

ЗАКОН
О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ЗАБРАНИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 1.

У Закону о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09) у члану 2. став 1. тачка 1) после речи: „полу” додаје се реч: „роду” а после речи: „сексуалној оријентацији” додају се речи: „полним карактеристикама, имовном стању”.

У ставу 1. тачка 4) речи: „и другу организацију којој је” замењују се речима: „другу организацију, односно физичко лице којем је.”

У ставу 1. додаје се тачка 5) која гласи:

„5) послодавац је домаће или страно правно и физичко лице у јавном и приватном сектору, које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, односно лице које у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши права и дужности послодавца у име Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.”

Члан 2.

У члану 5. после речи: „говор мржње” додаје се запета, а речи: „и узнемиравање и понижавајуће поступање” замењују се речима: „узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање и навођење на дискриминацију.”

Додаје се нови став 2. и 3. који гласе:

„Сегрегација је сваки акт, радња или пропуштање којима се врши системско раздвајање или разликовање лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се њима образују засебна одељења, групе или насеља из разлога који нису у складу са законом.

Облик дискриминације је и навођење на дискриминацију. Дискриминација постоји ако се лице или група лица наводе на дискриминацију давањем упутстава како да се предузимају дискриминаторски поступци или навођењем на дискриминацију на други сличан начин.”

Члан 3.

Члан 7. мења се и гласи:

„Посредна дискриминација постоји ако наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса лице или групу лица ставља или би могла ставити, због њиховог личног својства, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.”

Члан 4.

У члану 8. речи: „ако су циљ или последица предузетих мера неоправдани, као и ако не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се овим мерама остварује” замењују се речима: „осим ако је то оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.”

Члан 5.

Назив изнад члана 12. мења се и гласи: „Узнемиравање, понижавајуће поступање, полно и родно узнемиравање и навођење на дискриминацију.”

Члан 12. мења се и гласи:

„Забрањено је узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање, које је има за циљ или представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и уврдљиво окружење.

Полно узнемиравање је, у смислу овог закона, свако вербално, невербално или физичко нежељено понашање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица или његовог личног интегритета, а које изазива страх или ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење.”

Члан 6.

У члану 13. тачка 1. речи: „сексуалног опредељења” замењују се речима: „сексуалне оријентације” а после речи: „инвалитетета” додају се речи: „старосног доба”.

У тачки 4. после речи: „трговина људима” и запете додаје се реч: „сегрегација” и запета.

У тачки 5. после речи: „дискриминација на основу два или више својстава” додају се речи: „без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација)” а бришу се речи: „(вишеструка или укрштена дискриминација)”.

Члан 7.

Члан 14. мења се и гласи:

„Не сматрају се дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају.

Послодавци су дужни да предузму одговарајуће мере ако је то потребно у конкретном случају у циљу обезбеђивања приступа, разумно прилагођеног радног места, учешћа, стручног усавршавања и напредовања у послу запослених који се налазе у неравноправном положају у односу на друге запослене, а нарочито особа са инвалидитетом, припадника националних мањина, жена, особа другачије сексуалне оријентације, родног идентитета, старије особе и других, осим ако би ове мере представљале несразмеран терет за послодавца. Не сматра се да је терет несразмеран ако је умањен примереним мерама јавних политика у области рада и запошљавања.

Орган јавне власти приликом припреме новог прописа или јавне политике од значаја за остваривање права социоекономски угрожених лица или група лица доноси процену утицаја прописа или политике у којој процењује њихову усаглашеност са начелом једнакости.

Процена утицаја нарочито садржи:

1) свеобухватан опис стања у области која је предмет регулисања са посебним освртом на социоекономски угрожена лица и групе лица;

2) процену неопходности и сразмерности намераваних измена прописа са аспекта поштовања начела једнакости и права социоекономски најугроженијих лица и група лица;

3) процену ризика за права, обавезе и на закону засноване интересе лица и група лица из става 3. овог члана.”

Члан 8.

У члану 15. мења се став 2. који гласи:

„Забрањено је дискриминаторско поступање службеног лица, односно одговорног лица у органу јавне власти у поступку заштите права лица пред судовима и органима јавне власти.“

Члан 9.

Назив изнад члана 18. мења се и гласи: „Дискриминација на основу слободног испољавања вере или уверења“.

У члану 18. став 2. мења се и гласи:

„Приликом обављања богослужења, верских обреда и осталих верских делатности у црквама и верским заједницама чији се систем вредности заснива на вери или уверењу, различито поступање свештеника, односно верских службеника према лицима или групи лица при обављању ових делатности, не представља дискриминацију у случају када, због природе делатности или околности у којима се обављају, вера или уверење представља стварни, законит и оправдан услов за њихово обављање, у складу са системом вредности цркве и верске заједнице уписане у регистар верских заједница, у складу са законом. Цркаве или друге верске заједнице, чији се систем вредности заснива на вери или уверењу, у складу са уставом и законом, могу захтевати од лица, која обављају богослужење, да се понашају у доброј вери и с лојалношћу према систему вредности цркве или друге верске заједнице.“

После става 2. додаје се став 3. који гласи:

„Различито поступање из става 2. овог члана не оправдава дискриминацију по било ком основу из члана 2. овог закона учињену ван богослужбеног простора и времена као ни различито поступање које се не може оправдати системом вредности верске заједнице.“

Члан 10.

Назив изнад члана 20. мења се и гласи: „Дискриминација на основу пола, рода и родног идентитета“.

У члану 20. став 1. речи: „начело равноправности полова“ мењају се речима: „начело родне равноправности“.

У ставу 2. прва реченица мења се и гласи:

„Забрањено је ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол, односно род, родни идентитет или због промене пола, односно прилагођавања пола родном идентитету, као и због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета или посебне неге детета.“

У другој реченици става 2. након речи: „с обзиром на пол“ додају се речи: „односно род и родни идентитет“.

Члан 11.

У члану 23. у ставу 2. реч: „Стари“ замењује се речју: „Старији“.

После става 2. додаје се став 3. који гласи:

„Постављање посебних услова на основу старосног доба не сматра се дискриминацијом уколико је такво поступање оправдано циљем, објективно, разумно и у складу са утврђеном политиком запошљавања, тржиштем рада и додатним образовањем и обуком, односно стручним усавршавањем и ако су начини остваривања тог циља примерени и нужни, као:

1) постављање посебних услова за запошљавање, обављање послова и додатно образовање, односно стручно оспособљавање и усавршавање, укључујући и услове у погледу зараде и престанка радног односа, за омладину, старије и лица која имају обавезу издржавања, ради подстицања њиховог укључивања на тржиште рада или обезбеђивања њихове заштите;

2) одређивање минималних услова у погледу старосног доба, радног искуства, дужине периода незапослености или одређивањем предности за запошљавање;

3) одређивање највишег старосног доба за запошљавање, које се заснива на условима за укључивање на додатно образовање, односно стручно оспособљавање и усавршавање за обављање одређених послова или на потреби постојања разумне дужине трајања периода запослења пре испуњавања услова за остваривање права на пензију.”

Члан 12.

После члана 27. додаје се наслов изнад члана 27а који гласи: „Дискриминација у области становања” и члан 27а који гласи:

„Дискриминација у области становања постоји ако се на основу личног својства лица или групе лица ускраћује или отежава приступ програмима стамбене подршке, одбије остваривање права из области становања, за омогућавање приступа програмима стамбене подршке тражи испуњење услова који се на постављају другим лицима или групи лица, односно ако се у приступу програмима стамбене подршке неоправдано омогући првенство другом лицу или групи лица.

Дискриминација у области становања постоји и када правно или физичко лице на основу стварног, односно претпостављеног личног својства одбије закључење уговора о закупу, односно коришћењу стамбене јединице.”

Члан 13.

У члану 30. после става 7. додаје се став 8. који гласи:

„Народна скупштина започиње поступак избора новог Повереника три месеца пре истека мандата Повереника. До избора новог Повереника функцију Повереника обавља Повереник коме истиче мандат.“

Досадашњи став 8. постаје став 9.

Члан 14.

У члану 32. после става 5. додаје се нови став 6. који гласи:

„Повереник бира једног од помоћника који ће га замењивати у случају његове одсутности или спречености да обавља послове.”

Досадашњи ст. 6–9. постају ст. 7–10.

Члан 15.

Члан 33. мења се и гласи:

„Повереник:

1) лицу које сматра да је претрпело дискриминацију пружа информације и саветује га непристрасно и независно о остваривању права и заштити од дискриминације;

2) поступа по притужбама због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима и изриче мере у складу са чланом 40. овог закона;

3) подноси тужбе из члана 43. овог закона, због повреде права из овог закона, у своје име, а за рачун дискриминисаног лица, уз сагласност тог лица, осим када је у питању група лица уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан;

4) придружује се тужиоцу као умешач у поступку који је дискриминисано лице покренуло, уз његову сагласност, а ако се поступак води ради заштите од дискриминације групе лица, сагласност тужиоца није потребна;”

5) подноси захтев за покретање прекршајног поступка због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација;

6) подноси годишњи и посебан извештај Народној скупштини о стању у области заштите равноправности;

7) упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације;

8) прати спровођење закона и других прописа, иницира доношење или измену прописа и даје мишљење о одредбама нацрта закона и других прописа у циљу унапређења равноправности и заштите од дискриминације;

9) успоставља и одржава сарадњу са органима јавне власти и организацијама на територији Републике Србије, регионалним, односно међународним и другим телима, органима и организацијама надлежним за остваривање равноправности и заштите од дискриминације;

10) препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности и заштите од дискриминације;

11) сарађује са удружењима, која имају интерес за учешће у борби против дискриминације;

12) организује, односно спроводи независна истраживања из области унапређења равноправности и заштите од дискриминације и објављује стручне публикације, обавештења и информације из области унапређења равноправности и заштите од дискриминације;

13) обавља и друге послове у складу са законом.”

Члан 16.

У члану 35. на крају става 3. додаје се реченица која гласи:

„Удружење или организација која се бави заштитом људских права може поднети притужбу у име групе лица чије је право повређено и без сагласности појединаца који чине ту групу, уколико се повреда односи на неодређени број лица друштвене групе које повезује неко лично својство из члана 2. тачка 1) овог закона.”

Став 4. мења се и гласи:

„У име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбу може поднети и инспекција у смислу члана 3. тачка 1. Закона о инспекцијском надзору („Службени гласник РС”, бр. 36/15, 44/18 – др. закон и 95/18).“

Члан 17.

Члан 36. мења се и гласи:

„Повереник не поступа по притужби:

- 1) ако утврди да није надлежан;
- 2) ако подносилац притужбе у остављеном року није отклонио недостатке у притужби;
- 3) ако је поступак за заштиту од дискриминације пред судом по истој ствари покренут или правноснажно окончан;
- 4) у случају смрти подносиоца притужбе или брисања из регистра ако је у питању правно лице;
- 5) ако је очигледно да нема повреде права на коју подносилац указује;
- 6) ако је у истој ствари већ поступао у складу са чланом 33. овог закона, а нису поднети нови докази;
- 7) ако се утврди да је због протеча времена немогуће постићи сврху поступања;
- 8) ако је поступак постизања споразума успешно окончан;
- 9) ако је подносилац притужбе одустао од притужбе;
- 10) у другим случајевима прописаним законом.

У свим случајевима, осим у случају из тачке 4. став 1. овог члана, Повереник ће писмено обавестити подносиоца притужбе.”

Члан 18.

Члан 37. мења се и гласи:

„Уколико су испуњени услови за даље поступање по притужби Повереник доставља притужбу лицу против кога је поднета, у року од 15 дана од дана пријема уредне притужбе.

Повереник утврђује чињенично стање увидом у све доказе који су од значаја за поступање и одлучивање и узимањем изјаве од подносиоца притужбе, лица против којег је притужба поднета, као и других лица.

Уколико је лице против којег је притужба поднета отклонило последице поступања које је било разлог подношења притужбе, а подносилац притужбе је сагласан да су последице отклоњене, Повереник не поступа даље по притужби.

Сагласност из става 3. овог члана подносилац притужбе даје најкасније у року од 15 дана од дана пријема дописа Повереника.

Уколико подносилац притужбе не да сагласност или се у року из става 4. овог члана не изјасни, Повереник наставља поступак по притужби.“

Члан 19.

У члану 38. мењају се назив изнад члана и члан, који гласе:

„Постизање споразума

Члан 38.

Повереник, у току поступка до доношења мишљења, може предложити спровођење поступка преговарања ради постизања споразума, у складу са законом којим се уређује поступак посредовања у решавању спорова.

У случају да поступак из става 1. овог члана није успешно окончан у законом предвиђеном року, Повереник наставља поступање по притужби.”

Члан 20.

После члана 40. додају се чл. 40а и 40б са називима, који гласе:

„Евиденција о заштити од дискриминације

Члан 40а

Повереник води евиденцију о заштити од дискриминације, коју чине подаци о:

- 1) предметима насталим у раду Повереника;
- 2) псеудоанонимизованим правноснажним одлукама донетим у парницама за остваривање грађанскоправне заштите од дискриминације, псеудинимизованим правноснажним пресудама у прекршајним поступцима због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација, као и псеудинимизованим правноснажним одлукама у кривичним поступцима за кривична дела која су у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости које судови достављају Поверенику у складу са чланом 40б став 2. овог закона.

Врста података о личности које Повереник обрађује у оквиру евиденције из става 1. тачка 1) овог члана су: име, презиме, адреса, електронска адреса, као и други подаци о личности који су неопходни за поступање Повереника, нарочито они који се односе на лично својство, односно претпостављено лично својство као основ дискриминације из члана 2. тачка 1) овог закона.

Сврха вођења евиденције из става 1. овог члана је сагледавање стања у области заштите од дискриминације.

Подаци из евиденције из става 1. овог члана обрађују се у складу са законом којим се уређује заштита података о личности, а чувају у складу са прописима којима се уређује област канцеларијског пословања.

Евиденција из става 1. овог члана води се у електронском облику и подлеже заштити у складу са законом.

Достављање одлука судова

Члан 40б

Судови су дужни да:

- 1) воде евиденцију о одлукама донетим у поступцима за заштиту од дискриминације, одлукама донетим у прекршајним поступцима због повреде одредаба

којима се забрањује дискриминација и о одлукама донетим у кривичним поступцима за кривична дела која су у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости;

2) за претходну годину, а најкасније до 31. марта текуће године, доставе Поверенику псеудинимизоване правноснажне одлуке донете у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације, псеудинимизоване правноснажне одлуке у прекршајним поступцима због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација, као и псеудинимизоване правноснажне одлуке у кривичним поступцима за кривична дела која су у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости

Евиденција из става 1. тачка 1) овог члана садржи и податке рашчлањене по основама дискриминације, областима друштвених односа, врсте одлука, одредбе закона на које се повреде односе и друге податке од значаја за сагледавање стања у области заштите од дискриминације.

Начин вођења евиденције судова за одлуке из става 1. овог члана и начин њиховог достављања Поверенику прописује министар надлежан за људска права.”

Члан 21.

У члану 45. после става 2. додају ст. 3. и 4, који гласе:

„Свака странка може користити статистичке податке ради доказивања чињеница у погледу којих сноси терет доказивања.

Одредбе ст. 1–3. овог члана сходно се примењују и на поступак пред Повереником.“

Члан 22.

У члану 50. број 10.000 замењује се бројем 20.000.

У чл. 51. став 2, 52. ст. 3. и 4, 53. ст. 1. и 3, 54. став 2, 55. став 3, 56. став 2, 57. став 2, 58. став 2, 59. став 2. и 60. став 2. број 5.000 замењују се бројем 20.000.

У чл. 50, 51. став 2, 52. ст. 3. и 4, 53. ст. 1. и 3, 54. став 2, 55. став 3, 56. став 2, 57. став 2, 58. став 2, 59. став 2. и 60. став 2. број 50.000 замењује се бројем 100.000.

У чл. 51. став 1, 52. ст. 1. и 2, 53. став 2, 54. став 1, 55. ст. 1. и 2, 56. став 1, 57. став 1, 58. став 1, 59. став 1. и 60. став 1. број 10.000 замењује се бројем 50.000.

У чл. 51. став 1, 52. ст. 1. и 2, 53. ст. 2, 54. став 1, 55. ст. 1. и 2, 56. став 1, 57. став 1, 58. став 1, 59. став 1. и 60. став 1. број 100.000 замењује се бројем 500.000.

Члан 23.

У члану 55. став 1. после речи: „с обзиром на пол” додају се речи: „односно род, родни идентитет или због промене пола”.

Члан 24.

У члану 57. став 1. после речи: „односно малолетника према” додају се речи: „здравственом стању, инвалидитету, сексуалној оријентацији, родном идентитету, полним карактеристикама, етничком пореклу, националној припадности.”

Члан 25.

Пропис којим се уређује начин вођења евиденција правноснажних одлука у парницама за остваривање грађанскоправне заштите од дискриминације, правноснажних одлука у прекршајним поступцима због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација и правноснажних пресуда у кривичним поступцима за кривична дела која су у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости, као и начин њиховог достављања Поверенику (члан 40б став 2. овог закона), доноси се у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 26.

Поступци започети пре ступања на снагу овог закона окончаће се по одредбама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09) и опшгих аката по којима су започети.

Члан 27.

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

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредби члана 97. тачка 2. Устава, према којој Република Србија уређује и обезбеђује, између осталог, остваривање и заштиту слобода и права грађана, као и одговорност и санкције за повреду слобода и права грађана утврђених Уставом. Такође, чланом 21. став 3. Устава забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовинског стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Република Србија донела је 2009. године Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09), којим је уредила општу забрану дискриминације, облике дискриминације, поступке заштите од дискриминације, као и установљење Повереника за заштиту равноправности као самосталног државног органа, независног у обављању послова утврђених овим законом.

Током вођења преговора о чланству Републике Србије у Европској унији (ЕУ) уочено је да се постојећим решењима Закона о забрани дискриминације не достижу заједничке тековине и да није у пуној мери усаглашен са релевантним законодавством ЕУ на шта је Европска комисија у више наврата указала. Осим тога, надлежна уговорна тела УН за економска, социјална и културна права, као и за људска права, истакли су потребу институционалног јачања заштите од дискриминације. Стога се приступило усаглашавању одредби Закона о забрани дискриминације са правним инструментима ЕУ, односно: 1) Директивом 2000/43/ЕЗ од 29. јуна 2000. године о спровођењу принципа једнаког поступања без обзира на расно или етничко порекло, и 2) Директивом 2000/78/ЕЗ од 27. новембра 2000. године о општем оквиру за једнако поступање са грађанима приликом запошљавања и на раду. Такође, текст основног Закона било је неопходно ускладити са одредбама Закона о прекршајима („Службени гласник РС”, бр. 65/13, 13/16, 98/16 – одлука УС, 91/19 и 91/19 – др. закон).

Због тога је Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог у чијем су делокругу, између осталог, послови државне управе везани за антидискриминациону политику у складу са одредбама члана 12. став 3. Закона о министарствима („Службени гласник РС”, број 128/20), приступило припреми измена и допуна Закона на основу текста, који је израдило претходно надлежно министарство (Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања) у сарадњи са Повереником за заштиту равноправности (даље у тексту: Повереник) и Министарством правде. Након две дебате о Нацрту измена и допуна закона, које је организовао Повереник и на којима су учествовали представници државних органа, истакнути професори, судије, стручњаци у области забране дискриминације и представници организација цивилног друштва (ЈУКОМ и Београдски центар за људска права), као и на основу мишљења добијеног од Европске Комисије у марту 2018. године – израђен је текст Нацрта закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације, који се од 4. до 23. марта 2021. године налазио на јавној расправи. Измене и допуне односе се на 28 постојећих чланова Закона о забрани дискриминације, а основном тексту додата су и 3 нова члана.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. мења се члан 2. став 1. тачка 4. Закона о забрани дискриминације тако што се речи: „другу организацију којој је“ замењују речима: „другу организацију, односно лице којем је” у циљу усаглашавања одредби постојећег акта са нормама других закона донетих након ступања на снагу Закона о забрани дискриминације, а који проширују круг лица на која се могу пренети јавна овлашћења, односно утврђују могућност да се јавна овлашћења могу пренети и на физичка лица под условима прописаним законом, а пре свега она лица, наведена релевантним одредбама Закона о јавном бележничтву („Службени гласник РС”, бр. 31/11, 85/12, 19/13, 55/14 – др. закон, 93/14 – др. закон, 121/14, 6/15 и 106/15). Такође је додата и дефиниција „послодавца”.

Чланом 2. предвиђена је измена члана 5. Закона ради укључивања навођења на дискриминацију као облика дискриминације и дефинисања „сегрегације”, којим је обухваћена материја навођења на дискриминацију као облик дискриминације.

Чланом 3. мења се члан 7. Закона и врши потпуно усклађивање дефиниције посредне дискриминације са законодавством ЕУ.

Чланом 4. мења се члан 8. Закона којим је прописан изузетак од повреде начела једнаких права и обавеза на начин усклађен са прописима ЕУ.

Чланом 5. утврђује се текст дефиниције сексуалног узнемиравања у складу са законодавством ЕУ и врши измена члана 12. Закона, као и усклађивање са одредбом члана 182а Кривичног законика („Службени гласник РС”, бр. 85/05, 88/05 – исправка, 107/05 – исправка, 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16 и 35/19).

У члану 6. извршена је измена члана 13. додавањем: „сексуалне оријентације”, „старосног доба” и „сегрегације” као тешких облика дискриминације.

Чланом 7. у члан 14. основног Закона додаје се нови став о обавезама послодаваца за спровођење мера у заштити од дискриминације, као и органа јавне власти у вези са сарадњом са Повереником за заштиту равноправности код доношења нових прописа у области спречавања дискриминације.

У члану 8. регулише се забрана дискриминаторског поступања службеног лица.

Чланом 9. мења се текст члана 18. став 2. Закона додавањем новог става 3. којим су прецизирани изузеци од дискриминације приликом обављања професионалне делатности у црквама и верским заједницама на начин усклађен са прописима ЕУ узимајући у обзир одредбе Закона о црквама и верским заједницама („Службени гласник РС”, број 36/06).

Чланом 10. мења се члан 20. тако да гласи: „Дискриминација на основу пола, рода и родног идентитета” и уз већ постојећи „пол” додају „род и родни идентитет”.

Чланом 11. додаје се став 3. у члан 23. Закона, којим су дефинисани случајеви постављања посебних услова на основу старосног доба, који се не сматрају дискриминацијом у области запошљавања на начин усклађен са прописима ЕУ.

Чланом 12. додаје се нови члан 27а који гласи: „Дискриминација у области становања”.

Чланом 13. додаје се нови став 8. у члану 30. Закона о забрани дискриминације којим је ближе дефинисан поступак избора Повереника.

У члану 14. који се односи на члан 32. Закона о забрани дискриминације дефинисан је помоћник који ће замењивати повереника.

Чланом 15. измењен је текст члана 33. Закона, којим су проширене надлежност Повереника ради јачања његове улоге.

Чланом 16. обавља се измена текста члана 35. Закона и прецизира улога удружења или организација које се баве заштитом људских права у заштити од дискриминације.

Чланом 17. мења се члан 36. Закона и наводе случајеви у којима Повереник не поступа.

Чланом 18. мења се члан 37. Закона о забрани дискриминације, којим се уређује поступање Повереника приликом утврђивања чињеничног стања.

Чланом 19. мења се члан 38. Закона, који се односи на поступак преговарања ради постизања споразума, који предлаже Повереник, а који је ближе уређен одредбама Закона о посредовању у решавању спорова („Службени гласник РС”, број 55/14).

Чланом 20. додају се два нова чл. 40а и 40б у текст Закона о забрани дискриминације, којима се прописује обавеза и начин вођења евиденције о предметима насталим у поступцима пред Повереником и евидентирање судских одлука у предметима за заштиту од дискриминације, који се достављају Поверенику ради успостављања система евиденције за заштиту од дискриминације.

Чланом 21. додају се ст. 3 и 4. у члан 45. Закона у вези са коришћењем статистичких података ради доказивања чињеница у погледу којих странке носе терет доказивања.

Чланом 22. мењају се чл. 50–60. Закона ради усклађивања са одредбама из Закона о прекршајима у смислу повећања новчаних казни, односно законског минимума и максимума износа новчаних казни.

Чланом 23. додају се „род и родни идентитет” у члан 55.

У члану 24. проширује се основ за кажњавање на: „здравствено стање, инвалидитет, сексуална оријентација, родни идентитет, полне карактеристике, етничко порекло, национална припадност”.

Чланом 25. регулише се доношење подзаконског акта у року од 6 месеци од дана ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације.

Чланом 26. регулисано је да ће се поступци започети пре ступања на снагу овог закона окончати по одредбама Закона о забрани дискриминације од 2009. године.

Чланом 27. предвиђено је да Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

IV. ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ПОТРЕБНА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона у 2021. години нису потребна финансијска средства. Планирање и обезбеђивање средстава у 2022. и 2023. години ће се вршити у складу са билансним могућностима буџета Републике Србије и лимитима одређеним од стране Министарства финансија.

V. АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА

1. Одређивање проблема у вези са постојећим стањем и дефинисање промене

Током примене Закона о забрани дискриминације из 2009. године, уочена је потреба за његовим унапређењем како би се ојачали капацитети институције Повереника, а ради ефикаснијег поступања у интересу грађана и грађанки. У раду Повереника присутан је велики број поступака започетих и спровођених по различитим основама, односно личним својствима, а који се односе на притужбе грађана и грађанки како је то наведено у Извештају Повереника за 2020. годину:

Притужбе у којима је наведено лично својство	број	%
Здравствено стање	121	15,6
Старосно доба	115	14,8
Национална припадност или етничко порекло	114	14,7
Пол	105	13,5
Инвалидитет	89	11,5
Брачни и породични статус	56	7,2
Неко друго лично својство	47	6,0
Имовно стање	44	5,7
Чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама	30	3,9
Држављанство	12	1,5
Верска или политичка убеђења	11	1,4
Изглед	7	0,9
Сексуална оријентација	7	0,9
Осуђиваност	4	0,5
Родни идентитет	4	0,5
Језик	4	0,5
Преци	3	0,4
Рођење	2	0,3
Раса	1	0,1
Генетске особености	1	0,1
Укупно	777	100

У 177 притужби, као основ дискриминације, наведено је више личних својстава. Припадници ромске популације су у несразмерном неповољном положају.¹ Према подацима са последњег пописа становништва, у Републици Србији на 100 активних било 140 неактивних становника, док је код Рома и Ромкиња на 100 активних било 257 неактивних (пре свега издржаваних) лица.² Како се у активно становништво убрајају лица која обављају занимање и незапослена лица (лица која су некада радила и лица која активно траже посао), треба скренути пажњу на то да од укупно активних Рома и Ромкиња, њих 59% чине незапослена лица, што је знатно изнад националног просека који износи 22,40%.

¹ Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године („Службени гласник РС”, број 26/16)

² Попис становништва, домаћинстава и станова 2011, Књига 7: *Економска активност*, Републички завод за статистику, Београд, 2013, стр.10-11.

Врховни касациони суд је пресудом Рев. 853/2014 заузео став да је заступање на суду у случајевима дискриминације могуће и без пристанка лица на које се односе, иако су основни и виши судови овакве тужбе Повереника до тада одбацивали.³ Такође, једна од препорука Повереника, која се понавља из године у годину је укључивање родне компоненте у креирању и спровођењу јавних политика у циљу унапређења положаја жена и родне равноправности. Стога је неопходно допунити Закон о забрани дискриминације одредбама, које дефинишу и препознају полно узнемиравање као један од важних елемената дискриминације.

Такође, поједине одредбе Закона о забрани дискриминације нису усклађене са Законом о прекршајима, који је ступио на снагу након његовог усвајања.

Одредбе Закона о забрани дискриминације потребно је додатно ускладити и са релевантним законодавством ЕУ. У извештајима о напретку Републике Србије у процесу евроинтеграција и спровођењу акционих планова за поглавља 23. и 24, Европска комисија је оценила да су неопходне додатне измене Закона о забрани дискриминације како би се у потпуности ускладио са правним тековинама ЕУ. С тим у вези, истакнуто је да пун капацитет Повереника да спроводи надлежности у складу са Законом о забрани дискриминације још увек није остварен. Европска комисија против расизма и нетолеранције, у оквиру својих извештаја и смерница, указивала је на значај оснаживања капацитета Повереника проширивањем надлежности.

Комитет за људска права УН је у Закључним запажањима у вези са Трећим периодичним извештајем о примени Међународног пакта о грађанским и политичким правима за 2016. и 2017. годину упутио препоруке за предузимање конкретних мера у правцу благовременог и ефикасног спровођења Акционог плана за примену тада важеће Стратегије превенције и заштите од дискриминације 2014–2018. („Службени гласник РС”, број 60/13). Наглашена је потреба за адекватним регулисањем индиректне дискриминације кроз планиране измене и допуне антидискриминационих прописа, као и јачање капацитета Повереника.

ИЗВЕШТАЈИ ПОВЕРЕНИКА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ О ПРИТУЖБАМА БЕЗНИМ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈУ				
година	2014.	2017.	2018.	2019.
укупно притужби	626	532	947	711
препоруке	665	501	300	686
поднете тужбе	/	3	1	1
кривичне пријаве	3	3	3	6
прекршајне пријаве	1	1	1	3
упозорења	9	13	17	23
УКУПАН број предмета	1 304	1 053	1269	1430

2. Циљеви који се постижу доношењем акта

Општи циљ доношења Закона је оснаживање антидискриминационих механизма за спровођење мера из ове области, као и стварање друштвене климе у којој постоји нулта толеранција на дискриминацију. Дугорочан циљ је успостављање ближе сарадње између институције Повереника и организација цивилног друштва, односно удружења, која се баве заштитом људских права у интересу целог друштва.

Приликом вођења парничних поступака за заштиту од дискриминације, Повереник се често суочава са проблемом доказивања посредне дискриминације.⁴ У тужбама, које махом физичка лица подносе суду, а тичу се дискриминације – често се, доста неодређено, наводи да према њима није поступано једнако, тј. као у осталим

³ М. Рељановић, *Студија о примени Закона о забрани дискриминације*, стр. 28–33.

⁴ *Студија о примени*, страна 2.

сличним случајевима.⁵ Ово је резултат непоткрепљености тужиоца статистичким подацима, који би омогућили тачан увид у претходне сличне ситуације. Стога се у циљу превазилажења ове ситуације предлаже допуна члана 45. Закона о забрани дискриминације. Осим тога, успостављањем евиденције о судским пресудама у споровима за заштиту од дискриминације, Повереник ће бити у могућности да брзо и ефикасно докаже неравноправно и неоправдано поступање према неком лицу или групи лица. Наиме, Повереник је и до сада водио евиденцију свих аката, које у поступцима заштите од дискриминације и унапређивања заштите од дискриминације доноси током свог рада.⁶ Проблем је у томе што идентична евиденција при Поверенику не постоји када је реч о судским пресудама. Зато би, најкасније годину дана од ступања на снагу измена и допуна овог Закона, а на основу нових чл. 40а и 40б, при институцији Повереника требало да буде успостављена евиденција и о судским случајевима из области заштите од дискриминације у Републици Србији.

Подизање свести код пружалаца јавних услуга и привредних субјеката, нарочито предузетника, о примереном и прихватљивом односу према било којој од рањивих група требало би остварити кроз повећање процента уважених препорука Повереника са садашњих 85% на преко 95% до краја 2022. године. Нарочито се очекује пораст броја препорука по којима је поступљено, а односе се на унапређење приступа објектима, услугама, површинама и информацијама особама са инвалидитетом. С тим у вези, очекивани циљ је да се у наредне три године од ступања Закона на снагу у редовним годишњим извештајима Повереника евидентира тренд смањења притужби по основу инвалидитета у наведеној области за 20% годишње.

Следећа област у којој грађани и грађанке најчешће подносе притужбе због дискриминације јесте пружање јавних услуга и коришћење објеката и површина (12%), област образовања и стручног оспособљавања (7,90%), јавно информисање и медији (7%), здравствена заштита (5,10%), социјална заштита (4,50%), док је број притужби појединачно у осталим областима друштвеног живота заступљен у нешто мањем проценту, углавном испод 3%. Истовремено, највећи број притужби поднет је против органа јавне власти (43% у 2017. години, 50% у 2018. години и 43% у 2019. години). Након тога следе правна лица (28,70%) и физичка лица (17,80%). Остало чине групе лица, организације и институције, у значајно мањем проценту. Циљ је да се у периоду од 5 година од дана ступања на снагу овог закона заустави негативан тренд раста броја притужби против органа јавне власти. Остварењу овог циља допринеће како увећане казне за прекршиоце, тако и норме које иницирају ефикаснију сарадњу Повереника и органа јавне власти.

Иако су потврђени међународни уговори према Уставу Србије саставни део правног система, судска пракса у поступцима за заштиту од дискриминације показује да се судије ретко позивају на ове инструменте, осим уколико њихове одредебе нису транспоноване у нормативне акте домаћег законодавства.⁷ Стога је поребно да се домаћим прописом (Законом) унапреди заштита од дискриминације и предвиди навођење на дискриминацију као један њен облик.

Показатељи учинка за промене, који доноси овај закон односе се на: 1) повећање броја правноснажних пресуда у поступцима за заштиту од дискриминације, 2) повећање броја приступних рампи за особе са инвалидитетом, 3) смањење притужби против органа власти. Праћењем ових показатеља могуће је, пре свега, утврдити да ли је дошло до напретка у спречавању дискриминације према одређеним категоријама (Роми и Ромкиње, жене, особе са инвалидитетом). У односу на последњи Извештај Повереника неопходно је достићи вредности:

– 35% притужби мање против органа јавне власти у периоду 2022–2024. година,

⁵ Студија о примени, страна 5.

⁶ Пословник о раду Повереника за заштиту равноправности, члан 18. и чл. 60–63.

⁷ Студија о примени, страна 14.

- 50% притужби мање за пружање јавних услуга и коришћење објеката и површина у периоду 2022–2024. година,
- 25% повећања броја правноснажних пресуда у поступцима за заштиту од дискриминације у 2022. години у односу на 2020. годину.

3. Финансијски ефекти

Законом је предвиђено да се повећа износ казни за непоштовање одредби Закона у складу са Законом о прекршајима.

Када је реч о буџетским средствима, за спровођење овог закона у 2021. години нису потребна додатна финансијска средства. Планирање и обезбеђивање средстава у 2022. и 2023. години ће се вршити у складу са билансним могућностима буџета Републике Србије и лимитима одређеним од стране Министарства финансија. Предвиђа се, пре свега, успостављање нове базе података о поступцима заштите од дискриминације и унапређења заштите од дискриминације у судским поступцима и судским пресудама у овој области. У ту сврху, односно за администрирање базе створиће се трошкови, које је потребно обезбедити у буџету, а који се односе на опремање (набавку одговарајућег хардвера и софтвера) и ангажовање и стручно оспособљавање запослених при Поверенику и надлежном министарству. Сходно динамици усвајања предметног закона, ова средства је неопходно планирати за 2022. и 2023. годину имајући у виду да се прерасподелом постојећих већ недовољних ресурса и код Повереника и код надлежног министарства не може ефикасно обезбедити нови поступак вођења електронске евиденције.

4. Да ли су разматране друге могућности за решавање проблема?

Наведене циљеве није могуће постићи другим начинима с обзиром да је један од циљева Закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације усклађивање његових одредби са релевантним законодавством ЕУ и новијом домаћом регулативом. Предвиђене измене и допуне тичу се првенствено рада Повереника, институције која је образована баш на основу овог закона, па је једини могући начин био доношење измена и допуна, којим се не предлаже формирање ни једног новог института.

5. Зашто је доношење акта најбољи начин за решавање проблема?

Закон о забрани дискриминације је од 2009. године и кроз рад Повереника показао да може представљати корисни правни инструмент за испуњавање сложених међународних стандарда у сфери заштите људских права. Доношење неког другог закона из исте материје унело би непотребну конфузију у правни систем.

6. На кога и како ће највероватније утицати решења у закону?

Решења, која се предлажу изменама и допунама, утицаће непосредно на рад Повереника, док ће превентивно деловати на органе јавне власти, привредне субјекте, правна и физичка лица. Дугорочно, највећу корист од измена и допуна имаће грађани и грађанке, који ће бити заштићенији од аката дискриминације и оснажени делотворним антидискриминативним механизмом. Личним ангажманом допринели би, између осталог, додатном унапређењу општег друштвеног става према угроженим групама, неприхватљивом поступању, говору мржње, неједнаком третману и деградирајућем понашању.

У вези са радом и функционисањем Повереника, Закон о забрани дискриминације у члану 30. став 8. није доследно регулисао питање избора Повереника. Предвиђено је, наиме, да Народна скупштина Републике Србије у року од три месеца од дана истека мандата Повереника бира новог, што значи да је остављен могући временски период у коме није дефинисано ко обавља ову функцију. Закон као ни Пословник о раду Повереника за заштиту равноправности не предвиђају овакву ситуацију. Новим решењем се предлаже да поступак за избор новог повереника

покрене Народна скупштина три месеца пре истека мандата постојећег повереника. Овакво законско решење допуњено је и одредбом да све до тренутка именована новог повереника ту функцију обавља постојећи повереник.

Допуна у члану 35. став 3. омогућује да организације, које се баве заштитом људских права, могу поднети притужбу по основу дискриминације групе лица и без сагласности те групе. Услов за то је да је поменута група лица у категорији „рањивих” група, тј. да све њене чланове повезује заједничко својство, које их сврстава у неку од категорија посебне осетљивости. Други предуслов се односи на неодређени број лица према којима је учињен дискриминаторни акт. Ово је нарочито значајно у случају групе лица, која није у стању да идентификују да је над њом почињена или се врши прикривена, продужена или посредна дискриминација.⁸ На овај начин, отвара се простор да друштво препозна посредне видове дискриминације, који су често основа за озбиљније облике неједнаког третирања.

У вези са наведеним, нарочито су значајне одредбе, које дефинишу акт полоног узнемиравања и навођења на дискриминацију као до сада недефинисане категорије (допуном члана 5). Послодавци, лица у органима јавне власти, као и физичка лица често не схватају да су својим понашањем узроковали дискриминацију, па се нежељени поступци континуирано понављају. У погледу санкционисања оваквог понашања посебно је проблематично што се починиоци дискриминације не сматрају одговорним управо због социјалне климе, коју су дуготрајним чињењем дискриминације креирали. Домен рада и запошљавање је област из којих се Поверенику за заштиту равноправности од његовог установљења подноси највећи број притужби.

Даље, након притужби на дискриминацију на основу инвалидитета, следећа по бројности група притужби односи се на дискриминацију на основу старости (старосне доби), поготово у области рада. С тога измене и допуне Закона о забрани дискриминације садрже допуну члана 23, која се тиче питања дискриминације на основу старосног доба. Новим решењима допуштају се доносиоцима прописа, али и пословним субјектима да креирају политику запошљавања и уређују односе у области рада без могућности да дође до повреде права по основу старосног доба уколико је такво поступање оправдано циљем, објективно, разумно и у складу са утврђеном политиком запошљавања, тржиштем рада и додатним образовањем и обуком и усавршавањем и ако су начини остваривања тог циља примерени и нужни. Ове допуне као ефекат би требало да имају смањење броја поступака пред Повереником у вези са дискриминацијом по основу старосне доби, а у области рада имајући у виду да ће се један број поступака, на основу поменутих измена, сматрати неоснованим. Треба нагласити да се половина притужби Поверенику по основу старосног доба тичао деце. Од укупног броја притужби у којима су подносиоци наводили старосни основ, највећи број се односио на област образовања и стручног усавршавања, у којој се деца и млади до 18 година најчешће сусрећу са дискриминацијом.

7. Ефекти на друштво

Овај закон ће имати посебни утицај на угрожене и дискриминисане категорије како то показују извештаји Повереника и у којима се наводе: жене, старији, Роми и Ромкиње, *LGBTI* лица, особе са инвалидитетом. Током 2019. године, Поверенику је поднето 711 притужби, што је повећање од око 10,25% у односу на 2018. годину (638 притужби).⁹ Удружења су нарочито активна у заштити права *LGBT* популације пошто се појединци из ове друштвене групе ради личне безбедности ретко одлучују на самостално покретање поступка. Приметна је, истовремено, тенденција стагнације и пада броја притужби, које се подносе због дискриминације на основу националне

⁸ Студија о примени, страна 6.

⁹ Повереник, редовни годишњи извештаји за 2018. и 2019. годину

припадности и етничког порекла. У 2014. години, овај основ дискриминације био је на првом месту, током 2015. године заузимао је друго место са учешћем од 18,40% од укупног броја притужби. У 2016. години, овај основ дискриминације налазио се на четвртом месту, док се у 2017. години, са уделом од 9,80% од укупног броја притужби, овај основ налазио на петом месту. Највећи број ових притужби поднет је због припадности ромској националној мањини (33). Смањење броја ових притужби не може се подвести под смањивање степена рањивости ромске популације, већ се ради о недостатку мотивације и капацитета да се потражи правна заштита. С тога је неопходно оснажити удружења тј. невладине организације да у име оних који не познају механизме заштите људских права, покрећу поступке како пред Повереником, тако и пред надлежним судовима.¹⁰

8. Управљачки ефекти

Закон предвиђа да се ојачају капацитети Повереника за заштиту равноправности и министарства надлежног за послове људских права из домена вођења евиденције за правноснажне пресуде донете у поступцима у заштити од дискриминације са по једним запосленим лицем и пратећом опремом. С тим у вези, министар за људска и мањинска права и друштвени дијалог доноси правилник о начину достављања пресуда.

9. Какве ће трошкове примена закона створити грађанима и привреди, нарочито малим и средњим предузећима?

Примена закона не изискује никакве додатне трошкове за привреду и грађане. Правна или физичка лица, која буду поштовала одредбе прописане овим законом, неће осетити никакве негативне ефекте његове примене. Такође, ефекти примене не могу довести до значајних промена на регулисаном тржишту, као што не утичу ни на конкуренцију и на потрошаче. Предвиђено повећање надлежности Повереника у погледу вршења стручних истраживања представља нормативно усклађивање са фактичким стањем пошто Повереник са својом службом већ више година спроводи истраживања, која су публикована и навођена у његовим редовним годишњим извештајима. Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације такође ће се односити на органе јавне власти дефинисане законом, али и на мере одређивања и спровођења заштите од дискриминације и обезбеђења равноправности, као и на извештавање о њиховој реализацији.

У погледу трошкова поступка за заштиту од дискриминације, поступак пред Повереником је за подносиоца притужбе бесплатан.¹¹ У члану 35. став 1. Закона о забрани дискриминације, прописано је да лице, које сматра да је претрпело дискриминацију, подноси Поверенику притужбу писмено или, изузетно, усмено у записник, без обавезе плаћања таксе или друге накнаде. Измене и допуне у члану 35. став 2. истог закона прописују да се трошкови поступка мирнења (постизања споразума), који би евентуално били одређени на терет подносиоца притужбе, обезбеђују у буџету Републике Србије, по предлогу Повереника. Имајући у виду досадашњу праксу и податке Повереника, годишње се спроведе мање од четири оваква поступка, тако да се не очекује да би утрошак средстава у зависности од броја одржаних разговора, био већи од сто хиљада динара годишње.¹²

Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Стручној служби Повереника предвиђено је 60 места за државне службенике и намештенике (не рачунајући самог повереника). У Стручној служби Повереника, попуњеност систематизованих радних места износи 60%, односно 36 запослених на

¹⁰ Повереник, *Редовни годишњи извештај за 2017. годину*, страна 73.

¹¹ *Пословник*, члан 13. став 2.

¹² Допис Повереника за заштиту равноправности бр. 011-00-13/2018-02 упућен Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања

неодређено време. Динамика и обим послова, који се обављају у Стручној служби Повереника указују на неопходност додатног јачања кадровских капацитета и, у том смислу, Повереник планира попуњавање радних места у Стручној служби у оквиру расположивих буџетских средстава без стварања додатних или непланираних трошкова за увећања капацитета Повереника.

У погледу одредбе, која прописује да органи јавне власти достављају, на захтев Повереника, информације и извештаје о стању у области заштите равноправности, може се навести да је ово једини начин да Повереник спроведе темељну анализу појединог проблема и препоручи сходне измене прописа. Из примера, које Повереник наводи у својим редовним годишњим извештајима, јасно је да се у пракси остварује право на приступ информацијама од јавног значаја код органа јавне власти, па с тога за спровођење ове одредбе из члана 33. става 2, на који се односе измене и допуне, неће бити неопходна додатна средства нити ће представљати значајан терет за органе јавне власти.

10. Да ли су позитивне последице доношења закона такве да оправдавају трошкове које ће он створити?

Предложеним изменама и допунама детаљније се уређује област, која је већ предмет Закона о забрани дискриминације и у погледу примене не постоје реални ризици по друштвени и политички систем. Такође, применом закона се не може умањити већ достигнути ниво права у било којој области. Процена је да предложене регулаторне одредбе не могу створити неповољне ефекте по привредни систем. Напротив, у настојању да избегну суочавање са вишеструко увећаним казнама, привредни субјекти ће водити више рачуна о третману својих запослених, као и о поштовању антидискриминативних норми прописаних законима из области рада и запошљавања.

Имплементација Закона ће допринети већем степену равноправности у Републици Србији захваљујући мерама, које доприносе спречавању дискриминације по основу било ког личног својства, а на грађане и грађанке ће нарочито имати ефекта умањење праксе, која доводи до дискриминације у области рада и у поступцима пред органима јавне власти. Равноправно укључивање жена, особа са инвалидитетом, припадника мањина, старијих особа и других рањивих група у савремене друштвене токове имало би позитивне ефекте на привредни систем, а посредно и на популациону политику целе државе.

11. Да ли се законом подржавају стварање нових привредних субјеката и тржишна конкуренција?

Законом о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације не иницира се стварање нових привредних субјеката нити се непосредно утиче на тржишну конкуренцију.

12. Да ли су све заинтересоване стране имале прилику да се изјасне о овом акту?

Почетне измене и допуне законских одредби, бивше Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања извршило је у сарадњи са Повереником и Министарством правде након чега су следиле две дебате о примени Закона, које је организовао Повереник и на којима су учествовали представници: Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства правде, истакнути професори, судије, стручњаци у области забране дискриминације и представници организација цивилног друштва (ЈУКОМ и Београдски центар за људска права). Европска Комисија је дала своје мишљење и додатне сугестије у фебруару 2018. године на текст Нацрта, а о њима се још једном изјаснио правни тим Повереника, нарочито у вези са предложеним изменама и допунама, које се директно тичу рада ове

институције. Социјално-економски савет је на 84. седници, одржаној 16. новембра 2018. године, позитивно оценио Нацрт уз захтев за одређеним корекцијама, које треба да обухвате усаглашавање последње верзије наведеног нацрта са релевантним директивама ЕУ и одредбама националних прописа (на пример, дефиниција посредне дискриминације).

Доношењем новог Закона о министарствима крајем октобра 2020. године („Службени гласник РС”, број 128/20) послови државне управе, који се односе на антидискриминацију налазе се у делокругу Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог у складу са одредбама члана 12. Закона. Тиме је, између осталог, наведено министарство преузело од претходног Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања рад на припреми и изради Нацрта закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације.

Јавна расправа је спроведена од 4. до 23. марта 2021. године и о томе је Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог израдило извештај.

13. Које ће се мере током примене закона предузети да би се остварило оно што се доношењем закона намерава?

- Оснаживање капацитета Повереника;
- Бележење и посебно праћење спорова који се тичу заштите од дискриминације у судовима ради упознавања са примерима добре праксе;¹³
- Едукација судија у циљу упознавања са суштином антидискриминаторних прописа и њиховог разликовања од осталих облика кршења права;
- Ангажовање стручне службе Повереника на омогућавању доступности статистичких података свим заинтересованим лицима, која би на њима засновала притужбу Поверенику или тужбу суду;
- Спровођење свеобухватних истраживања са циљем прецизнијег мапирања проблема у оквиру популације, која је у ризику од дискриминације;
- Медијска кампања са циљем упознавања јавности и друштвених субјеката са новим нормативним механизмом, који је видно сензитивнији у односу на досадашњи.

Посебну важност треба придати појмовима „навођења на дискриминацију” и „полног узнемиравања”. Кампању би могла да иницира једна судска пресуда у складу са новим, увећаним казнама предвиђеним изменама и допунама Закона о забрани дискриминације.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДБИ КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ И ДОПУЊУЈУ

Појмови

Члан 2.

У овом закону:

1) изрази „дискриминација” и „дискриминаторско поступање” означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, РОДУ, родном идентитету, сексуалној оријентацији, ПОЛНИМ КАРАКТЕРИСТИКАМА, ИМОВНОМ СТАЊУ, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима (у даљем тексту: лична својства);

2) изрази „лице” и „свако” означавају оног ко борави на територији Републике Србије или на територији под њеном јурисдикцијом, без обзира на то дали је држављанин Републике Србије, неке друге државе или је лице без држављанства, као и правно лице које је регистровано, односно обавља делатност на територији Републике Србије;

3) израз „грађанин” означава лице које је држављанин Републике Србије;

4) израз „орган јавне власти” означава државни орган, орган аутономне покрајине, орган јединице локалне самоуправе, јавно предузеће, установу, јавну агенцију, ~~и другу организацију у којој је,~~ ДРУГУ ОРГАНИЗАЦИЈУ, ОДНОСНО ФИЗИЧКО ЛИЦЕ КОЈЕМ ЈЕ поверено вршење јавних овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу, Република, аутономна покрајина или локална самоуправа.

5) ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДОМАЋЕ ИЛИ СТРАНО ПРАВНО И ФИЗИЧКО ЛИЦЕ У ЈАВНОМ И ПРИВАТНОМ СЕКТОРУ, КОЈЕ ЗАПОШЉАВА, ОДНОСНО РАДНО АНГАЖУЈЕ ЈЕДНО ИЛИ ВИШЕ ЛИЦА, ОДНОСНО ЛИЦЕ КОЈЕ У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ, ОРГАНУ АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ ИЛИ ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ ВРШИ ПРАВА И ДУЖНОСТИ ПОСЛОДАВЦА У ИМЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ, АУТОНОМНЕ ПОКРАЈИНЕ, ОДНОСНО ЈЕДИНИЦЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

Облици дискриминације

Члан 5.

Облици дискриминације су непосредна и посредна дискриминација, као и повреда начела једнаких права и обавеза, позивање на одговорност, удруживање ради вршења дискриминације, говор мржње ~~и узнемиравање и понижавајуће поступање~~, УЗНЕМИРАВАЊЕ, ПОНИЖАВАЈУЋЕ ПОСТУПАЊЕ И ПОЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ И НАВОЂЕЊЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЈУ.

СЕГРЕГАЦИЈА ЈЕ СВАКИ АКТ, РАДЊА ИЛИ ПРОПУШТАЊЕ КОЈИМА СЕ ВРШИ СИСТЕМСКО РАЗДВАЈАЊЕ ИЛИ РАЗЛИКОВАЊЕ ЛИЦА ИЛИ ГРУПЕ ЛИЦА НА ОСНОВУ ЊИХОВОГ ЛИЧНОГ СВОЈСТВА, А НАРОЧИТО АКО СЕ ЊИМА ОБРАЗУЈУ ЗАСЕБНА ОДЕЉЕЊА, ГРУПЕ ИЛИ НАСЕЉА ИЗ РАЗЛОГА КОЈИ НИСУ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

ОБЛИК ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ЈЕ И НАВОЂЕЊЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЈУ. ДИСКРИМИНАЦИЈА ПОСТОЈИ АКО СЕ ЛИЦЕ ИЛИ ГРУПА ЛИЦА НАВОДЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЈУ ДАВАЊЕМ УПУТСТАВА КАКО ДА СЕ ПРЕДУЗИМАЈУ

ДИСКРИМИНАТОРСКИ ПОСТУПЦИ ИЛИ НАВОЂЕЊЕМ НА ДИСКРИМИНАЦИЈУ НА ДРУГИ СЛИЧАН НАЧИН.

Посредна дискриминација

Члан 7.

~~Посредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства, ставља у неповољнији положај актом, радњом или пропуштањем које је привидно заснован на начелу једнакости и забране дискриминације, осим ако је то оправдано законитим циљем, а средство за постизање тог циља су примерена и нужна.~~

ПОСРЕДНА ДИСКРИМИНАЦИЈА ПОСТОЈИ АКО НАИЗГЛЕД НЕУТРАЛНА ОДРЕДБА, КРИТЕРИЈУМ ИЛИ ПРАКСА ЛИЦЕ ИЛИ ГРУПУ ЛИЦА СТАВЉА ИЛИ БИ МОГЛА СТАВИТИ, ЗБОГ ЊИХОВОГ ЛИЧНОГ СВОЈСТВА, У НЕПОВОЉАН ПОЛОЖАЈ У ПОРЕЂЕЊУ СА ДРУГИМ ЛИЦИМА У ИСТОЈ ИЛИ СЛИЧНОЈ СИТУАЦИЈИ, ОСИМ АКО ЈЕ ТО ОБЈЕКТИВНО ОПРАВДАНО ЗАКОНИТИМ ЦИЉЕМ, А СРЕДСТВА ЗА ПОСТИЗАЊЕ ТОГ ЦИЉА СУ ПРИМЕРЕНА И НЕУЖНА.

Повреда начела једнаких права и обавеза

Члан 8.

Повреда начела једнаких права и обавеза постоји ако се лицу или групи лица, због његовог односно њиховог личног својства, неоправдано ускраћују права и слободе или намећу обавезе које се у истој или сличној ситуацији не ускраћују или не намећу другом лицу или групи лица, ~~ако су циљ или последица предузетих мера неоправдани, као и ако не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се овим мерама остварује.~~ ОСИМ АКО ЈЕ ТО ОПРАВДАНО ЗАКОНИТИМ ЦИЉЕМ, А СРЕДСТВА ЗА ПОСТИЗАЊЕ ТОГ ЦИЉА СУ ПРИМЕРЕНА И НЕУЖНА.

~~Узнемиравање и понижавајуће поступање~~

УЗНЕМИРАВАЊЕ, ПОНИЖАВАЈУЋЕ ПОСТУПАЊЕ И ПОЛНО И РОДНО УЗНЕМИРАВАЊЕ И НАВОЂЕЊЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЈУ

Члан 12.

~~Забрањено је узнемиравање и понижавајуће поступање које има за циљ или представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење.~~

ЗАБРАЊЕНО ЈЕ УЗНЕМИРАВАЊЕ, ПОНИЖАВАЈУЋЕ ПОСТУПАЊЕ И ПОЛНО И РОДНО УЗНЕМИРАВАЊЕ, КОЈЕ ЈЕ ИМА ЗА ЦИЉ ИЛИ ПРЕДСТАВЉА ПОВРЕДУ ДОСТОЈАНСТВА ЛИЦА ИЛИ ГРУПЕ ЛИЦА НА ОСНОВУ ЊИХОВОГ ЛИЧНОГ СВОЈСТВА, А НАРОЧИТО АКО СЕ ТИМЕ СТВАРА ЗАСТРАШУЈУЋЕ, НЕПРИЈАТЕЉСКО, ДЕГРАДИРАЈУЋЕ, ПОНИЖАВАЈУЋЕ И УВРДЉИВО ОКРУЖЕЊЕ.

ПОЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ ЈЕ, У СМИСЛУ ОВОГ ЗАКОНА, СВАКО ВЕРБАЛНО, НЕВЕРБАЛНО ИЛИ ФИЗИЧКО НЕЖЕЉЕНО ПОНАШАЊЕ, КОЈЕ ИМА ЗА ЦИЉ ИЛИ ПРЕДСТАВЉА ПОВРЕДУ ДОСТОЈАНСТВА ЛИЦА ИЛИ ЊЕГОВОГ ЛИЧНОГ ИНТЕГРИТЕТА, А КОЈЕ ИЗАЗИВА СТРАХ ИЛИ СТВАРА ЗАСТРАШУЈУЋЕ, НЕПРИЈАТЕЉСКО, ДЕГРАДИРАЈУЋЕ, ПОНИЖАВАЈУЋЕ ИЛИ УВРЕДЉИВО ОКРУЖЕЊЕ.

Тешки облици дискриминације

Члан 13.

Тешки облици дискриминације су:

1. изазивање и подстицање неравноправности, мржње и нетрпељивости по основу националне, расне или верске припадности, језика, политичког опредељења,

пола, родног идентитета, ~~сексуалног опредељења~~ СЕКСУАЛНЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ, инвалидитета И СТАРОСНОГ ДОБА;

2. пропагирање или вршење дискриминације од стране органа јавне власти и у поступцима пред органима јавне власти;

3. пропагирање дискриминације путем јавних гласила;

4. ропство, трговина људима, СЕГРЕГАЦИЈА, апартхејд, геноцид, етничко чишћење и њихово пропагирање;

5. дискриминација лица по основу два или више личних својстава БЕЗ ОБЗИРА НА ТО ДА ЛИ СЕ УТИЦАЈ ПОЈЕДНИХ ЛИЧНИХ СВОЈСТАВА МОЖЕ РАЗГРАНИЧИТИ (ВИШЕСТРУКА ДИСКРИМИНАЦИЈА) ИЛИ СЕ НЕ МОЖЕ РАЗГРАНИЧИТИ (ИНТЕРСЕКСИЈСКА ДИСКРИМИНАЦИЈА) (~~вишеструка или укрупњена дискриминација~~);

6. дискриминација која је извршена више пута (поновљена дискриминација) или која се чини у дужем временском периоду (продужена дискриминација) према истом лицу или групи лица;

7. дискриминација која доводи до тешких последица по дискриминисаног, друга лица или имовину, а нарочито ако се ради о кажњивом делу код кога је претежна или искључива побуда за извршење била мржња, односно нетрпељивост према оштећеном која је заснована на његовом личном својству.

Посебне мере

Члан 14.

~~Не сматрају се дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају.~~

НЕ СМАТРАЈУ СЕ ДИСКРИМИНАЦИЈОМ ПОСЕБНЕ МЕРЕ УВЕДЕНЕ РАДИ ПОСТИЗАЊА ПУНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, ЗАШТИТЕ И НАПРЕТКА ЛИЦА, ОДНОСНО ГРУПЕ ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У НЕЈЕДНАКОМ ПОЛОЖАЈУ.

ПОСЛОДАВЦИ СУ ДУЖНИ ДА ПРЕДУЗМУ ОДГОВАРАЈУЋЕ МЕРЕ АКО ЈЕ ТО ПОТРЕБНО У КОНКРЕТНОМ СЛУЧАЈУ У ЦИЉУ ОБЕЗБЕЂИВАЊА ПРИСТУПА, РАЗУМНО ПРИЛАГОЂЕНОГ РАДНОГ МЕСТА, УЧЕШЋА, СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА И НАПРЕДОВАЊА У ПОСЛУ ЗАПОСЛЕНИХ КОЛИ СЕ НАЛАЗЕ У НЕРАВНОПРАВНОМ ПОЛОЖАЈУ У ОДНОСУ НА ДРУГЕ ЗАПОСЛЕНЕ, А НАРОЧИТО ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ, ПРИПАДНИКА НАЦИОНАЛНИХ МАЊИНА, ЖЕНА, ОСОБА ДРУГАЧИЈЕ СЕКСУАЛНЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ, РОДНОГ ИДЕНТИТЕТА, СТАРИЈЕ ОСОБЕ И ДРУГИХ, ОСИМ АКО БИ ОВЕ МЕРЕ ПРЕДСТАВЉАЛЕ НЕСРАЗМЕРАН ТЕРЕТ ЗА ПОСЛОДАВЦА. НЕ СМАТРА СЕ ДА ЈЕ ТЕРЕТ НЕСРАЗМЕРАН АКО ЈЕ УМАЊЕН ПРИМЕРЕНИМ МЕРАМА ЈАВНИХ ПОЛИТИКА У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА.

ОРГАН ЈАВНЕ ВЛАСТИ ПРИЛИКОМ ПРИПРЕМЕ НОВОГ ПРОПИСА ИЛИ ЈАВНЕ ПОЛИТИКЕ ОД ЗНАЧАЈА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА СОЦИОЕКОНОМСКИ УГРОЖЕНИХ ЛИЦА ИЛИ ГРУПА ЛИЦА ДОНОСИ ПРОЦЕНУ УТИЦАЈА ПРОПИСА ИЛИ ПОЛИТИКЕ У КОЈОЈ ПРОЦЕЊУЈЕ ЊИХОВУ УСАГЛАШЕНОСТ СА НАЧЕЛОМ ЈЕДНАКОСТИ.

ПРОЦЕНА УТИЦАЈА НАРОЧИТО САДРЖИ:

1) СВЕОБУХВАТАН ОПИС СТАЊА У ОБЛАСТИ КОЈА ЈЕ ПРЕДМЕТ РЕГУЛИСАЊА СА ПОСЕБНИМ ОСВРТОМ НА СОЦИОЕКОНОМСКИ УГРОЖЕНА ЛИЦА И ГРУПЕ ЛИЦА;

2) ПРОЦЕНУ НЕОПХОДНОСТИ И СРАЗМЕРНОСТИ НАМЕРАВЕНИХ ИЗМЕНА ПРОПИСА СА АСПЕКТА ПОШТОВАЊА НАЧЕЛА ЈЕДНАКОСТИ И ПРАВА СОЦИОЕКОНОМСКИ НАЈУГРОЖЕНИЈИХ ЛИЦА И ГРУПА ЛИЦА;

3) ПРОЦЕНУ РИЗИКА ЗА ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И НА ЗАКОНУ ЗАСНОВАНЕ ИНТЕРЕСЕ ЛИЦА И ГРУПА ЛИЦА ИЗ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА.

Дискриминација у поступцима пред органима јавне власти

Члан 15.

Свако има право на једнак приступ и једнаку заштиту својих права пред судовима и органима јавне власти.

~~Дискриминаторско поступање службеног лица, односно одговорног лица у органу јавне власти, сматра се тежом повредом радне дужности, у складу са законом.~~
ЗАБРАЊЕНО ЈЕ ДИСКРИМИНАТОРСКО ПОСТУПАЊЕ СЛУЖБЕНОГ ЛИЦА, ОДНОСНО ОДГОВОРНОГ ЛИЦА У ОРГАНУ ЈАВНЕ ВЛАСТИ У ПОСТУПКУ ЗАШТИТЕ ПРАВА ЛИЦА ПРЕД СУДОВИМА И ОРГАНИМА ЈАВНЕ ВЛАСТИ.

ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ СЛОБОДНОГ ИСПОЉАВАЊА ВЕРЕ ИЛИ УВЕРЕЊА

Члан 18.

Дискриминација постоји ако се поступа противно начелу слободног испољавања вере или уверења, односно ако се лицу или групи лица ускраћује право на стицање, одржавање, изражавање и промену вере или уверења, као и право да приватно или јавно изнесе или поступи сходно својим уверењима.

~~Не сматра се дискриминацијом поступање свештеника, односно верских службеника које је у складу са верском доктрином, уверењима или циљевима црква и верских заједница уписаних у регистар верских заједница, у складу са посебним законом којим се уређује слобода вероисповести и статус црква и верских заједница.~~

ПРИЛИКОМ ОБАВЉАЊА БОГОСЛУЖЕЊА, ВЕРСКИХ ОБРЕДА И ОСТАЛИХ ВЕРСКИХ ДЕЛАТНОСТИ У ЦРКВАМА И ВЕРСКИМ ЗАЈЕДНИЦАМА ЧИЈИ СЕ СИСТЕМ ВРЕДНОСТИ ЗАСНИВА НА ВЕРИ ИЛИ УВЕРЕЊУ, РАЗЛИЧИТО ПОСТУПАЊЕ СВЕШТЕНИКА, ОДНОСНО ВЕРСКИХ СЛУЖБЕНИКА ПРЕМА ЛИЦИМА ИЛИ ГРУПИ ЛИЦА ПРИ ОБАВЉАЊУ ОВИХ ДЕЛАТНОСТИ, НЕ ПРЕДСТАВЉА ДИСКРИМИНАЦИЈУ У СЛУЧАЈУ КАДА, ЗБОГ ПРИРОДЕ ДЕЛАТНОСТИ ИЛИ ОКОЛНОСТИ У КОЈИМА СЕ ОБАВЉАЈУ, ВЕРА ИЛИ УВЕРЕЊЕ ПРЕДСТАВЉА СТВАРНИ, ЗАКОНИТ И ОПРАВДАН УСЛОВ ЗА ЊИХОВО ОБАВЉАЊЕ, У СКЛАДУ СА СИСТЕМОМ ВРЕДНОСТИ ЦРКВЕ И ВЕРСКЕ ЗАЈЕДНИЦЕ УПИСАНЕ У РЕГИСТАР ВЕРСКИХ ЗАЈЕДНИЦА, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ. ЦРКАВЕ ИЛИ ДРУГЕ ВЕРСКЕ ЗАЈЕДНИЦЕ, ЧИЈИ СЕ СИСТЕМ ВРЕДНОСТИ ЗАСНИВА НА ВЕРИ ИЛИ УВЕРЕЊУ, У СКЛАДУ СА УСТАВОМ И ЗАКОНОМ, МОГУ ЗАХТЕВАТИ ОД ЛИЦА, КОЈА ОБАВЉАЈУ БОГОСЛУЖЕЊЕ, ДА СЕ ПОНАШАЈУ У ДОБРОЈ ВЕРИ И С ЛОЈАЛНОШЋУ ПРЕМА СИСТЕМУ ВРЕДНОСТИ ЦРКВЕ ИЛИ ДРУГЕ ВЕРСКЕ ЗАЈЕДНИЦЕ.

РАЗЛИЧИТО ПОСТУПАЊЕ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА НЕ ОПРАВДАВА ДИСКРИМИНАЦИЈУ ПО БИЛО КОМ ОСНОВУ ИЗ ЧЛАНА 2. ОВОГ ЗАКОНА УЧИЊЕНУ ВАН БОГОСЛУЖБЕНОГ ПРОСТОРА И ВРЕМЕНА КАО НИ РАЗЛИЧИТО ПОСТУПАЊЕ КОЈЕ СЕ НЕ МОЖЕ ОПРАВДАТИ СИСТЕМОМ ВРЕДНОСТИ ВЕРСКЕ ЗАЈЕДНИЦЕ.

Дискриминација на основу пола, РОДА И РОДНОГ ИДЕНТИТЕТА

Члан 20.

Дискриминација постоји ако се поступа противно начелу ~~равноправности~~ ~~неједна~~ НАЧЕЛО РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота.

~~Забрањено је ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол или због промене пола.~~
ЗАБРАЊЕНО ЈЕ УСКРАЋИВАЊЕ ПРАВА ИЛИ ЈАВНО ИЛИ ПРИКРИВЕНО ПРИЗНАВАЊЕ ПОГОДНОСТИ У ОДНОСУ НА ПОЛ, ОДНОСНО РОД, РОДНИ ИДЕНТИТЕТ ИЛИ ЗБОГ ПРОМЕНЕ

ПОЛА, ОДНОСНО ПРИЛАГОЂАВАЊА ПОЛА РОДНОМ ИДЕНТИТЕТУ, КАО И ЗБОГ ТРУДНОЋЕ, ПОРОДИЉСКОГ ОДСУСТВА, ОДСУСТВА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА ИЛИ ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА. Забрањено је и физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на пол, ОДНОСНО РОД И РОДНИ ИДЕНТИТЕТ, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним образцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.

Дискриминација на основу старосног доба

Члан 23.

Забрањено је дискриминисати лица на основу старосног доба.

Стари СТАРИЈИ имају право на достојанствене услове живота без дискриминације, а посебно, право на једнак приступ и заштиту од занемаривања и узнемиравања у коришћењу здравствених и других јавних услуга.

ПОСТАВЉАЊЕ ПОСЕБНИХ УСЛОВА НА ОСНОВУ СТАРОСНОГ ДОБА НЕ СМАТРА СЕ ДИСКРИМИНАЦИЈОМ УКОЛИКО ЈЕ ТАКВО ПОСТУПАЊЕ ОПРАВДАНО ЦИЉЕМ, ОБЈЕКТИВНО, РАЗУМНО И У СКЛАДУ СА УТРЂЕНОМ ПОЛИТИКОМ ЗАПОШЉАВАЊА, ТРЖИШТЕМ РАДА И ДОДАТНИМ ОБРАЗОВАЊЕМ И ОБУКОМ, ОДНОСНО СТРУЧНИМ УСАВРШАВАЊЕМ И АКО СУ НАЧИНИ ОСТВАРИВАЊА ТОГ ЦИЉА ПРИМЕРЕНИ И НЕОПХОДНИ, КАО:

1) ПОСТАВЉАЊЕ ПОСЕБНИХ УСЛОВА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ, ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА И ДОДАТНО ОБРАЗОВАЊЕ, ОДНОСНО СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ, УКЉУЧУЈУЋИ И УСЛОВЕ У ПОГЛЕДУ ЗАРАДЕ И ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА, ЗА ОМЛАДИНУ, СТАРИЈЕ И ЛИЦА КОЈА ИМАЈУ ОБАВЕЗУ ИЗДРЖАВАЊА, РАДИ ПОДСТИЦАЊА ЊИХОВОГ УКЉУЧИВАЊА НА ТРЖИШТЕ РАДА ИЛИ ОБЕЗБЕЂИВАЊА ЊИХОВЕ ЗАШТИТЕ;

2) ОДРЕЂИВАЊЕ МИНИМАЛНИХ УСЛОВА У ПОГЛЕДУ СТАРОСНОГ ДОБА, РАДНОГ ИСКУСТВА, ДУЖИНЕ ПЕРИОДА НЕЗАПОСЛЕНОСТИ ИЛИ ОДРЕЂИВАЊЕМ ПРЕДНОСТИ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ;

3) ОДРЕЂИВАЊЕ НАЈВИШЕГ СТАРОСНОГ ДОБА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ, КОЈЕ СЕ ЗАСНИВА НА УСЛОВИМА ЗА УКЉУЧИВАЊЕ НА ДОДАТНО ОБРАЗОВАЊЕ, ОДНОСНО СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ОДРЕЂЕНИХ ПОСЛОВА ИЛИ НА ПОТРЕБИ ПОСТОЈАЊА РАЗУМНЕ ДУЖИНЕ ТРАЈАЊА ПЕРИОДА ЗАПОСЛЕЊА ПРЕ ИСПУЊАВАЊА УСЛОВА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ПЕНЗИЈУ.

ДИСКРИМИНАЦИЈА У ОБЛАСТИ СТАНОВАЊА

ЧЛАН 27А

ДИСКРИМИНАЦИЈА У ОБЛАСТИ СТАНОВАЊА ПОСТОЈИ АКО СЕ НА ОСНОВНУ ЛИЧНОГ СВОЈСТВА ЛИЦА ИЛИ ГРУПЕ ЛИЦА УСКРАЂУЈЕ ИЛИ ОТЕЖАВА ПРИСТУП ПРОГРАМИМА СТАМБЕНЕ ПОДРШКЕ, ОДБИЈЕ ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА ИЗ ОБЛАСТИ СТАНОВАЊА, ЗА ОМОГУЋАВАЊЕ ПРИСТУПА ПРОГРАМИМА СТАМБЕНЕ ПОДРШКЕ ТРАЖИ ИСПУЊЕЊЕ УСЛОВА КОЈИ СЕ НА ПОСТАВЉАЈУ ДРУГИМ ЛИЦИМА ИЛИ ГРУПИ ЛИЦА, ОДНОСНО АКО СЕ У ПРИСТУПУ ПРОГРАМИМА СТАМБЕНЕ ПОДРШКЕ НЕОПРАВДАНО ОМОГУЋИ ПРВЕНСТВО ДРУГОМ ЛИЦУ ИЛИ ГРУПИ ЛИЦА.

ДИСКРИМИНАЦИЈА У ОБЛАСТИ СТАНОВАЊА ПОСТОЈИ И КАДА ПРАВНО ИЛИ ФИЗИЧКО ЛИЦЕ НА ОСНОВУ СТВАРНОГ, ОДНОСНО ПРЕТПОСТАВЉЕНОГ ЛИЧНОГ СВОЈСТВА ОДБИЈЕ ЗАКЉУЧЕЊЕ УГОВОРА О ЗАКУПУ, ОДНОСНО КОРИШЋЕЊУ СТАМБЕНЕ ЈЕДИНИЦЕ.

Престанак мандата

Члан 30.

Поверенику функција престаје: истеком мандата; подношењем оставке у писменом облику Народној скупштини; испуњењем услова за пензију, у складу са законом; разрешењем и смрћу.

Одлуку о разрешењу Повереника доноси Народна скупштина.

Повереник се разрешава дужности:

1. због нестручног и несавесног рада;
2. ако правноснажном одлуком буде осуђен за кривично дело на казну затвора која га чини недостојним или неподобним за обављање ове функције;
3. губитком држављанства;
4. ако обавља другу јавну функцију или професионалну делатност, ако обавља другу дужност или посао који би могао утицати на његову самосталност и независност или ако поступа супротно закону којим се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција.

Поступак за разрешење Повереника покреће се на иницијативу једне трећине народних посланика.

Одбор утврђује да ли постоје разлози за разрешење и о томе обавештава Народну скупштину.

Одбор обавештава Народну скупштину и о захтеву Повереника да му престане дужност, као и о испуњењу услова за престанак дужности због испуњења услова за пензију, у складу са законом.

Народна скупштина доноси одлуку о разрешењу Повереника већином гласова свих народних посланика.

НАРОДНА СКУПШТИНА ЗАПОЧИЊЕ ПОСТУПАК ИЗБОРА НОВОГ ПОВЕРЕНИКА ТРИ МЕСЕЦА ПРЕ ИСТЕКА МАНДАТА ПОВЕРЕНИКА. ДО ИЗБОРА НОВОГ ПОВЕРЕНИКА ФУНКЦИЈУ ПОВЕРЕНИКА ОБАВЉА ПОВЕРЕНИК КОМЕ ИСТИЧЕ МАНДАТ.

Народна скупштина у року од три месеца од престанка мандата Повереника бира новог Повереника.

Стручна служба Повереника

Члан 32.

Повереник има стручну службу која му помаже у вршењу његових надлежности.

Повереник доноси акт, на који сагласност даје Народна скупштина, којим уређује организацију и рад своје стручне службе.

Повереник има три помоћника.

Помоћник Повереника руководи заокруженом облашћу рада, у складу са актом о организацији и систематизацији послова.

Помоћнике Повереника распоређује Повереник.

ПОВЕРЕНИК БИРА ЈЕДНОГ ОД ПОМОЋНИКА КОЛИ ЋЕ ГА ЗАМЕЊИВАТИ У СЛУЧАЈУ ЊЕГОВЕ ОДСУТНОСТИ ИЛИ СПРЕЧЕНОСТИ ДА ОБАВЉА ПОСЛОВЕ.

Повереник самостално одлучује, у складу са законом, о пријему лица у радни однос у стручну службу, руковођен потребом професионалног и делотворног вршења своје надлежности.

На запослене у стручној служби Повереника сходно се примењују прописи о радним односима у државним органима.

Финансијска средства за рад Повереника, његових помоћника и његове стручне службе обезбеђују се у буџету Републике Србије, на предлог Повереника.

Седиште Повереника је у Београду.

Надлежност Повереника
Члан 33.

~~Повереник:~~

~~1. прима и разматра притужбе због повреда одредаба овог закона и даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима и изриче мере у складу са чланом 40. овог закона;~~

~~2. подносиоцу притужбе пружа информације о његовом праву и могућностима покретања судског или другог поступка заштите, односно препоручује поступак мирнења;~~

~~3. подноси тужбе из члана 43. овог закона, због повреда права из овог закона, у своје име а уз сагласност и за рачун дискриминисаног лица, уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правоснажно окончан;~~

~~4. подноси прекршајне пријаве због повреде права из овог закона;~~

~~5. подноси годишњи и посебан извештај Народној скупштини о стању у области заштите равноправности;~~

~~6. упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације;~~

~~7. прати спровођење закона и других прописа, иницира доношење или измену прописа ради спровођења и унапређења заштите од дискриминације и даје мишљење о одредбама нацрта закона и других прописа који се тичу забране дискриминације;~~

~~8. успоставља и одржава сарадњу са органима надлежним за остваривање равноправности и заштиту људских права на територији аутономне покрајине и локалне самоуправе;~~

~~9. препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности.~~

~~ПОВЕРЕНИК:~~

~~1) ЛИЦУ КОЈЕ СМАТРА ДА ЈЕ ПРЕТРЕПЕЛО ДИСКРИМИНАЦИЈУ ПРУЖА ИНФОРМАЦИЈЕ И САВЕТУЈЕ ГА НЕПРИСТРАСНО И НЕЗАВИСНО О ОСТВАРИВАЊУ ПРАВА И ЗАШТИТИ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ;~~

~~2) ПОСТУПА ПО ПРИТУЖБАМА ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, ДАЈЕ МИШЉЕЊА И ПРЕПОРУКЕ У КОНКРЕТНИМ СЛУЧАЈЕВИМА И ИЗРИЧЕ МЕРЕ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 40. ОВОГ ЗАКОНА;~~

~~3) ПОДНОСИ ТУЖБЕ ИЗ ЧЛАНА 43. ОВОГ ЗАКОНА, ЗБОГ ПОВРЕДЕ ПРАВА ИЗ ОВОГ ЗАКОНА, У СВОЈЕ ИМЕ, А ЗА РАЧУН ДИСКРИМИНИСАНОГ ЛИЦА, УЗ САГЛАСНОСТ ТОГ ЛИЦА, ОСИМ КАДА ЈЕ У ПИТАЊУ ГРУПА ЛИЦА УКОЛИКО ПОСТУПАК ПРЕД СУДОМ ПО ИСТОЈ СТВАРИ НИЈЕ ВЕЋ ПОКРЕНУТ ИЛИ ПРАВНОСНАЖНО ОКОНЧАН;~~

~~4) ПРИДРУЖУЈЕ СЕ ТУЖИОЦУ КАО УМЕШАЧ У ПОСТУПКУ КОЈИ ЈЕ ДИСКРИМИНИСАНО ЛИЦЕ ПОКРЕНУЛО, УЗ ЊЕГОВУ САГЛАСНОСТ, А АКО СЕ ПОСТУПАК ВОДИ РАДИ ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ГРУПЕ ЛИЦА, САГЛАСНОСТ ТУЖИОЦА НИЈЕ ПОТРЕБНА;~~

~~5) ПОДНОСИ ЗАХТЕВ ЗА ПОКРЕТАЊЕ ПРЕКРШАЈНОГ ПОСТУПКА ЗБОГ ПОВРЕДЕ ОДРЕДАБА КОЈИМА СЕ ЗАБРАЊУЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈА;~~

~~6) ПОДНОСИ ГОДИШЊИ И ПОСЕБАН ИЗВЕШТАЈ НАРОДНОЈ СКУПШТИНИ О СТАЊУ У ОБЛАСТИ ЗАШТИТЕ РАВНОПРАВНОСТИ;~~

~~7) УПОЗОРАВА ЈАВНОСТ НА НАЈЧЕШЋЕ, ТИПИЧНЕ И ТЕШКЕ СЛУЧАЈЕВЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ;~~

~~8) ПРАТИ СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА И ДРУГИХ ПРОПИСА, ИНИЦИРА ДОНОШЕЊЕ ИЛИ ИЗМЕНУ ПРОПИСА И ДАЈЕ МИШЉЕЊЕ О ОДРЕДБАМА НАЦРТА ЗАКОНА И ДРУГИХ ПРОПИСА У ЦИЉУ УНАПРЕЂЕЊА РАВНОПРАВНОСТИ И ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ;~~

~~9) УСПОСТАВЉА И ОДРЖАВА САРАДЊУ СА ОРГАНИМА ЈАВНЕ ВЛАСТИ И ОРГАНИЗАЦИЈАМА НА ТЕРИТОРИЈИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ, РЕГИОНАЛНИМ, ОДНОСНО МЕЂУНАРОДНИМ И ДРУГИМ ТЕЛИМА,~~

ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА НАДЛЕЖНИМ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ;

10) ПРЕПОРУЧУЈЕ ОРГАНИМА ЈАВНЕ ВЛАСТИ И ДРУГИМ ЛИЦИМА МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ;

11) САРАЂУЈЕ СА УДРУЖЕЊИМА, КОЈА ИМАЈУ ИНТЕРЕС ЗА УЧЕШЋЕ У БОРБИ ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ;

12) ОРГАНИЗУЈЕ, ОДНОСНО СПРОВОДИ НЕЗАВИСНА ИСТРАЖИВАЊА ИЗ ОБЛАСТИ УНАПРЕЂЕЊА РАВНОПРАВНОСТИ И ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И ОБЈАВЉУЈЕ СТРУЧНЕ ПУБЛИКАЦИЈЕ, ОБАВЕШТЕЊА И ИНФОРМАЦИЈЕ ИЗ ОБЛАСТИ УНАПРЕЂЕЊА РАВНОПРАВНОСТИ И ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ;

13) ОБАВЉА И ДРУГЕ ПОСЛОВЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

Подношење притужбе

Члан 35.

Лице које сматра да је претрпело дискриминацију подноси Поверенику притужбу писмено или, изузетно, усмено у записник, без обавезе плаћања таксе или друге накнаде.

Уз притужбу се подносе и докази о претрпљеном акту дискриминације.

У име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбу може поднети организација која се бави заштитом људских права или друго лице. УДРУЖЕЊЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈА КОЈА СЕ БАВИ ЗАШТИТОМ ЉУДСКИХ ПРАВА МОЖЕ ПОДНЕТИ ПРИТУЖБУ У ИМЕ ГРУПЕ ЛИЦА ЧИЈЕ ЈЕ ПРАВО ПОВРЕЂЕНО И БЕЗ САГЛАСНОСТИ ПОЈЕДИНАЦА КОЈИ ЧИНЕ ТУ ГРУПУ, УКОЛИКО СЕ ПОВРЕДА ОДНОСИ НА НЕОДРЕЂЕНИ БРОЈ ЛИЦА ДРУШТВЕНЕ ГРУПЕ КОЈЕ ПОВЕЗУЈЕ НЕКО ЛИЧНО СВОЈСТВО ИЗ ЧЛАНА 2. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА.

~~Повереник доставља притужбу лицу против кога је поднета, у року од 15 дана од дана пријема притужбе.~~ У ИМЕ И УЗ САГЛАСНОСТ ЛИЦА ЧИЈЕ ЈЕ ПРАВО ПОВРЕЂЕНО, ПРИТУЖБУ МОЖЕ ПОДНЕТИ И ИНСПЕКЦИЈА У СМИСЛУ ЧЛАНА 3. ТАЧКА 1. ЗАКОНА О ИНСПЕКЦИЈСКОМ НАДЗОРУ („СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК РС”, БР. 36/15, 44/18 – ДР. ЗАКОН И 95/18).

Члан 36.

~~Повереник поступа по притужби уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правоснажно окончан.~~

~~Повереник не поступа по притужби ако је очигледно да нема повреде права на коју подносилац указује, ако је у истој ствари већ поступано а нису понуђени нови докази, као и ако утврди да је због протеча времена од учињене повреде права немогуће постћи сврху поступања.~~

ПОВЕРЕНИК НЕ ПОСТУПА ПО ПРИТУЖБИ:

- 1) АКО УТВРДИ ДА НИЈЕ НАДЛЕЖАН;
- 2) АКО ПОДНОСИЛАЦ ПРИТУЖБЕ У ОСТАВЉЕНОМ РОКУ НИЈЕ ОТКЛОНИО НЕДОСТАТКЕ У ПРИТУЖБИ;
- 3) АКО ЈЕ ПОСТУПАК ЗА ЗАШТИТУ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПРЕД СУДОМ ПО ИСТОЈ СТВАРИ ПОКРЕНУТ ИЛИ ПРАВНОСНАЖНО ОКОНЧАН;
- 4) У СЛУЧАЈУ СМРТИ ПОДНОСИОЦА ПРИТУЖБЕ ИЛИ БРИСАЊА ИЗ РЕГИСТРА АКО ЈЕ У ПИТАЊУ ПРАВНО ЛИЦЕ;
- 5) АКО ЈЕ ОЧИГЛЕДНО ДА НЕМА ПОВРЕДЕ ПРАВА НА КОЈУ ПОДНОСИЛАЦ УКАЗУЈЕ;
- 6) АКО ЈЕ У ИСТОЈ СТВАРИ ВЕЋ ПОСТУПАО У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 33. ОВОГ ЗАКОНА, А НИСУ ПОДНЕТИ НОВИ ДОКАЗИ;

- 7) АКО СЕ УТВРДИ ДА ЈЕ ЗБОГ ПРОТЕКА ВРЕМЕНА НЕМОГУЋЕ ПОСТИЋИ СВРХУ ПОСТУПАЊА;
- 8) АКО ЈЕ ПОСТУПАК ПОСТИЗАЊА СПОРАЗУМА УСПЕШНО ОКОНЧАН;
- 9) АКО ЈЕ ПОДНОСИЛАЦ ПРИТУЖБЕ ОДУСТАО ОД ПРИТУЖБЕ;
- 10) У ДРУГИМ СЛУЧАЈЕВИМА ПРОПИСАНИМ ЗАКОНОМ.
- У СВИМ СЛУЧАЈЕВИМА, ОСИМ У СЛУЧАЈУ ИЗ ТАЧКЕ 4. СТАВ 1. ОВОГ ЧЛАНА, ПОВЕРЕНИК ЋЕ ПИСМЕНО ОБАВЕСТИТИ ПОДНОСИОЦА ПРИТУЖБЕ.

Утврђивање чињеничног стања

Члан 37.

~~По пријему притужбе Повереник утврђује чињенично стање увидом у поднете доказе и узимањем изјаве од подносиоца притужбе, лица против којег је притужба поднета, као и од других лица.~~

~~Лице против којег је притужба поднета може се изјаснити о наводима притужбе у року од 15 дана од дана њеног пријема.~~

УКОЛИКО СУ ИСПУЊЕНИ УСЛОВИ ЗА ДАЉЕ ПОСТУПАЊЕ ПО ПРИТУЖБИ ПОВЕРЕНИК ДОСТАВЉА ПРИТУЖБУ ЛИЦУ ПРОТИВ КОГА ЈЕ ПОДНЕТА, У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА УРЕДНЕ ПРИТУЖБЕ.

ПОВЕРЕНИК УТВРЂУЈЕ ЧИЊЕНИЧНО СТАЊЕ УВИДОМ У СВЕ ДОКАЗЕ КОЈИ СУ ОД ЗНАЧАЈА ЗА ПОСТУПАЊЕ И ОДЛУЧИВАЊЕ И УЗИМАЊЕМ ИЗЈАВЕ ОД ПОДНОСИОЦА ПРИТУЖБЕ, ЛИЦА ПРОТИВ КОЈЕГ ЈЕ ПРИТУЖБА ПОДНЕТА, КАО И ДРУГИХ ЛИЦА.

УКОЛИКО ЈЕ ЛИЦЕ ПРОТИВ КОЈЕГ ЈЕ ПРИТУЖБА ПОДНЕТА ОТКЛОНИЛО ПОСЛЕДИЦЕ ПОСТУПАЊА КОЈЕ ЈЕ БИЛО РАЗЛОГ ПОДНОШЕЊА ПРИТУЖБЕ, А ПОДНОСИЛАЦ ПРИТУЖБЕ ЈЕ САГЛАСАН ДА СУ ПОСЛЕДИЦЕ ОТКЛОЊЕНЕ, ПОВЕРЕНИК НЕ ПОСТУПА ДАЉЕ ПО ПРИТУЖБИ.

САГЛАСНОСТ ИЗ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА ПОДНОСИЛАЦ ПРИТУЖБЕ ДАЈЕ НАЈКАСНИЈЕ У РОКУ ОД 15 ДАНА ОД ДАНА ПРИЈЕМА ДОПИСА ПОВЕРЕНИКА.

УКОЛИКО ПОДНОСИЛАЦ ПРИТУЖБЕ НЕ ДА САГЛАСНОСТ ИЛИ СЕ У РОКУ ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА НЕ ИЗЈАСНИ, ПОВЕРЕНИК НАСТАВЉА ПОСТУПАК ПО ПРИТУЖБИ.

Мирење ПОСТИЗАЊЕ СПОРАЗУМА

Члан 38.

~~Повереник предлаже спровођење поступка мирења, у складу са законом којим се уређује поступак медијације, а пре предузимања других радњи у поступку.~~

ПОВЕРЕНИК, У ТОКУ ПОСТУПКА ДО ДОНОШЕЊА МИШЉЕЊА, МОЖЕ ПРЕДЛОЖИТИ СПРОВОЂЕЊЕ ПОСТУПКА ПРЕГОВАРАЊА РАДИ ПОСТИЗАЊА СПОРАЗУМА, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ПОСТУПАК ПОСРЕДОВАЊА У РЕШАВАЊУ СПОРОВА.

У СЛУЧАЈУ ДА ПОСТУПАК ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НИЈЕ УСПЕШНО ОКОНЧАН У ЗАКОНОМ ПРЕДВИЂЕНОМ РОКУ, ПОВЕРЕНИК НАСТАВЉА ПОСТУПАЊЕ ПО ПРИТУЖБИ.

ЕВИДЕНЦИЈА О ЗАШТИТИ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

ЧЛАН 40А

ПОВЕРЕНИК ВОДИ ЕВИДЕНЦИЈУ О ЗАШТИТИ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, КОЈУ ЧИНЕ ПОДАЦИ О:

- 1) ПРЕДМЕТИМА НАСТАЛИМ У РАДУ ПОВЕРЕНИКА;
- 2) ПСЕУДОАНОНИМИЗОВАНИМ ПРАВНОСНАЖНИМ ОДЛУКАМА ДОНЕТИМ У ПАРНИЦАМА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ГРАЂАНСКОПРАВНЕ ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, ПСЕУДИНИМИЗОВАНИМ ПРАВНОСНАЖНИМ

ПРЕСУДАМА У ПРЕКРШАЈНИМ ПОСТУПЦИМА ЗБОГ ПОВРЕДЕ ОДРЕДАБА КОЛИМА СЕ ЗАБРАЊУЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈА, КАО И ПСЕУДИНИМИЗОВАНИМ ПРАВНОСНАЖНИМ ОДЛУКАМА У КРИВИЧНИМ ПОСТУПЦИМА ЗА КРИВИЧНА ДЕЛА КОЈА СУ У ВЕЗИ СА ДИСКРИМИНАЦИЈОМ И ПОВРЕДОМ НАЧЕЛА ЈЕДНАКОСТИ КОЈЕ СУДОВИ ДОСТАВЉАЈУ ПОВЕРЕНИКУ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 40Б СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА.

ВРСТА ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ КОЈЕ ПОВЕРЕНИК ОБРАЂУЈЕ У ОКВИРУ ЕВИДЕНЦИЈЕ ИЗ СТАВА 1. ТАЧКА 1) ОВОГ ЧЛАНА СУ: ИМЕ, ПРЕЗИМЕ, АДРЕСА, ЕЛЕКТРОНСКА АДРЕСА, КАО И ДРУГИ ПОДАЦИ О ЛИЧНОСТИ КОЈИ СУ НЕОПХОДНИ ЗА ПОСТУПАЊЕ ПОВЕРЕНИКА, НАРОЧИТО ОНИ КОЈИ СЕ ОДНОСЕ НА ЛИЧНО СВОЈСТВО, ОДНОСНО ПРЕТПОСТАВЉЕНО ЛИЧНО СВОЈСТВО КАО ОСНОВ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ИЗ ЧЛАНА 2. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА.

СВРХА ВОЂЕЊА ЕВИДЕНЦИЈЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ЈЕ САГЛЕДАВАЊЕ СТАЊА У ОБЛАСТИ ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ.

ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ОБРАЂУЈУ СЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЛИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ЗАШТИТА ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ, А ЧУВАЈУ У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА КОЛИМА СЕ УРЕЂУЈЕ ОБЛАСТ КАНЦЕЛАРИЈСКОГ ПОСЛОВАЊА.

ЕВИДЕНЦИЈА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ВОДИ СЕ У ЕЛЕКТРОНСКОМ ОБЛИКУ И ПОДЛЕЖЕ ЗАШТИТИ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

ДОСТАВЉАЊЕ ОДЛУКА СУДОВА ЧЛАН 40Б

СУДОВИ СУ ДУЖНИ ДА:

1) ВОДЕ ЕВИДЕНЦИЈУ О ОДЛУКАМА ДОНЕТИМ У ПОСТУПЦИМА ЗА ЗАШТИТУ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, ОДЛУКАМА ДОНЕТИМ У ПРЕКРШАЈНИМ ПОСТУПЦИМА ЗБОГ ПОВРЕДЕ ОДРЕДАБА КОЛИМА СЕ ЗАБРАЊУЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈА И О ОДЛУКАМА ДОНЕТИМ У КРИВИЧНИМ ПОСТУПЦИМА ЗА КРИВИЧНА ДЕЛА КОЈА СУ У ВЕЗИ СА ДИСКРИМИНАЦИЈОМ И ПОВРЕДОМ НАЧЕЛА ЈЕДНАКОСТИ;

2) ЗА ПРЕТХОДНУ ГОДИНУ, А НАЈКАСНИЈЕ ДО 31. МАРТА ТЕКУЋЕ ГОДИНЕ, ДОСТАВЕ ПОВЕРЕНИКУ ПСЕУДИНИМИЗОВАНЕ ПРАВНОСНАЖНЕ ОДЛУКЕ ДОНЕТЕ У ПАРНИЦАМА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ГРАЂАНСКОПРАВНЕ ЗАШТИТЕ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, ПСЕУДИНИМИЗОВАНЕ ПРАВНОСНАЖНЕ ОДЛУКЕ У ПРЕКРШАЈНИМ ПОСТУПЦИМА ЗБОГ ПОВРЕДЕ ОДРЕДАБА КОЛИМА СЕ ЗАБРАЊУЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈА, КАО И ПСЕУДИНИМИЗОВАНЕ ПРАВНОСНАЖНЕ ОДЛУКЕ У КРИВИЧНИМ ПОСТУПЦИМА ЗА КРИВИЧНА ДЕЛА КОЈА СУ У ВЕЗИ СА ДИСКРИМИНАЦИЈОМ И ПОВРЕДОМ НАЧЕЛА ЈЕДНАКОСТИ

ЕВИДЕНЦИЈА ИЗ СТАВА 1. ТАЧКА 1) ОВОГ ЧЛАНА САДРЖИ И ПОДАТКЕ РАШЧЛАЊЕНЕ ПО ОСНОВАМА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, ОБЛАСТИМА ДРУШТВЕНИХ ОДНОСА, ВРСТЕ ОДЛУКА, ОДРЕДБЕ ЗАКОНА НА КОЈЕ СЕ ПОВРЕДЕ ОДНОСЕ И ДРУГЕ ПОДАТКЕ ОД ЗНАЧАЈА ЗА САГЛЕДАВАЊЕ СТАЊА У ОБЛАСТИ ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ.

НАЧИН ВОЂЕЊА ЕВИДЕНЦИЈЕ СУДОВА ЗА ОДЛУКЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА И НАЧИН ЊИХОВОГ ДОСТАВЉАЊА ПОВЕРЕНИКУ ПРОПИСУЈЕ МИНИСТАР НАДЛЕЖАН ЗА ЉУДСКА ПРАВА.

Правила о терету доказивања Члан 45.

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

доказивањем да није крив.

Уколико тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси тужени.

СВАКА СТРАНКА МОЖЕ КОРИСТИТИ СТАТИСТИЧКЕ ПОДАТКЕ РАДИ ДОКАЗИВАЊА ЧИЊЕНИЦА У ПОГЛЕДУ КОЈИХ СНОСИ ТЕРЕТ ДОКАЗИВАЊА.

ОДРЕДБЕ СТ. 1–3. ОВОГ ЧЛАНА СХОДНО СЕ ПРИМЕЊУЈУ И НА ПОСТУПАК ПРЕД ПОВЕРЕНИКОМ.

Казнене одредбе

Члан 50.

Новчаном казном од ~~10.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.000 динара казниће се за прекршај службено лице, односно одговорно лице у органу јавне власти ако поступи дискриминаторски (члан 15. став 2).

Члан 51.

Новчаном казном од ~~10.000~~ 50.000 до ~~100.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице, односно предузетник, ако на основу личног својства лицу које обавља привремене и повремене послове, лицу на допунском раду, студенту и ученику на пракси, лицу на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, односно волонтеру, нарушава једнаке могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада (члан 16. став 1).

Новчаном казном од ~~5.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Члан 52.

Новчаном казном од ~~10.000~~ 50.000 до ~~100.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице, односно предузетник, ако у оквиру своје делатности, на основу личног својства лица или групе лица, одбије пружање услуге, за пружање услуге тражи испуњење услова који се не траже од осталих лица или група лица, односно ако у пружању услуге неоправдано да првенство другом лицу или групи лица (члан 17. став 1).

Новчаном казном од ~~10.000~~ 50.000 до ~~100.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице односно предузетник, власник, односно корисник објекта у јавној употреби или јавне површине, ако лицу или групи лица на основу њиховог личног својства онемогући приступ тим објектима, односно површинама (члан 17. став 2).

Новчаном казном од ~~5.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Новчаном казном од ~~5.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.000 динара казниће се за прекршај из става 2. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Члан 53.

Новчаном казном од ~~5.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.000 динара казниће се за прекршај одговорно лице у органу јавне власти ако поступи противно начелу слободног испољавања вере или уверења, односно ако лицу или групи лица ускрати право на стицање, одржавање, изражавање и промену вере или уверења, као и право да приватно или јавно изнесу, односно поступе сходно својим уверењима (члан 18).

Новчаном казном од ~~10.000~~ 50.000 до ~~100.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана правно лице односно предузетник.

Новчаном казном од ~~5.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу и физичко лице.

Члан 54.

Новчаном казном од ~~40.000~~ 50.000 до ~~400.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај васпитна, односно образовна установа која лицу или групи лица, на основу њиховог личног својства неоправдано отежа или онемогући упис, односно искључи их из васпитне, односно образовне установе (члан 19. став 2).

Новчаном казном од ~~5.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у васпитној, односно образовној установи.

Члан 55.

Новчаном казном од ~~40.000~~ 50.000 до ~~400.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице које ускрати право или призна погодности с обзиром на пол, односно експлоатише лице или групу лица с обзиром на пол ОДНОСНО РОД, РОДНИ ИДЕНТИТЕТ ИЛИ ЗБОГ ПРОМЕНЕ ПОЛА (члан 20. став 2).

Новчаном казном од ~~40.000~~ 50.000 до ~~400.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај предузетник ако ускрати право или призна погодности с обзиром на пол, односно врши физичко и друго насиље, експлоатацију, изражава мржњу, омаловажава, уцењује и узнемирава лице или групу лица с обзиром на пол.

Новчаном казном од ~~5.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.000 динара казниће се за прекршај из става 2. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Члан 56.

Новчаном казном од ~~40.000~~ 50.000 до ~~400.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако лице или групу лица позове да се јавно изјасне о својој сексуалној оријентацији, односно ако спречи изражавање њихове сексуалне оријентације, у складу са овим законом (члан 21).

Новчаном казном од ~~5.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Члан 57.

Новчаном казном од ~~40.000~~ 50.000 до ~~400.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако дискриминише дете, односно малолетника према ЗДРАВСТВЕНОМ СТАЊУ, ИНВАЛИДИТЕТУ, СЕКСУАЛНОЈ ОРИЈЕНТАЦИЈИ, РОДНОМ ИДЕНТИТЕТУ, ПОЛНИМ КАРАКТЕРИСТИКАМА, ЕТНИЧКОМ ПОРЕКЛУ, НАЦИОНАЛНОЈ ПРИПАДНОСТИ, брачном, односно ванбрачном рођењу, јавно позива на давање предности деци једног пола у односу на децу другог пола или прави разлику према имовном стању, професији и другим обележјима друштвеног положаја, активностима, израженом мишљењу или уверењу његових родитеља, односно старатеља и чланова породице (члан 22. став 2).

Новчаном казном од ~~5.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Члан 58.

Новчаном казном од ~~40.000~~ 50.000 до ~~400.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако занемарује или узнемирава лице на основу старосног доба у пружању здравствених или других јавних услуга (члан 23. став 1).

Новчаном казном од ~~5.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Члан 59.

Новчаном казном од ~~40.000~~ 50.000 до ~~400.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако дискриминише лице или групу лица због њихових политичких убеђења или припадности, односно неприпадности политичкој странци (члан 25. став 1).

Новчаном казном од ~~5.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

Члан 60.

Новчаном казном од ~~40.000~~ 50.000 до ~~400.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако лицу или групи лица на основу њиховог личног својства неоправдано одбије пружање здравствених услуга, постави посебне услове за пружање здравствених услуга који нису оправдани медицинским разлозима, одбије постављање дијагнозе и ускрати информације о тренутном здравственом стању, предузетим или намераваним мерама лечења или рехабилитације, као и ако их узнемирава, вређа и омаловажава у току боравка у здравственој установи (члан 27. став 2).

Новчаном казном од ~~5.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и здравствени радник.