

ЗАКОН О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет

Члан 1.

Овим законом уређује се остваривање и унапређивање родне равноправности, одређују се мере за сузбијање родне дискриминације и обезбеђује стварање једнаких могућности за учешће жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, одређују врсте планских аката у области родне равноправности и уређује начин извештавања о реализацији планских аката, утврђују обавезе органа јавне власти и других лица које се односе на заштиту и унапређење родне равноправности, одређују области у којима се, утврђују и предузимају посебне мере за унапређивање и остваривање родне равноправности, уређује спречавање и сузбијање родно заснованог насиља и насиља према женама, одређују институционални облици за остваривање родне равноправности и начин остваривања координације послова за унапређење родне равноправности, надзор над применом овог закона, као и друга питања од значаја за остваривање родне равноправности.

Заштита стечених права

Члан 2.

Одредбе овог закона не могу се тумачити нити примењивати на начин којим се укидају или ограничавају права утврђена другим прописом или ограничава или умањује достигнути ниво људских права у домену родне равноправности који проистиче из Устава Републике Србије, закона, општеприхваћених правила међународног права и потврђених међународних уговора.

Родна равноправност

Члан 3.

Родна равноправност подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, равноправан положај и једнаке могућности за остваривање права и слобода и коришћење личних знања и способности за развој друштва, као и остваривање једнаке користи од резултата рада.

Родна равноправност остварује се, унапређује и развија спречавањем, сузбијањем и заштитом од родно засноване дискриминације и применом посебних мера у складу са овим законом.

Свако је дужан да поштује равноправност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом и законом, односно забрану непосредне или посредне дискриминације по основу пола односно рода.

Родно заснована дискриминација

Члан 4.

Родно заснована дискриминација (у даљем тексту: родна дискриминација) јесте свако разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица, или њима блиска лица, засновано на полу односно роду, у политичком, образовном, економском, социјалном, културном, спортском, грађанском и другим подручјима друштвеног живота.

Родном дискриминацијом сматра се и неповољније поступање према другом лицу или групи лица, искључиво или углавном зато што су тражили, покренули или намеравали да покрену поступак за заштиту од родне дискриминације, понудили или намеравали да понуде доказе о родној дискриминацији, дали исказ пред надлежним органом и телом о случају родне дискриминације, упозорили јавност на случај такве дискриминације или пружили другу врсту подршке у покренутом поступку за заштиту од родне дискриминације.

Родном дискриминацијом сматра се и узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно засновано насиље и насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, као и подстицање другог лица на дискриминацију.

Не сматрају се родном дискриминацијом мере за заштиту материнства, као и посебна заштита жена на раду, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду.

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

Непосредна и посредна родна дискриминација

Члан 5.

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

Посредна родна дискриминација постоји ако наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса лице или групу лица, због његовог односно њиховог пола односно рода, ставља или би могла да стави у неповољан положај у поређењу са лицима која се налазе у истој или сличној ситуацији, осим ако је то оправдано законитим циљем, а средства за поступање тог циља су примерена и нужна.

Посредна родна дискриминација је и свако разликовање, искључивање или ограничавање којима се у истој или сличној ситуацији лице одређеног пола односно рода, ставља у неповољнији положај у односу на лице другог пола односно рода, актом

или радњом или пропуштањем које је привидно засновано на начелу једнакости и забране дискриминације, осим ако је тоо оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Вишеструка или укрштена родна дискриминација

Члан 6.

Вишеструка или укрштена родна дискриминација, сматра се тежим обликом родне дискриминације, и постоји када је једно лице или група лица одређеног пола односно рода изложено родној дискриминацији по више основа односно по више личних својстава.

Родно одговорно буџетирање

Члан 7.

Родно одговорно буџетирање представља увођење принципа родне равноправности (уродњавање) у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности, у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

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

Појмови

Члан 8.

Поједини изрази употребљени у овом закону имају следеће значење:

1) **род** означава друштвено одрђене улоге, понашања, активности и атрибуте које дато друштво сматра прикладним за жене и мушкарце;

2) **пол** се односи на биолошке карактеристике жена и мушкараца;

3) **једнаке могућности** односе се на непостојање ограничења за учешће мушкараца и жена у политичкој, економској, културној и другим областима јавног живота, чиме се обезбеђује остваривање њихових права и слобода, као и равноправно учешће у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и коришћења њихових резултата, без родне дискриминације;

4) **родно засновано насиље** је било који облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу због његове припадности одређеном роду, као и претње таквим делима, без обзира да ли се дешавају у јавном или приватном животу;

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

6) **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или представља повреду достојанстава лица или групе лица по онову пола односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење.

7) **подстицање на родну дискриминацију** обухвата давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на родну дискриминацију на други сличан начин;

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

9) **сексуално уцењивање** јесте свако понашање лица које, у тражењу било каквих услуга сексуалне природе, уцени друго лице да ће у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити његовој части и угледу;

10) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовишу равноправни односи између жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остварења равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

11) **орган јавне власти** јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу, Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

12) **послодавац** је домаће или страно правно и физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, изузев органа јавне власти;

13) **удружење** јесте добровољна и невладина недобитна организација заснована на слободи удруживања више физичких или правних лица, основана ради праћења, остваривања и унапређења родне равноправности;

14) **родни стереотипи** јесу претходно формиране идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређује и ограничава њихов пол.

Изрази којима су у овом закону означени положаји, професије, односно занимања, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни мушки и женски пол лица на које се односе.

Забрана родне дискриминације

Члан 9.

Забрањена је непосредна и посредна родна дискриминација у свим областима друштвеног живота у складу са Уставом и законима, као и општеприхваћеним правилима међународног права и потврђеним међународним уговорима, а нарочито:

1) ускраћивање, искључивање, ограничавање или давање првенства лицу или групи лица само зато што су жене или мушкарци, осим ако су те мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица одређеног пола односно рода, која се налазе у неједнаком положају;

2) физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање жена и мушкараца и сваки неповољнији третман који неко има због одбијања или трпљења таквог понашања, укључујући подстицање на дискриминацију;

3) јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености жена и мушкараца, односно родним стереотипима;

4) ускраћивање рада и обављања самосталне делатности, слободног избора запослења и радног ангажовања, напредовања и стручног усавршавања и професионалне рехабилитације, једнаке зараде за рад једнаке вредности, правичних и задовољавајућих услова рада, ступања у синдикат, заштите од незапосленостикод послодавца и пружаоца услуга;

5) узнемиравање, сексуално узнемиравањеи сексуално уцењивање;

6) дискриминаторско поступање у вези са трудноћом и родитељством;

7) родно засновано насиље, односно насиље према женама.

Лице које је претрпело штету која је настала као последица родне дискриминације из става 1. овог члана, има право на исплату накнаде штете, која не може бити унапред ограничена одређивањем највећег износа, већ мора бити одговарајућа и сразмерна претрпљеној штети, у складу са законом којим се уређују облигациони односи.

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

1. Врсте планских аката

Члан 10.

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

1) Национална стратегија за родну равноправност;

2) акциони план за спровођење Националне стратегије за родну равноправност;

3) планови или програми рада, односно пословања органа јавне власти и послодавца који обавезно садрже и део о родној равноправности у органу јавне власти и код послодавца.

1.1.Национална стратегија за родну равноправност

Члан 11.

Развој и унапређење родне равноправности и превенција родно заснованог насиља и насиља према женама остварују се у складу са Националном стратегијом за родну равноправност (у даљем тексту: Стратегија).

Стратегија се заснива на националном законодавству и међународним инструментима за људска права, на правним документима Уједињених нација, Савета Европе, Европске уније и специјализованих међународних организација, у делу у коме се односе на родну равноправност.

Стратегија нарочито садржи:

1) оцену стања и идентификовање битних проблема који онемогућавају потпуније остваривање родне равноправности у свим њеним облицима као битног предуслова за спречавање појаве родно заснованог насиља и насиља према женама;

2) мере и активности за унапређење и развој родне равноправности, које се нарочито односе на: подизање нивоа свести грађана о значају родне равноправности, о проблему родно заснованог насиља и насиља према женама и формирање ставова о неприхватљивости насиља; унапређење нормативног и политичког оквира родне равноправности, са посебним освртом на жене припаднице осетљивих друштвених група (самохране мајке, жене са инвалидитетом, младе и старије жене, жене које припадају

националним мањинама, жене у руралним подручјима и вишеструко дискриминисане жене); мењање родних образаца који почивају на стереотипима и предрасудама патријархалог друштва; ревизију кључних јавних политика са аспекта родне равноправности у свим областима друштвеног живота; развој програма за превенцију родно заснованог насиља и насиља према женама; даље унапређивања нормативног и стратешког оквира у области заштите од родно заснованог насиља и насиља према женама у свим сферама друштвеног живота; јачање сарадње органа, установа, организација и других правних и физичких лица у чијем је делокругу заштита, као и сарадње тих органа и лица са удружењима који се баве заштитом; обавезу и начин стицања нових знања и вештина од стране свих који се баве заштитом; унапређење система за прикупљање и анализу података и извештавање о случајевима родно заснованог насиља и насиља према женама; подстицање и подржавање истраживања и студија у области родне равноправности, посебно у вези са неплаћеним активностима у домаћинству, као и друге мере и активности.

Стратегија доноси се за период од 10 година.

За спровођење Стратегије доноси се акциони план за период од две године.

Влада доноси Стратегију.

1.2.Акциони план за спровођење Стратегије

Члан 12.

Стратегија се спроводи доношењем акционог плана за спровођење Стратегије (у даљем тексту: акциони план).

Акциони план доноси се за период од две године.

Акционим планом, у складу са структуром посебних циљева и мера садржаних у Стратегији, одређују се области друштвеног живота које су дефинисане Стратегијом и утврђују посебне мере и активности у оквиру тих мера у областима у којима се одређују и спроводе у периоду за који се акциони план доноси.

Акциони план садржи: (1) уводни део у коме се наводе подаци о томе са којим циљем се доноси Акциони план, са којим органима и организацијама је остварена сарадња у изради Акционог плана, методолошки приступ у изради Акционог плана, повезаност Акционог плана са другим стратешким документима, податак о евентуалним прилозима које Акциони план садржи, као и друга питања од значаја за израду Акционог плана; (2) области у којима се посебне мере за сузбијање дискриминације одређују и посебан циљ из Стратегије који је потребно остварити; (3) за сваку област, назив посебне мере и резултат који се жели постићи том мером; (4) активности које се предузимају у оквиру сваке посебне мере; (5) рок за реализацију тих активности; (6) индикаторе са почетном и циљном вредношћу за праћење успешности спровођења активности у оквиру сваке мере; (7) процењена финансијска средства за спровођење активности у оквиру сваке мере, посебно буџетска, посебно средства из донација или из других извора у складу са законом; (8) назив институције одговорне за реализацију активности у оквиру посебне мере; (9) називи других учесника у реализацији (партнери у реализацији).

Акционим планом одређује се и начин сарадње са удружењима; одређује се план извештавања удружења која су укључена у спровођење мера из акционог плана; као и подаци које та удружења уносе у извештаје, а који се односе, пре свега, на податке о планираним и реализованим пројектима који укључују и податке о висини утрошених финансијских средстава за поједине пројекте.

Влада доноси акциони план.

1.3. План и програм органа јавне власти и послодавца

Члан 13.

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

Посебне мере из става 1. овог члана одређују се одређују се и спроводе у оквиру годишњих планова и програма рада, односно пословања које, у складу са посебним законом, припремају и доносе органи јавне власти и послодавци и који, поред елемената прописаних законом на основу кога се доносе, обавезно садрже и део који се односи на остваривање родне равноправности (у даљем тексту: план или програм).

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

План рада органа државне управе и служби Владе је годишњи план рада Владе који садржи и прецизне планове рада органа државне управе и служби Владе.

Став 4. сходно се примењује на планове рада органа и организација јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине.

Органи јавне власти и послодавци чији планови или програми нису јавно доступни, дужни су да о доношењу плана или програма обавесте министарство надлежно за родну равноправност (у даљем тексту: Министарство), и да уз обавештење доставе извод из плана односно програма - део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од 15 дана од дана њиховог доношења, ради информисања и праћења стања у тој области.

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

2. Извештавање

2.1. Извештавање о реализацији акционог плана

Члан 14.

Институција одговорна за реализацију активности из акционог плана из члана 12. овог закона дужна је да до 31. јануара текуће године за прехтодну годину достави Министарству извештај о предузетим мерама.

Извештај из става 1. овог члана садржи оцену стања родне равноправности у области коју прате, резултате спроведених мера према индикаторима са почетном и циљном вредношћу за праћење успешности спровођења активности у оквиру сваке мере, податке о утрошеним финансијским средствима и препоруке како унапредити родну равноправност у области на коју се односи извештај.

На основу извештаја из става 1. овог члана и извештаја удружења из члана 12. став 5. овог закона које су укључене у спровођење мера, Министарство у сарадњи са Координационим телом за родну равноправност, одговарајућим организационим телима аутономне покрајине из члана 55., сталним телима општина, градова и градских општина

из члана 56. и координаторима из члана 57. овог закона, припрема годишњи извештај о реализацији акционог плана и доставља га Влади, до 31. марта текуће године за претходну годину, ради усвајања.

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

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

Члан 15.

Извештај о реализацији плана или програма из члана 13. овог закона, у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни је део годишњег извештаја о реализацији годишњег плана или програма који у складу са законом усвајају органи јавне власти и органи послодаваца.

Извештај о реализацији плана или програма у делу који се односи на остваривање родне равноправности у органима државне управе и службама Владе је годишњи извештај о раду Владе.

Органи јавне власти и послодавци чији годишњи извештаји о реализацији плана или програма, нису јавно доступни, дужни су да о усвајању извештаја о реализацији годишњег плана или програма обавесте Министарство и да уз обавештење доставе извод из годишњег извештаја о реализацији плана или програма - део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од 15 дана од дана његовог усвајања, ради информисања и праћења реализације планираних активности у тој области.

Органи јавне власти и послодавци чији су извештаји јавно доступни, дужни да доставе Министарству обавештење о интернет страници на којој је објављен извештај, односно о гласилу у коме је извештај објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

III. МЕРЕ ЗА СУЗБИЈАЊЕ РОДНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

1. Врсте мера за сузбијање родне дискриминације

Члан 16.

Мере за сузбијање родне дискриминације су опште и посебне мере.

1.1. Опште мере

Члан 17.

Опште мере за сузбијање родне дискриминације (у даљем тексту: опште мере) су законом прописане као мере којима се у одређеној области забрањује родна дискриминација и/или налаже одговарајуће поступање у одређеним условима ради остваривања родне равноправности и прописују казне за случај повреде прописаних забрана, односно наредби.

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

1.2. Посебне мере

Члан 18.

Посебне мере за сузбијање родне дискриминације (у даљем тексту: посебне мере) су мере којима се обезбеђује равноправно учешће жена и мушкараца у свим сферама друштвеног живота.

Посебне мере одређују се и спроводе на основу закона, планова, програма, родне анализе и других општих аката, које, у складу са овим законом, доноси орган јавне власти и послодавац, којима се отклањају постојеће неправноности или се женама и мушкарцима обезбеђују права која су им била ускраћена, укључујући равноправно учешће у поступку припреме, усвајања и праћења примене закона, планских аката и буџета, као и укључивања родне перспективе у законе, планска акта и буџет.

Родна перспектива из става 2. овог члана јесте вођење политика равноправног учешћа жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на њихов статус.

Не сматра се родном дискриминацијом, у смислу овог закона, доношење и спровођење посебних мера у циљу отклањања и спречавања неправног положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота.

Посебне мере примењују се док се не постигне прописани циљ за њихово одређивање и спровођење.

2. Врсте посебних мера

Члан 19.

Врсте посебних мера су:

1) **посебне мере за давање предности лицима мање заступљеног пола**, које се одређују и спроводе у случајевима када се утврди неправан положај лица по основу пола, док се не постигне равноправна заступљеност, односно утврђени циљеви за њихово одређивање и спровођење;

2) **подстицајне мере** којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу укидања неправне заступљености жена и мушкараца, односно неправног третмана по основу пола односно рода;

3) **програмске мере** које обухватају едукацију о потреби подстицања и успостављања родне равноправности.

3. Разлози за одређивање и спровођење посебних мера

Члан 20.

Посебне мере се одређују и спроводе у свим сферама друштвеног живота у којима постоји неправна заступљеност жена и мушкараца, односно неправан третман и положај лица једног пола у односу на лица другог пола.

Неправна заступљеност из става 1. овог члана постоји у случајевима када је према статистичким подацима заступљеност лица једног пола, у одређеној области друштвеног живота, односно у њеном делу, мања од процента заступљености лица другог пола у тој области друштвеног живота, односно у њеном делу.

Изузетно од става 2. овог члана, ако за област друштвеног живота, односно за њен део, не постоје статистички подаци о заступљености полова, неправна

заступљеност постоји када је заступљеност лица једног пола мања од процента заступљености лица другог пола у укупној популацији.

4. Статистички подаци

Члан 21.

Статистички подаци и информације који се прикупљају и евидентирају у органима јавне власти и код послодаваца, морају бити, осим збирно, исказани и по полној припадности.

Статистички подаци и информације из става 1. овог члана саставни су део званичне статистике у Републици Србији и доступни су јавности у складу са законом.

IV. ОРГАНИ ЈАВНЕ ВЛАСТИ И ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА СУЗБИЈАЊЕ РОДНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Праћење, планирање, спровођење и објављивање резултата политика једнаких могућности

Члан 22.

Органи јавне власти дужни су да континуирано прате остваривање родне равноправности у области друштвеног живота за коју су надлежни, примену међународних стандарда и Уставом гарантованих права у тој области као и да, у оквирима својих надлежности воде политику једнаких могућности за жене и мушкарце и планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате посебних мера у циљу отклањања било ког вида непосредне или посредне дискриминације по основу пола односно рода, са циљем постизања родне равноправности.

Органи јавне власти своје финансијске планове и програме пословања припремају у складу са родно одговорним буџетирањем у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

Органи јавне власти у свом раду и у свим општим и појединачним актима које доносе у складу са законом користе родно осетљив језик.

Органи јавне власти преко организације за сарадњу са цивилним друштвом, сарађују са удружењима, а посебно за потребе:

1) припреме извештаја о остваривању родне равноправности у Републици Србији и у поступку предлагања и усвајања мера за постизање родне равноправности;

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

3) спровођења активности везаних за промоцију родне равноправности, спречавање и борбу против родно заснованог насиља и насиља према женама и превазилажења и елиминисања родних стереотипа.

Структура органа управљања и органа надзора у органима јавне власти

Члан 23.

У органима јавне власти који имају органе управљања и органе надзора, у складу са прописима на основу којих су основани и унутрашњим општим актима, обезбеђује се, подједнако учешће жена и мушкараца у тим органима, уз уважавање специфичности које

произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именоване и других објективних разлога утврђених у складу са прописима којима се уређују радни односи.

О подједнаком учешћу из става 1. овог члана стара се орган надлежан за именоване односно давање сагласности на именоване.

V. ОБЛАСТИ У КОЈИМА СЕ ОДРЕЂУЈУ И СПРОВОДЕ ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА УНАПРЕЂИВАЊЕ И ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Област запошљавања и рада

1.1. Посебне мере за повећање запослености и могућности запошљавања и самозапошљавања

Члан 24.

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

Посебне мере за подстицање запошљавања и самозапошљавања мање заступљеног пола, не сматрају се дискриминацијом.

Посебним мерама активне политике запошљавања обезбеђују се: афирмација једнаких могућности на тржишту рада; каријерно вођење, професионално информисање, саветовање и индивидуални план запошљавања; додатно образовање, стручно оспособљавање, обуке и обезбеђивање једнаких могућности за развој и напредовање; друге активности усмерене на подстицање самозапошљавања и запошљавања мање заступљеног пола.

1.2. Једнаке могућности у области запошљавања и рада

Члан 25.

Посебним мерама за сузбијање родне дискриминације у области запошљавања и рада обезбеђују се једнаке могућности у остваривању права на рад жена и мушкараца и њихов равноправан третман у погледу: доступности послова и положаја; запошљавања и свих облика плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; одсуствовања са рада; плаћања; услова рада; стручног образовања и обуке; дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; заштите права на раду и у вези са радом.

1.3. Обавезе послодавца и органа јавне власти

Члан 26.

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

Приликом расписивања и спровођења конкурса за избор лица која траже запослење ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, није

дозвољено прављење разлике по основу пола односно рода, осим у случају када је то потребно због специфичности које произлазе из природе посла, места и услова рада у складу са прописима о забрани дискриминације.

Послодавцу и органу јавне власти је забрањено да захтева обавештења о породичном животу или породичним плановима кандидата приликом пријема у радни однос и одлучивања о избору лица која траже запослење или други вид радног ангажовања, укључујући и усмено испитивање.

Истицање припадности одређеном полу односно роду као критеријум за систематизацију послова, односно радних места, приликом запошљавања и радног ангажовања, као и професионалне обуке и усавршавања, забрањено је, осим у случају када је то потребно због специфичности које произлазе из природе посла, места и услова рада у складу са прописима о забрани дискриминације.

Послодавцу и органу јавне власти је забрањено да припадност одређеном полу односно роду, брачни и породични статус запосленог узима као сметњу за распоређивање, напредовање и стручно усавршавање запосленог, као и да приликом одлучивања о распоређивању, напредовању и стручном усавршавању захтева обавештења о породичном животу или породичним плановима запосленог.

Послодавац и орган јавне власти дужни су да:

1) планирају време, место и начин професионалне обуке или усавршавања запослених и радно ангажованих лица уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл.);

2) запосленима или њиховим представницима у редовним временским размацима обезбеђују информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код послодавца и у органу јавне власти, које обухватају преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, и разлике у њиховим зарадама, у складу са прописима којима се уређује заштита података о личности.

1.4. Структура органа управљања, руковођења и надзора код послодавца

Члан 27.

У органима управљања, руковођења и надзора код послодавца, обезбеђује се подједанак заступљеност жена и мушкараца, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање и других објективних разлога утврђених у складу са законом.

О подједнаком учешћу из става 1. овог члана стара се орган надлежан за именовање.

1.5. Забрана престанка радног односа

Члан 28.

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

*1.6. Zabрана uzneмиравања, seksualnog uzneмиравања
и seksualnog uцењивања*

Члан 29.

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

1.7. Zabрана дискриминације због одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета

Члан 30.

Забрањен је премештај запосленог који је на одсуству са рада због трудноће, на породилском одсуству, одсуству са рада ради неге детета и одсуству са рада ради посебне неге детета, на друге послове или упућивање на рад код другог послодавца, уколико је то за запосленог неповољније, осим ако то није учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа или због организационих промена код послодавца, односно промене унутрашњег уређења државног органа, органа аутономне покрајине и органа јединице локалне самоуправе, који су извршени у складу са законом, с тим што се приликом одлучивања о премештају мора имати у виду чињеница трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета.

Одсуствовање са посла због трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета не може бити разлог за ускраћивање права на:

- 1) стручно усавршавање у складу са законом;
- 2) напредовање и стицање вишег звања, односно премештаја на непосредно више извршилачко радно место, а по основу стечених услова, у складу са законом;
- 3) враћање на послове, односно радно место на коме је радио пре одсуствовања или на одговарајуће послове, односно радно место, али не под неповољнијим условима (у погледу зараде, услова рада, и сл.), осим у случајевима и уз уважавање чињеница из става 1. овог члана;
- 4) остваривање свих побољшања радних услова обезбеђених током одсуства.

Одредбе ст.1. и 2. овог члана односе се и на оца детета када, у складу са законом, одсуствује са рада ради породилског одсуства, ради неге детета и ради посебне неге детета.

1.8. Zabрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности

Члан 31.

Родна дискриминација постоји када се за исти рад или рад једнаке вредности исплаћује већа, односно мања плата, односно зарада и друга накнада за раду зависности од тога ком полу припада запослени и радно ангажовани.

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

1.9. Социјални дијалог и родна равноправност

Члан 32.

Социјални партнери дужни су да приликом образовања одбора за преговоре, у складу са прописима којим се уређују радни односи, обезбеде равноправно учешће жена и мушкараца.

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

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

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

3) напредовања на послу, односно приступа професионалном или стручном усавршавању;

4) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породичним одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне неге детета, укључујући предузимање посебних мера којима ће се подстицати запослени очеви да користе одсуство са рада ради неге детета и одсуством са рада ради посебне неге детета.

2. Област социјалне и здравствене заштите

2.1. Једнаке могућности у области социјалне и здравствене заштите

Члан 33.

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

1) обезбеде поштовање родне равноправности у пружању социјалне и здравствене заштите, укључујући примену посебних мера за праћење, подршку и унапређење репродуктивног здравља становништва припадницима посебно рањивих, угрожених и маргинализованих група;

2) организују и реализују програме за превазилажење проблема ране трудноће и заснивања партнерских заједница међу и са лицима млађим од 16 година;

3) организују превентивне прегледе за рано откривање болести од већег социјално-медицинског значаја, у складу са законом.

2.2. Равноправан приступ роби и услугама и осигуравајућим и повезаним финансијским услугама

Члан 34.

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

Жене и мушкарци равноправни су приликом израчунавања премија и давања у остваривању осигуравајућих и повезаних финансијских услуга.

Код система струковног осигурања није дозвољена родна дискриминација у погледу обухвата система, услова за приступ систему, обавеза обрачуна и уплаћивања доприноса, укључујући и допунска давања.

3. Област образовања, васпитања, науке, културе, информисања и спорта

3.1. Сузбијање родне дискриминације у области образовања и науке

Члан 35.

Органи јавне власти који обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да:

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

2) обезбеде подршку образовним програмима који се финансирају из јавних средстава који доприносе промовисању родне равноправности и деконструкцији родних стереотипа;

3) обезбеде измену садржаја наставних планова и програма односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост женског доприноса науци и технолошком развоју;

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

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

а) редовних наставних предмета и ваннаставних активности,

б) планирања и организације различитих облика обуке у свим образовним установама, центрима или организацијама у којима се школује наставни кадар;

(2) коришћење родно осетљивог језика у уџбеницима, и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама, квалификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима васпитног рада;

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

(4) континуирано стручно усавршавање и оспособљавање запослених у образовању за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како по основу пола односно рода, тако и по другим личним својствима, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, родне дискриминације, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља према женама и сл;

(5) континуирано оспособљавање и стручно усавршавање запослених у органима јавне власти у вези са родном равноправношћу и спречавањем родно заснованог насиља и насиља према женама;

(6) усвајање и спровођење посебних мера ради подстицања једнаке заступљености жена и мушкараца при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног образовања, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;

(7) усвајање и спровођење посебних мера ради интегрисања у систем васпитања и образовања лица која због родних стереотипа и традиције рано напуштају школовање.

3.2. Родна равноправност у области културе

Члан 36.

Родна равноправност у области културе обухвата:

- 1) једнаку слободу културног и уметничког стваралаштва за оба пола;
- 2) једнаке могућности у испољавању и развијању талената у уметничком и културном стваралаштву за оба пола;
- 3) равномеран приступ културним добрима и културним садржајима за оба пола;
- 4) несметано учешће на конкурсима за пројекте у области културе и уметности, као и учешће на конкурсима за награде које се додељују у области културе и уметности за оба пола.

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

- 1) подршку културним програмима који се финансирају из јавних средстава који доприносе промовисању родне равноправности и деконструкцији родних стереотипа;
- 2) измене садржаја наставних планова и програма односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост женског доприноса култури и уметности;
- 3) успостављање уравнотежене заступљености полова у органима управљања у установама културе које те органе имају.

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

Посебне мере одређују се и спроводе када је заступљеност једног пола у телима из става 3. овог члана неравноправна.

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

3.3. Родна равноправност у области јавног информисања

Члан 37.

Информације у средставима јавног информисања, укључујући и оглашавање, не могу да садрже податке којима се ствара или подстиче родна дискриминација.

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

Средства јавног информисања дужна су да користе родно осетљив језик, да извештавају родно осетљиво и избалансирано, без сензационализма и изношења детаља из породичног и приватног живота, да развијају свест о родној равноправности како би се искоренили друштвени и културни обрасци, обичаји и пракса засновани на родним стереотипима, предрасудама и родној дискриминацији и смањило родно засновано насиље и насиља према женама.

Ради повећања родне осетљивости извештавања и елиминисања сексистичких и мизогиних медијских садржаја, средства јавног информисања предузимају мере са циљем унапређења компетенција новинара и уредника.

3.4. Једнаке могућности у спорту

Члан 38.

Органи јавне власти који обављају послове у области спорта дужни су да:

- а) промовишу спорт, рекреацију и здраве стилове живота;
- б) обезбеде једнаке могућности за равноправан третман полова и једнаке могућности за бављење спортским активностима и њихово финансирање;
- в) обезбеде једнаке могућности за активно бављење спортским активностима за жене и мушкарце;
- г) предузму посебне мере за укључивање припадника одређеног пола у бављењу спортским активностима уколико је учешће припадника тог пола процентуално ниже од њиховог процентуалног учешће у укупном броју становника Републике Србије.

Установе у области образовања и васпитања дужне су да обезбеде једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било ког вида дискриминације по основу пола односно рода, као и да предузимају посебне мере за подстицање физичког вежбања и спортских активности за девојчице и жене.

Органи јавне власти предузимају посебне мере ради обезбеђивања услова за напредовање и потпуније учешће жена у органима управљања организација у области спорта.

Посебне мере спровode се када је заступљеност једног пола у телима из става 3. овог члана неравноправна.

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

3.5. Родна равноправност у органима руковођења, управљачким и надзорним органима у области образовања, науке, културе, информисања и спорта

Члан 39.

Органи јавне власти, као оснивачи установа у области образовања и васпитања, научних, културних и организација у области спорта, и као оснивачи издавача медија, дужни су да обезбеде најмање 40% представника мање заступљеног пола у органима руковођења, управљања и надзора, као и у њиховим телима, уз уважавање специфичности које произлазе из одређене области друштвеног живота, као и природе посла, службе или делатности, места и услова рада, прописаних мерила за избор, односно именовање и других објективних разлога утврђених у складу са прописима којима се уређују радни односи.

О обезбеђивању прописаног учешћа из става 1. овог члана стара се орган надлежан за именовање.

3. Политичко деловање и јавни послови

4.1. Забрана родне дискриминације у остваривању изборних права и у оквиру политичког деловања

Члан 40.

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

Гарантује се родна равноправност и једнаке могућности у остваривању изборних права у току целокупног поступка избора, а у складу са законом који регулише изборе и који прописује начин остваривања тог права.

Родна равноправност обезбеђује се приликом кандидовања и избора за председника Републике, посланике и одборнике, на начин и у складу са прописима којима се уређују избори, као и за све функције и именована у државне органе, институције, службе и организације.

Народна скупштина и Влада, у оквиру својих надлежности, примењују принципе родне равноправности и обезбеђују најмање 40% представника мање заступљеног пола приликом избора и именована на одређене функције, образовања радних тела и утврђивања састава званичних делегација.

Приликом избора или именована сталних делегација које представљају Републику Србију у међународним телима обезбеђује се најмање 40% представника мање заступљеног пола.

У телима државних органа, институција, служби и организација, као и у оквиру јавних служби, финансијских и других институција, мора се обезбедити равноправно учешће мушкараца и жена. Уколико то није случај, државни органи, институције, службе и организације предузимају посебне мере којима успостављају наведени процентуални однос у својим телима, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада и других објективних разлога утврђених у складу са законом којим се уређују радни односи у јавном сектору.

4.2. Родна равноправност у политичким странкама, синдикалним организацијама и струковним удружењима

Члан 41.

Приступање политичкој странци, синдикалној организацији и струковном удружењу и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације, струковног удружења, као и у раду њихових органа и тела, остварује се без било ког вида дискриминације по основу пола односно рода, у складу са актима ових организација и удружења.

Политичке странке, синдикати и струковна удружења дужни су да сваке четири године доносе план деловања са посебним мерама за подстицање и унапређивање родне равноправности и заступљености жена у њиховим телима, обезбеђивање њиховог активног учешћа у раду тих тела, и предлагање кандидата политичких странака за изборе посланика и одборника.

У управљачким и надзорним телима политичке странке, синдикалне организације и струковног удружења, обезбеђује се најмање 40% представника мање заступљеног пола.

О остваривању прописаног учешћа мање заступљеног пола из става 3. овог члана стара се орган надлежан за именоване.

5. Рађање, репродуктивна и сексуална права жене

Члан 42.

Министарства надлежна за образовање, васпитање и здравље, као и јавне установе образоване у тим областима дужни су да обезбеде да све жене и мушкарци, као и девојчице и дечаци, под једнаким условима имају право на приступ лако доступним информацијама, образовању и услугама које се односе на сексуално образовање, контрацепцију и планирање рађања.

Дискриминацијом се не сматрају посебне мере којима се подстиче рађање и унапређују репродуктивна права и здравље жена.

VI. СПРЕЧАВАЊЕ И СУЗБИЈАЊЕ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА И НАСИЉА ПРЕМА ЖЕНАМА

1.Забрана родно заснованог насиља и насиљапрема женама

Члан 43.

Родно засновано насиље и насиље према женама (у даљем тексту: насиље) представља акт дискриминације по основу пола, односно рода и забрањен је.

Овим законом уређују се спречавање и сузбијање насиља које се врши од лица и према лицу које није члан породице у смислу закона којим се уређује насиље у породици.

Ако се насиље врши у породици, спречавање и сузбијање насиља врши се у складу са одредбама закона којим се уређује насиље у породици.

2. Облици насиља по основу пола, односно рода

Члан 44.

Забрањен је било који облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног родно заснованог насиља које се врши према лицу због његове припадности одређеном роду, као и претње таквим делима, без обзира да ли се дешавају у јавном или приватном животу.

Забрањено је кршење људских права и дискриминација према женама, који представљају сва дела родно заснованог насиља која доводе до или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, социјалне односно финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу.

Члан 45.

Не сматрају се дискриминацијом посебне мере и програми намењени:

1) лицима која трпе насиље (у даљем тексту: жртве насиља), којима се обезбеђују социјална, здравствена, правна и друга помоћ и накнада са циљем заштите, отклањања и ублажавања последица насиља, без чињења разлике у односу на спремност жртве да поднесе пријаву, сведочи против било ког учиниоца или учествује у било ком поступку;

2) спречавању лица које је извршило насиље да настави или понови вршење тог насиља (у таљем тексту: учинилац насиља);

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

4) заштити других лица која су непосредни или посредно угрожена вршењем

или последицама извршеног насиља, као и лица која су пријавила акт насиља (у даљем тексту: друга лица);

5) превентивним интервенцијама и преваспитању учиниоца насиља и отклањању околности које погодују или подстичу вршење насиља од стране тог лица.

3. Обавеза пријављивања насиља

Члан 46.

Свако је дужан да пријави насиље.

Органи јавне власти дужни су да без одлагања пријаве надлежној полицијској управи или јавном тужилаштву свако сазнање о насиљу из члана 44. овог закона за које сазнају у вршењу послова из своје надлежности, односно у обављању своје делатности.

Пријаву за извршено насиље подноси одговорно лице у органу и организацији и установи из става 1. овог члана.

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

4. Заштита и помоћ жртви насиља

Члан 47.

Жртва насиља има право на психосоцијалну и правну помоћ и социјалну и медицинску заштиту, у складу са законом.

Жртва насиља има право на бесплатну правну помоћ, у складу са законом.

5. Опште и специјализоване услуге намењене жртвама насиља

Члан 48.

Министарство, у сарадњи са локалним самоуправама, полицијским управама, установама здравствене и социјалне заштите, образованим установама, надлежним тужилаштвима и судовима, и удружењима која у оквиру свог програма рада имају дефинисане активности на реализацији помоћи и подршке жртвама насиља, дужно је да обезбеди да све жртве насиља на лако доступан начин добију одговарајуће и благовремене информације о свим расположивим услугама подршке и правним мерама заштите, на језику који разумеју, као и да имају лако доступан приступ општим услугама подршке које су адекватно опремљене и у којима су запослени обучени за пружање помоћи и подршке и за упућивање жртава на одговарајуће специјализоване услуге подршке.

Специјализоване услуге подршке, у смислу овог закона, јесу:

1) давање подршке жртвама насиља у поверљивој форми која је бесплатна за упутиоце позива и доступна 24 сата, седам дана у недељи, прилагођена потребама жртве насиља, која се обезбеђује успостављањем специјализоване СОС телефонске линије која покрива територију Републике Србије,

2) прихватање и обезбеђивање безбедног смештаја жртава насиља које се обезбеђују у сигурним кућама или прихватилиштима за безбедан смештај жртава насиља и њихове деце, које морају бити лако доступне, бесплатне за кориснике и доступне 24 сата, седам дана у недељи, прилагођене потребама жртве насиља и посебно осетљивим категоријама жртава насиља, примерене узрасту и најбољем интересу деце, при чему треба посебно имати у виду њихову правилну регионалну распоређеност;

3) обављање специјалистичких и форензичких лекарских и лабораторијских прегледа, пружање хитне контрацептивне заштите, подршка у случају трауме, психолошко и правно саветовање, водећи притом рачуна о потребама и правима жртава насиља и посебно осетљивим категоријама жртава, а које се обезбеђују преко кризних центара за подршку жртвама сексуалног насиља,

4) бесплатна правна помоћ и спровођење програма специјализованих саветовалишта за жене жртве насиља и њихову децу, прилагођених њиховим потребама и посебно осетљивим категоријама жена, као и узрасту и потребама деце, у складу са њиховим најбољим интересом.

6.Програми за учиниоце насиља

Члан 49.

Министарство у сарадњи са другим органима, организацијама и установама које се баве заштитом од насиља спроводи програм за рад са учиниоцима насиља.

Циљеви програма из става 1. овог члана су да:

- 1) учиниоци насиља усвоје ненасилно понашање у међуљудским односима, и
- 2) се спречи понављање кривичног дела, нарочито дела сексуалног насиља.

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

Професионална и друга лица која учествују у заштити жртава насиља и њихове деце не могу истовремено учествовати у спровођењу програма за рад са учиниоцима насиља, нити се ове услуге могу организовати у истом простору.

7.Превенција насиља

Члан 50.

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

Поред органа и организација из става 1. овог члана и други органи јавне власти дужни су да спроводе мере превенције и сузбијања насиља, а између осталог: планирање, организовање, спровођење и финансирање мера намењених остваривању безбедности, програмима превенције свих облика насиља и програмима подршке за жртве и оне који насиље пријављују; подизања свести јавности о потреби спречавања насиља; специјализацију професионалаца који поступају у случајевима заштите жртава насиља, и њихову редовну едукацију; обучавања професионалаца о насиљу; обезбеђивања социјалне, правне и друге помоћи и накнаде, у циљу заштите од насиља и отклањања и ублажавања последица насиља; обезбеђивања услуга збрињавања жртава насиља; обезбеђивања услуга учиниоцима насиља, у циљу спречавања даљег насиља, и друге мере.

8.Финансијска средства за организовање и спровођење специјализованих услуга

Члан 51.

Финансијска средства за организовање и спровођење специјализованих услуга из члана 48. овог закона обезбеђују се у буџету свих нивоа јавне власти, у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

VII. СУДСКА ЗАШТИТА

Члан 52.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена родној дискриминацији остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

Судска заштита у случајевима родно заснованог насиља и насиља према женама обезбеђује се у кривичном поступку.

Судска заштита у области јавног информисања за забрањено поступање у смислу овог закона, обезбеђује се у складу са законом којим се уређује јавно информисање у делу који се односи на забрану говора мржње.

VIII. ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Органи и организациони облици

Члан 53.

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

- 1) Влада;
- 2) Министарства у чијем су делокругу области које се уређују овим законом и други органи државне управе;
- 3) органи аутономне покрајине;
- 4) органи јединице локалне самоуправе и градске општине;
- 5) Координационо тело за родну равноправност;
- 6) други органи јавне власти, организације и установе који у складу са својим овлашћењима учествују у спречавању родне дискриминације, родно заснованог насиља и насиља према женама.

Члан 54.

Влада:

- 1) развија и води активну политику једнаких могућности у свим сферама друштвеног живота, којом се обезбеђује равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена и мушкараца;
- 2) одређује мере у циљу стварања једнаких могућности за остваривање права и слобода жена и мушкараца, спречавање и отклањање родне дискриминације;
- 3) доноси Националну стратегију за родну равноправност;
- 4) оснива Координационо тело за родну равноправност, именује његове чланове, одређује задатак тог тела, уређује и друга питања у вези са његовим радом, у складу са законом;

- 5) образује службу за обављање послова у области родне равноправности, као службу Владе;
- 6) обавља и друге послове у овој области, у складу са законом.

2. Органи аутономне покрајине

Члан 55.

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

3. Органи јединице локалне самоуправе и органи градске општине

Члан 56.

Органи општине, органи града и органи градске општине из реда изабраних, именованих и постављених лица, дужни су да образују стално тело за родну равноправност са задацима да:

- 1) прати усвајање развојних планова и других аката у областима из надлежности општине, града, односно градске општине и даје сугестије за њихово уродњавање;
- 2) осмишљава и иницира мере и активности које су у функцији родне равноправности у свим областима за које су општина, град, односно градска општина надлежни;
- 3) прати рад органа јавне власти на својој територији и сагледава ефекте њеног рада на родну равноправност;
- 4) прати процес израде и реализације локалног буџета из родне перспективе;
- 5) сарађује са другим радним телима на локалном нивоу, размењује информације и знања и утиче на њихов рад у циљу унапређења родне равноправности;
- 6) иницира и прати прикупљање родно осетљивих података о раду локалних институција и локалне самоуправе;
- 7) прати активности локалних институција које се баве сузбијањем родно заснованог насиља и насиља према женама.

Органи из става 1. овог члана дужни су да обезбеде да у телу за родну равноправност буде једнака заступљеност жена и мушкараца.

Органи општине, односно града, као и органи градске општине из реда својих запослених, а у складу са својим актима, одређују најмање једног запосленог задуженог за обављање послова родне равноправности, сарадње са Министарством, покрајинским институцијама и за пружање административно-техничке потпоре телу из става 1. овог члана.

4. Обавезе органа јавне власти да одреде координатора за родну равноправност

Члан 57.

Органи државне управе и службе Владе и органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, без обзира на број запослених, као и други органи јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни су да из реда својих

запослених одреде координаторе за родну равноправност (даље у тексту: координатори) у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Органи општине, органи града и органи градске општине за координатора одређују лице које је задужено за обављање послова родне равноправности.

О одређивању координатора и о свакој промени координатора органи и организације из става 1. овог члана обавештавају Министарство.

Координатори:

1) прате спровођење политика и мера у вези са равноправношћу из делокруга органа у којем су запослени;

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

3) достављају извештаје из става 4. тачка 2. овог члана руководиоцу органа у којем су координатори, Министарству и Координационом телу за родну равноправност;

4) сарађују са Министарством и Координационим телом за родну равноправност поводом других питања везаних за родну равноправност;

5) обављају и друге послове у складу са актом о одређивању координатора.

Координатори морају бити обучени за обављање послова из става 4. овог члана.

Министар надлежан за послове родне равноправности (у даљем тексту: Министар), ближе уређује програм и начин обуке координатора за родну равноправност.

IX. ЕВИДЕНТИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Члан 58.

Ради праћења стања у области остваривања родне равноправности и извештавања о томе, органи јавне власти и послодавци, и стална тела за родну равноправност, дужни су да евидентирају податке који се односе на положај жена и мушкараца у остваривању родне равноправности.

Органи јавне власти и послодавци евидентирају податке о: (1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица; (2) броју запослених, односно радно ангажованих жена и броју запослених, односно радно ангажованих мушкараца; (3) квалификацијама које поседују запослени по полној припадности; (4) распоређивању мушкараца и жена по радним местима, укључујући и руководећа радна места; (5) платама, односно зарадама и другим накнадама запослених, односно радно ангажованих жена и мушкараца; (6) броју лица по полу која су у претходне две године више запошљавана и броју лица која су добијала отказ, односно која су отпуштена и разлоге за то; (7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола; (8) броју примљених пријава запослених о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу родну дискриминацију; (9) начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по поднетим пријавама; (10) броју судских спорова који су вођени по основу родне дискриминације; и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по тим судским одлукама (11) заступљености полова у програмима стручног усавршавања и обука; (12) заступљености полова у

органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код послодавца односно органа јавне власти.

Стална тела за родну равноправност евидентирају податке о: (1) усвајеним развојним плановима и другим актима у областима из надлежности општине, односно града; (2) мерама и активностима које је то тело иницирало а које су у функцији успостављања и остваривања родне равноправности; (3) ефектима рада органа јавне власти на њиховој територији на родну равноправност; (4) реализацији локалног буџета из родне перспективе; (5) оствареном степену и квалитету сарадње са другим радним телима на локалном нивоу; (6) родно осетљивим подацима о раду локалних институција и локалне самоуправе; (7) активностима локалних институција које се баве сузбијањем родно заснованог насиља и насиља према женама.

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

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

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

Извештавање о остваривању родне равноправности

Члан 59.

Органи јавне власти и послодавци дужни су да сачињавају двогодишње извештаје о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца на начин из члана 58. став 5. овог закона, садржи кратку оцену стања у погледу остварене родне равноправности у органу јавне власти односно код послодавца.

Стална тела за родну равноправност дужна су да о евидентираним подацима из члана 58. став 3. овог закона саставе двогодишњи извештај, који поред података из члана 58. став 3. овог закона, садржи и краћу оцену стања родне равноправности у општини, граду, односно градској општини за чију територију су образована стална тела за родну равноправност.

Извештаје из ст. 1. и 2. овог члана органи јавне власти, послодавци и стална радна тела дужни су да доставе Министарству најкасније до 31. јануара текуће године за претходне две године.

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

Извештаји из става 4. овог члана нарочито садрже податке о:

- 1) врсти органа и тела;
- 2) прописаном укупном броју чланова органа и тела,
- 3) броју жена и броју мушкараца који су чланови органа и тела, без навођења личних података о члановима органа и тела;
- 4) разлоге због којих није остварен проценат учешћа жена и мушкараца у саставу органа и тела, ако та заступљеност није обезбеђена.

Министарство, на основу примљених извештаја, у сарадњи са Координационим телом за родну равноправност и координаторима, припрема збирни извештај о стању у области остваривања родне равноправности доставља га Влади, најкасније до 31. марта текуће године за претходне две године, ради уважања.

Министар ближе прописује садржину извештаја из ст.1, 2. и 4. овог члана.

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

Х.КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

1.Прекршаји послодаваца

Члан 60.

Новчаном казном од 500.000 до 1.500.000 динара казниће се за прекршај послодавац који има својство правног лица ако:

1) не поступи по обавезама прописаним чланом 13. ст 6. и 7. и чланом 15. ст. 3. и 4. овог закона;

2) захтева обавештења о породичном животу приликом пријема у радни однос, одређивања услова за обављање послова и одлучивања о избору лица која траже запослење или други вид радног ангажовања, укључујући и усмено испитивање (члан 26. став 3);

3) истакне припадност одређеном полу односно роду као критеријум за систематизацију радних места приликом запошљавања и радног ангажовања, као и професионалне обуке и усавршавања, осим када је то потребно због специфичности које произлазе из природе посла, места и услова рада у складу са прописима о забрани дискриминације. (члан 26. став 4);

4) припадност одређеном полу односно роду, брачни и породични статус запосленог узима као сметњу за распоређивање, напредовање и стручно усавршавање запосленог, и ако приликом одлучивања о распоређивању, напредовању и стручном усавршавању захтева обавештења о породичном животу или породичним плановима запосленог (члан 26. став 5);

5) не поступа у складу са прописима којима се уређује заштита података о личности када запосленима или њиховим представницима у редовним временским размацима обезбеђује информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих лица, које обухватају преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације и разлике у њиховим зарадама (члан 26. став б. тачка 2);

6) поступа супротно забрани из чл. 30,31.и 34.овог закона;

7) не евидентира податке из члана 58. став 1. овог закона;

8) не достави извештај из члана 59. став 1. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 50.000 до 150.000 динара.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник – послодавац, новчаном казном од 80.000 до 250.000 динара.

2.Прекршаји органа јавне власти

Члан 61.

Новчаном казном од 500.00 до 1.500.000 динара казниће се за прекршај орган јавне власти, осим органа Републике Србије, органа територијалне аутономије и органа јединице локалне самоуправе, ако:

1) не поступа по обавезама прописаним чланом 13. ст 6. и 7. и чланом 15. ст. 3. и 4. овог закона;

2) не прати, не планира, не доноси, не спроводи и јавно не објављује резултате политика једнаких могућности за жене и мушкарце и не спроводи мере за спречавање и сузбијање родне дискриминације (члан 22.став 1);

3) захтева обавештења о породичном животу приликом пријема у радни однос, одређивања услова за обављање послова и одлучивања о избору лица која траже запослење или други вид радног ангажовања, укључујући и усмено испитивање (члан 26.став 3.);

4) истакне припадност одређеном полу односно роду као критеријум за систематизацију радних места приликом запошљавања и радног ангажовања, као и професионалне обуке и усавршавања, осим када је то потребно због специфичности које произлазе из природе посла, места и услова рада у складу са прописима о забрани дискриминације. (члан 26.став 4);

5) припадност одређеном полу односно роду, брачни и породични статус запосленог узима као сметњу за распоређивање, напредовање и стручно усавршавање запосленог, и ако приликом одлучивања о распоређивању, напредовању и стручном усавршавању захтева обавештења о породичном животу или породичним плановима запосленог (члан 26.став 5.);

6) не поступа у складу са прописима којима се уређује заштита података о личности када запосленима или њиховим представницима у редовним временским размацима обезбеђује информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих лица, које обухватају преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације и разлике у њиховим зарадама (члан 26.став 6. тачка 2);

7) поступа супротно забрани из чл. 30.и 31.овог закона;

8) не предузима прописане мере за остваривање једнаких могућности у области социјалне и здравствене заштите (члан 33);

9) поступи супротно забрани из члана 34;

10) не поступи по обавезама прописаним у чл. 35;

11) без одлагања не пријави полицијској управи или јавном тужилаштву свако сазнање о родно заснованом насиљу за које сазнају у вршењу послова из своје надлежности, односно у обављању своје делатности (члан 46. став 2);

12) не одреди координатора за родну равноправност (члан 57);

13) не евидентира податке из члана 58. став 1.овог закона;

14) не достави извештај из члана 59.став 1. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у органу јавне власти, новчаном казном од 50.000 до 150.000 динара.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и физичко лице којем је поверено вршење појединих јавних овлашћења, новчаном казном од 50.000 до 150.000 динара.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у органу Републике Србије, органу територијалне аутономије и органу јединице локалне самоуправе, новчаном казном од 50.000 до 150.000 динара.

3.Прекршаји синдикалне организације, политичке странке и струковног удружења

Члан 62.

Новчаном казном од 300.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај синдикална организација, политичка странка и струковно удружење, као правно лице, ако:

- 1) не поступа у складу са члном 41. став 2. овог закона, и
- 2) не достави Министарству извештај из члана 59. став 4. овог закона.

За прекршај из ст. 1. и 2. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу новчаном казном од 50.000 до 150.000 динара.

XI.НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА

Члан 63.

Надзор над применом овог закона врши Министарство, а инспекцијски надзор у области рада преко инспекције рада.

Надзор над применом овог закона у области културе врши министарство надлежно за културу.

Инспекцијски надзор у примени овог закона у делу који се односи на области које су у надлежности министарства за послове државне управе и локалне самоуправе, министарства надлежног за образовање и министарства надлежног за послове спорта, та министарства врше прко инспекцијских органа односно инспектора надлежних за области за које су образована министарства, у складу са прописима којима се уређују њихова права, дужности и овлашћења.

Инспекцијски органи из ст. 1. и 3. овог члана остварују сарадњу у складу са законом којим се уређује инспекцијски надзор.

Министарство из става 2. овог члана и инспекције из става 3. овог члана на захтев Министарства достављају извештај о извршеном надзору, односно о извршеном инспекцијском надзору.

XII.ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 64.

Образовање тела за родну равноправност у аутономној покрајини, јединицама локалне самоуправе и градским општинама и одређивање координатора за родну равноправност предвиђених овим законом биће извршено у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Координационо тело за родну равноправност, основано Одлуком о оснивању Координационог тела за родну равноправност („Службени гласник РС“, бр. 121/14, 147/14, 32/15, 37/15, 5/16 и 91/16), наставља да ради у складу са одлуком о оснивању до оснивања тог тела у складу са одредбама овог закона.

Одлуку из става 2. овог члана Влада ће ускладити са одредбама овог закона у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 65.

Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године, са Акционим планом за период од 2016. до 2018. године („Службени гласник РС“, број 4/16) примењиваће се до истека периода за који су донети.

Члан 66.

Подзаконски акти за спровођење овог закона биће донети у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

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

Члан 67.

Органи управљања, надзора и руковођења код органа јавне власти, послодаваца, политичких странака, синдиката и струковних удружења који су именовани до дана ступања на снагу овог закона, настављају да раде у постојећем саставу до истека мандата на који су именовани.

Члан 68.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/09) осим одредаба чл. 43-50 које се примењују до дана ступања на снагу закона којим ће ово питање бити уређено на целовит начин.

Члан 69.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“ осим одредаба члана 39. став 1, члана 40. ст. 4. и 5. и члана 41. став 3. овог закона, које се примењују од 1. јануара 2019. године.