



**РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ЗАШТИТНИК ГРАЂАНА**

91-27/2014

Београд

---

Датум: 04.12.2014.



Заштитник грађана  
Zaštitnik građana

# **ДРУГА РАДНА ВЕРЗИЈА МОДЕЛА ЗАКОНА О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ**

Београд 2014.

# **ДРУГА РАДНА ВЕРЗИЈА МОДЕЛА ЗАКОНА О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ**

## **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Предмет уређивања**

#### **Члан 1.**

Овим законом уређују се дужности државних органа, органа аутономних покрајина, органа јединица локалне самоуправе, организација којима је поверено вршење јавних овлашћења као и правних лица која оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: органи јавне власти), као и послодаваца да интегришу родну димензију у областима у којима делују, да у оквирима својих надлежности воде политику једнаких могућности и у том циљу усвајају и примењују посебне мере за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу или роду; поступак правне заштите лица од дискриминације по основу пола или рода, институције које се образују у оквиру организације власти у чијој надлежности је област родне равноправности, надзор над применом овог закона као и санкције за кршење права прописаних овим законом.

### **Родна равноправност и укључивање родне перспективе у све области друштва**

#### **Члан 2.**

Укључивање родне перспективе у све области друштва остварује се вођењем јавних политика на националном, покрајинском и локалном нивоу и посебним мерама.

### **Поштовање међународних стандарда и уставно јемство родне равноправности**

#### **Члан 3.**

Јемчи се равноправност жена и мушкараца у свим областима јавног и приватног живота, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом и законима.

Свако је дужан да поштује равноправност жена и мушкараца, односно забрану непосредне или посредне дискриминације по основу пола или рода.

Родна равноправност подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима друштвеног и приватног живота, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије (у даљем тексту: Устав) и законима.

Органи јавне власти дужни су да континуирано прате остваривање родне равноправности у свим областима друштвеног живота, примену међународних стандарда и Уставом гарантованих права у овој области као и да, у оквирима својих надлежности, воде политику једнаких могућности и предузимају посебне мере у циљу отклањања било ког вида непосредне или посредне дискриминације по основу пола или рода.

## **Заштита достигнутог нивоа права**

### **Члан 4.**

Достигнути ниво људских права у домену родне равноправности не може се смањивати.

Одредбе овог закона не могу се тумачити на начин који би довео до укидања или ограничења неког постојећег права утврђеног другим прописом.

## **Дискриминација на основу пола или рода**

### **Члан 5.**

Дискриминација по основу пола или рода је свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) које има за циљ или последицу да лицу или групи лица, а по основу пола или рода отежа, угрози, онемогући или негира признање, уживање или остваривање људских права и слобода у политичкој, економској, друштвеној, културној, грађанској, породичној и другој области.

Дискриминацијом се сматра и ако се према лицу неоправдано поступа лошије него што се поступа, или би се могло поступати, према другоме, искључиво или углавном што је тражило или намерава да тражи правну заштиту од дискриминације или је понудило или намерава да понуди доказе о дискриминаторском поступању.

Под неоправданим разликовањем, искључивањем, ограничавањем и поступањем или другим предузетим мерама, у смислу овог закона, нарочито се сматра ако:

1. предузета мера није оправдана законитим или легитимним циљем;
2. не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се предузетим мерама остварује.

Забрањено је и кажњиво физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на пол или род, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.

Забрањено је и кажњиво ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол или због промене пола.

Нико не сме трпети штетне последице због тога што је као сведок или жртва дискриминације на основу пола или рода покренуо поступак за заштиту од дискриминације, дао исказ пред надлежним телом о случају дискриминације или упозоравао јавност на случај дискриминације по основу пола или рода.

## **Дискриминација на основу сексуалне оријентације и родног идентитета**

### **Члан 6.**

Свако има право да се изјасни о својој сексуалној оријентацији и родном идентитету.

Сексуална оријентација и родни идентитет је приватна ствар и нико не може бити позван да се јавно изјасни о својој сексуалној оријентацији и родном идентитету.

Забрањен је и кажњив сваки вид дискриминације и дискриминаторско поступање због изјашњавања о сексуалној оријентацији и родном идентитету.

### **Непосредна дискриминација Члан 7.**

Непосредна дискриминација јесте свако неоправдано разликовање, искључивање или ограничавање којима се у истој или сличној ситуацији било којим актом или радњом органа јавне власти, послодавца или пружаоца услуге, лице или група лица стављају или су стављени у неповољнији положај, односно којим би могли бити стављени у неповољнији положај по основу пола или рода.

### **Посредна дискриминација Члан 8.**

Посредна дискриминација је свако неоправдано разликовање, искључивање или ограничавање којима се у истој или сличној ситуацији лице односно група лица, на основу пола или рода као личног својства, ставља у неповољнији положај актом или радњом или пропуштањем које је привидно засновано на начелу једнакости и забране дискриминације, осим ако је то оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Посредна дискриминација постоји и када привидно неутрална правна норма, примењена на различите ситуације, ставља особе у неједнак положај по основу пола или рода.

### **Повреда начела једнаких права и обавеза Члан 9.**

Повреда начела једнаких права и обавеза постоји ако се лицу или групи лица, по основу пола или рода неоправдано ускраћују права и слободе или намећу обавезе које се у истој или сличној ситуацији не ускраћују или не намећу другом лицу или групи лица, ако су циљ или последица предузетих мера неоправдани, као и ако не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се овим мерама остварује.

### **Општа забрана злоупотребе права Члан 10.**

Забрањено је вршење права утврђених овим законом противно циљу у коме су призната или са намером да се повреде или ограниче права других или да се изазову озбиљне последице по безбедност, јавни поредак и морал.

### **Значење појмова Члан 11.**

Поједини појмови, у смислу овог закона, имају следеће значење:

- 1) **пол** се односи на биолошке карактеристике лица;
  - 2) **род** је појам који означава друштвено успостављене улоге, положаје и статусе жена и мушкараца у јавном и приватном животу, а из којих услед друштвених, културних и историјских разлика проистиче дискриминација заснована на биолошкој припадности одређеном полу;
  - 3) **дискриминација** и **дискриминаторско поступање** је свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на полу или роду;
  - 4) **посебна мера** је мера привременог карактера усмерена на укидање неједнакости и убрзавање и постизање пуне равноправности полова у пракси;
  - 5) **једнаке могућности** је појам који укључује поштовање и остваривање људских права жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена и мушкараца и могућност равноправног коришћења резултата који произлазе из развоја друштва;
  - 6) **родно засновано насиље** је понашање којим се угрожава телесни интегритет, душевно здравље или спокојство, или наноси материјална штета лицу, као и озбиљна претња таквим понашањем, које спречава или ограничава неко лице да ужива права и слободе на принципу равноправности полова;
  - 7) **узнемиравање** је сваки нежељени вербални, невербални или физички акт, учињен са намером или који има за последицу повреду достојанства и изазивање страха или стварање непријатељског, понижавајућег, деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу или роду;
  - 8) **сексуално узнемиравање** је нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе, учињен са намером или последицом повреде личног достојанства, стварања застрашујућег, непријатељског, деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу или роду;
  - 9) **сексуално уцењивање** је свако понашање одговорног лица које, у намери тражења услуга сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
  - 10) **орган јавне власти** је државни орган, орган аутономне покрајине, орган јединице локалне самоуправе, јавно предузеће, установа, јавна агенција и друга организација којој је поверено вршење јавних овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу, Република, аутономна покрајина или локална самоуправа.
  - 10) **послодавац** је правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, изузев органа јавне власти;
  - 10) **пружалац услуга** је свако физичко, односно правно лице које другим физичким и правним лицима пружа одређене услуге из своје надлежности одређене законом, односно оснивачким актом.
- Термини којима су у овом закону означени положаји, професије, односно занимања, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

## II ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ И ПОСЕБНЕ МЕРЕ

## **Политика једнаких могућности**

### **Члан 12.**

Органи јавне власти дужни су да развијају и воде активну политику једнаких могућности у свим областима друштвеног живота.

Политика једнаких могућности подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена и мушкараца.

Органи јавне власти дужни су да предузимају посебне мере у циљу стварања једнаких могућности за остваривање права и слобода, спречавање и отклањање непосредне или посредне дискриминације засноване на полу или роду.

### **Посебне мере као инструменти политике једнаких могућности**

#### **Члан 13.**

Органи јавне власти, послодавци и пружаоци услуга, у оквирима својих надлежности и у областима у којима делују, усвајају посебне мере у циљу отклањања неједнаког положаја жена и мушкараца и стварања једнаких могућности за остваривање права и слобода жена и мушкараца под једнаким условима.

Посебне мере се утврђују овим законом и законима који уређују различите области јавног живота, као и одговарајућим општим правним актом органа јавне власти, послодавца или пружаоца услуга у оквирима њихових надлежности и у областима у којима делују.

Посебним мерама обезбеђује се равноправно учешће жена и мушкараца у поступку припреме, усвајања и праћења примене планских докумената и буџета као и укључивање родне равноправности у планске документе и буџет.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ прописан посебном мером.

### **Недискриминаторни карактер посебних мера**

#### **Члан 14.**

Не сматра се дискриминацијом ни повредом начела једнаких права и обавеза доношење посебних мера ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца у друштвеном и приватном животу и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота.

### **План за примену посебних мера**

#### **Члан 15.**

Органи јавне власти доносе план деловања за остваривање равноправности жена и мушкараца и родне равноправности и примењују посебне мере у циљу успостављања и унапређивања равноправности жена и мушкараца и родне равноправности.

Органи из става 1 овог члана, у оквиру својих надлежности, на основу анализе положаја жена и мушкараца, сваке четири године доносе план деловања на унапређивању родне равноправности. Планом деловања утврђују се разлози за увођење посебних мера, циљеви које треба постићи применом посебних мера,

начин спровођења плана и облике и инструменте надзора над његовим спровођењем.

Саставни део плана деловања за унапређивање равноправности жена и мушкараца и родне равноправности је и акциони план за спровођење мера и активности утврђених овим планом.

Органи из става 1 овог члана, у којима је запослено више од 20 лица, дужни су да у своје опште правне акте унесу одредбе о родној равноправности и мерама које предузимају ради унапређивања и успостављања родне равноправности.

### **Обавезе правних лица, послодаваца и пружалаца услуга**

#### **Члан 16.**

Правна лица, послодавци и пружаоци услуга, у којима је запослено више од 20 лица, дужни су да у своје опште правне акте унесу одредбе о равноправности жена и мушкараца и родној равноправности и мерама за њихово успостављање.

### **III ЗАПОШЉАВАЊЕ, СОЦИЈАЛНА И ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА**

#### **Једнаке могућности у области запошљавања, социјалне и здравствене**

##### **заштите**

#### **Члан 17.**

Послодавац је дужан да запосленима, без разликовања с обзиром на пол или род, обезбеди једнаке могућности и третман, а у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, у складу са законом којим се уређује рад.

Под једнаким могућностима подразумева се равноправни третман жена и мушкараца у погледу:

- 1) доступности послова и положаја;
- 2) запошљавања и свих облика плаћеног радног ангажовања;
- 3) распоређивања и напредовања;
- 4) радног времена;
- 5) одсуствовања са рада;
- 6) плаћања;
- 7) услова рада;
- 8) стручног образовања и обуке;
- 9) дневног, недељног и годишњег одмора;
- 10) престанка радног односа и радног ангажовања;
- 11) колективног преговарања;
- 12) информисања;
- 13) социјалног осигурања;
- 14) заштите права на раду и у вези са радом.

Не сматрају се дискриминацијом или повредом принципа једнаких могућности посебне мере:

- 1) повећања запослености и могућности запошљавања мање запосленог пола;
- 2) заштите жена за време трудноће и дојења;

3) прописивања посебних услова и облика заштите на раду жена због њихових биолошко – физиолошких особина;

4) прописивања обављања одређених послова искључиво од стране лица одређеног пола, када то налаже природа посла или делатности због биолошких и физиолошких разлога, разлога пристојности и приватности, места рада и других објективних разлога прописаних законом;

Алтернатива:

Брисати тачку 4.

5) повећања учешћа мање заступљеног пола у стручном оспособљавању и обезбеђивању једнаких могућности за напредовање;

б) подизања деце до 7 година и негу и заштиту родитеља;

7) друге посебне мере, утврђене у складу са законом.

### **Евиденција и документација о полној структури запослених**

#### **Члан 18.**

Послодавац је дужан да води евиденцију о структури запослених разврстану по полу, у складу са законом којим се уређују евиденције у области рада.

Евиденција о полној структури запослених садржи следеће податке:

- 1) степен образовања и квалификација;
- 2) распоред по службама;
- 3) заступљеност на руководећим пословима;
- 4) заступљеност у органима управљања код послодавца;
- 5) ниво зарада у оквиру појединих степена стручне спреме;
- 6) учешће у стручном образовању и обуци;
- 7) запослених који су проглашени технолошким вишком;
- 8) новозапослених;
- 9) лица распоређених на боље плаћене послове код послодавца;
- 10) лица распоређених на слабије плаћене послове код послодавца.

Евиденцију из става 1 овог члана, послодавац доставља на мишљење репрезентативном синдикату код послодавца, или у одсуству таквог, другом синдикату, ако је организован код послодавца. Заједно са мишљењем синдиката, евиденцију о структури запослених послодавац једном годишње доставља органу државне управе надлежном за послове рада и органу државне управе надлежном за послове родне равноправности.

Послодавац је дужан да податке из евиденције о структури запослених да на увид инспекцији рада и органу државне управе надлежном за послове родне равноправности, а на начин и у складу са законом којим се уређује заштита података о личности.

Подаци и информације о полној структури запослених обрађују се и евидентирају као статистички и редовно, једном годишње достављају органу државне управе надлежном за послове рада, органу државне управе надлежном за послове родне равноправности и Републичком заводу за статистику.

Алтернатива за члан 18.

Послодавац је дужан да води евиденцију о структури запослених разврстану по полу, у складу са овим законом, те да на прописаном обрасцу од стране органа државне управе надлежног за послове рада достави организацији надлежној за послове запошљавања следеће податке:

- 1) степен образовања и квалификација;
- 2) распоред по службама;



- 3) заступљеност на руководећим пословима;
- 4) заступљеност у органима управљања код послодавца;
- 5) ниво зарада у оквиру појединих степена стручне спреме;
- 6) учешће у стручном образовању и обуци;
- 7) запослених који су проглашени технолошким вишком;
- 8) новозапослених;
- 9) лица распоређених на боље плаћене послове код послодавца;
- 10) лица распоређених на слабије плаћене послове код послодавца.

Евиденцију из става 1 овог члана, послодавац је дужан да достави организацији надлежној за послове запошљавања најкасније до 31. јануара текуће године за претходну годину.

Податке и информације о полној структури запослених организација надлежна за послове запошљавања обрађује и евидентира као статистичке и редовно, и најкасније до 30. марта доставља органу државне управе надлежном за послове рада, органу државне управе надлежном за послове родне равноправности и Републичком заводу за статистику.

### **План мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и извештај о спровођењу**

#### **Члан 19.**

Послодавац који има у радном односу више од 30 запослених на неодређено време, дужан је да усвоји план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова за сваку календарску годину, најкасније до 31. јануара.

Послодавац је дужан да сачини годишњи извештај о спровођењу плана мера из става 1 овог члана најкасније до 31. јануара текуће године за претходну годину.

План мера и извештај из става 1 и 2 овог члана послодавац је дужан да достави органу државне управе надлежном за послове родне равноправности.

Садржај и начин достављања плана мера и извештаја из става 1 и 2 овог члана прописује министар надлежан за област родне равноправности.

### **Једнака доступност послова и положаја**

#### **Члан 20.**

Органи јавне власти дужни су да обезбеде заступљеност од најмање 40% мање заступљеног пола у свакој организационој јединици, служби, на руководећим местима и у органима управљања и надзора.

Ако заступљеност мање заступљеног пола у свакој организационој јединици, на руководећим местима и у органима управљања и надзора износи мање од 40%, органи јавне власти су дужни да усвоје и примене посебне мере у складу са Законом о државним службеницима и Законом о државној управи.

Одступање је допуштено само изузетно ако то захтева природа посла, службе или делатности. Орган државне управе надлежан за послове родне равноправности у Републици, аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе даје своје мишљење о оправданости разлога за одступања од става 1 и 2 овог члана.

### **Заснивање радног односа и радно ангажовање**

## **Члан 21.**

Приликом јавног оглашавања послова и услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица која траже запослење ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, није дозвољено прављење разлике по основу пола, рода, брачног и породичног статуса, трудноће, материнства, родитељства и сексуалне оријентације, осим ако постоје оправдани разлози због природе посла, службе или делатности, због биолошких и физиолошких разлога, разлога пристojности и приватности, места рада и других објективних разлога утврђених у складу са законом којим се уређује рад.

Алтернатива:

У ставу 1 брисати текст „осим ако постоје оправдани разлози због природе посла, службе или делатности, због биолошких и физиолошких разлога, разлога пристojности и приватности, места рада и других објективних разлога утврђених у складу са законом којим се уређује рад“.

Орган јавне власти надлежан за послове родне равноправности у Републици, аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе даје своје мишљење о оправданости разлога за одступања од става 1 овог члана.

Алтернатива:

Уколико се прихвати алтернатива за став 1 овог члана, став 2 се брише.

## **Распоређивање и напредовање**

### **Члан 22.**

Пол, род, брачни и породични статус, трудноћа, материнство, родитељство и сексуална оријентација не могу бити сметња за стручно усавршавање, напредовање на послу и распоређивање на друго радно место.

Одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде основ за распоређивање на неодговарајуће послове, на неповољније или мање плаћено радно место, као и за отказ уговора о раду у складу са законом којим се уређује рад.

## **Једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности**

### **Члан 23.**

Запослени, без обзира на пол, род, брачни и породични статус, трудноћу, материнство, родитељство и сексуалну оријентацију остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад једнаке вредности код послодавца, у складу са законом којим се уређује рад.

Једнак рад и посао истог значаја постоји ако:

- 1) запослени поседују једнаке стручне квалификације;
- 2) обављају послове исте врсте, обима, сложености и одговорности, односно могу се међусобно замењивати на послу;
- 3) раде под једнаким или упоредивим условима.

Ако постоји разлика у плаћању између жена и мушкараца, послодавац је дужан да, на захтев запосленог лица докаже да неједнако плаћање није засновано на разлици по основу пола или рода, већ на разликама у условима, резултатима, обиму и квалитету рада.

## **Вредновање кућног рада**

## **Члан 24.**

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

## **Услови и распоред рада**

### **Члан 25.**

Послодавац је дужан да услове на месту рада прилагоди полу запосленог лица уколико је то неопходно у циљу трајног и безбедног обављања посла.

Трудноћу, материнство, родитељство и породичне обавезе послодавац је дужан да узме у обзир при утврђивању распореда радног времена (сменског, ноћног рада и сл.), као и премештаја на друго радно место.

Ради усклађивања породичних и професионалних обавеза послодавац је дужан, уколико за то постоје могућности, да уговором о раду, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом предвиди рад са непуним радним временом на појединим пословима, као и могућност клизног почетка и завршетка радног времена.

## **Посебна заштита жена на раду и посебни услови рада**

### **Члан 26.**

Женама се гарантује посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом који уређује област рада.

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће и запослена жена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.

## **Одсуства за трудноћу, негу и болест детета**

### **Члан 27.**

Запослена жена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Отац детета има право да користи породилско одсуство када мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.).

Алтернатива:

Додати нови став који гласи: „Отац детета има право да користи одсуство ради неге детета, у трајању од најмање 3 месеца, с тим да одсуство не може да узме пре навршених 3 месеца детета“.

Запослена када не користи одсуство ради неге детета а наставила је да доји дете, има право да у току радног времена одсуствује са посла ради дојења

детета у трајању од највише 2 сата, у време које је претходно договорено са послодавцем.

За време док користи право из става 2 овог закона, запослена има право на пуну накнаду за рад.

Изузетно, ако ни један од родитеља не користи одсуство ради неге детета, мајка или отац има право да ради са половином радног времена (4 сата без паузе) до навршених годину дана живота детета.

За време коришћења права из става 4 овог закона, родитељ има право на накнаду зараде у складу са законом.

Право на плаћено одсуствовање са рада у току радног времена, ради здравственог прегледа детета до 7 година живота, има родитељ, усвојитељ, хранитељ или старатељ, ако је неопходно да се прегледи обаве у радно време.

### **Узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање**

#### **Члан 28.**

Послодавац је дужан да на раду и у вези са радом и обављањем одређених послова заштити запослено лице од узнемиравања и сексуалног узнемиравања на радном месту и пропише облике и инструменте делотворне заштите.

Узнемиравање, сексуално узнемиравање или сексуално уцењивање на раду или у вези са радом које чини запослени према другом запосленом/запосленој сматра се повредом радне обавезе која представља основ за отказ уговора о раду, односно за изрицање мере престанка радног односа, као и основ за удаљење запосленог са рада.

О околностима које указују да је изложен узнемиравању, сексуалном узнемиравању или сексуалном уцењивању запослени писменим путем обавештава послодавца и тражи ефикасну заштиту.

Алтернатива:

У ставу 3 речи „писменим путем“ замењују се речима „на безбедан и делотворан начин“.

Ако послодавац благовремено, а најкасније у року од 30 дана, не предузме ефикасне мере заштите од узнемиравања или сексуалног узнемиравања, запослено лице има право да прекине са радом.

Алтернатива:

Ако послодавац благовремено, а најкасније у року од 30 дана, не предузме ефикасне мере заштите од узнемиравања или сексуалног узнемиравања, запослено лице има право на накнаду штете коју је претрпело неефикасном реакцијом послодавца.

По основу прекида рада из става 4 овог закона запослено лице не може бити позвано на дисциплинску, материјалну и другу одговорност.

### **Забрана принудног рада**

#### **Члан 29.**

Сексуално или економско искоришћавање лица које је у неповољном положају сматра се принудним радом и подлеже санкцијама које су прописане за повреду забране принудног рада.

### **Стручно усавршавање и обука**

### **Члан 30.**

У сваком циклусу стручног усавршавања или обуке послодавац је дужан да води рачуна о томе да заступљеност полова одсликава, у највећој могућој мери, структуру запослених код послодавца или у организационој јединици за коју се врши обука, као и да предузима посебне мере у том циљу.

Уколико је заступљеност једног пола на нивоу послодавца или у организационој јединици у којој се стручно усавршавање или обука спроводи осетно неуравнотежена, послодавац је дужан да предузима посебне мере приликом организовања програма стручног усавршавања или обуке. Осетно неуравнотежена заступљеност постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40%.

Изузетно, ако лица једног пола представљају мање од 40% запослених, у поступку стручног усавршавања и обуке обезбеђује се заступљеност пропорционално њиховом броју.

За лица са породичним обавезама програми стручног образовања и обуке организују се тако да време и место одржавања буду прилагођени неометаном обављању породичних обавеза. У случају потребе, послодавац организује чување деце запослених за време док се одвија образовање или обука.

### **Престанак радног односа и радног ангажовања**

#### **Члан 31.**

Припадност одређеном полу, трудноћа, материнство, родитељство, сексуална оријентација као и покретање поступка од стране запосленог због дискриминације по основу пола или рода, узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања, не могу бити оправдан разлог за отказ уговора о раду, односно престанак радног и другог (уговорног) односа по основу рада, нити могу бити оправдан основ да се запослени прогласи вишком запослених у складу са прописима који уређују рад.

### **Колективно преговарање**

#### **Члан 32.**

Социјални партнери дужни су да при колективном преговарању и у колективним уговорима на свим нивоима поступају у складу са одредбама овог Закона, као и да примењују и поштују посебне мере за успостављање и унапређивање родне равноправности.

Синдикати и удружења послодавца дужни су да, приликом образовања одбора за преговоре у складу са законом којим се уређује рад, обезбеде најмање 40% представника мање заступљеног пола.

Изузетно, ако лица једног пола представљају мање од 40% запослених, у поступку преговарања обезбеђује се заступљеност пропорционално њиховом броју.

Сви колективни уговори морају бити у складу са одредбама овог закона.

### **Подстицање запошљавања**

#### **Члан 33.**

Организација надлежна за послове запошљавања дужна је да обезбеди једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца, једнаку доступност пословима и равноправност жена и мушкараца у поступку запошљавања, као и да у том циљу предузима посебне мере.

Посебне мере за подстицање запошљавања и samozapoшљавања мање запосленог пола, не сматрају се дискриминацијом.

Посебним мерама активне политике запошљавања обезбеђују се: афирмација једнаких могућности на тржишту рада; каријерно вођење, професионално информисање, саветовање и индивидуални план запошљавања; додатно образовање и обуке; друге активности усмерене на подстицање samozapoшљавања и запошљавања мање запосленог пола.

Организација надлежна за послове запошљавања, сваке друге године усваја посебан програм који садржи посебне мере за подстицање запошљавања и samozapoшљавања мање запосленог пола и самохраних родитеља са децом до пет година живота, а који су без запослења дуже од две године.

Посебне мере укључују могућност формирања:

- 1) гарантног фонда за пословну помоћ;
- 2) фондова за кредитирање женског предузетништва и женске кооперативе;
- 3) службе за професионално саветовање, обучавање и стручно усавршавање;
- 4) службе за пружање финансијских савета и обуку у области пословних финансија;
- 5) обезбеђивање бесплатне или доступне бриге о деци.

Средства за посебне мере из става 5 овог члана обезбеђују се из буџета, средстава остварених приватизацијом, донација и других извора.

Број лица обухваћених овим посебним мерама мора одговарати њиховој заступљености у укупном броју незапослених лица на територији надлежне организационе јединице надлежне за послове запошљавања.

Одредбе овог члана примењују и органи аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе.

## **Социјална заштита**

### **Члан 34.**

Забрањена је дискриминација по основу пола и рода приликом остваривања и уживања права из области социјалне заштите, без обзира на субјекте који организују и спроводе ову заштиту.

Алтернатива:

Пол и род, брачни и породични статус, трудноћа, материнство, родитељство и сексуална оријентација не смеју да буду сметња приликом остваривања и уживања права из области социјалне заштите, без обзира на субјекте који организују и спроводе ову заштиту.

За побољшање материјалног положаја самохраних и незапослених родитеља, издвајање буџетских средстава утврђује се на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, у складу са законом.

Алтернатива:

Органи јавне власти су дужни да предузму посебне мере ради побољшања положаја самохраних и незапослених родитеља, као и родитеља

који је преживео родно засновано насиље, у циљу обезбеђивања помоћи и подршке у родитељству, бесплатне правне помоћи, финансијске помоћи и обезбеђивања привременог социјалног становања, давање предности приликом уписа деце у вртић или школу, и додатног образовања, обуке и помоћи приликом запошљавања.

Органи јавне власти су дужни да родитељу који је преживео родно засновано насиље и који се стара о деци, понуде бесплатно психосоцијално саветовање за децу, прилагођено узрасту детета и трауми коју је дете преживело.

Инвалидитет родитеља, сиромаштво или чињеница да је родитељ преживео родно засновано насиље не сматрају се оправданим разлозима за лишење родитељског права, већ су основ за пружање додатне социјалне подршке том родитељу ради побољшања услова за остваривање својих родитељских права.

### **Здравствена заштита**

#### **Члан 35.**

Друштвена брига за здравље на територији Републике остварује се обезбеђивањем једнаких могућности приступа здравственим установама и остваривању здравствене заштите група становништва које су изложене повећаном ризику обољевања, здравственом заштитом лица у вези са спречавањем, сузбијањем, раним откривањем и лечењем болести од већег социјално-медицинског значаја, као и здравственом заштитом социјално угроженог становништва.

Здравствена заштита из става 1 овог члана обухвата посебно:

1) жене у вези са планирањем породице, као и у току трудноће, порођаја и материнства до 12 месеци након порођаја;

2) лица која болују од ХИВ инфекције или других заразних болести у складу са законом којим се уређује област заштите становништва од заразних болести, малигних болести, хемофилије, шећерне болести, психозе, епилепсије, лица са инвалидитетом, лица у терминалној фази хроничне бубрежне инсуфицијенције, цистичне фиброзе, системске аутоимуне болести, реуматске грознице, болести зависности, оболела односно повређена лица у вези са пружањем хитне медицинске помоћи, лица оболела од ретких болести, као и здравствену заштиту у вези са давањем и примањем ткива и органа;

3) материјално необезбеђена лица која примају материјално обезбеђење по прописима о социјалној заштити и заштити бораца, војних и цивилних инвалида рата, као и чланове њихових породица, ако нису здравствено осигурани;

4) кориснике сталних новчаних помоћи по прописима о социјалној заштити, као и помоћи за смештај у установе социјалне заштите или у друге породице;

5) незапослена лица и друге категорије социјално угрожених лица чији су месечни приходи испод прихода утврђених у складу са законом којим се уређује здравствено осигурање;

6) лица ромске националности која због традиционалног начина живота немају стално пребивалиште, односно боравиште у Републици;

7) жртве насиља у породици;

8) жртве трговине људима;

9) лица којима се обезбеђују циљани превентивни прегледи, односно скрининг, према одговарајућим републичким програмима;

10) самохране родитеље са децом до седам година живота, чији су месечни приходи испод прихода утврђених у складу са законом којим се уређује здравствено осигурање.

Орган државне управе надлежан за послове здравства и орган државне управе надлежан за послове родне равноправности уређују садржај и обим, начин и поступак, као и услове за остваривање здравствене заштите лица из става 2. овог члана.

### **Забрана дискриминације, једнаке могућности и посебне мере у области здравствене заштите**

#### **Члан 36.**

Приликом остваривања права на здравствену заштиту забрањен је сваки вид дискриминације и дискриминаторско понашање по основу пола или рода.

Здравствени радници су дужни да забележе сумњу на сваки облик родно заснованог насиља и пријаве га другим надлежним институцијама по добијеној сагласности одрасле жртве.

Здравствени радници су дужни да забележе сумњу на сваки облик родно заснованог насиља и пријаве га другим надлежним институцијама по добијеној сагласности родитеља, усвојитеља, хранитеља или старатеља, када је жртва малолетна.

Здравствене установе су дужне да пропишу интерне процедуре за пријављивање родно заснованог насиља по добијању сагласности жртве, и без сагласности жртве у случају настанка тешке телесне повреде или сумње на могућу тежу повреду или смртну последицу жртве родно заснованог насиља.

Влада Републике Србије (у даљем тексту Влада) предузима посебне мере у циљу обезбеђивања једнаких могућности за остваривање здравствене заштите за лица из члана 35 став 2 овог закона.

Алтернатива:

Орган државне управе надлежан за послове здравства и правни субјект који обавља делатност осигурања су дужни да предузму посебне мере ради обезбеђивања бесплатне здравствене заштите трудницама и родитељу који користи одсуство ради неге детета, самохраним и незапосленим родитељима и њиховој деци, као и особама које су преживеле родно засновано насиље, а које на други начин не могу да остваре право на здравствену заштиту.

Посебне мере из става 4 овог члана, не сматрају се дискриминацијом.

### **Финансирање здравствене заштите**

#### **Члан 37.**

Здравствена заштита за лица из члана 35 став 2 овог закона која су обухваћена обавезним здравственим осигурањем обезбеђује се из средстава обавезног здравственог осигурања у складу са законом којим се уређује обавезно здравствено осигурање.

Средства за остваривање здравствене заштите из члана 35 став 2 овог закона за лица која нису обухваћена обавезним здравственим осигурањем обезбеђују се у буџету Републике и преносе се организацији за обавезно здравствено осигурање.



**Радно време установа социјалне и здравствене заштите**  
**Члан 38.**

Установе социјалне и здравствене заштите дужне су да организацију рада и распоред радног времена прилагоде потребама корисника, организовањем рада у сменама.

**IV ЗАШТИТА ОД РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА**

**Свеобухватност и координација политике и мера заштите од родно заснованог насиља**

**Члан 39.**

Органи јавне власти су дужни да предузму неопходне законодавне или друге мере и обезбеде да особе које су преживеле родно засновано насиље буду у средишту свих мера које се примењују кроз делотворну сарадњу свих надлежних служби, институција и организација и у складу са ратификованим међународним документима и стандардима у овој области.

Органи јавне власти дужни су да планирају, организују, спроводе и финансирају мере намењене остваривању безбедности и програмима подршке за жртве, формирању јединствене евиденције случајева, као и подизању свести јавности о потреби спречавања родно заснованог насиља.

Органи јавне власти су дужни да на републичком, покрајинском и локалном нивоу формирају координациона тела за праћење рада служби, институција и организација и прикупљање података о узроцима, последицама, учесталости родно заснованог насиља и ефикасности примене мера заштите од родно заснованог насиља, као и да достављају те податке републичком Координационом телу, ради јавног објављивања налаза и закључака.

Алтернатива:

Послове и обавезе из става 3 поверити институционалним механизмима за родну равноправност и то Координационом телу за родну равноправност, Савету за родну равноправност и одговарајућим институцијама на нивоу аутономне покрајине, као и јединица локалне самоуправе.

Органи јавне власти су дужни да предузму неопходне законодавне или друге мере и обезбеде специјализацију професионалаца у оквиру свих надлежних служби, институција и организација који поступају у случајевима заштите жртава родно заснованог насиља, и њихову редовну едукацију. Професионалци који поступају у заштити жртава родно заснованог насиља не могу истовремено пружати услугу специјализованог програма рада са насилницима, нити се оне могу одвијати у оквиру исте службе, институције или организације.

Све надлежне службе су дужне да организацију рада и распоред радног времена прилагоде пружању хитне и неодложне заштите жртвама родно заснованог насиља, кроз одређивање активног или пасивног дежурства.

Дискриминацијом се не сматрају посебне мере и програми намењени:

1) жртвама родно заснованог насиља којима се обезбеђује социјална, правна и друга помоћ и накнада, у циљу заштите од родно заснованог насиља и отклањања и ублажавања последица насиља; без чињења разлике између жртава

насиља које су збринуте у сигурне куће и прихватилишта и осталих жртава насиља у односу на врсту услуге која им је пружена;

2) збрињавању жртава родно заснованог насиља, у циљу спречавања насиља и остваривања њиховог права на живот без насиља (сигурне куће, социјално становање, персонална асистенција и др.);

3) учиниоцима насиља у породици, у циљу спречавања даљег насиља.

### **Информисање о родно заснованом насиљу**

#### **Члан 40.**

Органи јавне власти су дужни да предузму неопходне законодавне или друге мере и обезбеде да особе које су преживеле родно засновано насиље добију одговарајуће и благовремене информације о расположивим услугама подршке и правним мерама заштите на језику који разумеју.

Опште и специјализоване услуге подршке морају бити доступне за све жртве родно заснованог насиља на територији Републике Србије, без дискриминације по било ком личном својству.

### **Опште услуге подршке жртвама родно заснованог насиља**

#### **Члан 41.**

Органи јавне власти су дужни да предузму неопходне законодавне или друге мере и обезбеде да особе које су преживеле родно засновано насиље имају приступ услугама, које омогућавају њихов опоравак од насиља. Опште услуге подршке укључују: правно и психолошко саветовалиште, ургентну и континуирану финансијску помоћ, становање (ургентно, привремено и социјално), образовање, обуку и помоћ приликом запошљавања.

Пружање услуга не сме да зависи од одлуке особе која је преживела родно засновано насиље да остане анонимна или од њене спремности да сведочи или да покрене поступак заштите у складу са законима.

### **Специјализоване услуге подршке**

#### **Члан 42.**

Водећи рачуна о одговарајућој географској распрострањености, органи јавне власти су дужни да предузму неопходне законодавне или друге мере и обезбеде односно омогуће непосредне краткорочне или дугорочне специјализоване услуге подршке за сваку особу која је преживела родно засновано насиље и њихову децу.

У специјализоване услуге подршке се убрајају: СОС телефони за жртве родно заснованог насиља, сигурне куће или прихватилишта за жене и децу, подршка за жртве сексуалног насиља, специјализована бесплатна правна помоћ, специјализовано психолошко саветовалиште за жене жртве родно заснованог насиља и специјализовано психолошко саветовалиште за децу жртве и програми за учиниоце насиља.

### **СОС телефони**

#### **Члан 43.**

Органи јавне власти су дужни да предузму неопходне законодавне или друге мере за успостављање и финансирање нон-стоп (24 сата у дану, 7 дана у недељи) бесплатне специјализоване СОС телефонске линије, која покрива целу земљу, ради давања савета позиваоцима у поверљивој форми и чувајући њихову анонимност у вези свих видова родно заснованог насиља.

#### **Сигурне куће или прихватилишта за жене и децу Члан 44.**

Органи јавне власти су дужни да предузму неопходне законодавне или друге мере и омогуће отварање и финансирање, у довољном броју и на равномерној територијалној распрострањености, одговарајућих, лако доступних сигурних кућа или прихватилишта за безбедан смештај и приступ свим женама и деци жртвама насиља у породици и партнерског насиља и женама и деци жртвама трговине људима.

Сигурне куће или прихватилишта за жене и децу морају бити дате на управљање установи или организацији која је у свом раду и управљању независна од локалне, регионалне или државне власти и која обезбеђује да се у оквиру сигурне куће или прихватилишта пружају остале специјализоване услуге помоћи и подршке.

Алтернатива:

Брисати овај став.

Број и територијална распоређеност сигурних кућа за жене и децу жртве насиља у породици треба да обезбеди најмање 1 кревет на 10.000 становника.

Сигурне куће или прихватилишта за жене и децу жртве насиља у породици и партнерског насиља не смеју се оснивати у истом простору са сигурним кућама или прихватилиштима за жене и децу жртве трговине људима, нити ове специјализоване сигурне куће или прихватилишта могу бити у оквиру прихватилишта за све особе које се налазе у социјалној потреби.

#### **Подршка за жртве сексуалног насиља Члан 45.**

Органи јавне власти су дужни да предузму неопходне законодавне или друге мере и омогуће отварање и финансирање, у довољном броју и на равномерној географској распрострањености, одговарајућих, лако доступних кризних центара за случајеве силовања односно центре за случајеве сексуалног насиља, који, у довољно великом броју, обезбеђују: услуге лекарског и лабораторијског прегледа, подршку у случају трауме, саветовање и бесплатну правну помоћ.

#### **Специјализовано психолошко саветовалиште за жене жртве родно заснованог насиља**

#### **Члан 46.**

Органи јавне власти су дужни да предузму неопходне законодавне или друге мере и омогуће финансирање, у довољном броју и на равномерној географској распрострањености бесплатних специјализованих психосоцијалних саветовалишта за жене жртве родно заснованог насиља, који поступају у складу са ратификованим међународним документима и стандардима у овој области.

**Специјализовано психолошко саветовалиште за децу жртве родно  
заснованог насиља**

**Члан 47.**

Органи јавне власти су дужни да предузму неопходне законодавне или друге мере и омогуће финансирање, у довољном броју и на равномерној географској распрострањености бесплатних специјализованих психо-социјалних саветовалишта за децу жртве родно заснованог насиља, примерених узрасту деце и уз поштовање најбољег интереса детета, који поступају у складу са ратификованим међународним документима и стандардима у овој области.

**Специјализована бесплатна правна помоћ**

**Члан 48.**

Органи јавне власти су дужни да предузму неопходне законодавне или друге мере и омогуће финансирање, у довољном броју и на равномерној географској распрострањености бесплатне специјализоване правне помоћи женама и деци жртвама родно заснованог насиља, у складу са ратификованим међународним документима и стандардима у овој области.

Пружаоци примарне и секундарне специјализоване бесплатне правне помоћи женама и деци жртвама родно заснованог насиља, не могу истовремено да пружају правну помоћ лицима осумњиченим да су учинили родно засновано насиље.

**Програми за учиниоце насиља**

**Члан 49.**

Органи јавне власти су дужни да предузму неопходне законодавне или друге мере и омогуће финансирање, у довољном броју и на равномерној географској распрострањености специјализованих програма за учиниоце насиља у породици у складу са ратификованим међународним документима и стандардима у овој области.

Приликом предузимања мера рада са учиниоцима насиља у породици, органи јавне власти су дужни да обезбеде да безбедност, подршка за жртве и њихова људска права буду од примарног значаја и да, према потреби, оснивање и спровођење ових програма буде у сарадњи са специјализованим службама за подршку жртвама.

**V ПОРОДИЧНИ ОДНОСИ**

**Породични живот**

**Члан 50.**

Свако је равноправан, без обзира на породични и брачни статус.

**Брак и ванбрачна заједница**

**Члан 51.**

Супружници и ванбрачни партнери равноправни су, у складу са законом.

Алтернатива:

Брачна и ванбрачна заједница су изједначене у погледу свих права и обавеза које проистичу из те заједнице (родитељство, издржавање, имовина, наслеђивање).

### **Рађање**

#### **Члан 52.**

Свако лице у генеративном добу има право на здравствену заштиту и пружање здравствених услуга које се односе на планирање породице, без дискриминације по било ком личном својству.

Партнери су равноправни у планирању броја деце, приступу информацијама, образовању и средствима која им омогућавају коришћење ових права.

Дискриминацијом се не сматрају посебне мере којима се подстиче рађање и посебне мере заштите и унапређења репродуктивног здравља жена.

### **Усвојење**

#### **Члан 53.**

Свако лице у генеративном добу има могућност да под истим условима поднесе захтев за усвојење детета, без дискриминације.

### **Насиље у породици**

#### **Члан 54.**

Сви чланови породице имају једнако право на заштиту од насиља у породици.

## **VI ОБРАЗОВАЊЕ, НАУКА, КУЛТУРА И СПОРТ**

### **Једнаке могућности и забрана дискриминације у области образовања**

#### **Члан 55.**

Органи јавне власти и установе у области васпитања, образовања, науке и технологије дужне су да обезбеде једнаке могућности за равноправан приступ праву на образовање на свим нивоима образовања и у свим образовним профилима, без било ког вида дискриминације по основу пола или рода, нарочито у вези са:

- 1) условима за пријем и за одбијање пријема у установу;
- 2) условима и могућностима приступа сталном образовању, укључујући све програме за образовање одраслих и програме функционалног описмењавања;
- 3) условима за искључење из процеса васпитања, образовања, научног рада и стручног усавшавања;
- 4) начином пружања услуга и давања погодности и обавештења;
- 5) оценом знања и вредновањем постигнутих резултата;
- 6) условима за стицање стипендија и других врста помоћи за школовање и студије;

- 7) условима за избор или стицање звања, професионалног усмеравања, стручног усавршавања и стицања диплома;
- 8) условима за напредовање, доквалификацију или преквалификацију.

### **Родна равноправност у образовању – наставни планови и програми**

#### **Члан 56.**

Васпитање и образовање о родној равноправности је саставни део предшколског, основног, средњег и високог образовања, као и трајног учења.

Органи јавне власти, односно образовне установе, у поступку доношења наставних планова и програма, односно студијских програма, и приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школских простора и опреме, дужне су да укључе садржаје везане за родну равноправност.

На свим нивоима васпитања и образовања обезбеђује се, на начин примерен узрасту, васпитање и стицање знања о родној равноправности, стицање свести о различитостима, те подстичу толеранција, ненасиље, солидарност и недискриминација.

У основном, средњем и високом образовању обавезно је стицање знања примерених узрасту из области сексуалног образовања и репродуктивног здравља.

У наставне планове и програме образовних установа на којима се образује наставни кадар, поред садржаја из става 2 овог члана обавезно се укључују и садржаји који повећавају осетљивост за родни садржај наставног материјала и наставне праксе.

### **Посебне мере у области васпитања, образовања и науке**

#### **Члан 57.**

Органи јавне власти односно образовне установе, у поступку доношења наставних планова и програма, односно студијских програма, и приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме, усвајају посебне мере. Посебне мере укључују:

1) интегрисање родне равноправности у наставне планове и програме образовних институција на којима се образује наставни кадар;

2) коришћење родно осетљивог језика у уџбеницима и наставном процесу;

3) процењивање уџбеника и приручника из перспективе њиховог директног и посредног родног садржаја;

4) континуирано стручно усавршавање наставног кадра и укључивање садржаја о родној равноправности, политици једнаких могућности и посебним мерама, људским и мањинским правима и правима детета, дискриминацији, насиљу у породици и насиљу према женама;

5) подизање осетљивости за родни садржај наставног материјала и наставне праксе;

6) стицање знања о родној равноправности, дискриминацији по основу личних својстава, насиљу у породици, толеранцији и уважавању различитости и др.

7) подстицање (стипендирање) равномерне заступљености жена и мушкараца на свим нивоима образовања и у свим образовним профилима;

8) повећање видљивости припадника и припадница маргинализованих друштвених група у уџбеницима, наставним плановима и програмима у складу са принципима инклузивног образовања;

9) укључивање у систем васпитања и образовања ученика или група ученика који због свог пола, рода, родног идентитета, брачног стања, своје културе, традиције и друштвено-економских услова рано напуштају школу;

10) посебне програме за враћање ученика из става 1 тачка 7 овог члана у школе и друге образовне установе, као и мере за посебну подршку ученицима или групама ученика за прелазак са нижег на виши образовни ниво, односно настављање школовања;

11) повећање мање заступљеног пола приликом конкурса за пријем на студије, програме стипендирања, програме доживотног образовања;

12) повећања учешћа мање заступљеног пола у коришћењу информационо-комуникационих технологија;

13) укључивање родне перспективе у науку и промовисање научница;

14) коришћење родно осетљивог језика у сведочанствима, дипломама, квалификацијама, звањима, занимањима и лиценцима.

Посебне мере из става 1 овог члана не сматрају се дискриминацијом.

### **Програми трајног оспособљавања и стручног образовања**

#### **Члан 58.**

Програми трајног оспособљавања и стручног усавршавања запослених у јавним службама обавезно укључују и едукацију у области родне равноправности, чији садржај је прилагођен области у којој се обавља стручно усавршавање запослених.

### **Равномерна заступљеност полова у органима одлучивања и на руководећим местима у установама васпитања, образовања и науке**

#### **Члан 59.**

Органи јавне власти и установе у области васпитања, образовања и науке дужне су да повећају учешће мање заступљеног пола у органима одлучивања и на руководећим местима у васпитним, образовним и научним установама.

Овлашћени предлагач је дужан да предложи најмање 40% представника мање заступљеног пола приликом именовања чланова у органе одлучивања у васпитним, образовним и научним установама, као и установама за стручно оспособљавање.

Посебне мере предузимају се када је заступљеност једног пола у телима из става 1 овог члана осетно неуравнотежена. Осетно неуравнотежена заступљеност постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40%.

### **Једнаке могућности, забрана дискриминације и посебне мере у области културе**

#### **Члан 60.**

Гарантује се слобода уметничког и културног стваралаштва, једнаке могућности у испољавању и развијању талената у уметничком и културном стваралаштву, доступност културних добара, културног стваралаштва, школовања у уметничким школама, конкурсима за уметничке пројекте,

конкурсима за награде које се додељују у области културе под једнаким условима и без било ког вида дискриминације по основу пола и рода.

Органи јавне власти дужни су да предузимају посебне мере у циљу стварања једнаких могућности за остваривање слободе уметничког и културног стваралаштва, испољавање и развијање талената у уметничком и културном стваралаштву, доступност културних добара и културног стваралаштва, школовања у уметничким школама, конкурсима за уметничке пројекте, конкурсима за награде које се додељују у области културе под једнаким условима и без било ког вида дискриминације по основу пола и рода.

Посебне мере из става 2 овог члана укључују:

- могућност оснивања фондова за подстицај уметничког стваралаштва жена.

Органи јавне власти, установе културе и удружења у области културе дужни су да обезбеде равноправну заступљеност полова у органима управљања тих установа и удружења, као и у Националном савету за културу, стручним и другим телима (жирији, уметнички савети, селекционе комисије и др.) која делују у области културе и да у том циљу предузимају посебне мере.

Посебне мере предузимају се када је заступљеност једног пола у телима из става 2 овог члана осетно неуравнотежена. Осетно неуравнотежена заступљеност постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40%.

Посебне мере из става 1, 2 и 3 овог члана не сматрају се дискриминацијом.

### **Једнаке могућности, забрана дискриминације и посебне мере у области спорта**

#### **Члан 61.**

Образовне установе дужне су да обезбеде једнаке могућности за активно бављење спортом без било ког вида дискриминације по основу пола или рода као и да предузимају посебне мере за подстицање физичког вежбања и спортских активности за девојчице и жене.

Органи јавне власти, јединице локалне самоуправе, спортске организације и удружења дужни су да обезбеде једнаке могућности за равноправан третман полова у развијању и финансирању спортских активности.

У циљу обезбеђивања услова за активно бављење девојчица и жена спортом, органи јавне власти дужни су да издвајају исти износ буџетских средстава за женски спорт и жене у спорту.

Спортске организације и удружења дужни су да обезбеде равноправну заступљеност полова у органима управљања тих организација и удружења.

У циљу обезбеђивања услова за напредовање и потпуније укључивање жена у органе управљања спортских организација и удружења, органи јавне власти дужни су да предузимају посебне мере за именовање жена на управљачке позиције у спортским клубовима и савезима.

Посебне мере предузимају се када је заступљеност једног пола у телима из става 2 овог члана осетно неуравнотежена. Осетно неуравнотежена заступљеност постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40%.

Посебне мере из става 6 овог члана не сматрају се дискриминацијом.

## **VII ПОЛИТИЧКИ И ЈАВНИ ЖИВОТ**



## **Једнаке могућности политичког и другог деловања**

### **Члан 62.**

Гарантује се право на једнаке могућности учешћа жена и мушкараца у одлучивању и управљању јавним пословима и право да под једнаким условима ступају у јавне службе и на јавне функције.

### **Посебне мере за остваривање родне равноправности у политичком животу**

#### **Члан 63.**

Органи јавне власти, политичке странке, синдикати и удружења грађана, у доменима свог деловања усвајају посебне мере у циљу стварања једнаких могућности за остваривање права на равноправност жена и мушкараца у политичком животу, обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца у свим фазама одлучивања и у управљању јавним пословима, ступања у јавне службе и избора на јавне функције.

Посебне мере усвајају се у циљу постизања равноправне заступљености и учешћа жена и мушкараца у органима јавне власти, посебно у непосредно бираним представничким телима, у органима извршне и судске власти, укључујући и јавне службе, када је заступљеност једног пола осетно неуравнотежена. Осетно неуравнотежена заступљеност постоји када је заступљеност једног пола у органима из става 1 овог члана нижа од 40%.

Орган државне управе надлежан за послове родне равноправности прати примену посебних мера и о томе најмање једном годишње извештава Народну скупштину Републике Србије (у даљем тексту Народну скупштину).

Посебне мере примењују се све док заступљеност мање заступљеног пола у овим органима не достигне ниво њиховог удела у укупном становништву.

Посебне мере из става 2 овог члана не сматрају се дискриминацијом.

### **Једнаке могућности за остваривање права на политичко организовање, синдикално организовање и удруживање**

#### **Члан 64.**

Право на учлањење у политичку странку, активно учешће у раду и учешће у органима политичке странке остварује се без било ког вида дискриминације по основу пола или рода, у складу са актима политичке странке.

Политичке странке усвајају сваке четири године план деловања са посебним мерама за подстицање и унапређивање равноправне заступљености жена и мушкараца у органима странке, и приликом предлагања кандидата за изборе посланика и одборника.

Синдикати и струковна удружења усвајају сваке четири године план деловања са посебним мерама за подстицање и унапређивање равноправне заступљености жена и мушкараца у својим органима.

Политичке странке, синдикати и струковна удружења план деловања са посебним мерама објављују на својој званичној интернет презентацији. Политичке странке чији су кандидати изабрани за посланике, односно одборнике достављају ове податке и представничком телу на свим нивоима власти.

Орган државне управе надлежан за послове родне равноправности ближе регулише начин остваривања дужности из ставова 2, 3 и 4 овог члана, прати остваривање ове обавезе и најмање једном годишње извештава Народну скупштину о њиховој реализацији.

### **Једнаке могућности за остваривање изборних права и посебне мере**

#### **Члан 65.**

Гарантују се изборна права жена и мушкараца, без било ког вида дискриминације по основу пола или рода, у складу са Уставом и законом.

Равноправност жена и мушкараца обезбеђује се у току спровођења целокупног изборног поступка и укључује: право на гласање на изборима, право на кандидовање под једнаким условима, право на равноправно учешће у изборној кампањи, право на равноправну заступљеност у непосредно бираним представништвима грађана, право на несметано уживање посланичког мандата, право на равноправну заступљеност у саставу и раду органа за спровођење избора, у складу са прописима којима се уређују избори.

Органи јавне власти прописују посебне мере у циљу унапређивања родне равноправности у остваривању изборних права када је заступљеност једног пола осетно неуравнотежена. Осетно неуравнотежена заступљеност постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40%.

Посебне мере примењују се све док заступљеност мање заступљеног пола не достигне ниво њиховог удела у укупном становништву.

Посебне мере из става 3 овог члана не сматрају се дискриминацијом.

Орган државне управе надлежан за послове родне равноправности прати примену посебних мера и о томе најмање једном годишње извештава Народну скупштину.

### **Равномерна заступљеност и једнаке могућности приступа и заступљености у органима извршне власти, јавним, финансијским и другим институцијама**

#### **Члан 66.**

Равноправност жена и мушкараца обезбеђује се приликом кандидовања за председника Републике, посланике и одборнике, на начин и у складу са прописима којима се уређују избори.

Равноправност жена и мушкараца обезбеђује се приликом кандидовања за изборе на све функције и именована у органе јавне власти, финансијске и друге институције.

Органи јавне власти усвајају посебне мере у циљу унапређивања родне равноправности и остваривања једнаких могућности приступа и заступљености у органима извршне власти, јавним, финансијским и другим институцијама.

Посебне мере усвајају се када је заступљеност једног пола у органима из става 1, 2 и 3 овог члана осетно неуравнотежена. Осетно неуравнотежена заступљеност постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40%.

Посебне мере примењују се све док заступљеност мање заступљеног пола не достигне ниво њиховог удела у укупном становништву.

Посебне мере из става 3 и 4 овог члана не сматрају се дискриминацијом.

Орган државне управе надлежан за послове родне равноправности прати примену посебних мера и о томе најмање једном годишње извештава Народну скупштину.

### **Равноправно учешће у међународној сарадњи** **Члан 67.**

Сви имају једнако право да равноправно и без било ког вида дискриминације по полу или роду учествују у међународној сарадњи која се остварује у оквиру спољне политике Републике Србије, а у складу са надлежностима Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и да буду представљени и учествују у раду међународних организација и институција.

Приликом именовања чланова дипломатских представништава, при избору или именовању делегација које представљају Републику Србију у међународним односима и међународним телима, обезбеђује се заступљеност најмање 40% лица мање заступљеног пола.

Посебне мере усвајају се када је заступљеност једног пола у органима из става 1, 2 и 3 овог члана осетно неуравнотежена. Осетно неуравнотежена заступљеност постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% мање заступљеног пола, у складу са међународним стандардима и одредбама овог закона.

Посебне мере из става 2 овог члана не сматрају се дискриминацијом.

Одредбе става 2 овог члана примењују се и на међународну сарадњу коју остварују аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе у складу са Уставом и законом који уређује њихове надлежности.

### **Обавезе органа јединица локалне самоуправе** **Члан 68.**

Органи јединица локалне самоуправе, у оквиру својих надлежности, воде политику једнаких могућности и предузимају посебне мере у циљу унапређивања и остваривања родне равноправности.

У процесу усвајања развојних планова и других аката, органи јединица локалне самоуправе дужни су да разматрају и у ове акте укључе посебне мере и активности које се предузимају у циљу остваривања родне равноправности и стварања једнаких могућности за остваривање права, без било ког вида дискриминације по основу пола или рода.

Одредбе става 1 и 2 овог члана примењују се на аутономне покрајине у складу са Уставом и законом који уређује њихове надлежности.

### **Статистичка евиденција** **Члан 69.**

Статистички подаци који се прикупљају, евидентирају и обрађују на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и у установама и организацијама које обављају јавна овлашћења, јавним предузећима и привредним друштвима, морају бити исказани по полу.

Орган државне управе надлежан за послове родне равноправности, заједно са Републичким Заводом за статистику, ближе регулише начин прикупљања и обраде статистичких података из става 1 овог члана.

Статистички подаци из става 1 овог члана саставни су део статистичког информационог система Републике Србије и доступни су јавности, у складу са законом.

## **Јавно информисање**

### **Члан 70.**

Информације које се објављују путем средстава јавног информисања не смеју садржавати нити подстицати дискриминацију засновану на полу или роду, као и на било ком другом личном својству.

Средства јавног информисања дужна су да кроз своје програме родно сензитивно и избалансирано извештавају о догађајима, појавама и особама од јавног интереса, развијају свест о родној равноправности и да предузимају посебне мере ради измене друштвених и културних образаца, обичаја и сваке друге праксе, заснованих на стереотипима, предрасудама и дискриминацији по основу пола или рода, као и на било ком другом личном својству.

Забрањено је и кажњиво изражавање мржње и омаловажавања с обзиром на пол или род, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.

Средства јавног информисања дужна су да користе родно сензитиван језик.

У средствима јавног информисања, посебно на телевизијским пословима и пословима који укључују јавни наступ, забрањен је сваки вид дискриминације по основу година старости или другог личног својства.

Одредбе става 1, 2, 3 и 4 овог члана односе се и на све видове реклама и пропагандног материјала.

## **Удружења**

### **Члан 71.**

Удружења чији су циљеви везани за унапређивање родне равноправности имају право да прате остваривање родне равноправности и јавно указују на дискриминацију по основу пола или рода, као и да састављају и објављују извештаје о својим налазима и достављају их надлежним органима, укључујући и међународна тела која прате примену међународних стандарда родне равноправности.

Удружења из става 1 овог члана активно учествују у остваривању родне равноправности, предлагају посебних мера у циљу стварања једнаких могућности и услова за постизање родне равноправности, као и приликом израде планских докумената за постизање родне равноправности, као и извештаја о остваривању родне равноправности.

Удружења из става 1 овог члана имају своје представнике у Савету за родну равноправност, које на предлог ових удружења именује Влада.

## **VIII ИНСТИТУЦИЈЕ КОЈЕ ДЕЛУЈУ У ОБЛАСТИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

### **Координационо тело за родну равноправност – састав, избор и надлежности Члан 72.**

За координацију послова државне управе у области родне равноправности оснива се Координационо тело за родну равноправност (у даљем тексту: Координационо тело).

Координационо тело има пет чланова које именује Влада из свог састава и заменике чланова које именује Влада.

Координационо тело има председника и заменика председника које именује Влада. За председника Координационог тела именује се један од потпредседника Владе.

Председник Координационог тела усмерава послове из делокруга државних органа у области родне равноправности и врши координацију надлежних државних органа за потребе Координационог тела.

Сваки члан Владе може присуствовати седницама и учествовати у раду Координационог тела, уколико се расправља о темама из његове надлежности.

Координационо тело доноси пословник о раду.

Координационо тело разматра сва питања и координира рад органа државне управе у вези са родном равноправношћу, у циљу унапређивања родне равноправности у Републици Србији.

Координационо тело подноси Влади извештај о раду најмање на сваких 90 дана.

У буџету Републике Србије обезбеђују се средства за рад Координационог тела.

### **Стручна група Координационог тела за родну равноправност Члан 73.**

Стручне и текуће послове у области родне равноправности обавља Стручна група Координационог тела (у даљем тексту: Стручна група). Чланове стручне групе чине четири члана које именује Влада.

Смернице за рад Стручној групи даје Координационо тело.

Стручна група се, по правилу, састаје једном месечно, укључујући и посебне седнице намењене размени информација у циљу сагледавања стања у области родне равноправности у Републици Србији, као и проналажењу решења и предлагању мера за унапређивање стања у овој области.

У случају када се јави потреба за укључивањем других органа и организација у рад Стручне групе, председавајући може позвати представнике тих органа и организација да учествују у раду на седници Стручне групе.

Стручну и административно-техничку подршку раду Координационог тела пружа Кабинет потпредседника Владе који председава Координационим телом и Кабинет члана Координационог тела који замењује председника Координационог тела.

### **Савет за родну равноправност, састав, мандат и начин избора Члан 74.**

У Републици Србији образује се Савет за родну равноправност.

Савет за родну равноправност (у даљем тексту: Савет) је стручно саветодавно тело Владе које делује у области родне равноправности.

Савет има 25 чланова/чланица.

Чланове Савета именује Влада на период од четири године. Поступак предлагања представника/ца удружења која се баве питањима родне равноправности спроводи Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом.

У састав Савета улазе по један представник органа државне управе чији делокруг рада је од значаја за остваривање родне равноправности, Канцеларије за европске интеграције, организације надлежне за послове запошљавања, Републичког завода за статистику, као и експерти и 9 представника/ца удружења грађана која делују у области родне равноправности.

У састав Савета улазе представници органа државне управе чији делокруг рада су следеће области: рад; запошљавање; безбедност; унутрашњи послови; финансије; спољна политика; правда; просвета; култура; здравство; спорт; локална самоуправа; развој.

Савет доставља извештај о раду надлежном одбору Народне скупштине најмање свака три месеца, а Влади најмање једном годишње.

Стручну и административно-техничку помоћ у раду, Савету пружа орган државне управе надлежан за послове родне равноправности. Својом одлуком Влада ближе регулише број чланова Савета и начин њиховог избора, начин рада Савета, комуникацију Савета са другим радним телима Владе, финансирање и друга питања од значаја за рад Савета.

## **Надлежност (задачи, послови) Савета за родну равноправност**

### **Члан 75.**

У областима значајним за остваривање родне равноправности Савет:

- разматра и предлаже мере за унапређивање политике постизања родне равноправности, као и мере за унапређивање међуресорске сарадње у овој области;

- разматра усклађеност закона са ратификованим међународним конвенцијама и подноси иницијативе за измене закона којима се отклањају неусклађености;

- прати и анализира поштовање и примену закона и ратификованих међународних конвенција и предлаже мере за њихово спровођење;

- подноси иницијативе за предузимање посебних мера у циљу остваривања родне равноправности;

- прати стање у области остваривања политике родне равноправности, оцењује ефекте мера за постизање родне равноправности и о томе обавештава Владу;

- подноси иницијативе за доношење и садржај програма прикупљања, обраде и објављивања статистичких података значајних за остваривање родне равноправности;

- прати и анализира податке о заступљености жена и мушкараца на изборним и именованим положајима у органима јавне власти и о томе обавештава Владу;

- прати и анализира критеријуме селекције у различитим процедурама избора и именовања на јавне функције и подноси иницијативе за усвајање

посебних мера у циљу отклањања препрека које се негативно одражавају на избор и именовање мање заступљеног пола;

- иницира, подржава и предлаже садржај програма оспособљавања и едукације запослених у органима јавне власти у циљу промовисања родне равноправности;

- разматра и иницира програме и предлаже посебне мере за подстицање и оспособљавање мање заступљеног пола за учешће у јавном и политичком животу;

- разматра и друга питања од интереса за постизање родне равноправности.

### **Институције за родну равноправност у оквиру управе**

#### **Члан 76.**

У оквиру органа државне управе надлежног за послове родне равноправности образује се унутрашња јединица задужена за област родне равноправности чији су задаци да:

- ради на спровођењу Закона о родној равноправности, прати његову примену у пракси и о томе подноси извештај;

- иницира и припрема измене Закона о родној равноправности и других закона у областима значајним за остваривање родне равноправности;

- анализира стање у области родне равноправности и предлаже мере за унапређивање родне равноправности;

- припрема Националну стратегију за остваривање родне равноправности и Акциони план за њено спровођење, Стратегију за борбу против насиља у породици, као и друге стратешке документе значајне за остваривање родне равноправности, ради на њиховој примени, прати њихову примену и подноси о томе извештај;

- ради на изради нацрта закона значајних за остваривање родне равноправности, прати њихову примену и о томе подноси извештај;

- сарађује са другим државним органима, органима аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе по питањима у вези са применом закона и стратегија значајних за родну равноправност;

- пружа административно техничку помоћ Савету за родну равноправност ;

- остварује међународну сарадњу у оквиру послова које обавља у области родне равноправности;

- ради на припреми националног извештаја о остваривању родне равноправности, о примени међународних стандарда у овој области, који се подnose одговарајућим међународним институцијама и спроводи препоруке тих тела;

- обавља друге послове у складу са Законом и одговарајућим прописима министарства у оквиру кога делује.

За свој рад одговара министарству у оквиру кога делује.

Министарство у оквиру кога се образује орган (тело, институција) за родну равноправност, својим актом ближе регулише унутрашњу организацију, послове које обавља, начин рада овог тела и одговорност.

Алтернатива за чланове 62 до 66:

Део послова из надлежности Савета за родну равноправност укључити међу надлежности Координационог тела за родну равноправност, а за Савет задржати само саветодавну улогу.

### **Институције родне равноправности на локалном нивоу**

#### **Члан 77.**

У органима јединица локалне самоуправе, у оквиру постојеће организације и акта о унутрашњем уређењу и систематизацији, организује се стално радно тело и одређује запослени за област родне равноправности и обављање послова у вези са стварањем једнаких могућности и посебних мера за постизање родне равноправности, као и других послова у вези са родном равноправношћу утврђених актима јединица локалне самоуправе, у складу са законом.

Статутом јединица локалне самоуправе оснива се тело за област родне равноправности. Другим општим правним актима јединица локалне самоуправе ближе се регулише његов састав, надлежности и одговорности, комуникација са органима локалне самоуправе и другим телима која се образују у јединици локалне самоуправе.

## **IX СУДСКА ЗАШТИТА**

### **Грађанскоправна заштита**

#### **Члан 78.**

Свако ко је повређен дискриминаторним поступањем због припадности одређеном полу има право да подигне тужбу којом може тражити:

- 1) утврђивање да је тужени дискриминаторно поступао према тужиоцу или другом лицу;
- 2) забрану извршења радње од које прети дискриминација;
- 3) забрану даљег вршења, односно понављања радње дискриминације;
- 4) извршење радње ради уклањања последица дискриминаторног поступања и успостављање положаја, односно стања пре извршене радње дискриминације;
- 5) накнаду материјалне и нематеријалне штете;
- 6) објављивање пресуде донете поводом тужбених захтева из тачке 1-5 овог члана.

Тужбу из става 1 овог члана може поднети, уз сагласност дискриминисаног лица, Повереник за заштиту равноправности, синдикат и организације чији су циљеви у вези са унапређивањем родне равноправности. Ови субјекти могу се придружити тужиоцу у својству умешача, уз пристанак тужиоца.

У случају дискриминације групе лица, субјекти из става 2 овог члана могу да поднесу тужбу у своје име. Члан групе може се придружити тужиоцу у својству умешача.

После ступања у поступак, односно после покретања поступка, субјекти из става 2 овог члана могу преко средстава јавног информисања или на други погодан начин обавестити друга оштећена лица, синдикате и удружења о покренутој парници и позвати их да се, као умешачи или као супарничари, придруже тужиоцу.



Нови тужилац може накнадно ступити у парницу уз тужиоца и без пристанка туженог после његовог упуштања у парницу.

### **Заштита од дискриминације у поступцима за заштиту других права Члан 79.**

Свако ко сматра да му је због дискриминације по основу пола повређено неко право може у поступку у којем се о заштити тог права одлучује као о главном питању истаћи све захтеве из члана 65 став 1 тачка 1-6 овог закона.

### **Поступак у парницама за заштиту од дискриминације Члан 80.**

Уколико овим законом нису предвиђена посебна правила, у парницама за заштиту од дискриминације по основу пола сходно се примењују одредбе закона којим се уређује парнични поступак.

Ревизија је увек допуштена.

### **Покретање поступка Члан 81.**

Поступак у парници за заштиту од дискриминације по основу пола може се покренути и пре окончања поступка за заштиту права из рада и по основу рада пред надлежним органом.

### **Надлежност Члан 82.**

У парницама за заштиту од дискриминације по основу пола надлежан је суд опште месне надлежности.

Осим суда опште месне надлежности, за одлучивање у парницама из става 1 овог члана надлежан је и суд на чијем је подручју седиште, односно пребивалиште тужиоца.

### **Хитност поступка Члан 83.**

Поступак у парницама за заштиту од дискриминације по основу пола нарочито је хитан.

Прво рочиште мора се одржати у року од 15 дана од дана пријема тужбе. Рок за одговор на тужбу је 15 дана.

Одлуку о предлогу за издавање привремене мере суд је дужан да донесе у року од три дана од дана пријема предлога.

Приговор против одлуке о привременој мери изјављује се у року од три дана од дана пријема одлуке. Одлука о приговору доноси се у року од три дана.

Жалбу против одлуке изјављује се у року од осам дана, а другостепени суд је дужан да одлучи по жалби у року од три месеца од дана њеног подношења.

### **Ослобађање од претходног плаћања трошкова поступка Члан 84.**

У поступку у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола, тужилац је ослобођен претходног плаћања трошкова поступка, који се исплаћују из средстава суда.

### **Претпоставка кривице и терет доказивања**

#### **Члан 85.**

Ако је међу странкама неспорно или је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације, тужени се не може ослободити од одговорности доказивањем да није крив.

Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршен акт дискриминације по основу пола, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза, сноси тужени.

### **Привремене мере**

#### **Члан 86.**

Пре покретања, у току поступка, као и после окончања поступка за заштиту од дискриминације по основу пола, све док извршење не буде спроведено, тужилац може тражити одређивање привремене мере којом се спречава дискриминаторно поступање до правноснажног окончања поступка.

Предлагач мора учинити вероватним да је мера потребна да би се спречила опасност од насиља због дискриминаторног поступања, спречила употреба силе или настанак ненадокнадиве материјалне или нематеријалне штете, односно да је мера потребна да би се спречило извршење тешког облика дискриминације.

Под условима из ст. 1 и 2 овог члана суд може по службеној дужности одредити привремену меру.

Жалба против решења о одређивању привремене мере не одлаже извршење решења.

### **Рок за испуњење чинидбе и извршење**

#### **Члан 87.**

Поводом захтева из члана 65 став 1 тачка 2, 3, 4, 5 и 6 овог закона суд може одлучити да жалба не задржава извршење или одредити краћи рок за испуњење чинидби које су наложене туженику.

### **Евиденција и документација о заштити**

#### **Члан 88.**

Суд је дужан да све правноснажне одлуке донете у парницама за заштиту од дискриминације по основу пола достави и органу надлежном за послове родне равноправности.

Орган надлежан за послове равноправности полова дужан је да води евиденцију о свим правноснажним одлукама донетим у парницама за заштиту од дискриминације по основу пола.

Начин вођења евиденције и документације прописује Влада.

Алтернатива: за поглавље VIII чланови 78 до 89

С обзиром да је поступак у парницама за заштиту од дискриминације регулисан Законом о забрани дискриминације ("Сл. гласник РС", бр. 22/2009), Законом о родној равноправности не треба регулисати поступак. Уколико се прихвати алтернатива, треба иницирати измену и допуну прописа Закона о забрани дискриминације којима је регулисана судска заштита како би се унапредила делотворност и ефикасност судске заштите од дискриминације. Од нарочитог су значаја правила о ослобођењу од претходног сношења трошкова поступка, правила о учешћу умешача, као и правила која омогућавају да се, у случајевима када је дискриминаторним поступањем повређено неко право, уз поступак у којем се одлучује о заштити тог права спроведе и поступак за заштиту од дискриминације, као придружени (адхезиони) поступак.

## **X НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА**

### **Надзор**

#### **Члан 89.**

Орган државне управе надлежан за послове родне равноправности врши надзор над применом овог закона.

Орган државне управе из става 1 овог члана најмање једном годишње подноси извештај о остваривању родне равноправности Влади и Народној скупштини.

На територији аутономне покрајине надзор над применом овог закона врши надлежни покрајински орган, као поверени посао.

Надзор над вршењем поверених послова врши орган државне управе надлежан за послове родне равноправности.

## **XI КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 90.**

Новчаном казном у износу од 150.000 до 500.000 динара казниће се орган јавне власти, послодавац и пружалац услуга ако поступе противно одредбама члана 5 став 3, 4, и 5 и члана 6.

Новчаном казном у износу 100.000 до 300.000 динара за прекршај из члан 5 став 3, 4 и 5 казниће се службено лице у органу јавне власти, као и одговорно лице у правном лицу.

Новчаном казном у износу од 5.000 до 100.000 динара казниће се и предузетник односно физичко лице за прекршај из става 1 овог члана ако поступи противно одредбама члана 5, став 3, 4, и 5.

У случају да лице претрпи штетне последице због поступања у складу са одредбом става 5 члана 5 правном лицу, органу јавне власти, пружаоцу услуга службеном и одговорном лицу у органу јавне власти и правном лицу, предузетнику, као и физичком лицу може се изрећи заштитна мера јавног објављивања пресуде.

### **Члан 91.**

Новчаном казном у износу од 50.000 до 500.000 динара казниће се орган јавне власти, послодавац и пружалац услуга, ако права утврђена овим Законом врши противно циљу у коме су призната или са намером да се повреде или ограниче права других или да се изазову озбиљне последице по безбедност, јавни поредак и морал (члан 10).

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара казниће за прекршај из става 1 предузетник или физичко лице.

Новчаном казном у износу од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1 овог члана одговорно лице у органу јавне власти, односно у правном лицу .

Одговорном лицу у органу јавне власти код послодавца, пружаоцу услуга, предузетнику као и физичком лицу за прекршај из става 1 овог члана, може се изрећи и казна јавног рада у друштвеном интересу у трајању од најмање 40 сати.

### **Члан 92.**

Новчаном казном у износу од 500.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај орган јавне власти ако пропусти да предузме мере у циљу стварања једнаких могућности за остваривање слобода и права, спречавање и отклањање посредне и непосредне дискриминације засноване на полу или роду (члан 12 став 3).

Новчаном казном у износу од 50.000-250.000 динара за прекршај из става 1 овог члана казниће се одговорно лице у органу јавне власти.

### **Члан 93**

Новчаном казном у износу од 150.000 до 1.500.000 динара казниће се орган јавне власти, послодавац са својством правног лица и пружалац услуга са својством правног лица:

1) ако у своје опште акте не унесе одредбе о родној равноправности и мерама које предузима ради унапређивања родне равноправности; (члан 15, став 3 и члан 16.);

2) ако не донесе Акциони план за спровођење мера и активности утврђених планом (члан 15, став 3).

Новчаном казном у износу од 50.000-250.000 динара за прекршај из става 1 овог члана казниће се одговорно лице у органу јавне власти, код послодавца са својством правног лица и пружаоца услуга са својством правног лица.

Новчаном казном у износу од 5000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1 овог члана предузетник и физичко лице.

### **Члан 94.**

Новчаном казном у износу од 200.000 до 2.000.000 динара казниће се орган јавне власти и послодавац ако:

- 1) запосленима, без разликовања с обзиром на пол или род, не обезбеди једнаке могућности и третман, а у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, у складу са законом којим се уређује рад (члан 17);

- 2) пропусти да води евиденцију о структури запослених разврстану по полу, у складу са евиденцијама прописаним законом којим се уређују евиденције у области рада (члан 18);
- 3) не усвоји план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова за сваку календарску годину, најкасније до 31. јануара (члан 19);
- 4) приликом јавног оглашавања послова и услова за његово обављање и одлучивања о избору лица која траже запослење направи разлику по полу или роду (члан 21);
- 5) поступи противно одредби члана 22 овог Закона;
- 6) запосленима не обезбеди једнаку зараду за исти или рад једнаке вредности без обзира на пол и род (члан 23);
- 7) не обезбеди да се услови на месту рада прилагоде полу запосленог лица уколико је то неопходно у циљу трајног и безбедног обављања посла. (члан 25 став 1);
- 8) не обезбеди запосленима права прописана одредбама овог Закона која се односе на посебну заштиту трудница, породиља, мајки (чланови 26 и 27);
- 9) на раду и у вези са радом и обављањем одређених послова не заштити запослено лице од узнемиравања и сексуалног узнемиравања (члан 28).

Новчаном казном за прекршај из става 1 у износу од 15.000 до 100.000 динара казниће се одговорно лице код послодавца односно у органу јавне власти.

Новчаном казном у износу од 5000-20.000 динара за прекршај из става 1 казниће се предузетник и физичко лице.

#### **Члан 95.**

Новчаном казном од 800.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица ако:

1) не заштити запослено лице од узнемиравања и сексуалног узнемиравања у смислу овог закона (чл. 28);

2) лице које је у неповољнијем положају тера на принудни рад у смислу овог закона (члан 29);

3) у погледу права код стручног усавршавања и обуке, престанка радног односа и код колективног преговарања не води рачуна и не поштује принцип равномерне заступљености полова и посебне мере заштите нарочито осетљиве групације жена (члан 30-32).

Новчаном казном од 400.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1 овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 40.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај из става 1 овог члана одговорно лице у правном лицу.

Ако се извршењем прекршаја из става 1 овог члана нанесе материјална штета запосленом, послодавцу се може изрећи и заштитна мера - забрана вршења делатности, у складу са законом.

#### **Члан 96.**

Новчаном казном од 200.000,00 до 800.000,00 динара казниће се за прекршај правно лице – организација надлежна за послове запошљавања ако не спроводи или спроводи супротно одредбама овог закона послове запошљавања утврђене чл. 33, став 4 овог закона;

За прекршај из става 1 овог члана казниће се и одговорно лице у организацији за запошљавање новчаном казном од 50.000,00 до 100.000,00 динара.

#### **Члан 97.**

Новчаном казном у износу од 200.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај установа социјалне заштите, односно пружалац услуга социјалне заштите ако:

1) поступа дискриминаторно према лицу приликом остваривања и коришћења права из области социјалне заштите по основу пола или рода (члан 34);

2) организацију рада и радно време не прилагоди потребама корисника, организовањем рада у сменама (члан 38);

За прекршај из става 1 овога члана казниће се и одговорно лице у правном лицу новчаном казном у износу од 50.000 до 100.000 динара.

За прекршај из става 1 овога члана казниће се и предузетник новчаном казном у износу од 10.000 до 100.000 динара.

#### **Члан 98.**

Новчаном казном од 200.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај здравствена установа, односно друго правно лице које обавља здравствену делатност у складу са овим законом ако:

1) не обезбеди једнаку могућност приступа здравственој установи и остваривању здравствене заштите групацији становништва изложеној повећаном ризику обољевања, као и здравствену заштиту лица у вези са спречавањем, сузбијањем, раним откривањем и лечењем болести од већег социо-економског значаја, односно социјално угроженог становништва (члан 35 став 1);

2) поступи дискриминаторно према кориснику здравствене заштите по основу пола или рода (члан 36 став 1);

3) организацију рада и распоред радног времена не прилагоди потребама корисника, организовањем рада у сменама (члан 38).

Новчаном казном за прекршај из става 1 овог члана казниће се и одговорно лице у здравственој установи новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара.

За прекршај из става 1 тачке 1-3 овог члана казниће се здравствени радник и предузетник новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара.

#### **Члан 99.**

Новчаном казном од 200.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај орган јавне власти у складу са овим законом ако:

1) не предузме неопходне законодавне или друге мере и не обезбеди да особе које су преживеле родно засновано насиље буду у средишту свих мера које се примењују кроз делотворну сарадњу свих надлежних служби, институција и организација и у складу са ратификованим међународним документима и стандардима у овој области. (члан 39 став 1);

2) не планира, не организује, не спроводи и не финансира мере намењене остваривању безбедности и програмима подршке за жртве, формирању јединствене евиденције случајева, као и подизању свести јавности о потреби спречавања родно заснованог насиља (члан 39 став 2);

3) на републичком, покрајинском и локалном нивоу не формира координациона тела за праћење рада служби, институција и организација и прикупљање података о узроцима, последицама, учесталости родно заснованог насиља и ефикасности примене мера заштите од родно заснованог насиља, као и ако не доставља те податке републичком Координационом телу, ради јавног објављивања налаза и закључке (члан 39 став 3);

4) не предузме неопходне законодавне или друге мере и не обезбеди специјализацију професионалаца у оквиру свих надлежних служби, институција и организација који поступају у случајевима заштите жртава родно заснованог насиља и њихову редовну едукацију (члан 39 став 4);

5) пропусти да организацију рада и распоред радног времена прилагоди пружању хитне и неодложне заштите жртвама родно заснованог насиља, кроз одређивање активног или пасивног дежурства (члан 39 став 5);

б) не предузме неопходне законодавне или друге мере и не обезбеди да особе које су преживеле родно засновано насиље добију одговарајуће и благовремене информације о расположивим услугама подршке и правним мерама заштите на језику који разумеју (члан 40 став 1);

7) не предузме неопходне законодавне или друге мере и не обезбеди да особе које су преживеле родно засновано насиље имају приступ услугама, које омогућавају њихов опоравак од насиља (члан 41 став 1);

8) водећи рачуна о одговарајућој географској распрострањености, не предузме неопходне законодавне или друге мере и не обезбеди односно не омогући непосредне краткорочне или дугорочне специјализоване услуге подршке за сваку особу која је преживела родно засновано насиље и њихову децу (члан 42 став 1);

9) не предузме неопходне законодавне или друге мере за успостављање и финансирање нон-стоп (24 сата у дану, 7 дана у недељи) бесплатне специјализоване СОС телефонске линије, која покрива целу земљу, ради давања савета позиваоцима у поверљивој форми и чувајући њихову анонимност у вези свих видова родно заснованог насиља (члан 43);

10) не предузме неопходне законодавне или друге мере и не омогући отварање и финансирање, у довољном броју и на равномерној територијалној распрострањености, одговарајућих, лако доступних сигурних кућа или прихватилишта за безбедан смештај и приступ свим женама и деци жртвама насиља у породици и партнерског насиља и женама и деци жртвама трговине људима (члан 44 став 1);

11) сигурне куће или прихватилишта за жене и децу не да на управљање установи или организацији која је у свом раду и управљању независна од локалне, регионалне или државне власти и која обезбеђује да се у оквиру сигурне куће или прихватилишта пружају остале специјализоване услуге помоћи и подршке (члан 44 став 2);

12) сигурне куће или прихватилишта за жене и децу жртве насиља у породици и партнерског насиља оснива у истом простору са сигурним кућама или прихватилиштима за жене и децу жртве трговине људима, или ако ове специјализоване сигурне куће или прихватилишта буду у оквиру прихватилишта за све особе које се налазе у социјалној потреби (члан 44 став 4);

13) не предузме неопходне законодавне или друге мере и не омогући отварање и финансирање, у довољном броју и на равномерној географској распрострањености, одговарајућих, лако доступних кризних центара за случајеве силовања односно центре за случајеве сексуалног насиља, који, у довољно великом броју, обезбеђују: услуге лекарског и лабораторијског прегледа, подршку у случају трауме, саветовање и бесплатну правну помоћ (члан 45);

14) не предузме неопходне законодавне или друге мере и не омогући финансирање, у довољном броју и на равномерној географској распрострањености бесплатних специјализованих психо-социјалних саветовалишта за жене жртве родно заснованог насиља, који поступају у складу са ратификованим међународним документима и стандардима у овој области (члан 46);

15) не предузме неопходне законодавне или друге мере и не омогући финансирање, у довољном броју и на равномерној географској распрострањености бесплатних специјализованих психо-социјалних саветовалишта за децу жртве родно заснованог насиља, примерених узрасту деце и уз поштовања најбољег интереса детета, који поступају у складу са ратификованим међународним документима и стандардима у овој области (члан 47);

16) не предузме неопходне законодавне или друге мере и не омогући финансирање, у довољном броју и на равномерној географској распрострањености бесплатну специјализовану правну помоћ женама и деци жртвама родно заснованог насиља, у складу са ратификованим међународним документима и стандардима у овој области (члан 48 став 1);

17) пружаоци примарне и секундарне специјализоване бесплатне правне помоћи женама и деци жртвама родно заснованог насиља истовремено пружају правну помоћ лицима осумњиченим да су учинили родно засновано насиље (члан 48 став 2);

18) не предузме неопходне законодавне или друге мере и не омогући финансирање, у довољном броју и на равномерној географској распрострањености специјализованих програма за учиниоце насиља у породици у складу са ратификованим међународним документима и стандардима у овој области (члан 49 став 1);

19) приликом предузимања мера рада са учиниоцима насиља у породици не обезбеди да безбедност, подршка за жртве и њихова људска права буду од примарног значаја и да, према потреби, оснивање и спровођење ових програма буде у сарадњи са специјализованим службама за подршку жртвама (члан 49 став 2);

За прекршај из става 1 овог члана казниће се и одговорно лице у органу јавне власти новчаном казном у износу од 200.000 до 500.000 динара.

## **Члан 100.**

Новчаном казном од 200.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај органи јавне власти и установе у области васпитања, образовања, науке и технологије у складу са овим законом ако:

- 1) не обезбеде једнаке могућности за равноправан приступ праву на образовање на свим нивоима образовања и у свим образовним



- профилима, без било ког вида дискриминације по основу пола или рода (члан 55);
- 2) у поступку доношења наставних планова и програма, односно студијских програма, и приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школских простора и опреме, не укључе садржаје у вези са родном равноправношћу (члан 56 став 2);
  - 3) у поступку доношења наставних планова и програма, односно студијских програма, и приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме, не усвајају посебне мере (члан 57 став 1);
  - 4) не повећају број мање заступљеног пола у органима одлучивања и на руководећим местима у васпитним, образовним и научним установама (члан 59 став 1);
  - 5) овлашћени предлагач не предложи најмање 40% представника мање заступљеног пола приликом именовања чланова у органе одлучивања у васпитним, образовним и научним установама, као и установама за стручно оспособљавање (члан 59 став 2);
  - 6) не предузимају посебне мере у циљу стварања једнаких могућности за остваривање слободе уметничког и културног стваралаштва, испољавање и развијање талената у уметничком и културном стваралаштву, доступност културних добара и културног стваралаштва, школовања у уметничким школама, конкурсима за уметничке пројекте, конкурсима за награде које се додељују у области културе под једнаким условима и без било ког вида дискриминације по основу пола или рода (члан 60 став 2);
  - 7) не обезбеде равноправну заступљеност полова у органима управљања тих установа и удружења као и у Националном савету за културу, стручним и другим телима (жирији, уметнички савети, селекционе комисије и др.) која делују у области културе и у том циљу не предузимају посебне мере (члан 60 став 3);

#### **Члан 101.**

Новчаном казном од 100.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај образовна установа ако не обезбеди једнаке могућности за активно бављење спортом по основу пола или рода или не предузме посебне мере за подстицање физичког вежбања и спортских активности за девојчице и жене (члан 61 став 1).

За прекршај из става 1 овог члана казниће се и одговорно лице у образовној установи новчаном казном у износу од 50.000 до 150.000 динара.

За прекршај из става 1 овог члана казниће се предузетник новчаном казном у износу од 15.000 до 50.000 динара.

#### **Члан 102.**

Новчаном казном од 100.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај орган јавне власти, јединице локалне самоуправе, ако:

1) не обезбеди једнаке могућности за равноправан третман полова у развијању и финансирању спортских активности (члан 61 став 2);

2) не обезбеди да се из буџета издаваја исти износ средстава за женски спорт и жене у спорту (члан 61 став 3);

За прекршај из става 1 овог члана казниће се и одговорно лице у органу јавне власти новчаном казном у износу од 5000 до 50.000 динара.

Новчаном казном од 50.000 до 500.000 динара казниће се за прекршај спортска организација, односно удружење ако:

1) не обезбеди једнаке могућности за равноправан третман полова у развијању и финансирању спортских активности (члан 61 став 3);

2) не обезбеди равноправну заступљеност полова у органима управљања (члан 61 став 4);

3) не сачини План посебних мера за отклањање неравномерене заступљености једног пола у органима управљања у складу са овим законом (члан 61 став 6).

За прекршај из става 2 овог члана казниће се и одговорно лице у спортској организацији или другом правном лицу новчаном казном у износу од 5.000 до 30.000 динара.

### **Члан 103.**

Новчаном казном од 50.000 до 200.000 динара казниће се за прекршај политичка странка, синдикат или струковно удружење које не испуни обавезе из чл. 62 и члана 63 став 1-3.

Радам у јавном интересу који не може трајати краће од 80 ни дуже од 180 сати казниће се за прекршај из става 1 овог члана одговорно лице у политичкој странци, синдикату или струковном удружењу.

У случају кршења обавеза из става 1 овог члана политичкој странци, синдикату или струковном удружењу може бити забрањен рад у трајању до 3 месеца односно док не испуни обавезе.

### **Члан 104.**

Новчаном казном од 250.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај орган јавне власти, политичка странка, синдикат или струковно удружење које не испуни обавезе из члана 65 и 66 ( став 2-4).

Радам у јавном интересу који не може трајати краће од 80 ни дуже од 180 сати казниће се за прекршај из члана 1 овог члана одговорно лице у органу јавне власти политичкој странци, синдикату или струковном удружењу.

### **Члан 105.**

Новчаном казном у износу од 150.000 до 500.000 динара казниће се јединица локалне самоуправе, односно аутономна покрајина која не испуни обавезу из члана 67 став 1 - 3.

Новчаном казном у износу од 50.000 до 250.000 динара казниће се одговорно лице у јединици локане самоуправе за прекршај из става 1 овог члана.

#### **Члан 106.**

Новчаном казном у износу од 250.000 до 1.000.000 динара казниће се средство јавног информисања које не испуни обавезу из члана 70 став 1-6.

Новчаном казном у износу од 100.000 до 300.000 динара казниће се одговорно лице у средству јавног информисања, за прекршај из става 1 овог члана.

## ХИИ ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### ПРИЛОГ:

#### 1. Консултовани међународни извори:

*Документи УН:* Универзална деларација о људским правима (1948); Конвенција о политичким правима жена (1952); Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966) *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/71. Опциони протокол уз овај Пакт *Службени лист СРЈ - Међународни уговори*, бр. 4/2001. и Други опциони протокол уз Пакт *Службени лист СРЈ - Међународни уговори*, бр. 4/2001.; Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966) *Службени лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 7/71.; Декларација о елиминацији свих облика дискриминације према женама (1967) *Службени лист лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 11/81.; Декларација о заштити жена и деце у случају опасности и оружаном сукобу (1974); Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена (1979) *Службени лист лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 11/81. и Опциони протокол уз ову Конвенцију (усвојен 1999. године, ступио на снагу 2000. године) *Службени лист СРЈ - Међународни уговори*, 13/2002.; Бечка декларација и програм деловања (1993) Светска конференција о људским правима у Бечу (јун 1993. године) и потврђена на 48. заседању Генералне скупштине Уједињених нација (резолуција 48/121).; Декларација о елиминацији злостављања жена (1993); Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995); Универзална декларација о демократији (1997.); Резолуције 1325 (2000), 1820 (2008.), 1889 (2009) Савета безбедности УН; Миленијумска декларација УН (2000), Међународна повеља о физичкој култури и спорту; и др.

*Документи Европске уније:* Амстердамски споразум (1997), Уговор о оснивању Европске заједнице (измењен и допуњен Амстердамским уговором), посебно чланови 2, 3, 13, 136, 137, 141, 251.; Програм акције за интегрисање родне равноправности у развојну сарадњу Заједнице - Саопштење Комисије Савету и Европском парламенту (ЕУ Мапа пута за постизање родне равноправности 2006. - 2010.); Директиве које се односе на принцип једнаког третмана жена и мушкараца у одређеним областима и забрану дискриминације на основу пола међу којима су: Директива 75/117/ЕЕЗ (једнаке зараде за мушкарце и жене); Директива 76/207/ЕЕЗ (доступност запослења, професионална обука, напредовање на радном месту и услови рада); Директива 79/7/ЕЕЗ (социјална заштита); Директива 86/378/ЕЕЗ (социјално осигурање за запослене); Директива 86/613/ЕЕЗ (самосталне делатности, заштита samozапослених жена током трудноће и материнства); Директива 97/80/ЕЗ (терет доказивања у случајевима дискриминације по основу пола); Директива 2000/78/ЕЗ; Директива 2004/113/ЕЗ (набавка роба и пружање услуга); Директива 2006/54/ЕЗ

(запослење и звања); Директиве о заштити трудница, мајки и родитеља међу којима су: Директива 92/85/ЕЕЗ (мере за унапређење сигурности и здравствене заштите на раду трудних радница, радница које су се недавно породиле или су на породилском одсуству); Директива 96/34/ЕЗ (одсуство ради бриге о детету), Директива 2010/18/ЕЗ (родитељско одсуство) и Директива 2006/54/ЕЗ у којој је обједињено и интегрисано шест директива (75/117/ЕЕЗ, 76/207/ЕЕЗ, 2002/73/ЕЗ, 86/378/ЕЕЗ, 96/97/ЕЗ и 97/80/ЕЗ.), које се од тада укидају. *Препоруке и резолуције*: Препорука Савета о промовисању позитивне акције за жене од 13. XII 1984; Препорука Комисије о заштити достојанства жена и мушкараца на послу од 27. XI 1991; Резолуција Савета о промовисању једнаких могућности за жене од 12. VII 1982; Резолуција Савета о уравнотеженом учешћу мушкараца и жена у одлучивању од 27. III 1995; Резолуција Савета о стању здравља жена у Европској заједници од 4. XII 1997; Резолуција Савета о женама у науци од 20. V 1999; Резолуција Савета и министара рада и социјалне политике о уравнотеженом учешћу жена и мушкараца у породичном и радном животу од 29. VI 2000; Резолуција Европског парламента о женама у одлучивању усвојена 2000; Резолуција Европског парламента о женама у међународној политици усвојена 2006.; Резолуција Европског парламента (П7\_та (2012) 0070) о женама у политици – квалитет и равноправност усвојена 13. III 2012; Резолуција европског парламента о женама у спорту; Кодекс праксе за сузбијање сексуалног узнемиравања на раду (1992); Кодекс праксе за примену принципа једнаког плаћања за рад једнаке вредности (1996); Кодекс праксе за сузбијање сексуалног узнемиравања на раду (1992); Кодекс праксе за примену принципа једнаког плаћања за рад једнаке вредности (1996); Резолуција о балансираном учешћу жена и мушкараца у породичном и професионалном животу (2000); Резолуција о узнемиравању на раду (2001); Аутономни оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду (2006); и др.

*Документи Савета Европе*: Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода (ЕЦНР) посебно Протокол 7 (1984) и Протокол 12 (2000), *Службени лист СЦГ - Међународни уговори*, бр. 9/2003, 5/2005. и 7/2005 - испр.; Европска социјална повеља и измењена Европска социјална повеља (1996) *Службени гласник РС, Међународни уговори*, бр. 42/09; Декларација о једнакости између жена и мушкараца као фундаменталном критеријуму демократије (Четврта европска конференцији министара о једнакости између жена и мушкараца - Истамбул 13 – 14. XI 1997.); Декларација и програм акције – демократизација, спречавање конфликта и изградња мира: перспективе и улога жена (Пета европска конференција министара о једнакости између жена и мушкараца - Скопје 22 – 23. I 2003.); Резолуција Савета Европе 95/с 168/02 (1995); Резолуција о родној квоти за кандидате за судије Европског суда за људска права (R 1366 (2004) i 1426 (2005); Резолуција 176 (2004) о увођењу начела родне равноправности на локални и регионални ниво; Препоруке Одбора министара о: образовању

CM/Rec(2007)13 усвојена 10. X 2007; насиљу у породици R(85) усвојена 26. V 1985; елиминисању сексизма у језику R(90)4 усвојена 21. II 1990; сексуалном искоришћавању, порнографији, проституцији трговини децом и омладином R(91)11 усвојена 9. XI 1991; равноправности између жена и мушкараца R(1229)1994 усвојена 1994; помирењу радног и породичног живота R(96)5 усвојена 19. VI 1996; улози жена у науци и технологији R(1435)1999 усвојена 1999; интегрисању родног аспекта у јавну политику R(98)14 усвојена 7. X 1998; учешћу жена у политичком животу европских регија R(68)1999 усвојена 1999; поправљању положаја жена на селу R(1321)1997 усвојена 1997; борби против трговине људима у сврху сексуалног искоришћавања R(2000)11 усвојена 19. V 2000; заштити жена од насиља R(2002)5 усвојена 30. IV 2002; уравнотеженом учешћу жена и мушкараца у политичком и јавном одлучивању R(2003)3 усвојена 12. III 2003; представљању жена у медијима R(2002) 1555 усвојена 2002; стандардима и механизмима за постизање родне равноправности R(2007)17 усвојена 2007; укључивању родних разлика у здравствену политику R(2008)1 усвојена 2008; о репрезентовању жена у изборном систему R (2010) 1899, усвојена 27. I 2010; Конвенција о борби против трговине људима *Сл. гласник РС - Међународни уговори, бр. 19/2009*; Конвенција Савета Европе о превенцији и борби против насиља над женама и насиља у породици усвојена 11. V 2011. *Службени гласник Републике Србије – Међународни уговори бр. 12/13*; Нацрт препоруке савета министара о интергирању родне равноправности у спорт (2013); Резолуција о превенцији сексуалног узнемирања жена, младих и деце у спорту, Братислава (2000); Препорука 1701, Дискриминација жена и девојака у спорту (Страсбур); Резолуција европског парламента о женама у спорту; Препорука о мерама за борбу против дискриминације на основу сексуалне оријентације или родног идентитета CM/REC(2010)5 од 31. III 2010; и др.

*Организација за европску безбедност и сарадњу*: Акт московског састанка конференције о хуманој димензији КЕБС (1991); Будимпештанска декларација парламентарне скупштине КЕБС (1992); Завршна Хелсиншка декларација парламентарне скупштине КЕБС (1993); Бечка декларација парламентарне скупштине КЕБС (1994); КЕБС Будимпештански акт ка истинском партнерству у новој ери (1994); Отавска декларација ОЕБС парламентарне скупштине (1995); Штокхолмска декларација ОЕБС парламентарне скупштине – *Ка заједничком свеобухватном моделу безбедности за Европу за двадесетпрви век* (1996); Шести састанак министарског савета (1997); Варшавска декларација ОЕБС парламентарне скупштине (1997); Копенхагенска декларација ОЕБС парламентарне скупштине (1998); Седми састанак министарског савета (1998); Завршни извештај 1999 ОЕБС конференција за преиспитивање (1999); Истамбулска декларација - *Повеља о европској безбедности* (1999); Петровградска декларација ОЕБС парламентарне скупштине (1999); Букурештанска

декларација ОЕБС парламентарне скупштине (2000); Осми састанак министарског савета (2000); Осми састанаг економског форума (2000); Девети састанак министарског савета (2001); Париска декларација ОЕБС парламентарне скупштине и резолуције усвојене на десетом годишњем заседању (2001); Берлинска декларација ОЕБС парламентарне скупштине и резолуције усвојене на једанаестом годишњем заседању (2002); Десети састанак министарског савета (2002); Ротердамска декларација ОЕБС парламентарне скупштине резолуције усвојене на дванаестом годишњем заседању (2003); Једанаести састанак министарског савета (2003); *Нови изазови и изградња институционалних и људских капацитета за економски развој и сарадњу* (2004); Единбуршка декларација ОЕБС парламентарне скупштине и резолуције усвојене на тринаестом годишњем заседању (2004); Дванаести састанак министарског савета (2004); Састанак ОЕБС *Хумана димензија* (2004) и др.

*Документи различитих међународних тела* које усвајају европске институције и асоцијације нпр. Европска повеља о родној равноправности на локалном нивоу, Савета европских општина и региона; Брајтонска декларација о женама у спорту (1994), Кодекс праксе за сузбијање сексуалног узнемиравања на раду (1992), Кодекс праксе за примену принципа једнаког плаћања за рад једнаке вредности (1996); Кодекс праксе за сузбијање сексуалног узнемиравања на раду (1992), Кодекс праксе за примену принципа једнаког плаћања за рад једнаке вредности (1996); Резолуција о балансираном учешћу жена и мушкараца у породичном и професионалном животу (2000); Резолуција о узнемиравању на раду (2001); Аутономни оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду (2006); Европски пакт за једнакост полова (2006); Мапа пута за постизање родне равноправности (2006 – 2010); Стратегија за једнакост мушкараца и жена (20102015); Женска повеља (2010); Повеља међународног олимпијског комитета, Лозана (2007); Резолуција међународног олимпијског комитета о женама у спорту, Париз (2000); и др.

## **2. Консултовани извори у правном систему Републике Србије:**

Закон о забрани дискриминације ("Сл. гласник РС", бр. 22/2009)  
Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом ("Сл. гласник РС", бр. 33/2006)  
Закон о здравственој заштити ("Сл. гласник РС", бр. 107/2005, 72/2009 - др. закон, 88/2010, 99/2010, 57/2011, 119/2012, 45/2013 - др. закон и 93/2014)  
Закон о основном образовању и васпитању ("Сл. гласник РС", бр. 55/2013)  
Закон о основама система васпитања и образовања ("Сл. гласник РС", бр. 72/2009, 52/2011 и 55/2013)  
Закон о избору народних посланика ("Сл. гласник РС", бр. 35/2000, 57/2003 - одлука УСРС, 72/2003 - др. закон, 75/2003 - испр. др. закона, 18/2004, 101/2005 - др. закон, 85/2005 - др. закон, 28/2011 - одлука УС и 36/2011 и 104/2009 - др. закон)  
Закон о локалним изборима ("Сл. гласник РС", бр. 129/2007, 34/2010 - одлука УС и 54/2011)  
Закон о локалној самоуправи ("Сл. гласник РС", бр. 129/2007 и 83/2014)  
Закон о јавном информисању и медијима ("Сл. гласник РС", бр. 83/2014)  
Закон о парничном поступку ("Сл. гласник РС", бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС и 55/2014)  
Закон о култури ("Сл. гласник РС", бр. 72/2009)  
Породични закон ("Сл. гласник РС", бр. 18/2005 и 72/2011 - др.)  
Закон о високом образовању ("Сл. гласник РС", бр. 76/2005, 100/2007 - аутентично тумачење, 97/2008, 44/2010, 93/2012, 89/2013 и 99/2014)  
Закон о спорту ("Сл. гласник РС", бр. 24/2011 и 99/2011)  
Кривични законик ("Сл. гласник РС", бр. 85/2005, 88/2005 -испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014)  
Закон о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014)  
Закон о безбедности и здрављу на раду ("Сл. гласник РС", бр. 101/2005)  
Закон о социјалној заштити ("Сл. гласник РС", бр. 24/2011)  
Закон о статистичким истраживањима ("Сл. гласник РС", бр. 83/92, 53/93, 67/93, 48/94 и 101/2005)  
Закон о прекршајима ("Сл. гласник РС", бр. 65/2013)  
Закон о лечењу неплодности поступцима биомедицински потпомогнутог оплођења ("Сл. гласник РС", бр. 72/2009)  
Закон о финансијској помоћи породици са децом ("Сл. гласник РС", бр. 16/2002, 115/2005 и 107/2009)  
Закон о заштитнику грађана ("Сл. гласник РС", бр. 79/2005 и 54/2007)  
Закон о министарствима ("Сл. гласник РС", бр. 44/2014)  
Закон о државној управи ("Сл. гласник РС", бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010 и 99/2014)



### **3. Консултанти:**

У раду на припреми овог документа консултантску помоћ пружили су:

Ђурђица Ергић, председавајућа Савета за родну равноправност Заштитника грађана, активисткиња Ромског женског центра БИБИЈА

Лепојка Чаревић Митановски, председница организације за заштиту права и подршку женама са инвалидитетом „Из круга,“ чланица Савета за родну равноправност

проф. др. Слободан Савић, професор на Медицинском факултету у Београду, члан Савета за родну равноправност,

Вања Мацановић, Аутономни женски центар Београд, чланица Савета за родну равноправност

проф др Сенад Јашаревић, Правни Факултет у Новом Саду;

проф др Горана Ђорић, Филозофски факултет у Нишу;

проф. др Вишња Ђорђић, Факултет физичке културе у Новом Саду;

проф др Дубравка Валић, Недељковић, Филозофски факултет у Новом Саду;

Драгана Петровић, експерткиња за родне политике, прва председница Савета за равноправност полова Владе Републике Србије.