

# ZAKON

## O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI

### I. UVODNE ODREDBE

#### Predmet zakona

##### Član 1.

Ovim zakonom uređuju se pojam, značenje i mere politike za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, vrste planskih akata u oblasti rodne ravnopravnosti i način izveštavanja o njihovoj realizaciji, institucionalni okvir za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, nadzor nad primenom zakona i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti.

Mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti podrazumevaju stvaranje jednakih mogućnosti za učešće i ravnopravan tretman žena i muškaraca u oblasti rada, zapošljavanja i samozapošljavanja, socijalne i zdravstvene zaštite, obrazovanja, vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja, informaciono-komunikacionih tehnologija i informacionog društva, odbrane i bezbednosti, saobraćaja, energetike, zaštite životne sredine, kulture, javnog informisanja, sporta, u organima upravljanja i nadzora i njihovim telima, političkog delovanja i javnih poslova, seksualnog i reproduktivnog zdravlja i prava, pristupa robi i uslugama.

Zakonom se uređuju i mere za suzbijanje i sprečavanje svih oblika rodno zasnovanog nasilja, nasilja nad ženama i nasilja u porodici.

Zakonom se uređuju obaveze organa javne vlasti, poslodavaca i drugih socijalnih partnera da integrišu rodnu perspektivu u oblasti u kojoj deluju.

#### Zaštita stečenih prava

##### Član 2.

Odredbe ovog zakona ne mogu se tumačiti niti primenjivati na način kojim se ukidaju ili ograničavaju prava utvrđena drugim propisima ili ograničava ili umanjuje dostignuti nivo ljudskih prava u oblasti rodne ravnopravnosti koji proističe iz Ustava, potvrđenih međunarodnih ugovora, opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava, zakona, kao i zakonodavstva Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti.

#### Rodna ravnopravnost

##### Član 3.

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

#### Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda

##### Član 4.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u

odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: političkoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja, zaštite potrošača (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti, u braku i porodičnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorском postupanju.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, kao i zaštita na radu zaposlenih različitog pola, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi i bezbednost i zdravlje na radu, posebne mere uvedene radi postizanja pune rodne ravnopravnosti, zaštite i napretka lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju na osnovu svog pola, polnih karakteristika, odnosno roda.

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebne mere donete radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.

## **Rodno odgovorno budžetiranje**

### **Član 5.**

Organi javne vlasti dužni su da vrše rodnu analizu budžeta i da prihode i rashode planiraju s ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem i princip rodne ravnopravnosti u budžetskom postupku.

### **Pojmovi**

### **Član 6.**

Pojedini termini upotrebljeni u ovom zakonu imaju sledeće značenje:

1) rod označava društveno određene uloge, mogućnosti, ponašanja, aktivnosti i attribute, koje određeno društvo smatra prikladnim za žene i muškarce uključujući i međusobne odnose muškaraca i žena i uloge u tim odnosima koje su društveno određene u zavisnosti od pola;

2) osetljive društvene grupe su žene sa sela, žrtve nasilja, kao i grupe lica koje se zbog društvenog porekla, nacionalne pripadnosti, imovnog stanja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, starosti, psihičkog i/ili fizičkog invalidita, života u nerazvijenom području ili iz drugog razloga ili svojstva nalaze u nejednakom položaju;

3) pol predstavlja biološku karakteristiku na osnovu koje se ljudi dele na žene i muškarce;

4) jednake mogućnosti podrazumevaju jednako ostvarivanje prava i sloboda žena i muškaraca, njihov ravnopravni tretman i ravnopravno učešće u političkoj, ekonomskoj, kulturnoj i drugim oblastima društvenog života i u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka i ravnopravno korišćenje njihovih rezultata, bez postojanja rodni ograničenja i rodne diskriminacije;

5) diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti (višestruka diskriminacija) ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija);

6) rodna perspektiva odnosi se na uzimanje u obzir rodni razlika, razlika po polu i različiti interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja javni politika, propisa, mera i aktivnosti;

7) rodna analiza predstavlja procenjivanje uticaja posledica svake planirane aktivnosti, uključujući zakonodavstvo, mere i aktivnosti, javne politike i programe, po žene i muškarce i rodnu ravnopravnost u svim oblastima i na svim nivoima;

8) urođnjavanje predstavlja sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne komponente u sve javne politike, planove i prakse;

9) uravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog od polova između 40–50% u odnosu na drugi pol, a osetno neuravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog pola niža od 40% u odnosu na drugi pol, osim ako iz posebnog zakona ne proizlazi drugačije;

10) rodno zasnovano nasilje je svaki oblik fizičkog, seksualnog, psihičkog, ekonomskog i socijalnog nasilja koje se vrši prema licu ili grupama lica zbog pripadnosti određenom polu ili rodu, kao i pretnje takvim delima, bez obzira na to da li se dešavaju u javnom ili privatnom životu, kao i svaki oblik nasilja koji u većoj meri pogađa lica koja pripadaju određenom polu;

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

12) nasilje u porodici označava svako delo fizičkog, seksualnog, psihičkog, odnosno ekonomskog nasilja do kojeg dolazi u okviru porodice ili domaćinstva, odnosno između bivših ili sadašnjih supružnika ili partnera, nezavisno od toga da li izvršilac deli ili je delio isto boravište sa žrtvom;

13) uznemiravanje jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu pola, odnosno roda, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće i uvredljivo okruženje;

14) podsticanje na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda je davanje uputstava o načinu preduzimanja diskriminatornih postupaka i navođenja na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda, na drugi sličan način;

15) seksualno, odnosno polno uznemiravanje jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode koji ima za cilj ili posledicu povredu ličnog dostojanstva, a naročito ako se time stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;

16) seksualno, odnosno polno ucenjivanje je svako ponašanje lica koje, u nameri činjena ili nečinjenja dela seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženog protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu;

17) rodno osetljiv jezik jeste jezik kojim se promovise ravnopravnost žena i muškaraca i sredstvo kojim se utiče na svest onih koji se tim jezikom služe u pravcu ostvarivanja ravnopravnosti, uključujući promene mišljenja, stavova i ponašanja u okviru jezika kojim se služe u ličnom i profesionalnom životu;

18) organi javne vlasti jesu državni organi, organi autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, kao i javna preduzeća, ustanove, javne agencije i druge organizacije i lica kojima su zakonom poverena pojedina javna ovlašćenja, kao i pravno lice koje osniva ili finansira u celini, odnosno u pretežnom delu Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave;

19) poslodavac je domaće ili strano pravno i fizičko lice u javnom i privatnom sektoru, koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica, odnosno lice koje u državnom organu, organu autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave vrši prava i dužnosti poslodavca u ime Republike Srbije, autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave;

20) udruženje jeste dobrovoljna i nevladina nedobitna organizacija zasnovana na slobodi udruživanja više fizičkih ili pravnih lica, osnovana radi praćenja, ostvarivanja i unapređenja određenog zajedničkog ili opšteg cilja i interesa, koji nisu zabranjeni Ustavom ili zakonom, upisana u registar nadležnog organa, u skladu sa zakonom;

21) socijalni partneri su Vlada, nadležni organ autonomne pokrajine, nadležni organ jedinice lokalne samouprave, reprezentativni sindikati, reprezentativna udruženja poslodavaca, poslodavci, izuzev subjekata koji se po drugom osnovu javljaju kao socijalni partneri, proizvođači i prodavci roba i pružaoci usluga, javna preduzeća i javne službe;

22) plata predstavlja novčanu nadoknadu za izvršen rad. Pravo na platu je osnovno i neotuđivo pravo zaposlenih iz radnog odnosa. Plata podrazumeva nadoknadu za jednak rad, odnosno rad jednake vrednosti uz primenu načela jednakosti i jednakog postupanja prema zaposlenima, bez obzira na pol, odnosno rod;

23) neplaćeni kućni rad predstavlja poslove za čije obavljanje se ne ostvaruje novčana naknada, a podrazumevaju vođenje domaćinstva, staranje i brigu o deci, o starijim i bolesnim članovima porodice, poslove na poljoprivrednom imanju, kao i druge slične neplaćene poslove;

24) rodni stereotipi jesu tradicijom formirane i ukorenjene ideje prema kojima su ženama i muškarcima proizvoljno dodeljene karakteristike i uloge koje određuju i ograničavaju njihove mogućnosti i položaj u društvu;

25) tela za rodnu ravnopravnost su povremena tela organa autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave koja se obrazuju u cilju sprovođenja mera predviđenih ovim zakonom i dokumentima javnih politika radi unapređenja rodne ravnopravnosti.

Termini koji se koriste u ovom zakonu i propisima koji se donose na osnovu njega, a koji imaju rodno značenje, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni ženski i muški pol lica na koje se odnose.

## **II. POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI I MERE ZA OSTVARIVANJE I UNAPREĐIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI**

### **Politika jednakih mogućnosti**

#### **Član 7.**

Politika jednakih mogućnosti podrazumeva:

1) ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka koje utiču na položaj žena;

2) uzimanje u obzir različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim interesima;

3) preduzimanje mera kojima se obezbeđuje jednaka polazna tačka za ostvarivanje principa jednakih mogućnosti za lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju po osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa.

### **Vrste mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti**

#### **Član 8.**

Mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti su opšte mere i posebne mere.

### **Opšte mere**

#### **Član 9.**

Opšte mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti jesu zakonom propisane mere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, ili nalaže odgovarajuće postupanje radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

Opšte mere obuhvataju i mere utvrđene drugim aktima (deklaracije, rezolucije, strategije i sl.), čiji je cilj ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

## **Posebne mere**

### **Član 10.**

Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: posebne mere) su aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa, u svim sferama društvenog života i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

Posebne mere, u skladu sa opštim merama propisanim ovim i drugim zakonima, određuje i sprovodi organ javne vlasti i poslodavac.

Posebne mere primenjuju se dok se ne postigne cilj zbog kojeg su propisane, ako ovim zakonom nije drugačije propisano.

### **Vrste posebnih mera**

#### **Član 11.**

Vrste posebnih mera su:

- 1) mere koje se određuju i sprovode u slučajevima osetno neuravnotežene zastupljenosti polova;
- 2) podsticajne mere, kojima se daju posebne pogodnosti ili uvode posebni podsticaji u cilju unapređenja položaja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima društvenog života;
- 3) programske mere, kojima se operacionalizuju programi za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

### **Statistički podaci razvrstani po polu**

#### **Član 12.**

Informacije i statistički podaci koji se prikupljaju i evidentiraju u organima javne vlasti i kod poslodavaca u svim oblastima u kojima se sprovode mere iz ovog zakona moraju biti, osim zbirno, razvrstani i iskazani po polu i starosnoj dobi.

Podaci o neplaćenom kućnom radu koji se prikupljaju i evidentiraju od strane republičkog organa nadležnog za statistiku i javno objavljuju, predstavljaju zvaničnu statistiku Republike Srbije, u skladu sa zakonom.

Organi javne vlasti dužni su da na godišnjem nivou objavljuju administrativne podatke o neplaćenom kućnom radu, radi preuzimanja od strane proizvođača zvanične statistike u cilju utvrđivanja njegove ukupne vrednosti i njegovog učešća u bruto domaćem proizvodu.

Informacije i statistički podaci razvrstani po polu i starosnoj dobi iz stava 1. ovog člana sastavni su delovi službene statistike, koja se vodi u Republici Srbiji i dostupni su javnosti, u skladu sa zakonom.

## **III. PLANSKI AKTI U OBLASTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI I IZVEŠTAVANJE O REALIZACIJI PLANSKIH AKATA**

### **Vrste planskih akata**

#### **Član 13.**

Radi razvoja, unapređivanja i ostvarivanja rodne ravnopravnosti donose se sledeći planski akti:

- 1) Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost;
- 2) Akcioni plan za sprovođenje Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost;
- 3) akcioni planovi jedinica lokalne samouprave;
- 4) planovi ili programi rada, odnosno poslovanja organa javne vlasti i poslodavaca koji obavezno sadrže i deo o rodnoj ravnopravnosti u organu javne vlasti i kod poslodavca;
- 5) plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti.

### **Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost**

#### **Član 14.**

Politike ostvarivanja i unapređenje rodne ravnopravnosti, sprečavanja i suzbijanja rodno zasnovanog nasilja i nasilja nad ženama ostvaruju se u skladu sa Nacionalnom strategijom za rodnu ravnopravnost (u daljem tekstu: Strategija).

Strategija je osnovni dokument javne politike kojim se na celovit način utvrđuju strateški pravac delovanja i javne politike u oblasti rodne ravnopravnosti, u skladu sa zakonom.

Strategija se donosi za period od deset godina, a nova se izrađuje najkasnije godinu dana pre isteka roka sprovođenja važeće strategije.

Strategiju donosi Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za oblast ljudskih prava, koja se odnose na ravnopravnost polova i pitanja u vezi sa rodnom ravnopravnošću (u daljem tekstu: Ministarstvo).

### **Akcioni plan za sprovođenje Strategije**

#### **Član 15.**

Akcioni plan je dokument koji služi za sprovođenje Strategije.

Akcioni plan donosi se za period od dve godine, a izrada novog akcionog plana započinje najkasnije šest meseci pre isteka roka za primenu važećeg akcionog plana.

Akcionim planom određuje se sprovođenje mera utvrđenih Strategijom kroz proces urodnjavanja, utvrđuje se način saradnje među socijalnim partnerima, definiše se plan izveštavanja udruženja građana određenih za sprovođenje mera iz akcionog plana, kao i podaci koje ta udruženja unose u izveštaje, a koji se, pre svega, odnose na podatke o planiranim i realizovanim projektima koji uključuju i podatke o visini utrošenih finansijskih sredstava za pojedine projekte.

Akcioni plan usvaja Vlada, na predlog Ministarstva.

### **Plan i program organa javne vlasti i poslodavca**

#### **Član 16.**

Organi javne vlasti i poslodavci koji imaju više od 50 zaposlenih i radno angažovanih lica, dužni su da određuju i sprovode posebne mere u zavisnosti od ciljeva koje je potrebno ostvariti njihovim određivanjem i sprovođenjem.

Posebne mere određuju se i sprovode u okviru godišnjih planova ili programa rada, odnosno u skladu sa ovim i drugim zakonima, pripremaju i donose organi javne vlasti i poslodavci (u daljem tekstu: plan ili program), koji, pored elemenata propisanih zakonom, obavezno sadrže i deo koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

Deo plana ili programa koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti

naročito sadrži: kratku ocenu stanja u vezi sa položajem žena i muškaraca u organu javne vlasti, odnosno kod poslodavca, uključujući i godine starosti, spisak posebnih mera, razloge za određivanje posebnih mera i ciljeve koji se njima postižu, početak primene, način sprovođenja i kontrole i prestanak sprovođenja posebnih mera.

Organi javne vlasti i poslodavci čiji planovi ili programi nisu javno dostupni dužni su da o donošenju plana ili programa obaveste Ministarstvo i da uz obaveštenje dostave izvod iz plana, odnosno programa u delu koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti, najkasnije u roku od 15 dana od dana njihovog donošenja.

Organi javne vlasti i poslodavci čiji su planovi ili programi javno dostupni dužni su da Ministarstvu dostave obaveštenje o glasilu ili internet stranici na kojoj je plan ili program objavljen, u roku od 15 dana od dana donošenja.

### **Izveštavanje o realizaciji Akcionog plana**

#### **Član 17.**

Organ javne vlasti, odnosno poslodavac odgovoran za realizaciju aktivnosti utvrđenih Akcionim planom iz člana 15. ovog zakona dužan je da do 31. januara tekuće godine za prethodnu godinu dostavi Ministarstvu izveštaj o realizovanim aktivnostima.

Izveštaj iz stava 1. ovog člana sadrži ocenu stanja rodne ravnopravnosti u oblasti za koju je organ javne vlasti ili poslodavac odgovoran, rezultate realizovanih aktivnosti prema indikatorima sa početnom i ciljnom vrednošću, podatke o utrošenim finansijskim sredstvima i preporuke kako unaprediti rodnu ravnopravnost u oblasti na koju se izveštaj odnosi.

Na osnovu izveštaja iz stava 1. ovog člana i izveštaja udruženja građana iz člana 15. stav 3. ovog zakona, koja su uključena u sprovođenje mera, Ministarstvo u saradnji sa Koordinacionim telom za rodnu ravnopravnost, odgovarajućim organizacionim telima autonomne pokrajine iz člana 62. ovog zakona, telima jedinica lokalne samouprave iz člana 63. ovog zakona i licima zaduženim za rodnu ravnopravnost iz člana 64. ovog zakona, priprema godišnji izveštaj o realizaciji akcionog plana i dostavlja ga Vladi, do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu, radi usvajanja.

Godišnji izveštaj o realizaciji akcionog plana, nakon usvajanja objavljuje se na internet stranici Vlade i Ministarstva.

### **Izveštavanje o realizaciji plana, odnosno programa organa javne vlasti i poslodavaca**

#### **Član 18.**

Podaci o realizaciji plana ili programa iz člana 16. ovog zakona, u delu koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti, sastavni su deo godišnjeg izveštaja o realizaciji godišnjeg plana ili programa koji, u skladu sa zakonom, usvajaju organi javne vlasti i organi poslodavca.

Organi javne vlasti i poslodavci čiji godišnji izveštaji o realizaciji plana ili programa nisu javno dostupni, dužni su da o usvajanju izveštaja o realizaciji godišnjeg plana ili programa obaveste Ministarstvo i da uz obaveštenje dostave izvod iz godišnjeg izveštaja o realizaciji plana ili programa – deo koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti, najkasnije u roku od 30 dana od dana njegovog usvajanja, radi informisanja i praćenja realizacije planiranih aktivnosti u toj oblasti.

Organi javne vlasti i poslodavci čiji su izveštaji javno dostupni dužni su da Ministarstvu dostave obaveštenje o glasilu, odnosno internet stranici na kojoj je



izveštaj objavljen, u roku od 30 dana od dana usvajanja.

### **Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti**

#### **Član 19.**

Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: plan upravljanja rizicima) predstavlja garanciju rodne perspektive, urođnjavanja i uravnotežene zastupljenosti polova u postupanjima organa javne vlasti.

Plan upravljanja rizicima se donosi posle procene rizika.

### **Sadržina plana upravljanja rizicima**

#### **Član 20.**

Plan upravljanja rizicima sadrži:

- 1) oblasti i procese koji su naročito rizični za povredu principa rodne ravnopravnosti i procenu stepena rizika;
- 2) preventivne mere kojima se otklanjaju rizici i rokove za njihovo preduzimanje;
- 3) podatke o licima odgovornim za sprovođenje mera iz plana upravljanja rizicima.

### **Obaveza donošenja i sprovođenja plana upravljanja rizicima**

#### **Član 21.**

Plan upravljanja rizicima donose organi javne vlasti (u daljem tekstu: obveznik donošenja plana upravljanja rizicima).

Ministarstvo donosi pravilnik za izradu i sprovođenje plana upravljanja rizicima koji sadrži:

- 1) način izrade i bližu sadržinu plana upravljanja rizicima;
- 2) rokove za donošenje i sprovođenje plana upravljanja rizicima;
- 3) sadržinu izveštaja o sprovođenju plana upravljanja rizicima koji se dostavlja Ministarstvu;
- 4) način vršenja nadzora od strane Ministarstva nad donošenjem i sprovođenjem planova upravljanja rizicima.

Obveznik donošenja plana upravljanja rizicima dužan je da ministarstvu dostavi plan upravljanja rizicima i izveštaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima, u roku i na način koji su propisani aktom iz stava 2. ovog člana.

### **Izveštaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima**

#### **Član 22.**

Izveštaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima sadrži:

- 1) podatke o tome da li su mere iz plana upravljanja rizicima sprovedene;
- 2) razloge zbog kojih mere nisu sprovedene.

### **Odgovornost za donošenje, sprovođenje i izveštavanje o sprovođenju plana upravljanja rizicima**

#### **Član 23.**

Za donošenje, sprovođenje i izveštavanje o sprovođenju plana upravljanja

rizicima odgovoran je rukovodilac obveznika donošenja plana upravljanja rizicima.

Rukovodilac iz stava 1. ovog člana dužan je da odredi lice koje će obavljati poslove koordinacije u vezi sa donošenjem, sprovođenjem i izveštavanjem o sprovođenju plana upravljanja rizicima.

Kod obveznika plana upravljanja rizicima koji ima više od 50 zaposlenih i radno angažovanih poslove iz stava 2. ovog člana obavlja lice iz člana 64. ovog zakona.

### **Donošenje plana upravljanja rizicima od drugih organizacija i pravnih lica**

#### **Član 24.**

Plan upravljanja rizicima mogu doneti i pravna lica i organizacije koja nisu obveznici donošenja plana upravljanja rizicima, prema aktu iz člana 21. stav 2. ovog zakona.

## **IV. ORGANI JAVNE VLASTI I POSEBNE MERE**

### **Praćenje, planiranje, sprovođenje i objavljivanje rezultata politika jednakih mogućnosti**

#### **Član 25.**

Organi javne vlasti dužni su da kontinuirano prate ostvarivanje rodne ravnopravnosti u oblasti društvenog života za koju su nadležni, primenu međunarodnih standarda i Ustavom garantovanih prava u toj oblasti, upotrebu rodno osetljivog jezika u nazivima radnih mesta, položaja, zvanja i zanimanja, kao i da, u okvirima svojih nadležnosti, vode politiku jednakih mogućnosti za žene i muškarce i planiraju, donose, sprovode i javno objavljuju rezultate posebnih mera.

Organi javne vlasti svoje finansijske planove i planove ili programe rada, odnosno poslovanja pripremaju u skladu sa čl. 5. i 16. ovog zakona i u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem.

Organi javne vlasti neposredno ili preko organa nadležnog za saradnju sa civilnim društvom, sarađuju sa udruženjima, a posebno za potrebe:

- 1) predlaganja i usvajanja mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i pripreme izveštaja o ostvarivanju i unapređivanju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji;
- 2) praćenja primene zakona, drugih propisa i strateških dokumenata u oblasti rodne ravnopravnosti;
- 3) sprovođenja aktivnosti vezanih za promociju rodne ravnopravnosti, sprečavanje i suzbijanje rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama, borbu protiv diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, u oblastima rada, zapošljavanja, samozapošljavanja, socijalnog osiguranja, socijalne i zdravstvene zaštite, obrazovanja, odbrane i bezbednosti, saobraćaja, energetike i komunikacija, zaštite životne sredine, kulture, javnog informisanja, sporta, političkog delovanja i javnih poslova, reproduktivnih i seksualnih prava i pristupu robi i uslugama sa ciljem promovisanja načela jednakog postupanja i prevazilaženja i suzbijanja rodni stereotipa.

### **Struktura organa upravljanja i organa nadzora u organima javne vlasti**

#### **Član 26.**

U organima javne vlasti koji imaju organe upravljanja i organe nadzora, u skladu sa propisima na osnovu kojih su osnovani i unutrašnjim opštim aktima,

obezbeđuje se uravnotežena zastupljenost polova u tim organima i na položajima.

O uravnoteženoj zastupljenosti polova u organima iz stava 1. ovog člana stara se organ nadležan za imenovanje, odnosno davanje saglasnosti na imenovanje. Ovaj organ dužan je da preduzima posebne mere u slučaju kada u organima upravljanja i organima nadzora postoji osetno neuravnotežena zastupljenost polova.

Izuzetno, kada postoje objektivni razlozi u skladu sa zakonom i na osnovu posebnog obrazloženja koje sadrži i uvažava specifičnosti koje proizlaze iz prirode posla, službe ili delatnosti, mesta i uslova rada, organi javne vlasti iz stava 2. ovog člana donose posebne mere, radi ostvarivanja uravnotežene zastupljenosti polova u skladu sa ovim specifičnostima.

Organ javne vlasti dužan je da uspostavi kvantitativne i kvalitativne mehanizme praćenja napretka u dostizanju uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i organima nadzora.

Organ iz stava 2. ovog člana prati napredak u ostvarivanju dostizanja uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i organima nadzora iz stava 1. ovog člana.

## **V. OBLASTI U KOJIMA SE ODREĐUJU I SPROVODE OPŠTE I POSEBNE MERE**

### **1. Oblast rada, zapošljavanja i samozapošljavanja**

#### **Opšte i posebne mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja i samozapošljavanja**

##### **Član 27.**

Organizacije nadležne za poslove zapošljavanja (Nacionalna služba za zapošljavanje i agencije za zapošljavanje) obezbeđuju jednake mogućnosti za zapošljavanje žena i muškaraca i pripadnika osetljivih društvenih grupa, jednaku dostupnost poslova, samozapošljavanje, uključujući kriterijume selekcije i uslove selekcije, bez obzira o kojoj se privrednoj grani radi, i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje u karijeri, i u tom smislu preduzimaju opšte i posebne mere.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključivanje ili davanje prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod koga pol, odnosno rod predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, i zahtevi prikladni pod uslovom da je takvo različito postupanje opravdano legitimnim ciljem.

Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera radi zapošljavanja i samozapošljavanja teže zapošljivih kategorija lica, kao što su žene, trudnice, porodilje, žrtve nasilja u porodici, žrtve rodno zasnovanog nasilja, roditelji, osobe mlađe od 18 godina, osobe starije od 45 godina, osobe sa invaliditetom, osobe drugačije seksualne orijentacije i rodnog identiteta, pripadnici romske nacionalne manjine i drugi.

Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera za razvoj preduzetništva među ženama.

#### **Jednake mogućnosti u oblasti zapošljavanja i rada i vrednovanje ukupne vrednosti neplaćenog kućnog rada**

##### **Član 28.**

U oblasti zapošljavanja i rada garantuju se jednake mogućnosti i obezbeđuje

primena opštih i posebnih mera radi ostvarivanja prava na rad za žene i muškarce u pogledu dostupnosti izvršilačkih radnih mesta i položaja; uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili zanimanju, uključujući kriterijume selekcije i uslove regrutovanja bez obzira o kojoj se grani aktivnosti radi i na svim nivoima profesionalne hijerarhije uključujući napredovanje u karijeri, svim oblicima plaćenog radnog angažovanja; raspoređivanja i napredovanja; radnog vremena; fleksibilnog radnog vremena zbog usklađivanja porodičnih i radnih obaveza muškaraca i žena, odsustvovanja sa posla; plaćanja; uslova rada; stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, uključujući praktično radno iskustvo, dnevnog, nedeljnog i godišnjeg odmora; prestanka radnog odnosa i radnog angažovanja; kolektivnog pregovaranja; informisanja; socijalnog osiguranja; odsustva zbog trudnoće, porodijskog odsustva, trajanja porodijskog odsustva i naknada za vreme porodijskog odsustva; odsustvo radi nege deteta i posebne nege deteta sa invaliditetom; zaštite prava na rad i u vezi s radom.

Podaci o neplaćenom kućnom radu koji se prikupljaju i evidentiraju od strane proizvođača zvanične statistike, javno se objavljuju u skladu sa petogodišnjim statističkim programom i godišnjim primenjivim planovima republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

Vrednost neplaćenog rada u apsolutnom iznosu, kao i učešće vrednosti neplaćenog rada u bruto domaćem proizvodu obračunava se na osnovu podataka glavnog proizvođača zvaničnih statističkih podataka metodologiju za obračun utvrđuje ministarstvo nadležno za oblast rodne ravnopravnosti.

Lice koje nije zdravstveno osigurano po bilo kom drugom osnovu, stiče pravo na zdravstveno osiguranje po osnovu neplaćenog rada u kući (vođenje domaćinstva, staranje o podizanju dece, staranje o ostalim članovima porodice), neplaćenog rada na poljoprivrednom imanju i dr.

### **Član 29.**

Poslodavac i organ javne vlasti je dužan da zaposlenima, odnosno drugim radno angažovanim licima, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, obezbedi jednake mogućnosti u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, odnosno drugih vidova radnog angažovanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad kod poslodavca, odnosno organa javne vlasti.

Poslodavac u javnom i privatnom sektoru i organ javne vlasti dužan je da, bez obzira na pol, rod i porodični status, licima koja traže zaposlenje obezbedi jednake mogućnosti u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa, drugog vida radnog angažovanja, odnosno obavljanja određenog posla, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad kod poslodavca, odnosno organa javne vlasti.

Prilikom ostvarivanja posebnih mera iz ovog člana, organi javne vlasti i poslodavci posvetiće dužnu pažnju obezbeđivanju ravnopravnosti lica iz osetljivih društvenih grupa.

Poslodavcu u javnom i privatnom sektoru i organu javne vlasti zabranjena je diskriminacija lica iz st. 1–3. ovog člana na osnovu pola, odnosno roda u odnosu na:

- 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- 3) stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje;
- 4) napredovanje na poslu;
- 5) otkaz ugovora o radu.

Poslodavac i organ javne vlasti dužni su da zaposlenom, bez obzira na pol,

odnosno rod i porodični status, obezbede jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika, stručno usmeravanje, napredno stručno usavršavanje i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo.

Poslodavac u javnom i privatnom sektoru i organ javne vlasti dužni su da:

1) programe stručnog usavršavanja i stručnog osposobljavanja sprovede uvažavajući njihove porodične obaveze (obaveze staranja i brige o deci, starijim i bolesnim članovima porodice i sl.);

2) zaposlenima ili njihovim predstavnicima, najmanje jednom godišnje obezbeđuju informacije o položaju žena i muškaraca zaposlenih ili radno angažovanih kod poslodavca i u organu javne vlasti, koje obuhvataju podatke o posebnim merama koje se primenjuju radi unapređenja rodne ravnopravnosti, pregled zastupljenosti žena i muškaraca na različitim nivoima organizacije, informacije o njihovim zaradama i razlike u njihovim platama iskazane prema polu zaposlenih, a koje ne sadrže podatke o ličnosti zaposlenih, u skladu s propisima kojima se uređuje zaštita podataka o ličnosti;

3) da obezbede finansijska sredstva za ostvarivanje obaveza propisanih ovim članom.

### **Struktura organa upravljanja i nadzora kod poslodavca**

#### **Član 30.**

U organima upravljanja i nadzora kod poslodavca, kao i na položajima u tim organima, obezbeđuje se uravnotežena zastupljenost polova, uz uvažavanje specifičnosti koje proizlaze iz prirode posla, službe ili delatnosti, mesta i uslova rada propisanih merila za izbor, odnosno imenovanje, i drugih objektivnih razloga, u skladu sa zakonom.

O uravnoteženoj zastupljenosti polova iz stava 1. ovog člana stara se organ nadležan za imenovanje organa upravljanja i nadzora. Ovaj organ dužan je da preuzima posebne mere u slučaju kada u tim organima postoji osetno neuravnotežena zastupljenost polova.

### **Zabrana prestanka radnog odnosa**

#### **Član 31.**

Zabranjen je otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane poslodavca, odnosno organa javne vlasti, kao i proglašavanje zaposlenog za višak na osnovu pola, odnosno roda, trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja.

### **Zabrana uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja**

#### **Član 32.**

Zabranjeno je uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola odnosno roda koje čine poslodavci, zaposleni ili druga radno angažovana lica prema drugim zaposlenima ili drugim radno angažovanim licima.

Uznemiravanje na osnovu pola i seksualno uznemiravanje zabranjeni su ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja.

**Zabrana rodne neravnopravnosti za vreme odsustva sa rada  
zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta  
i odsustva radi posebne nege deteta**

**Član 33.**

Poslodavac je dužan da zaposlenog po povratku sa odsustva sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta, usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, vrati na iste ili druge ekvivalentne poslove.

Zabranjen je premeštaj zaposlenih iz stava 1. ovog člana ili upućivanje na rad kod drugog poslodavca, ukoliko je to za zaposlenog nepovoljnije, osim ako je to učinjeno u skladu sa nalazom nadležnog zdravstvenog organa, odnosno drugog nadležnog organa ili zbog organizacionih promena kod poslodavca, odnosno promene unutrašnjeg uređenja državnog organa, organa autonomne pokrajine i organa jedinice lokalne samouprave, koji su izvršeni u skladu sa zakonom.

Odsustvovanje sa posla zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, ne može biti razlog za uskraćivanje prava na:

- 1) stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje;
- 2) napredovanje i sticanje višeg zvanja, odnosno premeštaja na neposredno više izvršilačko radno mesto, po osnovu stečenih uslova, u skladu sa zakonom;
- 3) korišćenje svih poboljšanja radnih uslova obezbeđenih tokom odsustva.

Vreme tokom kojeg je zaposleni odsustvovao sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta neće se računati kod procene uspešnosti rada u ukupnom vremenskom periodu u kome se uspešnost rada računa.

**Zabrana nejednake zarade za isti rad ili rad jednake vrednosti**

**Član 34.**

Zaposlenima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrednosti, bilo da se isplaćuje u celosti u novcu ili delom u novcu, a delom u naturi, u skladu sa zakonom koji uređuje radne odnose.

Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Prilikom određivanja visine primanja iz stava 1. ovog člana sistematizacija poslova, odnosno radnih mesta, mora biti zasnovana na istim kriterijumima za žene i muškarce i uređena tako da isključuje diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda.

**Socijalni dijalog i rodna ravnopravnost**

**Član 35.**

Socijalni partneri dužni su da prilikom obrazovanja odbora za pregovore, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi, obezbede ženama i muškarcima jednake mogućnosti za učešće u odborima za pregovore, kao i da u slučaju osetno neuravnotežene zastupljenosti polova preduzimaju odgovarajuće posebne mere.

Socijalni partneri pri kolektivnom pregovaranju na svim nivoima zajednički rade na obezbeđivanju rodne ravnopravnosti u pogledu:

1) uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili obavljanju zanimanja, uključujući kriterijume i uslove za izbor kandidata za poslove u okviru profesionalne hijerarhije;

2) uslova rada, uključujući platu i drugu naknadu za rad jednake vrednosti;

3) napredovanja na poslu, odnosno pristupa pravu na stručno usavršavanje, stručno osposobljavanje i dodatno obrazovanje;

4) usklađivanja privatnog i profesionalnog života, naročito u vezi sa trudnoćom, porodijskim odsustvom, odsustvom radi nege deteta i odsustvom radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva;

5) sprečavanja uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja;

6) sprovođenja mera za sprečavanje diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda;

7) praćenja prakse na radnom mestu;

8) praćenja kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja;

9) podsticanja istraživanja ili razmene iskustva i primera dobre prakse;

10) uvođenja fleksibilnog radnog vremena radi olakšanog usklađivanja privatnog i profesionalnog života;

11) zaključivanja sporazuma na odgovarajućem nivou, u kojima se utvrđuju pravila borbe protiv diskriminacije u oblastima koje su u delokrugu kolektivnog pregovaranja.

## **2. Oblast socijalne i zdravstvene zaštite**

### **Član 36.**

Organi javne vlasti koji obavljaju poslove u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite dužni su da obezbede jednake mogućnosti u pružanju socijalne i zdravstvene zaštite za sve korisnike usluga i prava bez obzira na pol, odnosno rod, što uključuje jednak pristup uslugama i pravima iz oblasti socijalne i zdravstvene zaštite, a naročito za lica koja pripadaju osetljivim društvenim grupama.

U penzijskom sistemu zabranjena je diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, u pogledu obuhvata i uslova za pristup sistemu, obaveza obračuna i uplaćivanja doprinosa, uključujući i dopunska davanja.

Zabranjuje se posredna i neposredna diskriminacija na osnovu pola u sistemima socijalnog osiguranja, posebno s obzirom na:

1) obim tih sistema i uslove pristupanja sistemima;

2) obavezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa;

3) obračun davanja, uključujući dopunska davanja koja se isplaćuju za supružnika i izdržavane članove porodice i uslove kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na davanja.

## **3. Oblast obrazovanja, vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja**

### **Član 37.**

Organi javne vlasti i poslodavci koji, u skladu sa zakonima i drugim propisima, obavljaju poslove u oblasti obrazovanja i vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja dužni su da:

1) uključe sadržaje rodne ravnopravnosti prilikom donošenja planova i programa nastave i učenja, odnosno studijskih programa, prilikom utvrđivanja standarda udžbenika, nastavnih metoda i normativa školskog prostora i opreme i da u nastavne programe i materijale, na svim nivoima obrazovanja i vaspitanja isključe rodno stereotipne, mizogine i mizandrijske sadržaje, uključe sadržaje vezane za rodnu ravnopravnost u cilju prevazilaženja rodnih stereotipa i predrasuda, negovanja uzajamnog poštovanja, nenasilnog razrešenja sukoba u međuljudskim odnosima, sprečavanja i suzbijanja rodno zasnovanog nasilja i poštovanja prava na lični integritet, na način prilagođen uzrastu učenika, odnosno studenta;

2) obezbede podršku obrazovnim programima i naučnim istraživanjima koji se finansiraju iz javnih sredstava radi doprinosa u promovisanju rodne ravnopravnosti i prevazilaženja rodnih stereotipa;

3) obezbede da sadržaji planova i programa nastave i učenja, odnosno studijskih programa i udžbenika i drugog nastavnog materijala budu takvi da afirmišu ravnopravnost i povećaju vidljivost osetljivih društvenih grupa i doprinos u nauci, tehnološkom razvoju, kulturi i umetnosti, odbrani i bezbednosti;

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

(1) integrisanje rodne ravnopravnosti u planove i programe nastave i učenja uključujući prepoznavanje i ohrabivanje za prijavu rodno zasnovanog nasilja i nasilja nad ženama, u okviru:

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

(2) izmene sadržaja planova i programa nastave i učenja, odnosno studijskih programa i udžbenika i drugog nastavnog materijala, tako da afirmišu ravnopravnost i povećavaju vidljivost doprinosa žena nauci, tehnološkom razvoju, kulturi i umetnosti;

(3) korišćenje rodno osetljivog jezika, odnosno jezika koji je u skladu sa gramatičkim rodnom, u udžbenicima i nastavnom materijalu, kao i u svedočanstvima, diplomama, klasifikacijama, zvanjima, zanimanjima i licencama, kao i u drugim oblicima obrazovno-vaspitnog rada;

(4) procenjivanje sadržaja udžbenika i drugog nastavnog materijala sa aspekta njihovog uticaja na promociju rodne ravnopravnosti;

(5) kontinuirano stručno usavršavanje i dodatne obuke, zaposlenih u obrazovanju, kao i stručno osposobljavanje pripravnika za podsticanje rodne ravnopravnosti, prepoznavanje i zaštitu od diskriminacije kako na osnovu pola, odnosno roda, seksualne orijentacije, polnih karakteristika, invaliditeta, rase, nacionalne pripadnosti ili etničkog porekala, tako i na osnovu drugih ličnih svojstava, povećanje osetljivosti na sadržaj nastavnog plana i programa i nastavnog materijala, ljudskih prava, diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, položaja i zaštite osoba sa invaliditetom, vršnjačkog nasilja, rodno zasnovanog nasilja i nasilja nad ženama i devojčicama;

(6) preduzimanje posebnih mera radi podsticanja uravnotežene zastupljenosti polova pri upisu na studijske programe, programe stipendiranja, programe celoživotnog učenja, kao i za korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija;



- (7) preduzimanje posebnih mera radi aktivnog uključivanja u sistem obrazovanja i vaspitanja lica koja su zbog svog pola, odnosno roda, polnih karakteristika, rodnih stereotipa, bračnog stanja, tradicije i društveno-ekonomskih uslova u povećanom riziku od napuštanja obrazovanja;
- (8) donošenje i sprovođenje posebnih mera u oblasti naučnoistraživačkog rada koje se finansiraju iz javnih sredstava radi uključivanja rodne perspektive u sve faze izrade, vrednovanja, izbora, sprovođenja i ocenjivanja rezultata naučnoistraživačkih projekata, kao i jednakog učešća žena i muškaraca u istraživačkim timovima i telima nadležnim za vrednovanje, izbor i ocenjivanje naučnoistraživačkih projekata.

Ustanove u oblasti obrazovanja i vaspitanja dužne su da obezbede jednake mogućnosti za aktivno bavljenje sportskim aktivnostima bez bilo kojeg vida diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, kao i da preduzimaju posebne mere za podsticanje.

#### **4. Rodna ravnopravnost u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija i informacionog društva**

##### **Član 38.**

Rodna ravnopravnost u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija i informacionog društva obuhvata:

- 1) promovisanje informaciono-komunikacionih tehnologija i prednosti upotrebe savremenih tehnologija među ženama, devojkama i devojčicama;
- 2) obezbeđenje uravnotežene zastupljenosti polova i jednakih mogućnosti za bavljenje informaciono-komunikacionim tehnologijama, kao i sprovođenje postupka urođnjavanja prilikom finansiranja ovih aktivnosti.

Posebne mere koje se sprovode u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija obuhvataju:

- 1) podršku programima koji se finansiraju iz javnih sredstava koji doprinose promovisanju rodne ravnopravnosti u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija i dekonstrukciji rodnih stereotipa;
- 2) unapređenje digitalne pismenosti i digitalnih kompetencija žena u cilju uspostavljanja uravnotežene zastupljenosti polova na digitalnom tržištu rada;
- 3) prekvalifikaciju i dokvalifikaciju žena u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija;
- 4) promociju uključivanja mladih, naročito devojčica i devojaka u Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) nauke i sektor za Informaciono-komunikacione tehnologije (IKT).

Organi javne vlasti u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija preduzimaju posebne mere radi obezbeđivanja uravnotežene zastupljenosti polova u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija u cilju prevazilaženja digitalnog rodnog jaza i unapređenja socijalno-ekonomskog položaja žena.

#### **5. Rodna ravnopravnost u oblasti odbrane i bezbednosti**

##### **Član 39.**

Organi javne vlasti i poslodavci koji obavljaju poslove u oblasti odbrane i bezbednosti obezbeđuju primenu politika jednakih mogućnosti i unapređenja rodne ravnopravnosti i doprinose uklanjanju rodnih stereotipa prilikom ostvarivanja prava i

obaveza lica oba pola u oblasti odbrane i bezbednosti.

Radi ostvarivanja ciljeva politika iz stava 1. ovog člana, sprovode se posebne mere i aktivnosti koje obuhvataju:

- 1) unapređenje bezbednosti žena u miru, konfliktu i postkonfliktom oporavku društva, u zemlji i inostranstvu u oblastima: sprečavanja, učestvovanja, zaštite i oporavka;
- 2) povećanje zastupljenosti i uključenosti žena na pozicijama donošenja odluka u svim procesima koji se tiču očuvanja mira i bezbednosti;
- 3) unapređenje dostupnosti i delotvornosti zaštite žena;
- 4) unapređenje sistema podrške oporavku žena, koje su pretrpele bilo koji oblik ugrožavanja bezbednosti;
- 5) aktivno učešće u koordinisanoj primeni sistemskih politika i planiranih aktivnosti usmerenih ka unapređivanju rodne ravnopravnosti u društvu;
- 6) aktivno učešće u unapređenju bezbednosti i zaštite žena i muškaraca;
- 7) saradnju sa drugim organima javne vlasti u sprečavanju i suzbijanju nasilja, a posebno nasilja u porodici, rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama;
- 8) sprovođenje rodne analize, organa javne vlasti i poslodavaca u oblasti odbrane i bezbednosti o realizaciji posebnih mera, planova i projekata za unapređenje rodne ravnopravnosti i izveštavanje Ministarstva, u skladu sa članom 66. ovog zakona.

## **6. Rodna ravnopravnost u oblasti saobraćaja**

### **Član 40.**

Organi nadležni za saobraćaj obezbeđuju jednake mogućnosti za žene i muškarce u sistemu upravljanja razvojem saobraćaja i infrastrukture. Prilikom upravljanja ljudskim i materijalnim resursima razmatraju se i uvažavaju različiti interesi, potrebe i prioriteti žena i muškaraca.

Ministarstvo nadležno za poslove saobraćaja i infrastrukture prilikom planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika razvoja i unapređenja saobraćaja i infrastrukture sprovodi postupak urođnjavanja i integriše rodnu perspektivu u planiranje saobraćajne politike i razvoja infrastrukture u cilju povećanja mobilnosti i unapređenja bezbednosti.

U jedinicama lokalne samouprave prilikom planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika razvoja i unapređenja saobraćaja i infrastrukture sprovodi se postupak urođnjavanja i integriše se rodna perspektiva u planiranju saobraćajne politike i razvoja infrastrukture u cilju povećanja mobilnosti i unapređenja bezbednosti.

## **7. Rodna ravnopravnost u oblasti energetike**

### **Član 41.**

Organi nadležni za poslove državne uprave koji se odnose na: energetiku i energetska politiku obezbeđuju jednake mogućnosti za žene i muškarce u sistemu zapošljavanja i u oblasti korišćenja energenata. Prilikom upravljanja energentima razmatraju se i uvažavaju različiti interesi, potrebe i prioriteti žena i muškaraca kao potrošača.

Ministarstvo nadležno za energetiku prilikom planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika održivog energetskeg razvoja sprovodi

postupak urođnjavanja.

U jedinicama lokalne samouprave prilikom planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika održivog energetskog razvoja sprovodi se postupak urođnjavanja.

## **8. Rodna ravnopravnost u oblasti zaštite životne sredine**

### **Član 42.**

Organi nadležni za zaštitu životne sredine obezbeđuju jednake mogućnosti za žene i muškarce u sistemu upravljanja prirodnim resursima i pravo na informisanje o stanju životne sredine. Prilikom upravljanja ljudskim resursima razmatraju se i uvažavaju različiti interesi, potrebe i prioriteti žena i muškaraca.

Ministarstvo nadležno za zaštitu životne sredine prilikom planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika zaštite životne sredine sprovodi se postupak urođnjavanja.

U jedinicama lokalne samouprave prilikom planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika životne sredine sprovodi se postupak urođnjavanja.

## **9. Rodna ravnopravnost u oblasti kulture**

### **Član 43.**

Rodna ravnopravnost u oblasti kulture obuhvata:

- 1) jednaku slobodu kulturnog i umetničkog stvaralaštva za žene i muškarce;
- 2) jednake mogućnosti u ispoljavanju i razvijanju talenata u umetničkom i kulturnom stvaralaštvu za žene i muškarce;
- 3) ravnopravan pristup kulturnim dobrima i kulturnim sadržajima za žene i muškarce;
- 4) ravnopravno učešće na konkursima za projekte u oblasti kulture i umetnosti, kao i učešće na konkursima za nagrade koje se dodjeljuju u oblasti kulture i umetnosti za žene i muškarce.

Posebne mere koje se određuju i sprovode u ovoj oblasti obuhvataju:

- 1) podršku kulturnim programima koji se finansiraju iz javnih sredstava koji doprinose promovisanju rodne ravnopravnosti i sprečavanje i suzbijanje rodni stereotipa i predrasuda;
- 2) uspostavljanje uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i nadzora u ustanovama kulture koje te organe imaju, u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast kulture.

## **10. Rodna ravnopravnost u oblasti javnog informisanja**

### **Član 44.**

Sadržaji u sredstvima javnog informisanja, uključujući i oglašavanje, ne smeju da sadrže podatke kojima se stvara ili podstiče diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda.

Zabranjeno je izražavanje mržnje i omalovažavanje žena i muškaraca, kao i javno zagovaranje, podržavanje i postupanje zasnovano na predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti žena i muškaraca, odnosno na rodni stereotipima.

Sredstva javnog informisanja dužna su da prilikom izveštavanja koriste rodno osetljiv jezik i da razvijanjem svesti o značaju rodne ravnopravnosti doprinose

suzbijanju rodnih stereotipa, društvenih i kulturnih obrazaca, običaja i prakse zasnovane na rodni stereotipima, diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda i drugih ličnih svojstava, kao i rodno zasnovanog nasilja, nasilja u porodici i nasilja prema ženama.

## **11. Rodna ravnopravnost u oblasti sporta**

### **Član 45.**

Rodna ravnopravnost u oblasti sporta obuhvata:

- 1) promovisanje sporta, rekreacije i zdravih stilova života koji održavaju i unapređuju zdravlje žena i muškaraca, devojčica i dečaka;
- 2) obezbeđenje uravnotežene zastupljenosti polova i jednakih mogućnosti za bavljenje sportskim aktivnostima, kao i sprovođenje postupka urođnjavanja prilikom finansiranja ovih aktivnosti.

Posebne mere koje se sprovode u oblasti sporta obuhvataju:

- 1) podršku sportskim programima koji se finansiraju iz javnih sredstava koji doprinose promovisanju rodne ravnopravnosti i dekonstrukciji rodni stereotipa;
- 2) uspostavljanje uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i nadzora u oblasti sporta koji te organe imaju;
- 3) obezbeđenje uravnotežene zastupljenosti polova na položajima u organizacijama u oblasti sporta.

Organi javne vlasti u oblasti sporta preduzimaju posebne mere radi obezbeđivanja uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i na položajima u organizacijama u oblasti sporta, uz uvažavanje specifičnosti koje proizlaze iz ove oblasti društvenog života.

## **12. Rodna ravnopravnost u organima upravljanja i nadzora i njihovim telima**

### **Član 46.**

Organi javne vlasti, kao osnivači ustanova u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite, obrazovanja i vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja, odbrane i bezbednosti, zaštite životne sredine, javnih medijskih servisa, organizacija u oblasti kulture i u oblasti sporta, trgovine, telekomunikacija, saobraćaja i energetike, dužni su da preduzimaju posebne mere kada u organima upravljanja i nadzora, kao i u njihovim telima postoji osetno neuravnotežena zastupljenost polova.

O primeni mera iz stava 1. ovog člana stara se organ nadležan za izbor i imenovanje organa upravljanja i nadzora, kao i njihovih tela.

## **13. Rodna ravnopravnost u oblasti političkog delovanja i javnih poslova**

### **Rodna ravnopravnost u ostvarivanju izbornih prava i u okviru političkog delovanja**

#### **Član 47.**

Svako, bez obzira na pol, odnosno rod, ima pravo na jednake mogućnosti učešća u odlučivanju i upravljanju javnim poslovima i pravo da pod ravnopravnim uslovima stupa u javne službe i na javne funkcije.

Uravnotežena zastupljenost polova obezbeđuje se prilikom predlaganja kandidata za narodne poslanike, poslanike i odbornike na način i u skladu sa propisima kojima se uređuju izbori.

Uravnotežena zastupljenost polova obezbeđuje se u toku sprovođenja izbornog postupka kroz sastav i rad organa za sprovođenje izbora, u skladu sa propisima kojima se uređuju izbori.

Narodna skupština, Vlada i drugi organi, u okviru svojih izbornih prava kao i u vršenju prava ovlašćenog predlagača kandidata za izbor, preduzimaju opšte i posebne mere kojima se obezbeđuje uravnotežena zastupljenost polova prilikom obrazovanja stalnih i povremenih radnih tela i prilikom predlaganja sastava stalnih delegacija koje predstavljaju Republiku Srbiju u međunarodnim telima.

#### **14. Rodna ravnopravnost u političkim strankama, sindikalnim organizacijama i udruženjima**

##### **Član 48.**

Pravo na učlanjenje u političku stranku, sindikalnu organizaciju i udruženje, i aktivno učešće u radu političke stranke, sindikalne organizacije i udruženja, i radu njihovih organa, uključujući i pogodnosti koje obezbeđuju, ostvaruju se bez bilo kog vida diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, u skladu sa aktima te organizacije.

Političke stranke i sindikalne organizacije dužne su da na svake četiri godine donose plan delovanja koji sadrži posebne mere za podsticanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i uravnotežene zastupljenosti polova u svojim organima i obezbeđivanje aktivnog učešća manje zastupljenog pola u sastavu i radu tih organa.

Političke stranke i sindikalne organizacije plan delovanja sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti objavljuju na svojoj internet stranici u roku od pet dana od dana donošenja.

Neće se smatrati diskriminacijom ako je osnivanje, učlanjenje i aktivnosti udruženja isključivo ili prevashodno namenjeno licima i grupama lica istog pola ili roda, opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za ostavriavanje toga cilja su primerena i nužna.

#### **15. Seksualno i reproduktivno zdravlje i prava**

##### **Član 49.**

Ministarstva nadležna za obrazovanje, vaspitanje i zdravlje, za brigu o porodici i demografiju, kao i javne ustanove obrazovane u tim oblastima, dužni su da obezbede da sve žene i muškarci, kao i devojčice i dečaci, pod jednakim uslovima imaju pravo na pristup lako dostupnim informacijama, obrazovanju i uslugama, u skladu sa starosnom dobi, koje se odnose na seksualnost, kontracepciju, planiranje rađanja, bračni i porodični život, posebno uzimajući u obzir položaj lica iz osetljivih društvenih grupa.

Diskriminacijom se ne smatraju opšte i posebne mere kojima se podstiče rađanje, ravnopravnost roditelja u vršenju roditeljskog prava i dužnosti i obezbeđuje seksualno i reproduktivno zdravlje žena i muškaraca.

Organi javne vlasti koji obavljaju poslove u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite dužni su da naročito obezbede:

- 1) primenu posebnih mera za praćenje, podršku i unapređenje seksualnog i reproduktivnog zdravlja;
- 2) organizovanje i sprovođenje programa za sprečavanje i prevazilaženje problema rane trudnoće i zasnivanja partnerskih zajednica među i sa licima mlađim od 18 godina;
- 3) primenu posebnih mera za rano otkrivanje bolesti.

## 16. Pristup robi i uslugama

### Član 50.

Zabranjeno je ograničavanje pristupa uslugama, kao i dostupnosti robe i njene nabavke na osnovu pola, odnosno roda, u javnom i privatnom sektoru.

Svi pojedinci slobodni su da zaključuju ugovore i da odabiraju ugovornog partnera za određeni posao. Pojedinaac koji dostavlja robu ili pruža usluge može imati niz subjektivnih razloga za odabir ugovornog partnera, koji se ne smeju zasnivati na polu, odnosno rodu određene osobe.

Društvo za osiguranje ne može na osnovu ugovora o osiguranju i/ili ugovora o povezanim finansijskim uslugama sa osiguranjem da koristi faktor pola pri izračunavanju premija i naknada koje dovodi do razlika u pojedinačnim premijama i naknadama. Troškovi koji se odnose na trudnoću i porodijsko odsustvo nemaju za rezultat razliku u pojedinačnim premijama i naknadama.

Narodna banka Srbije propisuje način na koji će se obezbediti jedinstvena primena odredbe iz stava 3. ovog člana kod društva za osiguranje.

Ako društvo za osiguranje postupi suprotno stavu 3. ovog člana, Narodna banka Srbije izriče mere i/ili novčane kazne tom društvu u skladu sa zakonom kojim se uređuje osiguranje.

Zabranjuje se diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, u pristupu robi i uslugama žena i muškaraca. Ova odredba primenjuje se na sva lica koja dostavljaju robu i pružaju usluge dostupne javnosti, bez obzira da li se radi o javnom ili privatnom sektoru, koje se nude izvan područja privatnog i porodičnog života i poslovanja u tom kontekstu.

Ne smatra se diskriminacijom kršenje načela jednakog postupanja prema ženama i muškarcima ukoliko je dostavljanje robe i pružanje usluga isključivo ili prevashodno pripadnicima jednog pola opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za ostvarenje tog cilja su primerena i nužna.

## VI. SPREČAVANJE I SUZBIJANJE RODNO ZASNOVANOG NASILJA

### Zabrana nasilja na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda

#### Član 51.

Zabranjuje se svaki oblik nasilja zasnovan na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u privatnoj i javnoj sferi.

#### Posebne mere i programi

#### Član 52.

Ne smatraju se diskriminacijom posebne mere i programi namenjeni:

1) žrtvama nasilja, kojima se obezbeđuju socijalna, zdravstvena, pravna i druga pomoć i naknada sa ciljem zaštite, otklanjanja i ublažavanja posledica nasilja, bez činjenja razlike u odnosu na spremnost žrtve nasilja da podnese prijavu, svedoči protiv bilo kog lica koje je izvršilo nasilje ili učestvuje u bilo kom postupku;

2) sprečavanju lica koje je izvršilo nasilje da nastavi ili ponovi vršenje nasilja;

3) zbrinjavanju žrtava nasilja u cilju sprečavanja nasilja i ostvarivanja prava na život bez nasilja, kao što su sigurne kuće, programi socijalnog stanovanja, ostvarivanje personalne asistencije i slično;

4) zaštiti drugih lica koja su neposredno ili posredno ugrožena vršenjem ili posledicama izvršenog nasilja, kao i lica koja su prijavila akt nasilja;

5) preventivnim delovanjem i programima rada sa licima koja su izvršila nasilje radi otklanjanja okolnosti koje pogoduju ili podstiču vršenje nasilja od strane tog lica;

6) žrtvama nasilja i izvršiocima nasilja iz osetljivih društvenih grupa.

### **Obaveza prijavljivanja nasilja**

#### **Član 53.**

Svako lice, organ javne vlasti, poslodavac, udruženje i ustanova dužni su da prijave svaki vid nasilja zasnovan na polu, odnosno rodu u privatnoj i javnoj sferi.

Organi javne vlasti dužni su da bez odlaganja nadležnoj policijskoj upravi ili javnom tužilaštvu prijave svako nasilje iz člana 51. ovog zakona za koje saznaju u vršenju poslova iz svoje nadležnosti, odnosno u obavljanju svoje delatnosti.

Policijska uprava i javno tužilaštvo dužni su da obaveste centar za socijalni rad o prijavljenom nasilju.

### **Opšte usluge podrške**

#### **Član 54.**

Žrtva nasilja ima pravo na psihosocijalnu pomoć u skladu sa zakonom i besplatnu socijalnu i zdravstvenu zaštitu.

Žrtva nasilja ima pravo na besplatnu pravnu pomoć, u skladu sa zakonom kojim se reguliše besplatna pravna pomoć.

Pomoć i zaštita iz st. 1. i 2. ovog člana mora biti pristupačna svima i prilagođena individualnim potrebama žrtava nasilja, uključujući i žrtve iz osetljivih društvenih grupa.

Organi javne vlasti su dužni da preduzimanjem zakonodavnih i drugih mera obezbede da sve žrtve nasilja imaju lako dostupan pristup opštim uslugama podrške, koje se pružaju u adekvatno opremljenom prostoru, od strane zaposlenih koji su obučeni za pružanje pomoći i podrške žrtvama nasilja.

### **Specijalizovane usluge**

#### **Član 55.**

Specijalizovane usluge podrške, u smislu ovog zakona, jesu:

1) pružanje u poverljivom obliku usluge SOS telefona za devojke i žene sa iskustvom rodno zasnovanog nasilja, koji pozivi se neće snimati niti na drugi način činiti dostupnim trećim licima, koju na teritoriji Republike Srbije u vidu besplatnog nacionalnog SOS telefona obezbeđuje i finansira nadležno ministarstvo za socijalnu zaštitu, a na teritoriji jedinice lokalne samouprave ili u upravnim okruzima nadležni organ ili organi autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave;

2) obezbeđivanje sigurnog smeštaja ženama žrtvama nasilja i njihovoj deci u sigurnim kućama ili prihvatilištima, koji su besplatni za sve žene i njihovu decu bez obzira na njihovo mesto prebivališta ili boravišta i dostupni 24 časa, sedam dana u nedelji, prilagođeni potrebama žena žrtava nasilja;

3) obavljanje specijalističkih i sudskomedicinskih (forenzičkih) lekarskih i laboratorijskih pregleda i pružanje psihološke podrške, u skladu sa potrebama žrtava nasilja;

4) pružanje besplatne podrške podrške žrtvama seksualnog nasilja, koji su dostupni 24 časa, sedam dana u nedelji, kao i pružanje kontraceptivne zaštite i zaštite od polno prenosivih bolesti i sudskomedicinskog pregleda;

5) sprovođenje programa specijalizovanih savetovališta za žrtve nasilja, prilagođenih individualnim potrebama žrtava nasilja uključujući i žrtve iz osetljivih društvenih grupa.

Specijalizovane usluge podrške iz stava 1. ovog člana moraju biti pristupačne svima i prilagođene individualnim potrebama žrtava nasilja, uključujući i žrtve iz osetljivih društvenih grupa.

### **Programi za lica koja su izvršila nasilje**

#### **Član 56.**

Ministarstvo u saradnji sa drugim organima, organizacijama i ustanovama koje se bave zaštitom od nasilja, obezbeđuje sprovođenje programa za rad sa licima koja su izvršila nasilje.

Ciljevi programa iz stava 1. ovog člana su da lica koja su izvršila nasilje usvoje nenasilni model ponašanja u međuljudskim odnosima i da se spreči ponavljanje krivičnog dela nasilja.

U programe iz stava 1. ovog člana lica koja su izvršila nasilje mogu se uključiti na osnovu odluke nadležnog organa ili na sopstveni zahtev.

Organi, organizacije i ustanove koje sprovode programe za lica koja su izvršila nasilje dužni su da osiguraju da bezbednost, prava i podrška za žrtve nasilja budu od primarnog značaja, kao i da se sprovođenje ovih programa ostvaruje u bliskoj saradnji sa specijalizovanim službama za podršku licima koja trpe nasilje.

Profesionalna lica i lica koja su prijavila nasilje, a koja učestvuju u zaštiti žrtava nasilja i njihove dece ne mogu istovremeno učestvovati i u sprovođenju programa za rad sa licima koja su izvršila nasilje niti se ove usluge mogu organizovati u istom prostoru, odnosno u istom organu, organizaciji i ustanovi.

### **Sprečavanje nasilja**

#### **Član 57.**

Ministarstvo u saradnji sa organima, organizacijama i telima za rodnu ravnopravnost organizuje, sprovodi i finansira mere namenjene podizanju svesti javnosti o potrebi sprečavanja nasilja, uključujući ohrabrivanje svakog da prijavi svaki slučaj nasilja nadležnim organima i ustanovama koje se bave zaštitom od nasilja.

Pored organa i organizacija iz stava 1. ovog člana i drugi organi javne vlasti dužni su da sprovode mere sprečavanja i suzbijanja nasilja kao što su: planiranje, organizovanje, sprovođenje i finansiranje mera namenjenih ostvarivanju zaštite od nasilja, programa sprečavanja svih oblika nasilja i programa podrške za žrtve nasilja i lica koja prijavljuju nasilje; podizanje svesti javnosti o potrebi sprečavanja nasilja; specijalizacija profesionalaca koji postupaju u slučajevima zaštite žrtava nasilja i njihova redovna edukacija; obuka profesionalaca o rodnoj ravnopravnosti i fenomenu rodno zasnovanog nasilja; obezbeđivanje socijalne, pravne i druge pomoći i naknade, u cilju zaštite od nasilja i otklanjanja i ublažavanja posledica nasilja; obezbeđivanje socijalne, pravne i druge pomoći i naknade, u cilju zaštite od nasilja i otklanjanja i ublažavanja posledica nasilja; obezbeđivanje usluga zbrinjavanja žrtava nasilja; obezbeđivanje usluga licima koja su izvršila nasilje, u cilju sprečavanja daljeg nasilja, i druge mere.



## **Finansijska sredstva za organizovanje i sprovođenje specijalizovanih usluga**

### **Član 58.**

Finansijska sredstva za organizovanje i sprovođenje specijalizovanih usluga iz čl. 55. i 57. ovog zakona obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije, budžetu autonomne pokrajine i budžetu jedinice lokalne samouprave, u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem.

Finansijska sredstva za organizovanje i sprovođenje specijalizovanih usluga iz člana 56. ovog zakona obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije, u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem.

Usluge iz člana 55. stav 1. tač. 2) i 4) obezbeđuje jedinica lokalne samouprave.

Usluge iz člana 55. stav 1. tač. 2) i 4) jedinica lokalne samouprave obezbeđuje samostalno ili u saradnji sa jednom ili više susednih jedinica lokalne samouprave.

## **VII. INSTITUCIONALNI OKVIR ZA OSTVARIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI**

### **Organi i organizacioni oblici**

#### **Član 59.**

Kreiranje, sprovođenje, praćenje i unapređivanje politika za ostvarivanje rodne ravnopravnosti obavljaju:

- 1) Vlada;
- 2) Ministarstva, drugi organi državne uprave u čijem su delokrugu oblasti u kojima se određuju i sprovode opšte i posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti;
- 3) Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost;
- 4) organi autonomne pokrajine;
- 5) organi jedinice lokalne samouprave;
- 6) drugi organi javne vlasti, organizacije i ustanove koji u skladu sa svojim ovlašćenjima učestvuju u sprečavanju diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda i sprečavanju rodno zasnovanog nasilju.

### **Vlada**

#### **Član 60.**

U kreiranju, sprovođenju, praćenju i unapređivanju politike za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, Vlada:

- 1) vodi računa o usaglašenosti politika i mera koje se preduzimaju u oblasti rodne ravnopravnosti sa međunarodnim obavezama Republike Srbije;
- 2) razvija i vodi aktivnu politiku jednakih mogućnosti u svim sferama društvenog života, kojom se obezbeđuje ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka koje utiču na položaj žena i muškaraca;
- 3) određuje mere u cilju stvaranja jednakih mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda žena i muškaraca, sprečavanje i otklanjanje diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda;

- 4) donosi Nacionalnu strategiju za rodnu ravnopravnost;
- 5) obrazuje Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost, sa zadatkom da usmerava i koordinira rad državnih organa u vezi sa rodnim ravnopravnošću, razmatra sva pitanja i unapređuje stanje rodne ravnopravnosti i Savet za rodnu ravnopravnost kao savetodavno telo Vlade u koji je uključeno civilno društvo u najširem obimu;
- 6) obavlja i druge poslove u ovoj oblasti, u skladu sa zakonom.

### **Ministarstva i drugi organi javne vlasti**

#### **Član 61.**

Ministarstva i drugi organi javne vlasti prilikom učestvovanja u kreiranju, sprovođenju, praćenju i unapređenju sektorskih politika, formulisanja zakona, propisa, administrativnih odredaba i aktivnosti u oblastima njihove nadležnosti, a naročito u oblastima u kojima se u skladu sa ovim zakonom sprovode opšte i posebne mere, uzimaju u obzir ciljeve ravnopravnosti između žena i muškaraca.

### **Tela za rodnu ravnopravnost u autonomnim pokrajinama**

#### **Član 62.**

Organi autonomne pokrajine, u okviru i u skladu sa nadležnostima autonomne pokrajine, a sa ciljem razvoja i vođenja politike jednakih mogućnosti, obrazuju organizacione oblike za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, određuju njihov sastav, način izbora, delokrug i način rada.

Skupština autonomne pokrajine obrazuje stalno radno telo za rodnu ravnopravnost.

Pokrajinska vlada obrazuje:

- 1) koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost pokrajinske vlade radi usklađivanja stavova organa i organizacija pokrajinske uprave, drugih pokrajinskih organizacija i službi;
- 2) savet za rodnu ravnopravnost kao savetodavno telo pokrajinske vlade.

Pored navedenih tela, organi autonomne pokrajine mogu obrazovati i druga tela koja će se baviti rodnom ravnopravnošću.

Tela nadležna za rodnu ravnopravnost u autonomnoj pokrajini sarađuju sa svim drugim telima za rodnu ravnopravnost u vezi sa pitanjima značajnim za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

### **Tela za rodnu ravnopravnost u jedinicama lokalne samouprave**

#### **Član 63.**

U jedinici lokalne samouprave obrazuju se tela za rodnu ravnopravnost i to:

- 1) komisija za rodnu ravnopravnost u skupštini jedinice lokalne samouprave, kao stalno radno telo skupštine, koje čine odbornici, a sve akte koji se upućuju skupštini razmatra iz rodne perspektive;
- 2) savet za rodnu ravnopravnost se obrazuje u organima uprave jedinice lokalne samouprave, a čine ga imenovana ili postavljena lica, predstavnici ustanova, organa i organizacija u oblastima značajnim za rodnu ravnopravnost i sprečavanje i suzbijanje rodno zasnovanog nasilja, prati stanje u oblasti rodne ravnopravnosti, inicira i predlaže mere za unapređenje rodne ravnopravnosti. U radu saveta obavezno učestvuju i lica zadužena za rodnu ravnopravnost u organima uprave jedinice lokalne samouprave, koja tim savetima pružaju stručnu i administrativno-tehničku potporu u radu.

Tela za rodnu ravnopravnost iz stava 1. ovog člana sarađuju međusobno kao i sa svim drugim telima za rodnu ravnopravnost na nivou jedinice lokalne samouprave, autonomne pokrajine i Republike.

Aktima skupštine jedinice lokalne samouprave bliže se uređuju izbor, nadležnosti i način rada tela za rodnu ravnopravnost iz stava 1. ovog člana.

### **Obaveze organa javne vlasti da odrede lice zaduženo za rodnu ravnopravnost**

#### **Član 64.**

Organi javne vlasti koji imaju više od 50 zaposlenih i radno angažovanih lica, dužni su da iz reda svojih zaposlenih odrede lice zaduženo za rodnu ravnopravnost u skladu sa svojim aktom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta.

Rukovodilac organa javne vlasti za lice iz stava 1. određuje rukovodioca organizacione jedinice u čijoj nadležnosti su poslovi koji se odnose na vođenje evidencija u oblasti rada.

O određivanju lica zaduženog za rodnu ravnopravnost i o svakoj promeni ovog lica organi javne vlasti iz stava 1. ovog člana obaveštavaju Ministarstvo.

Lice zaduženo za rodnu ravnopravnost:

- 1) prati sprovođenje politika i mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti iz delokruga organa u kojem su zaposleni;
- 2) prati stanje o polnoj strukturi zaposlenih i radno angažovanih lica u organu u kome su određeni i sastavlja izveštaje o utvrđenom stanju u pogledu dostignutog nivoa ostvarivanja rodne ravnopravnosti u oblasti iz delokruga organa;
- 3) dostavlja izveštaje iz tačke 2) ovog stava rukovodiocu organa, koje organ javne vlasti, nakon donošenja, dostavlja Ministarstvu;
- 4) sarađuje sa Ministarstvom i telima za rodnu ravnopravnost na pitanjima značajnim za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti;
- 5) priprema podatke, analize i materijale potrebne za rad tela za rodnu ravnopravnost;
- 6) obavlja i druge poslove u skladu sa aktom o određivanju lica zaduženog za rodnu ravnopravnost.

Lica zadužena za rodnu ravnopravnost moraju biti obučena za obavljanje poslova iz stava 4. ovog člana.

Ministarstvo u saradnji sa Nacionalnom akademijom za javnu upravu bliže uređuju program i način obuke lica zaduženih za rodnu ravnopravnost, u skladu sa zakonom.

## **VIII. EVIDENTIRANJE I IZVEŠTAVANJE O OSTVARIVANJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI**

### **Evidentiranje podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti**

#### **Član 65.**

Radi praćenja i ostvarivanja rodne ravnopravnosti i izveštavanja o tome, organi javne vlasti i poslodavci, kao i tela za rodnu ravnopravnost, dužni su da evidentiraju podatke razvrstane po polu.

Organi javne vlasti i poslodavci evidentiraju podatke o:

- 1) ukupnom broju zaposlenih i radno angažovanih lica;

2) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih žena, broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u odnosu na ukupan broj i procenat zaposlenih, razvrstanih po polu i starosnoj dobi zaposlenih i radno angažovanih lica;

3) kvalifikacijama koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu;

4) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica na izvršilačkim radnim mestima i na položajima, razvrstanih po polu;

5) platama, i drugim naknadama zaposlenih i radno angažovanih lica, iskazanih u prosečnom nominalnom iznosu i razvrstanih po polu u kategorijama za izvršilačka radna mesta i za položaje;

6) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, koja su u prethodne dve godine više zapošljavana i broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica po polu i starosnoj dobi koja su dobijala otkaz, odnosno koja su otpuštena, kao i razloge za to;

7) razlozima zbog kojih su na pojedina radna mesta zapošljavani, odnosno raspoređivani u većem broju pripadnici određenog pola;

8) razlozima zbog kojih su na pojedine položaje postavljani, odnosno imenovani u većem broju pripadnici određenog pola;

9) broju i procentu kandidata prijavljenih na konkurse za popunjavanje položaja ili izvršilačkih radnih mesta u organima javne vlasti, odnosno za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca ili radi drugog vida radnog angažovanja, razvrstanih po polu i po kvalifikacijama;

10) broju primljenih prijavi zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, o njihovoj izloženosti uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda;

11) načinu postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po podnetim prijavama;

12) broju sudskih sporova koji su vođeni u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola, odnosno roda, kao i broju sudskih sporova koji su okončani u korist zaposlenog i o načinu postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po tim sudskim odlukama;

13) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu, uključenih u programe stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, kao i stručnog osposobljavanja pripravnika, na godišnjem nivou;

14) broju i procentu zaposlenih lica u organima upravljanja i nadzora, komisijama i drugim telima kod organa javne vlasti i poslodavca, razvrstanih po polu, kvalifikacijama i starosnoj dobi;

15) broju i procentu tražilaca i korisnika besplatne pravne pomoći razvrstanih po polu;

16) broju i procentu prijavljenih slučajeva nasilja zasnovanog na polu, odnosno rodu, razvrstanih po obliku nasilja, polu žrtve nasilja i polu izvršioца nasilja i međusobnom odnosu žrtve i izvršioца nasilja;

17) broj i procenat lica koja su izvršila nasilje u porodici razvrstanih prema polu i međusobnom odnosu izvršioца nasilja i žrtve nasilja;

18) broju i procentu presuda za nasilje prema ženama i nasilje u porodici, razvrstanih po polu žrtve nasilja i po polu izvršioца nasilja.

Tela nadležna za rodnu ravnopravnost u jedinici lokalne samouprave, pored podataka iz stava 2. ovog člana evidentiraju i podatke o:

1) usvojenim razvojnim planovima i drugim aktima u oblastima iz nadležnosti jedinica lokalne samouprave koji sadrže rodnu perspektivu i sažeti opis iste;

2) merama i aktivnostima koje je to telo iniciralo, a koje su u funkciji ostvarivanja i unapređivanja rodne ravnopravnosti;

3) efektima rada organa javne vlasti na ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti;

4) realizaciji lokalnog budžeta iz rodne perspektive;

5) ostvarenom stepenu i kvalitetu saradnje sa drugim radnim telima na lokalnom nivou;

6) rodno osetljivim podacima iz nadležnosti organa jedinica lokalne samouprave;

7) aktivnostima organa koji se u jedinici lokalne samouprave bave sprečavanjem i suzbijanjem rodno zasnovanog nasilja;

8) organi javne vlasti dužni su i da na godišnjem nivou objavljuju administrativne podatke o neplaćenom kućnom radu u cilju utvrđivanja njegove ukupne vrednosti i njegovog učešća u bruto društvenom nacionalnom dohotku.

Podaci koji se evidentiraju iskazuju se broičano ili procentualno i ne mogu da sadrže podatke o ličnosti.

Podaci iz st. 2. i 3. ovog člana evidentiraju se na posebnom obrascu, u koji se unosi i svaka promena tih podataka, u roku od osam radnih dana od dana kada je nastala promena. Organi javne vlasti, poslodavci i tela za rodnu ravnopravnost iz stava 1. ovog člana evidentirane podatke dužni su da daju na uvid nadležnoj inspekciji, koja u skladu sa ovim zakonom vrši inspekcijski nadzor u ovoj oblasti, kao i Ministarstvu na njegov zahtev, na način i u skladu sa zaštitom podataka o ličnosti.

Ministarstvo propisuje izgled obrasca za evidentiranje podataka iz stava 5. ovog člana.

### **Izveštavanje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti**

#### **Član 66.**

Organi javne vlasti i poslodavci dužni su da sačinjavaju godišnje izveštaje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti, koji, pored popunjenog obrasca iz člana 65. stav 5. ovog zakona, sadrži ocenu stanja u pogledu ostvarene rodne ravnopravnosti u organu javne vlasti, odnosno kod poslodavca, uključujući i razloge zbog kojih nije ostvarena propisana ravnopravna zastupljenost žena i muškaraca u sastavu organa javne vlasti, odnosno poslodavca, ako ta zastupljenost nije ostvarena i izveštaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima, kada je podnosilac izveštaja obveznik donošenja plana upravljanja rizicima.

Tela za rodnu ravnopravnost u jedinicama lokalne samouprave dužna su da o evidentiranim podacima na obrascu iz člana 65. stav 5. ovog zakona, sastave godišnji izveštaj, koji pored podataka iz člana 65. st. 2. i 3. ovog zakona sadrži i ocenu stanja rodne ravnopravnosti u jedinici lokalne samouprave za čiju teritoriju su obrazovana tela za rodnu ravnopravnost.

Izveštaj iz stava 2. ovog člana telo za rodnu ravnopravnost dostavlja organu jedinice lokalne samouprave, koji ga je osnovao, najkasnije do kraja godine u kojoj se završava izveštajni period, koji nakon donošenja postaje sastavni deo izveštaja

tog organa iz stava 1. ovog člana.

Izveštaje iz stava 1. ovog člana organi javne vlasti i poslodavci dužni su da dostave Ministarstvu najkasnije do 15. januara tekuće godine za prethodnu godinu.

Političke stranke i sindikalne organizacije dužni su da pripremaju izveštaje sa podacima o broju žena i muškaraca u organima upravljanja, organima nadzora i njihovim telima i da ih dostavljaju Ministarstvu nakon svakog redovnog ili vanrednog izbora, odnosno imenovanja, kao i na zahtev Ministarstva.

Izveštaji iz stava 1. ovog člana naročito sadrže podatke o:

- 1) vrsti organa i tela;
- 2) propisanom ukupnom broju članova organa i tela;
- 3) procentualnom odnosu muškaraca i žena, članova organa i tela.

Ministarstvo, na osnovu primljenih izveštaja, u saradnji sa telima za rodnu ravnopravnost i licima zaduženim za rodnu ravnopravnost priprema zbirni izveštaj o stanju u oblasti ostvarivanja rodne ravnopravnosti i dostavlja ga Vladi, najkasnije do 1. marta tekuće godine za prethodnu godinu, radi usvajanja.

Zbirni izveštaj o stanju u oblasti rodne ravnopravnosti nakon donošenja, objavljuje se na internet stranici Vlade i Ministarstva.

Izveštaji iz stava 8. ovog člana i podaci iz člana 12. stav 2. ovog zakona dostavljaju se republičkom organu nadležnom za poslove statistike i deo su redovnog godišnjeg statističkog praćenja stanja rodne ravnopravnosti.

Republički organ nadležan za poslove statistike objavljuje svake godine na svojoj internet stranici godišnje statističke podatke o stanju rodne ravnopravnosti i publikuje ih svake treće godine u posebnom štampanom izdanju.

Ministarstvo bliže propisuje sadržinu izveštaja iz st. 1, 2. i 5. ovog člana, kao i način dostavljanja izveštaja iz st. 1. i 5. ovog člana.

## **IX. KAZNENE ODREDBE**

### **Prekršaji poslodavaca, osiguravajućih društava i sredstava informisanja**

#### **Član 67.**

Novčanom kaznom od 50.000 do 2.000.000 dinara kazniće se poslodavac koji ima svojstvo pravnog lica ako:

- 1) ne postupi po obavezama propisanim članom 16. st. 4. i 5. i članom 18. st. 2. i 3. ovog zakona;
- 2) ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status jednake mogućnosti u oblasti rada i zapošljavanja iz člana 28. ovog zakona;
- 3) krši zabranu diskriminacije iz člana 29. stav 4. ovog zakona;
- 4) ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika u skladu sa članom 29. stav. 5. ovog zakona;
- 5) u odnosu na obavezu informisanja zaposlenih ili njihovih predstavnika postupi protivno odredbi člana 29. stav 6. tačka 2) ovog zakona;
- 6) postupa suprotno zabrani iz čl. 31, 32, 33, 34. i člana 50. stav 6. ovog zakona;

- 7) ne evidentira podatke iz člana 65. stav 2. ovog zakona;
- 8) ne dostavi izveštaj Ministarstvu u skladu sa članom 66. stav 4. ovog zakona.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik – poslodavac, novčanom kaznom od 10.000 do 500.000 dinara.

### **Prekršaji organa javne vlasti**

#### **Član 68.**

Novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara kazniće se odgovorno lice u organu Republike Srbije, organu teritorijalne autonomije i organu jedinice lokalne samouprave ako:

- 1) ne postupa po obavezama propisanim članom 16. st. 4. i 5, članom 17. stav 4, članom 18. st. 2. i 3. i članom 21. ovog zakona;
- 2) ne prati, ne planira, ne donosi, ne sprovodi i javno ne objavljuje rezultate politika jednakih mogućnosti i ne sprovodi mere za sprečavanje i suzbijanje diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, iz člana 25. st. 1. i 2. ovog zakona;
- 3) ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, jednake mogućnosti u oblasti rada i zapošljavanja iz člana 28. ovog zakona;
- 4) krši zabranu diskriminacije iz člana 29. stav 4. ovog zakona;
- 5) ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika iz člana 29. stav. 5. ovog zakona;
- 6) u odnosu na obavezu informisanja zaposlenih ili njihovih predstavnika postupi protivno odredbi člana 29. stav 6. tačka 2) ovog zakona;
- 7) postupa suprotno zabrani iz čl. 31, 32. i 33. ovog zakona;
- 8) ne preduzima propisane mere za ostvarivanje jednakih mogućnosti u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite iz člana 36. i člana 49. stav 3. ovog zakona;
- 9) ne postupi po obavezama propisanim u čl. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46 i 49. ovog zakona;
- 10) postupi suprotno zabrani iz člana 50. stav 1. ovog zakona;
- 11) bez odlaganja ne prijavi policijskoj upravi ili javnom tužilaštvu svako saznanje o rodno zasnovanom nasilju za koje saznaju u vršenju poslova iz svoje nadležnosti, odnosno u obavljanju svoje delatnosti (član 53. stav 2);
- 12) ne odredi lice zaduženo za rodnu ravnopravnost (član 64);
- 13) ne evidentira podatke iz člana 65. st. 2. i 3. ovog zakona;
- 14) ne dostavi izveštaj Ministarstvu u skladu sa članom 66. stav 4. ovog zakona.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u organu javne vlasti, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i fizičko lice kojem je povereno vršenje pojedinih javnih ovlašćenja, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.

### **Prekršaji političkih stranaka**

#### **Član 69.**

Novčanom kaznom od 50.000 do 2.000.000 dinara kazniće se politička stranka, kao pravno lice ako:

- 1) ne postupi po obavezama iz člana 47. stav 2. ovog zakona;
- 2) ne postupi po obavezama iz člana 48. st. 2. i 3. ovog zakona;
- 3) ne dostavi Ministarstvu izveštaj iz člana 66. stav 5. ovog zakona.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.

### **Prekršaji sindikalnih organizacija**

#### **Član 70.**

Novčanom kaznom od 50.000 do 2.000.000 dinara kazniće se sindikalna organizacija kao pravno lice ako:

- 1) ne postupi po obavezama iz člana 48. st. 2. i 3. ovog zakona;
- 2) ne dostavi Ministarstvu izveštaj iz člana 66. stav 5. ovog zakona.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.

## **X. NADZOR NAD PRIMENOM ZAKONA**

### **Organi nadzora**

#### **Član 71.**

Nadzor nad primenom ovog zakona vrši Ministarstvo.

Nadzor u oblastima u kojima se određuju i sprovode posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti vrše nadležna ministarstva za te oblasti, kao i nadležni inspekcijski organi.

### **Nadzor ministarstva i inspekcijskih organa**

#### **Član 72.**

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblasti rada i zapošljavanja vrši ministarstvo nadležno za rad i zapošljavanje, a inspekcijski nadzor u toj oblasti vrši inspekcija rada.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblasti državne uprave i lokalne samouprave vrši ministarstvo nadležno za poslove državne uprave i lokalne samouprave, a inspekcijski nadzor u toj oblasti vrši upravna inspekcija.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblasti obrazovanja, vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja vrši ministarstvo nadležno za obrazovanje, vaspitanje, nauku i tehnološki razvoj, a inspekcijski nadzor u ovim oblastima vrši prosvetna inspekcija.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblasti kulture i informisanja vrši ministarstvo nadležno za kulturu i informisanje i drugi organi i tela nadležni za oblast javnog informisanja.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblast odbrane vrši ministarstvo nadležno za poslove odbrane, a inspekcijski nadzor u oblasti odbrane vrši Inspektorat odbrane.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblast



bezbednosti vrši ministarstvo nadležno za unutrašnju bezbednost, a inspekcijski nadzor vrše organi i tela nadležni za oblast bezbednosti.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblast zaštite životne sredine vrši ministarstvo nadležno za poslove zaštite životne sredine, a inspekcijski nadzor vrše organi i tela nadležni za zaštitu životne sredine.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblast sporta vrši ministarstvo nadležno za poslove sporta, a inspekcijski nadzor vrše organi i tela nadležni za oblast sporta.

Navedeni inspekcijski organi i inspektori vrše dužnost nadzora u skladu sa propisima kojima se uređuju njihova prava, dužnosti i ovlašćenja.

Ministarstvo nadležno za spoljne poslove vrši nadzor nad sprovođenjem međunarodnih obaveza Republike Srbije u ovoj oblasti, koje proizlaze iz ugovornih odnosa Republike Srbije sa međunarodnim organizacijama.

Narodna banka Srbije vrši nadzor nad primenom odredaba člana 50. ovog zakona kod finansijskih institucija koje kontroliše, odnosno nadzire u skladu sa odredbama zakona kojima se uređuje poslovanje tih institucija i može preduzimati mere prema tim institucijama u skladu s tim zakonima.

Inspekcijski organi iz st. 1. i 2. ovog člana ostvaruju saradnju u skladu sa zakonom kojim se uređuje inspekcijski nadzor.

Ministarstva i inspekcijski organi iz st. 1–8. i stava 10. ovog člana na zahtev Ministarstva iz člana 71. stav 1. ovog zakona dostavljaju izveštaj o izvršenom nadzoru, odnosno o izvršenom inspekcijskom nadzoru.

## **XI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Usklađivanje i donošenje akata**

#### **Član 73.**

Vlada, odnosno nadležni organ autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave dužni su da usklade odgovarajuće akte, a nadležni organi autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave koji nemaju osnovana tela za rodnu ravnopravnost, odnosno lica zadužena za rodnu ravnopravnost, da donesu odgovarajuće akte o osnivanju tih tela, odnosno određivanju lica zaduženog za rodnu ravnopravnost, u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Primena rodno osetljivog jezika iz člana 37. stav 1. tačka 4) podtačka (3), kao i iz člana 42. stav 3. ovog zakona stupa na snagu tri godine nakon donošenja ovog zakona.

### **Rokovi za donošenje i primenu podzakonskih akata**

#### **Član 74.**

Podzakonski akti za sprovođenje ovog zakona donose se u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Do donošenja podzakonskih akata iz stava 1. ovog člana primenjuju se podzakonski akti doneti do stupanja na snagu ovog zakona, ako nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Političke stranke i sindikalne organizacije prvi plan delovanja sa posebnim merama donose najkasnije 1. januara 2022. godine.

**Usklađivanje ugovora o osiguranju sa ovim zakonom****Član 75.**

Društva za osiguranje su dužna da primenjuju odredbu člana 50. stav 3. ovog zakona na sve nove ugovore iz tog stava zaključene počev od 31. decembra 2022. godine.

**Prestanak važenja Zakona o ravnopravnosti polova****Član 76.**

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

Sudski postupci za pružanje građanskopravne zaštite od diskriminacije započeti na osnovu Zakona o ravnopravnosti polova („Službeni glasnik RS”, broj 104/09), a koji nisu okončani do dana stupanja na snagu ovog zakona, biće okončani po odredbama ovog zakona.

**Stupanje na snagu ovog zakona****Član 77.**

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

Odredbe člana 12. stav 3, člana 28. st. 2. i 3, člana 55. stav 1. tačka 1), člana 58. st. 3. i 4, člana 66. st. 9. i 10. ovog zakona počinju da se primenjuju od 1. januara 2024. godine.

## OBRAZLOŽENJE

### I. USTAVNI OSNOV ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u odredbi člana 97. tačka 2. Ustava Republike Srbije, prema kojoj Republika Srbija uređuje i obezbeđuje, pored ostalog, ostvarivanje i zaštitu sloboda i prava građana i, u vezi sa tim, predviđaju se odgovornost i sankcije za povredu sloboda i prava građana utvrđenih Ustavom. Osim toga, u odredbi člana 15. Ustava Republike Srbije, jemči se ravnopravnost žena i muškaraca i razvoj politike jednakih mogućnosti. Takođe, u članu 21. stav 3. Ustava Republike Srbije zabranjuje se svaka diskriminacija, neposredna ili posredna, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovinskog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta. Ustavu Republike Srbije u članu 21. stav 4. propisuje mogućnost uvođenja posebnih mera radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima i izričito propisuje da se ove mere ne smatraju diskriminacijom.

### II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Republika Srbija je u septembru 2009. godine donela Zakon o ravnopravnosti polova („Službeni glasnik RS”, broj 104/09), kojim je bliže uredila način ostvarivanja ravnopravnosti žena i muškaraca i promovisanje politike jednakih mogućnosti u oblastima javnog i privatnog sektora od posebnog značaja za ravnopravnost polova, kao što su oblasti: zapošljavanja i rada; socijalne i zdravstvene zaštite; porodičnih odnosa; obrazovanja; kulture i sporta; kao i političkog i javnog života. Tim zakonom je, takođe, uređeno i preduzimanje posebnih mera za sprečavanje i otklanjanje diskriminacije zasnovane na polu, kao i postupak pravne zaštite lica izloženih diskriminaciji.

Tokom vođenja pregovora o članstvu Republike Srbije u Evropskoj uniji (EU) uočeno je da se postojećim rešenjima Zakona o ravnopravnosti polova ne dostižu zajedničke tekovine ravnopravnosti žena i muškaraca i da nije u punoj meri usaglašen sa relevantnim zakonodavstvom EU, a pre svega, u odnosu na: primenu principa ravnopravnog tretmana muškaraca i žena u pristupu i nabavci roba i usluga; u implementaciji načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana žena i muškaraca u vezi sa pitanjima zapošljavanja, samozapošljavanja i obavljanja zanimanja.

Pored toga, taj zakon nije u dovoljnoj meri usaglašen sa potvrđenim međunarodnim ugovorima, opšteprihvaćenim standardima i odredbama relevantnih direktiva Evropske unije, a nedostaje i odgovarajući celovit i koherentan institucionalni okvir za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti radi obezbeđenja njegove delotvorne primene u praksi. Na to je ukazao i Komitet Ujedinjenih nacija za ekonomska, socijalna i kulturna prava, kao i Komitet Ujedinjenih nacija za ljudska prava u svojim zapažanjima upućenim Republici Srbiji, ukazujući na potrebu jačanja nacionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost, eliminisanje rodno zasnovane diskriminacije i sprečavanja nasilja u porodici.

Savet stranih investitora navodi da u Republici Srbiji nije lako objektivno sagledati položaj žena i njihovu diskriminaciju u različitim sferama javnog i privatnog života zbog nedovoljnog broja rodno osetljivih statističkih podataka i istraživanja, kao i zbog nepostojanja ili pak postojanja vrlo slabih mehanizama za praćenje primene planiranih mera i aktivnosti i njihovih (stvarnih) efekata. Pokazatelji izraženi indeksom rodne ravnopravnosti govore o blagom unapređenju stanja, pre svega u oblasti

političkog učestvovanja žena (što je direktna posledica kvota u izbornim zakonima). U svim drugim oblastima registrovan je vrlo skroman napredak, a u nekim podoblastima čak i stagnacija ili pogoršanje stanja. Žene dosledno podnose manji broj pritužbi na diskriminaciju iako bi se moglo očekivati suprotno.

Osim toga, nije uspostavljen niz mera iz četiri ključne oblasti – integrisana politika, prevencija, zaštita i podrška za žrtve nasilja ili se one nedovoljno efikasno primenjuju. Svi raspoloživi podaci potvrđuju da se nedovoljno poštuju seksualna i reproduktivna prava i zdravlje devojaka i žena.

Zaštitnik građana podržava usvajanje Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti, s obzirom na to da, kao što ovaj organ godinama ističe, važeći Zakon o ravnopravnosti polova nije na odgovarajući način uredio oblast rodne ravnopravnosti i nije usklađen sa preuzetim međunarodnim obavezama i supsidijarnim zakonodavstvom. Iskustva u primeni postojećeg Zakona o ravnopravnosti polova pokazala su njegove slabosti, između ostalog, nedostatak instrumenata za implementaciju; nepotpuna regulativa (npr. način na koji su uređeni i način na koji se osnivaju i primenjuju lokalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost); garancije prava čiji sadržaj je uži od sadržaja koji garantuje Ustav Republike Srbije. U svojim redovnim godišnjim izveštajima Zaštitnik građana ponavlja preporuku da Vlada treba da predloži, a Narodna skupština da usvoji Zakon o rodnoj ravnopravnosti.

U vezi sa navedenim, na inicijativu Zaštitnika građana, razrađena su dva modela nacrtu zakona o rodnoj ravnopravnosti (2014/2015), a nakon toga su obrazovane i tri radne grupe za izradu Nacrta istoimenog zakona. U vezi sa navedenim, izrađena je tokom 2014/2015. godine jedna verzija Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti u Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, zatim jedna verzija tokom 2015/2017. godine od strane Koordinacionog tela za rodnu ravnopravnost Vlade i ponovo jedna verzija pomenutog zakona od strane Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja tokom 2017/2019. godine, ali nijedan Nacrt zakona nije dobio podršku stručne javnosti i nadležnih organa u periodu od 2014. do 2019. godine.

Naime, nakon što su 21. juna 2020. godine održani parlamentarni izbori formirana je nova Vlada u okviru koje je obrazovano Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog. U skladu sa članom 12. stav 3. Zakona o ministarstvima „Službeni glasnik RS”, broj 128/20) Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog obavlja poslove državne uprave koji se odnose na: ravnopravnost polova; antidiskriminacionu politiku; pitanja u vezi sa rodnom ravnopravnošću, s ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji, kao i druge poslove određene zakonom. Stoga, ovo ministarstvo pristupilo je izradi Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti, u širokom participativnom procesu, u skladu sa Zakonom o planskom sistemu („Službeni glasnik RS”, broj 30/18), kroz dalje usglašavanje Polaznih osnova za izradu Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti sa preporukama EU, kroz četiri tematska društvena dijaloga. Prvi društveni dijalog održan je 18. januara 2021. godine u organizaciji Koordinacionog tela za rodnu ravnopravnost Vlade i Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog na temu stanja rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji i na njemu su doneta obavezujuća postupanja kojima je, između ostalog, predviđeno i obrazovanje radne grupe za izradu ovog zakona u narednih 30 dana. Drugi društveni dijalog je održan 9. februara 2021. godine na temu izrade teksta Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti koji se odnosi na oblasti rada, zapošljavanja, preduzetništva, obrazovanja i kulture. Treći društveni dijalog je održan 10. februara 2021. godine na temu izrade teksta Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti koji se odnosi na oblasti: socijalne i zdravstvene zaštite, sa posebnim fokusom na temu delotvornog sprečavanja i suzbijanja nasilja nad ženama (Istanbulska konvencija). Četvrti društveni dijalog održan je 19. februara 2021. godine

na temu izrade teksta Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti, koji se odnosi na oblasti: učešća žena u političkom i javnom životu, i na njemu su doneta obavezujuća postupanja, u kojima je u tački 1. precizirano da u svim oblastima društvenog života treba težiti postizanju ravnopravne zastupljenosti oba pola, odnosno dostizanja nivoa od 50% zastupljenosti oba pola.

U skladu sa obavezujućim postupanjima sa prvog i četvrtog društvenog dijaloga i zaključcima sa drugog i trećeg društvenog dijaloga, Rešenjem Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog broj 011-00-00001/2021-01 od 3. februara 2021. godine obrazovana je Posebna radna grupa za izradu teksta Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti, koja je sastavljena od predstavnika nadležnih državnih resora, nezavisnih tela, civilnog društva i akademske zajednice. Posebna radna grupa je u cilju izrade navedenog Nacrta zakona i razmatranja i ugradnje primedaba, komentara, mišljenja i sugestija iz javnih konsultacija i sa javne rasprave o Nacrtu zakona o rodnoj ravnopravnosti održala dva sastanka i to: 17. februara i 18. marta 2021. godine, kojima je predsedavala ministarka za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog.

Prema metodologiji utvrđenoj Zakonom o planskom sistemu Republike Srbije („Službeni glasnik PC”, broj 30/18) i Uredbom o metodologiji upravljanja javnim politikama, analizi efekata javnih politika i propisa i sadržaju pojedinačnih dokumenata javnih politika (Službeni glasnik RS”, broj 8/19), kao i na osnovu Pravilnika o smernicama dobre prakse za ostvarivanje učešća javnosti u pripremi predloga zakona i drugih propisa i akata (Službeni glasnik RS”, broj 51/19), od 3. do 20. februara 2021. godine sprovedene su Javne konsultacije radi ostvarivanja učešća javnosti u pripremi Nacrta zakona, kroz prikupljanje primedaba, predloga, komentara i sugestija na Polazne osnove i predloženu polaznu verziju Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti. Nakon evaluacije primedaba, predloga, komentara i sugestija pristiglih od strane: Nacionalne organizacije osoba sa invaliditetom Srbije, Autonomnog ženskog centra, dr Emilije Radibratović iz Ministarstva trgovine, turizma i telekomunikacija i Bojana Milojkovića, u svojstvu građanina - pristupilo se doradi Predloga pomenutog zakona. Tom prilikom, uvažena je i većina sugestija i predloga članova Posebne radne grupe za izradu teksta Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti i to predstavnika: Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstva pravde, Ministarstva unutrašnjih poslova, Koordinacionog tela za rodnu ravnopravnost, Republičkog zavoda za statistiku, Zaštitinika građana i Poverenika za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti. Nakon toga, sačinjen je Izveštaj sa Javnih konsultacija i postavljen na sajt Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog: [www.minljpdd.gov.rs](http://www.minljpdd.gov.rs), 5. marta 2021. godine.

Na sednici održanoj 24. februara 2021. godine Odbor Vlade za pravni sistem i državne organe usvojio je Zaključak o sprovođenju javne rasprave (Zaključak 05 Broj: 011-1609/2021 od 24. februara 2021. godine) sa Programom javne rasprave, koja je sprovedena u periodu od 26. februara do 17. marta 2021. godine. Naime, tekst Nacrta zakona, koji je dorađen nakon javnih konsultacija i društvenih dijaloga vođenih na ovu temu, pripremljen je za javnu raspravu i postavljen na sajt Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog (u daljem tekstu: Ministarstvo): [www.minljpdd.gov.rs](http://www.minljpdd.gov.rs), kao i na portalu e-uprava, u rubrici – javna rasprava 26. februara 2021. godine. Uz Nacrt zakona, postavljen je i Obrazac za dostavljanje sugestija, predloga, inicijativa i komentara na navedeni Nacrt zakona (u daljem tekstu: obrazac) od strane predstavnika državnih organa, javnih službi, privrednih subjekta, sindikata, udruženja poslodavaca, organizacija civilnog društva, akademske zajednice, medija i drugih zainteresovanih učesnika. Imajući u vidu epidemiološku situaciju u zemlji, u skladu sa Programom, javna rasprava je sprovedena elektronskim putem. Po isteku navedenog roka, na elektronsku adresu

Ministarstva pristiglo je ukupno 16 obrazaca sa ukupno 139 primedaba, predloga, komentara i sugestija, dok službenim putem nije bilo dostavljenih pošiljki.

Tokom pomenute javne rasprave resornom Ministarstvu su dostavljene primedbe, predlozi, komentari i sugestije od strane sledećih predstavnika zainteresovane javnosti: Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti; Bojan Milojković u svojstvu građanina; Savet stranih investitora; Zaštitnik građana; Udruženje žrtava nasilja „Hajr“; Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave; Udruženje građanki „FemPlatz“; Ministarstvo kulture i informisanja (MKI) – Sektor za informisanje i medije; Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja – MPNTR; Populacioni fond Ujedinjenih nacija (UNFPA); Dečiji fond Ujedinjenih nacija (UNICEF); Autonomni ženski centar (AŽC), u saradnji sa Grupom 484 i Astrom – Akcijom protiv trgovine ljudima, članicama Koalicije prEUgovor; Stalna konferencija gradova i opština (SKGO); Ministarstva privrede; Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije (SIPRU tim) i Republičkog zavoda za statistiku (RZS).

Po okončanju javne rasprave, na sastanaku Posebne radne grupe, održanom 18. marta 2021. godine, razmatrane su dostavljene primedbe, predlozi, komentari i sugestije tokom trajanja javne rasprave i izvršena je njihova evaluacija, nakon čega je u zakonskom roku izrađen i javno objavljen Izveštaj o sprovedenoj javnoj raspravi o Nacrtu zakona o rodnoj ravnopravnosti (u daljem tekstu: Izveštaj). U pomenutom Izveštaju resorno Ministarstvo se detaljno izjasnilo koje su prihvaćene, delimično prihvaćene ili odbijene primedbe, predlozi, komentari i sugestije i iz kojih razloga. U skladu sa navedenim, izvršena je i dorada teksta Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti, nakon javne rasprave, u koji su uvrštene sve prihvaćene primedbe, predlozi, komentari i sugestije. Navedeni materijal je javno objavljen na internet stranici Ministarstva i portalu e-uprava i dostavljen službenim putem nadležnim organima na stav i mišljenje (navedeni Izveštaj i Nacrt zakona su dostupni na sajtu Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog: [www.minljinpdd.gov.rs](http://www.minljinpdd.gov.rs), kao i na portalu e-uprava, u rubrici – javna rasprava).

Predlogom zakona o rodnoj ravnopravnosti predviđa se stvaranje jednakih mogućnosti za učešće i ravnopravan tretman žena i muškaraca u oblasti rada, zapošljavanja, samozapošljavanja, socijalnog osiguranja, socijalne i zdravstvene zaštite, obrazovanja, odbrane i bezbednosti, saobraćaja, energetike i komunikacija, zaštite životne sredine, kulture, javnog informisanja, sporta, političkog delovanja i javnih poslova, reproduktivnih i seksualnih prava, pristupa robi i uslugama, kao i mere za suzbijanje i sprečavanje svih oblika rodno zasnovanog nasilja, nasilja prema ženama i nasilja u porodici.

### III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA I POJEDINAČNIH REŠENJA

#### 1. Uvodne odredbe (čl. 1-6. Predloga zakona).

Uvodnim odredbama Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti određen je njegov predmet i sadržaj i obaveze svih učesnika u njegovom sprovođenju. Ovaj predlog zakona predstavlja iskorak u odnosu na Zakon o ravnopravnosti polova, jer već u samom nazivu i predmetu uređivanja prepoznaje „rodnu ravnopravnost“ i daje njeno određenje, te sadržaj ove sintagme pojmova usklađuje sa opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava i potvrđenim međunarodnim ugovorima.

U članu 1. Predloga određen je predmet tog zakona, odnosno pojam, značenje i mere politike za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, vrste planskih akata u oblasti rodne ravnopravnosti i izveštavanja o realizaciji planskih akata, institucionalni okvir za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, nadzor nad primenom zakona i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređivanje rodne

ravnopravnosti, kao i mere politike za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i obaveze organa javne vlasti, poslodavaca i drugih socijalnih partnera da integrišu rodnu perspektivu u oblasti u kojoj deluju.

Član 2. Predloga zakona odnosi se na zaštitu stečenih prava.

U članu 3. Predloga zakona definiše se rodna ravnopravnost polazeći od pravnih instrumenata Ujedinjenih nacija (Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine, Opcioni protokol uz ovu Konvenciju, usvojen 1999. godine) i relevantnih direktiva EU, odnosno: Direktiva 75/117/EEZ (jednake zarade za muškarce i žene); Direktiva 76/2007/EEZ (dostupnost zaposlenja, profesionalna obuka, napredovanje na radnom mestu i uslovi rada); Direktiva 2004/113/EZ (nabavka roba i pružanje usluga); Direktiva 2006/54/EZ (zaposlenje i zvanja).

Članom 4. Predloga zakona je, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita od diskriminacije, definisan pojam diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, sa njenim oblicima.

U članu 5. Predloga zakona regulisano je pitanje rodno odgovornog budžetiranja kao uvođenja principa rodne ravnopravnosti u budžetski proces.

U članu 6. Predloga zakona data su i objašnjena značenja pojmova, koji se koriste u Predlogu zakona, kao što su npr. „rod” (definicija iz Konvencije Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici, koju je Republika Srbija potvrdila u oktobru 2013. godine) u skladu sa opšteprihvaćenim međunarodnim standardima, odnosno definicijom prihvaćenom na nivou UN; „seksualno uznemiravanje” (Direktiva 76/2007/EZ); „udruženje” (Zakon o udruženjima („Službeni glasnik RS”, br. 51/09, 99/11 – dr. zakon i 44/18 – dr. zakon). Umesto ranije korišćenog termina; „ravnopravna zastupljenost”, uvodi se novi termin: „uravnotežena zastupljenost”, koji podrazumeva primenu podsticajnih kvota od 40% za manje zastupljeni pol, u skladu sa pravnim tekovinama EU. Shodno tome, uvodi se i termin „osetno neuravnotežena zastupljenost polova”.

## **2. Politika jednakih mogućnosti i mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti (čl. 7–12. Predloga zakona).**

U članu 7. Predloga zakona predviđeno je da politika jednakih mogućnosti podrazumeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka koje utiču na položaj žena i muškaraca.

Članom 8. Predloga zakona navodi se da mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti mogu biti opšte i posebne.

Član 9. Predloga zakona definiše opšte mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti.

Član 10. Predloga zakona definiše posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti.

U članu 11. Predloga zakona navode se vrste posebnih mera.

Član 12. Predloga zakona reguliše vođenje statističkih podataka razvrstanih po polu u organima javne vlasti i kod poslodavaca.

## **3. Planski akti u oblasti rodne ravnopravnosti i izveštavanje o realizaciji planskih akata (čl. 13–24. Predloga zakona).**

Čl. 13-16. Predloga zakona sadrže odredbe kojima se regulišu vrste planskih akata i to: Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost (Strategija); Akcioni plan za sprovođenje Strategije; akcioni planovi jedinica lokalne samouprave; planovi ili programi rada organa javne vlasti, odnosno planovi poslovanja poslodavaca, koji obavezno sadrže i deo za unapređenje rodne ravnopravnosti i plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti.

Čl. 17. i 18. Predloga zakona odnose se na regulisanje pitanja izveštavanja i to: o realizaciji Akcinog plana (član 17.), kao i ostalih planskih i programskih akata (član 18.).

Čl. 19-24. Predloga zakona odnose se na Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti, njegovo određenje, sadržinu, obavezu donošenja i sprovođenja, izveštaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima, odgovornost za donošenje, sprovođenje i izveštavanje o sprovođenju ovog plana kao i donošenje plana upravljanja rizicima od drugih organizacija i pravnih lica.

#### **4. Organi javne vlasti i posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti (čl. 25–26. Predloga zakona).**

Članom 25. Predloga zakona obuhvaćeno je praćenje, planiranje, sprovođenje rezultata politika jednakih mogućnosti u organima javne vlasti, kao i saradnja organa javne vlasti sa udruženjima, odnosno organizacijama civilnog društva.

U članu 26. Predloga zakona predviđeno je da se u upravnim i nadzornim organima, kao i na položajima u organima javne vlasti obezbeđuje uravnotežena zastupljenost žena i muškaraca, a u skladu sa propisima na osnovu kojih su osnovani njihovim unutrašnjim opštim aktima.

#### **5. Oblasti u kojima se određuju i sprovode opšte i posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti (čl. 27–50. Predloga zakona).**

Pored oblasti, regulisanih Zakonom o ravnopravnosti polova (npr. rad i zapošljavanje, socijalna i zdravstvena zaštita, porodični odnosi, obrazovanje, kultura i sport, politički i javni život i sl.), Predlog zakona o rodnoj ravnopravnosti je obuhvatio i nove, na koje je ukazala Evropska komisija (npr. samozapošljavanje, slobodan pristup robama i uslugama) ili učesnici javne rasprave o Nacrtu ovog zakona (informacione tehnologije, odbrana i bezbednost, saobraćaj, eneregtika, zaštita životne sredine, repruduktivna i seksualna prava i sl.), što je uvaženo i uneto u sadržaj Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti.

##### Oblast zapošljavanja i rada

Članom 27. Predloga zakona uvode se opšte i posebne mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja i samozapošljavanja.

Odredbama člana 28. Predloga zakona obezbeđuju se jednake mogućnosti u oblasti zapošljavanja i vrednovanje ukupne vrednosti neplaćenog kućnog rada. Ravnopravan tretman žena i muškaraca u pogledu: dostupnosti poslova i položaja, zapošljavanja i svih oblika plaćenog radnog angažovanja, raspoređivanja i napredovanja, radnog vremena, odsustvovanja sa posla, plaćanja, uslova rada, stručnog obrazovanja i obuke, dnevnog, nedeljnog i godišnjeg odmora, prestanka radnog odnosa i radnog angažovanja, kolektivnog pregovaranja, informisanja, socijalnog osiguranja, zaštite prava na rad i u vezi sa radom. U skladu sa mišljenjem Evropske Komisije uneta je i dopuna da se jednake mogućnosti za žene i muškarce obezbeđuju i u „samozapošljavanju ili zanimanju”.

U članu 29. Predloga zakona navedene su obaveze poslodavaca i organa javne vlasti po kojima su poslodavac u javnom i privatnom sektoru i organ javne vlasti dužni da zaposlenima, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, obezbede jednake mogućnosti i tretman u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, odnosno drugih vidova radnog angažovanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad kod poslodavca, odnosno organa javne vlasti.

Odredbama člana 30. Predloga zakona obezbeđuje se struktura organa upravljanja i nadzora kod poslodavca kako bi se obezbedila uravnotežena zastupljenost polova. O uravnoteženoj zastupljenosti polova stara se organ nadležan za imenovanje organa upravljanja i nadzora. Ovaj organ dužan je da preuzima posebne mere u slučaju kada u tim organima postoji osetna neuravnoteženost polova.



Članom 31. Predloga zakona zabranjuje se otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane poslodavca, odnosno organa javne vlasti, kao i proglašavanje zaposlenog za višak na osnovu pola, odnosno roda, trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog učenjivanja.

Članom 32. Predloga zakona zabranjeno je uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno učenjivanje.

U članu 33. Predloga zakona zabranjuje se rodna neravnopravnost za vreme odsustva sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta.

Članom 34. Predloga zakona zabranjuje se nejednaka zarada za isti rad ili rad jednake vrednosti za žene i muškarce.

Članom 35. Predloga zakona uvodi se princip rodne ravnopravnosti u socijalni dijalog, odnosno dijalog između socijalnih partnera.

#### Oblast socijalne i zdravstvene zaštite

Član 36. propisuje obavezu organa javne vlasti koji obavljaju poslove u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite da obezbede jednake mogućnosti za žene i muškarce u pružanju socijalne i zdravstvene zaštite za sve korisnike usluga.

#### Oblast obrazovanja, vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja

Članom 37. Predloga zakona organi javne vlasti i poslodavci koji, u skladu sa zakonima i drugim propisima, obavljaju poslove u oblasti obrazovanja i vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja obavezuju se da integrišu princip rodne ravnopravnosti u svoje delovanje što podrazumeva: donošenja planova i programa obrazovanja i vaspitanja na svim nivoima, korišćenje rodno osetljivog jezika, obezbeđenje stručnog usavršavanja i kontinuiranog osposobljavanja u vezi sa ravnopravnošću žena i muškaraca.

#### Rodna ravnopravnost u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija i informacionog društva

Članom 38. Predloga zakona organi javne vlasti u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija preduzimaju posebne mere radi obezbeđivanja uravnotežene zastupljenosti polova u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija u cilju prevazilaženja digitalnog rodno jaza i unapređenja socijalno-ekonomskog položaja žena i promociju uključivanja mladih, naročito devojčica i devojaka u Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) nauke i sektor za Informaciono-komunikacione tehnologije (IKT).

#### Rodna ravnopravnost u oblasti odbrane i bezbednosti

Članom 39. Predloga zakona se predlaže regulisanje posebnih mera u oblasti odbrane i bezbednosti, koje, između ostalog, obuhvataju pitanje bezbednosti žena u miru, konfliktu i postkonfliktom oporavku, kao i veće učešće žena u procesima koji se tiču očuvanja mira i bezbednosti.

#### Rodna ravnopravnost u oblasti saobraćaja

Članom 40. Predloga zakona predviđeno je da organi nadležni za saobraćaj obezbeđuju jednake mogućnosti za žene i muškarce u sistemu upravljanja razvojem saobraćaja i infrastrukture i integrisanje rodne perspektive u planiranje saobraćajne

politike i razvoja infrastrukture u cilju povećanja mobilnosti žena i unapređenja bezbednosti žena kao učesnika u saobraćaju.

#### Rodna ravnopravnost u oblasti energetike

Odredbama člana 41. Predloga zakona predviđeno je da organi nadležni za energetiku obezbeđuju jednake mogućnosti za žene i muškarce u sistemu zapošljavanja i u oblasti korišćenja energenata, prilikom upravljanja energentima razmatraju i uvažavaju različite interese, potrebe i prioritete žena i muškaraca kao potrošača, a prilikom planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika održivog energetskeg razvoja sprovode postupak urođnjavanja.

#### Rodna ravnopravnost u oblasti zaštite životne sredine

Članom 42. Predloga zakona propisuje se da organi nadležni za zaštitu životne sredine obezbeđuju jednak pristup za žene i muškarce u pogledu upravljanja prirodnim resursima i pravo na informisanje o stanju životne sredine.

#### Rodna ravnopravnost u oblasti kulture

U članu 43. Predloga zakona regulisano je da rodna ravnopravnost u oblasti kulture, između ostalog, obuhvata: jednaku slobodu kulturnog i umetničkog stvaralaštva; jednake mogućnosti u ispoljavanju i razvijanju talenata u umetničkom i kulturnom stvaralaštvu; ravnopravan pristup kulturnim dobrima i kulturnim sadržajima za žene i muškarce.

#### Rodna ravnopravnost u oblasti javnog informisanja

Članom 44. Predloga zakona je regulisano da sadržaji u sredstvima javnog informisanja, uključujući i oglašavanje, ne smeju da sadrže podatke kojima se stvara ili podstiče diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda. Zabranjeno je izražavanje mržnje i omalovažavanje žena i muškaraca, kao i javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti žena i muškaraca, odnosno na rodnim stereotipima.

#### Rodna ravnopravnost u oblasti sporta

Članom 45. Predloga zakona regulisana je primena načela ravnopravnosti žena i muškaraca u oblasti sporta, rekreacije i zdravih stilova života.

#### Rodna ravnopravnost u organima upravljanja i nadzora i njihovim telima

Odredbama člana 46. Predloga zakona uređena je rodna ravnopravnost u organima upravljanja i nadzora kako obrazovnih, naučnih i kulturnih, tako i informativnih i organizacija u oblasti sporta.

#### Rodna ravnopravnost u oblasti političkog delovanja i javnih poslova

Članom 47. Predloga zakona navedeno je da svako, bez obzira na pol odnosno rod, ima pravo na jednake mogućnosti učešća u odlučivanju i upravljanju javnim poslovima i pravo da pod ravnopravnim uslovima stupa u javne službe i na javne funkcije. Rodna ravnopravnost se primenjuje kod ostvarivanja izbornih prava i u okviru političkog delovanja.

U članu 48. Predloga zakona rodna ravnopravnost, kao načelo, integriše se u delovanje političkih stranaka, sindikalnih organizacija i udruženja.

#### Reproduktivna i seksualna prava

Članom 49. Predloga zakona se navodi da se diskriminacijom ne smatraju opšte i posebne mere kojima se podstiče rađanje, ravnopravnost roditelja u vršenju roditeljskog prava i obezbeđuje reproduktivno zdravlje žena i muškaraca.

#### Pristup robi i uslugama

Članom 50. Predloga zakona usklađuje se domaće zakonodavstvo sa odredbama Direktive 2004/113/ES o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pristupu robama i uslugama i Direktive 2006/54/ES o sprovođenju principa jednakih mogućnosti za muškarce i žene u pogledu zapošljavanja i obavljanja zanimanja.

### **6. Sprečavanje i suzbijanje rodno zasnovanog nasilja (čl. 51–58. Predloga zakona)**

Članom 51. Predloga zakona zabranjuje se svaki oblik nasilja zasnovan na polu, odnosno rodu u privatnoj i javnoj sferi.

Članom 52. Predloga zakona predviđaju se posebne mere i programi namenjeni: žrtvama nasilja i sprečavanju lica koje je počinilo nasilje da nastavi ili ponovi vršenje nasilja.

Odredbama člana 53. Predloga zakona predviđa se obaveza prijavljivanja nasilja.

Odredbe člana 54. Predloga zakona se odnose na opšte usluge podrške za žrtve nasilja i njihovo pravo na psihosocijalnu i pravnu pomoć i socijalnu i zdravstvenu zaštitu.

Članom 55. Predloga zakona regulisane su specijalizovane usluge u smislu ovog zakona, kao što su: Nacionalni SOS telefon za devojke i žene sa iskustvom rodno zasnovanog nasilja, sigurni smeštaj u prihvatilištima i sudskomedicinski (forenzički) lekarski i laboratorijski pregledi.

Članom 56. Predloga zakona reguliše se uvođenje programa za lica koja su izvršila nasilje.

Članom 57. Predloga zakona se odnosi na mere i postupke usmerene ka sprečavanju nasilja.

U članu 58. Predloga zakona se reguliše način finansiranja specijalizovanih usluga.

### **7. Institucionalni okvir za ostvarivanje rodne ravnopravnosti (čl. 59–64. Predloga zakona).**

U članu 59. Predloga zakona predviđa se uspostavljanje celovitog institucionalnog okvira za planiranje, sprovođenje, praćenje i unapređenje politika za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti.

U članu 60. Predloga zakona preciziraju se načini na koje Vlada vodi politiku rodne ravnopravnosti.

Član 61. Predloga zakona precizira subjekte odgovorne za kreiranje, sprovođenje, praćenje i unapređivanje sektorskih politika za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

U članu 62. Predloga zakona u skladu sa nadležnostima autonomne pokrajine, a sa ciljem razvoja i vođenja politike jednakih mogućnosti, propisano je da organi autonomne pokrajine obrazuju organizacione oblike za praćenje i koordinaciju politika rodne ravnopravnosti, određuju njihov sastav, način izbora, delokrug i način rada.

U članu 63. Predloga zakona navode se obaveze tela za rodnu ravnopravnost u jedinici lokalne samouprave.

U članu 64. Predloga zakona predviđa se obaveza organa državne uprave i službi Vlade i organa autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave da, bez obzira na broj zaposlenih, kao i drugi organi javne vlasti koji imaju više od 50 zaposlenih i radno angažovanih lica, iz reda svojih zaposlenih odrede lice zaduženo za rodnu ravnopravnost, u skladu sa svojim aktom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta. Takođe, predviđaju se i njihove obaveze u okviru praćenja sprovođenja politika i mera u vezi sa rodnom ravnopravnošću iz delokruga organa u kojem su zaposleni, koje uključuju praćenje stanja, izveštavanje i saradnju na poslovima u ovoj oblasti.

#### **8. Evidentiranje i izveštavanje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti (čl. 65–66. Predloga zakona).**

Članom 65. Predloga zakona bliže se uređuje vrstu podataka razvrstanih po polu koje evidentiraju organi javne vlasti, poslodavci i tela za rodnu ravnopravnost radi praćenja stanja u oblasti ostvarivanja rodne ravnopravnosti i izveštavanja o tome. Evidentiranje podataka neophodno je radi sačinjavanja izveštaja koji, pored popunjenog propisanog obrasca, sadrže i ocenu stanja u pogledu ostvarivanja rodne ravnopravnosti u organu javne vlasti, odnosno kod poslodavca.

Članom 66. Predloga zakona reguliše se način na koji organi javne vlasti, poslodavci, političke stranke i sindikalne organizacije podnose godišnje izveštaje Ministarstvu i na koji način Ministarstvo izrađuje zbirni izveštaj.

#### **9. Kaznene odredbe (čl. 67–70. Predloga zakona)**

Kaznene odredbe obuhvataju kažnjavanje za prekršaje poslodavaca, osiguravajućih društava i sredstava informisanja (član 67. Predloga zakona), odgovornih lica u organima javne vlasti (član 68. Predloga zakona), političkih stranaka (69. Predloga zakona) i sindikalnih organizacija (član 70. Predloga zakona).

#### **10. Nadzor nad primenom Zakona (čl. 71–72. Predloga zakona)**

Pitanje nadzora nad primenom predmetnog zakona predviđen je odredbama čl. 71 i 72. Predloga zakona.

#### **11. Prelazne i završne odredbe (čl. 73–77. Predloga zakona)**

Član 73. Predloga zakona predviđa rokove za donošenje podzakonskih propisa predviđenih ovim zakonom, kao i da nadležni organi autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave koji nemaju osnovana tela za rodnu ravnopravnost, odnosno lica zadužena za rodnu ravnopravnost, treba da donesu odgovarajuće akte o osnivanju tih tela, odnosno određivanju lica, u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 74. Predloga zakona određuje rokove za donošenje i primenu podzakonskih akata.

Članom 75. Predloga zakona regulisano je da su društva za osiguranje dužna da primenjuju odredbu člana 50. stav 3. ovog zakona na sve nove ugovore iz tog stava zaključene počev od 31. decembra 2022. godine.

Članom 76. Predloga zakona predviđeno je da danom stupanja na snagu predmetnog zakona prestaje da važi Zakon o ravnopravnosti polova („Službeni glasnik RS”, broj 104/09).

Članom 77. Predloga zakona predviđeno je da predmetni zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

#### **IV. FINANSIJSKA SREDSTVA ZA SPROVOĐENJE ZAKONA**

Za sprovođenje predmetnog zakona nije potrebno obezbediti dodatna finansijska sredstva u budžetu Republike Srbije za 2021. godinu.

Budžetska sredstva, kao i donatorska sredstva za realizaciju mera i aktivnosti u narednim godinama, biće planirana u okviru limita za koje Ministarstvo finansija utvrdi za razdeo Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog i drugih nosilaca aktivnosti.

## ANALIZA EFEKATA

### 1. Određivanje problema koje zakon treba da reši

Analizom stanja u pogledu primene Zakona o ravnopravnosti polova, a posebno u pogledu ostvarivanja prava na ravnopravnost žena i muškaraca u Republici Srbiji, za desetogodišnji period (od 2010. do 2020. godine), može se utvrditi da su žene neravnopravnije i diskriminisane u svim oblastima javnog i privatnog života, a da su u posebno lošem položaju žene iz višestruko marginalizovanih, ranjivih grupa. Žene su nedovoljno zastupljene na mestima na kojima se odlučuje, u političkim partijama i u izvršnoj vlasti na svim nivoima odlučivanja, iako postoje izvesni pomaci u učešću žena na pozicijama odlučivanja u republičkim organima javne vlasti.

Nastavni materijali obiluju rodnim stereotipima, a prisutna je i rodna segregacija zanimanja. Stepem raširenosti rodnih stereotipa i predrasuda u Srbiji ilustruju i nalazi „Istraživanje javnog mnjenja o diskriminaciji u Srbiji”, koje je 2013. godine sproveo Centar za slobodne izbore i demokratiju. Prema tom istraživanju, čak 24% građana u Srbiji saglasno je sa stavom da „rukovodeća mesta u poslovnom svetu treba da budu u rukama muškaraca”, te da je „najvažnija vrlina svake žene da bude dobra domaćica“.

Veoma je mali broj preduzetnica, kao i žena na upravljačkim položajima u kompanijama. Položaj žena na selu je loš, mali je broj vlasnica poljoprivrednih gazdinstava, a otežan im je pristup zdravstvenoj zaštiti i drugim javnim uslugama. Žene su izložene raznim oblicima nasilja, a zaštita od nasilja nije adekvatna, pa su žene često izložene sekundarnoj viktimizaciji nakon prijavljivanja nasilja. U medijima se žene, ali i muškarci prikazuju seksistički i stereotipno, a o rodno zasnovanom nasilju i nasilju nad ženama piše se na senzacionalistički način.

U Skraćenom godišnjem izveštaju Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2019. godinu, u delu u kojem se govori o diskriminacija na osnovu pola, navodi se da je „u desetogodišnjem periodu od osnivanja institucije Poverenika najviše pritužbi podneto u oblasti rada i zapošljavanja i to na osnovu skoro svih ličnih svojstava, a najviše pritužbi podneto je zbog diskriminacije po osnovu pola i to u pretežnom broju slučajeva zbog diskriminacije žena na tržištu rada, nakon čega u približno sličnom broju slučajeva sledi bračni i porodični status kao lično svojstvo.”<sup>1</sup>

Tradicionalna podela rodnih uloga, opterećenost žena kućnim poslom i brigom za porodicu posledično utiče i na njihov položaj na tržištu rada, a uzroci koji dovode do podređenosti ili nadređenosti polova, odnosno stereotipne uloge polova i dalje proizvode nejednakosti u svakodnevnom životu. Da su žene među najugroženijim grupama potvrđuju i rezultati istraživanja javnog mnjenja Poverenika „Odnos građana i građanki prema diskriminaciji” iz 2019. godine gde prema stavovima ispitanika žene predstavljaju drugu najugroženiju grupu, a čak 42% građana smatra da su žene najviše izložene diskriminaciji, prema njihovoj slobodnoj asocijaciji.

Međutim, kako se navodi u istom izvoru, „Određeni broj pritužbi u toku 2019. godine podnet je i zbog ponižavajućih i uvredljivih izjava pojedinaca ili tekstova u

<sup>1</sup> *Skraćeni godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2019. godinu*, „Službeni glasnik RS“, Beograd, mart 2020. str. 31.

pojedininim medijima ili na društvenim mrežama, a česta meta ovog govora su upravo bile žene.

Takođe, Poverenik je i u 2019. godini primio jedan broj pritužbi koje su se odnosile na primenu pojedinih odredaba *Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom*. U izveštajnom periodu Poverenik je Ustavnom sudu podneo i Predlog za ocenu ustavnosti odredbe *Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju* čijom se neposrednom primenom vrši diskriminacija udovaca u postupku ostvarivanja prava na porodičnu penziju na osnovu pola.

U 2019. godini pokrenuta je i jedna strateška parnica, odnosno parnica za zaštitu od diskriminacije u oblasti rada, a na osnovu pola, porodičnog statusa i pozivanja na odgovornost – viktimizacije kao posebnog oblika diskriminacije, a podnete su i dve krivične prijave, i to jedna zbog nedozvoljenih polnih radnji i jedna zbog nasilja na sportskoj priredbi.

Poverenik je uočio i da pojedine marketinške agencije, prilikom pružanja usluga kreiranja i izrade reklamnog sadržaja za naručioce, proizvode sadržaje kojima se podržavaju predrasude i stereotipi ili kojima se vređa dostojanstvo grupe lice na osnovu nekog njihovog ličnog svojstva.<sup>2</sup>

U vezi sa navedenim izveštajem,

Prema oceni stanja datoj u Nacionalnoj strategiji za rodnu ravnopravnost 2016-2020 („Službeni glasnik RS”, broj 4/16), stopa zaposlenosti muškaraca (50%) značajno je viša od stope zaposlenosti žena (35%). U okviru radno sposobne populacije 11,20% žena i 9,50% muškaraca ima završen fakultet, master ili doktorske studije. Kombinovani podaci u pogledu stopa nezaposlenosti i stepena obrazovanja žena i muškaraca ukazuju na to da iako žene u proseku imaju viši stepen obrazovanja, njihova stopa zaposlenosti znatno je niža. Posmatrajući samo zaposlene žene, uočava se da 19,20% zaposlenih žena ima univerzitetsku diplomu ili titulu mastera ili doktora nauka, dok je to slučaj kod 13,2% muškaraca. Stopa aktivnosti muškaraca radnog uzrasta (15-64) takođe je viša (69,9%) od stope aktivnosti žena (53,8%). Stopa zaposlenosti žena starosti od 25 do 54 godine je za 14 procentnih poena manja u odnosu na stopu zaposlenosti muškaraca iste starosti (56% prema 70%). Zaposlene žene pretežno rade u sektoru usluga (76%), dok je muška radna snaga pretežno koncentrisana u oblasti građevinarstva, saobraćaja, poljoprivrede, rudarstva i prerađivačke industrije. Žene čine većinu zaposlenih u oblasti obrazovanja, zdravstvene i socijalne zaštite. Zbog svega navedenog, razlika u visini plata između muškaraca i žena iznosi 16%. Žene teže napreduju na poslovima i ređe dolaze u priliku da svoje znanje usavrše.

Posledice sveukupnog stanja rodne neravnopravnosti evidentirane su i u usvojenom Programu ekonomskih reformi za period 2016-2018. Vlade Srbije, u kojem se konstatuje da žene čine 51,30% opšte populacije, ali da ih je i dalje manje među donosiocima odluka na rukovodećim pozicijama. Prema podacima Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave iz 2021. godine, na administrativnim mestima u Republici Srbiji je zaposleno 61% žena i 39% muškaraca, u AP Vojvodini 55,9% žena i 44,1% muškaraca, a u Jedicama lokalne samouprave (JLS) u administraciji je zaposleno 58% žena i 32% muškaraca. Takođe, nakon političkih izbora u 2020. godini, oko 40% žena je zastupljeno među narodnim poslanicama i 60% muškaraca među narodnim poslanicima u Narodnoj skupštini Republike Srbije. Ali samo 20 žena

<sup>2</sup> Isto kao prethodno, str. 36.

u Srbiji je na čelu gradova i opština od 150 JLS, a od tog boja 15 žena je po prvi put u karijeri na toj funkciji. Pored toga, 29 žena je pozicijama predsednica skupština opština i skupština gradova, a 70 žena na mestima načelnica uprava gradova i opština u Republici Srbiji.

Komitet za UN eliminaciju diskriminacije žena (*CEDAW*), u Zaključnim zapažanjima u kombinovanom *Četvrtom periodičnom izveštaju Republike Srbije* naveo je da je zabrinut zbog nedostatka uticaja mera za podsticanje jednake zastupljenosti žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju. Komitet je izrazio naročitu zabrinutost zbog ograničene primene odredaba postojećeg Zakona o ravnopravnosti polova, kojima se traži da političke stranke i sindikati podstiču jednaku zastupljenost žena i muškaraca u svojim telima za odlučivanje i malog broja žena u izabranim telima na lokalnim nivoima i u najvišim redovima diplomatske službe.

Sve dosad navedeno, ukazuje da su postojeća zakonska rešenja nedovoljna i neadekvatna, a da je rodna neravnopravnost prisutna u Republici Srbiji. Postojeći Zakon o ravnopravnosti polova uveo je ograničen sistem kvota (za rukovodeća mesta i organe upravljanja i nadzora u organima javne vlasti; kod formiranja odbora za pregovore sindikata i udruženja poslodavaca; prilikom imenovanja članova upravnih i nadzornih organa u javnim službama; prilikom izbora ili imenovanja delegacija koje predstavljaju Republiku Srbiju – od najmanje 30%). Zakon nije dao očekivane rezultate jer se nije dosledno primenjivao niti je predviđao adekvatne i sveobuhvatne afirmativne mere u oblastima u kojima je najizraženija neravnopravnost žena i muškaraca.

Postojeći zakon, odnosno Zakon o ravnopravnosti polova ne predviđa adekvatne sankcije za kršenje sopstvenih odredbi, jer su novčane kazne simbolične i samim tim ne predstavljaju odbijajući faktor. Takođe, kazne nisu predviđene za odgovorna lica u organima javne vlasti i nisu usklađene sa *Zakonom o prekršajima* („Službeni glasnik RS”, br. 65/13, 13/16 i 96/16 – odluka US), koji je u međuvremenu donet. Predlogom zakona o rodnoj ravnopravnosti povećani su iznosi sankcija i povećan obuhvat sankcionisanih pravnih lica i odgovornih lica u pravnom licu.

Budući zakon o rodnoj ravnopravnosti, pre svega, usmeren je na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti i prevenciju rodne diskriminacije, tako da bi njegova dosledna primena trebalo da dovede do smanjivanja potrebe za vođenjem sudskih postupaka i troškova za utvrđivanje diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda.

## **2. Ciljevi koje treba postići**

Osnovni ciljevi donošenja novog zakona jesu:

- 1) ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti,
- 2) obezbeđenje kontinuiranog strateškog opredeljenja Republike Srbije u ovoj oblasti,
- 3) celovito i sistematično uređenje i jačanje institucionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost,
- 4) preciziranje obaveza poslodavaca i organa javne vlasti u pogledu planiranja i sprovođenja mera za unapređenje rodne ravnopravnosti uvođenjem sistema stalne kontrole i nadzora u primeni ovog zakona.



Ciljevi se ostvaruju sprovođenjem odredbi zakona, a posebno zakonom predviđenih mera u oblasti rada i zapošljavanja, ekonomskog statusa, vaspitanja i obrazovanja, zdravlja, socijalne zaštite, kulture, sporta, javnog, odnosno političkog delovanja, kao i u drugim oblastima javnog i privatnog života u kojima postoje razlozi za njihovo preduzimanje.

Dugoročan cilj donošenja zakona je uspostavljanje, unapređenje i održanje rodne ravnopravnosti, koji će se meriti preko Indeksa rodne ravnopravnosti, odnosno Indeksa EU rodne ravnopravnosti, koji je Republika Srbija usvojila krajem 2018. godine, a odnosi se na pokazatelje iz 2016. godine. U skladu sa navedenim indeksom, a na skali od 1 (potpuna neravnopravnost) do 100 (potpuna ravnopravnost) kroz šest oblasti (znanje, rad, novac, zdravlje, vreme, moć i dve podoblasti: nasilje i nailaženje na neravnopravnost) – utvrđeno je da indeks rodne ravnopravnosti za Republiku Srbiju iznosi 55,8% (prosek svih EU zemalja je 66,2%). Republika Srbija je napredovala u oblasti rodne ravnopravnosti u periodu od 2014. do 2016. godine. Najveći uspeh u ostvarivanju rodne ravnopravnosti postignut je u domenu moći na nacionalnom nivou, što znači da je uvođenje kvota za političko učešće žena ostvarilo značajan uspeh. S druge strane, najveći zaostatak u ostvarivanju rodne ravnopravnosti u odnosu na EU beleži se u oblasti rada i novca. U skladu sa tim, predložena su i rešenja uvođenja kvota u oblastima društvenog života u kojima je, prema raspoloživim statističkim podacima, utvrđeno da postoji rodna neravnopravnost. Nakon dve godine od inicijalnog izračunavanja Indeksa, očekuje se njegovo uvećanje kao rezultat primene mera iz Akcionog plana za sprovođenje programa Vlade, koji u okviru mere 4.4. Sistemske brige o osetljivim (ranjivim) grupama.

(a) Poseban, dugoročan cilj donošenja novog zakona je povećanje udela žena na rukovodećim pozicijama kod poslodavaca i organa javne vlasti, jer su dužni da obezbede ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca u organima upravljanja, rukovođenja i nadzora, uz uvažavanje specifičnosti koje proizlaze iz prirode posla, službe ili delatnosti, mesta i uslova rada propisanih merila za izbor, odnosno imenovanje i drugih objektivnih razloga utvrđenih u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi. Programom ekonomskih reformi Vlade Republike Srbije predviđeno je povećanje udela žena na rukovodećim pozicijama u javnim preduzećima, i to sa 13% na najmanje 20% do 2018. godine. Radi ostvarenja ovog cilja, zakon predviđa obavezu ne samo za poslodavce, već i za organe javne vlasti koji imaju više od 50 zaposlenih i radno angažovanih lica, da planiraju i sprovode posebne afirmativne mere kako bi se ostvarivala i unapređivala rodna ravnopravnost, u okviru godišnjih planova i programa rada, odnosno poslovanja. Zakon ih obavezuje da u određenom roku o donetim planovima izveste Ministarstvo nadležno za rodnu ravnopravnost. U protivnom, predviđena je odgovornost i odgovarajuće kazne za nepostupanje koje su primerene i nužne, a predstavljaju odbijajući faktor kršenja zakonskih normi. U skladu sa Zakonom o prekršajima, zakon predviđa raspon kazni: od 50.000,00 do 2.000.000,00 dinara za poslodavce, organe javne vlasti, političku stranku i sindikalnu organizaciju; novčanu kaznu od 5.000 do 150.000 dinara za odgovorno lice u pravnom licu i novčanu kaznu od 10.000 do 500.000 dinara za preduzetnika – poslodavca.

(b) Poseban, dugoročan cilj zakona je postizanje izbalansirane zastupljenosti žena i muškaraca u organima upravljanja, rukovođenja i nadzora, kao i u njihovim telima, pri javnim naučnim, kulturnim, informativnim i organizacijama u oblasti sporta,

u ustanovama obrazovanja i vaspitanja; prilikom izbora i imenovanja na određene funkcije, obrazovanja radnih tela i utvrđivanja sastava stalnih delegacija; u upravljačkim i nadzornim telima političkih stranaka i sindikalnih organizacija. Polazeći od postojećeg stanja u navedenim oblastima ovaj postavljeni poseban cilj je precizan, merljiv i realan, jer se njegova realizacija očekuje u periodu od preko pet godina sa prvim rezultatima nakon dve godine primene zakona. Sa tim je neposredno povezano praćenje ostvarivanja planiranih mera i izveštavanje o njihovoj realizaciji, na osnovu statističkih podataka razvrstanih po polu, a kroz postepeno procentualno uvećanje učešća predstavnika manje zastupljenog pola u navedenim organima i telima.

(v) Poseban, srednjoročni cilj donošenja zakona je i uspostavljanje celovitog, unapređenog pravnog i institucionalnog okvira za praćenje i koordinaciju poslova za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti. Neki elementi ovog cilja realizovaće se i u kratkom, odnosno srednjem roku. Donošenjem Zakona o rodnoj ravnopravnosti propisaće se da su državni organi na republičkom nivou, nivou autonomne pokrajine i u okviru jedinica lokalne samouprave obavezni da formiraju funkcionalne organizacione oblike za obavljanje poslova u vezi sa ostvarivanjem rodne ravnopravnosti kroz, između ostalog, stalna tela za rodnu ravnopravnost u jedinicama lokalne samouprave što je novina u odnosu na postojeće rešenje. Za realizaciju ovog cilja određuje se rok od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona. S obzirom na to da će se ova tela formirati od već zaposlenih lica, postavljeni cilj je realno ostvariv i merljiv. Predviđa se, takođe, formiranje dva tela Vlade koje će imati savetodavnu i koordinativnu funkciju u oblasti rodne ravnopravnosti. Na taj način, zakon postavlja osnove za formiranje jedinstvenog institucionalnog okvira za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

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

Postojeći zakonodavni okvir u Republici Srbiji nije mogao adekvatno da odgovori na izazove izražene rodne neravnopravnosti, diskriminacije i nasilja prema ženama i rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama. Potrebne izmene i usaglašavanje važećeg teksta zakona sa standardima Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine i Konvencije Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istambulska konvencija) iz 2011. godine bilo je moguće realizovati jedino donošenjem novog zakona, zbog njihove složenosti i obimnosti.

Osim toga, u evaluaciji Akcionog plana za primenu Nacionalne strategije za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti u periodu od 2010. do 2015. godine, izveštajima i preporukama nezavisnih državnih organa koji štite prava građana i građanki Srbije, ali i u istraživanjima i studijama u ovoj oblasti, uključujući tu i brojna istraživanja o položaju žena koja je sproveo Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja tokom 2014. godine – konstatovano je postojanje velike nesrazmere između proklamovanih principa politika jednakih mogućnosti i njihove implementacije shodno Zakonu o ravnopravnosti polova.

Zaštitnik građana je u svojim redovnim godišnjim izveštajima za 2014. i 2015. godinu ukazao na potrebu donošenja novog zakonskog akta o rodnoj ravnopravnosti, a 2015. godine uputio je Koordinacionom telu za rodnu ravnopravnost Vlade Model

zakona o rodnoj ravnopravnosti, koji je sačinila Radna grupa Zaštitnika građana. Isto tako, Poverenica za zaštitu ravnopravnosti je u svom redovnom godišnjem izveštaju za 2015. godinu prepoznala potrebu donošenja novog Zakona o rodnoj ravnopravnosti, i preporučila njegovo donošenje da bi se obezbedilo uklanjanje sistemskih i strukturnih uzroka rodne neravnopravnosti i omogućilo uživanje svih garantovanih prava u skladu sa ustavnim načelom ravnopravnosti polova i obavezom razvijanja politike jednakih mogućnosti.

I tokom vođenja pregovora o članstvu Republike Srbije u Evropskoj uniji uočeno je da se postojećim rešenjima Zakona o ravnopravnosti polova ne dostižu zajedničke tekovine ravnopravnosti žena i muškaraca i da nije u punoj meri usaglašen sa zakonodavstvom EU, a pre svega u odnosu na primenu principa ravnopravnog tretmana muškaraca i žena u pristupu i nabavci roba i usluga, u implementaciji načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u vezi sa pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, itd. Takođe, komiteti UN za ekonomska, socijalna i kulturna prava, i za ljudska prava, ukazali su Republici Srbiji na potrebu jačanja nacionalnih mehanizama za rodnu ravnopravnost, eliminisanja diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, i otklanjanja nasilja u porodici. Oba komiteta su pozvala Republiku Srbiju da sprovede sveobuhvatne reforme radi ukidanja odredaba i praksi koje podržavaju diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda, kao i da sprovede posebne mere za povećanje zastupljenosti žena u državnoj upravi, lokalnoj samoupravi i u procesima odlučivanja.

Kompleksnost i sveobuhvatnost potrebnih promena postojećeg Zakona o ravnopravnosti polova, na koje ukazuju svi relevantni međunarodni i domaći akteri u ovoj oblasti sa preporukama za donošenjem potpuno novog zakona – pokazuju da je izabrano rešenje najcelishodnije i najekonomičnije, pa se zato i pristupilo izradi Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti. Izrađeni Predlog utemeljen je na savremenim evropskim i međunarodnim standardima u domenu rodne ravnopravnosti ustanovljenim relevantnim međunarodnim ugovorima, a posebno *CEDAW* i *Istanbulskom konvencijom*.

#### **4. Zašto je donošenje zakona najbolje rešenje?**

Kao što je već naglašeno i detaljno obrazloženo, postojećim Zakonom o ravnopravnosti polova suštinski nije kreiran adekvatan zakonski okvir za delotvorno ostvarivanje i unapređivanje stanja rodne ravnopravnosti u praksi i sprovođenje politike jednakih mogućnosti za žene i muškarce. To je jedan od razloga što su, uprkos formalnoj jednakosti proklamovanoj zakonom, žene u Srbiji i dalje jedna od najbrojnijih diskriminisanih društvenih grupa i u znatno lošijem društveno-ekonomskom položaju u odnosu na muškarce. Zbog toga je normiranje sveobuhvatnih mera, i kontinuirano i sistematizovano praćenje njihove realizacije kroz formiran institucionalni mehanizam, kao i sankcionisanje nepostupanja relevantnih subjekata u skladu sa zakonom, neophodno za uspešan rad na ostvarivanju i unapređenju stanja u oblasti rodne ravnopravnosti.

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

Rešenja iz Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti odnose se na ukupno stanovništvo Republike Srbije, na organe javne vlasti, poslodavce, javne naučne, kulturne, informativne i organizacije u oblasti sporta, ustanove obrazovanja i

vaspitanja, sredstva javnog informisanja, političke stranke i sindikalne organizacije. Načelo rodne ravnopravnosti predstavlja međusektorsko pitanje, budući da utiče na sve društvene subjekte i zadire u sve oblasti društva, pa samim tim utiče na društvo u celini.

(a) Budući zakonski akt obavezuje organe javne vlasti da kontinuirano prate, planiraju, donose, sprovode i javno objavljuju rezultate politika jednakih mogućnosti za žene i muškarce i mere za sprečavanje i suzbijanje rodne diskriminacije, sa ciljem postizanja rodne ravnopravnosti.

(b) Predlog zakona obavezuje organe javne vlasti, koji imaju organe upravljanja i organe nadzora u oblasti kulture, obrazovanja, nauke, informisanja, sporta, bezbednosti, zaštite životne sredine, političkog delovanja, kao i poslodavce – da obezbede podjednako učešće žena i muškaraca u tim organima, uz uvažavanje specifičnosti koje proizlaze iz prirode posla, službe ili delatnosti, mesta i uslova rada propisanih merila za izbor, odnosno imenovanje i drugih objektivnih razloga utvrđenih u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi. U protivnom, dužni su da odrede i sprovedu posebne mere kojima se uspostavlja izbalansirano učešće žena i muškaraca u organima upravljanja i organima nadzora. Zakon propisanim merama utiče i na: političke stranke i sindikalne organizacije i njihove organe i tela, koji su obavezani da na svake četiri godine donose plan delovanja sa posebnim merama za podsticanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i zastupljenosti žena i muškaraca u njihovim telima, obezbeđivanje aktivnog učešća u radu i predlaganje kandidata političkih stranaka za izbore poslanika i odbornika.

Posle izbora 2000. godine, u Narodnoj skupštini Republike Srbije bilo je 12,40% narodnih poslanica, dok se nakon uvođenja kvote iz 2007. godine učešće žena povećano na 21,20%. Izmene izbornog zakonodavstva iz 2011. godine dovele su do povećanja broja narodnih poslanica na 34%. Iz ovoga se može zaključiti da će se broj žena u najvišem zakonodavnom telu dalje povećavati samo ukoliko to bude propisano izbornim zakonodavstvom, odnosno ukoliko postojeća kvota bude povećana.

Primeru radi, u Republici Srbiji su 24. aprila 2016. godine održani parlamentarni i lokalni izbori. Novi saziv Narodne skupštine čine 34,54% žena a sličan procenat je u svakoj od skupština gradova i opština. Pored predsednice Narodne skupštine, od 250 narodnih poslanika 85 su žene. Poslanice čine Žensku parlamentarnu mrežu koja funkcioniše kao neformalna grupa ali je u prethodnom periodu postala važan činilac u unapređenju i promovisanju politike rodne ravnopravnosti.

Nakon predsedničkih izbora održanih u maju 2017. godine došlo je i do promena u Vladi. Po prvi put u istoriji, Narodna skupština Republike Srbije je 30. juna 2017. godine, izglasala ženu za premijera. Od 21 resora, Vlada ima četiri ministarke, od kojih je jedna i potpredsednica Vlade i predsednica Koordinacionog tela za rodnu ravnopravnost.

Pet žena su predsednice upravnih okruga, dok su 12 načelnice gradova i predsednice opština (od 168). Od ukupnog broja državnih službenika 62,4% su žene, na rukovodećim radnim mestima 53,23% ima žena, a državnih službenica na položaju ima 45%.

Na rukovodećim/komandnim dužnostima u sistemu bezbednosti u Republici Srbiji žene su 2015. godine bile zastupljene sa 19,68%, što predstavlja povećanje od 5,21% u odnosu na 2010. godinu.

Republika Srbija je u 2018. godini imala 19 žena na čelu diplomatsko-konzularnih predstavništava u svetu (5 ambasadora i 14 generalnih konzula). U periodu jun 2013 - decembar 2014. godine jedna žena je bila diplomatski predstavnik Republike Srbije u Centru za bezbednosnu saradnju u Republici Hrvatskoj. Trenutno, među pripadnicima vojnodiplomatskog kora Republike Srbije u inostranstvu nema žena. S tim u vezi, primedba Ministarstvo spoljnih poslova koja se odnosila na broj žena na čelu diplomatsko-konzularnih predstavništava u svetu je uvažena.

*Zakonom o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave* („Službeni glasnik RS”, broj 21/16) propisano je načelo jednake dostupnosti radnih mesta pri zapošljavanju svim kandidatima, pri zapošljavanju se mora voditi računa o tome da nacionalni sastav, zastupljenost polova i broj osoba sa invaliditetom, među zaposlenim u najvećoj mogućoj meri oslikava strukturu stanovništva. U skladu sa ovim zakonom, Vlada je donela tri uredbe kojima je uredila kriterijume za razvrstavanje, opis i popunjavanje radnih mesta nameštenika i službenika u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave. Pokrajinska vlada Autonomne pokrajine Vojvodine, ima ukupno 11 članova od kojih je jedna žena. Zastupljenost poslanica u Skupštini Autonomne Pokrajine Vojvodine je 35,8%. U Gradskoj upravi grada Beograda od ukupno 2.050 zaposlenih 1.241 je žena (60%). Po polnoj strukturi rukovodilaca srednjeg i višeg nivoa, odnos u korist žena je takođe povoljniji, 268 žena (63,8%) u odnosu na 171 (36,2%) muškaraca. Od navedenog broja žena na rukovodećim pozicijama, njih 259 ima visoku stručnu spremu. Stopa zaposlenosti žena iznosi 38,1%, a muškaraca 52,8%. Žene čine čak 84% pomažućih članova poljoprivrednih gazdinstava čiji je rad neplaćen.

Prema podacima objavljenim u *Posebnom izveštaju Zaštitnika građana*, na osnovu istraživanja iz 2018. godine, na uzorku koji čine 143 jedinice lokalne samouprave, na mestima predsednica skupština opština/gradova u Republici Srbiji ima samo 14,4% žena, što je jako malo imajući u vidu da žene čine 51% stanovnika Srbije. Na pozicijama zamenika predsednika skupština opština/gradova u Republici Srbiji ima samo 23,5% žena. Među odbornicima ima 32,7% žena, ali zato na mestima predsednika odborničkih grupa ima 18,6% žena. Na pozicijama gradonačelnika/predsednika opština ima svega 7,9% žena i to je definitivno najvažniji zadatak koji nam predstoji - da povećamo zastupljenost žena na tim pozicijama. Nešto bolja je zastupljenost žena na pozicijama zamenika gradonačelnika/predsednika opština sa 18,5% žena, a najbolja, naravno, na izvršilačkim mestima u organima lokalnih samouprava na kojima ima čak 56,23% žena. Žene su članice saveta mesnih zajednica sa zastupljenošću od 11%, dok na pozicijama predsednica mesnih zajednica ima svega 5% žena.

Prema podacima ministarstva nadležnog za ravnopravnost polova, sadržanim u *Izveštaju o stanju zaštite i ravnopravnosti polova u Republici Srbiji za 2019. godinu* - Republika Srbija najbolje rezultate u Indeksu rodne ravnopravnosti ima u domenu moći zbog aktivnog uključivanja žena u politički život, čemu su značajno doprinele i „kvote“ od najmanje 30% za manje zastupljeni pol sadržane u *Zakonu o ravnopravnosti polova*. U skladu sa preporukama Evropske unije, 2020. godine predloženo je uvođenje „kvote“ od najmanje 40% za manje zastupljeni pol (žene) u Republici Srbiji, članom 40a stav 1. *Zakona o izboru narodnih poslanika* („Službeni glasnik RS”, br. 35/00, 57/03 – Odluka USRS, 72/03 – dr. zakon, 75/03 – isp. dr. zakona, 18/04, 101/05 – dr. zakon, 85/05 – dr. zakon, 28/11 – odluka US, 36/11, 104/09 – dr. zakon, 12/20 i 68/20) tako što je predviđeno da „Na izbornoj listi mora biti najmanje 40% manje zastupljenog pola”. Ova odredba je veoma važna za postizanje pune ravnopravnosti polova u političkom i javnom životu Republike Srbije. Iako je prethodnim *Zakonom o lokalnim izborima* („Službeni glasnik PC”, br. 129/07, 34/10 i 54/11) u članu 20. stav 3. precizirano je da zastupljenost žena u političkom životu na nivou jedinica lokalne samouprave regulisana tako da je propisano da na izbornoj listi među svaka tri kandidata po redosledu na listi mora biti najmanje po jedan kandidat, tj. pripadnik onog pola koji je manje zastupljen na listi, na mestima predsednica skupština opština/gradova ima 14,4% žena. Stoga je novim *Zakonom o lokalnim izborima* iz 2020. godine („Službeni glasnik PC”, br. 129/07, 34/10, 54/11,

12/20, 16/20 – autentično tumačenje i 68/20), član 20. stav 3. sadržano da: „Na izbornoj listi mora biti 40% manje zastupljenog pola. Takođe, među svakih pet kandidata po redosledu na listi (prvih pet mesta, drugih pet mesta i tako do kraja liste) mora biti najmanje po dva kandidata – pripadnika onog pola koji je manje zastupljen”. Navedene izmene doprinele su povećanju zastupljenosti žena na republičkom i na lokalnom nivou odlučivanja. Prema podacima Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave iz 2021. godine, na administrativnim mestima u Republici Srbiji je zaposleno 61% žena i 39% muškaraca, u AP Vojvodini 55,9% žena i 44,1% muškaraca, a u Jedicama lokalne samouprave (JLS) u administraciji je zaposleno 58% žena i 32% muškaraca. Takođe, nakon političkih izbora u 2020. godini, oko 40% žena je zastupljeno među narodnim poslanicama i 60% muškaraca među narodnim poslanicima u Narodnoj skupštini Republike Srbije. Ali samo 20 žena u Srbiji je na čelu gradova i opština od 150 JLS, a od tog broja 15 žena je po prvi put u karijeri na toj funkciji. Pored toga, 29 žena je pozicijama predsednica skupština opština i skupština gradova, a 70 žena na mestima načelnica uprava gradova i opština u Republici Srbiji.

Predlogom Zakona o rodnoj ravnopravnosti kao značajna novina, predviđa se da se prilikom izbora ili imenovanja stalnih delegacija koje predstavljaju Republiku Srbiju u međunarodnim telima obezbeđuje najmanje 40-50% predstavnika manje zastupljenog pola, kao i prilikom izbora i imenovanja na određene funkcije, obrazovanja radnih tela i utvrđivanja sastava zvaničnih delegacija. Takođe, predviđa da se u upravljačkim i telima političke stranke i sindikalne organizacije, obezbedi najmanje 40% predstavnika manje zastupljenog pola.

(v) Predložena zakonska rešenja utiču neposredno na poslodavce i organe javne vlasti, koji imaju više od 50 zaposlenih i radno angažovanih lica, uvažavajući činjenicu da bi za preduzeća sa manjim brojem zaposlenih i preduzetnike ovakav zahtev prevazilazio njihove ljudske i finansijske kapacitete. Predlogzakona poslodavce i organe javne vlasti, koji imaju više od 50 zaposlenih i radno angažovanih lica, obavezuje da utvrđuju i sprovode posebne, afirmativne mere u zavisnosti od ciljeva, koje je potrebno ostvariti njihovim određivanjem i sprovođenjem, a u cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti. Predviđaju se i mere u okviru godišnjih planova i programa rada, odnosno poslovanja, koje se pripremaju i donose u skladu sa posebnim zakonom kako se ne bi stvarale dodatne administrativne i finansijske obaveze za navedene subjekte.

Pored elemenata propisanih zakonom na osnovu koga se donose, godišnji planovi i programi rada odnosno poslovanja obavezno sadrže i deo koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: plan ili program). Deo plana ili programa koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti naročito sadrži: kratku ocenu stanja u vezi sa položajem žena i muškaraca u organu javne vlasti, odnosno kod poslodavca, posebne mere za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, razloge za određivanje posebnih mera i ciljeve koji se njima postižu, početak primene, način sprovođenja, kontrolu i prestanak sprovođenja posebnih mera.

(g) Ovaj predlog zakona odnosi se i na ministarstva, posebne organizacije i službe Vlade, koje posebne mere predviđaju u okviru svog godišnjeg plana rada koji dostavljaju Vladi i koji čini sastavni deo godišnjeg plana rada Vlade. Organi javne vlasti i poslodavci čiji planovi ili programi nisu javno dostupni, dužni su da o donošenju ovog dokumenta obaveste ministarstvo nadležno za poslove rodne ravnopravnosti i da uz obaveštenje dostave izvod iz plana odnosno programa tj. deo

koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti, najkasnije u roku od 15 dana od dana njihovog donošenja, radi informisanja i praćenja stanja u toj oblasti. Organi javne vlasti i poslodavci čiji su planovi javno dostupni, dužni su da dostave Ministarstvu obaveštenje o internet stranici na kojoj je objavljen plan ili program, odnosno o glasilu u kome je plan ili program objavljen, u roku od 15 dana od dana donošenja. U realizaciji plana, organi javne vlasti i poslodavci podnose nadležnom ministarstvu izveštaj o realizaciji, koji je sastavni deo njihovog godišnjeg izveštaja o realizaciji plana ili programa u skladu sa zakonom. Usvojeni izveštaji dostavljaju se nadležnom ministarstvu ukoliko nisu javno dostupni, a u protivnom se samo dostavlja obaveštenje o internet stranici na kojoj su objavljeni. U slučaju nepostupanja u skladu sa zakonom, predviđena je odgovornost navedenih subjekata i propisane su odgovarajuće kazne za nepostupanje koje su primerene i nužne, a predstavljaju odbijajući faktor kršenja zakonskih normi. U skladu sa Zakonom o prekršajima, ovaj zakon predviđa raspon kazni od 50.000,00 do 2.000.000,00 dinara za poslodavce, organe javne vlasti, političku stranku i sindikalnu organizaciju; novčanu kaznu od 5.000 do 150.000 dinara za odgovorno lice u pravnom licu i novčanu kaznu od 10.000 do 500.000 dinara za preduzetnika – poslodavca.

(d) Predložena rešenja, shodno već iznetoj argumentaciji, utiču i na organe opština, organe grada i organe gradskih opština, obavezujući ih da iz reda izabраниh, imenovanih i postavljenih lica obrazuju institucionalna tela za rodnu ravnopravnost. Dakle, institucionalna tela za rodnu ravnopravnost čine izabrani predstavnici izabranih, imenovanih i postavljenih lica u organima opština, grada i gradskih opština, pritom ne dovodeći do zapošljavanja novih lica. Na taj način im se omogućava kontinuitet u radu i obezbeđuje realna mogućnost obavljanja poslova za čije izvršenje su nadležna. Imajući u vidu činjenicu da su ti organi dužni da evidentiraju podatke koji se odnose na položaj žena i muškaraca u ostvarivanju rodne ravnopravnosti, a da navedenim podacima već raspolažu – obaveza evidentiranja je minimalna i biće dodatno ojačana određivanjem jednog lica iz redova zaposlenih u organima državne uprave i lokalne samouprave za obavljanje poslova iz oblasti rodne ravnopravnosti. .

(đ) Doneta rešenja će pozitivno uticati i na rad i postupanje Poverenika za zaštitu ravnopravnosti i sudova. Primenom predviđenih zakonskih rešenja, uključujući i predviđene mere prevencije, doprineće se unapređenju rodne ravnopravnosti, podizanju svesti o pojavi diskriminacije i smanjivanju opterećenja u radu ovog nezavisnog državnog organa i sudova. Na duži vremenski period, doprineće se smanjenju broja pritužbi zbog diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda koje se podnose Povereniku, i smanjenju broja građansko-pravnih postupaka za zaštitu od diskriminacije, koji se vode pred sudovima.

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

Odredbama iz Predloga zakona neće se prouzrokovati izazivanje troškova građanima i privredi, a sa aspekta nadležnih organa predmetna rešenja ne iziskuju dodatna finansijska opterećenja za građane, već preraspodelu i efikasniju upotrebu postojećih resursa. Naime, Predlog zakona odnosi se na obaveze poslodavaca i organa javne vlasti, koji imaju više od 50 zaposlenih i radno angažovanih lica, da određuju i sprovode posebne mere za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Posebne

mere određuju se i sprovode u okviru godišnjih planova i programa rada, odnosno poslovanja, ovih subjekata, koje u skladu sa posebnim zakonom pripremaju i donose. Njihovi planovi odnosno programi rada odnosno poslovanja, pored elemenata propisanih zakonom na osnovu kog se donose, obavezno sadrže i deo koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Prema podacima Ministarstva privrede, u Republici Srbiji ima 9.531 privatnih preduzeća sa više od 50 zaposlenih saglasno kriterijumima za razvrstavanje privrednih subjekata regulisanim članom 6. Zakona o računovodstvu („Službeni glasnik RS”, br. 62/13 i 30/18). Na osnovu istog izvora, u Republici Srbiji ima 232.765 preduzetnika i 80.122 mikropreduzeća. Obavezivanjem preduzeća sa više od 50 zaposlenih (što je i obaveza po važećem Zakonu o ravnopravnosti polova) na ispunjenje navedenih obaveza, ostvaruje se svrha budućeg zakona, a to je ostvarivanje i unapređenje ravnopravnosti žena i muškaraca u oblasti rada, bez dodatnog opterećenja ostalih privrednih subjekata, koji su i brojniji i ekonomski slabiji, a nemaju ni dovoljno ljudskih resursa da bi mogli da ispunjavaju predviđene obaveze. Takođe, nakon obavljenih konsultacija sa zainteresovanim socijalnim partnerima, uključujući i Privrednu komoru Srbije, obaveze određivanja i sprovođenja mera za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti predviđene su u okviru godišnjih planova i programa preduzeća, a izveštaj o realizaciji donetog plana ili programa, u delu koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti već su deo prakse ovih subjekata zahvaljujući odredbi iz člana 13. Zakona o ravnopravnosti polova.

Predlog zakona se takođe odnosi i na organe javne vlasti tako što se određivanje i sprovođenje mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kao i izveštavanje o njihovoj realizaciji uvrštava u godišnji program i plan rada, odnosno izveštaj ovih organa. Obaveza planiranja mera ministarstava, posebnih organizacija i službi Vlade u vezi je sa godišnjim planom rada Vlade Republike Srbije, a izveštaj o realizaciji plana ili programa u delu koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti u ovim organima, organizacijama i službama sastavni je deo njihovih godišnjih izveštaja, koji čine godišnji izveštaj o radu Vlade. Na taj način se zakonom ne predviđaju dodatna finansijska opterećenja niti se njime uvode dodatne administrativne procedure za subjekte realizacije i obezbeđuje se efikasna primena zakona koja ne zahteva angažovanje dodatnih materijalnih i ljudskih resursa, a postiže se njegova svrha i efikasnost i ekonomičnost primene. Ista je situacija i sa kontakt osobama za rodnu ravnopravnost i telima za rodnu ravnopravnost na lokalnu i na nivou pokrajinske autonomije. Predviđeno je da se oni odrede tj. formiraju iz redova postojećih zaposlenih, ili izabranih, imenovanih odnosno postavljenih lica.

Na kraju, ispunjenje obaveza organa javne vlasti, kao osnivača ustanova u oblasti obrazovanja i vaspitanja, naučnih, kulturnih, informativnih i organizacija u oblasti sporta, bezbednosti i zaštite životne sredine da obezbede izbalansiranu zastupljenost muškaraca i žena u organima rukovođenja, upravljanja i nadzora, kao i u njihovim telima, neće stvoriti nove troškove, jer je reč o dugoročnom cilju koji se zakonom želi postići, pa će se i njegova realizacija odvijati postepeno i u okviru redovno planiranih konkursa i postupaka zapošljavanja novih lica.



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

Kako je ocenjeno u odgovoru na prethodno pitanje, primena predloženih rešenja neće biti praćena dodatnim troškovima za gore navedene subjekte.

U pogledu pozitivnih posledica donošenja zakona, treba istaći da će rad i delovanje nadležnih organa javne vlasti, a naročito Ministarstva, koje vrši nadzor nad sprovođenjem zakona, doprineti, između ostalog: manjem opterećenju i snižavanju troškova pravosudnih organa, nezavisnih državnih organa, centara za socijalni rad, manjem broju intervencija policije, nižim izdacima zdravstvenih ustanova koje pružaju podršku licima koja su pretrpela diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda i/ili su lica koja su pretrpela rodno zasnovano nasilje, nasilje nad ženama i/ili nasilje u porodici.

Republika Srbija je *Zakonom o budžetskom sistemu*<sup>3</sup> iz 2015. godine, uvela *rodno odgovorno budžetiranje* i obavezu da svi budžetski korisnici moraju da primene rodno odgovorno budžetiranje najkasnije do 2020. godine<sup>4</sup>. Prema planu i uputstvu ministra finansija, pokrajinskog sekretara za finansije, odnosno organa lokalne samouprave, obezbeđuju se budžetska sredstva za implementaciju rodno osetljivih mera za koje su predviđeni i indikatori za merenje postizanja utvrđenih ciljeva.

Za sprovođenje ovog zakona nije potrebno obezbediti dodatna finansijska sredstva u budžetu Republike Srbije za 2021. godinu.

Budžetska sredstva, kao i donatorska sredstva za realizaciju mera i aktivnosti u narednim godinama, biće planirana u okviru limita za koje Ministarstvo finansija utvrdi za razdeo Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog i drugih nosilaca aktivnosti.

Implementacija budućeg zakona doprineće većem stepenu rodne ravnopravnosti u Srbiji i većem učešću žena u organima upravljanja, rukovođenja i nadzora u javnim obrazovnim, naučnim, kulturnim, informativnim i organizacijama u oblasti sporta; u upravljačkim i nadzornim telima političkih stranaka i sindikalnih organizacija; prilikom izbora i imenovanja stalnih delegacija i prilikom izbora i imenovanja na određene funkcije; kao i prilikom obrazovanja radnih tela i utvrđivanja sastava zvaničnih delegacija – što ne izaziva dodatne troškove.

Dosledna primena zakona doprineće i iskorenjivanju društvenih i kulturnih obrazaca, običaja i praksi koje su zasnovane na rodnim stereotipima i predrasudama, kroz podizanje svesti najšire javnosti o rodnoj ravnopravnosti, diskriminaciji na osnovu pola, odnosno roda i rodno zasnovanom nasilju i nasilju nad ženama – što se već realizuje u okviru nadležnosti pojedinih organa zaduženih za kulturu i informisanje, obrazovanje, stručno osposobljavanje zaposlenih itd. i ne iziskuje dodatna budžetska sredstva.

Posredno, primena ovog zakona će doprineti smanjenju diskriminatornog ponašanja i unapređenju kulture tolerancije i inkluzivnosti. Na širem planu, doprineće ekonomski održivom razvoju privrede u Republici Srbiji, imajući u vidu međunarodna iskustva i potvrđen doprinos koje žene daju unapređenom poslovanju, većoj

<sup>3</sup> „Službeni glasnik RS”, br. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 - ispr., 108/13, 142/14, 68/15 – dr. zakon, 103/15 i 99/16)

<sup>4</sup> Inicijativa KTRR i Ministarstva finansija, a uz podršku UNWOMEN

produktivnosti i profitabilnosti svih privrednih subjekata, te dugoročno većem društvenom blagostanju, u skladu sa Ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih nacija.

Predlog zakona predviđa uvođenje povremenih tela (saveti i komisije) koji se obrazuju na svim nivoima vlasti (Republika, autonomne pokrajine, jedinice lokalnih samouprava), radi postizanja i unapređenja rodne ravnopravnosti. U navedena tela se imenuju lica iz redova već postavljenih lica u organima izvršne vlasti (saveti) ili narodnih poslanika/odbornika u skupštinama (komisije), a koja za svoj rad u tim telima ne dobijaju dodatna sredstva, dok lica koja tim telima pružaju stručnu i administrativno-tehničku potporu u radu, određuju se iz redova već zaposlenih u izvršnim i skupštinskim organima javne vlasti što ne izaziva dodatne troškove po budžeski sistem Republike Srbije.

Takođe, Predlogom zakona je predviđeno da organi javne vlasti i poslodavci sa više od 50 zaposlenih imaju obaveze da odrede jedno lice koje će se baviti pitanjima rodne ravnopravnosti iz redova već zaposlenih lica, odnosno da izrađuju planove u oblasti rodne ravnopravnosti, prate i koordinišu realizaciju tih planova i da izveštavaju o njihovoj realizaciji. Međutim, navedena odredba sadržana je i u važećem Zakonu o ravnopravnosti polova (2009), te stoga angažovanje ovog lica neće predstavljati dodatno opterećenje po navedene subjekte niti će iziskivati zapošljavanje novih lica.

## **8. Da li se zakonom podržavaju stvaranje novih privrednih subjekata i tržišna konkurencija?**

Predlogzakona nema intenciju da stvara nove privredne subjekte. Kreiranjem i realizacijom mera za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti obezbeđuju se adekvatniji i bogatiji ljudski resursi za tržišnu orijentaciju privrednih subjekata i doprinosi se njihovoj većoj produktivnosti i konkurentnosti na tržištu.

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

Rad na izradi Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti započeo je 2014. godine. Na osnovu preporuka relevantnih komiteta UN i institucija EU koji se bave ljudskim pravima, Zaštitnik građana, je inicirao izradu ovog zakona i, u vezi sa tim, razrađena su dva modela zakona o rodnoj ravnopravnosti (2014/2015), a nakon toga su obrazovane i dve radne grupe za izradu predloga istoimenog zakona, ali ni jedan model ili predlog zakona nije dobio nepodeljenu stručnu i podršku u javnosti koja bi garantovala usvajanje tog zakona. Najpre je tokom 2014/2015 godine izrađena jedna verzija Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti u Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, kao i jedna verzija Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti tokom 2015/2017 od strane Koodinacionog tela za rodnu ravnopravnost Vlade i ponovo u Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja 2017/2019. godine.

Budući da je **Zakonom o ministarstvima** („Službeni glasnik RS”, broj 128/20), koji je stupio na snagu 26. oktobra 2020. godine, u članu 12. stav 3. predviđeno da „Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog obavlja

poslove državne uprave koji se odnose na: ravnopravnost polova; antidiskriminacionu politiku; pitanja u vezi sa rodnom ravnopravnošću, s ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji, kao i druge poslove na osnovu čl. 12 tog zakona” - ovo Ministarstvo započinje rad na izradi Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti.

Nacrt zakona o rodnoj ravnopravnosti se izrađuje u skladu sa Programom Vlade Republike Srbije za 2021. godinu, rubrika „Akti koje Vlada predlaže Narodnoj skupštini” pod rednim brojem 2, sa ciljem da se izradom i donošenjem ovog zakona postigne veća usaglašenost domaćeg zakonodavstva sa potvrđenim međunarodnim ugovorima i konvencijama u oblasti rodne ravnopravnosti, a posebno sa pravnim tekovinama EU u ovoj oblasti. Rok za donošenje ovog dokumenta je decembar 2021. godine.

U vezi sa navedenim, Ministarstvo je uputilo poziv nadležnim organima državne uprave i nezavisnim institutima, kao i javni poziv organizacijama civilnog društva i da se uključe u rad Radne grupe za izradu Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti i objavilo javni poziv 3. februara 2021. godine svim zainteresovanim akterima u društvu da se uključe u proces on line javnih konsultacija o ovom dokumentu. Javne on line konsultacije o Nacrtu zakona o rodnoj ravnopravnosti su vođene od 3. do 20. februara 2021. godine, a javna rasprava od 26. februara do 17. marta 2021. godine.

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog je kroz proces javnih konsultacija, društvenih dijaloga i javne rasprave o Nacrtu zakona o rodnoj ravnopravnosti ostvarilo saradnju sa sledećim organima, organizacijama, telima, udruženjima i pojedincima, i to:

Koordinacionim telom za rodnu ravnopravnost Vlade, Ministarstvom za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstvom za brigu o porodici i demografiju, Ministarstvom prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Ministarstvom pravde, Ministarstvom zdravlja, Ministarstvom omladine i sporta, Ministarstvom kulture i informisanja, Ministarstvom za evropske integracije, Ministarstvom za državnu upravu i lokalnu samoupravu, Ministarstvom odbrane, Ministarstvom unutrašnjih poslova, Ministarstvom privrede, Ministarstvom finansija, Ministarstvom poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, Ministarstvom za zaštitu životne sredine, Ministarstvom rudarstva i energetike, Ministarstvom trgovine, turizma i telekomunikacija, Ministarstvom građevinarstva, saobraćaja i infrastrukture, Kabinetom ministra bez portfelja zaduženog za brigu o selu, Republičkim sekretarijatom za javne politike, Republičkim sekretarijatom za zakonodavstvo, Republičkim zavodom za statistiku, Timom za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade (SIPRU timom), Nacionalnom službom zapošljavanja (NSZ), Institutom za javno zdravlje Srbije „Dr Milan Jovanović Batut”.

Pored toga, Ministarstvo je ostvarilo saradnju sa: Zaštitnikom građana, Poverenikom za zaštitu ravnopravnosti, Poverenikom za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, Odborom za ljudska i manjinska prava Narodne skupštine Republike Srbije, Odborom za kulturu i informisanje Narodne skupštine Republike Srbije, Ženskom parlamentarnom mrežom, narodnim poslanicima i poslanicama iz SNS, SPS, DSS i SDPS.

Takođe, ostvarena je saradnja sa pojedinim jedinicama lokalne samouprave, telima ili pojedincima, i to iz: Grada Niš, Grada Vranje, Grada Sombor, Skupštine Grada Pirota, Skupštine Grada Kruševca, Skupštine Opštine Vrbas, Opštine Novi

Kneževac, Opštine Bogatić, Opštine Knić, Opštine Kula, Opštine Srbobran, Opštine Nova Varoš – Savet za rodnu ravnopravnost, Opštinske uprave Opštine Požega, Opštinske uprave Opštine Šid, Komisijom za rodnu ravnopravnost SO Ruma, Komisijom za rodnu ravnopravnost SO Požega, Komisijom za rodnu ravnopravnost SO Vrbas, Komisijom za rodnu ravnopravnost SO Veliko Gradište, Komisijom za rodnu ravnopravnost SO Knić, Kancelarijom za lokalni ekonomski razvoj Grada Vranja, odboricom zaduženom za ravnopravnost polova Grada Sombora.

U pogledu saradnje sa akademskom zajednicom ostvarena je saradnja sa: Srpskom akademijom nauka i umetnost (SANU), Univerzitetom u Beogradu, Univerzitetom UNION „Nikola Tesla” u Beogradu, Univerzitetom u Nišu, Univerzitetom u Kragujevcu, Univerzitetom u Novom Sadu, Ekonomskim fakultetom Ub, Institutom za filozofiju i društvenu teoriju u Beogradu, Medicinskim fakultetom u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici.

Pored navedenog, ostvarena je saradnja sa socijalnim partnerima i to: Unijom poslodavaca Srbije, Privrednom komorom Srbije, Savezom samostalnih sindikata Srbije, Asocijacijom slobodnih i nezavisnih sindikata, Ujedinjenim granskim sindikatom „Nezavisnost”, Sindikatom zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti.

U pogledu saradnje sa udruženjima, fondacijama i sl. ostvarena je saradnja sa : Stalnom konferencijom gradova i opština (SKGO), Udruženjem za upravljanje projektima Srbije – IPMA Srbija, Fondacijom „TEMPUS”, Udruženjem poslovnih žena Srbije, Nacionalnom organizacijom osoba sa invaliditetom Srbije (NOOIS), Udruženjem žrtva nasilja „Hajr”, Udruženjem „Atina”, Udruženjem „A11”, Udruženjem žena Apatin „Crvena ruža”, „Amity”, Centrom za ženske studije u Beogradu, Fondacijom Centra za demokratiju, Fondacijom Vlade Divac, portalom „Bebac”, Gender Knowledge Hub, Udruženjem građanki „FemPlatz”, Autonomnim ženskim centrom (AŽC), u saradnji sa Grupom 484 i Astrom i Akcijom protiv trgovine ljudima, članicama Koalicije prEUgovor.

U proces javnih konsultacija i javne rasprave o Nacrtu zakona o rodnoj ravnopravnosti uključili su se i zainteresovani građani i građanke i to: Bojan Milojković u svojstvu građanina i Ivanka Jovanović iz Nacionalne organizacije osoba sa invaliditetom.

Kada je u pitanju saradnja sa međunarodnim organizacijama, ostvarena je saradnja sa: UN Women, UNFPA, UNICEF, UNDP, GiZ. UNOPS, UNOPS-EU PROGRAM, UNOPS-SWISS PRO PROGRAM, Delegacijom EU u Republici Srbiji, Kancelarijom Saveta Evrope u Beogradu, Kancelarijom Švajcarske agencije za saradnju u Beogradu, Kancelarijom Svetske zdravstvene organizacije u Beogradu i Ambasdom Portugala u Beogradu.

## **10. Koje će se mere tokom primene zakona preduzeti da bi se ostvarilo ono što se predviđa njegovim donošenjem?**

Regulatorne mere: Kako bi bio ostvaren cilj zakona, neophodno je korigovati Pravilnik o sadržaju i načinu dostavljanja Plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i godišnjeg izveštaja o njegovom sprovođenju, koji je donet 2010. godine („Službeni glasnik RS”, broj 89/10). Takođe, potrebno je da ministar nadležan za poslove rodne ravnopravnosti propiše sadržaj izveštaja o ostvarivanju rodne ravnopravnosti za sve subjekte, koji su zakonom obavezani da ra

podnose. Predlogom zakona je predviđeno da će podzakonski akti za sprovođenje ovog zakona biti doneti u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona. Dalje, Ministarstvo nadležno za rodnu ravnopravnost će bliže urediti program i način obuke lica zaduženih za rodnu ravnopravnost.

Institucionalne mere: Predviđeno je obrazovanje mehanizama Vlade za razmatranje politike rodne ravnopravnosti i koordinaciju poslova u vezi sa rodnom ravnopravnošću na nacionalnom nivou i savetodavno telo Vlade.

Vlada donosi akt kojim obrazuje Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost i Savet za rodnu ravnopravnost Vlade, odnosno imenuje njihove članove, određuje zadatak ta dva tela i uređuje i druga pitanja u vezi sa njihovim radom, u skladu sa zakonom, u roku od šest meseci od stupanja na snagu ovog zakona.

Pri organima javne vlasti obrazuju se mehanizmi za rodnu ravnopravnost na nivou autonomne pokrajine, jedinice lokalne samouprave i gradske opštine, kako bi se osigurala administrativna vertikalna u obezbeđivanju primene zakona. Predlog predviđa da će obrazovanje tela za rodnu ravnopravnost u autonomnoj pokrajini, jedinicama lokalne samouprave i gradskim opštinama biti ujednačeno i obavezno, kao i određivanje jedne osobe, iz redova zaposlenih u tim organima, koja će obavljati poslove iz tog organa lica zaduženog za rodnu ravnopravnost.

Lica zadužena za rodnu ravnopravnost određuju se na svim nivoima vlasti, stvarajući na taj način efikasnu mrežu, koja olakšava izvršavanje poslova predviđenih zakonom i ubrzava i olakšava komunikaciju i saradnju.

Za nadzor nad sprovođenjem budućeg zakona zaduženo je Ministarstvo nadležno za poslove rodne ravnopravnosti, a inspekcijski nadzor u oblasti rada preko inspekcije rada. Odgovarajući nadzor predviđen je i za sve druge oblasti koje zakon reguliše imajući u vidu njegovu multisektorsku prirodu. Tako nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblast kulture vrši ministarstvo nadležno za kulturu, u delu koji se odnosi na poslove državne uprave i lokalne samouprave vrši upravna inspekcija, u oblasti obrazovanja vrši prosvetna inspekcija, u oblasti sporta inspekcija ministarstva nadležnog za poslove sporta, u oblasti odbrane inspektorat odbrane, u oblasti bezbednosti inspekcijski organi ministarstva nadležnog za poslove unutrašnje bezbednosti, u oblasti zaštite životne sredine inspekcija ministarstva za zaštitu životne sredine, u oblasti finansijskih usluga i osiguranja nadzor vrši Narodna banka Republike Srbije, a u skladu sa propisima kojima se uređuju njihova prava, dužnosti i ovlašćenja u inspekcijskom nadzoru. Inspekcijski organi ostvaruju potrebnu saradnju u skladu sa zakonom kojim se uređuje inspekcijski nadzor. Izveštaji o izvršenom nadzoru odnosno o izvršenom inspekcijskom nadzoru dostavljaju se na zahtev nadležnog ministarstva.

Radi pripreme godišnjeg izveštaja o realizaciji akcionog plana nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost i zbirnog izveštaja o stanju u oblasti ostvarivanja rodne ravnopravnosti zakon predviđa neposrdnu saradnju nadležnog ministarstva sa Savetom za rodnu ravnopravnost i Koordinacionim telom za rodnu ravnopravnost Vlade, kao i odgovarajućim institucionalnim telima autonomne pokrajine, opština, gradova i gradskih opština, i sa licima zaduženim za rodnu ravnopravnost u organima državne uprave i lokalne samouprave. Izveštaji nadležnih subjekata iz organa javne vlasti, poslodavaca, institucionalnih tela za rodnu ravnopravnost, kao i političkih stranaka i sindikalnih organizacija se, shodno predloženim odredbama, dostavljaju ministarstvu nadležnom za poslove rodne ravnopravnosti, koje, u saradnji

sa navedenim organima i telima, priprema zbirni izveštaj i dostavlja ga Vladi radi usvajanja.

Neregulatorne mere, informativno-edukativne mere: Predlog zakona predviđa uvođenje programskih mera koje obuhvataju edukaciju o značaju rodne ravnopravnosti i potrebi podsticanja i unapređivanja rodne ravnopravnosti, a kojima se preveniraju diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, rodno zasnovano nasilje i nasilje nad ženama, i mere edukacije profesionalaca u ovoj oblasti. Potreba edukacije prepoznata je i u slučaju lica zaduženih za rodnu ravnopravnost.

Organi javne vlasti koji obavljaju poslove u oblasti obrazovanja i vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja dužni su da obezbede kontinuirano stručno usavršavanje i osposobljavanje zaposlenih u obrazovanju za podsticanje rodne ravnopravnosti, prepoznavanje i zaštitu od diskriminacije – kako na osnovu pola, odnosno roda, tako i na osnovu drugih ličnih svojstava, povećanje osetljivosti na sadržaj nastavnog plana i programa i nastavnog materijala, ljudskih prava, položaja i zaštite osoba sa invaliditetom, vršnjačkog nasilja, rodno zasnovanog nasilja i nasilja nad ženama.

Mere razvijanja svesti o značaju rodne ravnopravnosti, kako bi se iskorenili društveni i kulturni obrasci, običaji i prakse zasnovani na rodnim stereotipima, predrasudama i diskriminaciji na osnovu pola, odnosno roda, i smanjilo rodno zasnovano nasilje i nasilje prema ženama, predviđene su i za sredstva javnog informisanja. Radi podsticanja korišćenja rodno osetljivog jezika prilikom izveštavanja i eliminisanja seksističkih i mizoginih medijskih sadržaja predviđeno je i da sredstva javnog informisanja preduzimaju mere sa ciljem unapređenja kompetencija novinara i urednika.

Sve predviđene mere preduzimaće se u okviru zakonom propisanih nadležnosti subjekata realizacije i ne zahtevaju dodatne resurse.

Mere nadzora i kaznene mere: Predlog zakona predviđa mere nadzora koje preduzimaju nadležno ministarstvo, inspekcija rada i upravna, prosvetna inspekcija i druge inspekcije u oblasti odbrane i bezbednosti, zaštite životne sredine, sporta, pružanja usluga i u drugim oblastima, u okviru postojećih kapaciteta kojima raspolažu inspekcijски organi, jer pitanje nadzora koji obavljaju nije predmet uređenja samo ovog zakona. Ostvarivanje funkcije i nadležnosti kako inspekcija, tako i ministarstava u okviru kojih su formirane, realizuje se u skladu sa zakonima kojima se uređuje njihova nadležnost, i eventualna potreba za njihovim dodatnim kapacitetima može se utvrditi tek nakon što zakon počne da se primenjuje, jer će iskustvo pokazati da li su postojeći kapaciteti dovoljni.

Kaznene mere su usklađene sa Zakonom o prekršajima i ovaj zakon predviđa raspon kazni od 50.000,00 do 2.000.000,00 dinara za poslodavce, za odgovorna lica u organima javne vlasti, za političke stranke i za sindikalne organizacije i to: novčanu kaznu od 5.000,00 do 150.000,00 dinara za odgovorno lice u pravnom licu i novčanu kaznu od 10.000,00 do 500.000,00 dinara za preduzetnika – poslodavca.

## IZJAVA O USKLAĐENOSTI PROPISA SA PROPISIMA EVROPSKE UNIJE

### 1. Ovlašćeni predlagač propisa: Vlada

Obrađivač: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog

### 2. Naziv propisa

**Predlog zakona o rodnoj ravnopravnosti**  
**Draft Law on Gender Equality**

**3. Usklađenost propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum):**

**a) Odredba Sporazuma koja se odnose na normativnu sadržinu propisa**

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

**b) Prelazni rok za usklađivanje zakonodavstva prema odredbama Sporazuma,**  
Shodno članu 72. SSP.

**v) Ocena ispunjenosti obaveze koje proizilaze iz navedene odredbe Sporazuma**  
U potpunosti ispunjava.

**g) Razlozi za delimično ispunjavanje, odnosno neispunjavanje obaveza koje proizilaze iz navedene odredbe Sporazuma**  
/

**d) Veza sa Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije**  
Veza sa Poglavljem 23 i Poglavljem 19.

### 4. Usklađenost propisa sa propisima Evropske unije:

**a) Navođenje odredbi primarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima**

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

**b) Navođenje sekundarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima**

- **Direktiva Saveta 2004/113/EK** od 13. decembra 2004. godine o primeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu robama i uslugama (Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Men and Women in the Access to and Supply of Goods and Services) – PU;

- **Direktiva 2006/54/EK Evropskog parlamenta i Saveta** od 5. jula 2006. godine o primeni načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i zanimanja. (Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (recast)) – PU,

- **Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Saveta** od 7. jula 2010. godine o primeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavlja van snage Direktivu Saveta 86/613/EEK (Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the Application of the Principle of Equal Treatment Between Men and Women Engaged in an Activity in a Self-Employed Capacity and Repealing Council Directive 86/613/EEC) – PU;

**v) Navođenje ostalih izvora prava Evropske unije i usklađenost sa njima**

- **Direktiva Saveta 2004/113/EK** od 13. decembra 2004. godine o primeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu robama i uslugama (Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Men and Women in the Access to and Supply of Goods and Services) – PU;

- **Direktiva 2006/54/EK Evropskog parlamenta i Saveta** od 5. jula 2006. godine o primeni načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i zanimanja. (Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (recast)) - PU,

- **Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Saveta** od 7. jula 2010. godine o primeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavlja van snage Direktivu Saveta 86/613/EEK (Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the Application of the Principle of Equal Treatment Between Men and Women Engaged in an Activity in a Self-Employed Capacity and Repealing Council Directive 86/613/EEC) – PU.

Takođe, ovaj zakon je usaglašavan sa sledećim dokumentima EU: Amsterdamski sporazum (1997) koji reguliše ljudska prava, posebno princip jednakog tretmana muškaraca i žena i zabranu diskriminacije na osnovu roda i pola; Program akcije za integrisanje rodne ravnopravnosti u razvojnu saradnju Zajednice - Saopštenje Komisije Savetu i Evropskom parlamentu (tzv. „EU Mapa puta za postizanje rodne ravnopravnosti 2006 - 2010. godine”); sa Direktivama koje se odnose na princip jednakog tretmana žena i muškaraca u određenim oblastima i zabranu diskriminacije na osnovu pola među kojima su: Direktiva 75/117/EEZ (jednake zarade za muškarce i žene); Direktiva 76/207/EEZ (dostupnost zaposlenja, profesionalna obuka, napredovanje na radnom mestu i uslovi rada); Direktiva 86/378/EEZ (socijalno osiguranje za zaposlene); Direktiva 86/613/EEZ (samostalne delatnosti, zaštita samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva); Direktiva 97/80/EZ (teret dokazivanja u slučajevima diskriminacije po osnovu pola); Direktiva 2000/78/EZ; Direktive o zaštiti trudnica, majki i roditelja među kojima su: Direktiva 96/34/EZ (odsustvo radi brige o detetu), i dr. U nastojanju da se poboljša dostupnost evropskog zakonodavstva u Direktivi 2006/54/EZ objedinjene su integrisane u jedinstven tekst šest direktiva i to: 75/117/EEZ, 76/207/EEZ, 2002/73/EZ, 86/378/EEZ, 96/97/EZ i 97/80/EZ.

Pored Direktiva, u Evropskoj uniji je od strane Saveta, Komisije ili Evropskog parlamenta usvojeno više preporuka i rezolucija koje se odnose na ravnopravnost žena i muškaraca, a koje su bile konsultovane u izradi dokumenta, npr: Preporuka Saveta o promovisanju pozitivne akcije za žene; Preporuka Komisije o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu; Rezolucija Saveta o promovisanju jednakih mogućnosti za žene; Rezolucija Saveta o uravnoteženom učešću muškaraca i žena u



odlučivanju; Rezolucija Saveta o stanju zdravlja žena u Evropskoj zajednici; Rezolucija Saveta o ženama u nauci; Rezolucija Saveta i ministara rada i socijalne politike o uravnoteženom učešću žena i muškaraca u porodičnom i radnom životu; Rezolucija Evropskog parlamenta o ženama u odlučivanju, Rezolucija Evropskog parlamenta o ženama u međunarodnoj politici; Deklaracija „Da rodna ravnopravnost postane stvarnost” Komiteta ministara Saveta Evrope (Madrid, 12. maja 2009); Rezolucija broj 1 o sprečavanju i odgovoru na nasilje u porodici, usvojena na 29. Konferenciji ministara pravde Saveta Evrope (Troms u Norveškoj, 18 - 19. juna 2009); Deklaracija o programu akcije na Petoj evropskoj ministarskoj konferenciji o jednakosti između žena i muškaraca (Skopje, 22 - 23. januara 2003); Akcioni plan i Rezolucija usvojeni na 7. Konferenciji ministara za jednakost između žena i muškaraca Saveta Evrope (Baku, 24 - 25. maja 2010); i dr.

Zatim, u izradi su razmatrana i dokumenta Saveta Evrope: Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (ECHR) posebno Protokol 7 (1984) i Protokol 12 (2000); Evropska socijalna povelja i izmenjena Evropska socijalna povelja (1996); Deklaracija o jednakosti između žena i muškaraca kao fundamentalnom kriterijumu demokratije; Deklaracija i program akcije – demokratizacija, sprečavanje konflikata i izgradnja mira: perspektive i uloga žena; Rezolucija o rodnoj kvoti za kandidate za sudije Evropskog suda za ljudska prava (R 1366 (2004) i 1426 (2005); Rezolucija o uvođenju načela rodne ravnopravnosti na lokalni i regionalni nivo; Preporuke Odbora ministara o: obrazovanju, nasilju u porodici; eliminisanju seksizma u jeziku; seksualnom iskorišćavanju, pornografiji, prostituciji trgovini decom i omladinom; ravnopravnosti između žena i muškaraca; pomirenju radnog i porodičnog života; ulozi žena u nauci i tehnologiji; integrisanju rodnog aspekta u javnu politiku; učešću žena u političkom životu evropskih regija; popravljajući položaja žena na selu; borbi protiv trgovine ljudima u svrhu seksualnog iskorišćavanja; zaštiti žena od nasilja; uravnoteženom učešću žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju; predstavljanju žena u medijima; standardima i mehanizmima za postizanje rodne ravnopravnosti; uključivanju rodnih razlika u zdravstvenu politiku; o reprezentovanju žena u izbornom sistemu i dr.

#### **g) Razlozi za delimičnu usklađenost, odnosno neusklađenost,**

Sa aspekta materije koja je regulisana odredbama Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti u ovom trenutku je postignuta najveća moguća usklađenost odredbi Predloga zakona sa propisima EU. Sve primedbe i sugestije dostavljene od strane Evropske komisije 18. decembra 2018. godine, su prevedene 10. januara 2019. godine i ugrađene u Predlog zakona o rodnoj ravnopravnosti. U vezi sa navedenim, postignuta potpuna usklađenost sa ključnim Direktivama EU (PU), dok su neki delovi Direktiva EU neprenosivi (NP) u domaće zakonodavstvo i na to EK nije imala primedaba.

#### **d) Rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti propisa sa propisima**

##### **Evropske unije.**

Do kraja 2021. godine.

**5. Ukoliko ne postoje odgovarajuće nadležnosti Evropske unije u materiji koju reguliše propis, i/ili ne postoje odgovarajući sekundarni izvori prava Evropske unije sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost, potrebno je obrazložiti tu činjenicu. U ovom slučaju, nije potrebno popunjavati Tabelu usklađenosti propisa. Tabelu usklađenosti nije potrebno popunjavati i ukoliko se domaćim propisom ne vrši prenos odredbi sekundarnog izvora prava Evropske unije već se isključivo vrši primena ili sprovođenje nekog zahteva koji proizilazi iz**

**odredbe sekundarnog izvora prava (npr. Predlogom odluke o izradi strateške procene uticaja biće sprovedena obaveza iz člana 4. Direktive 2001/42/EZ, ali se ne vrši i prenos te odredbe direktive).**

Izrađene su i EK dostavljene tri tabele o usklađenosti ovog propisa sa pravnim tekovinama Evropske unije.

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

Ne.

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

Predlog zakona o rodnoj ravnopravnosti je bio predmet konsultacija sa Evropskom komisijom i bio je preveden na engleski jezik. Nakon dostavljanja mišljenja Evropske komisije na Predlog zakona o rodnoj ravnopravnosti 18. decembra 2018. godine i prevoda istih 10. januara 2019. godine, izvršena je izmena i dopuna Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti. EK je dala pozitivno mišljenje na Predlog zakona o rodnoj ravnopravnosti u februaru 2019. godine.

**8. Saradnja sa EU i učešće konsultanata u izradi propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti.**

Na zahtev Evropske komisije, radi razmatranja odnosa Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti i Zakona o zabrani diskriminacije, 30. oktobra 2018. godine iz resornog Ministarstva poslat je prevod na engleski jezik važećeg Zakona o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik PC”, broj 22/09), a 16. novembra 2018. godine je poslato i objašnjenje o razlikama između Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti koje je izradilo Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade (2014/2017) i Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti koje je izradilo Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (2017/2018), kao i o usklađenosti Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti sa Predlogom zakona o izmenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije.

Evropska Komisija dostavila je svoje komentare na Predlog zakona o rodnoj ravnopravnosti resornom Ministarstvu, 18. decembra 2018. godine, koje je kroz ekspertske izveštaje izradila Vanda Jurseniene, stručnjakinja za rodnu ravnopravnost, pridruženi predavačica Laboratorije za rodne studije pri Univerzitetu „Mikolas Romeris” iz Litvanije. Ekspertske izveštaje je u celini pozitivan, a predlozi i sugestije koji su u njemu dati, u potpunosti su uvaženi i na osnovu njih je izvršena dorada teksta Predloga zakona o rodnoj ravnopravnosti, zaključno sa 23. januarom 2019. godine, zahvaljujući čemu je došlo do usklađivanja sa pravnim tekovinama i standardima Evropske unije u ovoj oblasti. Nakon toga, dorađena verzija Predloga zakona sa tabelama usklađenosti sa propisima EU je dostavljena 6. februara 2019. godine, na šta je Evropska komisija dostavila pozitivno mišljenje.

<p>1. Name of directive EU:  <b>Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Men and Women in the Access to and Supply of Goods and Services</b>  Naziv direktive EU:  <b>Direktiva Saveta 2004/113/EK</b> od 13. decembra 2004. godine o primeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu robama i uslugama</p>		<p>2. CELEX oznaka EU propisa  320041L0113</p>				
<p>3. The state administration authority or other authorized regulation nominator: The Government of the Republic of Serbia  Ovlašćeni predlagač propisa: Vlada  Ministry of Human and Minority Rights and Social Dialogue  Obrađivač: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog</p>		<p>4. <b>19.04.2021.</b></p>				
<p>5. Title (draft, proposal) of regulation whose provisions were subject to analysis of compliance with the regulations of the European Union:  Naziv (nacrt, predloga) propisa čije odredbe su predmet analize usklađenosti sa propisom EU:  <b>Draft Law on Gender Equality</b>  <b>Predlog zakona o rodnoj ravnopravnosti</b></p>		<p>6. Code numbers (codes) of planned regulations from NPAA base:  Brojčane oznake (šifre) planiranih propisa iz baze NPAA:  3.23.3.</p>				
<p>7. Harmonization of Republic of Serbia regulation provisions with EU regulation provision:  Usklađenost odredaba propisa sa odredbama propisa EU: <b>POTPUNO USKLAĐENO</b></p>						
a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)

EU regulation provisions Odredba važećeg propisa EU	Provision content Sadržina odredbe	Republic of Serbia regulation provisions Odredba propisa Republike Srbije	Provisions content Sadržina odredbe	Harmonization <sup>5</sup> Usklađenost	Reasons for partial harmonization, non-harmonization or non-transferability Razlog za delimičnu usklađenost, neusklađenost ili neprenosivost	Notice on harmonization Napomena o usklađenosti
1.	The purpose of this Directive is to lay down a framework for combating discrimination based on sex in access to and supply of goods and services, with a view to putting into effect in the Member States the principle of equal treatment between men and women.	Član 50.	<p>Član 50.</p> <p>Zabranjeno je ograničavanje pristupa uslugama, kao i dostupnosti robe i njene nabavke na osnovu pola, odnosno roda, u javnom i privatnom sektoru.</p> <p>Svi pojedinci slobodni su da sklapaju ugovore i da odabiraju ugovornog partnera za određeni posao. Pojedinaac koji dostavlja robu ili pruža usluge može imati niz subjektivnih razloga za odabir ugovornog partnera, koji se ne smeju temeljiti na polu, odnosno rodu određene osobe.</p> <p>Društvo za osiguranje ne može na osnovu ugovora o osiguranju i/ili ugovora o povezanim finansijskim uslugama sa osiguranjem da koristi faktor pola pri izračunavanju premija i naknada koje dovodi do razlika u pojedinačnim premijama i naknadama. Troškovi koji se odnose na trudnoću i porodijsko odsustvo nemaju za rezultat razliku u pojedinačnim premijama i naknadama.</p> <p>Narodna banka Srbije propisuje način na koji će se obezbediti jedinstvena primena odredbe iz stava 3. ovog člana kod društva za osiguranje.</p> <p>Zabranjuje se diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, u pristupu robi i uslugama žena i</p>	PU		

<sup>5</sup> Completely harmonized - CH, partially harmonized - PH, non-harmonized - NH, non-transferable - NT  
Potpuno usklađeno - PU, delimično usklađeno - DU, neusklađeno - NU, neprenosivo - NP

			<p>muškaraca. Ova odredba se primenjuje na sva lica koja dostavljaju robu i pružaju usluge dostupne javnosti, bez obzira da li se radi o javnom ili privatnom sektoru, koje se nude izvan područja privatnog i porodičnog života i poslovanja u tom kontekstu.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom kršenje načela jednakog postupanja prema ženama i muškarcima ukoliko je dostavljanje robe i pružanje usluga isključivo ili prevashodno članovima jednog pola opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za ostvarenje tog cilja su primerena i nužna.</p>			
2(a)	(a) 'direct discrimination': where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be, treated in a comparable situation;	Član 4. stav 2.	<p>Član 4. stav 2.</p> <p>Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lica ili grupe lica, zbog njihovog pola odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.</p>	PU		
2(b)	(b) 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;	Član 4. stav 3.	<p>Član 4. stav 3.</p> <p>Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.</p>	PU		
2(c)	(c) 'harassment': where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose, or effect, of violating the dignity of that person, and of creating an	Član 4. stav 5. Član 6.	<p>Član 4. stav 5.</p> <p>Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i</p>	PU		

	<p>intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;</p>	<p>stav 1. tačka 13)</p> <p>Član 31.</p> <p>Član 32.</p>	<p>uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, odnosno rodu ili promeni pola, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.</p> <p>Član 6. stav 1. tačka 13)</p> <p>13) uznemiravanje jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu pola, odnosno roda, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće i uvredljivo okruženje;</p> <p>Član 31.</p> <p>Zabranjen je otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane poslodavca, odnosno organa javne vlasti, kao i proglašavanje zaposlenog za višak na osnovu pola, odnosno roda, trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja.</p> <p>Član 32.</p> <p>Zabranjeno je uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola, odnosno roda, koje čine poslodavci, zaposleni ili druga radno angažovana lica prema drugim zaposlenima ili</p>			
--	--	--	---	--	--	--

			<p>drugim radno angažovanim licima.</p> <p>Uznemiravanje po osnovu pola i seksualno uznemiravanje zabranjeni su ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja.</p>			
2(d)	(d) 'sexual harassment': where any form of unwanted verbal, non-verbal, or physical, conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.	<p>Član 6. stav 1. tačka 15)</p> <p>Član 6. stav 1. tačka 16)</p> <p>Član 31.</p> <p>Član 32.</p>	<p>Član 6. stav 1. tačka 15)</p> <p>15) seksualno uznemiravanje jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode koji ima za cilj ili posledicu povredu ličnog dostojanstva, a naročito ako se time stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;</p> <p>Član 6. stav 1. tačka 16)</p> <p>16) seksualno, odnosno polno ucenjivanje je svako ponašanje odgovornog lica koje, u nameri činjenja ili nečinjenja dela seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženog protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu;</p> <p>Član 31.</p> <p>Zabranjen je otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane poslodavca, odnosno organa javne vlasti, kao i proglašavanje zaposlenog za višak na osnovu pola, odnosno roda, trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja.</p>	PU		

			<p>Član 32.</p> <p>Zabranjeno je uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola odnosno roda koje čine poslodavci, zaposleni ili druga radno angažovana lica prema drugim zaposlenima ili drugim radno angažovanim licima.</p> <p>Uznemiravanje na osnovu pola i seksualno uznemiravanje zabranjeni su ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja.</p>			
3.1	<p>Within the limits of the powers conferred upon the Community, this Directive shall apply to all persons who provide goods and services, which are available to the public irrespective of the person concerned as regards both the public and private sectors, including public bodies, and which are offered outside the area of private and family life and the transactions carried out in this context.</p>	Član 50.	<p>Član 50.</p> <p>Zabranjeno je ograničavanje pristupa uslugama, kao i dostupnosti robe i njene nabavke na osnovu pola, odnosno roda, u javnom i privatnom sektoru.</p> <p>Svi pojedinci slobodni su da sklapaju ugovore i da odabiraju ugovornog partnera za određeni posao. Pojedinaac koji dostavlja robu ili pruža usluge može imati niz subjektivnih razloga za odabir ugovornog partnera, koji se ne smeju temeljiti na polu, odnosno rodu određene osobe.</p> <p>Društvo za osiguranje ne može na osnovu ugovora o osiguranju i/ili ugovora o povezanim finansijskim uslugama sa osiguranjem da koristi faktor pola pri izračunavanju premija i naknada koje dovodi do razlika u pojedinačnim premijama i naknadama. Troškovi koji se odnose na trudnoću i porodiljsko odsustvo nemaju za rezultat razliku u pojedinačnim premijama i naknadama.</p> <p>Narodna banka Srbije propisuje način na koji će se obezbediti jedinstvena primena odredbe iz stava 3. ovog člana kod društva za osiguranje.</p> <p>Zabranjuje se diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, u pristupu robi i uslugama žena i muškaraca. Ova odredba se primenjuje na sva lica koja dostavljaju robu i pružaju usluge dostupne javnosti, bez obzira da li se radi o javnom ili</p>	PU		



			<p>privatnom sektoru, koje se nude izvan područja privatnog i porodičnog života i poslovanja u tom kontekstu.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom kršenje načela jednakog postupanja prema ženama i muškarcima ukoliko je dostavljanje robe i pružanje usluga isključivo ili prevashodno članovima jednog pola opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za ostvarenje tog cilja su primerena i nužna.</p>			
3.2	This Directive does not prejudice the individual's freedom to choose a contractual partner as long as an individual's choice of contractual partner is not based on that person's sex.	Član 50. stav 2.	<p>Član 50. stav 2.</p> <p>Svi pojedinci slobodni su da sklapaju ugovore i da odabiraju ugovornog partnera za određeni posao. Pojedinaac koji dostavlja robu ili pruža usluge može imati niz subjektivnih razloga za odabir ugovornog partnera, koji se ne smeju temeljiti na polu, odnosno rodu određene osobe.</p>	PU		
3.3	This Directive shall not apply to the content of media and advertising nor to education.	Član 37.  Član 44.	<p>Član 37.</p> <p>Organi javne vlasti i poslodavci .koji, u skladu sa zakonima i drugim propisima, obavljaju poslove u oblasti obrazovanja i vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja dužni su da:</p> <p>1) uključe sadržaje rodne ravnopravnosti prilikom donošenja planova i programa nastave i učenja, odnosno studijskih programa, prilikom utvrđivanja standarda udžbenika, nastavnih metoda i normativa školskog prostora i opreme i da u nastavne programe i materijale, na svim nivoima obrazovanja i vaspitanja isključe rodno stereotipne, mizogine i mizandrijske sadržaje, uključe sadržaje vezane za rodnu ravnopravnost u cilju prevazilaženja rodnih stereotipa i predrasuda, negovanja uzajamnog poštovanja, nenasilnog razrešenja sukoba u međuljudskim odnosima, sprečavanja i suzbijanja rodno zasnovanog nasilja i poštovanja prava na lični integritet, na način prilagođen uzrastu učenika, odnosno studenta;</p> <p>2) obezbede podršku obrazovnim programima</p>	PU		

		<p>i naučnim istraživanjima koji se finansiraju iz javnih sredstava radi doprinosa u promovisanju rodne ravnopravnosti i prevazilaženja rodnih stereotipa;</p> <p>3) obezbede da sadržaji planova i programa nastave i učenja, odnosno studijskih programa i udžbenika i drugog nastavnog materijala budu takvi da afirmišu ravnopravnost i povećavaju vidljivost doprinosa žena nauci, tehnološkom razvoju, kulturi i umetnosti;</p> <p>4) preduzimaju, u skladu sa zakonom, mere koje obuhvataju:</p> <p>(1) integrisanje rodne ravnopravnosti u planove i programe nastave i učenja uključujući prepoznavanje i ohrabrivanje za prijavu rodno zasnovanog nasilja i nasilja nad ženama, u okviru:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- redovnih nastavnih predmeta i vannastavnih aktivnosti;</li> <li>- planiranja i organizacije različitih oblika obuke u svim obrazovnim ustanovama, centrima ili organizacijama u kojima se školuje nastavni kadar;</li> </ul> <p>(2) izmene sadržaja planova i programa nastave i učenja, odnosno studijskih programa i udžbenika i drugog nastavnog materijala, tako da afirmišu ravnopravnost i povećavaju vidljivost doprinosa žena nauci, tehnološkom razvoju, kulturi i umetnosti;</p> <p>(3) korišćenje rodno osetljivog jezika u udžbenicima i nastavnom materijalu kao i u svedočanstvima, diplomama, kvalifikacijama, zvanjima, zanimanjima i licencama, kao i u drugim oblicima vaspitnog rada;</p> <p>(4) procenjivanje sadržaja udžbenika i drugog nastavnog materijala sa aspekta njihovog uticaja na promociju rodne ravnopravnosti;</p> <p>(5) kontinuirano stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, zaposlenih u obrazovanju, kao i stručno osposobljavanje pripravnika za podsticanje rodne ravnopravnosti, prepoznavanje i zaštitu od diskriminacije kako na osnovu pola odnosno roda, tako i na osnovu drugih ličnih svojstava, povećanje osetljivosti na sadržaj nastavnog plana i programa i</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>nastavnog materijala, ljudskih prava, diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, položaja i zaštite osoba sa invaliditetom, vršnjačkog nasilja, rodno zasnovanog nasilja i nasilja nad ženama i devojčicama;</p> <p>(6) kontinuirano osposobljavanje i stručno usavršavanje zaposlenih u organima javne vlasti u vezi sa rodnom ravnopravnošću i sprečavanjem rodno zasnovanog nasilja, kao i nasilja u porodici i nasilja nad ženama i devojčicama;</p> <p>(7) preduzimanje posebnih mera radi podsticanja uravnotežene zastupljenosti polova pri upisu na studijske programe, programe stipendiranja, programe celoživotnog obrazovanja, kao i za korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija;</p> <p>(8) preduzimanje posebnih mera radi integrisanja u sistem vaspitanja i obrazovanja lica koja zbog rodnih stereotipa i tradicije rano napuštaju školovanje;</p> <p>(9) donošenje i sprovođenje posebnih mera u oblasti naučno-istraživačkog rada koje se finansiraju iz javnih sredstava radi uključivanje rodne perspektive u sve faze izrade, vrednovanja, izbora, sprovođenja i ocenjivanja rezultata naučnoistraživačkih projekata, kao i jednakog učešća žena i muškaraca u istraživačkim timovima i telima nadležnim za vrednovanje, izbor i ocenjivanje naučnoistraživačkih projekata.</p> <p>Ustanove u oblasti obrazovanja i vaspitanja dužne su da obezbede jednake mogućnosti za aktivno bavljenje sportskim aktivnostima bez bilo kog vida diskriminacije na osnovu pola odnosno roda, kao i da preduzimaju posebne mere za podsticanje fizičkog vežbanja i sportskih aktivnosti za devojčice i žene.</p> <p style="text-align: center;">Član 44.</p> <p>Sadržaji u sredstvima javnog informisanja, uključujući i oglašavanje, ne smeju da sadrže podatke kojima se stvara ili podstiče diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda.</p>			
--	--	---	--	--	--

			<p>Zabranjeno je izražavanje mržnje i omalovažavanje žena i muškaraca, kao i javno zagovaranje, podržavanje i postupanje u skladu sa predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti žena i muškaraca, odnosno na rodnim stereotipima.</p> <p>Sredstva javnog informisanja dužna su da prilikom izveštavanja koriste rodno osetljiv jezik i da razvijanjem svesti o značaju rodne ravnopravnosti doprinose suzbijanju rodnih stereotipa društvenih i kulturnih obrazaca, običaja i praksi zasnovanih na rodnim stereotipima, diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda i rodno zasnovanog nasilja, nasilja u porodici i nasilja nad ženama.</p>			
3.4	This Directive shall not apply to matters of employment and occupation. This Directive shall not apply to matters of self employment, insofar as these matters are covered by other Community legislative acts.			NP		
4.1–3	<p>1. For the purposes of this Directive, the principle of equal treatment between men and women shall mean that</p> <p>(a) there shall be no direct discrimination based on sex, including less favourable treatment of women for reasons of pregnancy and maternity;</p> <p>(b) there shall be no indirect discrimination based on sex.</p> <p>2. This Directive shall be without prejudice to more favourable provisions concerning the protection of women as regards pregnancy and maternity.</p> <p>3. Harassment and sexual harassment within the meaning of this Directive shall be deemed to be discrimination on the grounds of sex and therefore prohibited. A person's rejection of, or submission to, such conduct may not be used as a basis for a</p>	<p>Član 4. st. 5, 6, 7.</p>	<p>Član 4. st. 5, 6, 7.</p> <p>Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno učenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, odnosno rodu ili promeni pola, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.</p> <p>Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj</p>	PU		

	decision affecting that person.		<p>pojednih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).</p> <p>Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, odnosno roda, mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva, kao i zaštita na radu zaposlenih različitog pola, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi i bezbednost i zdravlje na radu.</p> <p>Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, odnosno roda, posebne mere donete radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.</p>			
4.4	Instruction to direct or indirect discrimination on the grounds of sex shall be deemed to be discrimination within the meaning of this Directive.	Član 4.	<p>Član 4</p> <p>Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: političkoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja, zaštite potrošača (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti, u braku i porodičnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života.</p> <p>Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lica ili grupe lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.</p> <p>Posredna diskriminacija na osnovu pola,</p>	PU		

		<p>polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.</p> <p>Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa lošije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorskom postupanju.</p> <p>Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, odnosno rodu ili promeni pola, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.</p> <p>Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).</p> <p>Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, kao i zaštita na radu zaposlenih različitog pola, u skladu sa</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>Član 6. stav 1.</p>	<p>propisima kojima se uređuju radni odnosi i bezbednost i zdravlje na radu, posebne mere uvedene radi postizanja pune rodne ravnopravnosti, zaštite i napretka lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju na osnovu svog pola, polnih karateristika, odnosno roda.</p> <p>Član 6. stav 1. tačka 5)</p> <p>5) diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojednih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija);</p>			
--	--	----------------------------	---	--	--	--

4.5	This Directive shall not preclude differences in treatment, if the provision of the goods and services exclusively or primarily to members of one sex is justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.	Član 50. stav 6.	Član 50. stav 6.  Ne smatra se diskriminacijom kršenje načela jednakog postupanja prema ženama i muškarcima ukoliko je dostavljanje robe i pružanje usluga isključivo ili prevashodno članovima jednog pola opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za ostvarenje tog cilja su primerena i nužna.	PU		
5.	1. Member States shall ensure that in all new contracts concluded after 21 December 2007 at the latest, the use of sex as a factor in the calculation of premiums and benefits for the purposes of insurance and related financial services shall not result in differences in individuals' premiums and benefits. 2. Notwithstanding paragraph 1, Member States may decide before 21 December 2007 to permit proportionate differences in individuals' premiums and benefits where the use of sex is a determining factor in the assessment of risk based on relevant and accurate actuarial and statistical data. The Member States concerned shall inform the Commission and ensure that accurate data relevant to the use of sex as a determining	Član 50.	Član 50.  Zabranjeno je ograničavanje pristupa uslugama, kao i dostupnosti robe i njene nabavke na osnovu pola, odnosno roda, u javnom i privatnom sektoru. Svi pojedinci slobodni su da sklapaju ugovore i da odabiraju ugovornog partnera za određeni posao. Pojedinaac koji dostavlja robu ili pruža usluge može imati niz subjektivnih razloga za odabir ugovornog partnera, koji se ne smeju temeljiti na polu, odnosno rodu određene osobe. Društvo za osiguranje ne može na osnovu ugovora o osiguranju i/ili ugovora o povezanim finansijskim uslugama sa osiguranjem da koristi faktor pola pri izračunavanju premija i naknada koje dovodi do razlika u pojedinačnim premijama i	PU		



	actuarial factor are compiled, published and regularly updated. These Member States shall review their decision five years after 21 December 2007, taking into account the Commission report referred to in Article 16, and shall forward the results of this review to the Commission.		<p>naknadama. Troškovi koji se odnose na trudnoću i porodiljsko odsustvo nemaju za rezultat razliku u pojedinačnim premijama i naknadama.</p> <p>Narodna banka Srbije propisuje način na koji će se obezbediti jedinstvena primena odredbe iz stava 3. ovog člana kod društva za osiguranje.</p> <p>Zabranjuje se diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, u pristupu robi i uslugama žena i muškaraca. Ova odredba se primenjuje na sva lica koja dostavljaju robu i pružaju usluge dostupne javnosti, bez obzira da li se radi o javnom ili privatnom sektoru, koje se nude izvan područja privatnog i porodičnog života i poslovanja u tom kontekstu.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom kršenje načela jednakog postupanja prema ženama i muškarcima ukoliko je dostavljanje robe i pružanje usluga isključivo ili prevashodno članovima jednog pola opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za ostvarenje tog cilja su primerena i nužna.</p>			
6.	With a view to ensuring full equality in practice between men and women, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting specific measures to prevent or compensate for disadvantages linked to sex.	Član 10.	<p>Član 10.</p> <p>Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: posebne mere) su aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom pozitivnog delovanja, kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca u svim sferama društvenog i privrednog života i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.</p> <p>Posebne mere, u skladu sa opštim merama propisanim ovim i drugim zakonima, određuje i sprovodi organ javne vlasti i poslodavac.</p> <p>Posebne mere primenjuju se dok se ne postigne cilj zbog kojeg su propisane.</p>	PU		
7.	1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment between men and women than those laid down in this Directive.			NP		

	2. The implementation of this Directive shall in no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.					
8.1	The Member States shall ensure that judicial or administrative proceedings, including, where Member States consider it appropriate, conciliation procedures, for the enforcement of the obligations under this Directive are available to all persons who consider they have sustained loss or damage as a result of a failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9.  Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		
8.2	Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation, as the Member States so determine, for the loss and damage sustained by a person injured as a result of discrimination within the meaning of this Directive, in a way which is dissuasive and proportionate to the damage suffered. The fixing of a prior upper limit shall not restrict such compensation or reparation.	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9.  Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		
8.3	Member States shall ensure that associations, organizations or other legal entities, which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, on behalf or in support of the complainant, with his or her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9.  Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		

	enforcement of obligations under this Directive.					
8.4	Paragraphs 1 and 3 shall be without prejudice to national rules on time limits for bringing actions relating to the principle of equal treatment.	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9. Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		
9.1	Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9. Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		
9.2	Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence, which are more favourable to plaintiffs.			NP		
9.3	Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures.			NP		
9.4&5	4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to any proceedings brought in accordance with Article 8(3). 5. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or other competent authority to investigate the facts of the case.	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9. Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		
10.	Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect persons from any adverse treatment or adverse consequence	Član st. 4 i 5.	Član 4. stav 4. Diskriminacija na osnovu pola, polnih	PU		

	as a reaction to a complaint or to legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.	Član 31.	<p>karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa lošije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorском postupanju.</p> <p>Član 4. stav 5.</p> <p>Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, odnosno rodu ili promeni pola, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji osoba ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.</p> <p>Član 31.</p> <p>Zabranjen je otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane poslodavca, odnosno organa javne vlasti, kao i proglašavanje zaposlenog za višak na osnovu pola, odnosno roda, trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja.</p>			
11.	With a view to promoting the principle of equal treatment, Member States shall encourage dialogue with relevant stakeholders which have, in accordance with national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against	Član 25. stav 3.  Član 50.	<p>Član 25. stav 3.</p> <p>Organi javne vlasti neposredno ili preko organa nadležnog za saradnju sa civilnim društvom, saraduju sa udruženjima, a posebno za potrebe:</p>	PU		

	<p>discrimination on grounds of sex in the area of access to and supply of goods and services.</p>		<p>1) predlaganja i usvajanja mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i pripreme izveštaja o ostvarivanju i unapređivanju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji;</p> <p>2) praćenja primene zakona, drugih propisa i strateških dokumenata u oblasti rodne ravnopravnosti i</p> <p>3) sprovođenja aktivnosti vezanih za promociju rodne ravnopravnosti, sprečavanje i borbu protiv rodno zasnovanog nasilja i nasilja nad ženama, borbu protiv diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, u oblastima zapošljavanja, samozapošljavanja, i pristupu robi i uslugama sa ciljem promovisanja načela jednakog postupanja i prevazilaženja i eliminisanja rodnih stereotipa.</p> <p>Član 50.</p> <p>Zabranjeno je ograničavanje pristupa uslugama, kao i dostupnosti robe i njene nabavke na osnovu pola, odnosno roda, u javnom i privatnom sektoru.</p> <p>Svi pojedinci slobodni su da sklapaju ugovore i da odabiraju ugovornog partnera za određeni posao. Pojedinaac koji dostavlja robu ili pruža usluge može imati niz subjektivnih razloga za odabir ugovornog partnera, koji se ne smeju temeljiti na polu, odnosno rodu određene osobe.</p> <p>Društvo za osiguranje ne može na osnovu ugovora o osiguranju i/ili ugovora o povezanim finansijskim uslugama sa osiguranjem da koristi faktor pola pri izračunavanju premija i naknada koje dovodi do razlika u pojedinačnim premijama i naknadama. Troškovi koji se odnose na trudnoću i porodiljsko odsustvo nemaju za rezultat razliku u pojedinačnim premijama i naknadama.</p> <p>Narodna banka Srbije propisuje način na koji će se obezbediti jedinstvena primena odredbe iz stava 3. ovog člana kod društva za osiguranje.</p> <p>Zabranjuje se diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, u pristupu robi i uslugama žena i</p>			
--	--	--	---	--	--	--

			<p>muškaraca. Ova odredba se primenjuje na sva lica koja dostavljaju robu i pružaju usluge dostupne javnosti, bez obzira da li se radi o javnom ili privatnom sektoru, koje se nude izvan područja privatnog i porodičnog života i poslovanja u tom kontekstu.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom kršenje načela jednakog postupanja prema ženama i muškarcima ukoliko je dostavljanje robe i pružanje usluga isključivo ili prevashodno članovima jednog pola opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za ostvarenje tog cilja su primerena i nužna.</p>			
12.	<p>1. Member States shall designate and make the necessary arrangements for a body or bodies for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons without discrimination on the grounds of sex. These bodies may form part of agencies charged at national level with the defence of human rights or the safeguard of individuals' rights, or the implementation of the principle of equal treatment.</p> <p>2. Member States shall ensure that the competencies of the bodies referred to in paragraph 1 include:</p> <p>(a) without prejudice to the rights of victims and of associations, organisations or other legal entities referred to in Article 8(3), providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination;</p> <p>(b) conducting independent surveys concerning discrimination;</p> <p>(c) publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination.</p>	<p>Član 60. stav 1. tačka 5)</p> <p>Član 62.</p> <p>Član 63. stav 1.</p>	<p>Član 60. stav 1. tačka 5)</p> <p>5) obrazuje Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost, sa zadatkom da usmerava i koordinira rad državnih organa u vezi sa rodnom ravnopravnošću, razmatra sva pitanja i unapređuje stanje rodne ravnopravnosti i Savet za rodnu ravnopravnost kao savetodavno telo Vlade u koji je uključeno civilno društvo u najširem obimu.</p> <p>Član 62.</p> <p>Organi autonomne pokrajine, u okviru i u skladu sa nadležnostima autonomne pokrajine, a sa ciljem razvoja i vođenja politike jednakih mogućnosti, obrazuju organizacione oblike za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, određuju njihov sastav, način izbora, delokrug i način rada.</p> <p>Skupština autonomne pokrajine obrazuje stalno radno telo za rodnu ravnopravnost.</p> <p>Pokrajinska vlada obrazuje:</p> <p>1) koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost pokrajinske vlade radi usklađivanja stavova organa i organizacija pokrajinske uprave, drugih pokrajinskih organizacija i službi;</p> <p>2) savet za rodnu ravnopravnost kao savetodavno telo pokrajinske vlade.</p>	PU		

			<p>Pored navedenih tela, organi autonomne pokrajine mogu obrazovati i druga tela koja će se baviti rodnom ravnopravnošću.</p> <p>Tela nadležna za rodnu ravnopravnost u autonomnoj pokrajini saraduju sa svim drugim telima za rodnu ravnopravnost u vezi sa pitanjima značajnim za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.</p> <p>Član 63. stav 1.</p> <p>U jedinici lokalne samouprave obrazuju se tela za rodnu ravnopravnost i to:</p> <p>4) komisija za rodnu ravnopravnost u skupština jedinica lokalne samouprave, koja se obrazuje iz reda izabраних lica na lokalnim izborima za odbornike;</p> <p>5) savet za rodnu ravnopravnost koji se obrazuje u organima uprave u jedinicama lokalne samouprave iz reda imenovanih ili postavljenih lica, predstavnika ustanova, organa i organizacija nadležnih za rodnu ravnopravnost i za sprečavanje i suzbijanje nasilja. U radu saveta obavezno učestvuju i lica zadužena za rodnu ravnopravnost u upravnim organima jedinica lokalne samouprave, koje tim savetima pružaju stručnu i administrativnotehničku potporu u radu.</p>			
13.	<p>Member States shall take the necessary measures to ensure that the principle of equal treatment is respected in relation to the access to and supply of goods and services within the scope of this Directive, and in particular that:</p> <p>(a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished;</p> <p>(b) any contractual provisions, internal rules of undertakings, and rules governing profit-making or non-profit-making associations contrary to the principle of equal treatment are, or may be, declared null and void or are amended.</p>			NP		

14.	<p>Member States shall lay down the rules on penalties applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The penalties, which may comprise the payment of compensation to the victim, shall be effective, proportionate and dissuasive. Member States shall notify those provisions to the Commission by 21 December 2007 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.</p>	<p>Član 64. Član 65. Član 66. Član 67.</p>	<p>Član 67.</p> <p>Novčanom kaznom od 50.000 do 2.000.000 dinara kazniće se poslodavac koji ima svojstvo pravnog lica ako:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ne postupi po obavezama propisanim članom 16. st. 4. i 5. i članom 18. st. 2. i 3. ovog zakona;</li> <li>2) ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status jednake mogućnosti u oblasti rada i zapošljavanja iz člana 28. ovog zakona;</li> <li>3) krši zabranu diskriminacije iz člana 29. stav 4. ovog zakona;</li> <li>4) ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika u skladu sa članom 29. stav. 5. ovog zakona;</li> <li>5) u odnosu na obavezu informisanja zaposlenih ili njihovih predstavnika postupi protivno odredbi člana 29. stav 6. tačka 2) ovog zakona;</li> <li>6) postupa suprotno zabrani iz čl. 31, 32, 33, 34. i 50. stav 6. ovog zakona;</li> <li>7) ne evidentira podatke iz člana 62. stav 2. ovog zakona;</li> <li>8) ne dostavi izveštaj ne dostavi izveštaj ministarstvu u skladu sa članom 66. stav 4. ovog zakona.</li> </ol> <p>Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.</p> <p>Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik - poslodavac, novčanom kaznom od 10.000 do 500.000 dinara.</p> <p>Član 68.</p> <p>Novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara kazniće se odgovorno lice u organu Republike</p>	PU		
-----	--	--	---	----	--	--



		<p>Srbije, organu teritorijalne autonomije i organu jedinice lokalne samouprave ako:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ne postupa po obavezama propisanim članom 16. st. 4. i 5, članom 17. stav 4, članom 18. st. 2. i 3. i članom 21. ovog zakona;</li> <li>2) ne prati, ne planira, ne donosi, ne sprovodi i javno ne objavljuje rezultate politika jednakih mogućnosti i ne sprovodi mere za sprečavanje i suzbijanje diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, iz člana 25. stav 1. i 2. ovog zakona;</li> <li>3) ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status jednake mogućnosti u oblasti rada i zapošljavanja iz člana 28. ovog zakona;</li> <li>4) krši zabranu diskriminacije iz člana 29. stav 4. ovog zakona;</li> <li>5) ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika iz člana 29. stav. 5. ovog zakona.</li> <li>6) u odnosu na obavezu informisanja zaposlenih ili njihovih predstavnika postupi protivno odredbi člana 29. stav 6. tačka 2) ovog zakona;</li> <li>7) postupa suprotno zabrani iz čl. 31, 32. i 33. ovog zakona;</li> <li>8) ne preduzima propisane mere za ostvarivanje jednakih mogućnosti u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite iz čl. 36. i 46. stav 3. ovog zakona;</li> <li>9) ne postupa po obavezama propisanim u čl. 37, 38, 39, 40, 41,42, 43. 45. 46 i 49;</li> <li>10) postupa suprotno zabrani iz člana 50. stav 1;</li> <li>11) bez odlaganja ne prijavi policijskoj upravi ili javnom tužilaštvu svako saznanje o rodno zasnovanom nasilju za koje saznaju u vršenju poslova iz svoje nadležnosti, odnosno u obavljanju</li> </ol>			
--	--	--	--	--	--

		<p>svoje delatnosti (član 53. stav 2.);</p> <p>12) ne odredi lice zaduženo za rodnu ravnopravnost (član 64.);</p> <p>13) ne evidentira podatke iz člana 65. st. 2. i 3. ovog zakona;</p> <p>14) ne dostavi izveštaj u skladu sa članom 66. stav 4. ovog zakona.</p> <p>Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u organu javne vlasti, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.</p> <p>Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i fizičko lice kojem je povereno vršenje pojedinih javnih ovlašćenja, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.</p> <p style="text-align: center;">Član 69.</p> <p>Novčanom kaznom od 50.000 do 2.000.000 dinara kazniće se politička stranka, kao pravno lice ako:</p> <p>1) ne postupi po obavezama i člana 47. stav 2. ovog zakona</p> <p>2) ne postupi po obavezama i člana 48. st. 2. i 3. ovog zakona</p> <p>3) ne dostavi Ministarstvu izveštaj iz člana 66. stav 5. ovog zakona.</p> <p>Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.</p> <p style="text-align: center;">Član 70.</p> <p>Novčanom kaznom od 50.000 do 2.000.000 dinara kazniće se sindikalna organizacija kao pravno lice ako:</p> <p>1) ne postupi po obavezama iz člana 48. st. 2. i 3. ovog zakona;</p> <p>2) ne dostavi Ministarstvu izveštaj iz člana 66. stav 5. ovog zakona.</p> <p>Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom kaznom</p>			
--	--	--	--	--	--

			od 5.000 do 150.000 dinara.			
15.	Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means throughout their territory.			NP		
16.	<p>1. Member States shall communicate all available information concerning the application of this Directive to the Commission, by 21 December 2009. and every five years thereafter. The Commission shall draw up a summary report, which shall include a review of the current practices of Member States in relation to Article 5 with regard to the use of sex as a factor in the calculation of premiums and benefits. It shall submit this report to the European Parliament and to the Council no later 21 December 2010. Where appropriate, the Commission shall accompany its report with proposals to modify the Directive.</p> <p>2. The Commission's report shall take into account the viewpoints of relevant stakeholders.</p>					
17.	<p>1. Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 21 December 2007 at the latest. They shall forthwith communicate to the Commission the text of those provisions.</p> <p>When Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such a reference on the occasion of their official</p>			NP		

	<p>publication. The methods of making such publication of reference shall be laid down by the Member States.</p> <p>2. Member States shall communicate to the Commission the text of the main provisions of national law which they adopt in the field covered by this Directive.</p>					
18.	This Directive shall enter into force on the day of its publication in the <i>Official Journal of the European Union</i> .			NP		
19.	This Directive is addressed to the Member States.			NP		

1. Name of EU directive: <b>COUNCIL DIRECTIVE 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (recast)</b> <b>Naziv direktive EU:</b> <b>Direktiva 2006/54/EK Evropskog parlamenta i Saveta</b> od 5. jula 2006. godine o primeni načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i zanimanja		2. CELEX code of the EU regulations <b>32006L0054</b>				
3. Authorized proposer of regulations: Government Ovlašćeni predlagač propisa: Vlada Republike Srbije Obrađivač: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog		4. Date <b>19.04.2021. godine</b>				
5. Title (draft, proposal) of regulation whose provisions were subject to analysis of compliance with the regulations of the European Union: Naziv (nacarta, predloga) propisa čije odredbe su predmet analize usklađenosti sa propisom EU: <b>Draft Law on Gender Equality</b> <b>Predlog zakona o rodnoj ravnopravnosti</b>		6. Code numbers (codes) of planned regulations from NPAA base: 3.23.3				
7. Harmonization of Republic of Serbia regulation provisions with EU regulation provision: <b>COMPLETELY HARMONIZED</b> Usklađenost odredaba propisa sa odredbama propisa EU: <b>POTPUNO USKLAĐENO</b>						
a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
EU regulation provisions Odredba važećeg propisa EU	Provision content Sadržina odredbe	Republic of Serbia regulation provisions Odredba propisa Republike Srbije	Provisions content Sadržina odredbe	Harmonization <sup>6</sup> Usklađenost	Reasons for partial harmonization, non-harmonization or non-transferability Razlog za delimičnu usklađenost, neusklađenost ili neprenosivost	Notice on harmonization Napomena o usklađenosti
1.	The purpose of this Directive is to ensure the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women	Član 1. stav 2.  Član 27.	Član 1. stav 2.  Mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti podrazumevaju stvaranje	PU		

<sup>6</sup> Potpuno usklađeno – PU, delimično usklađeno – DU, neusklađeno – NU, neprenosivo – NP

	<p>in matters of employment and occupation. To that end, it contains provisions to implement the principle of equal treatment in relation to:</p> <p>(a) access to employment, including promotion, and to vocational training;</p> <p>(b) working conditions, including pay;</p> <p>(c) occupational social security schemes.</p> <p>It also contains provisions to ensure that such implementation is made more effective by the establishment of appropriate procedures.</p>	<p>Član 28 stav 1.</p>	<p>jednakih mogućnosti za učešće i ravnopravan tretman žena i muškaraca u oblasti rada, zapošljavanja, samozapošljavanja, socijalnog osiguranja, socijalne i zdravstvene zaštite, obrazovanja, odbrane i bezbednosti, saobraćaja, energetike i komunikacija, zaštite životne sredine, kulture, javnog informisanja, sporta, političkog delovanja i javnih poslova, reproduktivnih i seksualnih prava, pristupu robi i uslugama kao i mere za sprečavanje i suzbijanje rodno zasnovanog nasilja, nasilja nad ženama i nasilja u porodici.</p> <p>Član 27.</p> <p>Organizacije nadležne za poslove zapošljavanja (Nacionalna služba za zapošljavanje i agencije za zapošljavanje) obezbeđuju jednake mogućnosti za zapošljavanje žena i muškaraca, jednaku dostupnost poslova, samozapošljavanje, uključujući kriterijume selekcije, bez obzira o kojoj se privrednoj grani radi, na nivo profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje u karijeri, i u tom smislu preduzimaju opšte i posebne mere.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključivanje ili davanje prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod koga pol, odnosno rod predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, i zahtevi prikladni pod uslovom da je takvo različito postupanje opravdano legitimnim ciljem.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera radi zapošljavanja i samozapošljavanja teže zapošljivih kategorija lica, kao što su žene, trudnice, porodilje, lica koja trpe nasilje u porodici,</p>			
--	---	----------------------------	--	--	--	--

			<p>lica koja trpe rodno zasnovano nasilje, roditelji, lica mlađa od 18 godina, osobe sa invaliditetom i drugi.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera za razvoj preduzetništva među ženama.</p> <p style="text-align: center;">Član 28. Stav 1.</p> <p>U oblasti zapošljavanja i rada garantuju se jednake mogućnosti i obezbeđuje primena opštih i posebnih mera radi ostvarivanja prava na rad za žene i muškarce u pogledu dostupnosti izvršilačkih radnih mesta i položaja; uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili zanimanju, uključujući kriterijume selekcije i uslove regrutovanja bez obzira o kojoj se grani aktivnosti radi i na svim nivoima profesionalne hijerarhije uključujući napredovanje u karijeri, sve oblike plaćenog radnog angažovanja; raspoređivanja i napredovanja; radnog vremena; fleksibilnog radnog vremena zbog usklađivanja porodičnih i radnih obaveza muškaraca i žena, odsustvovanja sa posla; plaćanja; uslova rada; stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, stručnog usmeravanja; naprednog stručnog usavršavanja i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo, dnevnog, nedeljnog i godišnjeg odmora; prestanka radnog odnosa i radnog angažovanja; kolektivnog pregovaranja; informisanja; socijalnog osiguranja; porodijskog odsustva, trajanja porodijskog odsustva i naknada za vreme porodijskog odsustva; zaštite prava na rad i u vezi s radom.</p>			
2(a)	1. For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:	Član 4. stav 2.	Član 4. stav 2.	PU		

	(a) 'direct discrimination': where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation;		Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lica ili grupe lica, zbog njihovog pola odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.			
2(b)	(b) 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;	Član 4. stav 3.	Član 4. stav 3.  Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.	PU		
2(s, d)	(c) 'harassment': where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, degrading, humiliating or offensive environment;  (d) 'sexual harassment': where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;	Član 4. stav 5.  Član 6. stav 1. tačka 13)  Član 6. stav 1. tačka 15)  Član 6. stav 1. tačka 16)  Član 31.	Član 4. stav 5.  Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, seksualno uznemiravanje i seksualno učenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, odnosno rodu ili promeni pola, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.	PU		



		<p>Član 32.</p>	<p>Član 6. stav 1. tačka 13.</p> <p>13) uznemiravanje jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće i uvredljivo okruženje;</p> <p>Član 6. stav 1. tačka 15)</p> <p>15) seksualno, odnosno polno uznemiravanje jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode koji ima za cilj ili posledicu povredu ličnog dostojanstva, a naročito ako se time stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;</p> <p>Član 6. stav 1. tačka 16)</p> <p>16) seksualno, odnosno polno ucenjivanje je svako ponašanje lica koje, u nameri činjenja ili nečinjenja dela seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženog protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu;</p> <p>Član 31. stav 1.</p> <p>Zabranjen je otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane poslodavca, odnosno organa javne vlasti, kao i proglašavanje zaposlenog za višak na osnovu pola,</p>			
--	--	-----------------	---	--	--	--

			<p>odnosno roda, trudnoće, porodiljskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog učenjivanja.</p> <p>Član 32.</p> <p>Zabranjeno je uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno učenjivanje na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola odnosno roda koje čine poslodavci, zaposleni ili druga radno angažovana lica prema drugim zaposlenima ili drugim radno angažovanim licima.</p> <p>Uznemiravanje na osnovu pola i seksualno uznemiravanje zabranjeni su ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja.</p>			
2(e)	(e) 'pay': the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his/her employment from his/her employer;	<p>Član 6. stav 1. tačka 22</p> <p>Član 34,</p>	<p>Član 6. stav 1. tačka 22)</p> <p>22) plata predstavlja novčanu nadoknadu za izvršen rad. Pravo na platu je osnovno i neotuđivo pravo zaposlenih iz radnog odnosa. Plata podrazumeva nadoknadu za jednak rad, odnosno rad jednake vrednosti uz primenu načela jednakosti i jednakog postupanja prema zaposlenima, bez obzira na pol, odnosno rod.</p> <p>Član 34.</p> <p>Zaposlenima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrednosti, bilo u gotovini ili u robama i uslugama, direktno ili indirektno, koji ostvaruju kod poslodavca.</p> <p>Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i</p>	PU		

			<p>sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.</p> <p>Prilikom određivanja visine primanja iz stava 1. ovog člana sistematizacija poslova, odnosno radnih mesta, mora biti zasnovana na istim kriterijumima za žene i muškarce i uređena tako da isključuje diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda.</p>			
2(f)	<p>f) 'occupational social security schemes': schemes not governed by Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security whose purpose is to provide workers, whether employees or self-employed, in an undertaking or group of undertakings, area of economic activity, occupational sector or group of sectors with benefits intended to supplement the benefits provided by statutory social security schemes or to replace them.</p>	<p>Član 27.</p> <p>Član 35.</p>	<p>Član 27.</p> <p>Organizacije nadležne za poslove zapošljavanja (Nacionalna služba za zapošljavanje i agencije za zapošljavanje) obezbeđuju jednake mogućnosti za zapošljavanje žena i muškaraca, jednaku dostupnost poslova, samozapošljavanje, uključujući kriterijume selekcije, bez obzira o kojoj se privrednoj grani radi, na nivo profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje u karijeri, i u tom smislu preduzimaju opšte i posebne mere.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključivanje ili davanje prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod koga pol, odnosno rod predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, i zahtevi prikladni pod uslovom da je takvo različito postupanje opravdano legitimnim ciljem.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera radi zapošljavanja i samozapošljavanja teže zapošljivih kategorija lica, kao što su žene, trudnice, porodilje, lica koja trpe nasilje u porodici, lica koja trpe rodno zasnovano nasilje, lica koja trpe nasilje nad ženama, roditelji, lica mlađa od 18 godina, osobe sa invaliditetom i drugi.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera za razvoj preduzetništva</p>	PU		

		<p>među ženama.</p> <p>Član 35.</p> <p>Socijalni partneri dužni su da prilikom obrazovanja odbora za pregovore, u skladu sa propisima kojim se uređuju radni odnosi, obezbede ženama i muškarcima jednake mogućnosti za učešće u odborima za pregovore, kao i da u slučaju osetno neuravnotežene zastupljenosti polova preduzimaju odgovarajuće posebne mere. Socijalni partneri pri kolektivnom pregovaranju na svim nivoima zajednički rade na obezbeđivanju rodne ravnopravnosti u pogledu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili obavljanju zanimanja, uključujući kriterijume i uslove za izbor kandidata za poslove u okviru profesionalne hijerarhije;</li> <li>2) uslova rada, uključujući zaradu, platu i drugu naknadu za rad jednake vrednosti;</li> <li>3) napredovanja na poslu, odnosno pristupa profesionalnom ili stručnom usavršavanju;</li> <li>4) usklađivanja privatnog i profesionalnog života, naročito u vezi sa trudnoćom, porodijskim odsustvom, odsustvom radi nege deteta i odsustvom radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva;</li> <li>5) sprečavanja uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja;</li> <li>6) sprovođenja mera za sprečavanje diskriminacije na osnovu pola;</li> </ol>			
--	--	---	--	--	--

			<p>7) praćenja prakse na radnom mestu;</p> <p>8) praćenja kolektivnih sporazuma, kodeksa ponašanja;</p> <p>9) podsticanja istraživanja ili razmene iskustva i primera dobre prakse;</p> <p>10) uvođenja fleksibilnog radnog vremena radi olakšanog usklađivanja privatnog i profesionalnog života;</p> <p>11) zaključivanja sporazuma na odgovarajućem nivou, u kojima se utvrđuju pravila borbe protiv diskriminacije u oblastima koje su u delokrugu kolektivnog pregovaranja.</p>			
2(2)	<p>2. For the purposes of this Directive, discrimination includes:</p> <p>(a) harassment and sexual harassment, as well as any less favourable treatment based on a person's rejection of or submission to such conduct;</p> <p>(b) instruction to discriminate against persons on grounds of sex;</p> <p>(c) any less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave within the meaning of Directive 92/85/EEC.</p>	<p>Član 4. stav 5.</p> <p>Član 6. stav 1. tačka 13)</p> <p>Član 6. stav 1. tačka 14)</p> <p>Član 6. stav 1. tačka 15)</p>	<p>Član 4. stav 5.</p> <p>Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, seksualno uznemiravanje i seksualno učenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, odnosno rodu ili promeni pola, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji osoba ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.</p> <p>Član 6 stav 1 tačka 13)</p> <p>13) uznemiravanje jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu pola, odnosno roda, a naročito ako</p>	PU		

			<p>se time stvara strah ili neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće i uvredljivo okruženje;</p> <p>Član 6 stav 1 tačka 14)</p> <p>14) podsticanje na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda, je davanje uputstava o načinu preduzimanja diskriminatornih postupaka i navođenja na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda, na drugi sličan način;</p> <p>Član 6 stav 1 tačka 15)</p> <p>15) seksualno uznemiravanje jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode koji ima za cilj ili posledicu povredu ličnog dostojanstva, a naročito ako se time stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;</p>			
3.	Member States may maintain or adopt measures within the meaning of Article 141(4) of the Treaty with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life.	<p>Član 8.</p> <p>Član 9.</p> <p>Član 10.</p> <p>Član 11.</p>	<p>Član 8.</p> <p>Mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti su opšte mere i posebne mere.</p> <p>Član 9.</p> <p>Opšte mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti jesu mere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, ili nalaže odgovarajuće postupanje radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti.</p> <p>Opšte mere obuhvataju i mere utvrđene drugim aktima (deklaracije, rezolucije, strategije i sl.) čiji je cilj ostvarivanje rodne</p>	PU		

			<p>ravnopravnosti.</p> <p>Član 10.</p> <p>Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: posebne mere) su aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom pozitivnog delovanja, kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca u svim sferama društvenog i privrednog života i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.</p> <p>Posebne mere, u skladu sa opštim merama propisanim ovim i drugim zakonima, određuje i sprovodi organ javne vlasti i poslodavac.</p> <p>Posebne mere primenjuju se dok se ne postigne cilj zbog kojeg su propisane.</p> <p>Član 11.</p> <p>Vrste posebnih mera su:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) mere koje se određuju i sprovode u slučajevima osetno neuravnotežene zastupljenosti polova;</li> <li>2) podsticajne mere, kojima se daju posebne pogodnosti ili uvode posebni podsticaji u cilju unapređenja položaja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima društvenog života;</li> <li>3) programske mere, kojima se operacionalizuju programi za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.</li> </ol>			
4.	For the same work or for work to which equal value is attributed direct and indirect discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration shall be eliminated.	<p>Član 6. stav 1. tačka 22)</p> <p>Član 34.</p>	<p>Član 6. stav 1. tačka 22)</p> <p>22) Plata predstavlja novčanu nadoknadu za izvršen rad. Pravo na platu je</p>	PU		

	<p>In particular, where a job classification system is used for determining pay, it shall be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on grounds of sex.</p>		<p>osnovno i neotuđivo pravo zaposlenih iz radnog odnosa. Plata podrazumeva nadoknadu za jednak rad, odnosno rad jednake vrednosti uz primenu načela jednakosti i jednakog postupanja prema zaposlenima, bez obzira na pol, odnosno rod;</p> <p>Član 34.</p> <p>Zaposlenima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrednosti, bilo da se isplaćuje u celosti u novcu ili delom u novcu, a delom u naturi, u skladu sa zakonom koji uređuje radne odnose.</p> <p>Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne sprema, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.</p> <p>Prilikom određivanja visine primanja iz stava 1. ovog člana sistematizacija poslova, odnosno radnih mesta, mora biti zasnovana na istim kriterijumima za žene i muškarce i uređena tako da isključuje diskriminaciju na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda.</p>			
5.-13.	<p>Without prejudice to Article 4, there shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in occupational social security schemes, in particular as regards:</p> <p>(a) the scope of such schemes and the conditions of access to them;</p> <p>(b) the obligation to contribute and the calculation of contributions;</p> <p>(c) the calculation of benefits, including supplementary benefits due in respect of a spouse or dependants, and the conditions governing the duration and</p>	<p>Član 36. stav 3.</p>	<p>Član 36. stav 3.</p> <p>Zabranjuje se posredna i neposredna diskriminacija na osnovu pola u sistemima socijalnog osiguranja, posebno s obzirom na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) obim tih sistema i uslove pristupanja sistemima;</li> <li>2) obavezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa;</li> <li>3) obračun davanja, uključujući dopunska davanja koja se isplaćuju za supružnika i izdržavane članove porodice i</li> </ol>	<p>PU</p>		



	retention of entitlement to benefits...		uslove kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na davanja.			
14(a).	<b><u>1. There shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in the public or private sectors, including public bodies, in relation to:</u></b> <b><u>(a) conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion;</u></b>	Član 28.	<p>Član 28.</p> <p>U oblasti zapošljavanja i rada garantuju se jednake mogućnosti i obezbeđuje primena opštih i posebnih mera radi ostvarivanja prava na rad za žene i muškarce u pogledu dostupnosti izvršilačkih radnih mesta i položaja; uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili zanimanju, uključujući kriterijume selekcije i uslove regrutovanja bez obzira o kojoj se grani aktivnosti radi i na svim nivoima profesionalne hijerarhije uključujući napredovanje u karijeri, svim oblicima plaćenog radnog angažovanja; raspoređivanja i napredovanja; radnog vremena; fleksibilnog radnog vremena zbog usklađivanja porodičnih i radnih obaveza muškaraca i žena, odsustvovanja sa posla; plaćanja; uslova rada; stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, uključujući praktično radno iskustvo, dnevnog, nedeljnog i godišnjeg odmora; prestanka radnog odnosa i radnog angažovanja; kolektivnog pregovaranja; informisanja; socijalnog osiguranja; porodiljskog odsustva, trajanja porodiljskog odsustva i naknada za vreme porodiljskog odsustva; odsustvo radi nege deteta i posebne nege deteta sa invaliditetom; zaštite prava na rad i u vezi s radom.</p> <p>Podaci o neplaćenom kućnom radu koji se prikupljaju i evidentiraju od strane proizvođača zvanične statistike, se javno objavljuju u skladu sa petogodišnjim statističkim programom i godišnjim primenjivim planovima republičkog organa</p>	PU		

			<p>nadležnog za poslove statistike.</p> <p>Vrednost neplaćenog rada u apsolutnom iznosu kao i učešće vrednosti neplaćenog rada u bruto domaćem proizvodu obračunava se na osnovu podataka glavnog proizvođača zvaničnih statističkih podataka metodologiju za obarčun utvrđuje ministarstvo nadležno za oblast rodne ravnopravnosti.</p> <p>Lice koje nije zdravstveno osigurano po bilo kom drugom osnovu, stiče pravo na zdravstveno osiguranje po osnovu neplaćenog rada u kući (vođenje domaćinstva, staranje o podizanju dece, staranje o ostalim članovima porodice), neplaćenog rada na poljoprivrednom imanju i dr.</p>			
14(b)	<p><b><u>(b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;</u></b></p>	<p>Član 29. st. 3. i 4.</p>	<p>Član 29. st. 3. i 4.</p> <p>Poslodavac i organ javne vlasti dužni su da zaposlenom, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, obezbede jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika stručno usmeravanje, napredno stručno usavršavanje i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo.</p> <p>Poslodavac u javnom i privatnom sektoru i organ javne vlasti dužni su da:</p> <p>1) planiraju vreme, mesto i način stručnog usavršavanja, stručnog usmeravanja, naprednog stručnog usavršavanja i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo, i dodatno obrazovanje zaposlenih i radno angažovanih lica, kao i stručno osposobljavanje pripravnika, uvažavajući njihove porodične obaveze (obaveze staranja i brige o deci, starijim i bolesnim članovima porodice i</p>	PU		

			sl.); 2) zaposlenima ili njihovim predstavnicima, najmanje jednom godišnje obezbeđuju informacije o položaju žena i muškaraca zaposlenih ili radno angažovanih kod poslodavca i u organu javne vlasti, koje obuhvataju pregled zastupljenosti žena i muškaraca na različitim nivoima organizacije, informacije o njihovim zaradama i razlike u njihovim zaradama iskazane prema polu zaposlenih, u skladu s propisima kojima se uređuje zaštita podataka o ličnosti i podatke o posebnim merama; 3) Organi javne vlasti i poslodavci su dužni da obezbede finansijska sredstva za ostvarivanje obaveza propisanih ovim članom.			
14(s)	(c) employment and working conditions, including dismissals, as well as pay as provided for in Article 141 of the Treaty;	Član 28. stav 1. Član 29. stav 5. Član 34.	Član 28. stav 1. U oblasti zapošljavanja i rada garantuju se jednake mogućnosti i obezbeđuje primena opštih i posebnih mera radi ostvarivanja prava na rad za žene i muškarce u pogledu dostupnosti izvršilačkih radnih mesta i položaja; uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili zanimanju, uključujući kriterijume selekcije i uslove regrutovanja bez obzira o kojoj se grani aktivnosti radi i na svim nivoima profesionalne hijerarhije uključujući napredovanje u karijeri, sve oblike plaćenog radnog angažovanja; raspoređivanja i napredovanja; radnog vremena; fleksibilnog radnog vremena zbog usklađivanja porodičnih i radnih obaveza muškaraca i žena, odsustvovanja sa posla; plaćanja; uslova rada; stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, stručnog usmeravanja; naprednog stručnog	PU		

		<p>usavršavanja i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo, dnevnog, nedeljnog i godišnjeg odmora; prestanka radnog odnosa i radnog angažovanja; kolektivnog pregovaranja; informisanja; socijalnog osiguranja; porodiljskog odsustva, trajanja porodiljskog odsustva i naknada za vreme porodiljskog odsustva; zaštite prava na rad i u vezi s radom.</p> <p>Član 29. stav 5.</p> <p>Poslodavac i organ javne vlasti dužni su da zaposlenom, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, obezbede jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika stručno usmeravanje, napredno stručno usavršavanje i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo.</p> <p>Član 34.</p> <p>Zaposlenima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrednosti, bilo da se isplaćuje u celosti u novcu ili delom u novcu, a delom u naturi, u skladu sa zakonom koji uređuje radne odnose.</p> <p>Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.</p> <p>Prilikom određivanja visine primanja iz stava 1. ovog člana sistematizacija poslova, odnosno radnih mesta, mora biti zasnovana na istim kriterijumima za žene i muškarce i uređena tako da isključuje diskriminaciju na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda .</p>			
--	--	--	--	--	--

14(d)	(d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.	Član 48.	<p>Član 48.</p> <p>Pravo na učlanjenje u političku stranku, sindikalnu organizaciju i udruženje, i aktivno učešće u radu političke stranke, sindikalne organizacije i udruženja, i radu njihovih organa, uključujući i pogodnosti koje obezbeđuju, ostvaruju se bez bilo kog vida diskriminacije na osnovu pola odnosno roda, u skladu sa aktima te organizacije.</p> <p>Političke stranke i sindikalne organizacije dužne su da na svake četiri godine donose plan delovanja koji sadrži posebne mere za podsticanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i uravnotežene zastupljenosti polova u svojim organima i obezbeđivanje aktivnog učešća manje zastupljenog pola u radu tih organa.</p> <p>Političke stranke i sindikalne organizacije plan delovanja sa posebnim merama objavljuju na svojoj internet stranici u roku od pet dana od dana donošenja.</p> <p>Neće se smatrati diskriminacijom ako je osnivanje, učlanjenje i aktivnosti udruženja isključivo ili prevashodno namenjeno licima i grupama lica istog pola ili roda, opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za ostavriavanje toga cilja su primerena i nužna.</p>	PU		
14(2)	2. Member States may provide, as regards access to employment including the training leading thereto, that a difference of treatment which is based on a characteristic related to sex shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine	Član 27.	<p>Član 27.</p> <p>Organizacije nadležne za poslove zapošljavanja (Nacionalna služba za zapošljavanje i agencije za zapošljavanje) obezbeđuju jednake mogućnosti za zapošljavanje žena i muškaraca, jednaku dostupnost poslova, samozapošljavanje, uključujući kriterijume selekcije, bez obzira o kojoj se privrednoj grani radi, na nivo profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje u karijeri, i u tom smislu</p>	PU		

	and determining occupational requirement, provided that its objective is legitimate and the requirement is proportionate.		<p>preduzimaju opšte i posebne mere.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključivanje ili davanje prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod koga pol, odnosno rod predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, i zahtevi prikladni pod uslovom da je takvo različito postupanje opravdano legitimnim ciljem.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera radi zapošljavanja i samozapošljavanja teže zapošljivih kategorija lica, kao što su žene, trudnice, porodilje, lica koja trpe nasilje u porodici, lica koja trpe rodno zasnovano nasilje, roditelji, lica mlađa od 18 godina, osobe sa invaliditetom i drugi.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera za razvoj preduzetništva među ženama.</p>			
15.	A woman on maternity leave shall be entitled, after the end of her period of maternity leave, to return to her job or to an equivalent post on terms and conditions which are no less favourable to her and to benefit from any improvement in working conditions to which she would have been entitled during her absence.	Član 33. st. 2. i 3.	<p>Član 33. stav 2.</p> <p>Zabranjen je premeštaj zaposlenog koji je na odsustvu sa rada zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, na druge poslove ili upućivanje na rad kod drugog poslodavca, ukoliko je to za zaposlenog nepovoljnije, osim ako to nije učinjeno u skladu sa nalazom nadležnog zdravstvenog organa ili zbog organizacionih promena kod poslodavca, odnosno promene unutrašnjeg uređenja državnog organa, organa autonomne pokrajine i organa jedinice lokalne samouprave, koji su izvršeni u skladu sa zakonom, s tim što se prilikom odlučivanja o premeštaju mora imati u vidu činjenica trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege</p>	PU		

			<p>deteta i odsustva radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva.</p> <p>Član 33. stav 3.</p> <p>Odsustvovanje sa posla zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva, ne može biti razlog za uskraćivanje prava na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) stručno usavršavanje u skladu sa zakonom;</li> <li>2) napredovanje i sticanje višeg zvanja, odnosno premeštaja na neposredno više izvršilačko radno mesto, a po osnovu stečenih uslova, u skladu sa zakonom;</li> <li>3) vraćanje na poslove, odnosno radno mesto na kome je radio pre odsustvovanja ili na odgovarajuće poslove, odnosno radno mesto, ali ne pod nepovoljnijim uslovima (u pogledu zarade, uslova rada i sl), osim u slučajevima i uz uvažavanje činjenica iz stava 1. ovog člana, ovaj izuzetak se ne odnosi na povratak sa porodijskog odsustva i</li> <li>4) korišćenje svih poboljšanja radnih uslova obezbeđenih tokom odsustva.</li> </ol>			
16.	<p>This Directive is without prejudice to the right of Member States to recognise distinct rights to paternity and/or adoption leave.</p> <p>Those Member States which recognise such rights shall take the necessary measures to protect working men and women against dismissal due to exercising those</p>	<p>Član 33. st. 2. i 3.</p>	<p>Član 33. st. 2.</p> <p>Zabranjen je premeštaj zaposlenog koji je na odsustvu sa rada zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, na druge poslove ili upućivanje na rad kod drugog poslodavca, ukoliko je to</p>	PU		

	<p>rights and ensure that, at the end of such leave, they are entitled to return to their jobs or to equivalent posts on terms and conditions which are no less favourable to them, and to benefit from any improvement in working conditions to which they would have been entitled during their absence.</p>		<p>za zaposlenog nepovoljnije, osim ako to nije učinjeno u skladu sa nalazom nadležnog zdravstvenog organa ili zbog organizacionih promena kod poslodavca, odnosno promene unutrašnjeg uređenja državnog organa, organa autonomne pokrajine i organa jedinice lokalne samouprave, koji su izvršeni u skladu sa zakonom, s tim što se prilikom odlučivanja o premeštaju mora imati u vidu činjenica trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva.</p> <p>Član 33. stav 3.</p> <p>Odsustvovanje sa posla zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva, ne može biti razlog za uskraćivanje prava na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) stručno usavršavanje u skladu sa zakonom;</li> <li>2) napredovanje i sticanje višeg zvanja, odnosno premeštaja na neposredno više izvršilačko radno mesto, a po osnovu stečenih uslova, u skladu sa zakonom;</li> </ol>			
--	--	--	---	--	--	--



17(1).	1. Member States shall ensure that, after possible recourse to other competent authorities including where they deem it appropriate conciliation procedures, judicial procedures for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9.  Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		
17(2).	2. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his/her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9.  Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		
17(3).	3. Paragraphs 1 and 2 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equal treatment.			NP		
18.	Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation as the Member States so	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9.  Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola,	PU		

	determine for the loss and damage sustained by a person injured as a result of discrimination on grounds of sex, in a way which is dissuasive and proportionate to the damage suffered. Such compensation or reparation may not be restricted by the fixing of a prior upper limit, except in cases where the employer can prove that the only damage suffered by an applicant as a result of discrimination within the meaning of this Directive is the refusal to take his/her job application into consideration.		polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.			
19(1).	1. Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9. Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		
19(2–5).	2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs. 3. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9. Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		

	<p>4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to:</p> <p>(a) the situations covered by Article 141 of the Treaty and, insofar as discrimination based on sex is concerned, by Directives 92/85/EEC and 96/34/EC;</p> <p>(b) any civil or administrative procedure concerning the public or private sector which provides for means of redress under national law pursuant to the measures referred to in (a) with the exception of out-of-court procedures of a voluntary nature or provided for in national law.</p> <p>5. This Article shall not apply to criminal procedures unless otherwise provided by the Member States.</p>					
20(1).	<p>1. Member States shall designate and make the necessary arrangements for a body or bodies for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons without discrimination on grounds of sex. These bodies may form part of agencies with responsibility at national level for the defence of human rights or the safeguard of individuals' rights.</p>	<p>Član 60. stav 1. tačka 5)</p> <p>Član 62.</p>	<p>Član 60. stav 1. tačka 5)</p> <p>5) obrazuje Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost, sa zadatkom da usmerava i koordinira rad državnih organa u vezi sa rodnim ravnopravnošću, razmatra sva pitanja i unapređuje stanje rodne ravnopravnosti i Savet za rodnu ravnopravnost kao savetodavno telo Vlade u koji je uključeno civilno društvo u najširem obimu.</p> <p>Član 62.</p> <p>Organi autonomne pokrajine, u okviru i u skladu sa nadležnostima autonomne pokrajine, a sa ciljem razvoja i vođenja politike jednakih mogućnosti, obrazuju organizacione oblike za ostvarivanje i</p>	PU		

		<p>Član 63. stav 1.</p>	<p>unapređivanje rodne ravnopravnosti, određuju njihov sastav, način izbora, delokrug i način rada.</p> <p>Skupština autonomne pokrajine obrazuje stalno radno telo za rodnu ravnopravnost.</p> <p>Pokrajinska vlada obrazuje:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost pokrajinske vlade radi usklađivanja stavova organa i organizacija pokrajinske uprave, drugih pokrajinskih organizacija i službi;</li> <li>2. savet za rodnu ravnopravnost kao savetodavno telo pokrajinske vlade.</li> </ol> <p>Pored navedenih tela, organi autonomne pokrajine mogu obrazovati i druga tela koja će se baviti rodnom ravnopravnošću.</p> <p>Tela nadležna za rodnu ravnopravnost u autonomnoj pokrajini saraduju sa svim drugim telima za rodnu ravnopravnost u vezi sa pitanjima značajnim za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.</p> <p style="text-align: center;">Član 63. stav 1.</p> <p>U jedinici lokalne samouprave obrazuju se tela za rodnu ravnopravnost i to:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. komisija za rodnu ravnopravnost u skupštima jedinica lokalne samouprave, koja se obrazuje iz reda izabranih lica na lokalnim izborima za odbornike;</li> <li>2. savet za rodnu ravnopravnost koji se obrazuje u organima uprave u jedinicama lokalne samouprave iz reda imenovanih ili postavljenih lica, predstavnika ustanova, organa i organizacija nadležnih za rodnu ravnopravnost i za sprečavanje i suzbijanje</li> </ol>			
--	--	-----------------------------	--	--	--	--

			<p>nasilja. U radu saveta obavezno učestvuju i lica zadužena za rodnu ravnopravnost u upravnim organima jedinica lokalne samouprave, koje tim savetima pružaju stručnu i administrativnotehničku potporu u radu.</p> <p>Tela za rodnu ravnopravnost iz stava 1. ovog člana saraduju međusobno kao i sa svim drugim telima za rodnu ravnopravnost na nivou jedinice lokalne samouprave, autonomne pokrajine i Republike.</p> <p>Aktima skupštine jedinice lokalne samouprave bliže se uređuju izbor, nadležnosti i način rada tela za rodnu ravnopravnost iz stava 1. ovog člana.</p>			
--	--	--	--	--	--	--

20(2).	<p>2. Member States shall ensure that the competences of these bodies include:</p> <p>(a) without prejudice to the right of victims and of associations, organisations or other legal entities referred to in Article 17(2), providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination;</p> <p>(b) conducting independent surveys concerning discrimination;</p> <p>(c) publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination;</p> <p>(d) at the appropriate level exchanging available information with corresponding European bodies such as any future European Institute for Gender Equality.</p>	<p>Član 60.</p> <p>Član 62.</p>	<p>Član 60. stav 1. tačka 5)</p> <p>5) obrazuje Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost, sa zadatkom da usmerava i koordinira rad državnih organa u vezi sa rodnim ravnopravnošću, razmatra sva pitanja i unapređuje stanje rodne ravnopravnosti i Savet za rodnu ravnopravnost kao savetodavno telo Vlade u koji je uključeno civilno društvo u najširem obimu.</p> <p>Član 62.</p> <p>Organi autonomne pokrajine, u okviru i u skladu sa nadležnostima autonomne pokrajine, a sa ciljem razvoja i vođenja politike jednakih mogućnosti, obrazuju organizacione oblike za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, određuju njihov sastav, način izbora, delokrug i način rada.</p> <p>Skupština autonomne pokrajine obrazuje stalno radno telo za rodnu ravnopravnost.</p> <p>Pokrajinska vlada obrazuje:</p> <p>1. koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost pokrajinske vlade radi usklađivanja stavova organa i organizacija pokrajinske uprave, drugih pokrajinskih organizacija i službi;</p> <p>2. savet za rodnu ravnopravnost kao savetodavno telo pokrajinske vlade.</p> <p>Pored navedenih tela, organi autonomne pokrajine mogu obrazovati i druga tela koja će se baviti rodnom ravnopravnošću.</p> <p>Tela nadležna za rodnu ravnopravnost u autonomnoj pokrajini saraduju sa svim drugim telima za rodnu ravnopravnost u vezi sa pitanjima značajnim za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.</p>	PU		
--------	--	---------------------------------	--	----	--	--

21.	<p>1. Member States shall, in accordance with national traditions and practice, take adequate measures to promote social dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including, for example, through the monitoring of practices in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion, as well as through the monitoring of collective agreements, codes of conduct, research or exchange of experience and good practice.</p> <p>2. Where consistent with national traditions and practice, Member States shall encourage the social partners, without prejudice to their autonomy, to promote equality between men and women, and flexible working arrangements, with the aim of facilitating the reconciliation of work and private life, and to conclude, at the appropriate level, agreements laying down antidiscrimination rules in the fields referred to in Article 1 which fall within the scope of collective bargaining. These agreements shall respect the provisions of this Directive and the relevant national implementing measures.</p> <p>3. Member States shall, in accordance with national law, collective agreements or practice, encourage employers to promote equal treatment for men and women in a planned and systematic way in the workplace, in access to</p>	<p>Član 35.</p> <p>Član 29.</p>	<p><b>Član 35.</b></p> <p>Socijalni partneri dužni su da prilikom obrazovanja odbora za pregovore, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi, obezbede ženama i muškarcima jednake mogućnosti za učešće u odborima za pregovore, kao i da u slučaju osetno neuravnotežene zastupljenosti polova preduzimaju odgovarajuće posebne mere.</p> <p>Socijalni partneri pri kolektivnom pregovaranju na svim nivoima zajednički rade na obezbeđivanju rodne ravnopravnosti u pogledu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili obavljanju zanimanja, uključujući kriterijume i uslove za izbor kandidata za poslove u okviru profesionalne hijerarhije;</li> <li>2) uslova rada, uključujući platu i drugu naknadu za rad jednake vrednosti;</li> <li>3) napredovanja na poslu, odnosno pristupa pravu na stručno usavršavanje, stručno osposobljavanje i dodatno obrazovanje;</li> <li>4) usklađivanja privatnog i profesionalnog života, naročito u vezi sa trudnoćom, porodijskim odsustvom, odsustvom radi nege deteta i odsustvom radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva;</li> <li>5) sprečavanja uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja;</li> <li>6) sprovođenja mera za sprečavanje diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda;</li> <li>7) praćenja prakse na radnom mestu;</li> <li>8) praćenja kolektivnih</li> </ol>	PU		
-----	---	---------------------------------	---	----	--	--

	<p>employment, vocational training and promotion. To this end, employers shall be encouraged to provide at appropriate regular intervals employees and/or their representatives with appropriate information on equal treatment for men and women in the undertaking. Such information may include an overview of the proportions of men and women at different levels of the organisation; their pay and pay differentials; and possible measures to improve the situation in cooperation with employees' representatives.</p>		<p>ugovora, kodeksa ponašanja;  9) podsticanja istraživanja ili razmene iskustva i primera dobre prakse;  10) uvođenja fleksibilnog radnog vremena radi olakšanog usklađivanja privatnog i profesionalnog života;  11) zaključivanja sporazuma na odgovarajućem nivou, u kojima se utvrđuju pravila borbe protiv diskriminacije u oblastima koje su u delokrugu kolektivnog pregovaranja.</p> <p style="text-align: center;"><b>Član 29.</b></p> <p>Poslodavac i organ javne vlasti je dužan da zaposlenima, odnosno drugim radno angažovanim licima, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, obezbedi jednake mogućnosti u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, odnosno drugih vidova radnog angažovanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad kod poslodavca, odnosno organa javne vlasti.</p> <p>Poslodavac u javnom i privatnom sektoru i organ javne vlasti dužan je da, bez obzira na pol, rod i porodični status, licima koja traže zaposlenje obezbedi jednake mogućnosti u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa, drugog vida radnog angažovanja, odnosno obavljanja određenog posla, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad kod poslodavca, odnosno organa javne vlasti.</p> <p>Prilikom ostvarivanja posebnih mera iz ovog člana, organi javne vlasti i poslodavci posvetiće dužnu pažnju obezbeđivanju ravnopravnosti lica iz osetljivih društvenih grupa.</p> <p>Poslodavcu u javnom i privatnom sektoru i organu javne vlasti zabranjena je diskriminacija lica iz st. 1-3. ovog člana na osnovu pola, odnosno roda u odnosu na:</p>			
--	---	--	---	--	--	--



		<p>1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;</p> <p>2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;</p> <p>3) stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje;</p> <p>4) napredovanje na poslu;</p> <p>5) otkaz ugovora o radu.</p> <p>Poslodavac i organ javne vlasti dužni su da zaposlenom, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, obezbede jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika, stručno usmeravanje, napredno stručno usavršavanje i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo.</p> <p>Poslodavac u javnom i privatnom sektoru i organ javne vlasti dužni su da:</p> <p>1) programe stručnog usavršavanja i stručnog osposobljavanja sprovode uvažavajući njihove porodične obaveze (obaveze staranja i brige o deci, starijim i bolesnim članovima porodice i sl.);</p> <p>2) zaposlenima ili njihovim predstavnicima, najmanje jednom godišnje obezbeđuju informacije o položaju žena i muškaraca zaposlenih ili radno angažovanih kod poslodavca i u organu javne vlasti, koje obuhvataju podatke o posebnim merama koje se primenjuju radi unapređenja rodne ravnopravnosti, pregled zastupljenosti žena i muškaraca na različitim nivoima organizacije, informacije o njihovim zaradama i razlike u njihovim platama iskazane prema polu zaposlenih, a koje ne sadrže podatke o ličnosti zaposlenih, u skladu s propisima kojima se uređuje zaštita</p>			
--	--	---	--	--	--

			<p>podataka o ličnosti;</p> <p>3) da obezbede finansijska sredstva za ostvarivanje obaveza propisanih ovim članom.</p>			
22.	<p>Member States shall encourage dialogue with appropriate nongovernmental organisations which have, in accordance with their national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on grounds of sex with a view to promoting the principle of equal treatment.</p>	<p>Član 15. stav 3.</p> <p>Član 25. stav 3.</p>	<p>Član 15. stav 3.</p> <p>Akcionim planom određuje se sprovođenje mera utvrđenih Strategijom kroz proces urođnjavanja, utvrđuje se način saradnje među socijalnim partnerima, definiše se plan izveštavanja udruženja određenih za sprovođenje mera iz akcionog plana, kao i podaci koje ta udruženja unose u izveštaje, a koji se, pre svega, odnose na podatke o planiranim i realizovanim projektima koji uključuju i podatke o visini utrošenih finansijskih sredstava za pojedine projekte.</p> <p>Član 25. stav 3.</p> <p>Organi javne vlasti neposredno ili preko organa nadležnog za saradnju sa civilnim društvom, saraduju sa udruženjima, a posebno za potrebe:</p> <p>1) predlaganja i usvajanja mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i pripreme izveštaja o ostvarivanju i unapređivanju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji;</p> <p>2) praćenja primene zakona, drugih propisa i strateških dokumenata u oblasti rodne ravnopravnosti i</p> <p>3) sprovođenja aktivnosti vezanih za promociju rodne ravnopravnosti, sprečavanje i borbu protiv rodno zasnovanog nasilja i nasilja nad ženama, borbu protiv diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, u oblastima zapošljavanja,</p>	PU		

			samozapošljavanja, i pristupu robi i uslugama sa ciljem promovisanja načela jednakog postupanja i prevazilaženja i eliminisanja rodnih stereotipa.			
23.	Member States shall take all necessary measures to ensure that: (a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished; (b) provisions contrary to the principle of equal treatment in individual or collective contracts or agreements, internal rules of undertakings or rules governing the independent occupations and professions and workers' and employers' organisations or any other arrangements shall be, or may be, declared null and void or are amended; (c) occupational social security schemes containing such provisions may not be approved or extended by administrative measures.	Član 2.	Član 2.  Odredbe ovog zakona ne mogu se tumačiti niti primenjivati na način kojim se ukidaju ili ograničavaju prava utvrđena drugim propisima ili ograničava ili umanjuje dostignuti nivo ljudskih prava u oblasti rodne ravnopravnosti koji proističe iz Ustava Republike Srbije, potvrđenih međunarodnih ugovora, opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava, zakona, kao i zakonodavstva Evropske Unije o rodnoj ravnopravnosti.	PU		
24.	Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees, including those who are employees' representatives provided for by national laws and/or practices, against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.	Član 4. stav 4.  Član 31.	Član 4. stav 4.  Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorskom postupanju.	PU		

			<p>Član 31.</p> <p>Zabranjen je otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane poslodavca, odnosno organa javne vlasti, kao i proglašavanje zaposlenog za višak na osnovu pola odnosno roda, trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog učenjivanja.</p>			
25.	Member States shall lay down the rules on penalties applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive, and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The penalties, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive. The Member States shall notify those provisions to the Commission by 5 October 2005 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.	<p>Član 67.</p> <p>Član 68.</p> <p>Član 69.</p> <p>Član 70.</p>	<p>Član 67.</p> <p>Novčanom kaznom od 50.000 do 2.000.000 dinara kazniće se poslodavac koji ima svojstvo pravnog lica ako:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ne postupi po obavezama propisanim članom 16. st. 4. i 5. i članom 18. st. 2. i 3. ovog zakona; ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status jednake mogućnosti u oblasti rada i zapošljavanja iz člana 28. ovog zakona;</li> <li>2) krši zabranu diskriminacije iz člana 29. stav 4. ovog zakona;</li> <li>3) ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika u skladu sa članom 29. stav. 5. ovog zakona;</li> <li>4) u odnosu na obavezu informisanja zaposlenih ili njihovih predstavnika postupi protivno odredbi člana 29. stav 6. tačka 2) ovog zakona;</li> <li>5) postupa suprotno zabrani iz čl.</li> </ol>	PU		

			<p>31, 32, 33, 34. i 50. stav 6. ovog zakona;</p> <p>6) ne evidentira podatke iz člana 65. stav 2. ovog zakona;</p> <p>7) ne dostavi izveštaj ministarstvu u skladu sa članom 63. stav 4. ovog zakona.</p> <p>Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.</p> <p>Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik - poslodavac, novčanom kaznom od 10.000 do 500.000 dinara.</p> <p style="text-align: center;">Član 68.</p> <p>Novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara kazniće se odgovorno lice u organu Republike Srbije, organu teritorijalne autonomije i organu jedinice lokalne samouprave ako:</p> <p>1) ne postupa po obavezama propisanim članom 16. st. 4. i 5, članom 17. stav 4, članom 18. st. 2. i 3. i članom 21. ovog zakona;</p> <p>2) ne prati, ne planira, ne donosi, ne sprovodi i javno ne objavljuje rezultate politika jednakih mogućnosti i ne sprovodi mere za sprečavanje i suzbijanje diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, iz člana 25. stav 1. i 2. ovog zakona;</p> <p>3) ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status jednake mogućnosti u oblasti rada i zapošljavanja iz člana 28. ovog zakona;</p> <p>4) krši zabranu diskriminacije iz člana 29. stav 4. ovog zakona;</p> <p>5) ne obezbedi zaposlenom i</p>			
--	--	--	--	--	--	--

		<p>radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika iz člana 29. stav. 5. ovog zakona.</p> <p>6) u odnosu na obavezu informisanja zaposlenih ili njihovih predstavnika postupi protivno odredbi člana 29. stav 6. tačka 2) ovog zakona;</p> <p>7) postupa suprotno zabrani iz čl. 31, 32. i 33. ovog zakona;</p> <p>8) ne preduzima propisane mere za ostvarivanje jednakih mogućnosti u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite iz čl. 36. i 46. stav 3. ovog zakona;</p> <p>9) ne postupi po obavezama propisanim u čl. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43. 45, 46 i 49;</p> <p>10) postupi suprotno zabrani iz člana 50. stav 1;</p> <p>11) bez odlaganja ne prijavi policijskoj upravi ili javnom tužilaštvu svako saznanje o rodno zasnovanom nasilju za koje saznaju u vršenju poslova iz svoje nadležnosti, odnosno u obavljanju svoje delatnosti (član 53. stav 2.);</p> <p>12) ne odredi lice zaduženo za rodnu ravnopravnost (član 64.);</p> <p>13) ne evidentira podatke iz člana 65. st. 2. i 3. ovog zakona;</p> <p>14) ne dostavi izveštaj ministarstvu u skladu sa članom 63. stav 4. ovog zakona.</p> <p>Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u organu javne vlasti, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.</p> <p>Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se</p>			
--	--	---	--	--	--

			<p>i fizičko lice kojem je povereno vršenje pojedinih javnih ovlašćenja, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara. Član 69.</p> <p>Novčanom kaznom od 50.000 do 2.000.000 dinara kazniće se politička stranka, kao pravno lice ako:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ne postupi po obavezama i člana 47. st. 2. ovog zakona</li> <li>2) ne postupi po obavezama i člana 48. st. 2. i 3. ovog zakona</li> <li>3) ne dostavi Ministarstvu izveštaj iz člana 66. stav 5. ovog zakona.</li> </ol> <p>Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara. Član 70.</p> <p>Novčanom kaznom od 50.000 do 2.000.000 dinara kazniće se sindikalna organizacija kao pravno lice ako:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ne postupi po obavezama iz člana 48. st. 2. i 3. ovog zakona;</li> <li>2) ne dostavi Ministarstvu izveštaj iz člana 66. stav 5. ovog zakona.</li> </ol> <p>Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.</p>			
26.	Member States shall encourage, in accordance with national law, collective agreements or practice, employers and those responsible for access to vocational training to take effective measures to prevent all forms of discrimination on grounds of sex, in particular harassment and sexual harassment in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion.	<p>Član 32.</p> <p>Član 35.</p>	<p>Član 32.</p> <p>Zabranjeno je uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola odnosno roda koje čine poslodavci, zaposleni ili druga radno angažovana lica prema drugim zaposlenima ili drugim radno angažovanim licima.</p> <p>Uznemiravanje na osnovu pola i seksualno uznemiravanje zabranjeni su ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja,</p>	PU		

			<p>stručnog usavršavanja i napredovanja.</p> <p>Član 35.</p> <p>Socijalni partneri dužni su da prilikom obrazovanja odbora za pregovore, u skladu sa propisima kojim se uređuju radni odnosi, obezbede ženama i muškarcima jednake mogućnosti za učešće u odborima za pregovore, kao i da u slučaju osetno neuravnotežene zastupljenosti polova preduzimaju odgovarajuće posebne mere. Socijalni partneri pri kolektivnom pregovaranju na svim nivoima zajednički rade na obezbeđivanju rodne ravnopravnosti u pogledu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili obavljanju zanimanja, uključujući kriterijume i uslove za izbor kandidata za poslove u okviru profesionalne hijerarhije;</li> <li>2) uslova rada, uključujući zaradu, platu i drugu naknadu za rad jednake vrednosti;</li> <li>3) napredovanja na poslu, odnosno pristupa profesionalnom ili stručnom usavršavanju;</li> <li>4) usklađivanja privatnog i profesionalnog života, naročito u vezi sa trudnoćom, porodijskim odsustvom, odsustvom radi nege deteta i odsustvom radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva;</li> <li>5) sprečavanja uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na</li> </ol>			
--	--	--	---	--	--	--



			<p>radnom mestu, prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja;</p> <p>6) sprovođenja mera za sprečavanje diskriminacije na osnovu pola;</p> <p>7) praćenja prakse na radnom mestu;</p> <p>8) praćenja kolektivnih sporazuma, kodeksa ponašanja;</p> <p>9) podsticanja istraživanja ili razmene iskustva i primera dobre prakse;</p> <p>10) uvođenja fleksibilnog radnog vremena radi olakšanog usklađivanja privatnog i profesionalnog života;</p> <p>11) zaključivanja sporazuma na odgovarajućem nivou, u kojima se utvrđuju pravila borbe protiv diskriminacije u oblastima koje su u delokrugu kolektivnog pregovaranja.</p>			
27.	<p>1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment than those laid down in this Directive.</p> <p>2. Implementation of this Directive shall under no circumstances be sufficient grounds for a reduction in the level of protection of workers in the areas to which it applies, without prejudice to the Member States' right to respond to changes in the situation by introducing laws,</p>	Član 2.	<p>Član 2.</p> <p>Odredbe ovog zakona ne mogu se tumačiti niti primenjivati na način kojim se ukidaju ili ograničavaju prava utvrđena drugim propisima ili ograničava ili umanjuje dostignuti nivo ljudskih prava u oblasti rodne ravnopravnosti, koji proističe iz Ustava, potvrđenih međunarodnih ugovora, opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava, zakona, kao i zakonodavstva Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti.</p>	PU		

	regulations and administrative from those in force on the notification of this Directive, provided that the provisions of this Directive are complied with.					
28.	1. This Directive shall be without prejudice to provisions concerning the protection of women, particularly as regards pregnancy and maternity. 2. This Directive shall be without prejudice to the provisions of Directive 96/34/EC and Directive 92/85/EEC.			NP		
29.	Member States shall actively take into account the objective of equality between men and women when formulating and implementing laws, regulations, administrative provisions, policies and activities in the areas referred to in this Directive.	Član 6. stav 1. tačka 8)	Član 6. stav 1. tačka 8)  8) urođjavanje predstavlja sredstvo za ostvarivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje u sve javne politike, planove i prakse.	PU		
30.	Member States shall ensure that measures taken pursuant to this Directive, together with the provisions already in force, are brought to the attention of all the persons concerned by all suitable means and, where appropriate, at the workplace.			NP		

1. Name of directive EU: <b>Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the Application of the Principle of Equal Treatment Between Men and Women Engaged in an Activity in a Self-Employed Capacity and Repealing Council Directive 86/613/EEC</b> <b>Naziv direktive EU: Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Saveta od 7. jula 2010. godine o primeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavlja van snage Direktivu Saveta 86/613/EEK</b>							2. CELEX oznaka EU propisa <b>32010L0041</b>
3. State administration authority or other authorized regulation nominator: The Government of the Republic of Serbia Ovlašćeni predlagač propisa: Vlada Obradivač: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog							4. Date/Datum : <b>19.04.2021.</b>
5. Title (draft, proposal) of regulation whose provisions were subject to analysis of compliance with the regulations of the European Union: Naziv (nacrt, predlog) propisa čije odredbe su predmet analize usklađenosti sa propisom EU: <b>Draft Law on Gender Equality</b> <b>Predlog zakona o rodnoj ravnopravnosti</b>							6. Code numbers (codes) of planned regulations from NPAA base: 3.23.3.
7. Harmonization of Republic of Serbia regulation provisions with EU regulation provision: COMPLETELY HARMONIZED Usklađenost odredaba propisa sa odredbama propisa EU: POTPUNO USKLAĐENO							
a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)	
EU regulation provisions Odredba važećeg propisa EU	Provision content Sadržina odredbe	Republic of Serbia regulation provisions Odredba propisa Republike Srbije	Provisions content Sadržina odredbe	Harmonization <sup>7</sup> Usklađenost	Reasons for partial harmonization, non-harmonization or non-transferability	Notice on harmonization	

<sup>7</sup> Usklađenost odredaba propisa sa odredbama propisa EU: POTPUNO USKLAĐENO

1.	<p>1. This Directive lays down a framework for putting into effect in the Member States the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity, or contributing to the pursuit of such an activity, as regards those aspects not covered by Directives 2006/54/EC and 79/7/EEC.</p> <p>2. The implementation of the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services remains covered by Directive 2004/113/EC.</p>	Član 50.	<p>Član 50.</p> <p>Zabranjeno je ograničavanje pristupa uslugama, kao i dostupnosti robe i njene nabavke na osnovu pola, odnosno roda, u javnom i privatnom sektoru.</p> <p>Svi pojedinci slobodni su da sklapaju ugovore i da odabiraju ugovornog partnera za određeni posao. Pojedinaac koji dostavlja robu ili pruža usluge može imati niz subjektivnih razloga za odabir ugovornog partnera, koji se ne smeju temeljiti na polu, odnosno rodu određene osobe.</p> <p>Društvo za osiguranje ne može na osnovu ugovora o osiguranju i/ili ugovora o povezanim finansijskim uslugama sa osiguranjem da koristi faktor pola pri izračunavanju premija i naknada koje dovodi do razlika u pojedinačnim premijama i naknadama. Troškovi koji se odnose na trudnoću i porodijsko odsustvo nemaju za rezultat razliku u pojedinačnim premijama i naknadama.</p> <p>Narodna banka Srbije propisuje način na koji će se obezbediti jedinstvena primena odredbe iz stava 3. ovog člana kod društva za osiguranje.</p> <p>Zabranjuje se diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, u pristupu robi i uslugama žena i muškaraca. Ova odredba se primenjuje na sva lica koja dostavljaju robu i pružaju usluge dostupne javnosti, bez obzira da li se radi o javnom ili privatnom sektoru, koje se nude izvan područja privatnog i porodičnog života i poslovanja u tom kontekstu.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom kršenje načela jednakog postupanja prema ženama i muškarcima ukoliko je dostavljanje robe i pružanje usluga isključivo ili prevashodno članovima jednog pola opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za ostvarenje tog cilja su primerena i nužna.</p>	PU		
2(a)	(a) self-employed workers, namely all persons pursuing a gainful activity for their own account, under the conditions laid down by national law;			NP		
2(b)	(b) the spouses of self-employed workers or, when			NP		

	and in so far as recognised by national law, the life partners of self-employed workers, not being employees or business partners, where they habitually, under the conditions laid down by national law, participate in the activities of the self-employed worker and perform the same tasks or ancillary tasks.					
3(a)	(a) 'direct discrimination': where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be, treated in a comparable situation;	Član 4. stav 2.	Član 4. stav 2. Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lica ili grupe lica, zbog njihovog pola odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.	PU		
3(b)	(b) 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;	Član 4. stav 3.	Član 4. stav 3. Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.	PU		
3(c)	(c) 'harassment': where	Član 6.		PU		

	unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose, or effect, of violating the dignity of that person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;	stav 1. tačka 13)  Član 31.  Član 32.	<p>Član 6. stav 1. tačka 13)</p> <p>13) uznemiravanje jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu pola, odnosno roda, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće i uvredljivo okruženje;</p> <p>Član 31. Zabranjen je otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane poslodavca, odnosno organa javne vlasti, kao i proglašavanje zaposlenog za višak na osnovu pola, odnosno roda, trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja.</p> <p>Član 32. Zabranjeno je uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola, odnosno roda, koje čine poslodavci, zaposleni ili druga radno angažovana lica prema drugim zaposlenima ili drugim radno angažovanim licima. Uznemiravanje po osnovu pola i seksualno uznemiravanje zabranjeni su ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja.</p>			
3(d)	(d) 'sexual harassment': where any form of unwanted verbal, non-verbal, or physical, conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.	Član 6. stav 1. tačka 15)  Član 6. stav 1. tačka 16)  Član 31.  Član 32.	<p>Član 6. stav 1. tačka 15)</p> <p>15) seksualno uznemiravanje jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode koji ima za cilj ili posledicu povredu ličnog dostojanstva, a naročito ako se time stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;</p> <p>Član 6. stav 1. tačka 16)</p>	PU		

			<p>16) seksualno, odnosno polno ucenjivanje je svako ponašanje lica koje, u nameri činjenja ili nečinjenja dela seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženog protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu;</p> <p>Član 31.</p> <p>Zabranjen je otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane poslodavca, odnosno organa javne vlasti, kao i proglašavanje zaposlenog za višak na osnovu pola, odnosno roda, trudnoće, porodiljskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja.</p> <p>Član 32.</p> <p>Zabranjeno je uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola, odnosno roda, koje čine poslodavci, zaposleni ili druga radno angažovana lica prema drugim zaposlenima ili drugim radno angažovanim licima.</p> <p>Uznemiravanje po osnovu pola i seksualno uznemiravanje zabranjeni su ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja.</p>			
4.1	1. The principle of equal treatment means that there shall be no discrimination whatsoever on grounds of sex in the public or private sectors, either directly or indirectly, for instance in relation to the establishment, equipment or extension of a business or the launching or extension of any other form of self-employed activity.	<p>Član 2.</p> <p>Član 27. stav 1.</p> <p>Član 28. stav 1.</p>	<p>Član 2.</p> <p>Određbe ovog zakona ne mogu se tumačiti niti primenjivati na način kojim se ukidaju ili ograničavaju prava utvrđena drugim propisima ili ograničava ili umanjuje dostignuti nivo ljudskih prava u domenu rodne ravnopravnosti koji proističe iz Ustava Republike Srbije, zakona i opšteprihvatačenih pravila međunarodnog prava i zakonodavstva Evropske Unije o rodnoj ravnopravnosti, kao i potvrđenih međunarodnih ugovora.</p> <p>Član 27. stav 1.</p> <p>Organizacije nadležne za poslove zapošljavanja</p>	PU		

			<p>(Nacionalna služba za zapošljavanje i agencije za zapošljavanje) obezbeđuju jednake mogućnosti za zapošljavanje žena i muškaraca, jednaku dostupnost poslova, samozapošljavanje, uključujući kriterijume selekcije, bez obzira o kojoj se privrednoj grani radi, na nivo profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje u karijeri, i u tom smislu preduzimaju opšte i posebne mere.</p> <p>Član 28. stav 1.</p> <p>U oblasti zapošljavanja i rada garantuju se jednake mogućnosti i obezbeđuje primena opštih i posebnih mera radi ostvarivanja prava na rad za žene i muškarce u pogledu dostupnosti izvršilačkih radnih mesta i položaja; uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili zanimanju, uključujući kriterijume selekcije i uslove regrutovanja bez obzira o kojoj se grani aktivnosti radi i na svim nivoima profesionalne hijerarhije uključujući napredovanje u karijeri, sve oblike plaćenog radnog angažovanja; raspoređivanja i napredovanja; radnog vremena; fleksibilnog radnog vremena zbog usklađivanja porodičnih i radnih obaveza muškaraca i žena, odsustvovanja sa posla; plaćanja; uslova rada; stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, stručnog usmeravanja; naprednog stručnog usavršavanja i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo, dnevnog, nedelnog i godišnjeg odmora; prestanka radnog odnosa i radnog angažovanja; kolektivnog pregovaranja; informisanja; socijalnog osiguranja; porodiljskog odsustva, trajanja porodiljskog odsustva i naknada za vreme porodiljskog odsustva; zaštite prava na rad i u vezi s radom.</p>			
4.2	2. In the areas covered by paragraph 1, harassment and sexual harassment shall be deemed to be discrimination on grounds of sex and therefore prohibited. A person's rejection of, or submission to, such conduct may not be	<p>Član 6. stav 1. t.13, 15. i 16.</p> <p>Član 32.</p>	<p>Član 6. stav 1. t. 13,15. i 16.</p> <p>13) uznemiravanje jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu pola, odnosno roda, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće i uvredljivo okruženje;</p> <p>15) seksualno, odnosno polno uznemiravanje jeste</p>	PU		



	used as a basis for a decision affecting that person.		<p>svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode koji ima za cilj ili posledicu povredu ličnog dostojanstva, a naročito ako se time stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;</p> <p>16) seksualno, odnosno polno ucenjivanje je svako ponašanje lica koje, u nameri činjenja ili nečinjenja dela seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženog protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu;</p> <p>Član 32.</p> <p>Zabranjeno je uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola odnosno roda koje čine poslodavci, zaposleni ili druga radno angažovana lica prema drugim zaposlenima ili drugim radno angažovanim licima.</p> <p>Uznemiravanje po osnovu pola i seksualno uznemiravanje zabranjeni su ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja.</p>			
5.	Member States may maintain or adopt measures within the meaning of Article 157(4) of the Treaty on the Functioning of the European Union with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, for instance aimed at promoting entrepreneurship initiatives among women.	Član 27. stav 3 i 4.	<p>Član 27. st. 3 i 4.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera radi zapošljavanja i samozapošljavanja teže zapošljivih kategorija lica, kao što su žene, trudnice, porodilje, lica koja trpe nasilje u porodici, lica koja trpe rodno zasnovano nasilje, roditelji, lica mlađa od 18 godina, osobe sa invaliditetom i drugi.</p> <p>Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera za razvoj preduzetništva među ženama.</p>	PU		

6.	<p><b><u>Without prejudice to the specific conditions for access to certain activities which apply equally to both sexes, the Member States shall take the measures necessary to ensure that the conditions for the establishment of a company between spouses, or between life partners when and in so far as recognised by national law, are not more restrictive than the conditions for the establishment of a company between other persons.</u></b></p>	<p>Član 29. st. 1. i 3.</p>	<p>Član 29. stav 1</p> <p>Poslodavac u javnom i privatnom sektoru i organ javne vlasti je dužan da zaposlenima, bez obzira na pol odnosno rod i porodični status, obezbedi jednake mogućnosti u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, odnosno drugih vidova radnog angažovanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad kod poslodavca, odnosno organa javne vlasti.</p> <p>Član 29. stav 3</p> <p>Poslodavac i organ javne vlasti dužni su da zaposlenom, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, obezbede jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika stručno usmeravanje, napredno stručno usavršavanje i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo</p>	<p>PU</p>		
7.1	<p>1. Where a system for social protection for self-employed workers exists in a Member State, that Member State shall take the necessary measures to ensure that spouses and life partners referred to in Article 2(b) can benefit from a social protection in accordance with national law.</p>	<p>Član 36.</p>	<p>Član 36.</p> <p>Organi javne vlasti koji obavljaju poslove u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite dužni su da obezbede jednake mogućnosti u pružanju socijalne i zdravstvene zaštite za sve korisnike usluga i prava bez obzira na pol, odnosno rod, što uključuje jednak pristup uslugama i pravima iz oblasti socijalne i zdravstvene zaštite, a naročito za lica koja pripadaju osetljivim društvenim grupama.</p> <p>U penzijskom sistemu zabranjena je diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, u pogledu obuhvata i uslova za pristup sistemu, obaveza obračuna i uplaćivanja doprinosa, uključujući i dopunska davanja.</p> <p>Zabranjuje se posredna i neposredna diskriminacija na osnovu pola u sistemima socijalnog osiguranja, posebno s obzirom na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) obim tih sistema i uslove pristupanja sistemima;</li> <li>2) obavezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa;</li> <li>3) obračun davanja, uključujući dopunska davanja koja se isplaćuju za supružnika i izdržavane članove</li> </ol>	<p>PU</p>		

			porodice i uslove kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na davanja.			
7.2	2. The Member States may decide whether the social protection referred to in paragraph 1 is implemented on a mandatory or voluntary basis.	Član 36.	<p>Član 36.</p> <p>Organi javne vlasti koji obavljaju poslove u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite dužni su da obezbede jednake mogućnosti u pružanju socijalne i zdravstvene zaštite za sve korisnike usluga i prava bez obzira na pol, odnosno rod, što uključuje jednak pristup uslugama i pravima iz oblasti socijalne i zdravstvene zaštite, a naročito za lica koja pripadaju osetljivim društvenim grupama.</p> <p>U penzijskom sistemu zabranjena je diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, u pogledu obuhvata i uslova za pristup sistemu, obaveza obračuna i uplaćivanja doprinosa, uključujući i dopunska davanja.</p> <p>Zabranjuje se posredna i neposredna diskriminacija na osnovu pola u sistemima socijalnog osiguranja, posebno s obzirom na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) obim tih sistema i uslove pristupanja sistemima;</li> <li>2) obavezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa;</li> <li>3) obračun davanja, uključujući dopunska davanja koja se isplaćuju za supružnika i izdržavane članove porodice i uslove kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na davanja.</li> </ol>	PU		
8.	1. The Member States shall take the necessary measures to ensure that female self-employed workers and female spouses and life partners referred to in Article 2 may, in accordance with national law, be granted a sufficient maternity allowance enabling interruptions in their occupational activity owing to pregnancy or motherhood for at least 14	<p>Član 31. stav 1.</p> <p>Član 33. stav 2.</p> <p>Član 36.</p>	<p>Član 31. stav 1.</p> <p>Zabranjen je otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane poslodavca, odnosno organa javne vlasti, kao i proglašavanje zaposlenog za višak na osnovu pola odnosno roda, trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja.</p> <p>Član 33. stav 2.</p>	PU		

<p>weeks.</p> <p>2. The Member States may decide whether the maternity allowance referred to in paragraph 1 is granted on a mandatory or voluntary basis.</p> <p>3. The allowance referred to in paragraph 1 shall be deemed sufficient if it guarantees an income at least equivalent to:</p> <p>(a) the allowance which the person concerned would receive in the event of a break in her activities on grounds connected with her state of health and/or;</p> <p>(b) the average loss of income or profit in relation to a comparable preceding period subject to any ceiling laid down under national law and/or;</p> <p>(c) any other family related allowance established by national law, subject to any ceiling laid down under national law.</p> <p>4. The Member States shall take the necessary measures to ensure that female self-employed workers and female spouses and life partners referred to in Article 2 have access to any existing services supplying temporary replacements or to any existing national social services. The Member States may provide</p>		<p>Zabranjen je premeštaj zaposlenog koji je na odsustvu sa rada zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, na druge poslove ili upućivanje na rad kod drugog poslodavca, ukoliko je to za zaposlenog nepovoljnije, osim ako je to učinjeno u skladu sa nalazom nadležnog zdravstvenog organa ili zbog organizacionih promena kod poslodavca, odnosno promene unutrašnjeg uređenja državnog organa, organa autonomne pokrajine i organa jedinice lokalne samouprave, koji su izvršeni u skladu sa zakonom,</p> <p>Odsustvovanje sa posla zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojilaštva, hraniteljstva, starateljstva, ne može biti razlog za uskraćivanje prava na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) stručno usavršavanje u skladu sa zakonom;</li> <li>2) napredovanje i sticanje višeg zvanja, odnosno premeštaja na neposredno više izvršilačko radno mesto, po osnovu stečenih uslova, u skladu sa zakonom;</li> <li>3) korišćenje svih poboljšanja radnih uslova obezbeđenih tokom odsustva.</li> </ol> <p style="text-align: center;">Član 36.</p> <p>Organi javne vlasti koji obavljaju poslove u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite dužni su da obezbede jednake mogućnosti u pružanju socijalne i zdravstvene zaštite za sve korisnike usluga i prava bez obzira na pol, odnosno rod, što uključuje jednak pristup uslugama i pravima iz oblasti socijalne i zdravstvene zaštite, a naročito za lica koja pripadaju osetljivim društvenim grupama.</p> <p>U penzijskom sistemu zabranjena je diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, u pogledu obuhvata i uslova za pristup sistemu, obaveza obračuna i uplaćivanja doprinosa, uključujući i dopunska davanja.</p> <p>Zabranjuje se posredna i neposredna diskriminacija na osnovu pola u sistemima socijalnog osiguranja, posebno s obzirom na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) obim tih sistema i uslove pristupanja sistemima;</li> <li>2) obavezu uplaćivanja doprinosa i obračun</li> </ol>			
--	--	---	--	--	--

	that access to those services is an alternative to or a part of the allowance referred to in paragraph 1 of this Article.		doprinosu; 3) obračun davanja, uključujući dopunska davanja koja se isplaćuju za supružnika i izdržavane članove porodice i uslove kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na davanja.			
9.1	1. The Member States shall ensure that judicial or administrative proceedings, including, where Member States consider it appropriate, conciliation procedures, for the enforcement of the obligations under this Directive are available to all persons who consider they have sustained loss or damage as a result of a failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9. Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		
9.2	The Member States shall ensure that associations, organizations and other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that this Directive is complied with may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his or her approval, in any judicial or administrative proceedings provided for the enforcement of obligations	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9. Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		

	under this Directive.					
9.3	Paragraphs 1 and 2 shall be without prejudice to national rules on time limits for bringing actions relating to the principle of equal treatment.	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9.  Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		
10.	The Member States shall introduce such measures into their national legal systems as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation, as Member States so determine, for the loss or damage sustained by a person as a result of discrimination on grounds of sex, such compensation or reparation being dissuasive and proportionate to the loss or damage suffered. Such compensation or reparation shall not be limited by the fixing of a prior upper limit.	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9.  Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		
11.	1. The Member States shall take the necessary measures to ensure that the body or bodies designated in accordance with Article 20 of Directive 2006/54/EC are also competent for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons covered by this Directive without	Član 4. stav 9.	Član 4. stav 9.  Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.	PU		

	<p>discrimination on grounds of sex.</p> <p>2. The Member States shall ensure that the tasks of the bodies referred to in paragraph 1 include:</p> <p>(a) providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints of discrimination, without prejudice to the rights of victims and of associations, organisations and other legal entities referred to in Article 9(2);</p> <p>(b) conducting independent surveys on discrimination;</p> <p>(c) publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination;</p> <p>(d) exchanging, at the appropriate level, the information available with the corresponding European bodies, such as the European Institute for Gender Equality.</p>					
12.	<p>The Member States shall actively take into account the objective of equality between men and women when formulating and implementing laws, regulations, administrative provisions, policies and activities in the areas referred to in this Directive.</p>	Član 3.	<p>Član 3.</p> <p>Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika o</p>	PU		

			pravima i obavezama zasnovanim na zakonskim i ustavnim odredbama.			
13.	The Member States shall ensure that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force, are brought by all appropriate means to the attention of the persons concerned throughout their territory.			NP		
14.	The Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment between men and women than those laid down in this Directive. The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.	Član 2.	<p>Član 2.</p> <p>Odredbe ovog zakona ne mogu se tumačiti niti primenjivati na način kojim se ukidaju ili ograničavaju prava utvrđena drugim propisima ili ograničava ili umanjuje dostignuti nivo ljudskih prava u oblasti rodne ravnopravnosti koji proističe iz Ustava Republike Srbije, potvrđenih međunarodnih ugovora, opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava, zakona, kao i zakonodavstva Evropske Unije o rodnoj ravnopravnosti.</p>	PU		
15.	1. Member States shall communicate all available information concerning the application of this Directive to the Commission by 5 August 2015. The Commission shall draw up a summary report for submission to the European Parliament and to the			NP		



	<p>Council no later than 5 August 2016. That report should take into account any legal change concerning the duration of maternity leave for employees. Where appropriate, that report shall be accompanied by proposals for amending this Directive.</p> <p>2. The Commission's report shall take the viewpoints of the stakeholders into account.</p>					
16.	<p>1. The Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 5 August 2012 at the latest. They shall forthwith communicate to the Commission the text of those provisions.</p> <p>When the Member States adopt those provisions, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such a reference on the occasion of their official publication. Member States shall determine how such reference is to be made.</p> <p>2. Where justified by particular difficulties, the Member States may, if necessary, have an</p>			NP		

	<p>additional period of two years until 5 August 2014 in order to comply with Article 7, and in order to comply with Article 8 as regards female spouses and life partners referred to in Article 2(b).</p> <p>3. The Member States shall communicate to the Commission the text of the main provisions of national law which they adopt in the field covered by this Directive.</p>					
17.	<p>Directive 86/613/EEC shall be repealed, with effect from 5 August 2012.</p> <p>References to the repealed Directive shall be construed as references to this Directive.</p>			NP		
18.	<p>This Directive shall enter into force on the 20th day following its publication in the <i>Official Journal of the European Union</i>.</p>			NP		
19.	<p>This Directive is addressed to the Member States.</p>			NP		