

ЗАКОН

О РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА

И ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Предмет и садржај закона

Члан 1.

Овим законом уређује стварање једнаких могућности остваривања права жена и мушкараца, доношење прописа и предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу, брачном или породичном статусу, трудноћи или родитељству.

Поштовање међународних стандарда и уставне гаранције

Члан 2.

Свако је дужан да поштује равноправност жена и мушкараца.

Равноправност жена и мушкараца гарантује се, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним споразумима, Повелом о људским и мањинским правима и грађанским слободама, Уставом и посебним законима.

Забрањено је ограничавање права на равноправност полова зајемченог општеприхваћеним правилима међународног права и потврђеним међународним споразумима, која нису зајемчена Уставом или су зајемчена у мањем обиму.

Достигнути ниво равноправности жена и мушкараца полова не може се смањивати.

Држава, прати остваривање равноправности жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, као и примену међународних стандарда и уставних и законских гаранција у овој области и, у складу са преузетим обавезама, редовно извештава одговарајућа међународна тела о остваривању равноправности полова.

Политика једнаких могућности

Члан 3.

Држава води активну политику једнаких могућности у свим областима друштвеног живота.

Гарантовање једнаких могућности је обавеза друштва и државе да отклања препреке остваривању равноправност полова, ствара услове за једнаку заступљеност оба пола у свим областима друштвеног живота, спречава и уклања неједнак третман жена и мушкараца.

Дискриминација

Члан 4.

Дискриминација на основу пола, брачног или породичног статуса, трудноће и родитељства, је свако правно или физичко, непосредно или посредно разликовање, привилеговање, искључивање или ограничавање засновано на полу, брачном или породичном статусу, трудноћи или родитељству које има за циљ или последицу да појединцима или појединцима отежа, угрози, онемогући или негира признање, уживање или остваривање људских права.

Дискриминација по било ком основу из става 1. овог члана је забрањена и кажњива.

Нико не сме трпети штетне последице због тога што је као сведок или жртва дискриминације на основу пола дао исказ пред надлежним органом или упозорио јавност на случај дискриминације.

Непосредна дискриминација

Члан 5.

Непосредна дискриминација у смислу овог закона је свако неоправдано неповољније поступање према лицу одређеног пола него што се поступа или би се могло поступати у односу на лице другог пола у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација

Члан 6.

Посредна дискриминација је стављање лица одређеног пола у неравноправан положај позивањем на привидно неутралну правну норму, критеријум или праксу једнаку за све:

- неоправданим постављењем таквих захтева или услова које дискриминисано лице због пола, брачног или породичног статуса, трудноће и родитељства не може или може испунити са знатним тешкоћама;
- неоправданим обезбеђивањем повољнијег положаја или давањем предности лицима одређеног пола у односу на дискриминисано лице;
- понижавајућим поступањем према дискриминисаном лицу, искључиво или претежно због припадности одређеном полу, брачног или породичног статуса, трудноће и родитељства.

Позивање, подстицање и навођење на дискриминацију, помагање у дискриминаторном поступању и повреди начела једнаких права и обавеза жена и мушкараца сматра се дискриминацијом на основу пола.

Посебни прописи и мере за постизање равноправности полова

Члан 7.

Не сматрају се дискриминацијом ни повредом начела једнаких права и обавеза прописи, посебне мере, критеријуми и понашање, донети или предузети ради отклањања неравноправности жена и мушкараца, а које је могуће објективно оправдати постизањем равноправности полова и отклањањем фактичке неравноправности жена.

Прописи и посебне мере из става 1. овог члана престају да се примењују када се оствари циљ утврђен овим законом.

Значење законских појмова

Члан 8.

Сви појмови који се у овом закону користе у мушком роду, обухватају исте појмове у женском роду.

Појмови коришћени у овом закону су:

- 1) **Род** је друштвено успостављена улога жена и мушкараца у јавном и приватном животу, која показује значај који је у друштву дат биолошкој припадности одређеном полу.
- 2) **Пол** је биолошка припадност одређеног лица једном од полова.
- 3) **Различит третман** је поступак или мера која неоправдано даје предност лицу једног пола у односу на

лице другог пола због припадности одређеном полу, брачног или породичног статуса, трудноће и родитељства.

- 4) **Једнаке могућности** представљају поштовање и остваривање људских права жена и мушкараца у свим областима живота независно од припадности полу, брачног или породичног статуса, трудноће и родитељства.
- 5) **Насилје на основу пола** је понашање којим се угрожава телесни интегритет, душевно здравље или спокојство лица, или наноси материјална штета лицу, као и озбиљна претња таквим понашањем која спречава или ограничава неко лице да ужива права и слободе на принципу равноправности полова.
- 6) **Узнемиравање** је свако нежељено понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица или које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво понашање због припадности одређеном полу.
- 7) **Сексуално узнемиравање** је нежељено физичко, психичко, вербално и друго неприхватљиво понашање према неком лицу из сексуалних побуда.

ИИ ЗАПОШЉАВАЊЕ, СОЦИЈАЛНА И ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА

Једнаке могућности

Члан 9.

Послодавац је дужан да на раду и односима у вези са радом запосленима обезбеди једнаке могућности за жене и мушкарце.

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

- 1) доступности послова и положаја;
- 2) запошљавања и свих облика плаћеног радног ангажовања;
- 3) распоређивања и напредовања;
- 4) радног времена;
- 5) одсуствовања са рада;
- 6) плаћања;
- 7) услова рада;
- 8) стручног образовања и обуке;

- 9) престанка радног односа и радног ангажовања;
- 10) колективног преговарања;
- 11) информисања;
- 12) социјалног осигурања;
- 13) заштите права на раду и у вези са радом.

Дискриминацијом или повредом равноправног третмана не сматрају се:

- 1) посебне мере заштите жена за време трудноће, у вези са рађањем, дојењем;
- 2) посебне мере у вези са подизањем деце до 7 година живота и негу и заштиту родитеља;
- 3) посебни услови и облици заштите на раду жена због њихових биолошко - физиолошких особина;
- 4) прописивање обављања одређених послова искључиво од стране лица одређеног пола, када то налаже природа посла или делатности због биолошких и физиолошких разлога, разлога пристојности и приватности, места рада и других објективних разлога;
- 5) посебне мере за повећање запослености и способности запошљавања мање запосленог пола;
- 6) посебне мере за повећање учешћа мање заступљеног пола у стручном оспособљавању и обезбеђивању једнаких могућности за напредовање.

Извештај о равноправности полова

Члан 10.

Послодавац који запошљава више од педесет запослених, дужан је да сваке друге године сачини Извештај о равноправности полова.

Извештај о равноправности полова садржи податке о полној структури:

- 1) запослених;
- 2) према квалификацијама;
- 3) по појединим службама;
- 4) на руководећим пословима и у органима код послодавца;
- 5) нивоу зарада у оквиру појединих степена стручне спреме;
- 6) учешћу у стручном образовању и обуци;

- 7) запослених који су проглашени вишком;
- 8) новозапослених;
- 9) лица која су распоређена на боље плаћене и слабије плаћене послове.

Извештај о равноправности полова садржи и план конкретних мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова.

Послодавац је дужан да достави на мишљење извештај о равноправности полова репрезентативном синдикату код послодавца, или у одсуству таквог, другом синдикату ако је организован код послодавца.

Извештај о равноправности полова са мишљењем синдиката послодавац доставља министарству надлежном за послове рада.

Једнака доступност послова и положаја

Члан 11.

Органи Републике Србије, аутономне покрајине, града и општине, јавне службе и предузећа чији је оснивач или већински власник Република, аутономна покрајина, град и општина дужни су да обезбеде заступљеност од најмање 30% мање заступљеног пола у свакој организационој јединици, служби, на руководећим местима и у органима управљања.

Одступање је допуштено само ако то захтева природа посла, службе или делатности. О оправданости разлога за одступање мишљење даје орган надлежан за равноправност полова у Републици, аутономној покрајини, граду и општини.

Заснивање радног односа и радно ангажовање

Члан 12.

Приликом јавног оглашавања послова и избора запослених и других лица ради радног ангажовања није дозвољено давање предности лицима одређеног пола, осим када то захтева природа посла, службе или делатности, због биолошких и физиолошких разлога, разлога пристојности и приватности, места рада и других објективних разлога.

Распоређивање и напредовање

Члан 13.

Пол, брачни или породични статус, трудноћа и родитељство не може да буде сметња професионалном напредовању.

Одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да утиче на оцењивање подобности за стручно усавршавање, напредовање или да буде повод за неповољније распоређивање било којег запосленог лица.

Једнако плаћање

Члан 14.

Жена и мушкарац имају право на једнаку зараду за једнак рад и посао истог значаја код послодавца.

Једнак рад и посао истог значаја сматра се да постоји, ако:

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

Ако постоји разлика у плаћању између мушкарца и жене за посао исте врсте и значаја, послодавац је дужан да на захтев запосленог лица докаже да неједнако плаћање није засновано на разлици у полу, већ на разликама у условима, резултатима, обиму и квалитету рада.

Вредновање кућног рада

Члан 15.

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

Средства за ове намене обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Услови и распоред рада

Члан 16.

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

Трудноћу, родитељство и породичне обавезе послодавац мора узети у обзир при утврђивања распореда радног времена (сменског, ноћног рада и сл.) и премаштаја у друго место рада.

Ради усклађивања породичних и професионалних обавеза, послодавац је дужан, уколико за то постоје могућности, да општим актом о организацији и систематизацији послова предвиди рад са непуним радним временом на појединим пословима, као и могућност клизног почетка и завршавања радног времена.

Одсуства

Члан 17.

Запослена има право на плаћено одсуство са рада у току радног времена у вези са медицинским прегледима за време трудноће уколико је неопходно да се такви прегледи обаве у радно време.

Запослена која не користи одсуство ради неге детета, има право да одсуствује са рада у трајању од 2 сата дневно ради дојења детета, до навршених годину дана детета уколико то не ремети процес рада.

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

За време коришћења права из ст. 2. и 3. овог члана, родитељ има право на накнаду зараде у складу са законом.

Право на плаћено одсуствовање са рада, у току радног времена, ради прегледа детета до 5 година живота, има родитељ и усвојитељ, хранитељ или старатељ, ако је неопходно да се такви прегледи обаве у радно време.

Узнемиравање и сексуално узнемиравање

Члан 18.

Послодавац је дужан да запосленог на раду и у вези за радом и обављањем одређених послова заштити од узнемиравања и сексуалног узнемиравања на радном месту.

Послодавац је дужан да у општим актом или уговором о раду утврди узнемиравање и сексуално узнемиравање као тежу повреду радне обавезе.

Ако послодавац благовремено не предузме ефикасне мере заштите од узнемиравања или сексуалног узнемиравања, запослени има право да прекине са радом.

По основу прекида рада у смислу става 3. овог члана запослени не може бити позван на дисциплинску, материјалну или другу одговорност.

Стручно образовање и обука

Члан 19.

Послодавац је дужан да приликом организовања стручног образовања или обуке обезбеди равноправну заступљеност запослених према полу. Најмање 30% места у једном циклусу образовања или обуке мора понудити мање заступљеном полу.

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

Престанак радног односа и радног ангажовања

Члан 20.

Припадност полу, трудноћа, материнство и родитељство, покретање поступка због дискриминације, узнемиравања и сексуалног узнемиравања, не могу се сматрати оправданим разлогом за отказ уговора о раду, односно престанак радног и другог уговорног односа по основу рада, нити могу бити оправдан основ да се запослени прогласи вишком запослених.

Колективно преговарање

Члан 21.

Сви колективни уговори морају да буду усклађени са одредбама овог закона.

У саставу учесника за закључивање и измене колективног уговора, обезбеђује се најмање 30% представника мање заступљеног пола на страни запослених.

Изузетно, ако лица једног пола представљају мање од 30% запослених у поступку преговарања, обезбеђује се заступљеност пропорционална њиховом броју.

Координатор за равноправност полова

Члан 22.

Код послодавца који има више од 100 запослених, бира се координатор за равноправност полова. Координатора за равноправност полова бирају запослени, тајним гласањем, на период од 3 године.

Координатор за равноправност полова се стара о обезбеђењу равноправног третмана жена и мушкараца код послодавца. Послодавац је дужан да координатору за равноправност полова омогући несметан рад.

Координатор за равноправност полова има право да пред органом управљања код послодавца покрене поступак ради повреде равноправности запослених.

Ако се повреда равноправности полова не отклони, координатор за равноправност полова дужан је да се обрати инспекцији рада и има право да покрене поступак пред судом надлежним за решавање радних спорова, у року од 30 дана од дана када је повреда учињена.

Координатор за равноправност полова ужива заштиту коју имају представници синдиката код послодавца.

Подстицање запошљавања

Члан 23.

Национална служба за запошљавање доноси сваке друге године програм за подстицање запошљавања жена и самохраних родитеља и програм за подстицање самозапошљавања жена и самохраних родитеља.

Програми из става 1. овог члана садрже мере и активности за подстицање запошљавања и самозапошљавања жена које су без запослења дуже од две године, самохраних родитеља и мајки са децом до три године живота.

Програмом за подстицање самозапошљавања жена и самохраних родитеља установљавају се:

- 1) гарантни фонд за пословну помоћ;
- 2) фондови за кредитирање женског предузетништва и женске кооперативе;

- 3) службе за професионално саветовање, обучавање и стручно усавршавање;
- 4) службе за пружање финансијских савета и обуку у области пословних финансија;
- 5) обезбеђивање бесплатне или доступне бриге о деци.

Додатна средства за програме из става 1. овог члана обезбеђују се из буџета, средстава остварених приватизацијом, донација и других извора.

Број жена и самохраних родитеља којима су одобрена средства за програме из става 1. овог члана мора одговарати њиховој заступљености у укупном броју незапослених на територији надлежне организационе јединице републичке службе за запошљавање.

Одредбе овог члана сходно се примењују органи локалне самоуправе и територијалне аутономије.

Социјална заштита

Члан 24.

Забрањен је неравноправан третман по основу пола приликом остваривања и уживања права из области социјалне или здравствене заштите на територији Републике, без обзира на субјекте који организују и спроводе ову заштиту.

Република може предвидети у буџету средства за побошљање материјалног положаја самохраних родитеља и незапослених мајки са децом до три године живота.

Здравствена заштита

Члан 25.

У складу са законом којим се уређује систем здравствене заштите оснивају се посебни здравствени центри, односно службе заштите жена.

Здравствени центар, односно служба за заштиту жена, обезбеђује:

- 1) здравствено саветовање и образовање у вези са планирањем породице;
- 2) пружање примарних и специјалистичких здравствених услуга у вези са планирањем породице;
- 3) превенцију, саветовање, образовање и лечење тежих оболења којима су посебно изложене жене.

Средства за финансирање активности из става 2. овог члана обезбеђују се из буџета, донација и других извора.

Радно време социјалних и здравствених установа

Члан 26.

Социјалне, здравствене и друге установе које се баве заштитом жена и деце дужне су да радно време прилагоде потребама корисника, организовањем рада у сменама.

ИИИ ПОРОДИЧНИ ОДНОСИ

Породични живот

Члан 27.

Жена и мушкарац су равноправни у остваривању права на поштовање породичног живота.

Жена и мушкарац су равноправни без обзира на њихов породични и брачни статус.

Брак и ванбрачна заједница

Члан 28.

Супружници и ванбрачни партнери су равноправни и изједначени у правима и обавезама у складу са законом.

Рађање

Члан 29.

Свако лице у генеративном добу има право на здравствену заштиту и пружање здравствених услуга које се односе на планирање породице, без обзира на пол.

Свако лице које је навршило 16 година живота и које је способно за расуђивање даје пристанак на предузимање медицинског захвата који је потребан за остваривање права на планирање породице, без обзира на пол.

Жена и мушкарац су равноправни приликом планирања рађања.

Дискриминацијом се не сматрају посебне мере којима се подстиче рађање, посебне мере заштите и унапређења репродуктивног

здравља жена и право жене да одлучи да ли ће родити дете које је зачето.

Односи родитеља и детета

Члан 30.

Мајка и отац су равноправни у односима према заједничком детету.

Брачни, ванбрачни и разведени родитељи су равноправни у односима према заједничком детету.

Женско дете и мушко дете су равноправни у односима према родитељима и осталим сродницима.

Дискриминацијом се не сматрају посебне мере којима се мајци и детету обезбеђује заштита државе, посебне мере којима се штите родитељ и дете у области становања (породични дом и др.) и посебне мере којима се обезбеђује издржавање мајке од оца детета у одређеном периоду везаном за трудноћу и порођај.

Насиље у породици

Члан 31.

Сви чланови породице имају једнако право на заштиту од насиља у породици, без обзира на пол.

Дискриминацијом се не сматрају посебне мере и програми намењени:

- 1) женама и деци, жртвама насиља, којима се обезбеђује социјална, правна, и друга помоћ и накнада, у циљу заштите од насиља у породици и отклањања и ублажавања последица насиља;
- 2) збрињавању жена и деце, жртвама насиља, у циљу спречавања насиља и остваривање њиховог права на живот без насиља (сигурне куће и др.);
- 3) мушкарцима, извршиоцима насиља у циљу спречавања даљег насиља;

У циљу сузбијања насиља у породици предузимају се мере намењене едукацији и подизању свести јавности, у циљу спречавања насиља у породици, елиминисања предрасуда, праксе и обичаја везаних за припадност одређеном полу.

ИВ ОБРАЗОВАЊЕ, КУЛТУРА И СПОРТ

Забрана дискриминације с обзиром на пол

Члан 32.

Образовне и научне установе као и установе за стручно оспособљавање не смеју вршити дискриминацију засновану на полу, нарочито у вези са:

- 1) условима за пријем и за одбијање пријема у установу;
- 2) условима за искључење из процеса образовања, научног рада и стручног усавршавања;
- 3) начином пружања услуга и давања погодности и обавештења;
- 4) оценом знања и вредновањем постигнутих резултата;
- 5) условима за избор или стицање знања, професионалног усмеравања, стручног усавршавања и стицања диплома;
- 6) условима за брже напредовање, доквалификацију или преквалификацију.

Равноправност полова као саставни део образовања

Члан 33.

Образовање о равноправности полова и једнаким могућностима је саставни део система предшколског, основног, средњег и високошколског образовања као и перманентног учења.

У оквиру наставних планова и програма обезбеђује се образовање у циљу превазилажења ограничавајућих улога на основу пола и ослобађања од предрасуда о друштвеном положају жена и мушкараца.

Државни органи управе надлежан за образовање, односно високошколска установа у поступку доношења наставних планова и програма и приликом утврђивања стандарда уџбеника дужни су да прибаве мишљење државног органа управе надлежног за остваривање равноправности полова.

Равномерна заступљеност полова

Члан 34.

Предлагач је дужан да обезбеди најмање 30% представника мање заступљеног пола приликом именовања чланова управних и

надзорних органа у образовним и научним установама и установама културе.

Посебне мере

Члан 35.

У циљу обезбеђивања услова за брже напредовање и потпуније обухватање укључивања у процес образовања и професионалног усавршавања, могу се предузети посебне мере за ученике или групе ученика припадника оних заједница који због своје културе, традиције и друштвено економских услова, рано напуштају школу.

Могу се предузети и мере за посебну подршку ученицима или групама ученика за прелазак са нижег на виши образовни ниво односно настављање школовања.

Образовне установе, друга правна лица и надлежни органи утврђују посебне програме за враћање ученика из става 1. овог члана у школе и друге образовне установе.

Спорт

Члан 36.

Спортске организације и удружења дужне су да поштују равноправност полова.

Спортске организације и удружења обезбеђују равноправни третман полова у развијању и финансирању спортских активности.

Спортске организације и удружења дужне су да обезбеде равноправну заступљеност полова у органима управљања.

У органима управљања спортских организација и удружења, обезбеђује се најмање 30% места за припаднике мање заступљеног пола.

В ПОЛИТИЧКИ И ЈАВНИ ЖИВОТ

Једнаке могућности учешћа у политичком и јавном животу

Члан 37.

У циљу остваривања једнаког права жена и мушкараца да учествују у политичком животу републички органи, покрајински органи, органи града и општине, органи управе, органи и организације који врше

јавна овлашћења, установе, организације, институције чији је оснивач или саоснивач Република, аутономна покрајина, град и општина (у даљем тексту: органи управе), политичке партије и удружења грађана, утврђују и предузимају посебне мере, у оквирима својих надлежности и најмање једном годишње, надзиру њихову примену.

Политичке странке уписане у регистар политичких странака усвајају сваке четири године план деловања и посебне мере за подстицање и унапређење равномерне заступљености жена и мушкараца у органима странке и приликом кандидовања за изборе посланика и одборника.

Синдикати, струковна и друга удружења грађана усвајају сваке четири године план деловања и посебне мере за подстицање и унапређење равномерне заступљености жена и мушкараца у органима ових организација.

Равномерна заступљеност у скупштинама

Члан 38 .

Жене и мушкарци имају једнако право да, без дискриминације, бирају и буду бирани за посланике у Народну скупштину Републике Србије и скупштину аутономне покрајине као и одборнике у скупштини града и општине.

Равноправност жена и мушкараца обезбеђује се приликом кандидовања за посланике и одборнике.

Закони о изборима ближе уређују остваривање права из става 1. овог члана, уз обавезу установљивања посебних мера које обезбеђују најмање 30% посланичких односно одборничких места за мање заступљени пол.

Најмање једно потпредседничко место у Народној скупштини Републике Србије, скупштини аутономне покрајине, скупштини града и општине обезбеђује се за мање заступљени пол.

Равномерна заступљеност у органима извршне власти и управи

Члан 39.

На изборним и именованим положајима у органима извршне власти и управе у Републици, аутономној покрајини, граду и општини обезбеђује се најмање 30% места за мање заступљених пол.

Најмање једно потпредседничко место у Влади Републике Србије и Извршном већу аутономне покрајине обезбеђује се за мање заступљени пол.

Одредбе става 2. овог члана сходно се примењују на органе управе града и општине.

На именованим положајима у органима управе, обезбеђује се најмање једно место за мање заступљени пол.

Једнаке могућности приступа државним, јавним и административним службама и положајима, финансијским и другим институцијама

Члан 40.

Жене и мушкарци имају једнако право на слободан приступ државним, јавним и административним службама и положајима, финансијским и другим институцијама.

Равноправност жена и мушкараца обезбеђује се приликом кандидовања за све изборе и именовања у државне, јавне службе, финансијске и друге институције.

Послебним законом ближе се уређује остваривање права из става 1. овог члана, уз обавезу установљивања посебних мера које обезбеђују најмање 30% места за мање заступљени пол.

Учешће у међународној сарадњи

Члан 41.

Жене и мушкарци имају једнако право да равноправно и без дискриминације учествују у међународној сарадњи која се остварује у оквиру спољне политике Државне заједнице Србија и Црна Гора, а у складу са надлежностима Републике, аутономне покрајине, града и општине, као и да буду представљени и учествују у раду међународних организација и институција.

Приликом избора или именовања делегација које представљају Републику, жене и мушкарци су равноправно представљени у саставу делегација. Састав делегација обавезно чини најмање 30% лица мање заступљеног пола.

Одредбе стаом 1. и 2. овог члана примењују се и на међународну сарадњу коју остварује аутономна покрајина, град и општина, у оквиру спољне политике Државне заједнице Србија и Црна Гора и у складу са својим надлежностима.

Народна скупштина Републике Србије

Члан 42.

Народна скупштина Републике Србије у оквиру својих надлежности:

- 1) доноси законе и утврђује посебне мере за постизање равноправности полова;
- 2) усваја Резолуцију о мерама за остваривање равноправности полова;
- 3) разматра и усваја извештај о остваривању равноправности полова у Републици и по потреби мења или допуњава Резолуцију о мерама за остваривање равноправности полова.

Стално радно тело за равноправност полова

Члан 43 .

У Народној скупштини Републике Србије образује се стално радно тело за равноправност полова.

Састав, делокруг и начин рада сталног радног тела за равноправност полова ближе се уређује законом и пословником о раду Народне скупштине.

Влада Републике Србије

Члан 44.

Унапређивање и увођење једнаких могућности је обавеза владе и министарства.

Влада поштује принцип равномерне заступљености жена и мушкараца у саставу радних тела и владиних делегација као и приликом именовања или кандидовања владиних представника у јавним предузећима и другим јавним службама.

Обавезе из става 2. овог члана односе се и на министарства..

Влада води политику једнаких могућности и у оквиру својих надлежности:

- 1) предлаже законе и посебне мере за постизање равноправности полова;
- 2) доноси прописе за примену закона и посебних мера и стара се о њиховом извршавању;

- 3) предлаже Народној скупштини доношење Резолуције о мерама за остваривање равноправности полова и у том циљу сарађује са органима аутономне покрајине града и општине;
- 4) прати остваривање равноправности полова и предлаже допуне и измене Резолуције;
- 5) припрема, најмање једном у току четири године, извештај о остваривању равноправности полова у Републици у сарадњи са органима аутономне покрајине, града и општине и подноси га Народној скупштини на усвајање;
- 6) учествује у изради извештаја о остваривању равноправности полова, организује његову припрему у Републици и у том циљу сарађује са органима аутономне покрајине, града и општине.

У припреми закона и других мера на подручјима од значаја за стварање једнаких могућности, министарства воде рачуна о равноправности полова, сарађују са републичким органом надлежним за равноправност полова и воде рачуна о његовим препорукама и мишљењима. Министарства прибављају мишљења и препоруке од органа надлежног за равноправност полова о предлозима закона и других прописа и мера од значаја за остваривање једнаких могућности.

Орган надлежан за равноправност полова у оквиру својих овлашћења разматра друге облике дискриминације према полу који представљају препреку за остваривање једнаких могућности и узима их у обзир приликом усвајању мера усмерених на постизање циљева овог закона.

Државни орган управе надлежан за равноправност полова

Члан 45.

Државни орган управе надлежан за равноправност полова оснива се у складу законом.

Државни орган управе надлежан за равноправност полова у оквиру својих надлежности:

- 1) припрема и координира рад на припреми Резолуције о мерама за остваривање равноправности полова;
- 2) редовно, а најмање једном годишње, разматра остваривање Резолуције о мерама за остваривање равноправности полова и предлаже њене измене и допуне;

- 3) припрема и координира рад на припреми извештаја о остваривању равноправности полова;
- 4) предлаже доношење закона и посебних мера за подстицање равноправности полова и прати њихово остваривање;
- 5) образује саветодавно тело за равноправност полова, одређује његов састав и надлежности;
- 6) сарађује са одговарајућим органима аутономне покрајине, града и општине;
- 7) сарађује са удружењима грађана у области унапређења равноправности полова.

Избор, састав и надлежност републичког органа управе надлежног за равноправност полова ближе се уређује законом.

Обавезе органа локалне самоуправе

Члан 46.

Град и општина у оквиру својих надлежности воде политику једнаких могућности.

Органи локалне самоуправе подстичу и унапређују равноправност полова, доносе посебне мере и предузимају активности за успостављење једнаких могућности.

У граду и општини се образују тела или именују лица за равноправност полова.

Тела или лица за равноправност полова предлажу мере и активности за остваривање политике једнаких могућности на подручју града и општине, имају саветодавну улогу у обликовању решења за остваривање циљева овог закона у граду и општини, учествују у припреми и примени Резолуције о мерама за остваривање равноправности полова.

У процесу усвајања развојних планова и других одлука, надлежни органи града и општине разматрају мере и активности које предлажу тела или лица за равноправност полова.

У граду и општини се може образовати омбудсман за равноправност полова. Омбудсман прати остваривање равноправности полова и политике једнаких могућности у граду и општини, предлаже мере за унапређење равноправности полова, подноси извештај о остваривању равноправности полова скупштини града и општине и обавља друге послове утврђене овим законом и статутом града и општине.

Статутом града и општине ближе се уређује избор, састав, надлежност и начин рада тела за равноправност полова и општинског омбудсмана за равноправност полова.

Статистичка евиденција

Члан 47.

Статистички подаци који се прикупљају, евидентирају и обрађују на нивоу Републике, аутономне покрајине, града и општине, као и у установама, органима и организацијама које обављају управна и јавна овлашћења, чији је оснивач или саоснивач Република, аутономна покрајина град и општина, државним и приватним предузећима, морају бити исказани по полу.

Статистички подаци из става 1. овог члана, саставни су део статистичке евиденције и доступни су јавности.

Резолуција о мерама за остваривање равноправности полова

Члан 48.

Резолуција о мерама за остваривање равноправности полова утврђује политике једнаких могућности а посебно:

- 1) мере за постизање циљева на одређеним подручјима друштвеног живота, пре свега у областима запошљавања, социјалне безбедности и здравствене заштите, образовања, породичних односа, насиља над женама и заступљености оба пола у политичком и јавном животу;
- 2) одговорност за примену посебних мера за постизање равноправности полова;
- 3) одговорна тела и лица за примену Резолуције на одређеним подручјима друштвеног живота;
- 4) одређује статистичке податке који се сакупљају, анализирају, користе и представљају на родно осетљив начин;
- 5) методе надгледања и извештавања о примени Резолуције;
- 6) материјална средства за примену мера из Резолуције, изворе и начин њиховог обезбеђивања.

Одредбе из става 1. овог члана сходно се примењују и на садржај сваког дугорочног програмског документа.

Влада подноси извештај Народној скупштини о примени Резолуције о мерама за остваривање равноправности полова, најмање једном у две године.

Јавно информисање

Члан 49.

Информације путем средстава јавног информисања не смеју вређати достојанство личности с обзиром на припадност одређеном полу, нити садржати или подстицати дискриминацију засновану на припадности одређеном полу.

Одредбе става 1. овог члана односе се и на све видове реклама и пропагандног материјала.

Средства јавног информисања су дужна да кроз своје програме развијају свест о равноправности полова.

Удружења

Члан 50.

Удружења грађана су обавезна да у свом деловању поштују равноправност полова.

У складу са својим радом и делатношћу, удружења грађана имају право да надгледају остваривање равноправности полова, састављају и објављују извештаје о својим налазима.

Удружења грађана чија је активност везана за унапређење равноправности полова, дају мишљење приликом израде Резолуције о мерама за остваривање равноправности полова, предлагања посебних мера и утврђивања посебних политика за постизање равноправности полова, као и приликом састављања извештаја о остваривању равноправности полова.

Удружења грађана из става 3. овог члана имају своје представнике у саветодавном телу за равноправност полова.

Задужбине, фондације и фондови

Члан 51.

Задужбине, фондације и фондове не смеју вршити дискриминацију по основу пола у вези са оснивањем и давањем одобрења за упис у одговарајући регистар, доношењем аката о унутрашњој организацији, избором органа и начином управљања, одређивањем круга и приоритета корисника средстава, начином коришћења средстава, променом својинских односа, опорезивањем и др.

Установе из става 1. овог члана предузимају посебне мере у циљу подстицања женског стваралаштва, предузетништва и иницијатива.

ВИ СУДСКА И УПРАВНОПРАВНА ЗАШТИТА

Заштита пред уставним судом

Члан 52.

Заштита од дискриминације по основу пола може се остварити пред Уставним судом Републике Србије, под условима и на начин утврђен законом.

Заштита у управном поступку и поступку судске контроле управног акта

Члан 53.

Свако лице чије је право повређено управним актом којим је извршена дискриминација по основу пола може изјавити жалбу због дискриминације .

Против коначног управног акта којим је извршена дискриминација може се покренути управни спор пред надлежним судом, под условима и на начин утврђен законом.

Грађанскоправна заштита

Члан 54.

Свако лице коме је повређено право или слобода због припадности одређеном полу може покренути поступак пред надлежним судом и захтевати:

- 1) утврђивање повреде извршене дискриминаторним поступањем;
- 2) забрану извршења радње од које прети повреда;
- 3) забрану даљег предузимања, односно понављања радње која је изазвала повреду;
- 4) отклањање повреде и успостављање положаја, односно стања пре извршене повреде;
- 5) накнаду материјалне и нематеријалне штете;
- 6) објављивање пресуде у средствима јавног информисања.

Поступак из става 1. овог члана могу покренути уз сагласност дискриминисаног лица, у његово име синдикална организација и удружење чија је активност везана за равноправност полова. Ови субјекти могу се придружити тужиоцу у својству умешача.

У случају дискриминације којом су повређена права већег броја лица, субјекти из става 2. овог члана могу покренути поступак у своје име. Лице чије је право повређено може се придружити тужиоцу у својству умешача.

После ступања у поступак, односно после покретања поступка, субјекти из става 2. овог члана овлашћени су да у средствима јавног информисања или на други погодан начин обавесте друга оштећена лица, синдикалне организације и удружења о покренутој парници и позову их да се, као умешачи или као сатужиоци, придруже тужиоцу.

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

Поступак у парницама за остваривање грађанскоправне заштите

Члан 55.

Уколико овим законом нису предвиђена посебна правила, у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације на основу пола сходно се примењују одредбе Закона о парничном поступку.

Покретање поступка

Члан 56.

Поступак у парници за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације на основу пола може бити покренут и пре окончања поступка заштите пред надлежним органом.

Надлежност

Члан 57.

У парницама за остваривање грађанскоправне заштите због повреде равноправности полова надлежан је окружни суд.

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

Хитност поступка

Члан 58.

Поступак у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације на основу пола нарочито је хитан.

Прво рочиште се мора одржати у року од 15 дана од дана пријема тужбе. Рок за одговор на тужбу је 8 дана.

Одлуку о предлогу за издавање привремене мере суд је дужан да донесе у року од 48 сати од пријема предлога.

Рок за приговор против одлуке о привременој мери износи 48 сати од пријема одлуке. Одлука о приговору доноси се у року од наредних 48 сати.

Рок за жалбу против коначне одлуке у парници за остваривање грађанскоправне заштите је осам дана, а другостепени суд дужан је да одлучи по жалби у року од 30 дана од дана њеног подношења.

Ослобађање од претходног плаћања трошкова поступка

Члан 59.

У поступку у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације на основу пола, тужилац је ослобођен претходног плаћања трошкова поступка, који падају на терет предрачунских средстава суда.

Претпоставка кривице и терет доказивања у грађанским парницама

Члан 60.

Не може се доказивати да је непосредна дискриминација по основу пола учињена без кривице, ако је међу странкама неспорно или је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације.

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

Привремене мере

Члан 61.

Пре покретања или у току поступка у парници за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације на основу пола, дискриминисано лице, односно субјекти који су овлашћени на покретање поступка, могу захтевати одређивање привремене мере којом се забрањује дискриминаторно поступање до правноснажног окончања поступка, под претњом плаћања примереног износа новца, одређеног укупно или по јединици времена.

Предлагач мора учинити вероватним да постоји конкретна опасност повреде права због дискриминаторног поступања и да би без одређивања привремене мере наступила знатна материјална или нематеријална штета.

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

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

Ревизија

Члан 62.

У парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола ревизија је увек допуштена.

Евиденција и документација о заштити

Члан 63.

Суд је дужан да све правоснажне одлуке донете у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола достави и републичком органу управе надлежном за равноправност полова.

Одредбе из става 1. овог члана сходно се примењује и на поступке пред органима управе.

Орган управе надлежан за равноправност полова дужан је да води евиденцију и документацију о заштити.

Начин вођења евиденције и документације прописује Влада.

ВИИ НАДЗОР И ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ ЗАКОНА

Надзор и праћење примене закона

Члан 64.

Република Србија, аутономна покрајина, град и општина, у оквиру својих надлежности и преко својих органа, прате примену и остварују надзор над применом овог закона.

Орган управе надлежан за равноправност полова прати примену и остварује надзор над применом овог закона.

ВИИИ КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 65.

Новчаном казном од 150.000 до 500.000 динара казниће се за прекршај установа ако повреди равноправност лица на основу пола, тако што утврди или примени различите услове за пријем у установу, искључивање из процеса делатности установе, начин пружања погодности и обавештења, вредновање резултата рада, давање информација, професионално или стручно оспособљавање.

Новчаном казном од 10.000 до 25.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у установи.

Члан 66.

Новчаном казном од 100.000 до 400.000 динара казниће се послодавац са својством правног лица ако:

- 1) не сачини или не достави извештај о равноправности полова;
- 2) не изради план мера за обезбеђење равномерне заступљености полова;
- 3) повреди одредбе овог закона о равноправној доступности послова и положаја;
- 4) приликом запошљавања или радног ангажовања захтева или користи обавештења о породичном животу или породичним плановима кандидата;
- 5) одбије запошљавање или радно ангажовање лица због припадности одређеном полу, родитељства, брачног стања или породичних обавеза;
- 6) приликом распоређивања на посао повреди одредбе о равноправности полова;

- 7) повреди одредбе о једнаком плаћању рада жена и мушкараца;
- 8) услове рада не прилагоди полу запосленог лица уколико је то потребно;
- 9) не поштује одредбе о равноправној заступљености полова приликом организовања стручног образовања или обуке;
- 10) не предузме мере да заштити запослено лице од узнемиравања или сексуалног узнемиравања;
- 11) не пропише дисциплинске мере у циљу заштите запослених лица од узнемиравања или сексуалног узнемиравања;
- 12) запосленом лицу откаже радни однос или уговор о раду супротно одредбама овог закона;
- 13) онемогући рад лица овлашћених да врше надзор над поштовањем одредаба овог закона.

Новчаном казном од 5.000 до 15.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице код послодавца.

Члан 67.

Новчаном казном од 100.000 до 400.000 динара казниће се за прекршај спортска организација и спортско удружење ако не обезбеди равноправну заступљеност жена и мушкараца у органима управљања спортске организације или спортског удружења или равномерно финансирање спортских активности.

Новчаном казном од 5.000 до 15.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у спортској организацији или спортском удружењу.

Члан 68.

Новчаном казном од 20.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај аутор информације објављене у средству јавног информисања, ако објављеном информацијом вређа достојанство лица с обзиром на припадност одређеном полу, повређује равноправност лица према полној припадности или подстиче такво повређивање.

Новчаном казном од 5.000 до 25.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у средству јавног информисања у којем је информација из става 1. овог члана објављена, под условом да није могућ прекршајни прогон аутора информације.

Члан 69.

Новчаном казном од 250.000 до 500.000 динара казниће се за прекршај организација или удружење грађана ако у својој делатности повређује равноправност полова на начин прописан овим законом.

Новчаном казном од 10.000 до 25.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у организацији или удружењу грађана.

ИЦ ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 70.

Извештај о равноправности полова послодавци су дужни да сачине и доставе у року од 6 месеци од ступања на снагу овог закона.

Заступљеност из члана 11. овог закона запослених послодавац је дужан да обезбеди у року од 3 године од ступања на снагу овог закона.

Обавезу из члана 18. став 2. овог закона послодавац је дужан да изврши у року од шест месеци од ступања на снагу овог закона.

Колективни уговори ускладиће се са овим законом у року од шест месеци од његовог ступања на снагу.

Координатор за равноправност полова биће изабран у року од шест месеци од ступања на снагу овог закона.

Програми из члана 23. овог закона донеће се у року од једне године од ступања на снагу овог закона.

Мрежа здравствених центара и служби из члана 25. овог закона уредиће се законом којим се регулише здравствена делатност.

Органи из члана 37. и 46. овог закона дужни су да своје акте ускладе са одредбама овог закона у року од године дана од ступања на снагу закона као и да, у оквирима својих надлежности, утврде посебне мере за подстицање равноправности полова.

У року од три месеца од ступања на снагу овог закона надлежни органи дужни су да ускладе законе и друге прописе о изборима и именовањима као и да у њима утврде посебне мере за подстицање равноправности полова.

Члан 71.

Одредбе овог закона које се односе на нова именовања или изборе на одређене функције примењују се одмах по ступању на снагу

закона. На именованја или изборе на функције која су већ извршена, одредбе овог закона применујују се по истеку мандата именованих или изабраних лица.

Члан 72.

Народна скупштина Републике Србије усвојиће извештај о остваривању равноправности полова и резолуцију о мерама за остваривање равноправности полова у року од године дана од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 73.

Државни орган управе надлежан за равноправност полова преиспитаће одобрене наставне планове и програме и садржај уџбеника на свим нивоима образовања, у року од две године од ступања на снагу овог закона.

Члан 74.

Закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".