

ZAKON

O RAVNOPRAVNOSTI ŽENA I MUŠKARACA

I. UVODNE ODREDBE

Predmet

Član 1.

Ovim zakonom uređuje se stvaranje jednakih mogućnosti za ostvarivanje prava i obaveza žena i muškaraca (dalje u tekstu: ravnopravnost), obaveze organa javne vlasti i drugih fizičkih i pravnih lica u vezi sa ravnopravnošću, mere za sprečavanje i otklanjanje diskriminacije zasnovane na polu (dalje u tekstu: diskriminacija), postupak pravne zaštite lica izloženih diskriminaciji, nadzor nad primenom ovog zakona i prekršaji za neizvršavanje odredaba ovog zakona.

Odredbe ovog zakona ne smeju se tumačiti niti primenjivati na način kojim se dovodi do ukidanja ili ograničenja nekog postojećeg prava utvrđenog drugim propisom ili se ograničava ili umanjuje dostignuti nivo ljudskih prava u domenu ravnopravnosti koji proističe iz Ustava, zakona, opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava i potvrđenih međunarodnih ugovora.

Organi javne vlasti staraju se o uključivanju rodne perspektive u javne politike na svim nivoima i vrše nadzor nad njihovom primenom.

Pojmovi

Član 2.

Pojedini pojmovi navedeni u ovom zakonu imaju sledeće značenje:

- 1) „pol” se odnosi na biološke karakteristike žena i muškaraca;
- 2) „rod” označava društveno određene uloge, ponašanja, aktivnosti i attribute koje društvo smatra prikladnim za žene i muškarce;
- 3) „ravnopravnost” podrazumeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim oblastima društvenog i privatnog života, kao i njihov ravnopravan položaj, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i jednaku korist od ostvarenih rezultata;
- 4) „rodna perspektiva” jeste vođenje javnih politika ravnopravnog učešća žena i muškaraca u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka koje utiču na njihov status;
- 5) „rodno osetljiv jezik” jeste jezik kojim se promovišu ravnopravni odnosi između žena i muškaraca i sredstvo kojim se utiče na svest onih koji se tim jezikom služe u pravcu ostvarenja ravnopravnosti, uključujući promene mišljenja, stavova i ponašanja u okviru jezika kojim se služe u ličnom i profesionalnom životu;
- 6) „diskriminacijom” označava se svako pravljenje razlike, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikričen način, u odnosu na lica ili grupe, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica sa ciljem ili posledicom da im se zbog njegovog, odnosno njihovog ličnog svojstva u istoj ili sličnoj situaciji oteža, ugrozi, onemogući ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj, građanskoj i svakoj drugoj oblasti; diskriminacijom se smatra i nepovoljnije postupanje prema drugom licu ili grupi lica, isključivo ili uglavnom što su tražili, pokrenuli ili nameravali da pokrenu postupak za zaštitu od diskriminacije, ponudili ili nameravali da ponude dokaze o diskriminatornom postupanju, dali iskaz pred

nadležnim telom o slučaju diskriminacije, upozorili javnost na slučaj diskriminacije ili pružili drugu vrstu podrške u predviđenom postupku;

7) „neposredna diskriminacija” svako je postupanje prema nekom licu uslovljeno ličnim svojstvom kojim je to lice stavljeno ili se stavlja ili bi se moglo staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj situaciji;

8) „posredna diskriminacija” postoji ako se prividno neutralnom odredbom, kriterijumom, postupkom ili ponašanjem može staviti u nepovoljniji položaj neko lice u odnosu na druga lica, osim ako je ta odredba, kriterijum, ponašanje odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primerena i nužna;

9) „rodno zasnovano nasilje” označava nasilje, koje je usmereno protiv žene zato što je žena, odnosno ono koje nesrazmerno pogađa žene i predstavlja oblik kršenja ljudskih prava;

10) „nasilje nad ženama” označava kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije nad ženama i predstavlja sva dela rodno zasnovanog nasilja koja dovode ili mogu da dovedu do: fizičke, seksualne, psihičke, odnosno finansijske povrede ili patnje za žene, obuhvatajući i pretnje takvim delima, prinudu ili proizvoljno lišavanje slobode, bilo u javnom ili privatnom životu;

11) „uznemiravanje” jeste svako ponašanje u svrhu ili sa posledicom povrede dostojanstva nekog lica kojim se stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, uvredljivo i degradirajuće okruženje zasnovano na polu;

12) „seksualno uznemiravanje” jeste verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode s ciljem povrede ličnog dostojanstva, a naročito stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg ili uvredljivog okruženja;

13) „seksualno ucenjivanje” jeste svako ponašanje lica koje, u traženju bilo kakvih usluga seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženih usluga protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njegovoj časti i ugledu;

14) „poslodavac” je domaće ili strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica;

15) „pružalac usluga” svako je fizičko, odnosno pravno lice koje drugim fizičkim ili pravnim licima pruža usluge određene propisima i svojim osnivačkim aktom;

16) „organ javne vlasti” jeste državni organ, organ autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, kao i javno preduzeće, ustanova, javna agencija i druga organizacija i fizičko lice kojima je povereno vršenje javnih ovlašćenja, a takođe i pravno lice koje osniva ili finansira u celini, odnosno u pretežnom delu Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave;

17) „rodno odgovorno budžetiranje” predstavlja uvođenje principa rodne ravnopravnosti u budžetski proces, što podrazumeva rodnu analizu budžeta i restrukturiranje prihoda i rashoda sa ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti;

18) „merama” se smatraju zvanično usvojene pogodnosti kojima se ženama i muškarcima omogućava ravnopravno učešće u javnom životu, otklanjaju postojeće neravnopravnosti ili im se obezbeđuju prava koja su im ranije bila uskraćena, uključujući ravnopravno učešće u postupku pripreme, usvajanja i praćenja primene planskih dokumenata i budžeta, kao i uključivanja rodne perspektive u planske dokumente i budžet;

19) „rodni stereotipi” jesu prethodno formirane ideje prema kojima su ženama i muškarcima proizvoljno dodeljene karakteristike i uloge koje određuje i ograničava njihov pol.

Pojmovi kojima su u ovom zakonu označeni položaji, profesije, odnosno zanimanja, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni muški i ženski pol lica na koje se odnose.

Zabrana diskriminacije

Član 3.

Zabranjena je neposredna ili posredna diskriminacija u svim oblastima javnog i privatnog života u skladu sa Ustavom i zakonima, kao i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava i potvrđenim međunarodnim ugovorima, a naročito:

1) uskraćivanje, isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva licu ili grupi lica samo zato što su žene ili muškarci;

2) eksploatacija, izražavanje mržnje, omalovažavanje, ucenjivanje i uznemiravanje žena i muškaraca i svaki nepovoljniji tretman koji neko ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja, uključujući davanje uputstva za sprovođenje diskriminacije;

3) javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti žena i muškaraca, odnosno rodnim stereotipima;

4) uskraćivanje rada i obavljanja samostalne delatnosti, slobodnog izbora zaposlenja i radnog angažovanja, napredovanja i stručnog usavršavanja i profesionalne rehabilitacije, jednaku zaradu za rad jednake vrednosti, pravičnih i zadovoljavajućih uslova rada, stupanje u sindikat, zaštitu od nezaposlenosti kod poslodavca i pružaoca usluga;

5) uznemiravanje i seksualno uznemiravanje;

6) diskriminatorno postupanje u vezi sa trudnoćom i roditeljstvom;

7) rodno zasnovano nasilje, odnosno nasilje nad ženama (dalje u tekstu: nasilje).

II. MERE PROTIV DISKRIMINACIJE

Ciljevi

Član 4.

Donošenje i sprovođenje mera radi otklanjanja i sprečavanja neravnopravnog položaja žena i muškaraca, a sa ciljem ostvarivanja njihovih jednakih mogućnosti u svim oblastima javnog i privatnog života ne predstavljaju akte diskriminacije.

Organi javne vlasti kontinuirano prate, planiraju, donose, sprovode i javno objavljuju rezultate politika i mera za sprečavanje i otklanjanje neposredne ili posredne diskriminacije, a sa ciljem postizanja stvarne ravnopravnosti, odnosno ostvarivanja prava svih lica pod jednakim mogućnostima.

Mere navedene u st. 1. i 2. ovog člana primenjuju se dok se ne postigne njima propisan cilj.

Obaveze organa javne vlasti

Član 5.

Osim zbirno, statistički podaci koje organi javne vlasti prikupljaju, evidentiraju i obrađuju moraju biti raščlanjeni po polu.

Organi javne vlasti treba da:

- 1) pripremaju svoje finansijske planove i programe poslovanja shodno rodno odgovornom budžetiranju;
- 2) koriste rodno osetljiv jezik u svom radu i u svim opštim i pojedinačnim aktima koje donose u skladu sa zakonom.

1. Zapošljavanje i radni odnosi

Mere u oblasti zapošljavanja

Član 6.

Ne smatraju se diskriminacijom ili povredom principa jednakih mogućnosti za žene i muškarce mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja i samozapošljavanja u oblasti:

- 1) dostupnosti poslova;
- 2) profesionalnog informisanja, savetovanja i izrade individualnog plana zapošljavanja;
- 3) stručnog osposobljavanja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za razvoj i napredovanje;
- 4) sprečavanja ili kompenzacije za nepogodnosti u profesionalnoj oblasti;
- 5) stvarne i efikasne naknade štete koju je pretrpelo oštećeno lice kao posledicu diskriminacije vodeći računa da ta naknada bude odvracajuća i proporcionalna pretrpljenoj šteti, kao i da se naknada ne može unapred ograničiti određenom gornjom granicom, osim ako poslodavac ili pružalac usluge mogu dokazati da se jedina šteta koju je kandidat pretrpeo zbog diskriminacije sastoji u tome što njegova prijava za zaposlenje nije uzeta u obzir.

Obaveze poslodavaca i pružalaca usluga

Član 7.

Poslodavci i pružaoci usluga:

- 1) obrađuju i evidentiraju podatke o polnoj strukturi zaposlenih i radno angažovanih lica u skladu sa zakonom kojim se uređuju evidencije u oblasti rada i pružaju ih na uvid inspekciji rada u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti;
- 2) ne smeju zahtevati obaveštenja o porodičnom životu ili porodičnim planovima kandidata prilikom javnog oglašavanja poslova, uslova za njihovo obavljanje i odlučivanja o izboru lica koja traže zaposlenje ili drugi vid radnog angažovanja, uključujući usmeno ispitivanje;
- 3) planiraju vreme i mesto održavanja profesionalne obuke ili usavršavanja zaposlenih i radno angažovanih lica koji ne utiču na njihove porodične obaveze (čuvanje dece za vreme dok se održava obuka, kao i „učenje na daljinu”);
- 4) nastoje da zaposlenima ili njihovim predstavnicima u redovnim vremenskim razmacima obezbeđuju odgovarajuće informacije o ravnopravnom postupanju prema ženama i muškarcima, koje obuhvataju pregled zastupljenosti žena i muškaraca na različitim nivoima organizacije i razlike u njihovim zaradama.

Isticanje pripadnosti određenom polu kao kriterijum klasifikacije i sistematizacije radnih mesta i prilikom zapošljavanja i radnog angažovanja, kao i profesionalne obuke i usavršavanja dozvoljeno je samo u slučajevima kada poslovi i uslovi pod kojima se oni obavljaju zahtevaju određene biološke karakteristike koje su specifične za žene ili za muškarce.

Plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zaposlenosti i radne angažovanosti i izveštaj o sprovođenju

Član 8.

Uz uvažavanje specifičnosti koje proizlaze iz prirode posla, delatnosti, mesta i uslova rada i drugih objektivnih razloga utvrđenih u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi, poslodavac i pružalac usluge sa više od 250 zaposlenih i radno angažovanih lica najkasnije do 31. januara svake godine:

1) usvajaju plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zaposlenosti i radne angažovanosti žena i muškaraca za tekuću godinu;

2) izrađuju izveštaj o sprovođenju plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zaposlenosti i radne angažovanosti žena i muškaraca za prethodnu godinu.

Plan mera iz stava 1. tačka 1) ovog člana poslodavac i pružalac usluge dostavljaju ministarstvu nadležnom za poslove ravnopravnosti (dalje u tekstu: ministarstvo) najkasnije do 31. marta tekuće godine.

Izveštaj iz stava 1. tačka 2) ovog člana poslodavac i pružalac usluge dužni su da dostave ministarstvu najkasnije do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

Sadržaj i način dostavljanja plana mera i izveštaja iz ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove ravnopravnosti.

Prestanak radnog odnosa i seksualno uznemiravanje

Član 9.

Otkaz ugovora o radu, kao i proglašavanje zaposlenog ili radno angažovanog za višak zaposlenih na osnovu pola, trudnoće, roditeljstva, kao i zbog pokrenutog postupka zaposlenog i radno angažovanog lica zbog diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja predstavljaju akte diskriminacije.

Zaštita na radu u vezi sa trudnoćom i roditeljstvom

Član 10.

Nije dozvoljen premeštaj usled trudnoće ili roditeljstva na druge poslove ili upućivanje na rad kod drugog poslodavca ili pružaoca usluga, ukoliko je to za zaposlenog, odnosno radno angažovanog nepovoljnije, osim ako to nije učinjeno u skladu sa aktom nadležnog zdravstvenog organa.

Odsustvovanje s posla zbog trudnoće ili roditeljstva:

1) ne utiče na mogućnost stručnog usavršavanja, napredovanja i izbora u više zvanje;

2) nije smetnja da se zaposleni, odnosno radno angažovani po isteku tog odsustva vrati na svoje radno mesto ili istovetno mesto pod uslovima koji za njega nisu manje povoljni.

Zaposleni, odnosno radno angažovani iz ovog člana:

1) uživaju sva poboljšanja radnih uslova obezbeđena tokom njihovog odsustva;

2) čiji rad nije vrednovan, ne mogu biti dovedeni u neravnopravan položaj u odnosu na ostala zaposlena, odnosno radno angažovana lica ukoliko im poslodavac na bilo koji način menja radnopravni status tokom njihovog odsustva sa rada.

Jednaka zarada za isti rad ili rad jednake vrednosti

Član 11.

Neposredna i posredna diskriminacija u vezi sa svim oblicima i uslovima za ostvarivanje zarade nije dozvoljena za isti rad ili rad jednake vrednosti. Kod određivanja visine zarade, sistem klasifikacije radnih mesta mora biti zasnovan na istim kriterijumima kako za žene, tako i za muškarce i urađen tako da isključuje bilo kakvu diskriminaciju.

Socijalni dijalog

Član 12.

Prilikom obrazovanja odbora za pregovore u skladu sa propisima kojim se uređuju radni odnosi, sindikati i udruženja poslodavaca obezbeđuju učešće žena i muškaraca shodno njihovom učešću u članstvu u sindikatima i udruženjima poslodavaca.

Sindikati i udruženja poslodavaca, ne dovodeći u pitanje svoju autonomiju, rade na obezbeđivanju ravnopravnosti u vezi sa fleksibilnim uslovima rada i obezbeđenja ravnopravnosti u pogledu:

- 1) uslova za pristup zapošljavanju ili obavljanju zanimanja, uključujući kriterijume i uslove za izbor kandidata za poslove u okviru profesionalne hijerarhije;
- 2) uslova rada, uključujući zaradu;
- 3) napredovanja na poslu, odnosno pristupa profesionalnom ili stručnom usavršavanju;
- 4) članstva i delovanja u sindikatima;
- 5) usklađivanja privatnog i profesionalnog života, naročito u vezi sa trudnoćom i roditeljstvom;
- 6) kodeksa ponašanja;
- 7) istraživanja, odnosno razmene iskustava na osnovu praćenja primene kolektivnih ugovora.

2. Socijalna i zdravstvena zaštita

Jednake mogućnosti i mere socijalne i zdravstvene zaštite

Član 13.

Organi javne vlasti koji obavljaju poslove u oblasti zdravstvene i socijalne zaštite:

- 1) obezbeđuju poštovanje ravnopravnosti u svim domenima socijalne i zdravstvene zaštite, uključujući primenu mera za praćenje, podršku i unapređenje reproduktivnog zdravlja stanovništva, lica sa invaliditetom, lica koja su pretrpela nasilje, starijih, izbeglih i raseljenih lica, lica koja žive sa HIV/AIDS, trudnica i porodilja, samohranih roditelja, lica koja su bila pogođena trgovinom ljudima uzimajući u obzir jezičku različitost i sredinu u kojoj žive, borave ili iz koje dolaze;
- 2) organizuju i realizuju programe za prevazilaženje problema rane trudnoće i intimne kohabitacije u kojoj je makar jedno lice mlađe od 16 godina.

Ravnopravan pristup robi i uslugama i osiguravajućim i povezanim finansijskim uslugama

Član 14.

Nije dozvoljeno ograničavanje pristupa i pružanja usluga, kao i dostupnosti robe i njenoj nabavci na osnovu pripadnosti polu.

Žene i muškarci ravnopravni su prilikom izračunavanja premija i davanja u svrhu osiguravajućih i povezanih finansijskih usluga. Kod sistema strukovnog osiguranja, nije dozvoljena neposredna i posredna diskriminacija s obzirom na obuhvat sistema, uslove pristupa sistemu, obaveze uplaćivanja doprinosa i obračuna doprinosa, uključujući dopunska davanja.

3. Obrazovanje, nauka, kultura, informisanje i sport

Sprečavanje diskriminacije u obrazovanju i nauci

Član 15.

Organi javne vlasti koji obavljaju poslove u oblasti obrazovanja, nauke i tehnološkog razvoja:

1) obezbeđuju poštovanje ravnopravnosti u postupku donošenja nastavnih planova i programa, odnosno studijskih programa, prilikom utvrđivanja standarda udžbenika, nastavnih metoda i normativa školskog prostora i opreme i uključuju sadržaje vezane za ravnopravnost s ciljem negovanja nenasilne kulture i razvijanja nediskriminatorne prakse kako bi se prevazišli rodni stereotipi i predrasude;

2) preduzimaju, u skladu sa zakonom, mere koje obuhvataju:

(1) integrisanje ravnopravnosti, uključujući pitanje nasilja i prepoznavanja i ohrabrivanja za prijavu nasilja, u nastavne planove i programe u okviru:

- redovnih nastavnih predmeta i vannastavnih aktivnosti,
- planiranja i organizacije različitih oblika obuke u obrazovnim ustanovama, centrima ili organizacijama u kojima se školuje nastavni kadar,

(2) korišćenje rodno osetljivog jezika u udžbenicima u svim oblicima obrazovno-vaspitnog i vaspitno-obrazovnog rada i u svedočanstvima, diplomama, kvalifikacijama, zvanjima, zanimanjima i licencama,

(3) procenjivanje udžbenika i priručnika iz perspektive njihovih direktnih i posrednih rodni sadržaja,

(4) kontinuirano stručno usavršavanje zaposlenih u obrazovanju i obuhvatanje sadržaja o ravnopravnosti, osetljivosti na rodni sadržaj nastavnog materijala, ljudskim pravima, diskriminaciji, položaju i zaštiti žena i muškaraca sa invaliditetom, nasilju,

(5) kontinuirano osposobljavanje i stručno usavršavanje zaposlenih u organima javne vlasti u vezi sa ravnopravnošću i sprečavanju nasilja,

(6) ravnomerno stipendiranje žena i muškaraca na svim nivoima obrazovanja i kod svih obrazovnih profila, uključujući programe celoživotnog obrazovanja i korišćenja informaciono-komunikacionih tehnologija,

(7) integrisanje u sistem vaspitanja i obrazovanja lica koja zbog rodni stereotipa i tradicije rano napuštaju školovanje.

Ravnopravnost u oblasti kulture

Član 16.

Ravnopravnost se obezbeđuje u oblasti:

- 1) slobode kulturnog i umetničkog stvaralaštva;
- 2) jednakih mogućnosti u ispoljavanju i razvijanju talenata u umetničkom i kulturnom stvaralaštvu;
- 3) ravnomernog pristupa kulturnim dobrima i kulturnim sadržajima;
- 4) učešća na konkursima za projekte u oblasti kulture i umetnosti, kao i učešća na konkursima za nagrade koje se dodeljuju u oblasti kulture i umetnosti.

Ravnopravnost i javno informisanje

Član 17.

Nije dozvoljeno ograničavanje pristupa sredstvima javnog informisanja i prijemu i korišćenju javnih informacija na osnovu pripadnosti određenom polu.

Informacije putem sredstava javnog informisanja, uključujući oglašavanje ne smeju sadržavati niti podsticati diskriminaciju. Nije dozvoljeno prikazivanje, izražavanje mržnje i omalovažavanje žena i muškaraca, kao i javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti žena i muškaraca, odnosno rodnih stereotipa.

Sredstva javnog informisanja nastoje da usvajaju i koriste jezik prilagođen ravnopravnosti, rodno osetljivo i izbalansirano izveštavaju, bez senzacionalizma i iznošenja detalja iz porodičnog života i seksualne prošlosti, davanja prostora učiniocu diskriminacije, a razvijaju i svest o ravnopravnosti kako bi se umanjili društveni i kulturni obrasci, običaji i prakse zasnovane na rodnim stereotipima, predrasudama i diskriminaciji i smanjio broj slučajeva nasilja.

Pristup podacima koje su u posedu organa javne vlasti omogućen je svim ženama i muškarcima, u skladu sa zakonom kojim se uređuje dostupnost informacija od javnog značaja.

Jednake mogućnosti u sportu

Član 18.

Organi javne vlasti koji obavljaju poslove u oblasti obrazovanja i sporta:

- 1) obezbeđuju jednake mogućnosti za bavljenje sportskim aktivnostima u skladu sa ravnopravnošću;
- 2) nastoje da, u okviru bavljenja sportskim aktivnostima, obezbede mere za podjednako učešće žena i muškarca ukoliko je njihovo učešće u sportskim aktivnostima nejednako.

Ravnopravnost u upravljačkim i nadzornim telima za obrazovanje, nauku, kulturu, informisanje i sport

Član 19.

U upravljačkim i nadzornim telima javnih obrazovnih, naučnih, kulturnih, informativnih i sportskih organizacija osnovanih u skladu sa propisima, učešće žena i muškaraca mora biti podjednako. U suprotnom, osnivač, odnosno drugi nadležni organ primenjuju mere kojima se ostvaruje propisani odnos za članstvo u njihovim upravljačkim, rukovodećim i nadzornim telima, uključujući sprovođenje izbora i imenovanja, tamo gde je moguće, u skladu sa propisima i njihovim unutrašnjim aktima.

Izveštaj o sprovedenim merama i podacima o broju žena i muškaraca u telima iz stava 1. ovog člana, javne obrazovne, naučne, kulturne, informativne i sportske organizacije dostavljaju ministarstvu. Izveštaji o broju žena i muškaraca u

telima iz stava 1. ovog člana dostavljaju se ministarstvu i nakon svakog sledećeg redovnog ili vanrednog izbora, odnosno imenovanja.

Na zahtev ministarstva obrazovne, naučne, kulturne, informativne i sportske organizacije dužne su da bez odlaganja dostave podatke o broju žena i muškaraca u svojim upravljačkim i nadzornim telima.

4. Politički i javni život

Ravnopravnost u okviru političkog delovanja

Član 20.

Ravnopravnost se obezbeđuje prilikom kandidovanja za predsednika Republike, poslanike i odbornike, na način i u skladu sa propisima kojima se uređuju izbori i delovanje političkih stranaka, kao i prilikom kandidovanja za izbore na sve funkcije i imenovanja u organe javne vlasti, finansijske i druge institucije.

Prilikom izbora ili imenovanja stalnih delegacija koje predstavljaju Republiku Srbiju u međunarodnim telima obezbeđuje se podjednako prisustvo žena i muškaraca.

Osim zbirno, organi javne vlasti vode evidenciju o polnoj strukturi svojih zaposlenih, u skladu sa zakonom kojim se uređuju evidencije u oblasti rada. Učešće žena i muškaraca u upravljačkim i nadzornim telima onih organa javne vlasti koji ih imaju u skladu sa propisima i unutrašnjim aktima mora biti podjednako. U suprotnom, preduzimaju se mere kojima se uspostavlja propisani odnos u upravljačkim i nadzornim telima, uz uvažavanje specifičnosti koje proizilaze iz prirode posla, službe ili delatnosti, mesta i uslova rada i drugih objektivnih razloga utvrđenih u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi. Ministarstvo prati primenu ovih mera i o tome najmanje jednom godišnje izveštava Vladu.

Planovi i izveštaji za primenu mera ravnopravnosti u organima javne vlasti

Član 21.

Organi državne uprave i službe Vlade, organi autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, bez obzira na broj zaposlenih i radno angažovanih lica, kao i drugi organi javne vlasti koji imaju više od 250 zaposlenih i radno angažovanih lica – svake godine, a najkasnije do 31. januara:

- 1) pripremaju izveštaj o svom delovanju na polju osnaživanja ravnopravnosti za prethodnu godinu;
- 2) usvajaju plan za sprovođenje mera koje proizilaze iz izveštaja iz tačke 1) ovog stava za tekuću godinu.

Izveštaj za prethodnu i plan mera za tekuću godinu organ iz stava 1. ovog člana dostavlja ministarstvu najkasnije do 31. marta tekuće godine.

Sadržaj izveštaja i plana uređuju se aktom iz člana 8. stav 4. ovog zakona.

Članstvo i upravljanje u političkim strankama, sindikalnim organizacijama i udruženjima

Član 22.

Politička stranka, sindikalna organizacija i udruženje vode evidenciju svog članstva iz koje se može utvrditi broj žena i muškaraca. U upravljačkim i nadzornim telima političke stranke, sindikalne organizacije i udruženja procentualna prisutnost žena i muškaraca mora odgovarati njihovom procentualnom učešću u članstvu političke stranke, sindikalne organizacije i udruženja. U suprotnom političke stranke, sindikalne organizacije i udruženja primenjuju mere kojima se postiže propisani

procentualni odnos, uključujući sprovođenje izbora, imenovanja, tamo gde je moguće, ili drugog predviđenog postupka za članstvo u njihovim upravljačkim i nadzornim telima u skladu sa propisima i njihovim unutrašnjim aktima.

Izveštaj o sprovedenim merama, kao i o broju žena i muškaraca u upravljačkim, rukovodećim i nadzornim telima politička stranka, sindikalna organizacija i udruženje dostavljaju ministarstvu. Izveštaji o broju žena i muškarca u upravljačkim i nadzornim telima podnose se ministarstvu i nakon svakog redovnog ili vanrednog izbora, odnosno imenovanja.

Na zahtev ministarstva političke stranke, sindikalne organizacije i udruženja dužna su da bez odlaganja dostave podatke o broju žena i muškaraca koji su njihovi članovi i članovi njihovih upravnih i nadzornih tela.

Udruženja za ravnopravnost

Član 23.

Organi javne vlasti sarađuju sa udruženjima čiji su ciljevi vezani za praćenje i unapređenje ravnopravnosti i ukazivanja na diskriminaciju, odnosno u okviru:

- 1) pripreme izveštaja o stanju ravnopravnosti u Republici Srbiji i u postupku predlaganja i usvajanja mera za postizanje stvarne ravnopravnosti;
- 2) praćenja primene zakona, drugih propisa i strateških dokumenata u oblasti ravnopravnosti;
- 3) sprovođenja aktivnosti vezanih za promociju ravnopravnosti, sprečavanja i borbe protiv nasilja i umanjenja uticaja rodnih stereotipa.

III. BRAČNI ŽIVOT

Član 24.

Svako je ravnopravan bez obzira na bračni status.

Supružnici i vanbračni partneri ravnopravni su u skladu sa zakonom. Uslovi za osnivanje privrednih društava za supružnike i vanbračne partnere ne smeju biti restriktivniji od uslova za osnivanje privrednih društava predviđenih za druga fizička lica u skladu sa zakonom kojim se uređuju privredna društva.

IV. SPREČAVANJE NASILJA

Zaštita od nasilja

Član 25.

Nasilje nije dozvoljeno kako u javnom, tako i u privatnom životu.

Akte diskriminacije ne predstavljaju mere namenjene:

- 1) licima koja su pretrpela nasilje i kojima se obezbeđuje socijalna, zdravstvena, pravna i druga pomoć, otklanjaju i ublažavaju posledice nasilja, bez obzira da li su zbrinuti u specijalističkim ustanovama ili nisu;
- 2) učiniocima nasilja sa ciljem sprečavanja ponavljanja nasilja.

O slučajevima nasilja i o učiniocima nasilja vodi se evidencija u skladu sa zakonom.

Specijalizovane usluge

Član 26.

Specijalizovane usluge u vezi sa nasiljem organizovane i sprovedene u skladu sa propisima kojima se uređuje socijalna, odnosno zdravstvena zaštita obuhvataju:

- 1) SOS telefone;
- 2) prihvatilišta za lica koja su pretrpela nasilje;
- 3) specijalizovana psihološka savetovališta;
- 4) podršku licima koja su pretrpela seksualno nasilje;
- 5) programe za učinioce nasilja.

Specijalizovane usluge za lica koja su pretrpela nasilje moraju biti organizovane i sprovedene:

- 1) uz poštovanje najboljeg interesa lica koje je pretrpelo nasilje;
- 2) prilagođene posebno osetljivim kategorijama shodno njihovom polu, uzrastu, invaliditetu, jezičkoj različitosti, sredini u kojoj žive, borave ili iz koje dolaze, licima koje žive sa HIV/AIDS, trudnicama i porodicama, samohranim roditeljima, licima pogođenim trgovinom ljudima, starijim;
- 3) lako dostupne (24 sata na dan, sedam dana u nedelji);
- 4) u odvojenim prostorima od prostora za programe namenjene za učinioce nasilja.

Organi javne vlasti prilikom organizovanja specijalizovanih usluga iz stava 1. ovog člana:

- 1) vode računa o ravnomernoj populacionoj i geografskoj rasprostranjenosti ovih usluga;
- 2) pripremaju i sprovode odgovarajuće (blagovremeno i dugoročno) informisanje javnosti o dostupnosti specijalizovanih usluga.

Prevenција i prijava nasilja

Član 27.

Uz dužnu pažnju i potpunu posvećenost, organi javne vlasti planiraju i sprovode mere namenjene podizanju svesti javnosti o potrebi sprečavanja nasilja, uključujući ohrabrivanje svakog da nadležnim organima prijavi slučajeve nasilja, kao i o raspoloživim uslugama podrške i pravnim merama zaštite lica koja su pretrpela nasilje na jeziku koji razumeju.

U okviru svojih radnih obaveza, zaposleni, odnosno radno angažovani u organima javne vlasti moraju prijaviti nasilje nadležnim organima bez odlaganja.

V. SUDSKA ZAŠTITA

Član 28.

Sudska zaštita lica izloženih diskriminaciji zasnovanoj na polu obezbeđuje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.

VI. MEHANIZMI ZA RAVNOPRAVNOST

Koordinacija poslova državne uprave u vezi sa ostvarivanjem ravnopravnosti

Član 29.

Vlada obrazuje:

- 1) koordinaciono telo za ostvarivanje ravnopravnosti sa zadacima da razmatra sva pitanja i koordinira poslove organa državne uprave u vezi sa ravnopravnošću;

2) službu za ravnopravnost za obavljanje stručnih poslova za potrebe koordinacionog tela iz tačke 1) ovog člana, kao službu Vlade.

Koordinatori za ravnopravnost

Član 30.

Iz reda svojih zaposlenih – organi državne uprave i službe Vlade, organi autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, bez obzira na broj zaposlenih, kao i drugi organi javne vlasti koji imaju više od 250 zaposlenih i radno angažovanih lica, određuju:

1) koordinate za ravnopravnost (dalje u tekstu: koordinatori) u skladu sa svojim aktom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta i o tome izveštavaju ministarstvo;

2) izveštavaju ministarstvo o promenama koordinatora.

Koordinatori:

1) prate sprovođenje politika i mera u vezi sa ravnopravnošću iz delokruga organa u kojem su zaposleni;

2) saraduju sa ministarstvom i koordinacionim telom iz člana 29. tačka 1) ovog zakona povodom drugih pitanja vezanih za ravnopravnost.

Mehanizmi za ravnopravnost u jedinicama lokalne samouprave

Član 31.

Jedinica lokalne samouprave iz reda svojih zaposlenih, izabranih, imenovanih i postavljenih lica obrazuje telo za ravnopravnost sa zadacima da:

1) podstiče usvajanje razvojnih planova i drugih akata jedinice lokalne samouprave u skladu sa načelom ravnopravnosti;

2) razmatra mere i aktivnosti koje su u funkciji ravnopravnosti;

3) inicira kratkoročne mere koje doprinose ostvarivanju ravnopravnosti u ekonomskoj, političkoj, socijalnoj i drugoj oblasti;

4) prati rad organa javne vlasti na svojoj teritoriji u vezi sa nasiljem;

5) prikuplja podatke o uzrocima, posledicama, učestalosti oblika nasilja i efikasnosti primenjenih mera protiv nasilja.

Jedinica lokalne samouprave iz reda svojih zaposlenih, a u skladu sa svojim aktima, određuje zaposlenog zaduženog za obavljanje poslova ravnopravnosti, saradnje sa ministarstvom i pružanja administrativno-tehničke potpore telu iz stava 1. ovog člana.

O svakoj promeni zaposlenog zaduženog za obavljanje poslova ravnopravnosti i njenim razlozima, gradska, odnosno opštinska uprava obaveštava ministarstvo.

VII. KAZNE NE ODREDBE

Kaznene odredbe za poslodavce i pružaoce usluga

Član 32.

Novčanom kaznom od 800.000 do 2.000.000 dinara:

1) kažnjava se za prekršaj poslodavac ili pružalac usluge sa svojstvom pravnog lica ukoliko:

(1) ne vodi evidenciju zaposlenih, odnosno radno angažovanih na osnovu pola (član 7. stav 1. tačka 1),

(2) zahteva obaveštenja o porodičnom životu prilikom javnog oglašavanja poslova i izboru lica za zaposlenje, odnosno radno angažovanje (član 7. stav 1. tačka 2),

(3) ističe polni kriterijum prilikom zapošljavanja, klasifikacije i sistematizacije radnih mesta i obuke i usavršavanja na način koji nije predviđen ovim zakonom (član 7. stav 2),

(4) premesti na drugo radno mesto ili kod drugog poslodavca trudnicu ili roditelja novorođenčeta (član 10. stav 1),

(5) ne vrati na isto ili istovetno radno mesto zaposlenog, odnosno radno angažovanog koji je odsustvovao usled trudnoće i roditeljstva (član 10. stav 2. tačka 2),

(6) ne omogući zaposlenom, odnosno radno angažovanom koji je odsustvovao usled trudnoće i roditeljstva poboljšanja radnih uslova obezbeđena tokom njegovog odsustva (član 10. stav 3. tačka 1);

2) kažnjava se za prekršaj poslodavac ili pružalac usluge sa svojstvom pravnog lica koje ima više od 250 zaposlenih i radno angažovanih lica ukoliko:

(1) najkasnije do 31. januara svake godine ne usvoji plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zaposlenosti žena i muškaraca za tekuću godinu ili ne sačini izveštaj o sprovođenju mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zaposlenosti žena i muškaraca za prethodnu godinu (član 8. stav 1. tač. 1) i 2),

(2) najkasnije do 31. marta ne dostavi ministarstvu plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zaposlenosti i radne angažovanosti žena i muškaraca za tekuću godinu, odnosno izveštaj o sprovođenju plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zaposlenosti i radne angažovanosti žena i muškaraca za prethodnu godinu (član 8. st. 2. i 3).

Novčanom kaznom od 300.000 do 500.000 dinara kažnjava se poslodavac, odnosno pružalac usluge kao fizičko lice za prekršaj iz stava 1. ovog člana.

Novčanom kaznom od 50.000 do 150.000 dinara kažnjava se odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica za prekršaj iz stava 1. ovog člana.

Član 33.

Novčanom kaznom od 50.000 do 150.000 dinara kažnjava se za prekršaj odgovorno lice pravnog lica, odnosno zastupnik pravnog lica:

1) sredstva javnog informisanja – ukoliko se informacijom objavljenom ili emitovanom u tom sredstvu prikazuje, izražava mržnja, vrši omalovažavanje, kao i javno zagovara, podržava i postupa u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti žena i muškaraca, odnosno rodni stereotipa (član 17. stav 2);

2) javne obrazovne, naučne, kulturne, informativne i sportske organizacije, ukoliko:

(1) nije dostavila izveštaj ministarstvu (član 19. stav 2),

(2) ne izveštava ministarstvo o drugim zahtevima (član 19. stav 3);

3) sindikalne organizacije, političke stranke i udruženja, ukoliko:

(1) nije dostavilo izveštaj ministarstvu (član 22. stav 2),

(2) ne izveštava ministarstvo o drugim zahtevima (član 22. stav 3).

Mera javnog objavljivanja kazne

Član 34.

Kod svakog izricanja maksimalnog propisanog iznosa kazne za prekršaje iz čl. 32. i 33. ovog zakona izriče se i mera javnog objavljivanja presude o trošku kažnjenog.

VIII. NADZOR NAD PRIMENOM ZAKONA

Član 35.

Nadzor nad primenom ovog zakona vrši ministarstvo.

Inspekcijski nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na prava i obaveze poslodavaca i pružaoca usluga i zaposlenih vrši Inspektorat za rad.

Ministarstvo podnosi najmanje jednom godišnje izveštaj o stanju zaštite i unapređivanja ravnopravnosti Vladi i nadležnom odboru Narodne skupštine.

IX. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 36.

Podzakonski propisi predviđeni ovim zakonom doneće se u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Do donošenja propisa iz stava 1. ovog člana primenjivaće se propisi doneti do stupanja na snagu ovog zakona, ako nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Član 37.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o ravnopravnosti polova („Službeni glasnik RS”, broj 104/09).

Član 38.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

O B R A Z L O Ž E N J E

I. USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u članu 97. tačka 2. Ustava Republike Srbije kojim je propisano, između ostalog, da Republika Srbija uređuje i obezbeđuje ostvarivanje zaštite sloboda i prava građana i odgovornost i sankcije za povredu sloboda i prava građana utvrđenih Ustavom i za povredu zakona, drugih propisa i opštih akata.

Ustavom Republike Srbije zajemčena je jednakost svih pred Ustavom i zakonom (član 21. stav 1) i zabranjena svaka diskriminacija, neposredna i/ili posredna, po bilo kom osnovu (član 21. stav 3). Ustavom se, takođe, jemči ravnopravnost žena i muškaraca i razvijanje politike jednakih mogućnosti (član 15). Osim toga, propisano je da se ljudska i manjinska prava zajemčena Ustavom neposredno primenjuju, da se zakonom može propisati način ostvarivanja tih prava samo ako je Ustavom izričito predviđeno ili ako je neophodno za ostvarivanje pojedinog prava zbog njegove prirode (član 18. st. 1. i 2).

II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Republika Srbija je Zakonom o ravnopravnosti polova („Službeni glasnik RS”, broj 104/09) bliže uredila način ostvarivanja ravnopravnosti žena i muškaraca i razvijanje društva jednakih mogućnosti. Taj zakon obuhvatio je odnose u oblastima: zapošljavanja, socijalne i zdravstvene zaštite, obrazovanja, kulture i sporta, političkog i javnog života, sudske zaštite i porodičnih odnosa. Proces vođenja pregovora o članstvu Republike Srbije u Evropskoj uniji pokazao je da se postojećim okvirom Zakona o ravnopravnosti polova ne dostižu zajedničke tekovine u vezi sa ravnopravnošću žena i muškaraca (dalje u tekstu: ravnopravnost). Stoga se, u cilju efikasnije zaštite ljudskih prava u Republici Srbiji, pristupilo reviziji uređenja ove materije.

Vlada je 30. oktobra 2014. godine donela Odluku o osnivanju Koordinacionog tela za rodnu ravnopravnost („Službeni glasnik RS”, br. 121/14, 147/14, 33/15 i 37/15) radi koordinacije poslova organa državne uprave u toj oblasti.

U skladu sa potvrđenim međunarodnim sporazumima, a naročito Konvencijom Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici iz 2011. godine (dalje u tekstu: Istanbulska konvencija), koju je Republika Srbija potvrdila 31. oktobra 2013. godine („Službeni glasnik RS–Međunarodni ugovori”, broj 12/13), bilo je neophodno obaviti usaglašavanje domaćeg zakonodavstva sa relevantnim odredbama te konvencije. Osim navedenog, Zakon o prekršajima („Službeni glasnik RS”, broj 65/13) predvideo je izmene u pogledu novčanih kazni za prekršaje koji su predviđeni ovim predlogom zakona. U procesu harmonizacije propisa Republike Srbije sa zakonodavstvom EU, postoje pravni instrumenti, koje se odnose na ravnopravnost i na čije se transponovanje insistira. Reč je o Direktivi 2004/113/ES Saveta, Direktivi 2006/54/ES Evropskog parlamenta i Saveta i Direktive 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Saveta, koje se tiču, između ostalog, izjednačavanja, tj. garantovanja ravnopravnog pristupa robi i uslugama svim licima bez obzira na pripadnost određenom polu. Na zahtev Republike Srbije, Evropska komisija je obavila evaluaciju postojećeg Zakona o ravnopravnosti polova i predstavila svoje nalaze krajem juna 2014. godine u Briselu tokom skruininga za Poglavlje 19, pa su i te primedbe uzete u obzir prilikom izrade Predloga zakona o ravnopravnosti žena i muškaraca (dalje u tekstu: Predlog zakona). Evropska komisija

je takođe, preko Kancelarije za evropske integracije 15. decembra 2015. godine, dostavila svoje primedbe nakon što joj je Republika Srbija uputila radnu verziju Predloga zakona početkom oktobra 2015. godine.

U skladu s navedenim mišljenjima, Predlogom zakona predviđa se određivanje zaposlenog zaduženog za ravnopravnost u okviru jedinica lokalne samouprave. Propisuje se obaveza organa državne uprave na republičkom nivou i nivou autonomne pokrajine da iz redova već zaposlenih lica odrede koordinate za ravnopravnost u skladu sa svojim aktima o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta, a predviđa se i formiranje tela i službe Vlade za koordinaciju poslova vezanih za ravnopravnost.

III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA I POJEDINAČNIH REŠENJA

I. UVODNE ODREDBE (čl. 1–3)

Uvodnim odredbama Predloga zakona (član 1) precizira se njegov predmet i sadržaj uz poštovanje međunarodnih standarda u domenu ravnopravnosti, a predviđa se i da se odredbe Predloga zakona ne smeju tumačiti niti primenjivati na način koji bi doveo do ukidanja ili ograničenja nekog postojećeg prava utvrđenog drugim propisom ili na način da ograniči ili umanjí dostignuti nivo ljudskih prava u oblasti ravnopravnosti, koji proističe iz opštih pravila međunarodnog prava.

Članom 2. Predloga zakona pojmovno se određuje ravnopravnost i diskriminaciju u skladu sa odredbom iz člana 1. Konvencije UN za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena („Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori”, broj 11/81) i drugi pojmovi relevantni za materiju koja se uređuje ovim predlogom zakona, npr: uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje (preuzeto iz Direktive 2004/113/ES i Direktive 2006/54/ES), rod, rodno zasnovano nasilje i nasilje nad ženama (termini iz člana 3. Istanbulske konvencije), pol, poslodavac i pružalac usluge (značenja, koja su zadržana iz Zakona o ravnopravnost polova) i organi javne vlasti (pojam iz člana 2. stav 1. tačka 4) Zakona o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik RS”, broj 22/09). Takođe je pojmovno definisano rodno odgovorno budžetiranje, kao i određenje rodnih stereotipa na osnovu Strategije Saveta Evrope za rodnu ravnopravnost 2014–2017.

U članu 3. Predloga zakona propisuje se zabrana diskriminacije zasnovane na polu (dalje u tekstu: diskriminacija) u svim oblastima javnog i privatnog života u skladu sa Ustavom i zakonima, kao i opšteprihvaćenim standardima međunarodnog prava i potvrđenim međunarodnim sporazumima. Na bazi druge verzije Modela zakona o rodnoj ravnopravnosti zaštitnika građana Republike Srbije od 4. decembra 2014. godine, kao i Mišljenja Evropske komisije, koja je obavila evaluaciju Zakona o ravnopravnosti polova na zahtev Republike Srbije tokom i nakon skrininga održanog u Briselu krajem juna 2014. godine za Poglavlje 19 (dalje u tekstu: Mišljenje), istaknuti su oblici (akti) diskriminacije, uključujući uznemiravanje i seksualno uznemiravanje i rodno zasnovano nasilje, odnosno nasilje nad ženama (dalje u tekstu: nasilje).

II. MERE PROTIV DISKRIMINACIJE (čl. 4–23)

Član 4. Predloga zakona uređuje pitanje mera za sprečavanje diskriminacije, odnosno postupke radi otklanjanja i sprečavanja neravnopravnog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti u svim oblastima javnog i privatnog života. Organi javne vlasti na svim administrativnim nivoima dužni su da kontinuirano prate, planiraju, donose, sprovode i javno objavljuju rezultate politika i mera za sprečavanje i otklanjanje neposredne ili posredne diskriminacije, a sa ciljem postizanja stvarne ravnopravnosti u Republici Srbiji, odnosno ostvarivanja prava svih lica pod jednakim uslovima. Predviđena je primena rodno odgovornog budžetiranja

za organe javne vlasti, kao i vođenje statistike razvrstane po polu i upotrebe rodno osetljivog jezika (član 5).

1. Zapošljavanje i radni odnosi (čl. 6–12)

Član 6. Predloga zakona reguliše pitanje mera u zapošljavanju i samozapošljavanju u vezi sa stvarnom i efikasnom naknadom štete prema članu 18. Direktive 2006/54/ES.

Član 7. Predloga zakona uređuje dužnosti poslodavaca i pružaoca usluga, odnosno vođenje evidencije zaposlenih razvrstane po polu, zaštite od uznemiravanja, polno neuslovljeno napredovanje i profesionalno usavršavanje. Javno oglašavanje poslova, uređeno je imajući u vidu Direktivu 2002/73/ES Evropskog parlamenta i Saveta od 23. septembra 2002. godine kojom se menja Direktiva Saveta 76/207/EES o primeni principa jednakog tretmana muškarca i žena u vezi sa pristupom zapošljavanju, profesionalnoj obuci i promociji i radnim uslovima.

U Predlogu zakona, a povodom Plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zaposlenosti i radne angažovanosti žena i muškaraca i izveštaja o sprovođenju (član 8), predviđa se da su poslodavac i pružalac usluge, koji u radnom odnosu imaju više od 250 zaposlenih, dužni da najkasnije do 31. januara svake godine usvoje plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zaposlenosti i radne angažovanosti žena i muškaraca za tekuću godinu i sačine izveštaj o sprovođenju plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zaposlenosti i radne angažovanosti žena i muškaraca za prethodnu godinu. Sadržaj i način dostavljanja plana mera i izveštaja iz ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove ravnopravnosti.

U članu 9. Predloga zakona uređuje se pitanje prestanka radnog odnosa i seksualnog uznemiravanja, a članom 10. zaštita na radu u vezi sa trudnoćom i roditeljstvom prema iznetom stavu u Mišljenju da roditeljstvo ne sme biti smetnja da se zaposleni po isteku tog odsustva vrati na svoje radno mesto ili istovetno mesto pod uslovima koji za njih nisu manje povoljni. Zaposleni iz ovog člana imaju pravo da uživaju sva poboljšanja radnih uslova na koja bi imali pravo za vreme svog odsustva.

Jednaka zarada za isti rad ili rad jednake vrednosti (član 11) predstavlja jedan od glavnih standarda u obezbeđenju primene principa ravnopravnosti, a shodno Mišljenju Evropske komisije da se za određivanje plate koristi sistem klasifikacije radnih mesta zasnovan na istim kriterijumima za žene i muškarce i sastavljen tako da isključuje svaku diskriminaciju.

Član 12. Predlog zakona predviđa ulogu sindikata i udruženja poslodavaca (socijalnih partnera) u obezbeđivanju ravnopravnosti prilikom obrazovanja odbora za pregovore imajući u vidu rešenja iz člana 21. Direktive 2006/54/ES.

2. Socijalna i zdravstvena zaštita (čl. 13 i 14)

Povodom jednakih mogućnosti i mera socijalne i zdravstvene zaštite (član 13) posebno su navedena lica koja su pretrpela nasilje, kao i lica sa invaliditetom, koja pripadaju osetljivim kategorijama stanovništva i utvrđuju, između ostalog, mere organa javne vlasti, koje se preduzimaju za prevazilaženje problema rane trudnoće i rane „intimne kohabitacije” u kojoj je makar jedno lice mlađe od 16 godina.

Članom 14. obezbeđuje se ravnopravni pristup robi i uslugama i osiguravajućim i povezanim finansijskim uslugama ženama i muškarcima polazeći od Direktive 2004/113/ES Saveta i Direktive 2006/54/EC Evropskog parlamenta i Saveta.

3. Obrazovanje, nauka, kultura, informisanje i sport (čl. 15–19)

Ovaj deo Predloga zakona obuhvata tzv. društvene delatnosti i stvaranje politike jednakih mogućnosti za žene i muškarce u sferi: obrazovanja, nauke, kulture, informisanja i sporta. Navedene oblasti već su uređene posebnim zakonima, pa je fokus rešenja iz Predloga zakona bio na opštem načinu ostvarivanja ravnopravnosti i na odgovarajućim merama kako bi se postigla stvarna ravnopravnost u toj oblasti.

To je naročito vidljivo po pitanju obrazovanja, bavljenja naukom i pristupa naučnim rezultatima bez obzira na pol (član 15. Sprečavanje diskriminacije u

obrazovanju i nauci), jer se organi javne vlasti obavezuju na sprovođenje niza mera za ojačavanje ravnopravne prisutnosti žena i muškaraca u procesu obrazovanja (na svim nivoima i svim dobima). Mere, koje se ne smatraju diskriminacijom, obuhvataju, između ostalog, poštovanje ravnopravnosti u postupku donošenja nastavnih planova i programa i upotrebe rodno osetljivog jezika u toku vaspitanja i obrazovanja.

Članom 16. obezbeđuje se ravnopravnost u oblasti kulture i slobode umetničkog i kulturnog stvaralaštva, dok se članom 17. Predloga zakona (Ravnopravnost i javno informisanje) detaljnije reguliše primena principa ravnopravnosti u sferi informisanja. Polazeći od člana 51. Ustava, regulisano je da nije dopušteno ograničavanje pristupa sredstvima javnog informisanja i prijemu i korišćenju javnih informacija na osnovu pripadnosti određenom polu. Obaveze sredstava javnog informisanja odnose se i na javno oglašavanje. Za sredstva javnog informisanja predviđeno je usvajanje i korišćenje rodno osetljivog jezika. Član 17. stav 4. Predloga zakona uređuje da je pristup podacima koje su u posedu organa javne vlasti omogućen svim ženama i muškarcima, u skladu sa zakonom kojim se uređuje dostupnost informacija od javnog značaja.

Članom 18. Predloga zakona uređuje se pitanje ravnopravnosti žena i muškaraca u sportu.

Član 19. Predloga zakona uređuje se pitanje podjednagog učešća žena i muškaraca u članstvu, kao i u upravljačkim i nadzornim telima javnih obrazovnih, naučnih, kulturnih, informativnih i sportskih organizacija.

4. Politički i javni život (čl. 20–23)

Garantovanje jednakih mogućnosti za učešće u političkom i javnom životu uslov je ostvarivanja ravnopravnosti prilikom uživanja političkih prava i poštovanje standarda iz potvrđenih međunarodnih sporazuma, a naročito Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima („Službeni list SFRJ”, broj 7/71), Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena i Evropske konvencije o ljudskim pravima i osnovnim slobodama („Službeni list SCG –Međunarodni ugovori”, broj 9/03). Stoga je članom 20. Predloga zakona uređeno pitanje jednakih mogućnosti političkog delovanja, kao i podjednagog prisustva žena i muškaraca u stalnim delegacijama Republike Srbije u međunarodnim telima. S tim u vezi, predviđeno je donošenje planova i izveštaja o osnaživanju principa ravnopravnosti u organima javne vlasti (član 21).

Članom 22. Predloga zakona uređuje se članstvo i upravljanje u političkim strankama, sindikalnim organizacijama i udruženjima, a članom 23. pitanje saradnje organa javne vlasti sa udruženjima, koja se bave ravnopravnošću i ljudskim pravima.

III. BRAČNI ŽIVOT (član 24)

Članom 24. uređeno je pitanje ravnopravnosti bez obzira na bračni status, kao i uslove za osnivanje privrednih društava za supružnike i vanbračne partnere polazeći od Direktive 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Saveta od 7. jula 2010. godine o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena uključenih u aktivnosti samozapošljavanja i ukidanja Direktive Saveta 86/613/EES.

IV. SPREČAVANJE NASILJA (čl. 25–27)

Članom 25. Predloga zakona propisano je da nasilje nije dozvoljeno kako u javnom, tako i privatnom životu. Navedeno je da se diskriminacijom ne smatraju mere namenjene kako onima koji su pretrpeli nasilje, tako i učiniocima nasilja u cilju sprečavanja daljih slučajeva nasilja. O slučajevima nasilja i učiniocima nasilja vodi se evidencija u skladu sa zakonom.

Članom 26. Predloga zakona uređuje se pitanje pružanja specijalizovanih usluga (SOS telefona, prihvatilišta za žene i decu, specijalizovana psihološka

savetovališta za lica koja su pretrpela nasilje, podrška za one koji su doživeli seksualno nasilje i programi za učinioce nasilja).

Član 27. Predloga zakona uređuje postupke prevencije i prijave nasilja i obaveze zaposlenih i radno angažovanih lica u organima javne vlasti da prijave nasilje nadležnim organima bez odlaganja.

V. SUDSKA ZAŠTITA (član 28)

Članom 28. Predlogom zakona sudska zaštita lica izloženih diskriminaciji zasnovanoj na polu obezbeđuje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.

VI. MEHANIZMI ZA RAVNOPRAVNOST (čl. 29–31)

Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije (2013–2016) predviđeno je usklađivanje i donošenje domaćih propisa, koji bi trebalo da uzmu u obzir Evropski pakt o rodnoj ravnopravnosti (2011–2020). Komitet UN za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena je u tački 15. svojih Zaključnih zapažanja iz jula 2013. godine u vezi sa Drugim i Trećim izveštajem Republike Srbije o primeni Konvencije za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena preporučio dalje jačanje nacionalnog mehanizma tako što će mu se obezbediti odgovarajući ljudski, tehnički i finansijski resursi, povećati njegova vidljivost i efikasnost, osnažiti njegove kapacitete, posebno na lokalnom nivou, i obezbediti dovoljno političke podrške kako bi mu omogućio da svoje funkcije izvršava na efektivan način. U skladu sa navedenim, a u okviru Dela o Mehanizmima za ravnopravnost, Predlogom zakona je predviđeno:

1) jačanje kapaciteta Vlade povodom koordinacije poslova vezanih za rodnu ravnopravnost osnivanjem koordinacionog tela i službe Vlade za ravnopravnost (član 29);

2) određivanje koordinatora za ravnopravnost (član 30), koji su zaduženi da u organima državne uprave Republike Srbije i autonomne pokrajine i ostalim organima javne vlasti sa više od 250 zaposlenih i radno angažovanih lica prate sprovođenje politika i mera u vezi sa ovim pitanjem;

3) funkcionisanje mehanizma za ravnopravnost u jedinicama lokalne samouprave (član 31).

VII. KAZNE NE ODREDBE (čl. 32–34)

U delu Predloga zakona o kaznenim odredbama utvrđuju se iznosi novčanih kazni za prekršaje učinjene od strane poslodavaca i pružaoca usluga, a posebno su utvrđene kazne za poslodavce i pružaoce usluga, koji zapošljavaju ili radno angažuju više od 250 lica.

Ostale kaznene odredbe tiču se odgovornih lica u: sindikalnim organizacijama, političkim strankama, udruženjima, obrazovnim, naučnim, kulturnim, informativnim i sportskim organizacijama, kao i sredstvima javnog informisanja.

Kod svakog izricanja maksimalnih kazni iz čl. 32. i 33. ovog zakona izriče se i zaštitna mera javnog objavljivanja kazne o trošku kažnjenika.

VIII. NADZOR NAD PRIMENOM ZAKONA (član 35)

Nadzor nad primenom ovog zakona vrši ministarstvo, koje najmanje jednom godišnje podnosi izveštaj o stanju zaštite i unapređivanja ravnopravnosti Vladi i nadležnom odboru Narodne skupštine. Inspeksijski nadzor u delu koji se odnosi na prava i obaveze poslodavaca, pružaoca usluga i zaposlenih vrši Inspektorat za rad.

IX. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE (čl. 36–38)

Podzakonski propisi predviđeni ovim zakonom doneće se u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona, a do njihovog donošenja

primenjivaće se propisi doneti do stupanja na snagu ovog zakona, ako nisu u suprotnosti sa ovom zakonom (član 36).

Član 37. Predloga zakona propisuje da danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o ravnopravnosti polova („Službeni glasnik RS”, 104/09), a član 38. da predloženi zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

IV. FINANSIJSKA SREDSTVA ZA SPROVOĐENJE ZAKONA

Za sprovođenje ovog zakona, procena je da će biti potrebno 9.302.000,00 dinara na godišnjem nivou za aktivnosti usmerene na promociji ravnopravnosti, sprovođenju efikasnog nadzora nad primenom zakona, kao i formiranja i funkcionisanja službe Vlade za koordinaciju poslova u vezi sa ravnopravnošću.

V. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU

Razmatranje i donošenje ovog zakona po hitnom postupku predlaže se u skladu sa članom 167. Poslovnika Narodne skupštine („Službeni glasnik RS”, broj 20/12–prečišćen tekst), kako bi se u što kraćem roku obezbedilo efikasnije stvaranje jednakih mogućnosti ostvarivanja prava i obaveza žena i muškaraca i utvrdile obaveze organa javne vlasti i drugih fizičkih i pravnih lica u vezi sa ravnopravnošću, kao i mere za sprečavanje i otklanjanje diskriminacije, a što predstavlja jedan od osnovnih međunarodnih standarda u obezbeđenju ljudskih prava.

VI. ANALIZA EFEKATA ZAKONA

1. Određivanje problema koje zakon treba da reši

Već je navedeno da je Komitet UN za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena u tački 15. svojih Zaključnih zapažanja iz jula 2013. godine u vezi sa Drugim i trećim izveštajem Republike Srbije o primeni Konvencije za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine preporučio da Republika Srbija:

(a) Dalje jača nacionalni mehanizam tako što će mu obezbediti odgovarajuće ljudske, tehničke i finansijske resurse, poveća njegovu vidljivost i efikasnost, osnaži njegove kapacitete, posebno na lokalnom nivou, i obezbedi dovoljno političke podrške kako bi mu omogućio da svoje funkcije izvršava na efektivan način;

(b) Obezbedi formalni i neformalni dijalog i konsultacije između nacionalnog mehanizma i odgovarajućih NVO, naročito ženskih organizacija i uspostavi sistem saradnje koji će poštovati nezavisnost ženskih organizacija.

Ovaj dokument ukazuje na nedostatak kapaciteta i mehanizama za obezbeđenje ravnopravnosti u Republici Srbiji. Posledice takvog stanja nisu vezane samo za funkcionisanje prikladnih organa i službi za sprečavanje diskriminacije, nego se sasvim konkretno odnose na organizovano, plansko i trajno sprečavanje slučajeva nasilja. Neki od tih slučajeva imali su i smrtne ishode. U Republici Srbiji, je u 2015. godini ubijeno 34 žena, što je više od 2014. godine (27 ubijenih žena).

2. Cilj koji treba postići?

Kako se navodi u statistici Republičkog zavoda za socijalnu zaštitu, u toku 2014. godine zabeležena je 13 391 prijava porodičnog nasilja prema podacima internih timova centara za socijalni rad, i to:

	Starost žrtve nasilja
--	------------------------------

Vrste nasilja	Deca		Mladi		Odrasli		Stariji		UKUPNO
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	
Fizičko nasilje	724	693	151	380	391	2779	221	530	5 869
Seksualno nasilje	22	73	0	14	10	44	2	16	181
Psihičko nasilje	645	701	121	299	354	1925	133	349	4 527
Zanemarivanje	103 5	944	26	26	33	66	89	137	2 356
Ekonomsko nasilje	17	12	4	8	4	83	16	38	182
Ostalo	30	18	7	17	31	146	5	22	276
UKUPNO	247 3	2441	309	744	823	5043	466	1092	13 391

Proces implementacije relevantnih odredbi Istanbulske konvencije u zakonodavstvo Republike Srbije treba da prati izgradnja kapaciteta za praćenje njihove primene. Neposredno sa navedenim, povezano je pitanje koordinacije njihovog rada i postizanja što boljih rezultata ne polju suočavanja sa nasiljem, ali i sprečavanja diskriminacije. Zbog toga je Predlogom zakona predviđeno da Vlada obrazuje svoje telo za koordinaciju poslova u vezi sa rodnom ravnopravnošću i službu za rodnu ravnopravnost.

3. Da li su razmatrane druge mogućnosti za rešavanje problema?

Postojeći zakonodavni okvir u Republici Srbiji, kao i praksa delovanja institucija (naročito u jedinicama lokalne samouprave) omogućava da se organizuju razne vrste podrške za lica koja su pretrpela nasilje. S tim u vezi, usvojeni su Opšti (2011. godine) i posebni protokoli za postupanje prema ovim licima u okviru ministarstava nadležnih za: unutrašnje poslove, zdravlje, socijalnu zaštitu i pravdu. Ipak, Posebni izveštaj zaštitnika građana o primeni Opšteg i posebnih protokola za zaštitu žena od nasilja iz 2014. godine ukazao je na nedostatke na terenu, teškoće u saradnji i komunikaciji zaduženih institucija. Zaštitnik građana u tački 29. Izveštaja primećuje da se preventivne mere na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou organizuju povremeno, neplanski, i uglavnom su usmerene ka podizanju svesti zaposlenih, podsticanju povezivanja organa i razvijanju interdisciplinarnog pristupa u reakciji na nasilje. Mere usmerene na promenu odnosa društva prema nasilju nad ženama sporadične su i nevidljive za širi krug građana.

4. Zašto je donošenje zakona najbolje rešenje?

Navedene preporuke zaštitnika građana predstavljaju materiju, koju uređuje budući zakon o ravnopravnosti žena i muškaraca, jer je *status quo* po pitanju nasilja u Republici Srbiji neodrživ i ostajanje na tom nivou ne predstavlja opciju. Telo Vlade za koordinaciju poslova rodne ravnopravnost i služba za rodnu ravnopravnost iz člana 29. Predloga zakona, ali i ministarstvo treba da omoguće efikasno suočavanje sa nasiljem, uključujući sprovođenje preventivnih mera i upozoravanja/informisanja javnosti o nasilju sa ciljem njegovog sprečavanja.

5. Na koga i kako će najverovatnije uticati rešenja u zakonu?

Rešenja iz Predloga zakona odnose se na ukupno stanovništvo Republike Srbije, organe javne vlasti, poslodavce i pružaoce usluga, sredstva javnog informisanja, sportska udruženja i udruženja, sindikate i druge subjekte. Ravnopravnost predstavlja tzv. svugde prisutni sadržaj (*cross-cutting issue*) i zato zadire u sve delove društva.

6. Kakve će troškove primena zakona stvoriti građanima i privredi, naročito malim i srednjim preduzećima?

Jedna od oblasti, kojim se bavi Predlog zakona odnosi se na obaveze poslodavaca i pružaoca usluga, koji imaju više od 250 zaposlenih da pripremaju i usvajaju planove mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zaposlenosti žena i muškaraca i izveštaje o sprovođenju planova. Na osnovu važećeg Zakona o ravnopravnosti polova, ova obaveza ticala se preduzeća sa više od 50 zaposlenih. Prema podacima Agencije za privredne registre u Republici Srbiji je oko 2 400 privatnih preduzeća sa više od 50 zaposlenih. U praksi Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (i prethodne Uprave za rodnu ravnopravnost, koja je ukinuta Zakonom o ministarstvima aprila 2014. godine), utvrđeno je da je određivanje minimuma od 50 zaposlenih veoma nizak i da, u stvarnosti, privatna preduzeća takvog formata ne mogu ostvariti jedan od ciljeva zacrtanih Zakonom, a to je ostvarivanje ravnopravnosti u sferi zapošljavanja i rada. Stoga je, u Nacrtu, ponuđeno jedno novo rešenje po kome treba tretirati preduzeća sa više od 250 zaposlenih (kriterijum preuzet iz EU, a kojim se definiše minimum zaposlenih u srednjim preduzećima na 250), pa bi njihov broj obuhvaćen Nacrtom iznosio oko 540 (manje za 1 900). Na taj način bi se uspostavila delotvornija, modernija i ekonomičnija primena principa jednakih mogućnosti žena i muškaraca u oblasti rada i zapošljavanja. Istovremeno, za 1 900 privrednih subjekata (sa manje od 250 zaposlenih) došlo bi do rasterećenja troškova, koji su do sada bili predviđeni za izradu i podršku planovima i izveštajima o merama iz Zakona o ravnopravnosti polova i Pravilnika o sadržaju i načinu dostavljanja Plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i godišnjeg izveštaja o njegovom sprovođenju („Službeni glasnik RS”, broj 89/10).

7. Da li su pozitivne posledice donošenja zakona takve da opravdavaju troškove koje će on stvoriti?

Činjenica da Predlog zakona predviđa rad i delovanje tela Vlade za koordinaciju poslova vezanih za ravnopravnost i odgovarajuće službe Vlade kako bi se uspešno primenile i pratile mere čiji je cilj smanjenje slučajeva nasilja, uključujući ono sa fatalnim posledicama – doprinosi snižavanju (budućih) troškova centara za socijalni rad, manjem broju intervencija policije, nižim izdacima zdravstvenih ustanova, koje pružaju podršku licima koja su pretrpela nasilje, nižem opterećenju pravosudnih organa.

8. Da li se zakonom podržava stvaranje novih privrednih subjekata i tržišna konkurencija?

Ovaj Predlog zakona nema intenciju da stvara nove privredne subjekte, ali bi njime trebalo da se rasterete mala preduzeća (član 8. Predloga zakona) što bi im, u krajnjem slučaju, omogućilo više resursa za okretanje tržištu i konkurentnosti na tržištu.

9. Da li su sve zainteresovane strane imale priliku da se izjasne o zakonu?

Na sednici održanoj 15. aprila 2015. godine, Koordinaciono telo usvojilo je zaključak da se obrazuje Posebna radna grupa za izradu teksta Predloga zakona o ravnopravnosti. Na istoj sednici usvojen je i Akcioni plan Koordinacionog tela za 2015. godinu u okviru koga je jedna od aktivnosti (1.2) bila – Izrada Predloga zakona o ravnopravnosti. Za nosioce aktivnosti određeni su, pored Koordinacionog tela – Kabinet potpredsednice Vlade, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i Ministarstvo pravde.

Početak maja 2015. godine, predsednik Posebne radne grupe formirao je ekspertski tim za izradu Inicijalne verzije, koji su činili predstavnici: MUP,

Koordinacionog tela, Kancelarije za saradnju sa civilnim društvom i Kancelarije za evropske integracije. Inicijalna verzija dostavljena je članovima i članicama Posebne radne grupe (sastavljene od predstavnika nadležnih ministarstava, Kancelarije za ljudska i manjinska prava, OEBS i Programa UN za razvoj), koja je zasedala u junu i julu mesecu 2015. godine i pripremila Radnu verziju Predloga zakona. Kancelarija za saradnju sa civilnim društvom je, u navedenom periodu, dostavila tekst Radne verzije udruženjima na mišljenje, dok je Koordinaciono telo uputilo Predlog zakona na mišljenje Pokrajinskom sekretarijatu za privredu, zapošljavanje i ravnopravnost polova. Polazeći od svih prikupljenih intervencija, Posebna radna grupa imala je 8. jula 2015. godine poslednji sastanak na kome je utvrdila Izmenjenu verziju Predloga zakona. Predsednik Grupe je Izmenjenu verziju uputio predsednici Koordinacionog tela, koje je zasedalo 15. jula 2015. godine i usvojilo Predlog zakona kao svoj materijal. Nakon toga, do sredine septembra 2015. godine, prikupljeni su komentari na ovaj materijal od svih ministarstava, Republičkog sekretarijata za zakonodavstvo, poverenice za zaštitu ravnopravnosti i zaštitnika građana. Konačno, Predlog zakona je preveden na engleski jezik i upućen Evropskoj komisiji na mišljenje početkom oktobra 2015. godine, a takođe i nadležnim resorima čija su sva mišljenja prikupljena do kraja novembra 2015. godine. Mišljenje Evropske komisije je, preko Kancelarije za evropske integracije stiglo 15. decembra 2015. godine i sve primedbe su uključene u Predlog zakona, nakon čega je obavljena konačna redakтура teksta u saradnji sa Republičkim sekretarijatom za zakonodavstvo.

10. Koje će se mere tokom primene Zakona preduzeti da bi se ostvarilo ono što se donošenjem Zakona predviđa?

Regulatorne mere: Kako bi bio ostvaren cilj primene budućeg zakona, neophodno je, shodno, korigovati i Pravilnik o sadržaju i načinu dostavljanja Plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i godišnjeg izveštaja o njegovom sprovođenju, koji je donet još 2010. godine (član 8). Osim toga, treba što pre od dana stupanja na snagu ovog zakona doneti posebni zakon o vođenju evidencije o slučajevima nasilja i ličnim podacima onih koji su pretrpeli ovakav oblik nasilja, kao i o njihovim učiniocima (član 25. stav 3).

Institucionalne mere: Predviđeno je obrazovanje Vladinih mehanizama za koordinaciju poslova u vezi sa ravnopravnošću (član 29), koordinatora za ravnopravnost pri organima javne vlasti (član 30), i mehanizama za ravnopravnost u jedinicama lokalne samouprave (član 31.). Takođe, na osnovu člana 16. Zakona o ministarstvima („Službeni glasnik RS”, br. 14/44, 14/15 i 54/15) nadležnost nad poslovima ravnopravnosti žena i muškaraca, odnosno polova dodeljena je Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

IZJAVA O USKLAĐENOSTI PROPISA SA PROPISIMA EVROPSKE UNIJE
--

1. Ovlašćeni predlagač propisa – Vlada

Obrađivač: Kabinet potpredsednice Vlade i ministarke građevinarstva, saobraćaja i infrastrukture

2. Naziv propisa

Predlog zakona o ravnopravnosti žena i muškaraca
Draft Law on the Equality of Women and Men

3. Usklađenost propisa sa odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum), odnosno sa odredbama Prelaznog sporazuma o trgovini i trgovinskim pitanjima između Evropske zajednice, sa jedne strane, i Republike Srbije, sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Prelazni sporazum)

a) Odredba Sporazuma i Prelaznog sporazuma koja se odnose na normativnu sadržinu propisa

čl. 90. (Saradnja u oblasti statistike), 101. (Saradnja u oblasti socijalne politike i Obrazovanje i stručno osposobljavanje)

b) Prelazni rok za usklađivanje zakonodavstva prema odredbama Sporazuma i Prelaznog sporazuma

shodno članu 72. SSP

v) Ocena ispunjenosti obaveze koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma i Prelaznog sporazuma

/

g) Razlozi za delimično ispunjavanje, odnosno neispunjavanje obaveza koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma i Prelaznog sporazuma

/

d) Veza sa Nacionalnim programom za integraciju Republike Srbije u Evropsku uniju

Poglavlje 23 i Poglavlje 19

4. Usklađenost propisa sa propisima Evropske unije**a) Navođenje odredbi primarnih izvora prava EU i ocene usklađenosti sa njima**

Ugovor o funkcionisanju EU: čl. 8, 9, član 153. stav 1. tačka i) i član 157.

b) Navođenje sekundarnih izvora prava EU i ocene usklađenosti sa njima

- **Direktiva 2006/54/EZ** o sprovođenju principa jednakih mogućnosti za muškarce i žene u pogledu zapošljavanja i zanimanja. (*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)*) – NU,

- **Direktiva 2004/113/EZ** o jednakom tretmanu u pristupu robi i uslugama (*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*) – NU,

- **Direktiva 2010/41/EU** o jednakom tretmanu u samozapošljavanju (*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*) – NU.

v) Ostali izvori prava EU

/

g) Razlozi za delimičnu usklađenost, odnosno neusklađenost

Prevaziđenost odredbi Zakona o ravnopravnosti polova („Službeni glasnik RS”, broj 104/09)

d) Rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti propisa sa propisima Evropske unije

2016. godina

5. Ako ne postoje odgovarajuće nadležnosti Evropske unije u materiji koju reguliše propis, i/ili ne postoje odgovarajući sekundarni izvori prava Evropske unije sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost treba obrazložiti tu činjenicu. U ovom slučaju, nije potrebno popunjavati Tabelu usklađenosti propisa. Tabelu usklađenosti nije potrebno popunjavati i ukoliko se domaćim propisom ne vrši prenos odredbi sekundarnog izvora prava Evropske unije već se isključivo vrši primena ili sprovođenje nekog zahteva koji proizilazi iz odredbe sekundarnog izvora prava (npr. Predlogom odluke o izradi strateške procene uticaja biće sprovedena obaveza iz člana 4. Direktive 2001/42/EZ, ali se ne vrši i prenos te odredbe Direktive).

/

6. Da li su prethodno navedeni izvori prava EU prevedeni na srpski jezik?

Da

7. Da li je propis preveden na neki službeni jezik EU?

Da

8. Učešće konsultanata u izradi propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti

/

1. Naziv propisa 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							2. CELEX oznaka EU propisa 32010L0041
3. Ovlašćeni predlagač propisa: Vlada Obrađivač: Kabinet potpredsednice Vlade i ministarke građevinarstva, saobraćaja i infrastrukture							4. datum izrade tabele januar 2016. godine
5. Naziv (nacrt, predloga) propisa čije odredbe su predmet analize usklađenosti sa propisom EU: Predlog zakona o ravnopravnosti žena i muškaraca Draft Law on the Equality of Women and Men							6. Brojčane oznake (šifre) planiranih propisa iz baze NPAA: 2012-575
7. Usklađenost odredaba propisa sa odredbama propisa EU:							
a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)	
Odredba važećeg propisa EU	Sadržina odredbe	Odredba propisa Republike Srbije	Sadržina odredbe	Usklađenost (Potpuno usklađeno – PU, delimično usklađeno- DU, neusklađeno- NU,	Razlog za delimičnu usklađenost, neusklađenost ili neprenosivost	Napomena o usklađenosti	

				neprepisivo- NP)		
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>			NP		
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;			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	
2(b)	(b) the spouses of self-employed workers or, when and in so far as recognised by			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	

	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;	2. stav 1. tačka 7)	„neposredna diskriminacija” svako je postupanje prema nekom licu uslovljeno ličnim svojstvom kojim je to lice stavljeno ili se stavlja ili bi se moglo staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj situaciji	PU		
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;	2. stav 1. tačka 8).	„posredna diskriminacija” postoji ako se prividno neutralnom odredbom, kriterijumom, postupkom ili ponašanjem može staviti u nepovoljniji položaj neko lice u odnosu na druga lica, osim ako je ta odredba, kriterijum, ponašanje odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primerena i nužna;	PU		

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;	2. stav 1. tačka 11)	„uznemiravanje” jeste svako ponašanje u svrhu ili sa posledicom povrede dostojanstva nekog lica kojim se stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, uvredljivo i degradirajuće okruženje zasnovano na polu;	PU		
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 creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.	2. stav 1. tačka 12)	„seksualno ucenjivanje” jeste svako ponašanje lica koje, u traženju bilo kakvih usluga seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženih usluga protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njegovoj časti i ugledu;	PU		
4.1	1. The principle of equal treatment means that there shall be no discrimination whatsoever on grounds of sex in the public or private 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	3. tačka 4)	Zabranjena je neposredna ili posredna diskriminacija u svim oblastima javnog i privatnog života u skladu sa Ustavom i zakonima, kao i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava i potvrđenim međunarodnim ugovorima, a naročito: (...) 4) uskraćivanje rada i obavljanja samostalne delatnosti, slobodnog	PU		

	self-employed activity.		izbora zaposlenja i radnog angažovanja, napredovanja i stručnog usavršavanja i profesionalne rehabilitacije, jednaku zaradu za rad jednake vrednosti, pravičnih i zadovoljavajućih uslova rada, stupanje u sindikat, zaštitu od nezaposlenosti kod poslodavca i pružaoca usluga;			
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.	9.	Otkaz ugovora o radu, kao i proglašavanje zaposlenog ili radno angažovanog za višak zaposlenih na osnovu pola, trudnoće, roditeljstva, kao i zbog pokrenutog postupka zaposlenog i radno angažovanog lica zbog diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja predstavljaju akte diskriminacije.	PU		
5.	Member States may 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.			NP		

6.	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.	24. stav 2.	Supružnici i vanbračni partneri ravnopravni su u skladu sa zakonom. Uslovi za osnivanje privrednih društava za supružnike i vanbračne partnere ne smeju biti restriktivniji od uslova za osnivanje privrednih društava predviđenih za druga fizička lica u skladu sa zakonom kojim se uređuju privredna društva.			
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 Article 2(b) can benefit from a social protection in accordance with national law.			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	
7.2	2. The Member States may decide whether the social protection referred to in			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	

	paragraph 1 is implemented on a mandatory or voluntary basis.					
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</p>		.	NU	nije predmet uređenja ovog zakona	

	<p>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>(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>					
9.1	1. The Member States shall ensure that judicial or administrative proceedings,			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	

	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.					
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.			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	

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.			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	
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.	28.	Sudska zaštita lica izloženih diskriminaciji zasnovanoj na polu obezbeđuje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		
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			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	

	<p>support of equal treatment of all persons covered by this Directive without discrimination on grounds of sex.</p> <p>2. The Member States shall ensure that the tasks of the bodies referred to in paragraph 1 include:</p> <p>(a) providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing 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.	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.			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	
13.	The Member States shall ensure that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force, are brought by all appropriate means to the attention of the persons concerned throughout their territory.			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	
14.	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. The implementation of this Directive shall under no	1. stav 2.	Odredbe ovog zakona ne smeju se tumačiti niti primenjivati na način kojim se dovodi do ukidanja ili ograničenja nekog postojećeg prava utvrđenog drugim propisom ili se ograničava ili umanjuje dostignuti nivo ljudskih prava u domenu ravnopravnosti koji proističe iz Ustava, zakona, opšteprihvaćenih pravila	PU		

	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.		međunarodnog prava i potvrđenih međunarodnih ugovora.			
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 proposals for amending this Directive.</p> <p>2. The Commission's report shall take the viewpoints of the stakeholders into account.</p>			NP		
16.	1. The Member States shall			NP		

<p>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 communicate to the Commission the text of the</p>					
--	--	--	--	--	--

	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.			NP		
18.	This Directive shall enter into force on the 20th day following its publication in the <i>Official Journal of the European Union</i> .			NP		
19.	This Directive is addressed to the Member States.			NP		

1. Naziv propisa EU: 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)						2. CELEX oznaka EU propisa 32006L0054	
3. Ovlašćeni predlagač propisa: Vlada Obrađivač: Kabinet potpredsednice Vlade i ministarke građevinarstva, saobraćaja i infrastrukture						4. datum izrade tabele januar 2016. godine	
5. Naziv (nacrt, predloga) propisa čije odredbe su predmet analize usklađenosti sa propisom EU: Predlog zakona o ravnopravnosti žena i muškaraca Draft Law on the Equality of Women and Men						6. Brojčane oznake (šifre) planiranih propisa iz baze NPAA: 2012-575	
7. Usklađenost odredaba propisa sa odredbama propisa EU:							
a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)	
Odredba važećeg propisa EU	Sadržina odredbe	Odredba propisa Republike Srbije	Sadržina odredbe	Usklađenost (Potpuno usklađeno – PU, delimično usklađeno- DU, neusklađeno- NU,	Razlog za delimičnu usklađenost, neusklađenost ili neprenosivost	Napomena o usklađenosti	

				neprepisivo- NP)		
1.	<p>The purpose of this Directive is to ensure the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.</p> <p>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>			NP		
2(a)	<p>1. For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:</p> <p>(a) 'direct discrimination': where one person is treated</p>	2. stav 1. tačka 7)	„neposredna diskriminacija” svako je postupanje prema nekom licu uslovljeno ličnim svojstvom kojim je to lice stavljeno ili se stavlja ili bi se moglo staviti u nepovoljniji položaj u	PU		

	less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation;		odnosu na druga lica u istoj situaciji;			
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;	2. stav 1. tačka 8)	„posredna diskriminacija” postoji ako se prividno neutralnom odredbom, kriterijumom, postupkom ili ponašanjem može staviti u nepovoljniji položaj neko lice u odnosu na druga lica, osim ako je ta odredba, kriterijum, ponašanje odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primerena i nužna;	PU		
2(s, 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; (d) 'sexual harassment': where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature	2. stav 1. tač. 11) i 12)	„uznemiravanje” jeste svako ponašanje u svrhu ili sa posledicom povrede dostojanstva nekog lica kojim se stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, uvredljivo i degradirajuće okruženje zasnovano na polu; 12) „seksualno uznemiravanje” jeste verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode s ciljem povrede ličnog dostojanstva, a naročito stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg ili uvredljivog okruženja;	PU		

	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;					
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 receives directly or indirectly, in respect of his/her employment from his/her employer;			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	
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 sector or group of sectors with benefits			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	

	intended to supplement the benefits provided by statutory social security schemes or to replace them.					
2(2)	2. For the purposes of this Directive, discrimination includes: (a) harassment and sexual harassment, as well as any less favourable treatment based on a person's rejection of or submission to such conduct; (b) instruction to discriminate against persons on grounds of sex; (c) any less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave within the meaning of Directive 92/85/EEC.	3. tač. 1), 5) i 6)	Zabranjena je neposredna ili posredna diskriminacija u svim oblastima javnog i privatnog života u skladu sa Ustavom i zakonima, kao i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava i potvrđenim međunarodnim ugovorima, a naročito: 1) uskraćivanje, isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva licu ili grupi lica samo zato što su žene ili muškarci; (...) 5) uznemiravanje i seksualno uznemiravanje; 6) diskriminatorno postupanje u vezi sa trudnoćom i roditeljstvom;	PU		
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.	4.	Donošenje i sprovođenje mera radi otklanjanja i sprečavanja neravnopravnog položaja žena i muškaraca, a sa ciljem ostvarivanja njihovih jednakih mogućnosti u svim oblastima javnog i privatnog života ne predstavljaju akte diskriminacije. Organi javne vlasti kontinuirano	PU		

			prate, planiraju, donose, sprovode i javno objavljuju rezultate politika i mera za sprečavanje i otklanjanje neposredne ili posredne diskriminacije, a sa ciljem postizanja stvarne ravnopravnosti, odnosno ostvarivanja prava svih lica pod jednakim mogućnostima. Mere navedene u st. 1. i 2. ovog člana primenjuju se dok se ne postigne njima propisan cilj.			
4.	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. 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.	7. stav 2.	Isticanje pripadnosti određenom polu kao kriterijum klasifikacije i sistematizacije radnih mesta i prilikom zapošljavanja i radnog angažovanja, kao i profesionalne obuke i usavršavanja dozvoljeno je samo u slučajevima kada poslovi i uslovi pod kojima se oni obavljaju zahtevaju određene biološke karakteristike koje su specifične za žene ili za muškarce.	PU		
5.–13.	Without prejudice to Article 4, there shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in occupational	14. stav 2.	Žene i muškarci ravnopravni su prilikom izračunavanja premija i davanja u svrhu osiguravajućih i povezanih finansijskih usluga. Kod	PU		

	social security schemes, in particular as regards: (a) the scope of such schemes and the conditions of access to them; (b) the obligation to contribute and the calculation of contributions; (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...		systema strukovnog osiguranja, nije dozvoljena neposredna i posredna diskriminacija s obzirom na obuhvat sistema, uslove pristupa sistemu, obaveze uplaćivanja doprinosa i obračuna doprinosa, uključujući dopunska davanja.			
14(a).	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: (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;	6. tač. 1)– 4)	Ne smatraju se diskriminacijom ili povredom principa jednakih mogućnosti za žene i muškarce mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja i samozapošljavanja u oblasti: 1) dostupnosti poslova; 2) profesionalnog informisanja, savetovanja i izrade individualnog plana zapošljavanja; 3) stručnog osposobljavanja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za razvoj i napredovanje; 4) sprečavanja ili kompenzacije za nepogodnosti u profesionalnoj oblasti;	PU		

14(b)	(b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;	7. stav 2.	Isticanje pripadnosti određenom polu kao kriterijum klasifikacije i sistematizacije radnih mesta i prilikom zapošljavanja i radnog angažovanja, kao i profesionalne obuke i usavršavanja dozvoljeno je samo u slučajevima kada poslovi i uslovi pod kojima se oni obavljaju zahtevaju određene biološke karakteristike koje su specifične za žene ili za muškarce.	PU		
14(s)	(c) employment and working conditions, including dismissals, as well as pay as provided for in Article 141 of the Treaty;			NP		
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.	12. stav 1. i stav 2. tačka 4)	Prilikom obrazovanja odbora za pregovore u skladu sa propisima kojim se uređuju radni odnosi, sindikati i udruženja poslodavaca obezbeđuju učešće žena i muškaraca shodno njihovom učešću u članstvu u sindikatima i udruženjima poslodavaca. Sindikati i udruženja poslodavaca, ne dovodeći u pitanje svoju autonomiju, rade na obezbeđivanju ravnopravnosti u vezi sa fleksibilnim uslovima rada i	PU		

			<p>obezbeđenja ravnopravnosti u pogledu: (...) 4) članstva i delovanja u sindikatima;</p>			
14(2)	<p>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.</p>	<p>7. stav 1. tačka 3)</p> <p>12. stav 1. i stav 2. tačka 3)</p>	<p>Poslodavci i pružaoci usluga: (...) 3) planiraju vreme i mesto održavanja profesionalne obuke ili usavršavanja zaposlenih i radno angažovanih lica koji ne utiču na njihove porodične obaveze (čuvanje dece za vreme dok se održava obuka, kao i „učenje na daljinu”);</p> <p>Prilikom obrazovanja odbora za pregovore u skladu sa propisima kojim se uređuju radni odnosi, sindikati i udruženja poslodavaca obezbeđuju učešće žena i muškaraca shodno njihovom učešću u članstvu u sindikatima i udruženjima poslodavaca. Sindikati i udruženja poslodavaca, ne dovodeći u pitanje svoju autonomiju, rade na obezbeđivanju ravnopravnosti u vezi sa fleksibilnim uslovima rada i obezbeđenja ravnopravnosti u pogledu:</p>	PU		

			(...) 3) napredovanja na poslu, odnosno pristupa profesionalnom ili stručnom usavršavanju;			
15.	A woman on maternity leave shall be entitled, after the end of her 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.	10. st. 2. i 3.	Odsustvovanje s posla zbog trudnoće ili roditeljstva: (...) 2) nije smetnja da se zaposleni, odnosno radno angažovani po isteku tog odsustva vrati na svoje radno mesto ili istovetno mesto pod uslovima koji za njega nisu manje povoljni. Zaposleni, odnosno radno angažovani iz ovog člana: 1) uživaju sva poboljšanja radnih uslova obezbeđena tokom njihovog odsustva;	PU		
16.	This Directive is without prejudice to the right of Member States to recognise distinct rights to paternity and/or adoption leave. 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	10. st. 1– 3.	Nije dozvoljen premeštaj usled trudnoće ili roditeljstva na druge poslove ili upućivanje na rad kod drugog poslodavca ili pružaoca usluga, ukoliko je to za zaposlenog, odnosno radno angažovanog nepovoljnije, osim ako to nije učinjeno u skladu sa aktom nadležnog zdravstvenog organa. Odsustvovanje s posla zbog trudnoće ili roditeljstva: (...) 2) nije smetnja da se zaposleni,	PU		

	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.		odnosno radno angažovani po isteku tog odsustva vrati na svoje radno mesto ili istovetno mesto pod uslovima koji za njega nisu manje povoljni. Zaposleni, odnosno radno angažovani iz ovog člana: 1) uživaju sva poboljšanja radnih uslova obezbeđena tokom njihovog odsustva;			
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.					
17(2).	2. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal	28.	Sudska zaštita lica izloženih diskriminaciji zasnovanoj na polu obezbeđuje se u skladu sa	PU		

	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, 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.		zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.			
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.			NP		
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			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	

	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.					
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 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	28.	Sudska zaštita lica izloženih diskriminaciji zasnovanoj na polu obezbeđuje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		

	the principle of equal treatment.					
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>			NP		

	5. This Article shall not apply to criminal procedures unless otherwise provided by the Member States.					
20(1).	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 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.			NP		

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>			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	
21.	<p>1. Member States shall, in accordance with national traditions and practice, take adequate measures to</p>	12.	Prilikom obrazovanja odbora za pregovore u skladu sa propisima kojim se uređuju radni odnosi, sindikati i udruženja poslodavaca	PU		

	<p>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</p>		<p>obezbeđuju učešće žena i muškaraca shodno njihovom učešću u članstvu u sindikatima i udruženjima poslodavaca. Sindikati i udruženja poslodavaca, ne dovodeći u pitanje svoju autonomiju, rade na obezbeđivanju ravnopravnosti u vezi sa fleksibilnim uslovima rada i obezbeđenja ravnopravnosti u pogledu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) uslova za pristup zapošljavanju ili obavljanju zanimanja, uključujući kriterijume i uslove za izbor kandidata za poslove u okviru profesionalne hijerarhije; 2) uslova rada, uključujući zaradu; 3) napredovanja na poslu, odnosno pristupa profesionalnom ili stručnom usavršavanju; 4) članstva i delovanja u sindikatima; 5) usklađivanja privatnog i profesionalnog života, naročito u vezi sa trudnoćom i roditeljstvom; 6) kodeksa ponašanja; 7) istraživanja, odnosno razmene iskustava na osnovu praćenja primene kolektivnih ugovora. 			
--	---	--	---	--	--	--

	<p>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 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>					
--	--	--	--	--	--	--

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.	23.	Organi javne vlasti saraduju sa udruženjima čiji su ciljevi vezani za praćenje i unapređenje ravnopravnosti i ukazivanja na diskriminaciju, odnosno u okviru: 1) pripreme izveštaja o stanju ravnopravnosti u Republici Srbiji i u postupku predlaganja i usvajanja mera za postizanje stvarne ravnopravnosti; 2) praćenja primene zakona, drugih propisa i strateških dokumenata u oblasti ravnopravnosti; 3) sprovođenja aktivnosti vezanih za promociju ravnopravnosti, sprečavanja i borbe protiv nasilja i umanjenja uticaja rodnih stereotipa.	PU		
23.	Member States shall take all necessary measures to ensure that: (a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished; (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			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	

	<p>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>					
24.	<p>Member States shall introduce into their national legal systems such 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>	2. stav 1. tačka 6)	<p>„diskriminacijom” označava se svako pravljenje razlike, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica sa ciljem ili posledicom da im se zbog njegovog, odnosno njihovog ličnog svojstva u istoj ili sličnoj situaciji oteža, ugrozi, onemogućí ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj, građanskoj i svakoj drugoj oblasti; diskriminacijom se smatra i nepovoljnije postupanje prema drugom licu ili grupi lica, isključivo ili uglavnom što su tražili, pokrenuli ili nameravali da pokrenu postupak za</p>	PU		

			zaštitu od diskriminacije, ponudili ili nameravali da ponude dokaze o diskriminatornom postupanju, dali iskaz pred nadležnim telom o slučaju diskriminacije, upozorili javnost na slučaj diskriminacije ili pružili drugu vrstu podrške u predviđenom postupku;			
25.	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 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.			NP		
26.	Member States shall encourage, in accordance			NP		

	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.					
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</p>	1. stav 2.	<p>Odredbe ovog zakona ne smeju se tumačiti niti primenjivati na način kojim se dovodi do ukidanja ili ograničenja nekog postojećeg prava utvrđenog drugim propisom ili se ograničava ili umanjuje dostignuti nivo ljudskih prava u domenu ravnopravnosti koji proističe iz Ustava, zakona, opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava i potvrđenih međunarodnih ugovora.</p>	PU		

	from those in force on the notification of this Directive, provided that the provisions of this Directive are complied with.					
28.	1. This Directive shall be without 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.			NP		
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.			NP		
30.	Member States shall ensure that measures taken pursuant to this Directive, together with the provisions already in			NP		

	force, are brought to the attention of all the persons concerned by all suitable means and, where appropriate, at the workplace.					
--	--	--	--	--	--	--

1. Naziv propisa 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						2. CELEX oznaka EU propisa 320041L0113	
3. Ovlašćeni predlagač propisa: Vlada Obrađivač: Kabinet potpredsednice Vlade i ministarke građevinarstva, saobraćaja i infrastrukture						4. datum izrade tabele januar 2016. godine	
5. Naziv (nacrt, predloga) propisa čije odredbe su predmet analize usklađenosti sa propisom EU: Predlog zakona o ravnopravnosti žena i muškaraca Draft Law on the Equality of Women and Men						6. Brojčane oznake (šifre) planiranih propisa iz baze NPAA: 2012-575	
7. Usklađenost odredaba propisa sa odredbama propisa EU:							
a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)	
Odredba važećeg propisa EU	Sadržina odredbe	Odredba propisa Republike Srbije	Sadržina odredbe	Usklađenost (Potpuno usklađeno – PU, delimično usklađeno- DU, neusklađeno- NU, neprepisivo- NP)	Razlog za delimičnu usklađenost, neusklađenost ili neprenosivost	Napomena o usklađenosti	

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.			NP		
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;	2. stav 1. tačka 7)	„neposredna diskriminacija” svako je postupanje prema nekom licu uslovljeno ličnim svojstvom kojim je to lice stavljeno ili se stavlja ili bi se moglo staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj situaciji;	PU		
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	2. stav 1. tačka 8)	„posredna diskriminacija” postoji ako se prividno neutralnom odredbom, kriterijumom, postupkom ili ponašanjem može staviti u nepovoljniji položaj neko lice u odnosu na druga lica, osim ako je ta odredba, kriterijum, ponašanje odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primerena i nužna;	PU		

	are appropriate and necessary;					
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;	2. stav 1. tačka 11)	„uznemiravanje” jeste svako ponašanje u svrhu ili sa posledicom povrede dostojanstva nekog lica kojim se stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, uvredljivo i degradirajuće okruženje zasnovano na polu;	PU		
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.	2. stav 1. tačka 12)	„seksualno uznemiravanje” jeste verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode s ciljem povrede ličnog dostojanstva, a naročito stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg ili uvredljivog okruženja;	PU		
3.1	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			NP		

	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.					
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.			NP		
3.3	This Directive shall not apply to the content of media and advertising nor to education.			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	
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.			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	
4.1–3	1. For the purposes of this Directive, the principle of equal treatment between	3.	Zabranjena je neposredna ili posredna diskriminacija u svim oblastima javnog i privatnog života	PU		

	<p>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>	<p>u skladu sa Ustavom i zakonima, kao i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava i potvrđenim međunarodnim ugovorima, a naročito:</p> <p>1) uskraćivanje, isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva licu ili grupi lica samo zato što su žene ili muškarci;</p> <p>2) eksploatacija, izražavanje mržnje, omalovažavanje, ucenjivanje i uznemiravanje žena i muškaraca i svaki nepovoljniji tretman koji neko ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja, uključujući davanje uputstva za sprovođenje diskriminacije;</p> <p>3) javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti žena i muškaraca, odnosno rodnim stereotipima;</p> <p>4) uskraćivanje rada i obavljanja samostalne delatnosti, slobodnog izbora zaposlenja i radnog angažovanja, napredovanja i stručnog usavršavanja i profesionalne rehabilitacije,</p>			
--	--	---	--	--	--

			jednaku zaradu za rad jednake vrednosti, pravičnih i zadovoljavajućih uslova rada, stupanje u sindikat, zaštitu od nezaposlenosti kod poslodavca i pružaoca usluga;			
4.4	Instruction to direct or indirect discrimination on the grounds of sex shall be deemed to be discrimination within the meaning of this Directive.	2. stav 1. tačka 6)	„diskriminacijom” označava se svako pravljenje razlike, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica sa ciljem ili posledicom da im se zbog njegovog, odnosno njihovog ličnog svojstva u istoj ili sličnoj situaciji oteža, ugrozi, onemogući ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj, građanskoj i svakoj drugoj oblasti; diskriminacijom se smatra i nepovoljnije postupanje prema drugom licu ili grupi lica, isključivo ili uglavnom što su tražili, pokrenuli ili nameravali da pokrenu postupak za zaštitu od diskriminacije, ponudili ili nameravali da ponude dokaze o	PU		

			diskriminatornom postupanju, dali iskaz pred nadležnim telom o slučaju diskriminacije, upozorili javnost na slučaj diskriminacije ili pružili drugu vrstu podrške u predviđenom postupku;			
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.	14. stav 1.	Nije dozvoljeno ograničavanje pristupa i pružanja usluga, kao i dostupnosti robe i njenoj nabavci na osnovu pripadnosti polu.	PU		
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	14. stav 2.	Žene i muškarci ravnopravni su prilikom izračunavanja premija i davanja u svrhu osiguravajućih i povezanih finansijskih usluga. Kod sistema strukovnog osiguranja, nije dozvoljena neposredna i posredna diskriminacija s obzirom na obuhvat sistema, uslove pristupa sistemu, obaveze uplaćivanja doprinosa i obračuna doprinosa, uključujući dopunska davanja.	PU		

	<p>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 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>					
6.	<p>With a view to ensuring full equality in practice between men and women, the principle of equal treatment shall not prevent any</p>			NP		

	Member State from maintaining or adopting specific measures to prevent or compensate for disadvantages linked to sex.					
7.	<p>1. 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>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>			NP		
8.1	The Member States shall ensure that judicial or administrative proceedings, including, where Member States consider it appropriate, conciliation procedures, for the enforcement of the	28.	Sudska zaštita lica izloženih diskriminaciji zasnovanoj na polu obezbeđuje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		

	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.					
8.2	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.			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	
8.3	Member States shall ensure		Sudska zaštita lica izloženih	PU		

	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 of the complainant, with his or her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.	28.	diskriminaciji zasnovanoj na polu obezbeđuje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.			
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.			NP		
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			NP		

	<p>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.</p>					
9.2	<p>Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence, which are more favourable to plaintiffs.</p>			NP		
9.3	<p>Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures.</p>			NP		
9.4&5	<p>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</p>			NP		

	authority to investigate the facts of the case					
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.			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	
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.	23.	Organi javne vlasti sarađuju sa udruženjima čiji su ciljevi vezani za praćenje i unapređenje ravnopravnosti i ukazivanja na diskriminaciju, odnosno u okviru: 1) pripreme izveštaja o stanju ravnopravnosti u Republici Srbiji i u postupku predlaganja i usvajanja mera za postizanje stvarne ravnopravnosti; 2) praćenja primene zakona, drugih propisa i strateških dokumenata u oblasti ravnopravnosti; 3) sprovođenja aktivnosti vezanih za promociju ravnopravnosti,	PU		

			sprečavanja i borbe protiv nasilja i umanjenja uticaja rodnih stereotipa.			
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>(a) without prejudice to the rights of victims and of associations, organisations or other legal entities referred to in Article 8(3),</p>			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	

	<p>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>					
13.	<p>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:</p> <p>(a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished;</p> <p>(b) any contractual provisions, internal rules of undertakings, and rules governing profit-making or</p>			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	

	non-profit-making associations contrary to the principle of equal treatment are, or may be, declared null and void or are amended.					
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.			NU	nije predmet uređenja ovog zakona	
15.	Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the			NP		

	relevant provisions already in force, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means throughout their territory.					
16.	<p>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 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</p>			NP		

	shall take into account the viewpoints of relevant stakeholders.					
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>			NP		

18.	This Directive shall enter into force on the day of its publication in the <i>Official Journal of the European Union</i> .			NP		
19.	This Directive is addressed to the Member States.			NP		