

**ЗАКОН
О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ**

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет

Члан 1.

Овим законом уређују се услови и начин остваривања и унапређивања родне равноправности, одређују се мере за остваривање и унапређивање родне равноправности 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 унапређивање родне равноправности, одређују области у којима се утврђују и предузимају посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, уређује спречавање и сузбијање родно заснованог насиља и насиља на основу пола, одређује институционални оквир за остваривање родне равноправности и начин остваривања координације послова за остваривање и унапређивање родне равноправности, надзор над применом овог закона, као и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање 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 прописима или ограничава или умањује достигнути ниво људских права у домену родне равноправности који проистиче из Устава Републике Србије, општеприхваћених правила међународног права и потврђених међународних уговора.

Усклађеност норми са правом Европске уније

Члан 3.

Одредбе овог закона су у складу са следећим актима Европске уније: Резолуцијом Европског парламента од 8. октобра 2015. године о обнови Акционог плана ЕУ о родној равноправности и оснаживању жена у развоју (2015/2754 (RSP), 8/10/2015); Резолуцијом Европског парламента од 9. јуна 2015. године о Стратегији ЕУ за равноправност жена и мушкараца после 2015. године (2014/2152 (INI), 9/06/2015); Резолуцијом Европског парламента од 14. јуна 2012. године о престанку сакаћења женских гениталија (2012/2684 (RSP), 14/06/2012); Конвенцијом Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (САНВИО), која је усвојена 2011. године и коју је ратификовала Народна скупштина Републике Србије 31. октобра 2013. године; Конвенцијом Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (СЕТS No. 210, 11/05/2011) која је ратификована и регулисана Законом о потврђивању Конвенције Савета Европе о

спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици ("Сл. гласник РС - Међународни уговори", бр. 12/2013); Протоколом Савета Европе бр. 15 о измени Конвенције за заштиту људских права и основних слобода (CETS No. 213, 24/06/2013); Протоколом Савет Европе бр. 16 о измени Конвенције за заштиту људских права и основних слобода (CETS No. 214, 02/10/2013); Препоруком Комитета министара ЕУ државама чланицама од 10. јула 2013. године о родној равноправности и медијима (CM/Res, 2013); Препоруком Комитета министара државама чланицама од 31. марта 2010. године о мерама за борбу против дискриминације на основу сексуалне оријентације или родног идентитета (CM/Res 5, 2010); Препорука Комитета министара државама чланицама од 13. јуна 2012. године о заштити и промовисању права жена и девојчица с инвалидитетом (CM/Res 6, 2012); Директивом 2010/41/ЕУ Европског парламента и Већа од 7. јула 2010. године о примени начела једнаког поступања према мушкарцима и женама који су samozапослени и стављању ван снаге Директиве Већа 86/613/ЕЕЗ; Директивом 2006/54/ЕЗ Европског парламента и Већа од 5. јула 2006. године о спровођењу начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама по питању запошљавања и рада (измењено); Директивом Већа 2004/113/ЕЗ од 13. децембра 2004. године о спровођењу начела једнаког поступања према мушкарцима и женама у приступу и набавци робе, односно пружању услуга; Директивом Већа 2000/78/ЕЗ од 27. новембра 2000. године о успостављању општег оквира за једнако поступање при запошљавању и обављању занимања; Директивом Већа 92/85/ЕЕЗ од 19. октобра 1992. године о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду трудних радница и радница које су недавно родиле или доје (десета појединачна директива у смислу члана 16. става 1. Директиве 89/391/ЕЕЗ); Директивом Већа 79/7/ЕЕЗ од 19. децембра 1978. године о постепеном спровођењу начела једнаког поступања према мушкарцима и женама у сфери социјалне заштите.

Појмови

Родна равноправност

Члан 4.

Родна равноправност подразумева равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, равноправан третман, 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 општих и посебних мера у складу са овим законом.

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

Родно заснована дискриминација

Члан 5.

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 и другим сферама 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 на основу пола, 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 различитих полова на раду, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду.

Не сматрају се родном дискриминацијом посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Непосредна и посредна родна дискриминација

Члан 6.

Непосредна родна дискриминација постоји ако се лица или групе лица, због 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 постизање тог циља су примерена и нужна.

Родно одговорно буџетирање

Члан 7.

Родно одговорно буџетирање представља увођење принципа родне равноправности 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 принцип родне равноправности у буџетском поступку.

Појмови

Члан 8.

Поједини изрази употребљени у овом закону имају следеће значење:

1) **род** означава друштвено одређене улоге, понашања, активности и атрибуте особа, у складу са њиховим родним идентитетом;

- 2) *пол* се односи на биолошке карактеристике жена и мушкараца;
- 3) *једнаке могућности* подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца кроз њихово равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима јавног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и коришћења њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 4) *родна перспектива* односи се на укључивање родних разлика у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења јавних политика, прописа, мера и активности;
- 5) *родна анализа* представља процењивање последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, јавне политике и програме, по жене и мушкарце, у свим областима и на свим нивоима;
- 6) *родно засновано насиље* је сваки 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 на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу;
- 7) *насиље на основу пола* 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 особе оба пола, различите старосне доби, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности, било у приватном животу;. Најзаступљенији облик насиља на основу пола јесте насиље према женама, као одраз друштвене неједнакости полова;
- 8) *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;
- 9) *подстицање на родну дискриминацију* обухвата давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на родну дискриминацију на други сличан начин;
- 10) *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;
- 11) *сексуално уцењивање* јесте свако понашање лица које тражењем било какве услуге сексуалне природе, уцени друго да ће у случају одбијања пружања тражене услуге против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити његовој части и угледу;
- 12) *родно осетљив језик* јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;
- 13) *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;

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

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

16) **социјални партнери** јесу репрезентативни синдикати, удружења послодаваца, послодавац, оснивачи јавних предузећа и јавних служби, Влада, надлежни орган аутономне покрајине и надлежни орган јединице локалне самоуправе.

17) **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.

Забрањене су непосредна и посредна родна дискриминација у свим областима друштвеног живота, а нарочито:

1) ускраћивање, искључивање, ограничавање или давање првенства лицу или групи лица, на отворен или прикривен начин, засновано на полу односно роду;

2) родно засновано насиље и насиље према женама, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање жена и мушкараца због њиховог пола односно рода 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 незапослености код послодавца и пружаоца услуга;

5) узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на основу пола односно рода, и

6) дискриминаторско поступање у вези са трудноћом и родитељством.

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.

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 и
- 3) планови или програми рада, односно пословања или развоја органа јавне власти и послодаваца 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 на основу пола остварују се у складу са Националном стратегијом за родну равноправност (у даљем тексту: Стратегија). Стратегија је основни документ јавне политике којим се на целовит начин утврђују стратешки правац деловања и јавне политике у области родне равноправности.

Стратегија полази од националног законодавства, пре свега, од Закона о планском систему Републике Србије („Службени гласник Р. Србије“ број 30/18), као и међународних инструмената за људска права, правних докумената Уједињених нација, Савета Европе, Европске уније и специјализованих међународних организација, у делу у коме се односе на родну равноправност.

Стратегија треба да садржи:

1. визију, односно жељено стање чијем достизању доприноси постизање општих и посебних циљева;
2. преглед и анализу постојећег стања, укључујући и оцену нивоа остварености циљева спровођења јавних политика у конкретној области планирања и спровођења јавних политика на основу показатеља учинака у тој области;
3. опште и посебне циљеве јавне политике који се желе постићи, утврђене том стратегијом или другим планским документом у складу са којим се усваја (Планом развоја, концептом политике и др.);
4. мере за постизање општих и посебних циљева, узрочно – последичне везе између општих и посебних циљева и мера које доприносе остварењу тих циљева и анализу ефеката тих мера на физичка и правна лица и буџет;
5. кључне показатеље учинака на нивоу општих и посебних циљева и мера, којима се мери ефикасност и ефективност спровођења јавних политика које су тим документом утврђене;
6. институционални оквир и план за праћење спровођења, вредновања учинака и извештавање о спроведеним мерама, постигнутим циљевима и учинцима јавних политика које се утврђују или разрађују стратегијом, уз навођење институције одговорне за праћење спровођења стратегије.

Поред наведеног, Стратегија треба да има један општи циљ и до пет посебних циљева који доприносе остварењу општег циља, као и да општи и посебни циљеви морају бити јасно одређени, мерљиви, прихватљиви, реални и временски одређени.

Стратегија се доноси за период од 10 година.

Стратегију доноси Влада.

1.2. Акциони план за спровођење Стратегије

Члан 12.

Акциони план је документ који служи за спровођење Стратегије прецизиране у члану 11. овог закона.

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: опште и посебне циљеве преузете из стратегије, односно програма који разрађује;

1. мере и активности за постизање општих и посебних циљева стратегије, односно програма, уз навођење пројеката ако се мере и/или активности спроводе кроз пројекте;

2. институције и партнере одговорне за спровођење мера и активности, као и институцију носиоца која је одговорна за праћење спровођења и извештавање о спровођењу стратегије, односно програма који акциони план разрађује;

3. рок за завршетак предвиђених мера и активности;

4. потребна средства за спровођење мера, уз навођење извора финансирања за обезбеђена средства;

5. показатеље учинака на нивоу мера јавних политика, а по потреби и на нивоу активности;

6. информације о прописима које би требало донети, односно изменити како би се реализовале мере јавне политике.

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, пре свега, односе на податке о планираним и реализованим пројектима који укључују и податке о висини утрошених финансијских средстава за поједине пројекте.

Акциони план доноси Влада.

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 мере за унапређење равноправности полова, односно родне равноправности, у зависности од циљева које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем.

Мере из става 1. овог члана 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, мере за остваривање родне равноправности, разлоге за одређивање мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

План рада органа државне управе и служби Владе годишњи је 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 или програми јавно доступни дужни су да Министарству доставе 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 претходну 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 извештај односи.

На основу извештаја из става 1. овог члана и извештаја удружења из члана 12. став 5. овог закона, која су укључена 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 послодавца*

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 послодавца.

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.

Став 2. сходно се примењује на извештаје о реализацији планова органа и организација јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине.

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~~ 30 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 су да Министарству доставе обавештење о интернет страници на којој је објављен извештај, односно о гласилу у коме је извештај објављен, у року од ~~15~~ 30 дана од дана доношења.

III МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности

Члан 16.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су опште и посебне мере.

1.1. Опште мере

Члан 17.

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: опште мере) су законом прописане као мере којима се у одређеној области забрањује родна дискриминација и/или налаже одговарајуће поступање 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, и сл), чији је циљ остваривање родне равноправности.

1.2. Посебне мере

Члан 18.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су прописима и актима органа јавне власти и послодавца одређене активности, мере, критеријуми и пракса којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца у свим сферама друштвеног живота, њихов равноправан третман и положај, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере у складу са овим законом одређују и спроводи орган јавне власти и послодавац.

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 у корист мање заступљеног пола*, које се одређују и спроводе у случајевима неравноправне заступљености једног пола, док се не постигне равноправна заступљеност;

2) *подстицајне мере*, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота;

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 родна неравноправност, односно неравноправно учешће, заступљеност, третман и положај лица једног пола у односу на лица другог пола.

Посебним мерама се релизује политика родне равноправности будући да сва лица треба да уживају уставом и законима гарантоване једнаке могућности, без обзира на разлике по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.

4. Статистички подаци

Члан 21.

Информације и статистички подаци 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 делови званичне статистике, која се води у Републици Србији и доступни су јавности у складу са законом.

IV ОРГАНИ ЈАВНЕ ВЛАСТИ И ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

*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 из члана 18. закона.

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

Органи јавне власти непосредно или преко органа надлежног 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 и

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 равноправна заступљеност 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 именовање и других објективних разлога утврђених у складу са законом.

О равноправној заступљености из става 1. овог члана стара се орган надлежан за именовање, односно давање сагласности на именовање.

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

1. Област запошљавања и рада

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

Члан 24.

Организације надлежне за послове запошљавања обезбеђују 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.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључивање или давање првенства због особености одређеног посла код кога пол односно род лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим, рањивим категоријама лица као што су жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом и други.

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 посла; 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 рад и у вези с радом.

1.3. Обавезе послодавца и органа јавне власти

Члан 26.

Послодавац и орган јавне власти је дужан да запосленима, односно радно ангажованим лицима без обзира на пол односно род, обезбеди једнаке могућности и третман у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, 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 забрањено је да захтева обавештења о брачном и породичном животу или брачним и 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 и заштити на раду.

Послодавцу и органу јавне власти забрањено је да припадност одређеном полу односно роду или брачни и породични статус запосленог узимају као сметњу за распоређивање, напредовање и стручно усавршавање 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 с прописима којима се уређује заштита података о личности.

1.4. Структура органа управљања и надзора код послодавца

Члан 27.

У органима управљања и надзора код послодаваца обезбеђује се једнаке могућности за 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 једнаким могућностима за заступљеност жена и мушкараца из става 1. овог члана стара се орган надлежан за именовање органа управљања и надзора.

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 посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања на основу пола односно рода.

1.6. Забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања

Члан 29.

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

1.7. Забрана родне неравноправности за време 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 и
- 4) остваривање свих побољшања радних услова обезбеђених током одсуства.

1.8. Забрана 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 рад, у 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 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 равноправну заступљеност жена и мушкараца, у складу са могућностима.

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.

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 обезбеде поштовање родне равноправности у пружању социјалне и здравствене заштите, пре свега, када су у питању припадници посебно рањивих, угрожених и маргинализованих група, укључујући:

- 1) примену посебних мера за праћење, подршку и унапређење репродуктивног здравља припадника тих група;

2) организовање и реализација програма за превазилажење проблема ране трудноће и заснивања партнерских заједница међу и са лицима млађим од 16 година која припадају тим групама;

3) организовање превентивних прегледа 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.

Друштво за осигурање не може на основу уговора о осигурању и/или уговора о повезаним финансијским услугама са осигурањем да користи фактор пола при израчунавању премија и накнада које доводи до разлика у појединачним премијама и накнадама.

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

Код система остваривања права на пензије по основу рада није дозвољена родна дискриминација у погледу обухвата система, услова за приступ систему, обавеза обрачуна и уплаћивања доприноса, укључујући и допунска давања.

Народна банка Србије прописује начин на који ће се обезбедити јединствена примена одредбе из става 2. овог члана код друштва за осигурање.

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

3.1. Обезбеђивање родне равноправности у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја

Члан 35.

Органи јавне власти и послодавци који, у складу са законима и другим прописима, обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да:

1) обезбеде поштовање родне равноправности приликом 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) обезбедити да садржаји наставних планова и програма, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци и технолошком развоју и

- 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) 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) 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;
 - (4) процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;
 - (5) 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;
 - (6) континуирано оспособљавање и стручно усавршавање запослених у органима јавне власти у вези са родном равноправношћу и спречавањем родно заснованог насиља и насиља према женама;
 - (7) усвајање и спровођење посебних мера ради подстицања равноправне заступљености жена и мушкараца при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног образовања, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија, и
 - (8) усвајање и спровођење посебних мера ради иинтегрисања у систем васпитања и образовања лица која због родних стереотипа и традиције рано напуштају школовање.

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.

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) равноправан приступ културним добрима и културним садржајима за оба пола, и
- 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) успостављање равноправне заступљености полова у органима управљања у установама културе које те органе имају.

Органи јавне власти 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.

3.3. Родна равноправност у области јавног информисања

Члан 37.

Медијски садржаји у средствима 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 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 дужна су да 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 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 бављење спортским активностима уколико је учешће припадника тог пола процентуално мање од њиховог процентуалног учешће у укупном броју становника Републике Србије.

Органи јавне власти у области спорта предузимају посебне мере ради обезбеђивања услова за напредовање и равноправно учешће жена у органима управљања организација у области спорта, уз уважавање специфичности које произилазе из ове области друштвеног живота.

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

3.5. Родна равноправност у органима управљања и надзора у установама и другим облицима организовања 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 предузимају посебне мере којима ће се поступно обезбедити најмање 40% представника мање заступљеног пола у органима 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 у тим областима.

О обезбеђивању прописане заступљености из става 1. овог члана стара се орган надлежан за избор и именовање органа управљања и надзора, као и њихових тела.

3. Политичко деловање и јавни послови

4.1. Родна равноправност у остваривању изборних права и у оквиру политичког деловања

Члан 40.

Свако, без обзира на пол односно род, 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.

Родна равноправност обезбеђује се приликом предлагања кандидата за председника Републике и кандидата за посланике и одборнике од стране овлашћених предлагача, на начин и у складу са прописима којима се уређују избори, као и приликом предлагања кандидата за изборе на све функције и именовања у органе јавне власти, финансијске и друге институције и приликом утврђивања састава званичних делегација. Родна равноправност обезбеђује се и у току спровођења изборног поступка кроз састав и рад органа за спровођење избора, у складу са прописима којима се уређују избори.

Народна скупштина, Влада и други органи, у оквиру својих изборних права, као и у вршењу права овлашћеног предлагача кандидата за избор у колегијалне републичке и друге органе, примењују принцип родне равноправности и предузимају посебне мере којима ће се поступно обезбедити најмање 40% представника мање заступљеног пола приликом предлагања кандидата, избора и именовања у колегијалне републичке и друге органе, приликом образовања сталних и повремених радних тела и приликом предлагања састава сталних делегација које представљају Републику Србију у међународним телима.

Политичке странке и други овлашћени предлагачи, приликом утврђивања и предлагања листе кандидата за избор посланика и одборника, као и приликом одређивања лица са листе за посланике и одборнике, дужни су да поштују принцип родне равноправности и да предузимају посебне мере којима ће поступно обезбедити да на листама кандидата буде најмање 40% представника мање заступљеног пола.

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

Члан 41.

Право на учлањење у политичку странку и активно учешће у раду политичке странке, као и у раду њихових органа, остварује се без било ког вида дискриминације по основу пола односно рода, у складу са актима те организације.

Политичке странке дужне су да сваке четири године доносе план деловања са посебним мерама за подстицање и унапређивање родне равноправности и заступљености жена у њиховим органима, обезбеђивање њиховог активног учешћа у раду тих органа и приликом предлагања кандидата политичких странака за изборе посланика и одборника. Политичка странка предузима посебне мере којима ће се поступно обезбедити најмање 40% представника мање заступљеног пола у органима странке.

Синдикалне организације и струковна удружења дужни су да сваке четири године доносе план деловања са посебним мерама за подстицање и унапређење равноправне заступљености жена и мушкараца у њиховим органима.

Политичке странке, синдикати и струковна удружења план деловања са посебним мерама објављују на својој интернет страници у року од пет дана од дана доношења, а политичке странке чији су кандидати изабрани за посланике, односно одборнике план деловања са посебним мерама достављају Одбору за равноправност полова у Народној скупштини у року од 15 дана од дана доношења.

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 дечаки, под једнаким условима имају право на приступ лако доступним информацијама и који 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 насиља према женама

Члан 43.

Родно засновано насиље и насиље према женама (у даљем тексту: насиље) означава кршење људских права и представља акт дискриминације по основу пола, односно рода, и забрањено 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 односно полу, укључујући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или 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 даљем 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;

3) заштити других лица која су непосредно или посредно угрожена вршењем или последицама извршеног насиља, као и лица која су пријавила акт насиља (у даљем тексту: друга лица);

4) 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 надлежној полицијској управи или јавном тужилаштву пријаве 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, и која се обезбеђује успостављањем специјализоване СОС телефонске линије која покрива територију Републике Србије;

2) прихватање и обезбеђивање сигурног смештаја жртава насиља које се обезбеђује 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 жртава 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 и

4) бесплатну правну помоћ и спровођење програма специјализованих саветовалишта за жртве насиља прилагођено потребама посебно осетљивим категоријама становништва, 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, обезбеђује спровођење програма 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 сваки случај 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 нарочито: планирање, организовање, спровођење и финансирање мера намењених остваривању безбедности, програмима превенције свих облика насиља и програмима подршке за жртве и оне који насиље пријављују; подизање свести јавности о потреби спречавања насиља; специјализацију професионалаца који поступају у случајевима заштите жртава насиља и њихову редовну едукацију; обучавање професионалаца о насиљу; обезбеђивање социјалне, правне и друге помоћи и накнаде, у циљу заштите од насиља и отклањања и ублажавања последица насиља; обезбеђивање услуга збрињавања жртава насиља; обезбеђивање 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 у парничном поступку лица и групе лица која су изложена родној дискриминацији остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

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

VIII ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Органи и организациони облици

Члан 53.

Креирање, спровођење, праћење и унапређивање 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 и
- 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, као повремено радно тело Владе, именује његове чланове, одређује задатак тог тела, уређује и друга питања у вези са његовим радом, у складу са законом;
- 5) 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 израду и усвајање развојних планова и других аката у областима из надлежности општине, града, односно градске општине и даје сугестије за увођење принципа родне равноправности у њихове акте;
- 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 и
- 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 равноправна 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 координатора 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, које тај орган, након усвајања, доставља Министарству и Координационом телу за родну равноправност;

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

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, као и стална тела за родну равноправност, дужни су да евидентирају податке разврстане по полу 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 по полу 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, као 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 и (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) усвојеним 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 и (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 његов захтев, 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, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца у саставу органа јавне власти и послодавца, ако та заступљеност није остварена.

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.

Извештај из става 2. овог члана стално радно тело доставља органу општине, града, односно градске општине, који га је основао, најкасније до краја године у којој се завршава извештајни период, који након усвајања постаје саставни део извештаја тог органа из става 1. овог члана.

Извештаје из става 1. овог члана органи јавне власти и послодавци дужни су да доставе Министарству најкасније до 15. 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 именовања, 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 мушкараца који су чланови органа и тела, без навођења личних података о члановима органа и тела, а извештаји политичких странака садрже и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца у саставу органа и тела, уколико 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 и доставља га Влади, најкасније до 1. марта текуће године за претходне две године, ради увајања.

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

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

X КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

1. Прекршаји послодавца

Члан 60.

Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 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. и чланом 18. ст. 1. и 2. овог закона;

2) захтева обавештења о брачном и породичном животу или брачним и породичним плановима кандидата 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, као 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 да 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);

6) поступа супротно забрани из чл. 28, 30, 31, 34. и 37. овог закона;

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

8) не достави извештај из члана 59. став 1. и 4. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник – послодавац, новчаном казном од 10.000 до 500.000 динара.

2. Прекршаји органа јавне власти

Члан 61.

Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 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. и чланом 18. ст. 1. и 2. 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 брачном и породичном животу или брачним и породичним плановима кандидата 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, као 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 да запосленима или њиховим представницима у редовним временским размацама 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 и

14) не достави извештај из члана 59. став 1. и 4. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у органу јавне власти, новчаном казном од 5.000 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 5.000 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 5.000 до 150.000 динара.

3. Прекршаји политичких странка

Члан 62.

Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се за прекршај политичка странка, као правно лице, ако:

1) не поступа у складу са чланом 41. ст. 2. и 4. овог закона, и

2) не достави Министарству извештај из члана 59. став 5. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

Члан 63.

Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се за прекршај синдикална организација и струковно удружење, као правно лице, ако:

1) не поступају у складу са чланом 41. ст. 3. и 4. овог закона, и

2) не достави Министарству извештај из члана 59. став 5. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

XI НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА

Члан 64.

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, васпитање, науку и технолошки развој и министарства надлежног за послове спорта, та министарства врше преко 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.

Народна банка Србије врши надзор над применом члана 34. овог закона код финансијских институција које контролише, односно надзире у складу са одредбама закона којима се уређује пословање тих институција и може предузимати мере према тим институцијама у складу с тим законима.

XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 65.

Влада, односно надлежни орган аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе дужни су да ускладе одговарајуће акте, а надлежни органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе који немају основана стална тела за родну равноправност, односно координаторе за родну равноправност, да донесу одговарајуће акте о оснивању тих тела, односно одређивању координатора, у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 66.

До доношења Стратегије из члана 11. овог закона, примењиваће се 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).

Члан 67.

Подзаконски акти за спровођење овог закона биће донети у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона, осим акта из одредбе члана 34. став 4. овог закона који ће бити донет у року од годину дана од дана ступања на снагу овог закона.

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

Политичке странке, синдикати и струковна удружења први план деловања са посебним мерама донеће најкасније до 31. децембра 2017. године.

Члан 68.

Прописано учешће мање заступљеног пола мора се постићи:

1) у органима управљања и надзора из члана 39. став 1. овог закона, најкасније приликом спровођења других редовних избора за те органе од дана ступања на снагу овог закона;

2) у органима, организацијама, сталним делегацијама и телима из члана 40. став 3. овог закона, најкасније приликом спровођења других редовних избора и именовања за те субјекте од дана ступања на снагу овог закона;

3) на листама кандидата за избор посланика и одборника из члана 40. став 4. овог закона, најкасније приликом спровођења других редовних парламентарних и локалних избора од дана ступања на снагу овог закона, и

4) у органима политичке организације из члана 41. став 2. овог закона, најкасније приликом спровођења других редовних избора за те органе од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 68.a

Друштва за осигурање су дужна да примењују одредбу члана 34. став 2. овог закона на све нове уговоре из тог става закључене почев од 31. децембра 2021. године.

Члан 69.

Судски поступци за пружање грађанскоправне заштите од дискриминације прописане Законом о равноправности полова ("Службени гласник РС", бр. бр. 104/2009) започети до дана ступања на снагу овог закона, спровешће се по одредбама закона по којима су започети.

Члан 70.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о равноправности полова („Службени гласник РС” број 104/09).

Члан 71.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.