податке о стању родне равноправности и публикује их сваке треће године у посебном штампаном издању.

Министарство ближе прописује садржину извештаја из ст. 1, 2. и 5. овог члана, као и начин достављања извештаја из ст. 1. и 5. овог члана.

IX. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Прекршаји послодавца, осигуравајућих друштава и средстава информисања

Члан 67.

Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се послодавац који има својство правног лица ако:

1) не поступи по обавезама прописаним чланом 16. ст. 4. и 5. и чланом 18. ст. 2. и 3. овог закона;

2) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус једнаке могућности у области рада и запошљавања из члана 28. овог закона;

3) крши забрану дискриминације из члана 29. став 4. овог закона;

4) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус, једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника у складу са чланом 29. став. 5. овог закона;

5) у односу на обавезу информисања запослених или њихових представника поступи противно одредби члана 29. став 6. тачка 2) овог закона;

6) поступа супротно забрани из чл. 31, 32, 33, 34. и члана 50. став 6. овог закона;

7) не евидентира податке из члана 65. став 2. овог закона;

8) не достави извештај Министарству у складу са чланом 66. став 4. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник – послодавац, новчаном казном од 10.000 до 500.000 динара.

Прекршаји органа јавне власти

Члан 68.

Новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара казниће се одговорно лице у органу Републике Србије, органу територијалне аутономије и органу јединице локалне самоуправе ако:

1) не поступа по обавезама прописаним чланом 16. ст. 4. и 5, чланом 17. став 4, чланом 18. ст. 2. и 3. и чланом 21. овог закона;

2) не прати, не планира, не доноси, не спроводи и јавно не објављује резултате политика једнаких могућности и не спроводи мере за спречавање и сузбијање дискриминације на основу пола, односно рода, из члана 25. ст. 1. и 2. овог закона;

3) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус, једнаке могућности у области рада и запошљавања из члана 28. овог закона;

4) крши забрану дискриминације из члана 29. став 4. овог закона;

5) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус, једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника из члана 29. став. 5. овог закона;

6) у односу на обавезу информисања запослених или њихових представника поступи противно одредби члана 29. став 6. тачка 2) овог закона;

7) поступа супротно забрани из чл. 31, 32. и 33. овог закона;

8) не предузима прописане мере за остваривање једнаких могућности у области социјалне и здравствене заштите из члана 36. и члана 49. став 3. овог закона;

9) не поступи по обавезама прописаним у чл. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46 и 49. овог закона;

10) поступи супротно забрани из члана 50. став 1. овог закона;

11) без одлагања не пријави полицијској управи или јавном тужилаштву свако сазнање о родно заснованом насиљу за које сазнају у вршењу послова из своје надлежности, односно у обављању своје делатности (члан 53. став 2);

12) не одреди лице задужено за родну равноправност (члан 64);

13) не евидентира податке из члана 65. ст. 2. и 3. овог закона;

14) не достави извештај Министарству у складу са чланом 66. став 4. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у органу јавне власти, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и физичко лице којем је поверено вршење појединих јавних овлашћења, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

Прекршаји политичких странака

Члан 69.

Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се политичка странка, као правно лице ако:

1) не поступи по обавезама из члана 47. став 2. овог закона;

2) не поступи по обавезама из члана 48. ст. 2. и 3. овог закона;

3) не достави Министарству извештај из члана 66. став 5. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

Прекршаји синдикалних организација

Члан 70.

Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се синдикална организација као правно лице ако:

1) не поступи по обавезама из члана 48. ст. 2. и 3. овог закона;

2) не достави Министарству извештај из члана 66. став 5. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

X. НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА

Органи надзора

Члан 71.

Надзор над применом овог закона врши Министарство.

Надзор у областима у којима се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности врше надлежна министарства за те области, као и надлежни инспекцијски органи.

Надзор министарства и инспекцијских органа

Члан 72.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на области рада и запошљавања врши министарство надлежно за рад и запошљавање, а инспекцијски надзор у тој области врши инспекција рада.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на области државне управе и локалне самоуправе врши министарство надлежно за послове државне управе и локалне самоуправе, а инспекцијски надзор у тој области врши управна инспекција.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја врши министарство надлежно за образовање, васпитање, науку и технолошки развој, а инспекцијски надзор у овим областима врши просветна инспекција.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на области културе и информисања врши министарство надлежно за културу и информисање и други органи и тела надлежни за област јавног информисања.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на област одбране врши министарство надлежно за послове одбране, а инспекцијски надзор у области одбране врши Инспекторат одбране.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на област безбедности врши министарство надлежно за унутрашњу безбедност, а инспекцијски надзор врше органи и тела надлежни за област безбедности.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на област заштите животне средине врши министарство надлежно за послове заштите животне средине, а инспекцијски надзор врше органи и тела надлежни за заштиту животне средине.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на област спорта врши министарство надлежно за послове спорта, а инспекцијски надзор врше органи и тела надлежни за област спорта.

Наведени инспекцијски органи и инспектори врше дужност надзора у складу са прописима којима се уређују њихова права, дужности и овлашћења.

Министарство надлежно за спољне послове врши надзор над спровођењем међународних обавеза Републике Србије у овој области, које произлазе из уговорних односа Републике Србије са међународним организацијама.

Народна банка Србије врши надзор над применом одредаба члана 50. овог закона код финансијских институција које контролише, односно надзире у складу са одредбама закона којима се уређује пословање тих институција и може предузимати мере према тим институцијама у складу с тим законима.

Инспекцијски органи из ст. 1. и 2. овог члана остварују сарадњу у складу са законом којим се уређује инспекцијски надзор.

Министарства и инспекцијски органи из ст. 1–8. и става 10. овог члана на захтев Министарства из члана 71. став 1. овог закона достављају извештај о извршеном надзору, односно о извршеном инспекцијском надзору.

XI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Усклађивање и доношење аката

Члан 73.

Влада, односно надлежни орган аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе дужни су да ускладе одговарајуће акте, а надлежни органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе који немају основана тела за родну равноправност, односно лица задужена за родну равноправност, да донесу одговарајуће акте о оснивању тих тела, односно одређивању лица задуженог за родну равноправност, у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Примена родно осетљивог језика из члана 37. став 1. тачка 4) подтачка (3), као и из члана 42. став 3. овог закона ступа на снагу три године након доношења овог закона.

Рокови за доношење и примену подзаконских аката

Члан 74.

Подзаконски акти за спровођење овог закона доносе се у року од годину дана од дана ступања на снагу овог закона.

До доношења подзаконских аката из става 1. овог члана примењују се подзаконски акти донети до ступања на снагу овог закона, ако нису у супротности са овим законом.

Политичке странке и синдикалне организације први план деловања са посебним мерама доносе најкасније 1. јануара 2022. године.

Усклађивање уговора о осигурању са овим законом

Члан 75.

Друштва за осигурање су дужна да примењују одредбу члана 50. став 3. овог закона на све нове уговоре из тог става закључене почев од 31. децембра 2022. године.

Престанак важења Закона о равноправности полова

Члан 76.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09).

Судски поступци за пружање грађанскоправне заштите од дискриминације започети на основу Закона о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09), а који нису окончани до дана ступања на снагу овог закона, биће окончани по одредбама овог закона.

Ступање на снагу овог закона

Члан 77.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Одредбе члана 12. став 3, члана 28. ст. 2. и 3, члана 55. став 1. тачка 1), члана 58. ст. 3. и 4, члана 66. ст. 9. и 10. овог закона почињу да се примењују од 1. јануара 2024. године.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредби члана 97. тачка 2. Устава Републике Србије, према којој Република Србија уређује и обезбеђује, поред осталог, остваривање и заштиту слобода и права грађана и, у вези са тим, предвиђају се одговорност и санкције за повреду слобода и права грађана утврђених Уставом. Осим тога, у одредби члана 15. Устава Републике Србије, јемчи се равноправност жена и мушкараца и развој политике једнаких могућности. Такође, у члану 21. став 3. Устава Републике Србије забрањује се свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовинског стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета. Уставу Републике Србије у члану 21. став 4. прописује могућност увођења посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима и изричито прописује да се ове мере не сматрају дискриминацијом.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Република Србија је у септембру 2009. године донела Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09), којим је ближе уредила начин остваривања равноправности жена и мушкараца и промовисање политике једнаких могућности у областима јавног и приватног сектора од посебног значаја за равноправност полова, као што су области: запошљавања и рада; социјалне и здравствене заштите; породичних односа; образовања; културе и спорта; као и политичког и јавног живота. Тим законом је, такође, уређено и предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу, као и поступак правне заштите лица изложених дискриминацији.

Током вођења преговора о чланству Републике Србије у Европској унији (ЕУ) уочено је да се постојећим решењима Закона о равноправности полова не достижу заједничке тековине равноправности жена и мушкараца и да није у пуној мери усаглашен са релевантним законодавством ЕУ, а пре свега, у односу на: примену принципа равноправног третмана мушкараца и жена у приступу и набавци роба и услуга; у имплементацији начела једнаких могућности и једнаког третмана жена и мушкараца у вези са питањима запошљавања, samozapoшљавања и обављања занимања.

Поред тога, тај закон није у довољној мери усаглашен са потврђеним међународним уговорима, општеприхваћеним стандардима и одредбама релевантних директива Европске уније, а недостаје и одговарајући целовит и кохерентан институционални оквир за остваривање и унапређење родне равноправности ради обезбеђења његове делотворне примене у пракси. На то је указао и Комитет Уједињених нација за економска, социјална и културна права, као и Комитет Уједињених нација за људска права у својим запажањима упућеним Републици Србији, указујући на потребу јачања националних механизма за родну равноправност, елиминисање родно засноване дискриминације и спречавања насиља у породици.

Савет страних инвеститора наводи да у Републици Србији није лако објективно сагледати положај жена и њихову дискриминацију у различитим сферама јавног и приватног живота због недовољног броја родно осетљивих статистичких података и истраживања, као и због непостојања или пак постојања врло слабих механизма за праћење примене планираних мера и активности и њихових (стварних) ефеката. Показатељи изражени индексом родне равноправности говоре о благом унапређењу стања, пре свега у области политичког учествовања жена (што је директна последица квота у изборним законима). У свим другим областима регистрован је врло скроман напредак, а у неким подобластима чак и стагнација или погоршање стања. Жене доследно подносе мањи број притужби на дискриминацију иако би се могло очекивати супротно.

Осим тога, није успостављен низ мера из четири кључне области – интегрисана политика, превенција, заштита и подршка за жртве насиља или се оне недовољно ефикасно примењују. Сви расположиви подаци потврђују да се недовољно поштују сексуална и репродуктивна права и здравље девојака и жена.

Заштитник грађана подржава усвајање Предлога закона о родној равноправности, с обзиром на то да, као што овај орган годинама истиче, важећи Закон о равноправности полова није на одговарајући начин уредио област родне равноправности и није усклађен са преузетим међународним обавезама и супсидијарним законодавством. Искуства у примени постојећег Закона о равноправности полова показала су његове слабости, између осталог, недостатак инструмената за имплементацију; непотпуна регулатива (нпр. начин на који су уређени и начин на који се оснивају и примењују локални механизми за родну равноправност); гаранције права чији садржај је ужи од садржаја који гарантује Устав Републике Србије. У својим редовним годишњим извештајима Заштитник грађана понавља препоруку да Влада треба да предложи, а Народна скупштина да усвоји Закон о родној равноправности.

У вези са наведеним, на иницијативу Заштитника грађана, разрађена су два модела нацрта закона о родној равноправности (2014/2015), а након тога су образоване и три радне групе за израду Нацрта истоименог закона. У вези са наведеним, израђена је током 2014/2015. године једна верзија Нацрта закона о родној равноправности у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, затим једна верзија током 2015/2017. године од стране Координационог тела за родну равноправност Владе и поново једна верзија поменутог закона од стране Министарства за рад, запошљавање, брачка и социјална питања током 2017/2019. године, али ниједан Нацрт закона није добио подршку стручне јавности и надлежних органа у периоду од 2014. до 2019. године.

Наиме, након што су 21. јуна 2020. године одржани парламентарни избори формирана је нова Влада у оквиру које је образовано Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог. У складу са чланом 12. став 3. Закона о министарствима Службени гласник РС”, број 128/20) Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог обавља послове државне управе који се односе на: равноправност полова; антидискриминациону политику; питања у вези са родном равноправношћу, с циљем унапређења родне равноправности у Републици Србији, као и друге послове одређене законом. Стога, ово министарство приступило је изради Нацрта закона о родној равноправности, у широком партиципативном процесу, у складу са Законом о планском систему („Службени гласник РС”, број 30/18), кроз даље усгалашавње Полазних основа за израду Нацрта закона о родној равноправности са препорукама ЕУ, кроз

четири тематска друштвена дијалога. Први друштвени дијалог одржан је 18. јануара 2021. године у организацији Координационог тела за родну равноправност Владе и Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог на тему стања родне равноправности у Републици Србији и на њему су донета обавезујућа поступања којима је, између осталог, предвиђено и образовање радне групе за израду овог закона у наредних 30 дана. Други друштвени дијалог је одржан 9. фебруара 2021. године на тему израде текста Нацрта закона о родној равноправности који се односи на области рада, запошљавања, предузетништва, образовања и културе. Трећи друштвени дијалог је одржан 10. фебруара 2021. године на тему израде текста Нацрта закона о родној равноправности који се односи на области: социјалне и здравствене заштите, са посебним фокусом на тему делотворног спречавања и сузбијања насиља над женама (Итанбулска конвенција). Четврти друштвени дијалог одржан је 19. фебруара 2021. године на тему израде текста Нацрта закона о родној равноправности, који се односи на области: учешћа жена у политичком и јавном животу, и на њему су донета обавезујућа поступања, у којима је у тачки 1. прецизирано да у свим областима друштвеног живота треба тежити постизању равноправне заступљености оба пола, односно достизања нивоа од 50% заступљености оба пола.

У складу са обавезујућим поступањима са првог и четвртог друштвеног дијалога и закључцима са другог и трећег друштвеног дијалога, Решењем Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог број 011-00-00001/2021-01 од 3. фебруара 2021. године образована је Посебна радна група за израду текста Нацрта закона о родној равноправности, која је састављена од представника надлежних државних ресора, независних тела, цивилног друштва и академске заједнице. Посебна радна група је у циљу израде наведеног Нацрта закона и разматрања и уградње примедба, коментара, мишљења и сугестија из јавних консултација и са јавне расправе о Нацрту закона о родној равноправности одржала два састанка и то: 17. фебруара и 18. марта 2021. године, којима је председавала министарка за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

Према методологији утврђеној Законом о планском систему Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/18) и Уредбом о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика (Службени гласник РС”, број 8/19), као и на основу Правилника о смерницима добре праксе за остваривање учешћа јавности у припреми предлога закона и других прописа и аката (Службени гласник РС”, број 51/19), од 3. до 20. фебруара 2021. године спроведене су Јавне консултације ради остваривања учешћа јавности у припреми Нацрта закона, кроз прикупљање примедба, предлога, коментара и сугестија на Полазне основе и предложену полазну верзију Нацрта закона о родној равноправности. Након евалуације примедба, предлога, коментара и сугестија пристиглих од стране: Националне организације особа са инвалидитетом Србије, Аутономног женског центра, др Емилије Радибратовић из Министарства трговине, туризма и телекомуникација и Бојана Милојковића, у својству грађанина - приступило се доради Предлога поменутог закона. Том приликом, уважена је и већина сугестија и предлога чланова Посебне радне групе за израду текста Нацрта закона о родној равноправности и то представника: Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства правде, Министарства унутрашњих послова, Координационог тела за родну равноправност, Републичког завода за статистику, Заштитника грађана и Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности. Након тога, сачињен је Извештај са Јавних консултација и постављен на сајт Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог: www.minlmpdd.gov.rs, 5. марта 2021. године.

На седници одржаној 24. фебруара 2021. године Одбор Владе за правни систем и државне органе усвојио је Закључак о спровођењу јавне расправе (Закључак 05 Број: 011-1609/2021 од 24. фебруара 2021. године) са Програмом јавне расправе, која је спроведена у периоду од 26. фебруара до 17. марта 2021. године. Наиме, текст Нацрта закона, који је дорађен након јавних консултација и друштвених дијалога вођених на ову тему, припремљен је за јавну расправу и постављен на сајт Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство): www.minljpdd.gov.rs, као и на порталу е-управа, у рубрици – јавна расправа 26. фебруара 2021. године. Уз Нацрт закона, постављен је и Образац за достављање сугестија, предлога, иницијатива и коментара на наведени Нацрт закона (у даљем тексту: образац) од стране представника државних органа, јавних служби, привредних субјекта, синдиката, удружења послодаваца, организација цивилног друштва, академске заједнице, медија и других заинтересованих учесника. Имајући у виду епидемиолошку ситуацију у земљи, у складу са Програмом, јавна расправа је спроведена електронским путем. По истеку наведеног рока, на електронску адресу Министарства пристигло је укупно 16 образаца са укупно 139 примедба, предлога, коментара и сугестија, док службеним путем није било достављених пошिल्ки.

Током поменуте јавне расправе ресорном Министарству су достављене примедбе, предлози, коментари и сугестије од стране следећих представника заинтересоване јавности: Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности; Бојан Милојковић у својству грађанина; Савет страних инвеститора; Заштитник грађана; Удружење жртава насиља „Хајр“; Министарство државне управе и локалне самоуправе; Удружење грађанки „FemPlatz“; Министарство културе и информисања (МКИ) – Сектор за информисање и медије; Министарство просвете, науке и технолошког развоја – МПНТР; Популациони фонд Уједињених нација (UNFPA); Дечији фонд Уједињених нација (UNICEF); Аутономни женски центар (АЖЦ), у сарадњи са Групом 484 и Астром – Акцијом против трговине људима, чланицама Коалиције прЕУговор; Стална конференција градова и општина (СКГО); Министарства привреде; Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије (СИПРУ тим) и Републичког завода за статистику (РЗС).

По окончању јавне расправе, на састанку Посебне радне групе, одржаном 18. марта 2021. године, разматране су достављене примедбе, предлози, коментари и сугестије током трајања јавне расправе и извршена је њихова евалуација, након чега је у законском року израђен и јавно објављен Извештај о спроведеној јавној расправи о Нацрту закона о родној равноправности (у даљем тексту: Извештај). У поменутом Извештају ресорно Министарство се детаљно изјаснило које су прихваћене, делимично прихваћене или одбијене примедбе, предлози, коментари и сугестије и из којих разлога. У складу са наведеним, извршена је и дорада текста Нацрта закона о родној равноправности, након јавне расправе, у који су уврштене све прихваћене примедбе, предлози, коментари и сугестије. Наведени материјал је јавно објављен на интернет страници Министарства и порталу е-управа и достављен службеним путем надлежним органима на став и мишљење (наведени Извештај и Нацрт закона су доступни на сајту Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог: www.minljpdd.gov.rs, као и на порталу е-управа, у рубрици – јавна расправа).

Предлогом закона о родној равноправности предвиђа се стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања, samozapoшљавања, социјалног осигурања, социјалне и здравствене заштите, образовања, одбране и безбедности, саобраћаја,

енергетике и комуникација, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, политичког деловања и јавних послова, репродуктивних и сексуалних права, приступа роби и услугама, као и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

1. Уводне одредбе (чл. 1-6. Предлога закона).

Уводним одредбама Предлога закона о родној равноправности одређен је његов предмет и садржај и обавезе свих учесника у његовом спровођењу. Овај предлог закона представља искорак у односу на Закон о равноправности полова, јер већ у самом називу и предмету уређивања препознаје „родну равноправност” и даје њено одређење, те садржај ове синтагме појмова усклађује са општеприхваћеним правилима међународног права и потврђеним међународним уговорима.

У члану 1. Предлога одређен је предмет тог закона, односно појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и извештавања о реализацији планских аката, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности, као и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности и обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Члан 2. Предлога закона односи се на заштиту стечених права.

У члану 3. Предлога закона дефинише се родна равноправност полазећи од правних инструмената Уједињених нација (Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена из 1979. године, Опциони протокол уз ову Конвенцију, усвојен 1999. године) и релевантних директива ЕУ, односно: Директива 75/117/ЕЕЗ (једнаке зараде за мушкарце и жене); Директива 76/2007/ЕЕЗ (доступност запослења, професионална обука, напредовање на радном месту и услови рада); Директива 2004/113/ЕЗ (набавка роба и пружање услуга); Директива 2006/54/ЕЗ (запослење и звања).

Чланом 4. Предлога закона је, у складу са законом којим се уређује заштита од дискриминације, дефинисан појам дискриминације на основу пола, односно рода, са њеним облицима.

У члану 5. Предлога закона регулисано је питање родно одговорног буџетирања као увођења принципа родне равноправности у буџетски процес.

У члану 6. Предлога закона дата су и објашњена значења појмова, који се користе у Предлогу закона, као што су нпр. „род” (дефиниција из Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици, коју је Република Србија потврдила у октобру 2013. године) у складу са општеприхваћеним међународним стандардима, односно дефиницијом прихваћеном на нивоу УН; „сексуално узнемиравање” (Директива 76/2007/ЕЗ); „удружење” (Закон о удружењима („Службени гласник РС”, бр. 51/09, 99/11 – др. закон и 44/18 – др. закон). Уместо раније коришћеног термина; „равноправна заступљеност”, уводи се нови термин: „уравнотежена заступљеност”, који подразумева примену подстицајних квота од 40% за мање заступљени пол, у складу са правним тековинама ЕУ. Сходно томе, уводи се и термин „осетно неуравнотежена заступљеност полова”.

2. Политика једнаких могућности и мере за остваривање и унапређење родне равноправности (чл. 7–12. Предлога закона).

У члану 7. Предлога закона предвиђено је да политика једнаких могућности подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена и мушкараца.

Чланом 8. Предлога закона наводи се да мере за остваривање и унапређивање родне равноправности могу бити опште и посебне.

Члан 9. Предлога закона дефинише опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Члан 10. Предлога закона дефинише посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.

У члану 11. Предлога закона наводе се врсте посебних мера.

Члан 12. Предлога закона регулише вођење статистичких података разврстаних по полу у органима јавне власти и код послодаваца.

3. Плански акти у области родне равноправности и извештавање о реализацији планских аката (чл. 13–24. Предлога закона).

Чл. 13-16. Предлога закона садрже одредбе којима се регулишу врсте планских аката и то: Национална стратегија за родну равноправност (Стратегија); Акциони план за спровођење Стратегије; акциони планови јединица локалне самоуправе; планови или програми рада органа јавне власти, односно планови пословања послодаваца, који обавезно садрже и део за унапређење родне равноправности и план управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Чл. 17. и 18. Предлога закона односе се на регулисање питања извештавања и то: о реализацији Акционог плана (члан 17.), као и осталих планских и програмских аката (члан 18.).

Чл. 19-24. Предлога закона односе се на План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, његово одређење, садржину, обавезу доношења и спровођења, извештај о спровођењу плана управљања ризицима, одговорност за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу овог плана као и доношење плана управљања ризицима од других организација и правних лица.

4. Органи јавне власти и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (чл. 25–26. Предлога закона).

Чланом 25. Предлога закона обухваћено је праћење, планирање, спровођење резултата политика једнаких могућности у органима јавне власти, као и сарадња органа јавне власти са удружењима, односно организацијама цивилног друштва.

У члану 26. Предлога закона предвиђено је да се у управним и надзорним органима, као и на положајима у органима јавне власти обезбеђује уравнотежена заступљеност жена и мушкараца, а у складу са прописима на основу којих су основани њиховим унутрашњим општим актима.

5. Области у којима се одређују и спроводе опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (чл. 27–50. Предлога закона).

Поред области, регулисаних Законом о равноправности полова (нпр. рад и запошљавање, социјална и здравствена заштита, породични односи, образовање, култура и спорт, политички и јавни живот и сл.), Предлог закона о родној равноправности је обухватио и нове, на које је указала Европска комисија (нпр. samozposhljavanje, слободан приступ робама и услугама) или

учесници јавне расправе о Нацрту овог закона (информациононе технологије, одбрана и безбедност, саобраћај, енергетика, заштита животне средине, репродуктивна и сексуална права и сл.), што је уважено и унето у садржај Предлога закона о родној равноправности.

Област запошљавања и рада

Чланом 27. Предлога закона уводе се опште и посебне мере за повећање запослености и могућности запошљавања и самозапошљавања.

Одредбама члана 28. Предлога закона обезбеђују се једнаке могућности у области запошљавања и вредновање укупне вредности неплаћеног кућног рада. Равноправан третман жена и мушкараца у погледу: доступности послова и положаја, запошљавања и свих облика плаћеног радног ангажовања, распоређивања и напредовања, радног времена, одсуствовања са посла, плаћања, услова рада, стручног образовања и обуке, дневног, недељног и годишњег одмора, престанка радног односа и радног ангажовања, колективног преговарања, информисања, социјалног осигурања, заштите права на рад и у вези са радом. У складу са мишљењем Европске Комисије унета је и допуна да се једнаке могућности за жене и мушкарце обезбеђују и у „самозапошљавању или занимању”.

У члану 29. Предлога закона наведене су обавезе послодаваца и органа јавне власти по којима су послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужни да запосленима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеде једнаке могућности и третман у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти.

Одредбама члана 30. Предлога закона обезбеђује се структура органа управљања и надзора код послодавца како би се обезбедила уравнотежена заступљеност полова. О уравнотеженој заступљености полова стара се орган надлежан за именовање органа управљања и надзора. Овај орган дужан је да предузима посебне мере у случају када у тим органима постоји осетна неуравнотеженост полова.

Чланом 31. Предлога закона забрањује се отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.

Чланом 32. Предлога закона забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање.

У члану 33. Предлога закона забрањује се родна неравноправност за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета.

Чланом 34. Предлога закона забрањује се неједнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности за жене и мушкарце.

Чланом 35. Предлога закона уводи се принцип родне равноправности у социјални дијалог, односно дијалог између социјалних партнера.

Област социјалне и здравствене заштите

Члан 36. прописује обавезу органа јавне власти који обављају послове у

области социјалне и здравствене заштите да обезбеде једнаке могућности за жене и мушкарце у пружању социјалне и здравствене заштите за све кориснике услуга.

Област образовања, васпитања, науке и технолошког развоја

Чланом 37. Предлога закона органи јавне власти и послодавци који, у складу са законима и другим прописима, обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја обавезују се да интегришу принцип родне равноправности у своје деловање што подразумева: доношења планова и програма образовања и васпитања на свим нивоима, коришћење родно осетљивог језика, обезбеђење стучног усавршавања и континуираног оспособљавања у вези са равноправношћу жена и мушкараца.

Родна равноправност у области информационо-комуникационих технологија и информационог друштва

Чланом 38. Предлога закона органи јавне власти у области информационо-комуникационих технологија предузимају посебне мере ради обезбеђивања уравнотежене заступљености полова у области информационо-комуникационих технологија у циљу превазилажења дигиталног родног јаза и унапређења социјално-економског положаја жена и промоцију укључивања младих, нарочито девојчица и девојака у Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) науке и сектор за Информационо-комуникационе технологије (ИКТ).

Родна равноправност у области одбране и безбедности

Чланом 39. Предлога закона се предлаже регулисање посебних мера у области одбране и безбедности, које, између осталог, обухватају питање безбедности жена у миру, конфликту и постконфликтном опоравку, као и веће учешће жена у процесима који се тичу очувања мира и безбедности.

Родна равноправност у области саобраћаја

Чланом 40. Предлога закона предвиђено је да органи надлежни за саобраћај обезбеђују једнаке могућности за жене и мушкарце у систему управљања развојем саобраћаја и инфраструктуре и интегрисање родне перспективе у планирање саобраћајне политике и развоја инфраструктуре у циљу повећања мобилности жена и унапређења безбедности жена као учесника у саобраћају.

Родна равноправност у области енергетике

Одредбама члана 41. Предлога закона предвиђено је да органи надлежни за енергетику обезбеђују једнаке могућности за жене и мушкарце у систему запошљавања и у области коришћења енергената, приликом управљања енергентима разматрају и уважавају различите интересе, потребе и приоритете жена и мушкараца као потрошача, а приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика одрживог енергетског развоја спроводе поступак уродњавања.

Родна равноправност у области заштите животне средине

Чланом 42. Предлога закона прописује се да органи надлежни за заштиту

животне средине обезбеђују једнак приступ за жене и мушкарце у погледу управљања природним ресурсима и право на информисање о стању животне средине.

Родна равноправност у области културе

У члану 43. Предлога закона регулисано је да родна равноправност у области културе, између осталог, обухвата: једнаку слободу културног и уметничког стваралаштва; једнаке могућности у испољавању и развијању талената у уметничком и културном стваралаштву; равноправан приступ културним добрима и културним садржајима за жене и мушкарце.

Родна равноправност у области јавног информисања

Чланом 44. Предлога закона је регулисано да садржаји у средствима јавног информисања, укључујући и оглашавање, не смеју да садрже податке којима се ствара или подстиче дискриминација на основу пола, односно рода. Забрањено је изражавање мржње и омаловажавања жена и мушкараца, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености жена и мушкараца, односно на родним стереотипима.

Родна равноправност у области спорта

Чланом 45. Предлога закона регулисана је примена начела равноправности жена и мушкараца у области спорта, рекреације и здравих стилова живота.

Родна равноправност у органима управљања и надзора и њиховим телима

Одредбама члана 46. Предлога закона уређена је родна равноправност у органима управљања и надзора како образовних, научних и културних, тако и информативних и организација у области спорта.

Родна равноправност у области политичког деловања и јавних послова

Чланом 47. Предлога закона наведено је да свако, без обзира на пол односно род, има право на једнаке могућности учешћа у одлучивању и управљању јавним пословима и право да под равноправним условима ступа у јавне службе и на јавне функције. Родна равноправност се примењује код остваривања изборних права и у оквиру политичког деловања.

У члану 48. Предлога закона родна равноправност, као начело, интегрише се у деловање политичких странака, синдикалних организација и удружења.

Репродуктивна и сексуална права

Чланом 49. Предлога закона се наводи да се дискриминацијом не сматрају опште и посебне мере којима се подстиче рађање, равноправност родитеља у вршењу родитељског права и обезбеђује репродуктивно здравље жена и мушкараца.

Приступ роби и услугама

Чланом 50. Предлога закона усклађује се домаће законодавство са одредбама Директиве 2004/113/ЕС о једнаком третману мушкараца и жена у приступу робама и услугама и Директиве 2006/54/ЕС о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и обављања занимања.

6. Спречавање и сузбијање родно заснованог насиља (чл. 51–58. Предлога закона)

Чланом 51. Предлога закона забрањује се сваки облик насиља заснован на полу, односно роду у приватној и јавној сфери.

Чланом 52. Предлога закона предвиђају се посебне мере и програми намењени: жртвама насиља и спречавању лица које је починило насиље да настави или понови вршење насиља.

Одредбама члана 53. Предлога закона предвиђа се обавеза пријављивања насиља.

Одредбе члана 54. Предлога закона се односе на опште услуге подршке за жртве насиља и њихово право на психосоцијалну и правну помоћ и социјалну и здравствену заштиту.

Чланом 55. Предлога закона регулисане су специјализоване услуге у смислу овог закона, као што су: Национални СОС телефон за девојке и жене са искуством родно заснованог насиља, сигурни смештај у прихватилиштима и судскомедицински (форензички) лекарски и лабораторијски прегледи.

Чланом 56. Предлога закона регулише се увођење програма за лица која су извршила насиље.

Чланом 57. Предлога закона се односи на мере и поступке усмерене ка спречавању насиља.

У члану 58. Предлога закона се регулише начин финансирања специјализованих услуга.

7. Институционални оквир за остваривање родне равноправности (чл. 59–64. Предлога закона).

У члану 59. Предлога закона предвиђа се успостављање целовитог институционалног оквира за планирање, спровођење, праћење и унапређење политика за остваривање и унапређивање родне равноправности.

У члану 60. Предлога закона прецизирају се начини на које Влада води политику родне равноправности.

Члан 61. Предлога закона прецизира субјекте одговорне за креирање, спровођење, праћење и унапређивање секторских политика за остваривање родне равноправности.

У члану 62. Предлога закона у складу са надлежностима аутономне покрајине, а са циљем развоја и вођења политике једнаких могућности, прописано је да органи аутономне покрајине образују организационе облике за праћење и координацију политика родне равноправности, одређују њихов састав, начин избора, делокруг и начин рада.

У члану 63. Предлога закона наводе се обавезе тела за родну равноправност у јединици локалне самоуправе.

У члану 64. Предлога закона предвиђа се обавеза органа државне управе и служби Владе и органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе да, без обзира на број запослених, као и други органи јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност, у складу са својим актом о

унутрашњем уређењу и систематизацији радних места. Такође, предвиђају се и њихове обавезе у оквиру праћења спровођења политика и мера у вези са родном равноправношћу из делокруга органа у којем су запослени, које укључују праћење стања, извештавање и сарадњу на пословима у овој области.

8. Евидентирање и извештавање о остваривању родне равноправности (чл. 65–66. Предлога закона).

Чланом 65. Предлога закона ближе се уређује врсту података разврстаних по полу које евидентирају органи јавне власти, послодавци и тела за родну равноправност ради праћења стања у области остваривања родне равноправности и извештавања о томе. Евидентирање података неопходно је ради сачињавања извештаја који, поред попуњеног прописаног обрасца, садрже и оцену стања у погледу остваривања родне равноправности у органу јавне власти, односно код послодавца.

Чланом 66. Предлога закона регулише се начин на који органи јавне власти, послодавци, политичке странке и синдикалне организације подносе годишње извештаје Министарству и на који начин Министарство израђује збирни извештај.

9. Казнене одредбе (чл. 67–70. Предлога закона)

Казнене одредбе обухватају кажњавање за прекршаје послодаваца, осигуравајућих друштава и средстава информисања (члан 67. Предлога закона), одговорних лица у органима јавне власти (члан 68. Предлога закона), политичких странака (69. Предлога закона) и синдикалних организација (члан 70. Предлога закона).

10. Надзор над применом Закона (чл. 71–72. Предлога закона)

Питање надзора над применом предметног закона предвиђен је одредбама чл. 71 и 72. Предлога закона.

11. Прелазне и завршне одредбе (чл. 73–77. Предлога закона)

Члан 73. Предлога закона предвиђа рокове за доношење подзаконских прописа предвиђених овим законом, као и да надлежни органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе који немају основана тела за родну равноправност, односно лица задужена за родну равноправност, треба да донесу одговарајуће акте о оснивању тих тела, односно одређивању лица, у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 74. Предлога закона одређује рокове за доношење и примену подзаконских аката.

Чланом 75. Предлога закона регулисано је да су друштва за осигурање дужна да примењују одредбу члана 50. став 3. овог закона на све нове уговоре из тог става закључене почев од 31. децембра 2022. године.

Чланом 76. Предлога закона предвиђено је да даном ступања на снагу предметног закона престаје да важи Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09).

Чланом 77. Предлога закона предвиђено је да предметни закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

IV. ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење предметног закона није потребно обезбедити додатна финансијска средства у буџету Републике Србије за 2021. годину.

Буџетска средства, као и донаторска средства за реализацију мера и активности у наредним годинама, биће планирана у оквиру лимита за које Министарство финансија утврди за раздео Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог и других носилаца активности.

АНАЛИЗА ЕФЕКТА

1. Одређивање проблема које закон треба да реши

Анализом стања у погледу примене Закона о равноправности полова, а посебно у погледу остваривања права на равноправност жена и мушкараца у Републици Србији, за десетогодишњи период (од 2010. до 2020. године), може се утврдити да су жене неравноправније и дискриминисане у свим областима јавног и приватног живота, а да су у посебно лошем положају жене из вишеструко маргинализованих, рањивих група. Жене су недовољно заступљене на местима на којима се одлучује, у политичким партијама и у извршној власти на свим нивоима одлучивања, иако постоје извесни помаици у учешћу жена на позицијама одлучивања у републичким органима јавне власти.

Наставни материјали обилују родним стереотипима, а присутна је и родна сегрегација занимања. Степен раширености родних стереотипа и предрасуда у Србији илуструју и налази „Истраживање јавног мњења о дискриминацији у Србији“, које је 2013. године спровео Центар за слободне изборе и демократију. Према том истраживању, чак 24% грађана у Србији сагласно је са ставом да „руководећа места у пословном свету треба да буду у рукама мушкараца“, те да је „најважнија врлина сваке жене да буде добра домаћица“.

Веома је мали број предузетница, као и жена на управљачким положајима у компанијама. Положај жена на селу је лош, мали је број власница пољопривредних газдинстава, а отежан им је приступ здравственој заштити и другим јавним услугама. Жене су изложене разним облицима насиља, а заштита од насиља није адекватна, па су жене често изложене секундарној виктимизацији након пријављивања насиља. У медијима се жене, али и мушкарци приказују сексистички и стереотипно, а о родно заснованом насиљу и насиљу над женама пише се на сензационалистички начин.

У Скраћеном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину, у делу у којем се говори о дискриминација на основу пола, наводи се да је „у десетогодишњем периоду од оснивања институције Повереника највише притужби поднето у области рада и запошљавања и то на основу скоро свих личних својстава, а највише притужби поднето је због дискриминације по основу пола и то у претежном броју случајева због дискриминације жена на тржишту рада, након чега у приближно сличном броју случајева следи брачни и породични статус као лично својство.“¹

Традиционална подела родних улога, оптерећеност жена кућним послом и бригом за породицу последично утиче и на њихов положај на тржишту рада, а узроци који доводе до подређености или надређености полова, односно стереотипне улоге полова и даље производе неједнакости у свакодневном животу. Да су жене међу најугроженијим групама потврђују и резултати истраживања јавног мњења Повереника „Однос грађана и грађанки према дискриминацији“ из 2019. године где према ставовима испитаника жене

¹ Скраћени годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину, „Службени гласник РС“, Београд, март 2020. стр. 31.

представљају другу најугроженију групу, а чак 42% грађана сматра да су жене највише изложене дискриминацији, према њиховој слободној асоцијацији.

Међутим, како се наводи у истом извору, „Одређени број притужби у току 2019. године поднет је и због понижавајућих и увредљивих изјава појединаца или текстова у појединим медијима или на друштвеним мрежама, а честа мета овог говора су управо биле жене.

Такође, Повереник је и у 2019. години примио један број притужби које су се односиле на примену појединих одредаба *Закона о финансијској подршци породици са децом*. У извештајном периоду Повереник је Уставном суду поднео и Предлог за оцену уставности одредбе *Закона о пензијском и инвалидском осигурању* чијом се непосредном применом врши дискриминација удоваца у поступку остваривања права на породичну пензију на основу пола.

У 2019. години покренута је и једна стратешка парница, односно парница за заштиту од дискриминације у области рада, а на основу пола, породичног статуса и позивања на одговорност – виктимизације као посебног облика дискриминације, а поднете су и две кривичне пријаве, и то једна због недозвољених полних радњи и једна због насиља на спортској приредби.

Повереник је уочио и да поједине маркетиншке агенције, приликом пружања услуга креирања и израде рекламног садржаја за наручиоце, производе садржаје којима се подржавају предрасуде и стереотипи или којима се вређа достојанство групе лице на основу неког њиховог личног својства.²

У вези са наведеним извештајем,

Према оцени стања датој у Националној стратегији за родну равноправност 2016-2020 („Службени гласник РС”, број 4/16), стопа запослености мушкараца (50%) значајно је виша од стопе запослености жена (35%). У оквиру радно способне популације 11,20% жена и 9,50% мушкараца има завршен факултет, мастер или докторске студије. Комбиновани подаци у погледу стопа незапослености и степена образовања жена и мушкараца указују на то да иако жене у просеку имају виши степен образовања, њихова стопа запослености знатно је нижа. Посматрајући само запослене жене, уочава се да 19,20% запослених жена има универзитетску диплому или титулу мастера или доктора наука, док је то случај код 13,2% мушкараца. Стопа активности мушкараца радног узраста (15-64) такође је виша (69,9%) од стопе активности жена (53,8%). Стопа запослености жена старости од 25 до 54 године је за 14 процентних поена мања у односу на стопу запослености мушкараца исте старости (56% према 70%). Запослене жене претежно раде у сектору услуга (76%), док је мушка радна снага претежно концентрисана у области грађевинарства, саобраћаја, пољопривреде, рударства и прерађивачке индустрије. Жене чине већину запослених у области образовања, здравствене и социјалне заштите. Због свега наведеног, разлика у висини плата између мушкараца и жена износи 16%. Жене теже напредују на пословима и ређе долазе у прилику да своје знање усаврше.

Последице свеукупног стања родне неравноправности евидентирани су и у усвојеном Програму економских реформи за период 2016-2018. Владе Србије, у којем се констатује да жене чине 51,30% опште популације, али да их је и даље мање међу доносиоцима одлука на руководећим позицијама. Према

² Исто као претходно, стр. 36.

подацима Министарства државне управе и локалне самоуправе из 2021. године, на административним местима у Републици Србији је запослено 61% жена и 39% мушкараца, у АП Војводини 55,9% жена и 44,1% мушкараца, а у Једницама локалне самоуправе (ЈЛС) у администрацији је запослено 58% жена и 32% мушкараца. Такође, након политичких избора у 2020. години, око 40% жена је заступљено међу народним посланицама и 60% мушкараца међу народним посланицима у Народној скупштини Републике Србије. Али само 20 жена у Србији је на челу градова и општина од 150 ЈЛС, а од тог боја 15 жена је по први пут у каријери на тој функцији. Поред тога, 29 жена је позицијама председница скупштина општина и скупштина градова, а 70 жена на местима начелница управа градова и општина у Републици Србији.

Комитет за УН елиминацију дискриминације жена (*CEDAW*), у Закључним запажањима у комбинованом *Четвртом периодичном извештају Републике Србије* навео је да је забринут због недостатка утицаја мера за подстицање једнаке заступљености жена и мушкараца у политичком и јавном одлучивању. Комитет је изразио нарочиту забринутост због ограничене примене одредаба постојећег Закона о равноправности полова, којима се тражи да политичке странке и синдикати подстичу једнаку заступљеност жена и мушкараца у својим телима за одлучивање и малог броја жена у изабраним телима на локалним нивоима и у највишим редовима дипломатске службе.

Све досад наведено, указује да су постојећа законска решења недовољна и неадекватна, а да је родна неравноправност присутна у Републици Србији. Постојећи Закон о равноправности полова увео је ограничен систем квота (за руководећа места и органе управљања и надзора у органима јавне власти; код формирања одбора за преговоре синдиката и удружења послодаваца; приликом именовања чланова управних и надзорних органа у јавним службама; приликом избора или именовања делегација које представљају Републику Србију – од најмање 30%). Закон није дао очекиване резултате јер се није доследно примењивао нити је предвиђао адекватне и свеобухватне афирмативне мере у областима у којима је најизраженија неравноправност жена и мушкараца.

Постојећи закон, односно Закон о равноправности полова не предвиђа адекватне санкције за кршење сопствених одредби, јер су новчане казне симболичне и самим тим не представљају одбијајући фактор. Такође, казне нису предвиђене за одговорна лица у органима јавне власти и нису усклађене са *Законом о прекршајима* („Службени гласник РС”, бр. 65/13, 13/16 и 96/16 – одлука УС), који је у међувремену донет. Предлогом закона о родној равноправности повећени су износи санкција и повећан обухват санкционисаних правних лица и одговорних лица у правном лицу.

Будући закон о родној равноправности, пре свега, усмерен је на остваривање и унапређење родне равноправности и превенцију родне дискриминације, тако да би његова доследна примена требало да доведе до смањивања потребе за вођењем судских поступака и трошкова за утврђивање дискриминације на основу пола, односно рода.

2. Циљеви које треба постићи

Основни циљеви доношења новог закона јесу:

- 1) остваривање и унапређење родне равноправности,
- 2) обезбеђење континуираног стратешког опредељења Републике Србије у овој области,
- 3) целовито и систематично уређење и јачање институционалних механизма за родну равноправност,
- 4) прецизирање обавеза послодаваца и органа јавне власти у погледу планирања и спровођења мера за унапређење родне равноправности увођењем система сталне контроле и надзора у примени овог закона.

Циљеви се остварују спровођењем одредби закона, а посебно законом предвиђених мера у области рада и запошљавања, економског статуса, васпитања и образовања, здравља, социјалне заштите, културе, спорта, јавног, односно политичког деловања, као и у другим областима јавног и приватног живота у којима постоје разлози за њихово предузимање.

Дугорочан циљ доношења закона је успостављање, унапређење и одржање родне равноправности, који ће се мерити преко Индекса родне равноправности, односно Индекса ЕУ родне равноправности, који је Република Србија усвојила крајем 2018. године, а односи се на показатеље из 2016. године. У складу са наведеним индексом, а на скали од 1 (потпуна неравноправност) до 100 (потпуна равноправност) кроз шест области (знање, рад, новац, здравље, време, моћ и две подобласти: насиље и наилажење на неравноправност) – утврђено је да индекс родне равноправности за Републику Србију износи 55,8% (просек свих ЕУ земаља је 66,2%). Република Србија је напредовала у области родне равноправности у периоду од 2014. до 2016. године. Највећи успех у остваривању родне равноправности постигнут је у домену моћи на националном нивоу, што значи да је увођење квота за политичко учешће жена остварило значајан успех. С друге стране, највећи заостатак у остваривању родне равноправности у односу на ЕУ бележи се у области рада и новца. У складу са тим, предложена су и решења увођења квота у областима друштвеног живота у којима је, према расположивим статистичким подацима, утврђено да постоји родна неравноправност. Након две године од иницијалног израчунавања Индекса, очекује се његово увећање као резултат примене мера из Акционог плана за спровођење програма Владе, који у оквиру мере 4.4. Системске бриге о осетљивим (рањивим) групама.

(а) Посебан, дугорочан циљ доношења новог закона је повећање удела жена на руководећим позицијама код послодаваца и органа јавне власти, јер су дужни да обезбеде равноправну заступљеност жена и мушкараца у органима управљања, руковођења и надзора, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање и других објективних разлога утврђених у складу са прописима којима се уређују радни односи. Програмом економских реформи Владе Републике Србије предвиђено је повећање удела жена на руководећим позицијама у јавним предузећима, и то са 13% на најмање 20% до 2018. године. Ради остварења овог циља, закон предвиђа обавезу не само за послодавце, већ и за органе јавне власти који имају више од

50 запослених и радно ангажованих лица, да планирају и спроводе посебне афирмативне мере како би се остваривала и унапређивала родна равноправност, у оквиру годишњих планова и програма рада, односно пословања. Закон их обавезује да у одређеном року о донетим плановима извести Министарство надлежно за родну равноправност. У противном, предвиђена је одговорност и одговарајуће казне за непоступање које су примерене и нужне, а представљају одбијајући фактор кршења законских норми. У складу са Законом о прекршајима, закон предвиђа распон казни: од 50.000,00 до 2.000.000,00 динара за послодавце, органе јавне власти, политичку странку и синдикалну организацију; новчану казну од 5.000 до 150.000 динара за одговорно лице у правном лицу и новчану казну од 10.000 до 500.000 динара за предузетника – послодавца.

(б) Посебан, дугорочан циљ закона је постизање избалансиране заступљености жена и мушкараца у органима управљања, руковођења и надзора, као и у њиховим телима, при јавним научним, културним, информативним и организацијама у области спорта, у установама образовања и васпитања; приликом избора и именовања на одређене функције, образовања радних тела и утврђивања састава сталних делегација; у управљачким и надзорним телима политичких странака и синдикалних организација. Полазећи од постојећег стања у наведеним областима овај постављени посебан циљ је прецизан, мерљив и реалан, јер се његова реализација очекује у периоду од преко пет година са првим резултатима након две године примене закона. Са тим је непосредно повезано праћење остваривања планираних мера и извештавање о њиховој реализацији, на основу статистичких података разврстаних по полу, а кроз постепено процентуално увећање учешћа представника мање заступљеног пола у наведеним органима и телима.

(в) Посебан, средњорочни циљ доношења закона је и успостављање целовитог, унапређеног правног и институционалног оквира за праћење и координацију послова за остваривање и унапређење родне равноправности. Неки елементи овог циља реализоваће се и у кратком, односно средњем року. Доношењем Закона о родној равноправности прописале се да су државни органи на републичком нивоу, нивоу аутономне покрајине и у оквиру јединица локалне самоуправе обавезни да формирају функционалне организационе облике за обављање послова у вези са остваривањем родне равноправности кроз, између осталог, стална тела за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе што је новина у односу на постојеће решење. За реализацију овог циља одређује се рок од годину дана од дана ступања на снагу овог закона. С обзиром на то да ће се ова тела формирати од већ запослених лица, постављени циљ је реално остварив и мерљив. Предвиђа се, такође, формирање два тела Владе које ће имати саветодавну и координативну функцију у области родне равноправности. На тај начин, закон поставља основе за формирање јединственог институционалног оквира за остваривање и унапређење родне равноправности.

3. Да ли су разматране друге могућности за решавање проблема?

Постојећи законодавни оквир у Републици Србији није могао адекватно да одговори на изазове изражене родне неравноправности, дискриминације и насиља према женама и родно заснованог насиља и насиља према женама. Потребне измене и усаглашавање важећег текста закона са стандардима Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена из 1979. године и Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Истамбулска конвенција) из 2011. године било је могуће реализовати једино доношењем новог закона, због њихове сложености и обимности.

Осим тога, у евалуацији Акционог плана за примену Националне стратегије за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности у периоду од 2010. до 2015. године, извештајима и препорукама независних државних органа који штите права грађана и грађанки Србије, али и у истраживањима и студијама у овој области, укључујући ту и бројна истраживања о положају жена која је спровело Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања током 2014. године – констатовано је постојање велике несразмере између прокламованих принципа политика једнаких могућности и њихове имплементације сходно Закону о равноправности полова.

Заштитник грађана је у својим редовним годишњим извештајима за 2014. и 2015. годину указао на потребу доношења новог законског акта о родној равноправности, а 2015. године упутио је Координационом телу за родну равноправност Владе Модел закона о родној равноправности, који је сачинила Радна група Заштитника грађана. Исто тако, Повереница за заштиту равноправности је у свом редовном годишњем извештају за 2015. годину препознала потребу доношења новог Закона о родној равноправности, и препоручила његово доношење да би се обезбедило уклањање системских и структурних узрока родне неравноправности и омогућило уживање свих гарантованих права у складу са уставним начелом равноправности полова и обавезом развијања политике једнаких могућности.

И током вођења преговора о чланству Републике Србије у Европској унији уочено је да се постојећим решењима Закона о равноправности полова не достижу заједничке тековине равноправности жена и мушкараца и да није у пуној мери усаглашен са законодавством ЕУ, а пре свега у односу на примену принципа равноправног третмана мушкараца и жена у приступу и набавци роба и услуга, у имплементацији начела једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у вези са питањима запошљавања и обављања занимања, итд. Такође, комитети УН за економска, социјална и културна права, и за људска права, указали су Републици Србији на потребу јачања националних механизма за родну равноправност, елиминисања дискриминације на основу пола, односно рода, и отклањања насиља у породици. Оба комитета су позвала Републику Србију да спроведе свеобухватне реформе ради укидања одредаба и пракси које подржавају дискриминацију на основу пола, односно рода, као и

да спроведе посебне мере за повећање заступљенosti жена у државној управи, локалној самоуправи и у процесима одлучивања.

Комплексност и свеобухватност потребних промена постојећег Закона о равноправности полова, на које указују сви релевантни међународни и домаћи актери у овој области са препорукама за доношењем потпуно новог закона – показују да је изабрано решење најцелисходније и најекономичније, па се зато и приступило изради Предлога закона о родној равноправности. Израђени Предлог утемељен је на савременим европским и међународним стандардима у домену родне равноправности установљеним релевантним међународним уговорима, а посебно *CEDAW* и *Истанбулском конвенцијом*.

4. Зашто је доношење закона најбоље решење?

Као што је већ наглашено и детаљно образложено, постојећим Законом о равноправности полова суштински није креиран адекватан законски оквир за делотворно остваривање и унапређивање стања родне равноправности у пракси и спровођење политике једнаких могућности за жене и мушкарце. То је један од разлога што су, упркос формалној једнакости прокламованој законом, жене у Србији и даље једна од најбројнијих дискриминисаних друштвених група и у знатно лошијем друштвено-економском положају у односу на мушкарце. Због тога је нормирање свеобухватних мера, и континуирано и систематизовано праћење њихове реализације кроз формиран институционални механизам, као и санкционисање непоступања релевантних субјеката у складу са законом, неопходно за успешан рад на остваривању и унапређењу стања у области родне равноправности.

5. На кога и како ће највероватније утицати решења у закону?

Решења из Предлога закона о родној равноправности односе се на укупно становништво Републике Србије, на органе јавне власти, послодавце, јавне научне, културне, информативне и организације у области спорта, установе образовања и васпитања, средства јавног информисања, политичке странке и синдикалне организације. Начело родне равноправности представља међусекторско питање, будући да утиче на све друштвене субјекте и задире у све области друштва, па самим тим утиче на друштво у целини.

(а) Будући законски акт обавезује органе јавне власти да континуирано прате, планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате политика једнаких могућности за жене и мушкарце и мере за спречавање и сузбијање родне дискриминације, са циљем постизања родне равноправности.

(б) Предлог закона обавезује органе јавне власти, који имају органе управљања и органе надзора у области културе, образовања, науке, информисања, спорта, безбедности, заштите животне средине, политичког деловања, као и послодавце – да обезбеде подједнако учешће жена и мушкараца у тим органима, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање и других објективних разлога утврђених у складу са прописима којима се уређују радни односи. У противном, дужни су да одреде и спроведу посебне мере којима се успоставља избалансирано учешће жена и мушкараца у органима управљања и органима надзора. Закон прописаним мерама утиче и на: политичке странке и синдикалне организације и њихове органе и тела, који су обавезани да на сваке четири године доносе план деловања са посебним мерама за подстицање и унапређивање родне

равноправности и заступљености жена и мушкараца у њиховим телима, обезбеђивање активног учешћа у раду и предлагање кандидата политичких странака за изборе посланика и одборника.

После избора 2000. године, у Народној скупштини Републике Србије било је 12,40% народних посланица, док се након увођења квоте из 2007. године учешће жена повећано на 21,20%. Измене изборног законодавства из 2011. године довеле су до повећања броја народних посланица на 34%. Из овога се може закључити да ће се број жена у највишем законодавном телу даље повећавати само уколико то буде прописано изборним законодавством, односно уколико постојећа квота буде повећана.

Примера ради, у Републици Србији су 24. априла 2016. године одржани парламентарни и локални избори. Нови сазив Народне скупштине чине 34,54% жена а сличан проценат је у свакој од скупштина градова и општина. Поред председнице Народне скупштине, од 250 народних посланика 85 су жене. Посланице чине Женску парламентарну мрежу која функционише као неформална група али је у претходном периоду постала важан чинилац у унапређењу и промовисању политике родне равноправности.

Након председничких избора одржаних у мају 2017. године дошло је и до промена у Влади. По први пут у историји, Народна скупштина Републике Србије је 30. јуна 2017. године, изгласала жену за премијера. Од 21 ресора, Влада има четири министарке, од којих је једна и потпредседница Владе и председница Координационог тела за родну равноправност.

Пет жена су председнице управних округа, док су 12 начелнице градова и председнице општина (од 168). Од укупног броја државних службеника 62,4% су жене, на руководећим радним местима 53,23% има жена, а државних службеница на положају има 45%.

На руководећим/командним дужностима у систему безбедности у Републици Србији жене су 2015. године биле заступљене са 19,68%, што представља повећање од 5,21% у односу на 2010. годину.

Република Србија је у 2018. години имала 19 жена на челу дипломатско-конзуларних представништава у свету (5 амбасадора и 14 генералних конзула). У периоду јун 2013 - децембар 2014. године једна жена је била дипломатски представник Републике Србије у Центру за безбедносну сарадњу у Републици Хрватској. Тренутно, међу припадницима војнодипломатског кора Републике Србије у иностранству нема жена. С тим у вези, примедба Министарство спољних послова која се односила на број жена на челу дипломатско-конзуларних представништава у свету је уважена.

Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, број 21/16) прописано је начело једнаке доступности радних места при запошљавању свим кандидатима, при запошљавању се мора водити рачуна о томе да национални састав, заступљеност полова и број особа са инвалидитетом, међу запосленим у највећој могућој мери осликава структуру становништва. У складу са овим законом, Влада је донела три уредбе којима је уредила критеријуме за разврставање, опис и попуњавање радних места намештеника и службеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. Покрајинска влада Аутономне покрајине Војводине, има укупно 11 чланова од којих је једна жена. Заступљеност посланица у Скупштини Аутономне Покрајине Војводине је 35,8%. У Градској управи града Београда од укупно 2.050 запослених 1.241 је жена (60%). По полној структури руководилаца средњег и вишег нивоа, однос у корист жена је такође повољнији, 268 жена (63,8%) у односу на 171 (36,2%) мушкараца. Од наведеног броја жена на руководећим позицијама, њих 259 има високу стручну спрему. Стопа запослености жена износи 38,1%, а мушкараца 52,8%. Жене чине чак 84% помажућих чланова пољопривредних газдинстава чији је рад неплаћен.

Према подацима објављеним у *Посебном извештају Заштитника грађана*, на основу истраживања из 2018. године, на узорку који чине 143 јединице локалне самоуправе, на местима председница скупштина општина/градова у Републици Србији има само 14,4% жена, што је јако мало имајући у виду да жене чине 51% становника Србије. На позицијама заменика председника скупштина општина/градова у Републици Србији има само 23,5% жена. Међу одборницима има 32,7% жена, али зато на местима председника одборничких група има 18,6% жена. На позицијама градоначелника/председника општина има свега 7,9% жена и то је дефинитивно најважнији задатак који нам предстоји - да повећамо заступљеност жена на тим позицијама. Нешто боља је заступљеност жена на позицијама заменика градоначелника/председника општина са 18,5% жена, а најбоља, наравно, на извршилачким местима у органима локалних самоуправа на којима има чак 56,23% жена. Жене су чланице савета месних заједница са заступљеношћу од 11%, док на позицијама председница месних заједница има свега 5% жена.

Према подацима министарства надлежног за равноправност полова, садржаним у *Извештају о стању заштите и равноправности полова у Републици Србији за 2019. годину* - Република Србија најбоље резултате у Индексу родне равноправности има у домену моћи због активног укључивања жена у политички живот, чему су значајно допринеле и „квоте“ од најмање 30% за мање заступљени пол садржане у *Закону о равноправности полова*. У складу са препорукама Европске уније, 2020. године предложено је увођење „квоте“ од најмање 40% за мање заступљени пол (жене) у Републици Србији, чланом 40а став 1. *Закон о избору народних посланика* („Службени гласник РС”, бр. 35/00, 57/03 – Одлука УСРС, 72/03 – др. закон, 75/03 – исп. др. закона, 18/04, 101/05 – др. закон, 85/05 – др. закон, 28/11 – одлука УС, 36/11, 104/09 – др. закон, 12/20 и 68/20) тако што је предвиђено да „На изборној листи мора бити најмање 40% мање заступљеног пола”. Ова одредба је веома важна за постизање пуне равноправности полова у политичком и јавном животу Републике Србије. Иако је претходним *Законом о локалним изборима* („Службени гласник РС”, бр. 129/07, 34/10 и 54/11) у члану 20. став 3. прецизирано је да заступљеност жена у политичком животу на нивоу јединица локалне самоуправе регулисана тако да је прописано да на изборној листи међу свака три кандидата по редоследу на листи мора бити најмање по један кандидат, тј. припадник оног пола који је мање заступљен на листи, на местима председница скупштина општина/градова има 14,4% жена. Стога је новим *Законом о локалним изборима* из 2020. године („Службени гласник РС”, бр. 129/07, 34/10, 54/11, 12/20, 16/20 – аутентично тумачење и 68/20), члан 20. став 3. садржано да: „На изборној листи мора бити 40% мање заступљеног пола. Такође, међу сваких пет кандидата по редоследу на листи (првих пет места, других пет места и тако до краја листе) мора бити најмање по два кандидата – припадника оног пола који је мање заступљен”. Наведене измене допринеле су повећању заступљености жена на републичком и на локалном нивоу одлучивања. Према подацима Министарства државне управе и локалне самоуправе из 2021. године, на административним местима у Републици Србији је запослено 61% жена и 39% мушкараца, у АП Војводини 55,9% жена и

44,1% мушкараца, а у Једницама локалне самоуправе (ЈЛС) у администрацији је запослено 58% жена и 32% мушкараца. Такође, након политичких избора у 2020. години, око 40% жена је заступљено међу народним посланицама и 60% мушкараца међу народним посланицима у Народној скупштини Републике Србије. Али само 20 жена у Србији је на челу градова и општина од 150 ЈЛС, а од тог броја 15 жена је по први пут у каријери на тој функцији. Поред тога, 29 жена је позицијама председница скупштина општина и скупштина градова, а 70 жена на местима начелница управа градова и општина у Републици Србији.

Предлогом Закона о родној равноправности као значајна новина, предвиђа се да се приликом избора или именовања сталних делегација које представљају Републику Србију у међународним телима обезбеђује најмање 40-50% представника мање заступљеног пола, као и приликом избора и именовања на одређене функције, образовања радних тела и утврђивања састава званичних делегација. Такође, предвиђа да се у управљачким и телима политичке странке и синдикалне организације, обезбеди најмање 40% представника мање заступљеног пола.

(в) Предложена законска решења утичу непосредно на послодавце и органе јавне власти, који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, уважавајући чињеницу да би за предузећа са мањим бројем запослених и предузетнике овакав захтев превазилазио њихове људске и финансијске капацитете. Предлогзакон послодавце и органе јавне власти, који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, обавезује да утврђују и спроводе посебне, афирмативне мере у зависности од циљева, које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем, а у циљу остваривања и унапређења родне равноправности. Предвиђају се и мере у оквиру годишњих планова и програма рада, односно пословања, које се припремају и доносе у складу са посебним законом како се не би стварале додатне административне и финансијске обавезе за наведене субјекте.

Поред елемената прописаних законом на основу кога се доносе, годишњи планови и програми рада односно пословања обавезно садрже и део који се односи на остваривање родне равноправности (у даљем тексту: план или програм). Део плана или програма који се односи на остваривање родне равноправности нарочито садржи: кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти, односно код послодавца, посебне мере за остваривање родне равноправности, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења, контролу и престанак спровођења посебних мера.

(г) Овај предлог закона односи се и на министарства, посебне организације и службе Владе, које посебне мере предвиђају у оквиру свог годишњег плана рада који достављају Влади и који чини саставни део годишњег плана рада Владе. Органи јавне власти и послодавци чији планови или програми нису јавно доступни, дужни су да о доношењу овог документа обавесте министарство надлежно за послове родне равноправности и да уз обавештење доставе извод из плана односно програма тј. део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од 15 дана од дана њиховог доношења, ради информисања и праћења стања у тој области. Органи јавне власти и послодавци чији су планови јавно доступни, дужни су да доставе Министарству обавештење о интернет страници на којој је објављен план или

програм, односно о гласилу у коме је план или програм објављен, у року од 15 дана од дана доношења. У реализацији плана, органи јавне власти и послодавци подносе надлежном министарству извештај о реализацији, који је саставни део њиховог годишњег извештаја о реализацији плана или програма у складу са законом. Усвојени извештаји достављају се надлежном министарству уколико нису јавно доступни, а у противном се само доставља обавештење о интернет страници на којој су објављени. У случају непоступања у складу са законом, предвиђена је одговорност наведених субјеката и прописане су одговарајуће казне за непоступање које су примерене и нужне, а представљају одбијајући фактор кршења законских норми. У складу са Законом о прекршајима, овај закон предвиђа распон казни од 50.000,00 до 2.000.000,00 динара за послодавце, органе јавне власти, политичку странку и синдикалну организацију; новчану казну од 5.000 до 150.000 динара за одговорно лице у правном лицу и новчану казну од 10.000 до 500.000 динара за предузетника – послодавца.

(д) Предложена решења, сходно већ изнетој аргументацији, утичу и на органе општина, органе града и органе градских општина, обавезујући их да из реда изабраних, именованих и постављених лица образују институционална тела за родну равноправност. Дакле, институционална тела за родну равноправност чине изабрани представници изабраних, именованих и постављених лица у органима општина, града и градских општина, притом не доводећи до запошљавања нових лица. На тај начин им се омогућава континуитет у раду и обезбеђује реална могућност обављања послова за чије извршење су надлежна. Имајући у виду чињеницу да су ти органи дужни да евидентирају податке који се односе на положај жена и мушкараца у остваривању родне равноправности, а да наведеним подацима већ располажу – обавеза евидентирања је минимална и биће додатно ојачана одређивањем једног лица из редова запослених у органима државне управе и локалне самоуправе за обављање послова из области родне равноправности. .

(ђ) Донета решења ће позитивно утицати и на рад и поступање Повереника за заштиту равноправности и судова. Применом предвиђених законских решења, укључујући и предвиђене мере превенције, допринеће се унапређењу родне равноправности, подизању свести о појави дискриминације и смањивању оптерећења у раду овог независног државног органа и судова. На дужи временски период, допринеће се смањењу броја притужби због дискриминације на основу пола, односно рода које се подносе Поверенику, и смањењу броја грађанско-правних поступака за заштиту од дискриминације, који се воде пред судовима.

6. Какве ће трошкове примена закона створити грађанима и привреди, нарочито малим и средњим предузећима?

Одредбама из Предлога закона неће се проузроковати изазивање трошкова грађанима и привреди, а са аспекта надлежних органа предметна решења не изискују додатна финансијска оптерећења за грађане, већ прерасподелу и ефикаснију употребу постојећих ресурса. Наиме, Предлог закона односи се на обавезе послодавца и органа јавне власти, који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, да одређују и спроводе

посебне мере за остваривање родне равноправности. Посебне мере одређују се и спроводе у оквиру годишњих планова и програма рада, односно пословања, ових субјеката, које у складу са посебним законом припремају и доносе. Њихови планови односно програми рада односно пословања, поред елемената прописаних законом на основу ког се доносе, обавезно садрже и део који се односи на остваривање родне равноправности.

Према подацима Министарства привреде, у Републици Србији има 9.531 приватних предузећа са више од 50 запослених сагласно критеријумима за разврставање привредних субјеката регулисаним чланом 6. Закона о рачуноводству („Службени гласник РС”, бр. 62/13 и 30/18). На основу истог извора, у Републици Србији има 232.765 предузетника и 80.122 микропредузећа. Обавезивањем предузећа са више од 50 запослених (што је и обавеза по важећем Закону о равноправности полова) на испуњење наведених обавеза, остварује се сврха будућег закона, а то је остваривање и унапређење равноправности жена и мушкараца у области рада, без додатног оптерећења осталих привредних субјеката, који су и бројнији и економски слабији, а немају ни довољно људских ресурса да би могли да испуњавају предвиђене обавезе. Такође, након обављених консултација са заинтересованим социјалним партнерима, укључујући и Привредну комору Србије, обавезе одређивања и спровођења мера за остваривање и унапређење родне равноправности предвиђене су у оквиру годишњих планова и програма предузећа, а извештај о реализацији донетог плана или програма, у делу који се односи на остваривање родне равноправности већ су део праксе ових субјеката захваљујући одредби из члана 13. Закона о равноправности полова.

Предлог закона се такође односи и на органе јавне власти тако што се одређивање и спровођење мера за остваривање и унапређивање родне равноправности као и извештавање о њиховој реализацији уврштава у годишњи програм и план рада, односно извештај ових органа. Обавеза планирања мера министарстава, посебних организација и служби Владе у вези је са годишњим планом рада Владе Републике Србије, а извештај о реализацији плана или програма у делу који се односи на остваривање родне равноправности у овим органима, организацијама и службама саставни је део њихових годишњих извештаја, који чине годишњи извештај о раду Владе. На тај начин се законом не предвиђају додатна финансијска оптерећења нити се њиме уводе додатне административне процедуре за субјекте реализације и обезбеђује се ефикасна примена закона која не захтева ангажовање додатних материјалних и људских ресурса, а постиже се његова сврха и ефикасност и економичност примене. Иста је ситуација и са контакт особама за родну равноправност и телима за родну равноправност на локалу и на нивоу покрајинске аутономије. Предвиђено је да се они одреде тј. формирају из редова постојећих запослених, или изабраних, именованих односно постављених лица.

На крају, испуњење обавеза органа јавне власти, као оснивача установа у области образовања и васпитања, научних, културних, информативних и организација у области спорта, безбедности и заштите животне средине да обезбеде избалансiranу заступљеност мушкараца и жена у органима руковођења, управљања и надзора, као и у њиховим телима, неће створити нове трошкове, јер је реч о дугорочном циљу који се законом жели постићи, па

ће се и његова реализација одвијати постепено и у оквиру редовно планираних конкурса и поступака запошљавања нових лица.

7. Да ли су позитивне последице доношења закона такве да оправдавају трошкове које ће он створити?

Како је оцењено у одговору на претходно питање, примена предложених решења неће бити праћена додатним трошковима за горе наведене субјекте.

У погледу позитивних последица доношења закона, треба истаћи да ће рад и деловање надлежних органа јавне власти, а нарочито Министарства, које врши надзор над спровођењем закона, допринети, између осталог: мањем оптерећењу и снижавању трошкова правосудних органа, независних државних органа, центара за социјални рад, мањем броју интервенција полиције, нижим издацима здравствених установа које пружају подршку лицима која су претрпела дискриминацију на основу пола, односно рода и/или су лица која су претрпела родно засновано насиље, насиље над женама и/или насиље у породици.

Република Србија је *Законом о буџетском систему*³ из 2015. године, увела *родно одговорно буџетирање* и обавезу да сви буџетски корисници морају да примене родно одговорно буџетирање најкасније до 2020. године⁴. Према плану и упутству министра финансија, покрајинског секретара за финансије, односно органа локалне самоуправе, обезбеђују се буџетска средства за имплементацију родно осетљивих мера за које су предвиђени и индикатори за мерење постизања утврђених циљева.

За спровођење овог закона није потребно обезбедити додатна финансијска средства у буџету Републике Србије за 2021. годину.

Буџетска средства, као и донаторска средства за реализацију мера и активности у наредним годинама, биће планирана у оквиру лимита за које Министарство финансија утврди за раздео Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог и других носилаца активности.

Имплементација будућег закона допринеће већем степену родне равноправности у Србији и већем учешћу жена у органима управљања, руковођења и надзора у јавним образовним, научним, културним, информативним и организацијама у области спорта; у управљачким и надзорним телима политичких странака и синдикалних организација; приликом избора и именовања сталних делегација и приликом избора и именовања на одређене функције; као и приликом образовања радних тела и утврђивања састава званичних делегација – што не изазива додатне трошкове.

Доследна примена закона допринеће и искорењивању друштвених и културних образаца, обичаја и пракси које су засноване на родним стереотипима и предрасудама, кроз подизање свести најшире јавности о родној равноправности, дискриминацији на основу пола, односно рода и родно заснованом насиљу и насиљу над женама – што се већ реализује у оквиру надлежности појединих органа задужених за културу и информисање,

³ „Службени гласник РС”, бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 - испр., 108/13, 142/14, 68/15 – др. закон, 103/15 и 99/16)

⁴ Иницијатива КТРО и Министарства финансија, а уз подршку UNWOMEN

образовање, стручно оспособљавање запослених итд. и не изискује додатна буџетска средства.

Посредно, примена овог закона ће допринети смањењу дискриминаторног понашања и унапређењу културе толеранције и инклузивности. На ширем плану, допринеће економски одрживом развоју привреде у Републици Србији, имајући у виду међународна искуства и потврђен допринос које жене дају унапређеном пословању, већој продуктивности и профитабилности свих привредних субјеката, те дугорочно већем друштвеном благостању, у складу са Циљевима одрживог развоја Уједињених нација.

Предлог закона предвиђа увођење повремених тела (савети и комисије) који се образују на свим нивоима власти (Република, аутономне покрајине, јединице локалних самоуправа), ради постизања и унапређења родне равноправности. У наведена тела се именују лица из редова већ постављених лица у органима извршне власти (савети) или народних посланика/одборника у скупштинама (комисије), а која за свој рад у тим телима не добијају додатна средства, док лица која тим телима пружају стручну и административно-техничку потпору у раду, одређују се из редова већ запослених у извршним и скупштинским органима јавне власти што не изазива додатне трошкове по буџетски систем Републике Србије.

Такође, Предлогом закона је предвиђено да органи јавне власти и послодавци са више од 50 запослених имају обавезе да одреде једно лице које ће се бавити питањима родне равноправности из редова већ запослених лица, односно да израђују планове у области родне равноправности, прате и координишу реализацију тих планова и да извештавају о њиховој реализацији. Међутим, наведена одредба садржана је и у важећем Закону о равноправности полова (2009), те стога ангажовање овог лица неће представљати додатно оптерећење по наведене субјекте нити ће изискивати запошљавање нових лица.

8. Да ли се законом подржавају стварање нових привредних субјеката и тржишна конкуренција?

Предлогзакона нема интенцију да ствара нове привредне субјекте. Креирањем и реализацијом мера за остваривање и унапређење родне равноправности обезбеђују се адекватнији и богатији људски ресурси за тржишну оријентацију привредних субјеката и доприноси се њиховој већој продуктивности и конкурентности на тржишту.

9. Да ли су све заинтересоване стране имале прилику да се изјасне о закону?

Рад на изради Нацрта закона о родној равноправности започет је 2014. године. На основу препорука релевантних комитета УН и институција ЕУ који се баве људским правима, Заштитник грађана, је иницирао израду овог закона и, у вези са тим, разрађена су два модела закона о родној равноправности (2014/2015), а након тога су образоване и две радне групе за израду предлога

истоименог закона, али ни један модел или предлог закона није добио неподељену стручну и подршку у јавности која би гарантовала усвајање тог закона. Најпре је током 2014/2015 године израђена једна верзија Нацрта закона о родној равноправности у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, као и једна верзија Предлога закона о родној равноправности током 2015/2017 од стране Координационог тела за родну равноправност Владе и поново у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања 2017/2019. године.

Будући да је **Законом о министарствима** („Службени гласник РС”, број 128/20), који је ступио на снагу 26. октобра 2020. године, у члану 12. став 3. предвиђено да „Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог обавља послове државне управе који се односе на: равноправност полова; антидискриминациону политику; питања у вези са родном равноправношћу, с циљем унапређења родне равноправности у Републици Србији, као и друге послове на основу чл. 12 тог закона” - ово Министарство започиње рад на изради Предлога закона о родној равноправности.

Нацрт закона о родној равноправности се израђује у складу са Програмом Владе Републике Србије за 2021. годину, рубрика „Акти које Влада предлаже Народној скупштини” под редним бројем 2, са циљем да се изработом и доношењем овог закона постигне већа усаглашеност домаћег законодавства са потврђеним међународним уговорима и конвенцијама у области родне равноправности, а посебно са правним тековинама ЕУ у овој области. Рок за доношење овог документа је децембар 2021. године.

У вези са наведеним, Министарство је упутило позив надлежним органима државне управе и независним институтима, као и јавни позив организацијама цивилног друштва и да се укључе у рад Радне групе за израду Нацрта закона о родној равноправности и објавило јавни позив 3. фебруара 2021. године свим заинтересованим актерима у друштву да се укључе у процес *on line* јавних консултација о овом документу. Јавне *on line* консултације о Нацрту закона о родној равноправности су вођене од 3. до 20. фебруара 2021. године, а јавна расправа од 26. фебруара до 17. марта 2021. године.

Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог је кроз процес јавних консултација, друштвених дијалога и јавне расправе о Нацрту закона о родној равноправности остварило сарадњу са следећим органима, организацијама, телима, удружењима и појединцима, и то:

Координационим телом за родну равноправност Владе, Министарством за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарством за бригу о породици и демографију, Министарством просвете, науке и технолошког развоја, Министарством правде, Министарством здравља, Министарством омладине и спорта, Министарством културе и информисања, Министарством за европске интеграције, Министарством за државну управу и локалну самоуправу, Министарством одбране, Министарством унутрашњих послова, Министарством привреде, Министарством финансија, Министарством пољопривреде, шумарства и водопривреде, Министарством за заштиту животне средине, Министарством рударства и енергетике, Министарством трговине, туризма и телекомуникација, Министарством грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре, Кабинетом министра без портфеља задуженог за

бригу о селу, Републичким секретаријатом за јавне политике, Републичким секретаријатом за законодавство, Републичким заводом за статистику, Тимом за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе (СИПРУ тимом), Националном службом запошљавања (НСЗ), Институту за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут”.

Поред тога, Министарство је остварило сарадњу са: Заштитником грађана, Повереником за заштиту равноправности, Повереником за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, Одбором за људска и мањинска права Народне скупштине Републике Србије, Одбором за културу и информисање Народне скупштине Републике Србије, Женском парламентарном мрежом, народним посланицима и посланицама из СНС, СПС, ДСС и СДПС.

Такође, остварена је сарадња са појединим јединицама локалне самоуправе, телима или појединцима, и то из: Града Ниш, Града Врање, Града Сомбор, Скупштине Града Пирота, Скупштине Града Крушевца, Скупштине Општине Врбас, Општине Нови Кнежевац, Општине Богатић, Општине Кнић, Општине Кула, Општине Србобран, Општине Нова Варош – Савет за родну равноправност, Општинске управе Општине Пожега, Општинске управе Општине Шид, Комисијом за родну равноправност СО Рума, Комисијом за родну равноправност СО Пожега, Комисијом за родну равноправност СО Врбас, Комисијом за родну равноправност СО Велико Градиште, Комисијом за родну равноправност СО Кнић, Канцеларијом за локални економски развој Града Врања, одборником задуженом за равноправност полова Града Сомбора.

У погледу сарадње са академском заједницом остварена је сарадња са: Српском академијом наука и уметност (САНУ), Универзитетом у Београду, Универзитетом УНИОН „Никола Тесла” у Београду, Универзитетом у Нишу, Универзитетом у Крагујевцу, Универзитетом у Новом Саду, Економским факултетом Уб, Институту за филозофију и друштвену теорију у Београду, Медицинским факултетом у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици.

Поред наведеног, остварена је сарадња са социјалним партнерима и то: Унијом послодаваца Србије, Привредном комором Србије, Савезом самосталних синдиката Србије, Асоцијацијом слободних и независних синдиката, Уједињеним гранским синдикатом „Независност”, Синдикатом запослених у здравству и социјалној заштити.

У погледу сарадње са удружењима, фондацијама и сл. остварена је сарадња са : Сталном конференцијом градова и општина (СКГО), Удружењем за управљање пројектима Србије – ИПМА Србија, Фондацијом „ТЕМПУС”, Удружењем пословних жена Србије, Националном организацијом особа са инвалидитетом Србије (НООИС), Удружењем жртва насиља „Хајр”, Удружењем „Атина”, Удружењем „А11”, Удружењем жена Апатин „Црвена ружа”, „Amity”, Центром за женске студије у Београду, Фондацијом Центра за демократију, Фондацијом Владе Дивац, порталом „Бебац”, Gender Knowledge Hub, Удружењем грађанки „FemPlatz”, Аутономним женским центром (АЖЦ), у сарадњи са Групом 484 и Астром и Акцијом против трговине људима, чланицама Коалиције прЕУговор.

У процес јавних консултација и јавне расправе о Нацрту закона о родној равноправности укључили су се и заинтересовани грађани и грађанке и то: Бојан Милојковић у својству грађанина и Иванка Јовановић из Националне организације особа са инвалидитетом.

Када је у питању сарадња са међународним организацијама, остварена је сарадња са: UN Women, UNFPA, UNICEF, UNDP, GiZ. UNOPS, UNOPS-EU PROGRAM, UNOPS-SWISS PRO PROGRAM, Делегацијом ЕУ у Републици Србији, Канцеларијом Савета Европе у Београду, Канцеларијом Швајцарске агенције за сарадњу у Београду, Канцеларијом Светске здравствене организације у Београду и Амбасадом Португала у Београду.

10. Које ће се мере током примене закона предузети да би се остварило оно што се предвиђа његовим доношењем?

Регулаторне мере: Како би био остварен циљ закона, неопходно је кориговати Правилник о садржају и начину достављања Плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу, који је донет 2010. године („Службени гласник РС”, број 89/10). Такође, потребно је да министар надлежан за послове родне равноправности пропише садржај извештаја о остваривању родне равноправности за све субјекте, који су законом обавезани да га подносе. Предлогом закона је предвиђено да ће подзаконски акти за спровођење овог закона бити донети у року од годину дана од дана ступања на снагу овог закона. Даље, Министарство надлежно за родну равноправност ће ближе уредити програм и начин обуке лица задужених за родну равноправност.

Институционалне мере: Предвиђено је образовање механизма Владе за разматрање политике родне равноправности и координацију послова у вези са родном равноправношћу на националном нивоу и саветодавно тело Владе.

Влада доноси акт којим образује Координационо тело за родну равноправност и Савет за родну равноправност Владе, односно именује њихове чланове, одређује задатак та два тела и уређује и друга питања у вези са њиховим радом, у складу са законом, у року од шест месеци од ступања на снагу овог закона.

При органима јавне власти образују се механизми за родну равноправност на нивоу аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе и градске општине, како би се осигурала административна вертикала у обезбеђивању примене закона. Предлог предвиђа да ће образовање тела за родну равноправност у аутономној покрајини, јединицама локалне самоуправе и градским општинама бити уједначено и обавезно, као и одређивање једне особе, из редова запослених у тим органима, која ће обављати послове из тог органа лица задуженог за родну равноправност.

Лица задужена за родну равноправност одређују се на свим нивоима власти, стварајући на тај начин ефикасну мрежу, која олакшава извршавање послова предвиђених законом и убрзава и олакшава комуникацију и сарадњу.

За надзор над спровођењем будућег закона задужено је Министарство надлежно за послове родне равноправности, а инспекцијски надзор у области рада преко инспекције рада. Одговарајући надзор предвиђен је и за све друге

области које закон регулише имајући у виду његову мултисекторску природу. Тако надзор над применом овог закона у делу који се односи на област културе врши министарство надлежно за културу, у делу који се односи на послове државне управе и локалне самоуправе врши управна инспекција, у области образовања врши просветна инспекција, у области спорта инспекција министарства надлежног за послове спорта, у области одбране инспекторат одбране, у области безбедности инспекцијски органи министарства надлежног за послове унутрашње безбедности, у области заштите животне средине инспекција министарства за заштиту животне средине, у области финансијских услуга и осигурања надзор врши Народна банка Републике Србије, а у складу са прописима којима се уређују њихова права, дужности и овлашћења у инспекцијском надзору. Инспекцијски органи остварују потребну сарадњу у складу са законом којим се уређује инспекцијски надзор. Извештаји о извршеном надзору односно о извршеном инспекцијском надзору достављају се на захтев надлежног министарства.

Ради припреме годишњег извештаја о реализацији акционог плана националне стратегије за родну равноправност и збирног извештаја о стању у области остваривања родне равноправности закон предвиђа непосредну сарадњу надлежног министарства са Саветом за родну равноправност и Координационим телом за родну равноправност Владе, као и одговарајућим институционалним телима аутономне покрајине, општина, градова и градских општина, и са лицима задуженим за родну равноправност у органима државне управе и локалне самоуправе. Извештаји надлежних субјеката из органа јавне власти, послодаваца, институционалних тела за родну равноправност, као и политичких странака и синдикалних организација се, сходно предложеним одредбама, достављају министарству надлежном за послове родне равноправности, које, у сарадњи са наведеним органима и телима, припрема збирни извештај и доставља га Влади ради усвајања.

Нерегулаторне мере, информативно-едукативне мере: Предлог закона предвиђа увођење програмских мера које обухватају едукацију о значају родне равноправности и потреби подстицања и унапређивања родне равноправности, а којима се превенирају дискриминација на основу пола, односно рода, родно засновано насиље и насиље над женама, и мере едукације професионалаца у овој области. Потреба едукације препозната је и у случају лица задужених за родну равноправност.

Органи јавне власти који обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да обезбеде континуирано стручно усавршавање и оспособљавање запослених у образовању за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације – како на основу пола, односно рода, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља над женама.

Мере развијања свести о значају родне равноправности, како би се искоренили друштвени и културни обрасци, обичаји и праксе засновани на родним стереотипима, предрасудама и дискриминацији на основу пола, односно рода, и смањило родно засновано насиље и насиље према женама,

предвиђене су и за средства јавног информисања. Ради подстицања коришћења родно осетљивог језика приликом извештавања и елиминисања сексистичких и мизогиних медијских садржаја предвиђено је и да средства јавног информисања предузимају мере са циљем унапређења компетенција новинара и уредника.

Све предвиђене мере предузимаће се у оквиру законом прописаних надлежности субјеката реализације и не захтевају додатне ресурсе.

Мере надзора и казнене мере: Предлог закона предвиђа мере надзора које предузимају надлежно министарство, инспекција рада и управна, просветна инспекција и друге инспекције у области одбране и безбедности, заштите животне средине, спорта, пружања услуга и у другим областима, у оквиру постојећих капацитета којима располажу инспекцијски органи, јер питање надзора који обављају није предмет уређења само овог закона. Остваривање функције и надлежности како инспекција, тако и министарстава у оквиру којих су формиране, реализује се у складу са законима којима се уређује њихова надлежност, и евентуална потреба за њиховим додатним капацитетима може се утврдити тек након што закон почне да се примењује, јер ће искуство показати да ли су постојећи капацитети довољни.

Казнене мере су усклађене са Законом о прекршајима и овај закон предвиђа распон казни од 50.000,00 до 2.000.000,00 динара за послодавце, за одговорна лица у органима јавне власти, за политичке странке и за синдикалне организације и то: новчану казну од 5.000,00 до 150.000,00 динара за одговорно лице у правном лицу и новчану казну од 10.000,00 до 500.000,00 динара за предузетника – послодавца.

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Овлашћени предлагач прописа: Влада

Обрађивач: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог

2. Назив прописа

Предлог закона о родној равноправности
Draft Law on Gender Equality

3. Усклађеност прописа с одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум):

а) Одредба Споразума која се односе на нормативну садржину прописа
У складу са чл. 90. (Сарадња у области статистике) и чл. 101. (Сарадња у области социјалне политике и Образовање и стручно оспособљавање.).

б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,
Сходно члану 72. ССП.

в) Оцена испуњености обавезе које произилазе из наведене одредбе Споразума У потпуности испуњава.

г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произилазе из наведене одредбе Споразума
/

д) Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније
Веза са Поглављем 23 и Поглављем 19.

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

а) Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима
Уговор о функционисању ЕУ: чл. 8. и 9. као и члан 153. став 1. тачка и) и члан 157.

б) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима

- **Директива Савета 2004/113/ЕК** од 13. децембра 2004. године о примени начела једнаког поступања према мушкарцима и женама у приступу робама и услугама (Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Men and Women in the Access to and Supply of Goods and Services) – ПУ;

- **Директива 2006/54/ЕК Европског парламента и Савета** од 5. јула 2006. године о примени начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и занимања. (Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the

Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (recast)) – ПУ,

- **Директива 2010/41/ЕУ Европског парламента и Савета** од 7. јула 2010. године о примени начела једнаког поступања према мушкарцима и женама који су samozапослени и ставља ван снаге Директиву Савета 86/613/ЕЕК (Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the Application of the Principle of Equal Treatment Between Men and Women Engaged in an Activity in a Self-Employed Capacity and Repealing Council Directive 86/613/EEC) – ПУ;

в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима

- **Директива Савета 2004/113/ЕК** од 13. децембра 2004. године о примени начела једнаког поступања према мушкарцима и женама у приступу робама и услугама (Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Men and Women in the Access to and Supply of Goods and Services) – ПУ;

- **Директива 2006/54/ЕК Европског парламента и Савета** од 5. јула 2006. године о примени начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и занимања. (Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (recast)) - ПУ,

- **Директива 2010/41/ЕУ Европског парламента и Савета** од 7. јула 2010. године о примени начела једнаког поступања према мушкарцима и женама који су samozапослени и ставља ван снаге Директиву Савета 86/613/ЕЕК (Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the Application of the Principle of Equal Treatment Between Men and Women Engaged in an Activity in a Self-Employed Capacity and Repealing Council Directive 86/613/EEC) – ПУ.

Такође, овај закон је усаглашаван са следећим документима ЕУ: Амстердамски споразум (1997) који регулише људска права, посебно принцип једнаког третмана мушкараца и жена и забрану дискриминације на основу рода и пола; Програм акције за интегрисање родне равноправности у развојну сарадњу Заједнице - Саопштење Комисије Савету и Европском парламенту (тзв. „ЕУ Мапа пута за постизање родне равноправности 2006 - 2010. године”); са Директивама које се односе на принцип једнаког третмана жена и мушкараца у одређеним областима и забрану дискриминације на основу пола међу којима су: Директива 75/117/ЕЕЗ (једнаке зараде за мушкарце и жене); Директива 76/207/ЕЕЗ (доступност запослења, професионална обука, напредовање на радном месту и услови рада); Директива 86/378/ЕЕЗ (социјално осигурање за запослене); Директива 86/613/ЕЕЗ (самосталне делатности, заштита samozапослених жена током трудноће и материнства); Директива 97/80/ЕЗ (терет доказивања у случајевима дискриминације по основу пола); Директива 2000/78/ЕЗ; Директиве о заштити трудница, мајки и родитеља међу којима су: Директива 96/34/ЕЗ (одсуство ради бриге о детету), и др. У настојању да се побољша доступност европског законодавства у Директиви 2006/54/ЕЗ обједињене су интегрисане у јединствен текст шест директива и то: 75/117/ЕЕЗ, 76/207/ЕЕЗ, 2002/73/ЕЗ, 86/378/ЕЕЗ, 96/97/ЕЗ и 97/80/ЕЗ.

Поред Директива, у Европској унији је од стране Савета, Комисије или Европског парламента усвојено више препорука и резолуција које се односе на равноправност жена и мушкараца, а које су биле консултоване у изради

документа, нпр: Препорука Савета о промовисању позитивне акције за жене; Препорука Комисије о заштити достојанства жена и мушкараца на послу; Резолуција Савета о промовисању једнаких могућности за жене; Резолуција Савета о уравниоотеженом учешћу мушкараца и жена у одлучивању; Резолуција Савета о стању здравља жена у Европској заједници; Резолуција Савета о женама у науци; Резолуција Савета и министара рада и социјалне политике о уравниоотеженом учешћу жена и мушкараца у породичном и радном животу; Резолуција Европског парламента о женама у одлучивању, Резолуција Европског парламента о женама у међународној политици; Декларација „Да родна равноправност постане стварност” Комитета министара Савета Европе (Мадрид, 12. маја 2009); Резолуција број 1 о спречавању и одговору на насиље у породици, усвојена на 29. Конференцији министара правде Савета Европе (Тромс у Норвешкој, 18 - 19. јуна 2009); Декларација о програму акције на Петој европској министарској конференцији о једнакости између жена и мушкараца (Скопје, 22 - 23. јануара 2003); Акциони план и Резолуција усвојени на 7. Конференцији министара за једнакост између жена и мушкараца Савета Европе (Баку, 24 - 25. маја 2010); и др.

Затим, у изради су разматрана и документа Савета Европе: Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода (ЕCHR) посебно Протокол 7 (1984) и Протокол 12 (2000); Европска социјална повеља и измењена Европска социјална повеља (1996); Декларација о једнакости између жена и мушкараца као фундаменталном критеријуму демократије; Декларација и програм акције – демократизација, спречавање конфликта и изградња мира: перспективе и улога жена; Резолуција о родној квоти за кандидате за судије Европског суда за људска права (Р 1366 (2004) и 1426 (2005)); Резолуција о увођењу начела родне равноправности на локални и регионални ниво; Препоруке Одбора министара о: образовању, насиљу у породици; елиминисању сексизма у језику; сексуалном искоришћавању, порнографији, проституцији трговини децом и омладином; равноправности између жена и мушкараца; помирењу радног и породичног живота; улози жена у науци и технологији; интегрисању родног аспекта у јавну политику; учешћу жена у политичком животу европских регија; поправљању положаја жена на селу; борби против трговине људима у сврху сексуалног искоришћавања; заштити жена од насиља; уравниоотеженом учешћу жена и мушкараца у политичком и јавном одлучивању; представљању жена у медијима; стандардима и механизмима за постизање родне равноправности; укључивању родних разлика у здравствену политику; о репрезентовању жена у изборном систему и др.

г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,

Са аспекта материје која је регулисана одредбама Предлога закона о родној равноправности у овом тренутку је постигнута највећа могућа усклађеност одредби Предлога закона са прописима ЕУ. Све примедбе и сугестије достављене од стране Европске комисије 18. децембра 2018. године, су преведене 10. јануара 2019. године и уграђене у Предлог закона о родној равноправности. У вези са наведеним, постигнута потпуна усклађеност са кључним Директивама ЕУ (ПУ), док су неки делови Директива ЕУ непреносиви (НП) у домаће законодавство и на то ЕК није имала примедба.

д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима

Европске уније.

До краја 2021. године.

5. Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулише пропис, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу. У овом случају, није потребно попуњавати Табелу усклађености прописа. Табелу усклађености није потребно попуњавати и уколико се домаћим прописом не врши пренос одредби секундарног извора права Европске уније већ се искључиво врши примена или спровођење неког захтева који произилази из одредбе секундарног извора права (нпр. Предлогом одлуке о изради стратешке процене утицаја биће спроведена обавеза из члана 4. Директиве 2001/42/ЕЗ, али се не врши и пренос те одредбе директиве). Израђене су и ЕК достављене три табеле о усклађености овог прописа са правним тековинама Европске уније.

6. Да ли су претходно наведени извори права ЕУ преведени на српски језик
Не.

7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик ЕУ

Предлог закона о родној равноправности је био предмет консултација са Европском комисијом и био је преведен на енглески језик. Након достављања мишљења Европске комисије на Предлог закона о родној равноправности 18. децембра 2018. године и превода истих 10. јануара 2019. године, извршена је измена и допуна Предлога закона о родној равноправности. ЕК је дала позитивно мишљење на Предлог закона о родној равноправности у фебруару 2019. године.

8. Сарадња са ЕУ и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености.

На захтев Европске комисије, ради разматрања односа Предлога закона о родној равноправности и Закона о забрани дискриминације, 30. октобра 2018. године из ресорног Министарства послат је превод на енглески језик важећег Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09), а 16. новембра 2018. године је послато и објашњење о разликама између Предлога закона о родној равноправности које је израдило Координационо тело за родну равноправност Владе (2014/2017) и Предлога закона о родној равноправности које је израдило Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (2017/2018), као и о усклађености Предлога закона о родној равноправности са Предлогом закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације.

Европска Комисија доставила је своје коментаре на Предлог закона о родној равноправности ресорном Министарству, 18. децембра 2018. године, које је кроз експертски извештај израдила Vanda Jurseniene, стручњакиња за родну равноправност, придружени предавачица Лабораторије за родне студије при Универзитету „Миколас Ромерис” из Литваније. Експертски извештај је у целини позитиван, а предлози и сугестије који су у њему дати, у потпуности су уважени и на основу њих је извршена дорада текста Предлога закона о родној равноправности, закључно са 23. јануаром 2019. године, захваљујући чему је дошло до усклађивања са правним тековинама и стандардима Европске уније у овој области. Након тога, дорађена верзија Предлога закона са табелама усклађености са прописима ЕУ је достављена 6. фебруара 2019. године, на шта је Европска комисија доставила позитивно мишљење.

<p>1. Name of directive EU: Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Men and Women in the Access to and Supply of Goods and Services Назив директиве ЕУ: Директива Савета 2004/113/ЕК од 13. децембра 2004. године о примени начела једнаког поступања према мушкарцима и женама у приступу робама и услугама</p>		<p>2. CELEX ознака ЕУ прописа 320041L0113</p>				
<p>3. The state administration authority or other authorized regulation nominator: The Government of the Republic of Serbia Овлашћени предлагач прописа: Влада Ministry of Human and Minority Rights and Social Dialogue Обрађивач: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог</p>		<p>4. 19.04.2021.</p>				
<p>5. Title (draft, proposal) of regulation whose provisions were subject to analysis of compliance with the regulations of the European Union: Назив (нацрта, предлога) прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом ЕУ: Draft Law on Gender Equality Предлог закона о родној равноправности</p>		<p>6. Code numbers (codes) of planned regulations from NPAA base: Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПAA: 3.23.3.</p>				
<p>7. Harmonization of Republic of Serbia regulation provisions with EU regulation provision: Усклађеност одредаба прописа са одредбама прописа ЕУ: ПОТПУНО УСКЛАЂЕНО</p>						
a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)

EU regulation provisions Одредба важећег прописа ЕУ	Provision content Садржина одредбе	Republic of Serbia regulation provisions Одредба прописа Републике Србије	Provisions content Садржина одредбе	Harmonization ⁵ Усклађеност	Reasons for partial harmonization, non-harmonization or non-transferability Разлог за делимичну усклађеност, неусклађеност или непреносивост	Notice on harmonization Напомена о усклађености
1.	The purpose of this Directive is to lay down a framework for combating discrimination based on sex in access to and supply of goods and services, with a view to putting into effect in the Member States the principle of equal treatment between men and women.	Члан 50.	<p>Члан 50.</p> <p>Забрањено је ограничавање приступа услугама, као и доступности робе и њене набавке на основу пола, односно рода, у јавном и приватном сектору.</p> <p>Сви појединци слободни су да склапају уговоре и да одабирају уговорног партнера за одређени посао. Појединац који доставља робу или пружа услуге може имати низ субјективних разлога за одабир уговорног партнера, који се не смеју темељити на полу, односно роду одређене особе.</p> <p>Друштво за осигурање не може на основу уговора о осигурању и/или уговора о повезаним финансијским услугама са осигурањем да користи фактор пола при израчунавању премија и накнада које доводи до разлика у појединачним премијама и накнадама. Трошкови који се односе на трудноћу и породилско одсуство немају за резултат разлику у појединачним премијама и накнадама.</p> <p>Народна банка Србије прописује начин на</p>	ПУ		

⁵ Completely harmonized - CH, partially harmonized - PH, non-harmonized - NH, non-transferable – NT
Потпуно усклађено – ПУ, делимично усклађено – ДУ, неусклађено – НУ, непреносиво – НП

			<p>који ће се обезбедити јединствена примена одредбе из става 3. овог члана код друштва за осигурање.</p> <p>Забрањује се дискриминација на основу пола, односно рода, у приступу роби и услугама жена и мушкараца. Ова одредба се примењује на сва лица која достављају робу и пружају услуге доступне јавности, без обзира да ли се ради о јавном или приватном сектору, које се нуде изван подручја приватног и породичног живота и пословања у том контексту.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом кршење начела једнаког поступања према женама и мушкарцима уколико је достављање робе и пружање услуга искључиво или превасходно члановима једног пола оправдано законитим циљем, а средства за остварење тог циља су примерена и нужна.</p>			
2(a)	(a) 'direct discrimination': where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be, treated in a comparable situation;	Члан 4. став 2.	<p>Члан 4. став 2.</p> <p>Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лица или групе лица, због њиховог пола односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.</p>	ПУ		
2(b)	(b) 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;	Члан 4. став 3.	<p>Члан 4. став 3.</p> <p>Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а</p>	ПУ		

			средства за постизање тог циља су примерена и нужна.			
2(c)	(c) 'harassment': where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose, or effect, of violating the dignity of that person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;	<p>Члан 4. став 5.</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 13)</p> <p>Члан 31.</p> <p>Члан 32.</p>	<p>Члан 4. став 5.</p> <p>Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, односно роду или промени пола, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 13)</p> <p>13) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанстава лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;</p> <p>Члан 31.</p> <p>Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за</p>	ПУ		

			<p>заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.</p> <p>Члан 32.</p> <p>Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола, односно рода, које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима.</p> <p>Узнемиравање по основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.</p>			
2(d)	(d) 'sexual harassment': where any form of unwanted verbal, non-verbal, or physical, conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.	<p>Члан 6. став 1. тачка 15)</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 16)</p>	<p>Члан 6. став 1. тачка 15)</p> <p>15) сексуално узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 16)</p> <p>16) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање одговорног лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему</p>	ПУ		

		<p>Члан 31.</p> <p>Члан 32.</p>	<p>блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;</p> <p>Члан 31.</p> <p>Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.</p> <p>Члан 32.</p> <p>Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима.</p> <p>Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.</p>			
3.1	<p>Within the limits of the powers conferred upon the Community, this Directive shall apply to all persons who provide goods and services, which are available to the public irrespective of the person concerned as regards both the public and private sectors, including public bodies, and which are offered outside the area of private and family life and the transactions carried out in this context.</p>	Члан 50.	<p>Члан 50.</p> <p>Забрањено је ограничавање приступа услугама, као и доступности робе и њене набавке на основу пола, односно рода, у јавном и приватном сектору.</p> <p>Сви појединци слободни су да склапају уговоре и да одабирају уговорног партнера за одређени посао. Појединац који доставља робу или пружа услуге може имати низ субјективних разлога за одабир уговорног партнера, који се не смеју темељити на полу, односно роду одређене особе.</p>	ПУ		

			<p>Друштво за осигурање не може на основу уговора о осигурању и/или уговора о повезаним финансијским услугама са осигурањем да користи фактор пола при израчунавању премија и накнада које доводи до разлика у појединачним премијама и накнадама. Трошкови који се односе на трудноћу и породилско одсуство немају за резултат разлику у појединачним премијама и накнадама.</p> <p>Народна банка Србије прописује начин на који ће се обезбедити јединствена примена одредбе из става 3. овог члана код друштва за осигурање.</p> <p>Забрањује се дискриминација на основу пола, односно рода, у приступу роби и услугама жена и мушкараца. Ова одредба се примењује на сва лица која достављају робу и пружају услуге доступне јавности, без обзира да ли се ради о јавном или приватном сектору, које се нуде изван подручја приватног и породичног живота и пословања у том контексту.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом кршење начела једнаког поступања према женама и мушкарцима уколико је достављање робе и пружање услуга искључиво или превасходно члановима једног пола оправдано законитим циљем, а средства за остварење тог циља су примерена и нужна.</p>			
3.2	This Directive does not prejudice the individual's freedom to choose a contractual partner as long as an individual's choice of contractual partner is not based on that person's sex.	Члан 50. став 2.	<p>Члан 50. став 2.</p> <p>Сви појединци слободни су да склапају уговоре и да одабирају уговорног партнера за одређени посао. Појединац који доставља робу или пружа услуге може имати низ субјективних разлога за одабир уговорног партнера, који се не смеју темељити на полу, односно роду одређене особе.</p>	ПУ		
3.3	This Directive shall not apply to the content of media and advertising nor to education.	Члан 37.	Члан 37.	ПУ		

		<p>Члан 44.</p>	<p>Органи јавне власти и послодавци који, у складу са законима и другим прописима, обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да:</p> <p>1) укључе садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, односно студијских програма, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме и да у наставне програме и материјале, на свим нивоима образовања и васпитања искључе родно стереотипне, мизогине и мизандријске садржаје, укључе садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, на начин прилагођен узрасту ученика, односно студента;</p> <p>2) обезбеде подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;</p> <p>3) обезбеде да садржаји планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;</p> <p>4) предузимају, у складу са законом, мере које обухватају:</p> <p>(1) интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља над женама, у оквиру:</p> <p>- редовних наставних предмета и</p>			
--	--	-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>ваннаставних активности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - планирања и организације различитих облика обуке у свим образовним установама, центрима или организацијама у којима се школује наставни кадар; (2) измене садржаја планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности; (3) коришћење родно осетљивог језика у уџбеницима и наставном материјалу као и у сведочанствима, дипломама, квалификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима васпитног рада; (4) процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности; (5) континуирано стручно усавршавање и додатно образовање, запослених у образовању, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола односно рода, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља над женама и девојчицама; (6) континуирано оспособљавање и стручно усавршавање запослених у органима јавне власти у вези са родном равноправношћу и спречавањем родно заснованог насиља, као и насиља у породици и насиља над женама и девојчицама; (7) предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног 			
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>образовања, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;</p> <p>(8) предузимање посебних мера radi интегрисања у систем васпитања и образовања лица која због родних стереотипа и традиције рано напуштају школовање;</p> <p>(9) доношење и спровођење посебних мера у области научно- истраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивање родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.</p> <p>Установе у области образовања и васпитања дужне су да обезбеде једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било ког вида дискриминације на основу пола односно рода, као и да предузимају посебне мере за подстицање физичког вежбања и спортских активности за девојчице и жене.</p> <p>Члан 44.</p> <p>Садржаји у средствима јавног информисања, укључујући и оглашавање, не смеју да садрже податке којима се ствара или подстиче дискриминација на основу пола, односно рода.</p> <p>Забрањено је изражавање мржње и маловажавања жена и мушкараца, као и јавно заговарање, подржавања и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености жена и мушкараца, односно на родним стереотипима.</p> <p>Средства јавног информисања дужна су да приликом извештавања користе родно осетљив језик и да развијањем свести о значају родне равноправности доприносе сузбијању родних стереотипа друштвених и културних</p>			
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			образаца, обичаја и пракси заснованих на родним стереотипима, дискриминације на основу пола, односно рода и родно заснованог насиља, насиља у породици и насиља над женама.			
3.4	This Directive shall not apply to matters of employment and occupation. This Directive shall not apply to matters of self employment, insofar as these matters are covered by other Community legislative acts.			НП		
4.1–3	<p>1. For the purposes of this Directive, the principle of equal treatment between men and women shall mean that</p> <p>(a) there shall be no direct discrimination based on sex, including less favourable treatment of women for reasons of pregnancy and maternity;</p> <p>(b) there shall be no indirect discrimination based on sex.</p> <p>2. This Directive shall be without prejudice to more favourable provisions concerning the protection of women as regards pregnancy and maternity.</p> <p>3. Harassment and sexual harassment within the meaning of this Directive shall be deemed to be discrimination on the grounds of sex and therefore prohibited. A person's rejection of, or submission to, such conduct may not be used as a basis for a decision affecting that person.</p>	Члан 4. ст. 5, 6, 7.	<p>Члан 4. ст. 5, 6, 7.</p> <p>Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, односно роду или промени пола, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.</p> <p>Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).</p> <p>Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду.</p>	ПУ		

			<p>Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.</p>			
4.4	<p>Instruction to direct or indirect discrimination on the grounds of sex shall be deemed to be discrimination within the meaning of this Directive.</p>	Члан 4.	<p>Члан 4</p> <p>Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.</p> <p>Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лица или групе лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији и положај.</p> <p>Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица,</p>	ПУ		

		<p>ставља или би mogла ставити, због њиховог пола, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.</p> <p>Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа лошије него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.</p> <p>Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, односно роду или промени пола, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.</p> <p>Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).</p> <p>Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених</p>			
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>Члан 6. став 1.</p>	<p>различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 5)</p> <p>5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);</p>			
--	--	----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

4.5	This Directive shall not preclude differences in treatment, if the provision of the goods and services exclusively or primarily to members of one sex is justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.	Члан 50. став 6.	Члан 50. став 6. Не сматра се дискриминацијом кршење начела једнаког поступања према женама и мушкарцима уколико је достављање робе и пружање услуга искључиво или превасходно члановима једног пола оправдано законитим циљем, а средства за остварење тог циља су примерена и нужна.	ПУ		
5.	1. Member States shall ensure that in all new contracts concluded after 21 December 2007 at the latest, the use of sex as a factor in the calculation of premiums and benefits for the purposes of insurance and related financial services shall not result in differences in individuals' premiums and benefits. 2. Notwithstanding paragraph 1, Member States may decide before 21 December 2007 to permit proportionate differences in individuals' premiums and benefits where the use of sex is a determining factor in the assessment of risk based on relevant and accurate actuarial and statistical data. The Member States concerned shall inform the Commission and ensure that accurate data relevant to the use of sex as a determining actuarial factor are compiled, published and regularly updated. These Member States	Члан 50.	Члан 50. Забрањено је ограничавање приступа услугама, као и доступности робе и њене набавке на основу пола, односно рода, у јавном и приватном сектору. Сви појединци слободни су да склапају уговоре и да одабирају уговорног партнера за одређени посао. Појединац који доставља робу или пружа услуге може имати низ субјективних разлога за одабир уговорног партнера, који се не смеју темељити на полу, односно роду одређене особе. Друштво за осигурање не може на основу уговора о осигурању и/или уговора о повезаним финансијским услугама са осигурањем да користи фактор пола при израчунавању премија и накнада које доводи до разлика у појединачним премијама и накнадама. Трошкови који се односе	ПУ		

	shall review their decision five years after 21 December 2007, taking into account the Commission report referred to in Article 16, and shall forward the results of this review to the Commission.		<p>на трудноћу и породилско одсуство немају за резултат разлику у појединачним премијама и накнадама.</p> <p>Народна банка Србије прописује начин на који ће се обезбедити јединствена примена одредбе из става 3. овог члана код друштва за осигурање.</p> <p>Забрањује се дискриминација на основу пола, односно рода, у приступу роби и услугама жена и мушкараца. Ова одредба се примењује на сва лица која достављају робу и пружају услуге доступне јавности, без обзира да ли се ради о јавном или приватном сектору, које се нуде изван подручја приватног и породичног живота и пословања у том контексту.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом кршење начела једнаког поступања према женама и мушкарцима уколико је достављање робе и пружање услуга искључиво или преваходно члановима једног пола оправдано законитим циљем, а средства за остварење тог циља су примерена и нужна.</p>			
6.	With a view to ensuring full equality in practice between men and women, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting specific measures to prevent or compensate for disadvantages linked to sex.	Члан 10.	<p>Члан 10.</p> <p>Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом позитивног деловања, којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца у свим сферама друштвеног и привредног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.</p> <p>Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.</p> <p>Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.</p>	ПУ		
7.	1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle			НП		

	<p>of equal treatment between men and women than those laid down in this Directive.</p> <p>2. The implementation of this Directive shall in no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.</p>					
8.1	<p>The Member States shall ensure that judicial or administrative proceedings, including, where Member States consider it appropriate, conciliation procedures, for the enforcement of the obligations under this Directive are available to all persons who consider they have sustained loss or damage as a result of a failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.</p>	<p>Члан 4. став 9.</p>	<p>Члан 4. став 9.</p> <p>Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.</p>	ПУ		
8.2	<p>Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation, as the Member States so determine, for the loss and damage sustained by a person injured as a result of discrimination within the meaning of this Directive, in a way which is dissuasive and proportionate to the damage suffered. The fixing of a prior upper limit shall not restrict such compensation or reparation.</p>	<p>Члан 4. став 9.</p>	<p>Члан 4. став 9.</p> <p>Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.</p>	ПУ		
8.3	<p>Member States shall ensure that associations, organizations or other legal entities, which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, on behalf or in support</p>	<p>Члан 4. став 9.</p>	<p>Члан 4. став 9.</p> <p>Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана</p>	ПУ		

	of the complainant, with his or her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.		дискриминације.			
8.4	Paragraphs 1 and 3 shall be without prejudice to national rules on time limits for bringing actions relating to the principle of equal treatment.	Члан 4. став 9.	Члан 4. став 9. Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.	ПУ		
9.1	Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.	Члан 4. став 9.	Члан 4. став 9. Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.	ПУ		
9.2	Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence, which are more favourable to plaintiffs.			НП		
9.3	Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures.			НП		
9.4&5	4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to any proceedings brought in accordance with Article 8(3). 5. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or other competent authority to investigate the facts of the case.	Члан 4. став 9.	Члан 4. став 9. Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.	ПУ		

10.	Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect persons from any adverse treatment or adverse consequence as a reaction to a complaint or to legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.	<p>Члан ст. 4 и 5.</p> <p>Члан 31.</p>	<p>Члан 4. став 4.</p> <p>Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа лошије него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.</p> <p>Члан 4. став 5.</p> <p>Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, односно роду или промени пола, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који особа има због одбијања или трпљења таквог понашања.</p> <p>Члан 31.</p> <p>Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног</p>	ПУ		
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----	--	--

			уцењивања.			
11.	With a view to promoting the principle of equal treatment, Member States shall encourage dialogue with relevant stakeholders which have, in accordance with national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on grounds of sex in the area of access to and supply of goods and services.	Члан 25. став 3. Члан 50.	<p>Члан 25. став 3.</p> <p>Органи јавне власти непосредно или преко органа надлежног за сарадњу са цивилним друштвом, сарађују са удружењима, а посебно за потребе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) предлагања и усвајања мера за остваривање и унапређивање родне равноправности и припреме извештаја о остваривању и унапређивању родне равноправности у Републици Србији; 2) праћења примене закона, других прописа и стратешких докумената у области родне равноправности и 3) спровођења активности везаних за промоцију родне равноправности, спречавање и борбу против родно заснованог насиља и насиља над женама, борбу против дискриминације на основу пола, односно рода, у областима запошљавања, самозапошљавања, и приступу роби и услугама са циљем промовисања начела једнаког поступања и превазилажења и елиминисања родних стереотипа. <p>Члан 50.</p> <p>Забрањено је ограничавање приступа услугама, као и доступности робе и њене набавке на основу пола, односно рода, у јавном и приватном сектору.</p> <p>Сви појединци слободни су да склапају уговоре и да одабирају уговорног партнера за одређени посао. Појединац који доставља робу или пружа услуге може имати низ субјективних разлога за одабир уговорног партнера, који се не смеју темељити на полу, односно роду одређене особе.</p> <p>Друштво за осигурање не може на основу</p>	ПУ		

			<p>уговора о осигурању и/или уговора о повезаним финансијским услугама са осигурањем да користи фактор пола при израчунавању премија и накнада које доводи до разлика у појединачним премијама и накнадама. Трошкови који се односе на трудноћу и породилско одсуство немају за резултат разлику у појединачним премијама и накнадама.</p> <p>Народна банка Србије прописује начин на који ће се обезбедити јединствена примена одредбе из става 3. овог члана код друштва за осигурање.</p> <p>Забрањује се дискриминација на основу пола, односно рода, у приступу роби и услугама жена и мушкараца. Ова одредба се примењује на сва лица која достављају робу и пружају услуге доступне јавности, без обзира да ли се ради о јавном или приватном сектору, које се нуде изван подручја приватног и породичног живота и пословања у том контексту.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом кршење начела једнаког поступања према женама и мушкарцима уколико је достављање робе и пружање услуга искључиво или превасходно члановима једног пола оправдано законитим циљем, а средства за остварење тог циља су примерена и нужна.</p>			
12.	<p>1. Member States shall designate and make the necessary arrangements for a body or bodies for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons without discrimination on the grounds of sex. These bodies may form part of agencies charged at national level with the defence of human rights or the safeguard of individuals' rights, or the implementation of the principle of equal treatment.</p> <p>2. Member States shall ensure that the competencies of the bodies referred to in paragraph 1 include:</p>	<p>Члан 60. став 1. тачка 5)</p> <p>Члан 62.</p> <p>Члан 63. став 1.</p>	<p>Члан 60. став 1. тачка 5)</p> <p>5) образује Координационо тело за родну равноправност, са задатком да усмерава и координира рад државних органа у вези са родним равноправношћу, разматра сва питања и унапређује стање родне равноправности и Савет за родну равноправност као саветодавно тело Владе у који је укључено цивилно друштво у најширем обиму.</p> <p>Члан 62.</p>	ПУ		

	<p>(a) without prejudice to the rights of victims and of associations, organisations or other legal entities referred to in Article 8(3), providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination;</p> <p>(b) conducting independent surveys concerning discrimination;</p> <p>(c) publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination.</p>		<p>Органи аутономне покрајине, у оквиру и у складу са надлежностима аутономне покрајине, а са циљем развоја и вођења политике једнаких могућности, образују организационе облике за остваривање и унапређивање родне равноправности, одређују њихов састав, начин избора, делокруг и начин рада.</p> <p>Скупштина аутономне покрајине образује стално радно тело за родну равноправност.</p> <p>Покрајинска влада образује:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) координационо тело за родну равноправност покрајинске владе ради усклађивања ставова органа и организација покрајинске управе, других покрајинских организација и служби; 2) савет за родну равноправност као саветодавно тело покрајинске владе. <p>Поред наведених тела, органи аутономне покрајине могу образовати и друга тела која ће се бавити родном равноправношћу.</p> <p>Тела надлежна за родну равноправност у аутономној покрајини сарађују са свим другим телима за родну равноправност у вези са питањима значајним за остваривање родне равноправности.</p> <p style="text-align: center;">Члан 63. став 1.</p> <p>У јединици локалне самоуправе образују се тела за родну равноправност и то:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) комисија за родну равноправност у скупштинама јединица локалне самоуправе, која се образује из реда изабраних лица на локалним изборима за одборнике; 5) савет за родну равноправност који се образује у органима управе у јединицама локалне самоуправе из реда именованих или постављених лица, представника установа, органа и организација надлежних за родну равноправност и за спречавање и сузбијање насиља. У раду савета обавезно учествују и лица задужена за родну равноправност у 			
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			управним органима јединица локалне самоуправе, које тим саветима пружају стручну и административнотехничку потпору у раду.			
13.	Member States shall take the necessary measures to ensure that the principle of equal treatment is respected in relation to the access to and supply of goods and services within the scope of this Directive, and in particular that: (a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished; (b) any contractual provisions, internal rules of undertakings, and rules governing profit-making or non-profit-making associations contrary to the principle of equal treatment are, or may be, declared null and void or are amended.			НП		
14.	Member States shall lay down the rules on penalties applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The penalties, which may comprise the payment of compensation to the victim, shall be effective, proportionate and dissuasive. Member States shall notify those provisions to the Commission by 21 December 2007 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.	Члан 64. Члан 65. Члан 66. Члан 67.	Члан 67. Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се послодавац који има својство правног лица ако: 1) не поступи по обавезама прописаним чланом 16. ст. 4. и 5. и чланом 18. ст. 2. и 3. овог закона; 2) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус једнаке могућности у области рада и запошљавања из члана 28. овог закона; 3) крши забрану дискриминације из члана 29. став 4. овог закона; 4) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус, једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника у складу са чланом 29. став. 5. овог закона; 5) у односу на обавезу информисања запослених или њихових представника поступи	ПУ		

		<p>противно одредби члана 29. став 6. тачка 2) овог закона;</p> <p>6) поступа супротно забрани из чл. 31, 32, 33, 34. и 50. став 6. овог закона;</p> <p>7) не евидентира податке из члана 62. став 2. овог закона;</p> <p>8) не достави извештај не достави извештај министарству у складу са чланом 66. став 4. овог закона.</p> <p>За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.</p> <p>За прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник - послодавац, новчаном казном од 10.000 до 500.000 динара.</p> <p style="text-align: center;">Члан 68.</p> <p>Новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара казниће се одговорно лице у органу Републике Србије, органу територијалне аутономије и органу јединице локалне самоуправе ако:</p> <p>1) не поступа по обавезама прописаним чланом 16. ст. 4. и 5, чланом 17. став 4, чланом 18. ст. 2. и 3. и чланом 21. овог закона;</p> <p>2) не прати, не планира, не доноси, не спроводи и јавно не објављује резултате политика једнаких могућности и не спроводи мере за спречавање и сузбијање дискриминације на основу пола, односно рода, из члана 25. став 1. и 2. овог закона;</p> <p>3) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус једнаке могућности у области рада и запошљавања из члана 28. овог закона;</p> <p>4) крши забрану дискриминације из члана 29. став 4. овог закона;</p> <p>5) не обезбеди запосленом и радно</p>			
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус, једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника из члана 29. став. 5. овог закона.</p> <p>6) у односу на обавезу информисања запослених или њихових представника поступи противно одредби члана 29. став 6. тачка 2) овог закона;</p> <p>7) поступа супротно забрани из чл. 31, 32. и 33. овог закона;</p> <p>8) не предузима прописане мере за остваривање једнаких могућности у области социјалне и здравствене заштите из чл. 36. и 46. став 3. овог закона;</p> <p>9) не поступи по обавезама прописаним у чл. 37, 38, 39, 40, 41,42, 43. 45. 46 и 49;</p> <p>10) поступи супротно забрани из члана 50. став 1;</p> <p>11) без одлагања не пријави полицијској управи или јавном тужилаштву свако сазнање о родно заснованом насиљу за које сазнају у вршењу послова из своје надлежности, односно у обављању своје делатности (члан 53. став 2.);</p> <p>12) не одреди лице задужено за родну равноправност (члан 64.);</p> <p>13) не евидентира податке из члана 65. ст. 2. и 3. овог закона;</p> <p>14) не достави извештај у складу са чланом 66. став 4. овог закона.</p> <p>За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у органу јавне власти, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.</p> <p>За прекршај из става 1. овог члана казниће се и физичко лице којем је поверено вршење појединих јавних овлашћења, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.</p> <p>Члан 69.</p>			
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			<p>Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се политичка странка, као правно лице ако:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) не поступи по обавезама и члана 47. став 2. овог закона 2) не поступи по обавезама и члана 48. ст. 2. и 3. овог закона 3) не достави Министарству извештај из члана 66. став 5. овог закона. <p>За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.</p> <p>Члан 70.</p> <p>Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се синдикална организација као правно лице ако:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) не поступи по обавезама из члана 48. ст. 2. и 3. овог закона; 2) не достави Министарству извештај из члана 66. став 5. овог закона. <p>За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.</p>			
15.	Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means throughout their territory.			НП		
16.	1. Member States shall communicate all available information concerning the application of this Directive to the Commission, by 21 December 2009. and every five years thereafter. The Commission shall draw up a summary					

	<p>report, which shall include a review of the current practices of Member States in relation to Article 5 with regard to the use of sex as a factor in the calculation of premiums and benefits. It shall submit this report to the European Parliament and to the Council no later 21 December 2010. Where appropriate, the Commission shall accompany its report with proposals to modify the Directive.</p> <p>2. The Commission's report shall take into account the viewpoints of relevant stakeholders.</p>				
17.	<p>1. Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 21 December 2007 at the latest. They shall forthwith communicate to the Commission the text of those provisions.</p> <p>When Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such a reference on the occasion of their official publication. The methods of making such publication of reference shall be laid down by the Member States.</p> <p>2. Member States shall communicate to the Commission the text of the main provisions of national law which they adopt in the field covered by this Directive.</p>			III	
18.	<p>This Directive shall enter into force on the day of its publication in the <i>Official Journal of the European Union</i>.</p>			III	
19.	<p>This Directive is addressed to the Member States.</p>			III	

1. Name of EU directive: COUNCIL DIRECTIVE 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (recast) Назив директиве ЕУ: Директива 2006/54/ЕК Европског парламента и Савета од 5. јула 2006. године о примени начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и занимања						2. CELEX code of the EU regulations 32006L0054
3. Authorized proposer of regulations: Government Овлашћени предлагач прописа: Влада Републике Србије Обрађивач: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог						4. Date 19.04.2021. године
5. Title (draft, proposal) of regulation whose provisions were subject to analysis of compliance with the regulations of the European Union: Назив (нацрта, предлога) прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом ЕУ: Draft Law on Gender Equality Предлог закона о родној равноправности						6. Code numbers (codes) of planned regulations from NPAA base: 3.23.3
7. Harmonization of Republic of Serbia regulation provisions with EU regulation provision: COMPLETELY HARMONIZED Усклађеност одредаба прописа са одредбама прописа ЕУ: ПОТПУНО УСКЛАЂЕНО						
a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
EU regulation provisions Одредба важећег прописа ЕУ	Provision content Садржина одредбе	Republic of Serbia regulation provisions Одредба прописа Републике Србије	Provisions content Садржона одредбе	Harmonization ⁶ Усклађеност	Reasons for partial harmonization, non-harmonization or non-transferability Разлог за делимичну усклађеност, неусклађеност или непреносивост	Notice on harmonization Напомена о усклађе-ности
1.	The purpose of this Directive is to ensure the implementation of the principle of equal opportunities and	Члан 1. став 2.	Члан 1. став 2. Мере за остваривање и унапређивање	ПУ		

⁶ Потпуно усклађено – ПУ, делимично усклађено – ДУ, неусклађено – НУ, непреносиво – НП

	<p>equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. To that end, it contains provisions to implement the principle of equal treatment in relation to:</p> <p>(a) access to employment, including promotion, and to vocational training;</p> <p>(b) working conditions, including pay;</p> <p>(c) occupational social security schemes.</p> <p>It also contains provisions to ensure that such implementation is made more effective by the establishment of appropriate procedures.</p>	<p>Члан 27.</p> <p>Члан 28 став 1.</p>	<p>родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања, самозапошљавања, социјалног осигурања, социјалне и здравствене заштите, образовања, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике и комуникација, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, политичког деловања и јавних послова, репродуктивних и сексуалних права, приступу роби и услугама као и мере за спречавање и сузбијање родно заснованог насиља, насиља над женама и насиља у породици.</p> <p>Члан 27.</p> <p>Организације надлежне за послове запошљавања (Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање) обезбеђују једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца, једнаку доступност послова, самозапошљавање, укључујући критеријуме селекције, без обзира о којој се привредној грани ради, на ниво професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери, и у том смислу предузимају опште и посебне мере.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључивање или давање првенства због особености одређеног посла код кога пол, односно род представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, и захтеви прикладни под условом да је такво различито поступање оправдано легитимним циљем.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом</p>			
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>предузимање подстицајних мера ради запошљавања и samozapoшљавања теже запошљивих категорија лица, као што су жене, труднице, породиље, лица која трпе насиље у породици, лица која трпе родно засновано насиље, родитељи, лица млађа од 18 година, особе са инвалидитетом и други.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера за развој предузетништва међу женама.</p> <p>Члан 28. Став 1.</p> <p>У области запошљавања и рада гарантују се једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, samozapoшљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, све облике плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, стручног усмеравања; напредног стручног усавршавања и преквалификације, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања;</p>			
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			социјалног осигурања; породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнада за време породилског одсуства; заштите права на рад и у вези с радом.			
2(a)	1. For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply: (a) 'direct discrimination': where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation;	Члан 4. став 2.	Члан 4. став 2. Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лица или групе лица, због њиховог пола односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.	ПУ		
2(b)	(b) 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;	Члан 4. став 3.	Члан 4. став 3. Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.	ПУ		
2(c, d)	(c) 'harassment': where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, degrading, humiliating or offensive environment;	Члан 4. став 5. Члан 6. став 1. тачка 13) Члан 6.	Члан 4. став 5. Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу,	ПУ		

	<p>(d) 'sexual harassment': where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;</p>	<p>став 1. тачка 15)</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 16)</p> <p>Члан 31.</p> <p>Члан 32.</p>	<p>односно роду или промени пола, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 13.</p> <p>13) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, полних карактеристика, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 15)</p> <p>15) сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 16)</p> <p>16) сексуално, односно полно уцењивање</p>			
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			<p>је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може штетити њеној или његовој части или угледу;</p> <p>Члан 31. став 1.</p> <p>Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.</p> <p>Члан 32.</p> <p>Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима.</p> <p>Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.</p>			
2(e)	(e) 'pay': the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker	Члан 6. став 1. тачка 22	Члан 6. став 1. тачка 22)	ПУ		

	receives directly or indirectly, in respect of his/her employment from his/her employer;	Члан 34,	<p>22) плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род.</p> <p>Члан 34. Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности, било у готовини или у робама и услугама, директно или индиректно, који остварују код послодавца. Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност. Приликом одређивања висине примања из става 1. овог члана систематизација послова, односно радних места, мора бити заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.</p>			
2(f)	f) 'occupational social security schemes': schemes not governed by Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security whose purpose is to provide workers, whether employees or self-employed, in an undertaking or group of undertakings, area of economic activity, occupational	Члан 27. Члан 35.	<p>Члан 27. Организације надлежне за послове запошљавања (Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање) обезбеђују једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца, једнаку доступност послова, самозапошљавање, укључујући критеријуме селекције, без обзира о којој се привредној грани ради, на ниво професионалне хијерархије, укључујући</p>	ПУ		

	<p>sector or group of sectors with benefits intended to supplement the benefits provided by statutory social security schemes or to replace them.</p>		<p>напредовање у каријери, и у том смислу предузимају опште и посебне мере.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључивање или давање првенства због особености одређеног посла код кога пол, односно род представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, и захтеви прикладни под условом да је такво различито поступање оправдано легитимним циљем.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера ради запошљавања и samozapošljavanja теже запошљивих категорија лица, као што су жене, труднице, породиље, лица која трпе насиље у породици, лица која трпе родно засновано насиље, лица која трпе насиље над женама, родитељи, лица млађа од 18 година, особе са инвалидитетом и други.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера за развој предузетништва међу женама.</p> <p>Члан 35.</p> <p>Социјални партнери дужни су да приликом образовања одбора за преговоре, у складу са прописима којим се уређују радни односи, обезбеде женама и мушкарцима једнаке могућности за учешће у одборима за преговоре, као и да у случају осетно неуравнотежене заступљености полова предузимају одговарајуће посебне мере.</p> <p>Социјални партнери при колективном преговарању на свим нивоима заједнички раде на обезбеђивању родне равноправности у погледу:</p> <p>1) услова за приступ запошљавању,</p>			
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>самозапошљавању или обављању занимања, укључујући критеријуме и услове за избор кандидата за послове у оквиру професионалне хијерархије;</p> <p>2) услова рада, укључујући зараду, плату и другу накнаду за рад једнаке вредности;</p> <p>3) напредовања на послу, односно приступа професионалном или стручном усавршавању;</p> <p>4) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породилским одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства;</p> <p>5) спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;</p> <p>6) спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола;</p> <p>7) праћења праксе на радном месту;</p> <p>8) праћења колективних споразума, кодекса понашања;</p> <p>9) подстицања истраживања или размене искуства и примера добре праксе;</p> <p>10) увођења флексибилног радног времена ради олакшаног усклађивања приватног и професионалног живота;</p> <p>11) закључивања споразума на одговарајућем нивоу, у којима се утврђују правила борбе против дискриминације у областима које су у</p>			
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			делокругу колективног преговарања.			
2(2)	<p>2. For the purposes of this Directive, discrimination includes:</p> <p>(a) harassment and sexual harassment, as well as any less favourable treatment based on a person's rejection of or submission to such conduct;</p> <p>(b) instruction to discriminate against persons on grounds of sex;</p> <p>(c) any less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave within the meaning of Directive 92/85/EEC.</p>	<p>Члан 4. став 5.</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 13)</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 14)</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 15)</p>	<p>Члан 4. став 5.</p> <p>Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, односно роду или промени пола, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који особа има због одбијања или трпљења таквог понашања.</p> <p>Члан 6 став 1 тачка 13)</p> <p>13) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;</p> <p>Члан 6 став 1 тачка 14)</p> <p>14) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода, је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења</p>	ПУ		

			<p>на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;</p> <p>Члан 6 став 1 тачка 15)</p> <p>15) сексуално узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;</p>			
3.	Member States may maintain or adopt measures within the meaning of Article 141(4) of the Treaty with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life.	<p>Члан 8.</p> <p>Члан 9.</p> <p>Члан 10.</p> <p>Члан 11.</p>	<p>Члан 8.</p> <p>Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су опште мере и посебне мере.</p> <p>Члан 9.</p> <p>Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.) чији је циљ остваривање родне равноправности.</p> <p>Члан 10.</p> <p>Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом позитивног деловања, којима се обезбеђује равноправно учешће</p>	ПУ		

			<p>и заступљеност жена и мушкараца у свим сферама друштвеног и привредног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.</p> <p>Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.</p> <p>Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.</p> <p style="text-align: center;">Члан 11.</p> <p>Врсте посебних мера су:</p> <p>1) мере које се одређују и спровode у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;</p> <p>2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота;</p> <p>3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.</p>			
4.	<p>For the same work or for work to which equal value is attributed direct and indirect discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration shall be eliminated.</p> <p>In particular, where a job classification system is used for determining pay, it shall be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on grounds of sex.</p>	<p>Члан 6. став 1. тачка 22)</p> <p>Члан 34.</p>	<p>Члан 6. став 1. тачка 22)</p> <p>22) Плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;</p>	ПУ		

			<p>Члан 34.</p> <p>Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности, било да се исплаћује у целости у новцу или делом у новцу, а делом у натури, у складу са законом који уређује радне односе.</p> <p>Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.</p> <p>Приликом одређивања висине примања из става 1. овог члана систематизација послова, односно радних места, мора бити заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, полних карактеристика, односно рода.</p>			
5.-13.	<p>Without prejudice to Article 4, there shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in occupational social security schemes, in particular as regards:</p> <p>(a) the scope of such schemes and the conditions of access to them;</p> <p>(b) the obligation to contribute and the calculation of contributions;</p> <p>(c) the calculation of benefits, including supplementary benefits due in respect of a spouse or dependants, and the conditions governing the duration and retention of entitlement to benefits...</p>	Члан 36. став 3.	<p>Члан 36. став 3.</p> <p>Забрањује се посредна и непосредна дискриминација на основу пола у системима социјалног осигурања, посебно с обзиром на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обим тих система и услове приступања системима; 2) обавезу уплаћивања доприноса и обрачун доприноса; 3) обрачун давања, укључујући допунска давања која се исплаћују за супружника и издржаване чланове породице и услове којима је уређено трајање и задржавање права на давања. 	ПУ		

14(a).	<p><u>1. There shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in the public or private sectors, including public bodies, in relation to:</u> <u>(a) conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion;</u></p>	Члан 28.	<p>Члан 28.</p> <p>У области запошљавања и рада гарантују се једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, samozapošljavanju или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, свим облицима плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнада за време породилског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.</p> <p>Подаци о неплаћеном кућном раду који се прикупљају и евидентирају од стране произвођача званичне статистике, се јавно објављују у складу са петогодишњим статистичким програмом и годишњим примењивим плановима републичког органа надлежног за</p>	ПУ		
--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----	--	--

			<p>послове статистике.</p> <p>Вредност неплаћеног рада у апсолутном износу као и учешће вредности неплаћеног рада у бруто домаћем производу обрачунава се на основу података главног произвођача званичних статистичких података методологију за обарчун утврђује министарство надлежно за област родне равноправности.</p> <p>Лице које није здравствено осигурано по било ком другом основу, стиче право на здравствено осигурање по основу неплаћеног рада у кући (вођење домаћинства, старање о подизању деце, старање о осталим члановима породице), неплаћеног рада на пољопривредном имању и др.</p>			
14(b)	<p><u>(b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;</u></p>	<p>Члан 29. ст. 3. и 4.</p>	<p>Члан 29. ст. 3. и 4.</p> <p>Послодавац и орган јавне власти дужни су да запосленом, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеде једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство.</p> <p>Послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужни су да:</p> <p>1) планирају време, место и начин стручног усавршавања, стручног усмеравања, напредног стручног усавршавања и преквалификације, укључујући практично радно искуство, и додатно образовање запослених и радно ангажованих лица, као и стручно оспособљавање приправника,</p>	ПУ		

			<p>уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл.);</p> <p>2) запосленима или њиховим представницима, најмање једном годишње обезбеђују информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код послодавца и у органу јавне власти, које обухватају преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у њиховим зарадама исказане према полу запослених, у складу с прописима којима се уређује заштита података о личности и податке о посебним мерама;</p> <p>3) Органи јавне власти и послодавци су дужни да обезбеде финансијска средства за остваривање обавеза прописаних овим чланом.</p>			
14(c)	(c) employment and working conditions, including dismissals, as well as pay as provided for in Article 141 of the Treaty;	<p>Члан 28. став 1.</p> <p>Члан 29. став 5.</p> <p>Члан 34.</p>	<p>Члан 28. став 1.</p> <p>У области запошљавања и рада гарантују се једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, самозапошљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, све облике плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена</p>	ПУ		

		<p>због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, стручног усмеравања; напредног стручног усавршавања и преквалификације, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнада за време породилског одсуства; заштите права на рад и у вези с радом.</p> <p>Члан 29. став 5.</p> <p>Послодавац и орган јавне власти дужни су да запосленом, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеде једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника стручно усмеравања, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство.</p> <p>Члан 34.</p> <p>Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности, било да се исплаћује у целости у новцу или делом у новцу, а делом у натури, у складу са законом који уређује радне односе.</p> <p>Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме</p>			
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			<p>је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.</p> <p>Приликом одређивања висине примања из става 1. овог члана систематизација послова, односно радних места, мора бити заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, полних карактеристика, односно рода .</p>			
14(d)	(d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.	Члан 48.	<p>Члан 48.</p> <p>Право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола односно рода, у складу са актима те организације.</p> <p>Политичке странке и синдикалне организације дужне су да на сваке четири године доносе план деловања који садржи посебне мере за подстицање и унапређивање родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у својим органима и обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у раду тих органа.</p> <p>Политичке странке и синдикалне организације план деловања са посебним мерама објављују на својој интернет страници у року од пет дана од дана доношења.</p> <p>Неће се сматрати дискриминацијом ако је оснивање, учлањење и активности удужења искључиво или превасходно намењено лицима и групама лица истог</p>	ПУ		

			пола или рода, оправдано законитим циљем, а средства за оставривање тога циља су примерена и нужна.			
14(2)	2. Member States may provide, as regards access to employment including the training leading thereto, that a difference of treatment which is based on a characteristic related to sex shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that its objective is legitimate and the requirement is proportionate.	Члан 27.	<p>Члан 27.</p> <p>Организације надлежне за послове запошљавања (Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање) обезбеђују једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца, једнаку доступност послова, самозапошљавање, укључујући критеријуме селекције, без обзира о којој се привредној грани ради, на ниво професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери, и у том смислу предузимају опште и посебне мере.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључивање или давање првенства због особености одређеног посла код кога пол, односно род представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, и захтеви прикладни под условом да је такво различито поступање оправдано легитимним циљем.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера ради запошљавања и самозапошљавања теже запошљивих категорија лица, као што су жене, труднице, породиље, лица која трпе насиље у породици, лица која трпе родно засновано насиље, родитељи, лица млађа од 18 година, особе са инвалидитетом и други.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера за развој предузетништва међу женама.</p>	ПУ		
15.	A woman on maternity leave shall be entitled, after the end of her	Члан 33.	Члан 33..	ПУ		

	<p>period of maternity leave, to return to her job or to an equivalent post on terms and conditions which are no less favourable to her and to benefit from any improvement in working conditions to which she would have been entitled during her absence.</p>	<p>ст. 2. и 3.</p>	<p>став 2.</p> <p>Забрањен је премештај запосленог који је на одсуству са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, на друге послове или упућивање на рад код другог послодавца, уколико је то за запосленог неповољније, осим ако то није учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа или због организационих промена код послодавца, односно промене унутрашњег уређења државног органа, органа аутономне покрајине и органа јединице локалне самоуправе, који су извршени у складу са законом, с тим што се приликом одлучивања о премештају мора имати у виду чињеница трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства.</p> <p>Члан 33.. став 3.</p> <p>Одсуствовање са посла због трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) стручно усавршавање у складу са законом; 2) напредовање и стицање вишег звања, односно премештаја на непосредно више извршилачко радно место, а по основу стечених услова, у 			
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			<p>складу са законом;</p> <p>3) враћање на послове, односно радно место на коме је радио пре одсуствовања или на одговарајуће послове, односно радно место, али не под неповољнијим условима (у погледу зараде, услова рада и сл), осим у случајевима и уз уважавање чињеница из става 1. овог члана, овај изузетак се не односи на повратак са породилског одсуства и</p> <p>4) коришћење свих побољшања радних услова обезбеђених током одсуства.</p>			
16.	<p>This Directive is without prejudice to the right of Member States to recognise distinct rights to paternity and/or adoption leave.</p> <p>Those Member States which recognise such rights shall take the necessary measures to protect working men and women against dismissal due to exercising those rights and ensure that, at the end of such leave, they are entitled to return to their jobs or to equivalent posts on terms and conditions which are no less favourable to them, and to benefit from any improvement in working conditions to which they would have been entitled during their absence.</p>	<p>Члан 33. ст. 2. и 3.</p>	<p>Члан 33. ст. 2.</p> <p>Забрањен је премештај запосленог који је на одсуству са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, на друге послове или упућивање на рад код другог послодавца, уколико је то за запосленог неповољније, осим ако то није учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа или због организационих промена код послодавца, односно промене унутрашњег уређења државног органа, органа аутономне покрајине и органа јединице локалне самоуправе, који су извршени у складу са законом, с тим што се приликом одлучивања о премештају мора имати у виду чињеница трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства.</p>	ПУ		

			<p>Члан 33. став 3.</p> <p>Одсуствовање са посла због трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на:</p> <p>1) стручно усавршавање у складу са законом;</p> <p>2) напредовање и стицање вишег звања, односно премештаја на непосредно више извршилачко радно место, а по основу стечених услова, у складу са законом;</p>			
17(1).	1. Member States shall ensure that, after possible recourse to other competent authorities including where they deem it appropriate conciliation procedures, judicial procedures for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.	Члан 4. став 9.	<p>Члан 4. став 9.</p> <p>Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.</p>	ПУ		
17(2).	2. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are	Члан 4. став 9.	<p>Члан 4. став 9.</p> <p>Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом</p>	ПУ		

	complied with, may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his/her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.		којим се уређује забрана дискриминације.			
17(3).	3. Paragraphs 1 and 2 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equal treatment.			НП		
18.	Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation as the Member States so determine for the loss and damage sustained by a person injured as a result of discrimination on grounds of sex, in a way which is dissuasive and proportionate to the damage suffered. Such compensation or reparation may not be restricted by the fixing of a prior upper limit, except in cases where the employer can prove that the only damage suffered by an applicant as a result of discrimination within the meaning of this Directive is the refusal to take his/her job application into consideration.	Члан 4. став 9.	Члан 4. став 9. Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.	ПУ		
19(1).	1. Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the	Члан 4. став 9.	Члан 4. став 9. Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно	ПУ		

	principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.		рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.			
19(2–5).	<p>2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs.</p> <p>3. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.</p> <p>4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to:</p> <p>(a) the situations covered by Article 141 of the Treaty and, insofar as discrimination based on sex is concerned, by Directives 92/85/EEC and 96/34/EC;</p> <p>(b) any civil or administrative procedure concerning the public or private sector which provides for means of redress under national law pursuant to the measures referred to in (a) with the exception of out-of-court procedures of a voluntary nature or provided for in national law.</p> <p>5. This Article shall not apply to criminal procedures unless otherwise provided by the Member States.</p>	Члан 4. став 9.	<p>Члан 4. став 9.</p> <p>Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.</p>	ПУ		
20(1).	1. Member States shall designate and make the necessary	Члан 60.	Члан 60.	ПУ		

	<p>arrangements for a body or bodies for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons without discrimination on grounds of sex. These bodies may form part of agencies with responsibility at national level for the defence of human rights or the safeguard of individuals' rights.</p>	<p>став 1. тачка 5)</p> <p>Члан 62.</p>	<p>став 1. тачка 5)</p> <p>5) образује Координационо тело за родну равноправност, са задатком да усмерава и координира рад државних органа у вези са родним равноправношћу, разматра сва питања и унапређује стање родне равноправности и Савет за родну равноправност као саветодавно тело Владе у који је укључено цивилно друштво у најширем обиму.</p> <p>Члан 62.</p> <p>Органи аутономне покрајине, у оквиру и у складу са надлежностима аутономне покрајине, а са циљем развоја и вођења политике једнаких могућности, образују организационе облике за остваривање и унапређивање родне равноправности, одређују њихов састав, начин избора, делокруг и начин рада.</p> <p>Скупштина аутономне покрајине образује стално радно тело за родну равноправност.</p> <p>Покрајинска влада образује:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. координационо тело за родну равноправност покрајинске владе ради усклађивања ставова органа и организација покрајинске управе, других покрајинских организација и служби; 2. савет за родну равноправност као саветодавно тело покрајинске владе. <p>Поред наведених тела, органи аутономне покрајине могу образовати и друга тела која ће се бавити родном равноправношћу.</p> <p>Тела надлежна за родну равноправност у аутономној покрајини сарађују са свим другим телима за родну равноправност у вези са питањима значајним за</p>			
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>Члан 63. став 1.</p>	<p>остваривање родне равноправности.</p> <p>Члан 63. став 1.</p> <p>У јединици локалне самоуправе образују се тела за родну равноправност и то:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. комисија за родну равноправност у скупштинама јединица локалне самоуправе, која се образује из реда изабраних лица на локалним изборима за одборнике; 2. савет за родну равноправност који се образује у органима управе у јединицама локалне самоуправе из реда именованих или постављених лица, представника установа, органа и организација надлежних за родну равноправност и за спречавање и сузбијање насиља. У раду савета обавезно учествују и лица задужена за родну равноправност у управним органима јединица локалне самоуправе, које тим саветима пружају стручну и административнотехничку потпору у раду. <p>Тела за родну равноправност из става 1. овог члана сарађују међусобно као и са свим другим телима за родну равноправност на нивоу јединице локалне самоуправе, аутономне покрајине и Републике.</p> <p>Актима скупштине јединице локалне самоуправе ближе се уређују избор, надлежности и начин рада тела за родну равноправност из става 1. овог члана.</p>			
--	--	-----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

20(2).	<p>2. Member States shall ensure that the competences of these bodies include:</p> <p>(a) without prejudice to the right of victims and of associations, organisations or other legal entities referred to in Article 17(2), providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination;</p> <p>(b) conducting independent surveys concerning discrimination;</p> <p>(c) publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination;</p> <p>(d) at the appropriate level exchanging available information with corresponding European bodies such as any future European Institute for Gender Equality.</p>	<p>Члан 60.</p> <p>Члан 62.</p>	<p>Члан 60. став 1. тачка 5)</p> <p>5) образује Координационо тело за родну равноправност, са задатком да усмерава и координира рад државних органа у вези са родним равноправношћу, разматра сва питања и унапређује стање родне равноправности и Савет за родну равноправност као саветодавно тело Владе у који је укључено цивилно друштво у најширем обиму.</p> <p>Члан 62.</p> <p>Органи аутономне покрајине, у оквиру и у складу са надлежностима аутономне покрајине, а са циљем развоја и вођења политике једнаких могућности, образују организационе облике за остваривање и унапређивање родне равноправности, одређују њихов састав, начин избора, делокруг и начин рада.</p> <p>Скупштина аутономне покрајине образује стално радно тело за родну равноправност.</p> <p>Покрајинска влада образује:</p> <p>1. координационо тело за родну равноправност покрајинске владе ради усклађивања ставова органа и организација покрајинске управе, других покрајинских организација и служби;</p> <p>2. савет за родну равноправност као саветодавно тело покрајинске владе.</p> <p>Поред наведених тела, органи аутономне покрајине могу образовати и друга тела која ће се бавити родном равноправношћу.</p> <p>Тела надлежна за родну равноправност у аутономној покрајини сарађују са свим другим телима за родну равноправност у вези са питањима значајним за остваривање родне равноправности.</p>	ПУ		
--------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----	--	--

21.	<p>1. Member States shall, in accordance with national traditions and practice, take adequate measures to promote social dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including, for example, through the monitoring of practices in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion, as well as through the monitoring of collective agreements, codes of conduct, research or exchange of experience and good practice.</p> <p>2. Where consistent with national traditions and practice, Member States shall encourage the social partners, without prejudice to their autonomy, to promote equality between men and women, and flexible working arrangements, with the aim of facilitating the reconciliation of work and private life, and to conclude, at the appropriate level, agreements laying down antidiscrimination rules in the fields referred to in Article 1 which fall within the scope of collective bargaining. These agreements shall respect the provisions of this Directive and the relevant national implementing measures.</p> <p>3. Member States shall, in accordance with national law, collective agreements or practice, encourage employers to promote equal treatment for men and women in a planned and systematic way in the workplace, in access to</p>	<p>Члан 35.</p> <p>Члан 29.</p>	<p>Члан 35.</p> <p>Социјални партнери дужни су да приликом образовања одбора за преговоре, у складу са прописима којима се уређују радни односи, обезбеде женама и мушкарцима једнаке могућности за учешће у одборима за преговоре, као и да у случају осетно неуравнотежене заступљености полова предузимају одговарајуће посебне мере.</p> <p>Социјални партнери при колективном преговарању на свим нивоима заједнички раде на обезбеђивању родне равноправности у погледу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) услова за приступ запошљавању, samozapošljavanju или обављању занимања, укључујући критеријуме и услове за избор кандидата за послове у оквиру професионалне хијерархије; 2) услова рада, укључујући плату и другу накнаду за рад једнаке вредности; 3) напредовања на послу, односно приступа праву на стручно усавршавање, стручно оспособљавање и додатно образовање; 4) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породилским одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства; 5) спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања; 6) спровођења мера за 	ПУ		
-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----	--	--

	<p>employment, vocational training and promotion. To this end, employers shall be encouraged to provide at appropriate regular intervals employees and/or their representatives with appropriate information on equal treatment for men and women in the undertaking. Such information may include an overview of the proportions of men and women at different levels of the organisation; their pay and pay differentials; and possible measures to improve the situation in cooperation with employees' representatives.</p>	<p>спречавање дискриминације на основу пола, односно рода;</p> <p>7) праћења праксе на радном месту;</p> <p>8) праћења колективних уговора, кодекса понашања;</p> <p>9) подстицања истраживања или размене искуства и примера добре праксе;</p> <p>10) увођења флексибилног радног времена ради олакшаног усклађивања приватног и професионалног живота;</p> <p>11) закључивања споразума на одговарајућем нивоу, у којима се утврђују правила борбе против дискриминације у областима које су у делокругу колективног преговарања.</p> <p>Члан 29.</p> <p>Послодавац и орган јавне власти је дужан да запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти.</p> <p>Послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужан је да, без обзира на пол, род и породични статус, лицима која траже запослење обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа, другог вида радног ангажовања, односно обављања одређеног посла, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти.</p> <p>Приликом остваривања посебних мера из</p>			
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>овог члана, органи јавне власти и послодавци посветиће дужну пажњу обезбеђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група.</p> <p>Послодавцу у јавном и приватном сектору и органу јавне власти забрањена је дискриминација лица из ст. 1-3. овог члана на основу пола, односно рода у односу на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) стручно усавршавање и додатно образовање; 4) напредовање на послу; 5) отказ уговора о раду. <p>Послодавац и орган јавне власти дужни су да запосленом, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеде једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника, стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство.</p> <p>Послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужни су да:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања спроводе уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл.); 2) запосленима или њиховим представницима, најмање једном годишње обезбеђују информације о положају жена и мушкараца запослених 			
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			или радно ангажованих код послодавца и у органу јавне власти, које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у њиховим платама исказане према полу запослених, а које не садрже податке о личности запослених, у складу с прописима којима се уређује заштита података о личности; 3) да обезбеде финансијска средства за остваривање обавеза прописаних овим чланом.			
22.	Member States shall encourage dialogue with appropriate nongovernmental organisations which have, in accordance with their national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on grounds of sex with a view to promoting the principle of equal treatment.	Члан 15. став 3. Члан 25. став 3.	Члан 15. став 3. Акционим планом одређује се спровођење мера утврђених Стратегијом кроз процес уродњавања, утврђује се начин сарадње међу социјалним партнерима, дефинише се план извештавања удружења одређених за спровођење мера из акционог плана, као и подаци које та удружења уносе у извештаје, а који се, пре свега, односе на податке о планираним и реализованим пројектима који укључују и податке о висини утрошених финансијских средстава за поједине пројекте. Члан 25. став 3. Органи јавне власти непосредно или преко органа надлежног за сарадњу са цивилним друштвом, сарађују са удружењима, а посебно за потребе: 1) предлагања и усвајања мера за	ПУ		

			<p>остваривање и унапређивање родне равноправности и припреме извештаја о остваривању и унапређивању родне равноправности у Републици Србији;</p> <p>2) праћења примене закона, других прописа и стратешких докумената у области родне равноправности и</p> <p>3) спровођења активности везаних за промоцију родне равноправности, спречавање и борбу против родно заснованог насиља и насиља над женама, борбу против дискриминације на основу пола, односно рода, у областима запошљавања, samozapošljavanja, и приступу роби и услугама са циљем промовисања начела једнаког поступања и превазилажења и елиминисања родних стереотипа.</p>			
23.	<p>Member States shall take all necessary measures to ensure that:</p> <p>(a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished;</p> <p>(b) provisions contrary to the principle of equal treatment in individual or collective contracts or agreements, internal rules of undertakings or rules governing the independent occupations and professions and workers' and employers' organisations or any other arrangements shall be, or may be, declared null and void or are amended;</p> <p>(c) occupational social security schemes containing such provisions may not be approved or extended by administrative measures.</p>	Члан 2.	<p>Члан 2.</p> <p>Одредбе овог закона не могу се тумачити нити примењивати на начин којим се укидају или ограничавају права утврђена другим прописима или ограничава или умањује достигнути ниво људских права у области родне равноправности који проистиче из Устава Републике Србије, потврђених међународних уговора, општеприхваћених правила међународног права, закона, као и законодавства Европске Уније о родној равноправности.</p>	ПУ		
24.	<p>Member States shall introduce into their national legal systems such</p>	Члан 4.	Члан 4.	ПУ		

	<p>measures as are necessary to protect employees, including those who are employees' representatives provided for by national laws and/or practices, against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.</p>	<p>став 4. Члан 31.</p>	<p>став 4. Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању. Члан 31. Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола односно рода, трудноће, породичног одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.</p>			
25.	<p>Member States shall lay down the rules on penalties applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive, and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The penalties, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and</p>	<p>Члан 67. Члан 68. Члан 69. Члан 70.</p>	<p>Члан 67. Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се послодавац који има својство правног лица ако: 1) не поступи по обавезама прописаним чланом 16. ст. 4. и 5. и чланом 18. ст. 2. и 3. овог закона; не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус једнаке</p>	ПУ		

	<p>dissuasive. The Member States shall notify those provisions to the Commission by 5 October 2005 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.</p>		<p>могућности у области рада и запошљавања из члана 28. овог закона;</p> <p>2) крши забрану дискриминације из члана 29. став 4. овог закона;</p> <p>3) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус, једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника у складу са чланом 29. став. 5. овог закона;</p> <p>4) у односу на обавезу информисања запослених или њихових представника поступи противно одредби члана 29. став 6. тачка 2) овог закона;</p> <p>5) поступа супротно забрани из чл. 31, 32, 33, 34. и 50. став 6. овог закона;</p> <p>6) не евидентира податке из члана 65. став 2. овог закона;</p> <p>7) не достави извештај министарству у складу са чланом 63. став 4. овог закона.</p> <p>За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.</p> <p>За прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник - послодавац, новчаном казном од 10.000 до 500.000 динара.</p> <p>Члан 68.</p> <p>Новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара казниће се одговорно лице у органу Републике Србије, органу територијалне аутономије и органу јединице локалне самоуправе ако:</p> <p>1) не поступа по обавезама прописаним чланом 16. ст. 4. и 5, чланом 17. став 4, чланом 18. ст.</p>			
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			<p>2. и 3. и чланом 21. овог закона;</p> <p>2) не прати, не планира, не доноси, не спроводи и јавно не објављује резултате политика једнаких могућности и не спроводи мере за спречавање и сузбијање дискриминације на основу пола, односно рода, из члана 25. став 1. и 2. овог закона;</p> <p>3) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус једнаке могућности у области рада и запошљавања из члана 28. овог закона;</p> <p>4) крши забрану дискриминације из члана 29. став 4. овог закона;</p> <p>5) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус, једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника из члана 29. став. 5. овог закона.</p> <p>6) у односу на обавезу информисања запослених или њихових представника поступи противно одредби члана 29. став 6. тачка 2) овог закона;</p> <p>7) поступа супротно забрани из чл. 31, 32. и 33. овог закона;</p> <p>8) не предузима прописане мере за остваривање једнаких могућности у области социјалне и здравствене заштите из чл. 36. и 46. став 3. овог закона;</p> <p>9) не поступи по обавезама</p>			
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>прописаним у чл. 37, 38, 39, 40, 41,42, 43. 45, 46 и 49;</p> <p>10) поступи супротно забрани из члана 50. став 1;</p> <p>11) без одлагања не пријави полицијској управи или јавном тужилаштву свако сазнање о родно заснованом насиљу за које сазнају у вршењу послова из своје надлежности, односно у обављању своје делатности (члан 53. став 2.);</p> <p>12) не одреди лице задужено за родну равноправност (члан 64.);</p> <p>13) не евидентира податке из члана 65. ст. 2. и 3. овог закона;</p> <p>14) не достави извештај министарству у складу са чланом 63. став 4. овог закона.</p> <p>За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у органу јавне власти, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.</p> <p>За прекршај из става 1. овог члана казниће се и физичко лице којем је поверено вршење појединих јавних овлашћења, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.</p> <p style="text-align: center;">Члан 69.</p> <p>Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се политичка странка, као правно лице ако:</p> <p>1) не поступи по обавезама и члана 47. ст. 2. овог закона</p> <p>2) не поступи по обавезама и члана 48. ст. 2. и 3. овог закона</p> <p>3) не достави Министарству извештај из члана 66. став 5. овог закона.</p> <p>За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном</p>			
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			<p>лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.</p> <p>Члан 70.</p> <p>Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се синдикална организација као правно лице ако:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) не поступи по обавезама из члана 48. ст. 2. и 3. овог закона; 2) не достави Министарству извештај из члана 66. став 5. овог закона. <p>За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.</p>			
26.	Member States shall encourage, in accordance with national law, collective agreements or practice, employers and those responsible for access to vocational training to take effective measures to prevent all forms of discrimination on grounds of sex, in particular harassment and sexual harassment in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion.	<p>Члан 32.</p> <p>Члан 35.</p>	<p>Члан 32.</p> <p>Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима.</p> <p>Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.</p> <p>Члан 35.</p> <p>Социјални партнери дужни су да приликом образовања одбора за преговоре, у складу са прописима којим се уређују радни односи, обезбеде женама и мушкарцима једнаке могућности за учешће у одборима за преговоре, као и да у случају осетно неуравнотежене заступљености полова предузимају одговарајуће посебне мере.</p>	ПУ		

			<p>Социјални партнери при колективном преговарању на свим нивоима заједнички раде на обезбеђивању родне равноправности у погледу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) услова за приступ запошљавању, самозапошљавању или обављању занимања, укључујући критеријуме и услове за избор кандидата за послове у оквиру професионалне хијерархије; 2) услова рада, укључујући зараду, плату и другу накнаду за рад једнаке вредности; 3) напредовања на послу, односно приступа професионалном или стручном усавршавању; 4) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породилским одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства; 5) спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања; 6) спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола; 7) праћења праксе на 			
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			<p>радном месту;</p> <p>8) праћења колективних споразума, кодекса понашања;</p> <p>9) подстицања истраживања или размене искуства и примера добре праксе;</p> <p>10) увођења флексибилног радног времена ради олакшаног усклађивања приватног и професионалног живота;</p> <p>11) закључивања споразума на одговарајућем нивоу, у којима се утврђују правила борбе против дискриминације у областима које су у делокругу колективног преговарања.</p>			
27.	<p>1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment than those laid down in this Directive.</p> <p>2. Implementation of this Directive shall under no circumstances be sufficient grounds for a reduction in the level of protection of workers in the areas to which it applies, without prejudice to the Member States' right to respond to changes in the situation by introducing laws, regulations and administrative from those in force on the notification of this Directive, provided that the provisions of this Directive are complied with.</p>	Члан 2.	<p>Члан 2.</p> <p>Одредбе овог закона не могу се тумачити нити примењивати на начин којим се укидају или ограничавају права утврђена другим прописима или ограничава или умањује достигнути ниво људских права у области родне равноправности, који проистиче из Устава, потврђених међународних уговора, општеприхваћених правила међународног права, закона, као и законодавства Европске уније о родној равноправности.</p>	ПУ		
28.	1. This Directive shall be without			НП		

	prejudice to provisions concerning the protection of women, particularly as regards pregnancy and maternity. 2. This Directive shall be without prejudice to the provisions of Directive 96/34/EC and Directive 92/85/EEC.					
29.	Member States shall actively take into account the objective of equality between men and women when formulating and implementing laws, regulations, administrative provisions, policies and activities in the areas referred to in this Directive.	Члан 6. став 1. тачка 8)	Члан 6. став 1. тачка 8) 8) уродњавање представља средство за остваривање родне равноправности кроз укључивање у све јавне политике, планове и праксе.	ПУ		
30.	Member States shall ensure that measures taken pursuant to this Directive, together with the provisions already in force, are brought to the attention of all the persons concerned by all suitable means and, where appropriate, at the workplace.			НП		

1. Name of directive EU: Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the Application of the Principle of Equal Treatment Between Men and Women Engaged in an Activity in a Self-Employed Capacity and Repealing Council Directive 86/613/EEC Назив директиве ЕУ: Директива 2010/41/ЕУ Европског парламента и Савета од 7. јула 2010. године о примени начела једнаког поступања према мушкарцима и женама који су samozапослени и ставља ван снаге Директиву Савета 86/613/ЕЕК							2. CELEX ознака ЕУ прописа 32010L0041
3. State administration authority or other authorized regulation nominator: The Government of the Republic of Serbia Овлашћени предлагач прописа: Влада Обрађивач: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог							4. Date/Датум : 19.04.2021.
5. Title (draft, proposal) of regulation whose provisions were subject to analysis of compliance with the regulations of the European Union: Назив (нацрта, предлога) прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом ЕУ: Draft Law on Gender Equality Предлог закона о родној равноправности							6. Code numbers (codes) of planned regulations from NPAA base: 3.23.3.
7. Harmonization of Republic of Serbia regulation provisions with EU regulation provision: COMPLETELY HARMONIZED Усклађеност одредаба прописа са одредбама прописа ЕУ: ПОТПУНО УСКЛАЂЕНО							
a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)	
EU regulation provisions Одредба важећег прописа ЕУ	Provision content Садржина одредбе	Republic of Serbia regulation provisions Одредба прописа Републике Србије	Provisions content Садржина одредбе	Harmonization ⁷ Усклађеност	Reasons for partial harmonization, non-harmonization or non-transferability	Notice on harmonization	

⁷ Усклађеност одредаба прописа са одредбама прописа ЕУ: ПОТПУНО УСКЛАЂЕНО

1.	<p>1. This Directive lays down a framework for putting into effect in the Member States the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity, or contributing to the pursuit of such an activity, as regards those aspects not covered by Directives 2006/54/EC and 79/7/EEC.</p> <p>2. The implementation of the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services remains covered by Directive 2004/113/EC.</p>	Члан 50.	<p>Члан 50.</p> <p>Забрањено је ограничавање приступа услугама, као и доступности робе и њене набавке на основу пола, односно рода, у јавном и приватном сектору.</p> <p>Сви појединци слободни су да склапају уговоре и да одабирају уговорног партнера за одређени посао. Појединац који доставља робу или пружа услуге може имати низ субјективних разлога за одабир уговорног партнера, који се не смеју темељити на полу, односно роду одређене особе.</p> <p>Друштво за осигурање не може на основу уговора о осигурању и/или уговора о повезаним финансијским услугама са осигурањем да користи фактор пола при израчунавању премија и накнада које доводи до разлика у појединачним премијама и накнадама. Трошкови који се односе на трудноћу и породилско одсуство немају за резултат разлику у појединачним премијама и накнадама.</p> <p>Народна банка Србије прописује начин на који ће се обезбедити јединствена примена одредбе из става 3. овог члана код друштва за осигурање.</p> <p>Забрањује се дискриминација на основу пола, односно рода, у приступу роби и услугама жена и мушкараца. Ова одредба се примењује на сва лица која достављају робу и пружају услуге доступне јавности, без обзира да ли се ради о јавном или приватном сектору, које се нуде изван подручја приватног и породичног живота и пословања у том контексту.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом кршење начела једнаког поступања према женама и мушкарцима уколико је достављање робе и пружање услуга искључиво или превасходно члановима једног пола оправдано законитим циљем, а средства за остварење тог циља су примерена и нужна.</p>	ПУ		
2(a)	(a) self-employed workers, namely all persons pursuing a gainful activity for their own account, under the conditions laid down by national law;			НП		
2(b)	(b) the spouses of self-			НП		

	employed workers or, when and in so far as recognised by national law, the life partners of self-employed workers, not being employees or business partners, where they habitually, under the conditions laid down by national law, participate in the activities of the self-employed worker and perform the same tasks or ancillary tasks.					
3(a)	(a) 'direct discrimination': where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be, treated in a comparable situation;	Члан 4. став 2.	Члан 4. став 2. Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лица или групе лица, због њиховог пола односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.	ПУ		
3(b)	(b) 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;	Члан 4. став 3.	Члан 4. став 3. Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.	ПУ		

3(c)	(c) 'harassment': where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose, or effect, of violating the dignity of that person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;	<p>Члан 6. став 1. тачка 13)</p> <p>Члан 31.</p> <p>Члан 32.</p>	<p>Члан 6. став 1. тачка 13)</p> <p>13) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанстава лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;</p> <p>Члан 31.</p> <p>Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.</p> <p>Члан 32.</p> <p>Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола, односно рода, које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима.</p> <p>Узнемиравање по основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.</p>	ПУ		
3(d)	(d) 'sexual harassment': where any form of unwanted verbal, non-verbal, or physical, conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when	<p>Члан 6. став 1. тачка 15)</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 16)</p>	<p>Члан 6. став 1. тачка 15)</p> <p>15) сексуално узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће</p>	ПУ		

	<p>creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.</p>	<p>Члан 31. Члан 32.</p>	<p>или увредљиво окружење;</p> <p>Члан 6. став 1. тачка 16)</p> <p>16) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;</p> <p>Члан 31. Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.</p> <p>Члан 32. Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола, односно рода, које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима. Узнемиравање по основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.</p>			
4.1	<p>1. The principle of equal treatment means that there shall be no discrimination whatsoever on grounds of sex in the public or private</p>	<p>Члан 2. Члан 27. став 1.</p>	<p>Члан 2. Одредбе овог закона не могу се тумачити нити примењивати на начин којим се укидају или ограничавају права утврђена другим прописима или</p>	ПУ		

	sectors, either directly or indirectly, for instance in relation to the establishment, equipment or extension of a business or the launching or extension of any other form of self-employed activity.	Члан 28. став 1.	<p>ограничава или умањује достигнути ниво људских права у домену родне равноправности који проистиче из Устава Републике Србије, закона и општеприхваћених правила међународног права и законодавства Европске Уније о родној равноправности, као и потврђених међународних уговора.</p> <p>Члан 27. став 1.</p> <p>Организације надлежне за послове запошљавања (Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање) обезбеђују једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца, једнаку доступност послова, samozapošljavanje, укључујући критеријуме селекције, без обзира о којој се привредној грани ради, на ниво професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери, и у том смислу предузимају опште и посебне мере.</p> <p>Члан 28. став 1.</p> <p>У области запошљавања и рада гарантују се једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, samozapošljavanje или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, све облике плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, стручног усмеравања; напредног стручног усавршавања и преквалификације, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног</p>			
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнада за време породилског одсуства; заштите права на рад и у вези с радом.			
4.2	2. In the areas covered by paragraph 1, harassment and sexual harassment shall be deemed to be discrimination on grounds of sex and therefore prohibited. A person's rejection of, or submission to, such conduct may not be used as a basis for a decision affecting that person.	Члан 6. став 1. т.13, 15. и 16. Члан 32.	Члан 6. став 1. т. 13,15. и 16. 13) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење; 15) сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење; 16) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу; Члан 32. Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима. Узнемиравање по основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.	ПУ		
5.	Member States may			ПУ		

	maintain or adopt measures within the meaning of Article 157(4) of the Treaty on the Functioning of the European Union with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, for instance aimed at promoting entrepreneurship initiatives among women.	Члан 27. став 3 и 4.	Члан 27. ст. 3 и 4. Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера ради запошљавања и самозапошљавања теже запошљивих категорија лица, као што су жене, труднице, породиље, лица која трпе насиље у породици, лица која трпе родно засновано насиље, родитељи, лица млађа од 18 година, особе са инвалидитетом и други. Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера за развој предузетништва међу женама.			
6.	<u>Without prejudice to the specific conditions for access to certain activities which apply equally to both sexes, the Member States shall take the measures necessary to ensure that the conditions for the establishment of a company between spouses, or between life partners when and in so far as recognised by national law, are not more restrictive than the conditions for the establishment of a company between other persons.</u>	Члан 29. ст. 1. и 3.	Члан 29. став 1 Послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти је дужан да запосленима, без обзира на пол односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти. Члан 29. став 3 Послодавац и орган јавне власти дужни су да запосленом, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеде једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство	ПУ		
7.1	1. Where a system for social protection for self-employed workers exists in a Member State, that Member State shall take the necessary measures to ensure that spouses and life partners referred to in	Члан 36.	Члан 36. Органи јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите дужни су да обезбеде једнаке могућности у пружању социјалне и здравствене заштите за све кориснике услуга и права без обзира на пол, односно род, што укључује једнак приступ услугама и правима из области социјалне и здравствене заштите, а нарочито за лица која	ПУ		

	Article 2(b) can benefit from a social protection in accordance with national law.		<p>припадају осетљивим друштвеним групама.</p> <p>У пензијском систему забрањена је дискриминација на основу пола, односно рода, у погледу обухвата и услова за приступ систему, обавеза обрачуна и уплаћивања доприноса, укључујући и допунска давања.</p> <p>Забрањује се посредна и непосредна дискриминација на основу пола у системима социјалног осигурања, посебно с обзиром на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обим тих система и услове приступања системима; 2) обавезу уплаћивања доприноса и обрачун доприноса; 3) обрачун давања, укључујући допунска давања која се исплаћују за супружника и издржаване чланове породице и услове којима је уређено трајање и задржавање права на давања. 			
7.2	2. The Member States may decide whether the social protection referred to in paragraph 1 is implemented on a mandatory or voluntary basis.	Члан 36.	<p>Члан 36.</p> <p>Органи јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите дужни су да обезбеде једнаке могућности у пружању социјалне и здравствене заштите за све кориснике услуга и права без обзира на пол, односно род, што укључује једнак приступ услугама и правима из области социјалне и здравствене заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама.</p> <p>У пензијском систему забрањена је дискриминација на основу пола, односно рода, у погледу обухвата и услова за приступ систему, обавеза обрачуна и уплаћивања доприноса, укључујући и допунска давања.</p> <p>Забрањује се посредна и непосредна дискриминација на основу пола у системима социјалног осигурања, посебно с обзиром на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обим тих система и услове приступања системима; 2) обавезу уплаћивања доприноса и обрачун доприноса; 3) обрачун давања, укључујући допунска давања која се исплаћују за супружника и издржаване чланове 	ПУ		

			породице и услове којима је уређено трајање и задржавање права на давања.			
8.	<p>1. The Member States shall take the necessary measures to ensure that female self-employed workers and female spouses and life partners referred to in Article 2 may, in accordance with national law, be granted a sufficient maternity allowance enabling interruptions in their occupational activity owing to pregnancy or motherhood for at least 14 weeks.</p> <p>2. The Member States may decide whether the maternity allowance referred to in paragraph 1 is granted on a mandatory or voluntary basis.</p> <p>3. The allowance referred to in paragraph 1 shall be deemed sufficient if it guarantees an income at least equivalent to:</p> <p>(a) the allowance which the person concerned would receive in the event of a break in her activities on grounds connected with her state of health and/or;</p> <p>(b) the average loss of income or profit in relation to a comparable preceding period subject to any ceiling laid down under national law and/or;</p>	<p>Члан 31. став 1.</p> <p>Члан 33. став 2.</p> <p>Члан 36.</p>	<p>Члан 31. став 1.</p> <p>Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.</p> <p>Члан 33. став 2.</p> <p>Забрањен је премештај запосленог који је на одсуству са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, на друге послове или упућивање на рад код другог послодавца, уколико је то за запосленог неповољније, осим ако је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа или због организационих промена код послодавца, односно промене унутрашњег уређења државног органа, органа аутономне покрајине и органа јединице локалне самоуправе, који су извршени у складу са законом, Одсуствовање са посла због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојилаштва, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) стручно усавршавање у складу са законом; 2) напредовање и стицање вишег звања, односно премештаја на непосредно више извршилачко радно место, по основу стечених услова, у складу са законом; 3) коришћење свих побољшања радних услова 	ПУ		

	<p>(c) any other family related allowance established by national law, subject to any ceiling laid down under national law.</p> <p>4. The Member States shall take the necessary measures to ensure that female self-employed workers and female spouses and life partners referred to in Article 2 have access to any existing services supplying temporary replacements or to any existing national social services. The Member States may provide that access to those services is an alternative to or a part of the allowance referred to in paragraph 1 of this Article.</p>		<p>обезбеђених током одсуства.</p> <p>Члан 36.</p> <p>Органи јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите дужни су да обезбеде једнаке могућности у пружању социјалне и здравствене заштите за све кориснике услуга и права без обзира на пол, односно род, што укључује једнак приступ услугама и правима из области социјалне и здравствене заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама.</p> <p>У пензијском систему забрањена је дискриминација на основу пола, односно рода, у погледу обухвата и услова за приступ систему, обавеза обрачуна и уплаћивања доприноса, укључујући и допунска давања.</p> <p>Забрањује се посредна и непосредна дискриминација на основу пола у системима социјалног осигурања, посебно с обзиром на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обим тих система и услове приступања системима; 2) обавезу уплаћивања доприноса и обрачун доприноса; 3) обрачун давања, укључујући допунска давања која се исплаћују за супружника и издржаване чланове породице и услове којима је уређено трајање и задржавање права на давања. 			
9.1	<p>1. The Member States shall ensure that judicial or administrative proceedings, including, where Member States consider it appropriate, conciliation procedures, for the enforcement of the obligations under this Directive are available to all persons who consider they have sustained loss or damage as a result of a</p>	<p>Члан 4. став 9.</p>	<p>Члан 4. став 9.</p> <p>Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.</p>	<p>ПУ</p>		

	failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.					
9.2	The Member States shall ensure that associations, organizations and other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that this Directive is complied with may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his or her approval, in any judicial or administrative proceedings provided for the enforcement of obligations under this Directive.	Члан 4. став 9.	Члан 4. став 9. Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.	ПУ		
9.3	Paragraphs 1 and 2 shall be without prejudice to national rules on time limits for bringing actions relating to the principle of equal treatment.	Члан 4. став 9.	Члан 4. став 9. Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.	ПУ		

10.	The Member States shall introduce such measures into their national legal systems as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation, as Member States so determine, for the loss or damage sustained by a person as a result of discrimination on grounds of sex, such compensation or reparation being dissuasive and proportionate to the loss or damage suffered. Such compensation or reparation shall not be limited by the fixing of a prior upper limit.	Члан 4. став 9.	Члан 4. став 9. Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.	ПУ		
11.	1. The Member States shall take the necessary measures to ensure that the body or bodies designated in accordance with Article 20 of Directive 2006/54/EC are also competent for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons covered by this Directive without discrimination on grounds of sex. 2. The Member States shall ensure that the tasks of the bodies referred to in paragraph 1 include: (a) providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing	Члан 4. став 9.	Члан 4. став 9. Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.	ПУ		

	<p>their complaints of discrimination, without prejudice to the rights of victims and of associations, organisations and other legal entities referred to in Article 9(2);</p> <p>(b) conducting independent surveys on discrimination;</p> <p>(c) publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination;</p> <p>(d) exchanging, at the appropriate level, the information available with the corresponding European bodies, such as the European Institute for Gender Equality.</p>					
12.	<p>The Member States shall actively take into account the objective of equality between men and women when formulating and implementing laws, regulations, administrative provisions, policies and activities in the areas referred to in this Directive.</p>	Члан 3.	<p>Члан 3.</p> <p>Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика о правима и обавезама заснованим на законским и уставним одредбама.</p>	ПУ		
13.	<p>The Member States shall ensure that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already</p>			НП		

	in force, are brought by all appropriate means to the attention of the persons concerned throughout their territory.					
14.	<p>The Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment between men and women than those laid down in this Directive.</p> <p>The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.</p>	Члан 2.	<p>Члан 2.</p> <p>Одредбе овог закона не могу се тумачити нити примењивати на начин којим се укидају или ограничавају права утврђена другим прописима или ограничава или умањује достигнути ниво људских права у области родне равноправности који проистиче из Устава Републике Србије, потврђених међународних уговора, општеприхваћених правила међународног права, закона, као и законодавства Европске Уније о родној равноправности.</p>	ПУ		
15.	<p>1. Member States shall communicate all available information concerning the application of this Directive to the Commission by 5 August 2015.</p> <p>The Commission shall draw up a summary report for submission to the European Parliament and to the Council no later than 5 August 2016. That report should take into account any legal change concerning the duration of maternity leave for employees. Where appropriate, that report shall be accompanied by</p>			НП		

	<p>proposals for amending this Directive.</p> <p>2. The Commission's report shall take the viewpoints of the stakeholders into account.</p>					
16.	<p>1. The Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 5 August 2012 at the latest. They shall forthwith communicate to the Commission the text of those provisions.</p> <p>When the Member States adopt those provisions, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such a reference on the occasion of their official publication. Member States shall determine how such reference is to be made.</p> <p>2. Where justified by particular difficulties, the Member States may, if necessary, have an additional period of two years until 5 August 2014 in order to comply with Article 7, and in order to comply with Article 8 as regards female spouses and life partners referred to in Article 2(b).</p> <p>3. The Member States shall</p>			HII		

	communicate to the Commission the text of the main provisions of national law which they adopt in the field covered by this Directive.					
17.	Directive 86/613/EEC shall be repealed, with effect from 5 August 2012. References to the repealed Directive shall be construed as references to this Directive.			HP		
18.	This Directive shall enter into force on the 20th day following its publication in the <i>Official Journal of the European Union</i> .			HP		
19.	This Directive is addressed to the Member States.			HP		