

## **ЗАКОН**

### **О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ**

#### **I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Предмет закона**

##### **Члан 1.**

Овим законом уређују се појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања, самозапошљавања, социјалног осигурања, социјалне и здравствене заштите, образовања, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике и комуникација, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, политичког деловања и јавних послова, репродуктивних и сексуалних права, приступа роби и услугама, као и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља над женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

##### **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 области родне равноправности који проистиче из Устава Републике Србије, закона и општеприхваћених правила међународног права и законодавства Европске Уније о родној равноправности, као и потврђених међународних уговора.

##### **Родна равноправност**

##### **Члан 3.**

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим на уставним одредбама.

## Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода

### Члан 4.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано 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, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лица или групе лица, због њиховог пола, полних карактеристика, 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 и положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика односно рода, постоји ако, наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, односно рода, 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.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа лошије него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

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).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

## **Родно одговорно буџетирање**

### **Члан 5.**

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 6.**

Поједини термини употребљени у овом закону имају следеће значење:

1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене зависно од пола;

2) осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи деле на жене и мушкарце;

4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

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);

6) родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне компоненте у све јавне политике, планове и праксе;

9) уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази дргачије;

10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због

припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који диспропорционално више погађа лица која припадају одређеном полу;

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

12) насиље у породици означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно између бивших или садашњих супружника или партнера, независно од тога да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;

13) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

14) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

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

16) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери тражења услуга сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

17) 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;

18) органи 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;

19) послодавац је домаће или страног 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;

20) удружење јесте добровољна и невладина недобитна организација заснована на слободи удруживања више физичких или правних лица, основана ради праћења, остваривања и унапређења одређеног заједничког или општег циља и интереса, који нису забрањени Уставом или законом, уписана у регистар надлежног органа, у складу са законом;

21) социјални партнери су Влада Републике Србије, надлежни орган аутономне покрајине, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, удружења послодаваца, послодавци, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

22) плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неotuђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева исто што и зарада, тј. надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

23) неплаћени кућни рад представља послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне неплаћене послове;

24) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укореење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

25) тела за родну равноправност су привремена тела органа јавне власти која се образују у циљу спровођења мера предвиђених овим законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

Термини који се користе у овом закону и прописима који се доносе на основу њега, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају граматички женски и мушки пол лица на које се односе.

## II. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### Политика једнаких могућности

#### Члан 7.

Политика једнаких могућности подразумева:

- равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
- узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима, узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивање о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;
- предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика или рода мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група.

### Врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности

#### Члан 8.

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

### Опште мере

#### Члан 9.

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције,

стратегије и сл.) чији је циљ остваривање родне равноправности.

### **Посебне мере**

#### **Члан 10.**

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако овим законом није другачије прописано.

### **Врсте посебних мера**

#### **Члан 11.**

Врсте посебних мера су:

1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;

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, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

### **Статистички подаци разврстани по полу**

#### **Члан 12.**

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у органима јавне власти и код послодаваца у свим областима у којима се спроводе мере из овог закона морају бити, оси збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Подаци о неплаћеном кућном раду који се прикупљају и евидентирају од стране произвођача званичне статистике и јавно објављују, представљају званичну статистику Републике Србије, у складу са законом.

Органи јавне власти дужни су да на годишњем нивоу објављују административне податке о неплаћеном кућном раду, ради преузимања од стране произвођача званичне статистике у циљу утврђивања његове укупне вредности и његовог учешћа у бруто друштвеном националном доходу.

Информације и статистички подаци разврстани по полу и старосној доби из става 1. овог члана саставни су делови службене статистике, која се води у Републици Србији и доступни су јавности, у складу са законом.

## **III. ПЛАНСКИ АКТИ У ОБЛАСТИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНСКИХ АКТА**

### **Врсте планских аката**

#### **Члан 13.**

Ради развоја, унапређивања и остваривања родне равноправности доносе се

следећи плански акти:

- 1) Национална стратегија за родну равноправност;
- 2) Акциони план за спровођење Националне стратегије за родну равноправност;
- 3) акциони планови јединица локалне самоуправе;
- 4) планови или програми рада, односно пословања органа јавне власти и послодаваца који обавезно садрже и део о родној равноправности у органу јавне власти и код послодавца;
- 5) план управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

### **Национална стратегија за родну равноправност**

#### **Члан 14.**

Политике остваривања и унапређење родне равноправности, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и насиља над женама 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, у складу са законом.

Стратегија се доноси за период од десет година, а нова се израђује најкасније годину дана пре истека рока спровођења важеће стратегије.

Стратегију доноси Влада, на предлог министарства надлежног за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу (у даљем тексту: Министарство).

### **Акциони план за спровођење Стратегије**

#### **Члан 15.**

Акциони план је документ који служи за спровођење Стратегије.

Акциони план доноси се за период од две године, а израда новог Акционог плана започиње најкасније шест месеци пре истека рока за примену важећег Акционог плана.

Акционим планом одређује се спровођење мера утврђених Стратегијом кроз процес уродњавања, утврђује се начин сарадње међу социјалним партнерима, дефинише се план извештавања удружења одређених за 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, на предлог Министарства.

### **План и програм органа јавне власти и послодавца**

#### **Члан 16.**

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

Посебне мере одређују се и спроводе у оквиру годишњих планова или програма рада, односно у складу са овим и другим законима, припремају и доноси органи јавне власти и послодавци (у даљем тексту: план или програм), који, поред елемената прописаних законом, обавезно садрже и део који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности.

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, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

Органи јавне власти и послодавци чији планови или програми нису јавно доступни дужни су да о доношењу плана или програма обавесте Министарство и да уз обавештење доставе извод из плана односно програма у делу који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности, најкасније у року од 15 дана од дана њиховог доношења.

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

### **Извештавање о реализацији Акционог плана**

#### **Члан 17.**

Орган јавне власти, односно послодавац одговоран за реализацију активности утврђених Акционим планом из члана 15. овог закона дужан је да до 31. јануара текуће године за претходну годину достави Министарству извештај о реализованим активностима.

Извештај из става 1. овог члана садржи оцену стања родне равноправности у области за коју је орган јавне власти или послодавац надлежан, резултате реализованих активности према индикаторима са почетном и циљном вредношћу, 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 15. став 3. овог закона, која су укључена у спровођење мера, Министарство у сарадњи са Координационим телом за родну равноправност, одговарајућим организационим телима аутономне покрајине из члана 59. овог закона, телима јединица локалне самоуправе из члана 60. овог закона и лицима задуженим за родну равноправност из члана 61. 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.

### **Извештавање о реализацији плана, односно програма органа јавне власти и послодавца**

#### **Члан 18.**

Подаци о реализацији плана или програма из члана 16. овог закона, у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег извештаја о реализацији годишњег плана или програма који, у складу са законом, усвајају органи јавне власти и органи послодавца.

Органи јавне власти и послодавци чији годишњи извештаји о реализацији плана или програма нису јавно доступни, дужни су да о доношењу 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 30 дана од дана његовог доношења, 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 гласилу, односно интернет страници на којој је извештај објављен, у року од 30 дана од дана доношења.

### **План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности**

#### **Члан 19.**

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: план управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти.

План управљања ризицима се доноси после процене ризика.

### **Садржина плана управљања ризицима**

#### **Члан 20.**

План управљања ризицима садржи:

- 1) области и процесе који су нарочито ризични за повреду принципа родне равноправности и процену степена ризика;
- 2) превентивне мере којима се отклањају ризици и рокове за њихово предузимање;
- 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

### **Обавеза доношења и спровођења плана управљања ризицима**

#### **Члан 21.**

План управљања ризицима доносе органи јавне власти (у даљем тексту: обвезник доношења плана управљања ризицима).

Министарство доноси правилник за израду и спровођење плана управљања ризицима који садржи:

- 1) начин израде и ближу садржину плана управљања ризицима,
- 2) рокове за доношење и спровођење плана управљања ризицима,
- 3) садржину извештаја о спровођењу плана управљања ризицима који се доставља министарству и
- 4) начин вршења надзора од стране министарства над доношењем и спровођењем планова управљања ризицима.

Обвезник доношења плана управљања ризицима дужан је да министарству достави план управљања ризицима и извештај о спровођењу плана управљања ризицима, у року и на начин који су прописани упутством из става 2. овог члана.

### **Извештај о спровођењу плана управљања ризицима**

#### **Члан 22.**

Извештај о спровођењу плана управљања ризицима садржи:

- 1) податке о томе да ли су мере из плана управљања ризицима спроведене;
- 2) разлоге због којих мере нису спроведене.

### **Одговорност за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима**

#### **Члан 23.**

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима.

Руководилац из става 1. овог члана дужан је да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу

плана управљања ризицима.

Код обвезника плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих послове из става 2. овог члана обавља лице из члана 61. овог закона.

#### **Доношење плана управљања ризицима од других организација и правних лица**

##### **Члан 24.**

План управљања ризицима могу донети и правна лица и организације која нису обвезници доношења плана управљања ризицима, према упутству за израду и спровођење плана управљања ризицима.

#### **IV. ОРГАНИ ЈАВНЕ ВЛАСТИ И ПОСЕБНЕ МЕРЕ**

#### **Праћење, планирање, спровођење и објављивање резултата политика једнаких могућности**

##### **Члан 25.**

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, употребу родно сензитивног језика у називима радних места, положаја, звања и занимања, 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.

Органи јавне власти своје финансијске планове и планове или програме рада, односно пословања припремају у складу са члановима 5. и 16. овог закона и закона 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) предлагања и усвајања мера за остваривање и унапређивање родне равноправности и припреме извештаја о остваривању и унапређивању родне равноправности у Републици Србији;

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

3) спровођења активности везаних за промоцију родне равноправности, спречавање и сузбијање родно заснованог насиља и насиља над женама, борбу против дискриминације на основу пола, односно рода, у областима рада, запошљавања, samozapoшљавања, социјалног осигурања, социјалне и здравствене заштите, образовања, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике и комуникација, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, политичког деловања и јавних послова, репродуктивних и сексуалних права и приступа роби и услугама са циљем промовисања начела једнаког поступања и превазилажења и сузбијања родних стереотипа.

#### **Структура органа управљања и органа надзора у органима јавне власти**

##### **Члан 26.**

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 уравнотежена заступљеност полова у тим органима и на положајима.

О уравнотеженој заступљености полова из става 1. овог члана стара се орган надлежан за именовање, односно давање сагласности на именовање. Овај орган дужан је да предузима посебне мере у случају када у органима управљања и органима надзора

постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

Изузетно, када постоје објективни разлози у складу са законом и на основу посебног образложења које садржи и уважава специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада, органи јавне власти из става 2. овог члана доносе посебне мере, ради остваривања уравнотежене заступљености полова у складу са овим специфичностима.

Орган јавне власти дужан је да успостави квантитативне и квалитативне механизме праћења напретка у достизању уравнотежене заступљености полова у органима управљања и органима надзора.

Орган из става 2. овог члана прати напредак у остваривању достизања уравнотежене заступљености полова у органима управљања и органима назора из става 1 овог члана.

## V. ОБЛАСТИ У КОЈИМА СЕ ОДРЕЂУЈУ И СПРОВОДЕ ОПШТЕ И ПОСЕБНЕ МЕРЕ

### 1. Област запошљавања и рада

#### **Опште и посебне мере за повећање запослености и могућности запошљавања и самозапошљавања**

##### **Члан 27.**

Организације надлежне за послове запошљавања (Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање) обезбеђују једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца и припадника осетљивих друштвених група, једнаку доступност послова, самозапошљавање, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, без обзира о којој се привредној грани ради, и на свим нивоима професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери, и у том смислу предузимају опште и посебне мере.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључивање или давање првенства због особености одређеног посла код кога пол, односно род представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, и захтеви прикладни под условом да је такво различито поступање оправдано легитимним циљем.

Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера ради запошљавања и самозапошљавања теже запошљивих категорија лица, као што су жене, труднице, породиље, жртве насиља у породици, жртве родно заснованог насиље, родитељи, лица млађа од 18 година, особе са инвалидитетом и други.

Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера за развој предузетништва међу женама.

#### **Једнаке могућности у области запошљавања и рада и вредновање укупне вредности неплаћеног кућног рада**

##### **Члан 28.**

У области запошљавања и рада гарантују се једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, самозапошљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, свим облицима плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена;

флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнада за време породилског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.

Подаци о неплаћеном кућном раду који се прикупљају и евидентирају од стране произвођача званичне статистике, се јавно објављују у складу са петогодишњим статистичким програмом и годишњим примењивим плановима главног произвођача и дисеминатора званичних статистичких податка Републике Србије.

Укупна вредност неплаћеног кућног рада у друштву представља део укупног бруто друштвеног националног дохотка, а утврђује се на основу статистичких података органа јавне власти, који су прикупљени и обрађени у складу са законом.

Лице које није здравствено осигурано по било ком другом основу, стиче право на здравствено осигурање по основу неплаћеног рада у кући (вођење домаћинства, старање о подизању деце, старање о осталим члановима породице) и неплаћеног рада на пољопривредном имању и др.

### **Обавезе послодаваца и органа јавне власти**

#### **Члан 29.**

Послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти је дужан да запосленима, без обзира на пол односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности 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.

Послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужан је да, без обзира на пол, род и породични статус, заинтересованим лицима обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа, другог вида радног ангажовања, односно обављања одређеног посла, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти.

Приликом остваривања посебних мера из овог члана, органи јавне власти и послодавци посветиће дужну пажњу обезбеђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група.

Послодавцу у јавном и приватном сектору и органу јавне власти забрањена је дискриминација лица из ст. 1-3. овог члана на основу пола, односно рода у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) стручно усавршавање и додатно образовање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Послодавац и орган јавне власти дужни су да запосленом, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеде једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство.

Послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужни су да:

1) програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања спроводе уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, старијим и

болесним члановима породице и сл.);

2) запосленима или њиховим представницима, најмање једном годишње 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, информације о њиховим зарадама и разлике у њиховим зарадама исказане према полу запослених, а које не садрже податке о личности запослених, у складу с прописима којима се уређује заштита података о личности и податке о посебним мерама;

3) да обезбеде финансијска средства за остваривање обавеза прописаних овим чланом.

### **Структура органа управљања и надзора код послодавца**

#### **Члан 30.**

У органима управљања и надзора код послодавца, као и на положајима у тим органима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова, 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, у складу са законом.

О уравнотеженој заступљености полова из става 1. овог члана стара се орган надлежан за именовање органа управљања и надзора. Овај орган дужан је да предузима посебне мере у случају када у тим органима постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

### **Забрана престанка радног односа**

#### **Члан 31.**

Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола односно рода, 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.

### **Забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања**

#### **Члан 32.**

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

Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.

### **Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета**

#### **Члан 33.**

Послодавац је дужан да запосленог по повратку са одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, врати на исте или друге еквивалентне послове.

Забрањен је премештај запослених из става 1. овог члана или упућивање на рад

код другог послодавца, уколико је то за запосленог неповољније, осим ако је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног 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.

Одсуствовање са посла због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на:

- 1) стручно усавршавање и додатно образовање;
- 2) напредовање и стицање вишег звања, односно премештаја на непосредно више извршилачко радно место, по основу стечених услова, у складу са законом;
- 3) коришћење свих побољшања радних услова обезбеђених током одсуства.

Време током којег је запослени одсуствовао са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета неће се рачунати код процене успешности рада у укупном временском периоду у коме се успешност рада рачуна.

### **Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности**

#### **Члан 34.**

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности, било у готовини или у робама и услугама, директно или индиректно, који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

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 дискриминацију на основу пола, односно рода.

### **Социјални дијалог и родна равноправност**

#### **Члан 35.**

Социјални партнери дужни су да приликом образовања одбора за преговоре, у складу са прописима којима се уређују радни односи, обезбеде женама и мушкарцима једнаке могућности за учешће у одборима за преговоре, као и да у случају осетно неуравнотежене заступљености полова предузимају одговарајуће посебне мере.

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

1) услова за приступ запошљавању, samozapoшљавању 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 једнаке вредности;

3) напредовања на послу, односно приступа праву на стручно усавршавање, стручно оспособљавање и додатно образовање;

4) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породилским одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства;

- 5) спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;
- 6) спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола, односно рода;
- 7) праћења праксе на радном месту;
- 8) праћења колективних уговора, кодекса понашања;
- 9) подстицања истраживања или размене искуства и примера добре праксе;
- 10) увођења флексибилног радног времена ради олакшаног усклађивања приватног и професионалног живота;
- 11) закључивања споразума на одговарајућем нивоу, у којима се утврђују правила борбе против дискриминације у областима које су у делокругу колективног преговарања.

## 2. Област социјалне и здравствене заштите

### Члан 36.

Органи јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите дужни су да обезбеде једнаке могућности у пружању социјалне и здравствене заштите за све кориснике услуга и права без обзира на пол, односно род, што укључује једнак приступ услугама и правима из области социјалне и здравствене заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама.

У пензијском систему забрањена је дискриминација на основу пола, односно рода, у погледу обухвата и услова за приступ систему, обавеза обрачуна и уплаћивања доприноса, укључујући и допунска давања.

Забрањује се посредна и непосредна дискриминација на основу пола у системима социјалног осигурања, посебно с обзиром на:

- 1) обим тих система и услове приступања системима;
- 2) обавезу уплаћивања доприноса и обрачун доприноса;
- 3) обрачун давања, укључујући допунска давања која се исплаћују за супружника и издржаване чланове породице и услове којима је уређено трајање и задржавање права на давања.

## 3. Област образовања, васпитања, науке и технолошког развоја

### Члан 37.

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) укључе садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, 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 искључе родно стереотипне, мизогине и мизандријске садржаје, укључе 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, односно студента;

2) обезбеде подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;

3) обезбеде да садржаји планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу

равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група и допринос науци, технолошком развоју, култури и уметности;

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

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

- редовних наставних предмета и ваннаставних активности;

- планирања и организације различитих облика обуке у свим образовним установама, центрима или организацијама у којима се школује наставни кадар.

(2) измене садржаја планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;

(3) коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима образовно-васпитног рада;

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

(5) континуирано стручно усавршавање и додатне обуке, запослених у образовању, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекала, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља над женама и девојчицама;

(6) континуирано оспособљавање и стручно усавршавање запослених у органима јавне власти у вези са родном равноправношћу и спречавањем родно заснованог насиља, као и насиља у породици и насиља над женама и девојчицама;

(7) предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и за коришћење информационо- комуникационих технологија;

(8) предузимање посебних мера ради активног укључивања у систем образовања и васпитања лица која су због свог пола, односно рода, полних карактеристика, родних стереотипа, брачног стања, традиције и друштвено-економских економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања;

(9) доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

Установе у области образовања и васпитања дужне су да обезбеде једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и да предузимају посебне мере за подстицање.

Родна равноправност у области информационо комуникационих технологија и информационог друштва обухвата:



1) промовисање информационо комуникационих технологија и предности употребе савремених технологија међу женама, девојкама и девојчицама;

2) обезбеђење уравнотежене заступљености полова и једнаких могућности за бављење информационо комуникационим технологијама, као и спровођење поступка уродњавања приликом финансирања ових активности.

Посебне мере које се спроводе у области информационо комуникационих технологија обухватају:

1) подршку програмима који се финансирају из јавних средстава који доприносе промовисању родне равноправности у области информационо комуникационих технологија и деконструкцији родних стереотипа;

2) унапређење дигиталне писмености и дигиталних компетенција жена у циљу успостављања уравнотежене заступљености полова на дигиталном тржишту рада;

3) преквалификацију и доквалификацију жена у области информационо комуникационих технологија;

4) промоцију укључивања младих, нарочито девојчица и девојака у Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) науке и сектор за Информационо-комуникационе технологије (ИКТ).

Органи јавне власти у области информационо комуникационих технологија предузимају посебне мере ради обезбеђивања уравнотежене заступљености полова у области информационо комуникационих технологија у циљу превазилажења дигиталног родног јаза и унапређења социјално-економског положаја жена.

#### 4. Родна равноправност у области одбране и безбедности

### Члан 38.

Органи јавне власти и послодавци који обављају послове у области одбране и безбедности обезбеђују примену политика једнаких могућности, инклузивне безбедности и унапређења родне равноправности и доприносе уклањању родних стереотипа приликом остваривања права и обавеза лица оба пола у области одбране и безбедности.

Ради остваривања циљева политика из става 1. овог члана, спроводе се посебне мере и активности које обухватају:

(1) унапређење безбедности жена у миру, конфликту и постконфликтном опоравку друштва, у земљи и иностранству у областима: спречавања, учествовања, заштите и опоравка;

(2) повећање заступљености и укључености жена у одлучивање у свим процесима који се тичу очувања мира и безбедности;

(3) унапређење доступности и делотворности заштите жена;

(4) унапређење система подршке опоравку жена, које су претрпеле било који облик угрожавања безбедности;

(5) активно учешће у координисаној примени системских политика и планираних активности усмерених ка унапређивању родне равноправности у друштву;

(6) активно учешће у унапређењу безбедности и заштите жена и мушкараца;

(7) сарадњу са другим органима јавне власти у спречавању и сузбијању насиља, а посебно насиља у породици, родно заснованог насиља и насиља над женама;

(8) спровођење родне анализе, органа јавне власти и послодаваца у области одбране и безбедности о реализацији посебних мера, планова и пројеката за унапређење родне равноправности и извештавање Министарства, у складу са чланом 58. овог закона.

#### 5. Родна равноправност у области заштите животне средине

### Члан 39.

Институције надлежне за заштиту животне средине обезбеђују једнаке могућности за жене и мушкарце у систему управљања природним ресурсима и право на информисање о стању животне средине. Приликом управљања људским ресурсима разматрају се и уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца.

Министарство надлежно за заштиту животне средине приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика заштите животне средине спроводи се поступак уродњавања.

У јединицама локалне самоуправе приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика животне средине спроводи се поступак уродњавања.

## 6. Родна равноправност у области културе

### Члан 40.

Родна равноправност у области културе обухвата:

- 1) једнаку слободу културног и уметничког стваралаштва за жене и мушкарце;
- 2) једнаке могућности у испољавању и развијању талената у уметничком и културном стваралаштву за жене и мушкарце;
- 3) равноправан приступ културним добрима и културним садржајима за жене и мушкарце;
- 4) равноправно 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 жене и мушкарце.

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 спречавање и сузбијање родних стереотипа и предрасуда;
- 2) успостављање уравнотежене заступљености полова у органима управљања и надзора у установама културе које те органе имају, у складу са законом којим се уређује област културе.

## 7. Родна равноправност у области јавног информисања

### Члан 41.

Садржаји у средствима јавног информисања, укључујући и оглашавање, не смеју да садрже податке којима се ствара или подстиче дискриминација на основу пола, односно рода.

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 приликом извештавања користе родно осетљив језик и да развијањем свести о значају родне равноправности доприносе сузбијању родних стереотипа друштвених и културних образаца, обичаја и пракси заснованих на родним стереотипима, дискриминације на основу пола, односно рода и родно заснованог насиља, насиља у породици и насиља над женама.

## 8. Родна равноправност у области спорта

### Члан 42.

Родна равноправност у области спорта обухвата:

- 1) промовисање спорта, рекреације и здравих стилова живота који одржавају

и унапређују здравље жена и мушкараца, девојчица и дечака;

2) обезбеђење урванотежене заступљености полова и једнаких могућности за бављење спортским активностима као и спровођење поступка уродњавања приликом финансирања ових активности.

Посебне мере које се спроводе у области спорта обухватају:

1) подршку спортским програмима који се финансирају из јавних средстава који доприносе промовисању родне равноправности и деконструкцији родних стереотипа;

2) успостављање урванотежене заступљености полова у органима управљања и надзора у области спорта које те органе имају;

3) обезбеђење урванотежене заступљености полова на положајима у организацијама у области спорта.

Органи јавне власти у области спорта предузимају посебне мере ради обезбеђивања урванотежене заступљености полова у органима управљања и на положајима у организацијама у области спорта, уз уважавање специфичности које произлазе из ове области друштвеног живота.

## 9. Родна равноправност у органима управљања и надзора и њиховим телима

### **Члан 43.**

Органи јавне власти, као оснивачи установа у области социјалне и здравствене заштите, образовања и васпитања, науке и технолошког развоја, одбране и безбедности, заштите животне средине, јавних медијских сервиса, организација у области културе и у области спорта, дужни су да предузимају посебне мере када у органима управљања и надзора, као и у њиховим телима постој и осетно неуравнотежена заступљеност полова.

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

## 10. Родна равноправност у области политичког деловања и јавних послова

### **Родна равноправност у остваривању изборних права и у оквиру политичког деловања**

### **Члан 44.**

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.

Урванотежена заступљеност полова обезбеђује се приликом предлагања кандидата за народне посланике, посланике и одборнике на начин и у складу са прописима којима се уређују избори.

Урванотежена заступљеност полова обезбеђује се 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, предузимају опште и посебне мере којима се обезбеђује урванотежена заступљеност полова приликом образовања сталних и повремених радних тела и приликом предлагања састава сталних делегација које представљају Републику Србију у међународним телима.

### **Родна равноправност у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима**

### **Члан 45.**

Право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и

активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола односно рода, у складу са актима те организације.

Политичке странке, и синдикалне организације дужне су да на сваке четири године доносе план деловања који садржи посебне мере за подстицање и унапређивање родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у својим органима и обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа.

Политичке странке и синдикалне организације план деловања са посебним мерама за унапређење родне равноправности објављују на својој интернет страници у року од пет дана од дана доношења.

Неће се сматрати дискриминацијом ако је оснивање, учлањење и активности удужења искључиво или преваходно намењено лицима и групама лица истог пола или рода, оправдано законитим циљем, а средства за оставривање тога циља су примерена и нужна.

## 11. Сексуално и репродуктивно здравље и права

### Члан 46.

Министарства надлежна за образовање, васпитање и здравље, за бригу о породици и демографију као и јавне установе образоване у тим областима, дужни су да обезбеде да све жене и мушкарци, као и девојчице и дечаици, под једнаким условима имају право на приступ лако доступним информацијама, образовању и услугама, у складу са старосном доби, које се односе на сексуалност, контрацепцију, планирање рађања, брачни и породични живот, посебно узимајући у обзир положај лица из осетљивих друштвених група.

Дискриминацијом се не сматрају опште и посебне мере којима се подстиче рађање, равноправност родитеља у вршењу родитељског права и дужности и обезбеђује сексуално и репродуктивно здравље жена и мушкараца.

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

- 1) примену посебних мера за праћење, подршку и унапређење сексуалног и репродуктивног здравља;
- 2) организовање и спровођење програма за спречавање и превазилажење проблема ране трудноће и заснивања партнерских заједница међу и са лицима млађим од 18 година;
- 3) примену посебних мера за рано откривање болести.

## 12. Приступ роби и услугама

### Члан 47.

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

Сви појединци слободни су да закључују уговоре и да одабирају уговорног партнера за одређени посао. Појединац који доставља робу или пружа услуге може имати низ субјективних разлога за одабир уговорног партнера, који се не смеју заснивати на полу, односно роду одређене особе.

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. Трошкови који се односе на трудноћу и породилско одсуство немају за резултат разлику у појединачним премијама и накнадама.

Народна банка Србије прописује начин на који ће се обезбедити јединствена примена одредбе из става 3. овог члана код друштва за осигурање.

Ако друштво за осигурање поступи супротно ставу 3. овог члана, Народна банка Србије изриче мере и/или новчане казне том друштву у складу са законом којим се уређује осигурање.

Забрањује се дискриминација на основу пола, односно рода, у приступу роби и услугама жена и мушкараца. Ова одредба примењује се на сва лица која достављају робу и пружају услуге доступне јавности, без обзира да ли се ради о јавном или приватном сектору, које се нуде изван подручја приватног и породичног живота и пословања у том контексту.

Не сматра се дискриминацијом кршење начела једнаког поступања према женама и мушкарцима уколико је достављање робе и пружање услуга искључиво или преваходно члановима једног пола оправдано законитим циљем, а средства за остварење тог циља су примерена и нужна.

## **VI. СПРЕЧАВАЊЕ И СУЗБИЈАЊЕ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА**

### **Забрана насиља на основу пола, полних карактеристика, односно рода**

#### **Члан 48.**

Забрањује се сваки обик насиља заснован на полу, полним карактеристикама, односно роду у приватној и јавној сфери.

#### **Посебне мере и програми**

#### **Члан 49.**

Не сматрају се дискриминацијом посебне мере и програми намењени:

1) жртвама 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 насиља да поднесе пријаву, сведочи против било ког лица које је извршило насиље или учествује у било ком поступку;

2) спречавању лица које је извршило насиље да настави или понови вршење насиља;

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

4) заштити других лица која су непосредно или посредно угрожена вршењем или последицама извршеног насиља, као и лица која су пријавила акт насиља;

5) превентивним деловањем и програмима рада са лицима која су извршила насиље ради отклањања околности које погодују или подстичу вршење насиља од стране тог лица;

б) жртвама насиља и извршиоцима насиља из осетљивих друштвених група.

#### **Обавеза пријављивања насиља**

#### **Члан 50.**

Свако лице, орган јавне власти, послодавац, удружење и установа дужни су да пријаве сваки вид насиља заснован на полу, односно роду у приватној и јавној сфери.

Органи јавне власти дужни су да без одлагања надлежној полицијској управи или јавном тужилаштву пријаве свако насиље из члана 48. овог закона за које сазнају у вршењу послова из своје надлежности, односно у обављању своје делатности.

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

### **Опште услуге подршке**

#### **Члан 51.**

Жртва насиља има право на психосоцијалну помоћ у складу са законом и бесплатну социјалну и здравствену заштиту.

Жртва насиља има право на бесплатну правну помоћ, у складу са законом којим се регулише бесплатна правна помоћ.

Помоћ и заштита из ст. 1 и 2. овог члана мора бити приступачна свима и прилагођена индивидуалним потребама жртава насиља, укључујући и жртве из осетљивих друштвених група.

Органи јавне власти су дужни да предузимањем законодавних и других мера обезбеде да све жртве насиља имају лако доступан приступ општим услугама подршке, које се пружају у адекватно опремљеном простору, од стране запослених који су обучени за пружање помоћи и подршке жртвама насиља.

### **Специјализоване услуге**

#### **Члан 52.**

Специјализоване услуге подршке, у смислу овог закона, јесу:

1) пружање у поверљивом облику услуге СОС телефона за девојке и жене са искуством родно заснованог насиља, који позиви се неће снимати нити на други начин чинити доступним трећим лицима, коју на територији Републике Србије у виду бесплатног националног СОС телефона обезбеђује и финансира надлежно министарство за социјалну заштиту, а на територији јединица локалне самоуправе или региона (округа) надлежни орган или органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе;

2) обезбеђивање сигурног смештаја женама жртвама насиља и њиховој деци у Регионалним сигурним кућама или прихватилиштима, који су бесплатни за све жене и њихову децу без обзира на њихово место пребивалишта или боравишта и доступни 24 часа, седам дана у недељи, прилагођени потребама жена жртава насиља;

3) обављање специјалистичких и судскомедицинских (форензичких) лекарских и лабораторијских прегледа и пружање психолошке подршке, у складу са потребама жртава насиља;

4) пружање бесплатне подршке и судско-медицинског прегледа жртвама сексуалног насиља у Регионалним центрима за подршку жртвама сексуалног насиља, који су доступни 24 часа, седам дана у недељи, пружање контрацептивне заштите и заштите од полно преносивих болести;

5) спровођење програма специјализованих саветовалишта за жртве насиља, прилагођених индивидуалним потребама жртава насиља укључујући и жртве из осетљивих друштвених група.

Специјализоване услуге подршке из става 1. овог члана морају бити приступачне свима и прилагођене индивидуалним потребама жртава насиља, укључујући и жртве из осетљивих друштвених група.

### **Програми за лица која су извршила насиље**

#### **Члан 53.**

Министарство у сарадњи са другим органима, организацијама и установама које се баве заштитом од насиља, обезбеђује спровођење програма за рад са лицима која су извршила насиље.

Циљеви програма из става 1. овог члана су да лица која су извршила насиље усвоје ненасилни модел понашања у међуљудским односима и да се спречи понављање кривичног дела насиља.

У програме из става 1. овог члана лица која су извршила насиље могу се укључити на основу одлуке надлежног органа или на сопствени захтев.

Органи, организације и установе које спроводе програме за лица која су извршила насиље 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 лицима која трпе насиље.

Професионална лица и лица која су пријавила насиље, а која учествују у заштити жртава насиље и њихове деце не могу истовремено учествовати и у спровођењу програма за рад са лицима која су извршила насиље нити се ове услуге могу организовати у истом простору, односно у истом органу, организацији и установи.

## **Спречавање насиља**

### **Члан 54.**

Министарство у сарадњи са органима, организацијама и телима за родну равноправност 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 спречавања и сузбијања насиља као што су: планирање, организовање, спровођење и финансирање мера намењених остваривању заштите од насиља, програма спречавања свих облика насиља и програма подршке за жртве насиља и лица која пријављују насиље; подизање свести јавности о потреби спречавања насиља; специјализација професионалаца који поступају у случајевима заштите жртава насиља и њихова редовна едукација; обука професионалаца о родној равноправности и феномену родно заснованог насиља; обезбеђивање социјалне, правне и друге помоћи и накнаде, у циљу заштите од насиља и отклањања и ублажавања последица насиља; 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 лицима која су извршила насиље, у циљу спречавања даљег насиља, и друге мере.

## **Финансијска средства за организовање и спровођење специјализованих услуга**

### **Члан 55.**

Финансијска средства за организовање и спровођење специјализованих услуга из члана 52. и 54. овог закона обезбеђују се у буџету Републике Србије, буџетима аутономних покрајина и буџетима јединица локалне самоуправе, у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

Финансијска средства за организовање и спровођење специјализованих услуга из члана 53. овог закона обезбеђују се у буџету Републике Србије у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

Основни трошкова рада свих Регионалних сигурних кућа односно склоништа за жене и децу жртве свих облика насиља и Регионалних центара за пружање подршке жртвама сексуалног насиља финансирају се из буџета Републике Србије. Аутономна покрајина и све јединице локалне самоуправе, осим оних које добијају наменске трансфере, дужне су да 0,05% свог буџета одреде за финансирање Регионалних сигурних кућа односно склоништа за жене и децу жртве свих облика насиља и 0,05%

бюдета за финансирање Регионалних центара за пружање подршке жртвама сексуалног насиља које се налазе на територији те локалне самоуправе односно на територији локалне самоуправе која припада истом или суседном региону (округу), у складу са распоредом објеката који ће утврдити надлежно Министарство.

Регионалне сигурне куће и Национални СОС телефон су дужни да своје годишње извештаје о раду достављају Министарству надлежном за социјалну заштиту и Републичком заводу за социјалну заштиту, док су Регионални центри за пружање подршке жртвама сексуалног насиља дужни да годишње извештаје о раду достављају надлежном Министарству здравља и Републичком институту за јавно здравље. Регионалне сигурне куће и Регионални центри за пружање подршке жртвама сексуалног насиља су дужни да своје годишње финансијске извештаје достављају надлежним министарствима за социјалну и здравствену заштиту, у складу са Законом о буџетском систему, као и Аутономној покрајини и јединицама локалних самоуправа које су учествовале у њиховом финансирању.

## VII. ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### Органи и организациони облици

#### Члан 56.

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

- 1) Влада;
- 2) Министарства, други органи државне управе у чијем су делокругу области у којима се одређују и спроводе опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- 3) Координационо тело за родну равноправност;
- 4) органи аутономне покрајине;
- 5) органи јединица локалне самоуправе;
- 6) други органи јавне власти, организације и установе који у складу са својим овлашћењима учествују у спречавању дискриминације на основу пола, односно рода и спречавању родно заснованог насиљу.

#### Влада

#### Члан 57.

У креирању, спровођењу, праћењу и унапређивању политике за остваривање родне равноправности, 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 дискриминације на основу пола, односно рода;
- 3) доноси Националну стратегију за родну равноправност;
- 4) образује Координационо тело за родну равноправност, са задатком да усмерава и координира рад државних органа у вези са родним равноправношћу, разматра сва питања и унапређује стање родне равноправности и Савет за родну равноправност као саветодавно тело Владе у који је укључено цивилно друштво у најширем обиму.



5) обавља и друге послове у овој области, у складу са законом.

## **Министарства и други органи јавне власти**

### **Члан 58.**

Министарства и други органи јавне власти приликом учествовања у креирању, спровођењу, праћењу и унапређењу секторских политика, формулисања закона, прописа, административних одредаба и активности у областима њихове надлежности, а нарочито у областима у којима се у складу са овим законом спроводе опште и посебне мере, узимају у обзир циљеве равноправности између жена и мушкараца.

## **Тела за родну равноправност у аутономним покрајинама**

### **Члан 59.**

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 остваривање и унапређивање родне равноправности, одређују њихов састав, начин избора, делокруг и начин рада.

Скупштина аутономне покрајине образује стално радно тело за родну равноправност.

Покрајинска влада образује:

1. координационо тело за родну равноправност покрајинске владе ради усклађивања ставова органа и организација покрајинске управе, других покрајинских организација и служби;

2. савет за родну равноправност као саветодавно тело покрајинске владе.

Стручну и административно-техничку потпору у раду координационог тела за родну равноправност и савета за родну равноправност пружају лица из редова стално запослених у скупштини аутономне покрајине, односно владе аутономне покрајине, која су задужена за родну равноправност.

Поред наведених тела, органи аутономне покрајине могу образовати и друга тела која ће се бавити родном равноправношћу.

Тела надлежна за родну равноправност у аутономним покрајинама сарађују са свим другим телима за родну равноправност у вези са питањима значајним за остваривање родне равноправности.

## **Тела за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе**

### **Члан 60.**

У јединицама локалне самоуправе образују се тела за родну равноправност и то:

1) комисија за родну равноправност у скупштинама јединица локалне самоуправе, као стално радно тело скупштине, које чине одборници, а све акте који се упућују скупштини разматра из родне перспективе;

2) савет за родну равноправност се образује у органима управе јединица локалне самоуправе, а чине га именована или постављена лица, представници установа, органа и организација у областима значајним за родну равноправност и спречавање и сузбијање родно заснованог насиља, прати стање у области родне равноправности, иницира и предлаже мере за унапређење родне равноправности. У раду савета обавезно учествују и лица задужена за родну равноправност у органима управе јединица локалне самоуправе, која тим саветима пружају стручну и административно-техничку потпору у раду.

Тела за родну равноправност из става 1. овог члана сарађују међусобно као и са свим другим телима за родну равноправност на нивоу јединица локалних самоуправа, аутономних покрајина и републике.

Акtima скупштине јединице локалне самоуправе ближе се уређују избор, надлежности и начин рада тела за родну равноправност из става 1. овог члана.

### **Обавезе органа јавне власти да одреде лице задужено за родну равноправност**

#### **Члан 61.**

Органи јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни су да из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Руководилац органа јавне власти за лице из става 1. одређује руководиоца организационе јединице у чијој надлежности су послови који се односе на вођење евиденција у области рада.

О одређивању лица задуженог за родну равноправност и о свакој промени овог лица органи јавне власти из става 1. овог члана обавештавају Министарство.

Лице задужено за родну равноправност:

1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени;

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

3) доставља извештаје из тачке 2) овог члана руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља Министарству;

4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;

5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;

6) обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Лица задужена за родну равноправност морају бити обучена за обављање послова из става 4. овог члана.

Министарство ближе уређује програм и начин обуке лица задужених за родну равноправност.

## **VII. ЕВИДЕНТИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

### **Евидентирање података о остваривању родне равноправности**

#### **Члан 62.**

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, органи јавне власти и послодавци, као и тела за родну равноправност, дужни су да евидентирају податке разврстане по полу.

Органи јавне власти и послодавци евидентирају податке о:

(1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;

(2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;

(3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;

(4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким

радним местима и на положајима, разврстаних по полу;

(5) платама, односно зарадама и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;

(6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;

(7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;

(8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;

(9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;

(10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;

(11) начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по поднетим пријавама;

(12) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, 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;

(13) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;

(14) броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;

(15) броју и проценту тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу;

(16) броју и проценту пријављених случајева насиља заснованог на полу, односно роду, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља и међусобном односу жртве и извршиоца насиља;

(17) број и проценат лица која су извршила насиље у породици разврстаних према полу и међусобном односу извршиоца насиље и жртве;

(18) броју и проценту пресуда за насиље према женама и насиље у породици разврстаних по полу жртве и по полу извршиоца насиља;

Тела надлежна за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе, поред података из става 2. овог члана евидентирају податке о:

(1) усвојеним развојним плановима и другим актима у областима из надлежности јединица локалне самоуправе који садрже родну перспективу и сажети опис исте;

(2) мерама и активностима које је то тело иницирало, а које су у функцији остваривања и унапређивања родне равноправности;

(3) ефектима рада органа јавне власти на остваривање и унапређивање родне равноправности;

- (4) реализацији локалног буџета из родне перспективе;
- (5) оствареном степену и квалитету сарадње са другим радним телима на локалном нивоу;
- (6) родно осетљивим подацима из надлежности органа јединица локалне самоуправе;
- (7) активностима органа који се у јединицама локалне самоуправе баве спречавањем и сузбијањем родно заснованог насиља
- (8) органи јавне власти дужни и да на годишњем нивоу објављују административне податаке о неплаћеном кућном раду у циљу утврђивања његове укупне вредности и његовог учешћа у бруто друштвеном националном доходу.

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, а у року од осам радних дана од дана када је настала промена. Органи јавне власти, послодавци и 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.

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

## **Извештавање о остваривању родне равноправности**

### **Члан 63.**

Органи јавне власти и послодавци дужни су да сачињавају годишње извештаје о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца прецизираног у члану 62. став 5. овог закона, садржи 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, односно послодавца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима, када је подносилац извештаја обвезник доношења плана управљања ризицима.

Тела за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе дужна су да о евидентираним подацима на обрасцу из члана 62. став 5. овог закона, саставе годишњи извештај, који поред података из члана 62. ст. 2. и 3. овог закона садржи и оцену стања родне равноправности у јединици локалне самоуправе за чију територију су образована тела за родну равноправност.

Извештај из става 2. овог члана тело доставља органу јединице локалне самоуправе, који га је основао, најкасније до краја године у којој се завршава извештајни период, који након доношења 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 претходну годину.

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

Извештаји из става 1. овог члана нарочито садрже податке о:

- 1) врсти органа и тела;
- 2) прописаном укупном броју чланова органа и тела;
- 3) процентуалном односу мушкараца и жена, чланова органа и тела.

Министарство, на основу примљених извештаја, у сарадњи са телима за родну равноправност и лицима задуженим за родну равноправност припрема збирни извештај о стању у области остваривања родне равноправности и доставља га Влади, најкасније до 1. марта текуће године за претходну годину, ради усвајања.

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

Извештаји из става 8. и подаци из члана 12. став 2. достављају се републичком органу надлежном за послове статистике и део су редовног годишњег статистичког праћења стања родне равноправности.

Републички орган надлежан за послове статистике објављује сваке године на својој интернет страници годишње статистичке податке о стању родне равноправности и публикује их сваке треће године у посебном штампаном издању.

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

## IX. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

### Прекршаји послодаваца, осигуравајућих друштава и средстава информисања

#### Члан 64.

Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се послодавац који има својство правног лица ако:

1) не поступи по обавезама прописаним чланом 16. ст. 4. и 5. и чланом 18. ст. 2. и 3. овог закона;

2) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус једнаке могућности у области рада и запошљавања из члана 28. овог закона;

3) крши забрану дискриминације из члана 29. став 4. овог закона;

4) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус, једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника у складу са чланом 29. став 5. овог закона;

5) у односу на обавезу информисања запослених или њихових представника поступи противно одредби члана 29. став 6. тачка 2) овог закона;

6) поступа супротно забрани из чл. 31, 32, 33, 34. и 47. став 6. овог закона;

7) не евидентира податке из члана 62. став 2. овог закона;

8) не достави извештај не достави извештај министарству у складу са чланом 63. став 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.

### Прекршаји органа јавне власти

#### Члан 65.

Новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара казниће се одговорно лице у органу Републике Србије, органу територијалне аутономије и органу јединице локалне самоуправе ако:

1) не поступа по обавезама прописаним чланом 16. ст. 4. и 5, чланом 17. став 4,

чланом 18. ст. 2. и 3. и чланом 21. овог закона;

2) не прати, не планира, не доноси, не спроводи и јавно не објављује резултате политика једнаких могућности и не спроводи мере за спречавање и сузбијање дискриминације на основу пола, односно рода, из члана 25. став 1. и 2. овог закона;

3) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус једнаке могућности у области рада и запошљавања из члана 28. овог закона;

4) крши забрану дискриминације из члана 29. став 4. овог закона;

5) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус, једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника из члана 29. став. 5. овог закона.

6) у односу на обавезу информисања запослених или њихових представника поступи противно одредби члана 29. став 6. тачка 2) овог закона;

7) поступа супротно забрани из чл. 31, 32. и 33. овог закона;

8) не предузима прописане мере за остваривање једнаких могућности у области социјалне и здравствене заштите из чл. 36. и 46. став 3. овог закона;

9) не поступи по обавезама прописаним у чл. 37, 38, 39, 40, 42, 43. и 46;

10) поступи супротно забрани из члана 47. став 1;

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 50. став 2.);

12) не одреди лице задужено за родну равноправност (члан 61.);

13) не евидентира податке из члана 62. ст. 2. и 3. овог закона;

14) не достави извештај не достави извештај министарству у складу са чланом 63. став 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.

### **Прекршаји политичких странака**

#### **Члан 66.**

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

1) не поступи по обавезама и члана 45. ст. 2. и 3. овог закона

2) не достави Министарству извештај из члана 63. 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.

### **Прекршаји синдикалних организација**

#### **Члан 67.**

Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се синдикална организација као правно лице ако:

1) не поступи по обавезама из члана 45. ст. 2. и 3. овог закона;

2) не достави Министарству извештај из члана 63. 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.

## Х. НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА

### Органи надзора

#### Члан 68.

Надзор над применом овог закона врши Министарство.

Надзор у областима у којима се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности врше надлежна министарства за те области, као и надлежни инспекцијски органи.

### Надзор министарства и инспекцијских органа

#### Члан 69.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на области рада и запошљавања врши министарство надлежно за рад и запошљавање, а инспекцијски надзор у тој области врши инспекција рада.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на области државне управе и локалне самоуправе врши министарство надлежно за послове државне управе и локалне самоуправе, а инспекцијски надзор у тој области врши управна инспекција.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја врши министарство надлежно за образовање, васпитање, науку и технолошки развој, а инспекцијски надзор у овим областима врши просветна инспекција.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на области културе и информисања врши министарство надлежно за културу и информисање и други органи и тела надлежни за област јавног информисања.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на област одбране врши министарство надлежно за послове одбране, а инспекцијски надзор у области одбране врши Инспекторат одбране.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на област безбедности врши министарство надлежно за унутрашњу безбедност, а инспекцијски надзор врше органи и тела надлежни за област безбедности.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на област заштите животне средине врши министарство надлежно за послове заштите животне средине, а инспекцијски надзор врше органи и тела надлежни за заштиту животне средине.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на област у области спорта врши министарство надлежно за послове спорта, а инспекцијски надзор врши органи и тела надлежни за област спорта.

Наведени инспекцијски органи и инспектори врше дужност надзора у складу са прописима којима се уређују њихова права, дужности и овлашћења.

Народна банка Србије врши надзор над применом члана 47. 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.

Инспекцијски органи из ст. 1. и 2. овог члана остварују сарадњу у складу са законом којим се уређује инспекцијски надзор.

Министарства и инспекцијски органи из ст. 1-9. на захтев Министарства из члана 68. став 1. достављају извештај о извршеном надзору, односно о извршеном инспекцијском надзору.

## **XI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Усклађивање и доношење аката**

#### **Члан 70.**

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 тела за родну равноправност, односно лица задужена за родну равноправност, да донесу одговарајуће акте о оснивању тих тела, односно одређивању лица задуженог за родну равноправност, у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Примена родно осетљивог језика из члана 37. став 1. тачка 4) подтачка (3), као и из члана 39. став 3. овог закона ступа на снагу три године након доношења овог закона.

### **Рокови за доношење и примену подзаконских аката**

#### **Члан 71.**

Подзаконски акти за спровођење овог закона доносе се у року од годину дана од дана ступања на снагу овог закона.

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

Политичке странке и синдикати први план деловања са посебним мерама доносе најкасније 1. јануара 2022. године.

### **Усклађивање уговора о осигурању са овим законом**

#### **Члан 72.**

Друштва за осигурање су дужна да примењују одредбу члана 47. став 2. овог закона на све нове уговоре из тог става закључене почев од 31. децембра 2022. године.

### **Престанак важења Закона о равноправности полова**

#### **Члан 73.**

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

### **Ступање на снагу овог закона**

#### **Члан 74.**

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



## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

### I. УСТАВНИ И ПРАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредби члана 97. тачка 2. Устава, према којој Република Србија уређује и обезбеђује, поред осталог, остваривање и заштиту слобода и права грађана и, у вези са тим, предвиђају се одговорност и санкције за повреду слобода и права грађана утврђених Уставом. Осим тога, у одредби члана 15. Устава, јемчи се равноправност жена и мушкараца и развој политике једнаких могућности. Такође, у члану 21. став 3. Устава прецизира се да је забрањена 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. Устав у члану 21. став 4. прописује могућност увођења посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима и изричито прописује да се ове мере не сматрају дискриминацијом.

### II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Република Србија је септембра 2009. године донела Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/09), којим је ближе уредила начин остваривања равноправности жена и мушкараца и промовисање политике једнаких могућности у областима јавног и приватног сектора од посебног значаја за равноправност полова, као што су области: запошљавања и рада, социјалне и здравствене заштите, породичних односа, образовања, културе и спорта, као и политичког и јавног живота. Законом је, такође, уређено и предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу, као и поступак правне заштите лица изложених дискриминацији.

Током вођења преговора о чланству Републике Србије у Европској унији (ЕУ) уочено је да се постојећим решењима Закона о равноправности полова не достижу заједничке тековине равноправности жена и мушкараца и да није у пуној мери усаглашен са релевантним законодавством ЕУ, а пре свега, у односу на: примену принципа равноправног третмана мушкараца и жена у приступу и набавци роба и услуга, у имплементацији начела једнаких могућности и једнаког третмана жена и мушкараца у вези са питањима запошљавања, самозапошљавања и обављања занимања.

Поред тога, наведени закон није у довољној мери усаглашен са потврђеним међународним уговорима, општеприхваћеним стандардима и одредбама релевантних директива Европске Уније, а недостаје и одговарајући целовит и кохерентан институционални оквир за остваривање и унапређење родне равноправности ради обезбеђења његове делотворне примене у пракси. На то је указао и Комитет Уједињених нација за економска, социјална и културна права, као и Комитет Уједињених нација за људска права, у својим запажањима упућеним Републици Србији, указујући на потребу јачања националних механизма за родну равноправност, елиминисање родно засноване дискриминације и спречавања насиља у породици.

Савет страних инвеститора наводи да у Србији није лако објективно сагледати положај жена и њихову дискриминацију у различитим сферама јавног и приватног живота због недовољног броја родно осетљивих статистичких података и истраживања, као и због непостојања или пак постојања врло слабих механизма за праћење примене планираних мера и активности и њихових (стварних) ефеката. Показатељи изражени индексом родне равноправности говоре о благом унапређењу стања, пре свега у области политичког учествовања жена (што је директна последица квота у изборним законима). У свим другим областима регистрован је врло скроман напредак, а у неким подобластима чак и стагнација или погоршање стања. Жене доследно подносе мањи број притужби на дискриминацију иако би се могло очекивати супротно.

Осим тога, није успостављен низ мера из четири кључне области - интегрисана политика, превенција, заштита и подршка за жртве насиља или се оне недовољно ефикасно примењују. Сви расположиви подаци потврђују да се недовољно поштују сексуална и репродуктивна права и здравље девојака и жена.

Заштитник грађана поздравља израду Нацрта закона о родној равноправности, с обзиром на то да, као што овај орган годинама истиче, важећи Закон о равноправности полова није на одговарајући начин уредио област родне равноправности и није усклађен са преузетим међународним обавезама и супсидијерним законодавством. Искуства у примени постојећег Закона о равноправности полова показала су његове слабости, између осталог, недостатак инструмената за имплементацију; непотпуна регулатива (нпр. начин на који су уређени и начин на који се оснивају и примењују локални механизми за родну равноправност); гаранције права чији садржај је ужи од садржаја који гарантује Устав. У својим редовним годишњим извештајима Заштити грађана понавља препоруку да Влада треба да предложи, а Народна скупштина да усвоји Закон о родној равноправности.

У вези са наведеним, на иницијативу Заштитника грађана, разрађена су два модела закона о родној равноправности (2014/2015), а након тога су образоване и три радне групе за израду нацрта истоименог закона. У вези са наведеним, израђена је током 2014/2015 године једна верзија Нацрта закона о родној равноправности у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, затим једна верзија током 2015/2017. године од стране Координационог тела за родну равноправност Владе и поново једна верзија поменутог закона од стране Министарства за рад, запошљавање, брачка и социјална питања током 2017/2019. године, али ни један Нацрт закона није добио подршку стручне јавности и надлежних органа у периоду од 2014. до 2019. године.

Наиме, након што су 21. јуна 2020. године одржани парламентарни избори формирана је нова Влада у оквиру које је образовано Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог. У складу са чланом 12. став 3. Закона о министарствима („Службени гласник РС“, број 128/2020) „Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог обавља послове државне управе који се односе на: равноправност полова; антидискриминациону политику; питања у вези са родном равноправношћу, с циљем унапређења родне равноправности у Републици Србији, као и друге послове одређене законом.“ Стога је ово министарство приступило раду на изради Нацрта закона о родној равноправности, у широком партиципативном процесу, у складу са Законом о планском систему („Службени гласник РС“, број 30/2018), кроз даље усгалашавње Полазних основа за израду Нацрта закона о родној равноправности са препорукама ЕУ, кроз четири тематска друштвена дијалога. Први друштвени дијалог одржан је 18. јануара 2021. године у организацији Координационог тела за родну равноправност Владе и Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог

на тему стања родне равноправности у Републици Србији и на њему су донета обавезујућа поступања којима је, између осталог, предвиђено и образовање радне групе за израду овог закона у наредних 30 дана. Други друштвени дијалог је одржан 9. фебруара 2021. године на тему израде текста Нацрта закона о родној равноправности који се односи на области: рада, запошљавања, предузетништва, образовања и културе. Трећи друштвени дијалог је одржан 10. фебруара 2021. године на тему израде текста Нацрта закона о родној равноправности који се односи на области: социјалне и здравствене заштите, са посебним фокусом на тему делотворног спречавања и сузбијања насиља над женама (Итанбулска конвенција). Четврти друштвени дијалог је одржан 19. фебруара 2021. године на тему израде текста Нацрта закона о родној равноправности који се односи на области: учешћа жена у политичком и јавном животу, и на њему су донета обавезујућа поступања, у којима је у тачки 1. прецизирано да у свим областима друштвеног живота треба тежити постизању равноправне заступљености оба пола, односно достизања нивоа од 50% заступљености оба пола.

У складу са обавезујућим поступањима са првог и четвртог друштвеног дијалога и закључцима са другог и трећег друштвеног дијалога, Решењем Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог број 011-00-00001/2021-01 од 3. фебруара 2021. године образована је Посебна радна група за израду текста Нацрта закона о родној равноправности од представника надлежних државних ресора, независних тела, цивилног друштва и академске заједнице. Посебна радна група је у циљу израде наведеног Нацрта закона и разматрања и уградње примедба, коментара, мишљења и сугестија из јавних консултација и са јавне расправе о Нацрту закона о родној равноправности одржала два састанка и то: 17. фебруара и 18. марта 2021. године, којима је председавала министарка за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

Према методологији утврђеној Законом о планском систему Републике Србије и Уредбом о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика („Службени гласник РС“, број 8/2019), као и на основу Правилника о смерницима добре праксе за остваривање учешћа јавности у припреми нацрта закона и других прописа и аката („Службени гласник РС“, број 51/2019), од 3. до 20. фебруара 2021. године спроведене су Јавне консултације ради остваривања учешћа јавности у припреми Нацрта закона, кроз прикупљање примедба, предлога, коментара и сугестија на Полазне основе и предложену полазну верзију Нацрта закона о родној равноправности. Након евалуације примедба, предлога, коментара и сугестија пристиглих од стране: Националне организације особа са инвалидитетом Србије, Аутономног женског центра, др Емилије Радибратовић из Министарства трговине, туризма и телекомуникација и Бојана Милојковића, у својству грађанина - приступило се доради Нацрта поменутог закона. Том приликом, уважена је и већина сугестија и предлога чланова Посебне радне групе за израду текста Нацрта закона о родној равноправности и то представника: Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства правде, Министарства унутрашњих послова, Координационог тела за родну равноправност, Републичког завода за статистику, Заштитника грађана и Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности. Након тога, сачињен је Извештај са Јавних консултација и постављен на сајт Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог: [www.minljmpdd.gov.rs](http://www.minljmpdd.gov.rs), 5. марта 2021. године.

На седници одржаној 24. фебруара 2021. године Одбор Владе за правни систем и државне органе усвојио је Закључак о спровођењу Јавне расправе (Закључак број: 011-169/2021 од 24.02.2021. године) са Програмом јавне расправе, која је спроведена у

периоду од 26. фебруара до 17. марта 2021. године. Наиме, предложени текст Нацрта закона, који је дорађен након јавних консултација и друштвених дијалога вођених на ову тему, припремљен је за јавну расправу и постављен на сајт Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство): [www.minlmpdd.gov.rs](http://www.minlmpdd.gov.rs), као и на порталу е-Управа, у рубрици - јавна расправа 26. фебруара 2021. године. Уз Нацрт закона, постављен је и Образац за достављање сугестија, предлога, иницијатива и коментара на наведени Нацрт закона (у даљем тексту: образац) од стране представника: државних органа, јавних служби, привредних субјекта, синдиката, удружења послодаваца, организација цивилног друштва, академске заједнице, медија и других заинтересованих учесника. Имајући у виду епидемиолошку ситуацију у земљи, у складу са Програмом, јавна расправа је спроведена електронским путем. По истеку наведеног рока, на електронску адресу Министарства пристигло је укупно 16 образаца са укупно 139 примедба, предлога, коментара и сугестија, док службеним путем није било достављених пошиљки.

Током поменуте јавне расправе ресорном Министарству су достављене примедбе, предлози, коментари и сугестије од стране следећих представника заинтересоване јавности: Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности; Бојан Милојковић у својству грађанина; Савет страних инвеститора; Заштитник грађана; Удружење жртава насиља „Хајр“; Министарство државне управе и локалне самоуправе; Удружење грађанки „FemPlatz“; Министарство културе и информисања (МКИ) – Сектор за информисање и медије; Министарство просвете, науке и технолошког развоја – МПНТР; Популациони фонд Уједињених нација (UNFPA); Дечији фонд Уједињених нација (UNICEF); Аутономни женски центар (АЖЦ), у сарадњи са Групом 484 и Астром – Акцијом против трговине људима, чланицама Коалиције прЕУговор; Стална конференција градова и општина (СКГО); Милица Станковић из Министарства привреде; Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије (СИПРУ тим) и Драгана Ђоковић Папић из Републичког завода за статистику (РЗС).

По окончању јавне расправе, на састанку Посебне радне групе, одржаном 18. марта 2021. године, разматране су достављене примедбе, предлози, коментари и сугестије током трајања јавне расправе и извршена је њихова евалуација, након чега је у законском року израђен и јавно објављен Извештај о спроведеној јавној расправи о Нацрту закона о родној равноправности (у даљем тексту: Извештај). У поменутом Извештају ресорно Министарство се детаљно изјаснило које су прихваћене, делимично прихваћене или одбијене примедбе, предлози, коментари и сугестије и из којих разлога. У складу са наведеним, извршена је и дорада текста Нацрта закона о родној равноправности, након јавне расправе, у који су уврштене све прихваћене примедбе, предлози, коментари и сугестије. Наведени материјал је јавно објављен на интернет страници Министарства и порталу е-Управа и достављен службеним путем надлежним органима на став и мишљење (наведени Извештај и Нацрт закона су доступни на сајту Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог: [www.minlmpdd.gov.rs](http://www.minlmpdd.gov.rs), као и на порталу е-Управа, у рубрици - јавна расправа).

Будућим Законом о родној равноправности регулише се стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања, самозапошљавања, социјалног осигурања, социјалне и здравствене заштите, образовања, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике и комуникација, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, политичког деловања и јавних послова, репродуктивних и сексуалних права, приступа роби и услугама, као и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља над женама и насиља у породици.

### III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

#### 1. Уводне одредбе (чл. 1-6).

Уводним одредбама Нацрта закона о родној равноправности одређен је његов предмет и садржај и обавезе свих актера у његовом спровођењу. Нацрт овог закона представља искорак у односу на Закон о равноправности полова, јер већ у самом наслову и предмету уређивања препознаје „родну равноправност“ и даје њено одређење, те садржај ове синтагме појмова усклађује са општеприхваћеним правилима међународног права и потврђеним међународним уговорима.

У члану 1. Нацрта одређен је предмет будућег закона, односно појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и извештавања о реализацији планских аката, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности, као и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности и обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Члан 2. односи се на заштиту стечених права.

У члану 3. дефинисана је родна равноправност полазећи од правних инструмената Уједињених Нација (Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена из 1979. године, Опциони протокол уз ову Конвенцију, усвојен 1999. године) и релевантних директива ЕУ, односно: Директива 75/117/ЕЕЗ (једнаке зараде за мушкарце и жене); Директива 76/2007/ЕЕЗ (доступност запослења, професионална обука, напредовање на радном месту и услови рада); Директива 2004/113/ЕЗ (набавка роба и пружање услуга); Директива 2006/54/ЕЗ (запослење и звања).

Чланом 4. је, у складу са законом којим се уређује заштита од дискриминације, дефинисан појам дискриминације на основу пола, односно рода, са њеним облицима.

У члану 5. регулисано је питање родно одговорног буџетирања као увођења принципа родне равноправности у буџетски процес.

У члану 6. дата су и објашњена значења појмова, који се користе у овом Нацрту закона, као што су нпр. „род“ (дефиниција из Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици, коју је Република Србија потврдила у октобру 2013. године) род, у складу са општеприхваћеним међународним стандардима, односно дефиницијом прихваћеном на нивоу УН: „сексуално узнемиравање“ (Директива 76/2007/ЕЗ); „удружење“ (Закон о удружењима („Службени гласник РС“, бр. 51/09, 99/11 – др. закони и 44/18 – др. закон). Уместо раније коришћеног термина; „равноправна заступљеност“, уводи се нови термин: „уравнотежена заступљеност“, који подразумева примену подстицајних квота од 40% за мање заступљени пол, у складу са правним тековинама ЕУ. Сходно томе, уводи се и термин „осетно неуравнотежена заступљеност полова“.

#### 2. Политика једнаких могућности и мере за остваривање и унапређење родне равноправности (чл. 7–12).

У члану 7. предвиђено је да политика једнаких могућности подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена и мушкараца.

Чланом 8. наводи се да мере за остваривање и унапређивање родне равноправности могу бити опште и посебне.

Члан 9. дефинише опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Члан 10. дефинише посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.

У члану 11. се наводе врсте посебних мера.

Члан 12. регулише вођење статистичких података разврстаних по полу у органима јавне власти и код послодаваца.

### **3. Плански акти у области родне равноправности и извештавање о реализацији планских аката (чл. 13-24).**

Чл. 13-16. Нацрта закона садрже одредбе којима се регулишу врсте планских аката и то: Национална стратегија за родну равноправност (Стратегија); Акциони план за спровођење Стратегије; планови или програми рада органа јавне власти, односно планови пословања послодаваца, који обавезно садрже и део за унапређење родне равноправности и план управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Чл. 17. и 18. односе се на регулисање питања извештавања и то: о реализацији Акционог плана (члан 17.), као и осталих планских и програмских аката (члан 18.).

Чл.19-24. односе се на План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, његово одређење, садржину, обавезу доношења и спровођења, извештај о спровођењу плана управљања ризицима, одговорност за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу овог Плана као и доношење плана управљања ризицима од других организација и правних лица.

### **4. Органи јавне власти и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (чл. 25-26).**

Чланом 25. обухваћено је праћење, планирање, спровођење резултата политика једнаких могућности у органима јавне власти, као и сарадња органа јавне власти са удружењима, односно организацијама цивилног друштва.

У члану 26. предвиђено је да се у управним и надзорним органима, као и на положајима у органима јавне власти обезбеђује уравнотежена заступљеност жена и мушкараца, а у складу са прописима на основу којих су основани њиховим унутрашњим општим актима.

### **5. Области у којима се одређују и спроводе опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (чл. 27–47).**

#### Област запошљавања и рада

Чланом 27. уводе се опште и посебне мере за повећање запослености и могућности запошљавања и самозапошљавања.

Одредбама члана 28. обезбеђују се једнаке могућности у области запошљавања и вредновање укупне вредности неплаћеног кућног рада. Равноправан третман жена и мушкараца 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 са радом. У складу са мишљењем Европске Комисије унета је и допуна да се једнаке

могућности за жене и мушкарце обезбеђују и у „самозапошљавању или занимању“.

У члану 29. наведене су обавезе послодаваца и органа јавне власти по којима су послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужни да запосленима, без обзира на пол односно род и породични статус, обезбеде 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.

Одредбама члана 30. обезбеђује се структура органа управљања и надзора код послодавца како би се обезбедила уравнотежена заступљеност полова. О уравнотеженој заступљености полова стара се орган надлежан за именовање органа управљања и надзора. Овај орган дужан је да предузима посебне мере у случају када у тим органима постоји осетна неуравнотеженост полова.

Чланом 31. забрањује се отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола односно рода, 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.

Чланом 32. забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање.

У члану 33. забрањује се родна неравноправност за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета.

Чланом 34. забрањује се неједнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности за жене и мушкарце.

Чланом 35. уводи се принцип родне равноправности у социјални дијалог, односно дијалог између социјалних партнера.

#### Област социјалне и здравствене заштите

Члан 36. прописује обавезу органа јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите да обезбеде једнаке могућности за жене и мушкарце у пружању социјалне и здравствене заштите за све кориснике услуга.

#### Област образовања, васпитања, науке и технолошког развоја

Чланом 37. органи јавне власти и послодавци који, у складу са законима и другим прописима, обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја обавезују се да интегришу принцип родне равноправности у своје деловање што подразумева: доношења планова и програма образовања и васпитања на свим нивоима, коришћење родно осетљивог језика, обезбеђење стучног усавршавања и континуираног оспособљавања у вези са равноправношћу жена и мушкараца.

#### Родна равноправност у области одбране и безбедности

Чланом 38. се предлаже регулисање посебних мера у области одбране и безбедности, које, између осталог, обухватају питање безбедности жена у миру, конфликту и постконфликтном опоравку, као и веће учешће жена у процесима који се тичу очувања мира и безбедности.

#### Родна равноправност у области заштите животне средине

Чланом 39. прописује се да институције надлежне за заштиту животне средине обезбеђују једнак приступ за жене и мушкарце у погледу управљања природним ресурсима и право на информисање о стању животне средине.

#### Родна равноправност у области културе

У члану 40. регулисано је да родна равноправност у области културе обухвата, између осталог: једнаку слободу културног и уметничког стваралаштва; једнаке могућности у испољавању и развијању талената у уметничком и културном стваралаштву; равноправан приступ културним добрима и културним садржајима за жене и мушкарце.

#### Родна равноправност у области јавног информисања

Чланом 41. је регулисано да садржаји у средствима јавног информисања, укључујући и оглашавање, не смеју да садрже податке којима се ствара или подстиче дискриминација на основу пола, односно рода. 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.

#### Родна равноправност у области спорта

Чланом 42. регулисана је примена начела равноправности жена и мушкараца у области спорта, рекреације и здравих стилова живота.

#### Родна равноправност у органима управљања и надзора и њиховим телима

Нацртом и одредбама члана 43. уређена је родна равноправност у органима руковођења, управљачким и надзорним органима како образовних, научних и културних, тако и информативних и организација у области спорта.

#### Родна равноправност у области политичког деловања и јавних послова

Чланом 44. наведено је да 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 се примењује код остваривања изборних права и у оквиру политичког деловања.

У члану 45. родна равноправност, као начело, интегрише се у деловање политичких странака, синдикалних организација и удружења.

#### Репродуктивна и сексуална права

Чланом 46. се наводи да се дискриминацијом не сматрају опште и посебне мере којима се подстиче рађање, равноправност родитеља у вршењу родитељског права и обезбеђује репродуктивно здравље жена и мушкараца.

#### Приступ роби и услугама



Чланом 47. усклађује се домаће законодавство са одредбама Директиве 2004/113/ЕС о једнаком третману мушкараца и жена у приступу робама и услугама н Директиве 2006/54/ЕС о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и обављања занимања.

#### **6. Спречавање и сузбијање родно заснованог насиља (чл. 48-55.)**

Чланом 48. Нацрта забрањује се сваки облик насиља заснован на полу, односно роду у приватној и јавној сфери.

Чланом 49. предвиђају се посебне мере и програми намењени: жртвама насиља и спречавању лица које је починило насиље да настави или понови вршење насиља.

Одредбама члана 50. предвиђа се обавеза пријављивања насиља.

Одредбе члана 51. се односе на опште услуге подршке за жртве насиља и њихово право на психосоцијалну и правну помоћ и социјалну и здравствену заштиту.

Чланом 52. регулисане су специјализоване услуге у смислу овог закона, као што су: СОС телефони за девојке и жене са искуством родно заснованог насиља, сигурни смештај у прихватилиштима и судскомедицински (форензички) лекарски и лабораторијски прегледи.

Чланом 53. регулише се увођење програма за лица која су починила насиље.

Чланом 54. се односи на мере и поступке усмерене ка спречавању насиља.

У члану 55. се регулише начин финансирања специјализованих услуга.

#### **7. Институционални оквир за остваривање родне равноправности (чл. 56-62).**

У члану 56. предвиђа се успостављање целовитог институционалног оквира за планирање, спровођење, праћење и унапређење политика за остваривање и унапређивање родне равноправности.

У члану 57. закона прецизирају се начини на које Влада води политику родне равноправности.

Члан 58. прецизира субјекте одговорне за креирање, спровођење, праћење и унапређивање секторских политика за остваривање родне равноправности.

У члану 59, у складу са надлежностима аутономних покрајина, а са циљем развоја и вођења политике једнаких могућности, прописано је да органи аутономне покрајине образују организационе облике за праћење и координацију политика родне равноправности, одређују њихов састав, начин избора, делокруг и начин рада.

У члану 60. наводе се обавезе тела за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе.

У члану 61. предвиђа се обавеза органа државне управе и служби Владе и органа аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе да, без обзира на број запослених, као и други органи јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места. Такође предвиђају се и њихове обавезе у оквиру праћења спровођења политика и мера у вези са родном равноправношћу из делокруга органа у којем су запослени, које укључују праћење стања, извештавање и сарадњу на пословима у овој области.

#### **8. Евидентирање и извештавање о остваривању родне равноправности (чл. 62-63).**

Чланом 62. ближе се уређује врсту података разврстаних по полу које евидентирају органи јавне власти, послодавци и стална тела за родну равноправност ради праћења

стања у области остваривања родне равноправности и извештавања о томе. Евидентирање података неопходно је ради сачињавања извештаја који, поред попуњеног прописаног обрасца, садрже и оцену стања у погледу остваривања родне равноправности у органу јавне власти, односно код послодавца.

Чланом. 63. регулише се начин на који органи јавне власти, послодавци, политичке странке и синдикалне организације подносе годишње извештаје Министарству и на који начин Министарство израђује збирни извештај.

#### **9. Казнене одредбе (чл.64-67)**

Казнене одредбе обухватају кажњавање за прекршаје послодаваца, осигуравајућих друштава и средстава информисања (члан 64.), одговорних лица у органима јавне власти (члан 65.), политичких странака (66.) и синдикалних организација (члан 67).

#### **10. Надзор над применом Закона (чл. 68 и 69.)**

Надзор над применом овог закона, дефинисан је предложеним одредбама у чл. 68. и 69. Нацрта закона, који се односе на органе надзора (министарство надлежно за послове равноправности полова) и надзора министарстава и инспекцијски надзор.

#### **11. Прелазне и завршне одредбе (чл. 70-74.)**

Члан 70. Нацрта закона предвиђа рокове за доношење подзаконских прописа предвиђених овим законом, као и да надлежни органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе који немају основана институционална тела за родну равноправност, односно лица задужена за родну равноправност, треба да донесу одговарајуће акте о оснивању тих тела, односно одређивању лица, у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 71. одређује рокове за доношење и примену подзаконских аката.

Чланом 72. регулисано је да су друштва за осигурање дужна да примењују одредбу члана 41. став 2. овог закона на све нове уговоре из тог става закључене почев од 31. децембра 2022. године.

Чланом 73. предвиђено је да даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о равноправности полова.

Чланом 74. предвиђено је да овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

### **IV. ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА**

За спровођење овог закона није потребно обезбедити додатна финансијска средства у буџету Републике Србије за 2021. годину.

Буџетска средства, као и донаторска средства за реализацију мера и активности у наредним годинама, биће планирана у оквиру лимита за које Министарство финансија утврди за раздео Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог и других носилаца активности.

### **V. АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ**

#### **1. Одређивање проблема које закон треба да реши**

Анализом стања у погледу примене Закона о равноправности полова, а посебно у погледу остваривања права на равноправност жена и мушкараца у Републици Србији, за десетогодишњи период (од 2010. до 2020. године), може се утврдити да су жене неравноправније и дискриминисане у свим областима јавног и приватног живота, а да су у посебно лошем положају жене из вишеструко маргинализованих, рањивих група. Жене су недовољно заступљене на местима на којима се одлучује, у политичким партијама и у извршној власти на свим нивоима одлучивања, иако постоје извесни помаци у учешћу жена на позицијама одлучивања у републичким органима јавне власти.

Наставни материјали обилују родним стереотипима, а присутна је и родна сегрегација занимања. Степен раширености родних стереотипа и предрасуда у Србији илуструју и налази „Истраживање јавног мњења о дискриминацији у Србији“, које је 2013. године спровео Центар за слободне изборе и демократију. Према том истраживању, чак 24% грађана у Србији сагласно је са ставом да „руководећа места у пословном свету треба да буду у рукама мушкараца“, те да је „најважнија врлина сваке жене да буде добра домаћица“.

Веома је мали број предузетница, као и жена на управљачким положајима у компанијама. Положај жена на селу је лош, мали је број власница пољопривредних газдинстава, а отежан им је приступ здравственој заштити и другим јавним услугама. Жене су изложене разним облицима насиља, а заштита од насиља није адекватна, па су жене често изложене секундарној виктимизацији након пријављивања насиља. У медијима се жене, али и мушкарци приказују сексистички и стереотипно, а о родно заснованом насиљу и насиљу над женама пише се на сензационалистички начин.

У Скраћеном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину, у делу у којем се говори о дискриминацији на основу пола, наводи се да је „у десетогодишњем периоду од оснивања институције Повереника највише притужби поднето у области рада и запошљавања и то на основу скоро свих личних својстава, а највише притужби поднето је због дискриминације по основу пола и то у претежном броју случајева због дискриминације жена на тржишту рада, након чега у приближно сличном броју случајева следи брачни и породични статус као лично својство.“<sup>1</sup>

Традиционална подела родних улога, оптерећеност жена кућним послом и бригом за породицу последично утиче и на њихов положај на тржишту рада, а узроци који доводе до подређености или надређености полова, односно стереотипне улоге полова и даље производе неједнакости у свакодневном животу. Да су жене међу најугроженијим групама потврђују и резултати истраживања јавног мњења Повереника „Однос грађана и грађанки према дискриминацији“ из 2019. године где према ставовима испитаника жене представљају другу најугроженију групу, а чак 42% грађана сматра да су жене највише изложене дискриминацији, према њиховој слободној асоцијацији.

Међутим, како се наводи у истом извору, „Одређени број притужби у току 2019. године поднет је и због понижавајућих и увредљивих изјава појединаца или текстова у

---

<sup>1</sup> Скраћени годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину, „Службени гласник РС“, Београд, март 2020. стр. 31.

појединим медијима или на друштвеним мрежама, а честа мета овог говора су управо биле жене.

Такође, Повереник је и у 2019. години примио један број притужби које су се односиле на примену појединих одредаба *Закона о финансијској подршци породици са децом*. У извештајном периоду Повереник је Уставном суду поднео и Предлог за оцену уставности одредбе *Закона о пензијском и инвалидском осигурању* чијом се непосредном применом врши дискриминација удоваца у поступку остваривања права на породичну пензију на основу пола.

У 2019. години покренута је и једна стратешка парница, односно парница за заштиту од дискриминације у области рада, а на основу пола, породичног статуса и позивања на одговорност – виктимизације као посебног облика дискриминације, а поднете су и две кривичне пријаве, и то једна због недозвољених полних радњи и једна због насиља на спортској приредби.

Повереник је уочио и да поједине маркетиншке агенције, приликом пружања услуга креирања и израде рекламног садржаја за наручиоце, производе садржаје којима се подржавају предрасуде и стереотипи или којима се вређа достојанство групе лице на основу неког њиховог личног својства.<sup>2</sup>

У вези са наведеним извештајем,

Према оцени стања датој у Националној стратегији за родну равноправност 2016-2020 („Службени гласник РС”, број 4/16), стопа запослености мушкараца (50%) значајно је виша од стопе запослености жена (35%). У оквиру радно способне популације 11,20% жена и 9,50% мушкараца има завршен факултет, мастер или докторске студије. Комбиновани подаци у погледу стопа незапослености и степена образовања жена и мушкараца указују на то да иако жене у просеку имају виши степен образовања, њихова стопа запослености знатно је нижа. Посматрајући само запослене жене, учача се да 19,20% запослених жена има универзитетску диплому или титулу мастера или доктора наука, док је то случај код 13,2 % мушкараца. Стопа активности мушкараца радног узраста (15-64) такође је виша (69,9%) од стопе активности жена (53,8%). Стопа запослености жена старости од 25 до 54 године је за 14 процентних поена мања у односу на стопу запослености мушкараца исте старости (56% према 70%). Запослене жене претежно раде у сектору услуга (76%), док је мушка радна снага претежно концентрисана у области грађевинарства, саобраћаја, пољопривреде, рударства и прерађивачке индустрије. Жене чине већину запослених у области образовања, здравствене и социјалне заштите. Због свега наведеног, разлика у висини плата између мушкараца и жена износи 16%. Жене теже напредују на пословима и ређе долазе у прилику да своје знање усаврше.

Последице свеукупног стања родне неравноправности евидентиране су и у усвојеном Програму економских реформи за период 2016-2018. Владе Србије, у којем се констатује да жене чине 51,30% опште популације, али да их је и даље мање међу доносиоцима одлука на руководећим позицијама. Према подацима Министарства државне управе и локалне самоуправе из 2021. године, на административним местима у Републици Србији је запослено 61% жена и 39% мушкараца, у АП Војводини 55,9% жена

---

<sup>2</sup> Исто као претходно, стр. 36.

и 44,1% мушкараца, а у Једницама локалне самоуправе (ЈЛС) у администрацији је запослено 58% жена и 32% мушкараца. Такође, након политичких избора у 2020. години, око 40% жена је заступљено међу народним посланицама и 60% мушкараца међу народним посланицима у Народној скупштини Републике Србије. Али само 20 жена у Србији је на челу градова и општина од 150 ЈЛС, а од тог боја 15 жена је по први пут у каријери на тој функцији. Поред тога, 29 жена је позицијама председница скупштина општина и скупштина градова, а 70 жена на местима начелница управа градова и општина у Републици Србији.

Комитет за УН елиминацију дискриминације жена (*CEDAW*), у Закључним запажањима у комбинованом *Четвртом периодичном извештају Републике Србије* навео је да је забринут због недостатка утицаја мера за подстицање једнаке заступљености жена и мушкараца у политичком и јавном одлучивању. Комитет је изразио нарочиту забринутост због ограничене примене одредаба постојећег Закона о равноправности полова, којима се тражи да политичке странке и синдикати подстичу једнаку заступљеност жена и мушкараца у својим телима за одлучивање и малог броја жена у изабраним телима на локалним нивоима и у највишим редовима дипломатске службе.

Све досад наведено, указује да су постојећа законска решења недовољна и неадекватна, а да је родна неравноправност присутна у Републици Србији. Постојећи Закон о равноправности полова увео је ограничен систем квота (за руководећа места и органе управљања и надзора у органима јавне власти; код формирања одбора за преговоре синдиката и удружења послодаваца; приликом именовања чланова управних и надзорних органа у јавним службама; приликом избора или именовања делегација које представљају Републику Србију – од најмање 30%). Закон није дао очекиване резултате јер се није доследно примењивао нити је предвиђао адекватне и свеобухватне афирмативне мере у областима у којима је најизраженија неравноправност жена и мушкараца.

Постојећи закон, односно Закон о равноправности полова не предвиђа адекватне санкције за кршење сопствених одредби, јер су новчане казне симболичне и самим тим не представљају одбијајући фактор. Такође, казне нису предвиђене за одговорна лица у органима јавне власти и нису усклађене са *Законом о прекршајима* („Службени гласник РС“, бр. 65/13, 13/16 и 96/16–одлука УС), који је у међувремену донет. Нацртом закона о родној равноправности повећени су износи санкција и повећан обухват санкционисаних правних лица и одговорних лица у правном лицу.

Будући закон о родној равноправности, пре свега, усмерен је на остваривање и унапређење родне равноправности и превенцију родне дискриминације, тако да би његова доследна примена требало да доведе до смањивања потребе за вођењем судских поступака и трошкова за утврђивање дискриминације на основу пола, односно рода.

## **2. Циљеви које треба постићи**

Основни циљеви доношења новог закона јесу:

- 1) остваривање и унапређење родне равноправности,
- 2) обезбеђење континуираног стратешког опредељења Републике Србије у овој области,

3) целовито и систематично уређење и јачање институционалних механизма за родну равноправност,

4) прецизирање обавеза послодаваца и органа јавне власти у погледу планирања и спровођења мера за унапређење родне равноправности увођењем система сталне контроле и надзора у примени овог закона.

Циљеви се остварују спровођењем одредби закона, а посебно законом предвиђених мера у области рада и запошљавања, економског статуса, васпитања и образовања, здравља, социјалне заштите, културе, спорта, јавног, односно политичког деловања, као и у другим областима јавног и приватног живота у којима постоје разлози за њихово предузимање.

Дугорочан циљ доношења закона је успостављање, унапређење и одржање родне равноправности, који ће се мерити преко Индекса родне равноправности, односно Индекса ЕУ родне равноправности, који је Република Србија усвојила крајем 2018. године, а односи се на показатеље из 2016. године. У складу са наведеним индексом, а на скали од 1 (потпуна неравноправност) до 100 (потпуна равноправност) кроз шест области (знање, рад, новац, здравље, време, моћ и две подобласти: насиље и наилажење на неравноправност) – утврђено је да индекс родне равноправности за Републику Србију износи 55,8% (просек свих ЕУ земаља је 66,2%). Република Србија је напредовала у области родне равноправности у периоду од 2014. до 2016. године. Највећи успех у остваривању родне равноправности постигнут је у домену моћи на националном нивоу, што значи да је увођење квота за политичко учешће жена остварило значајан успех. С друге стране, највећи заостатак у остваривању родне равноправности у односу на ЕУ бележи се у области рада и новца. У складу са тим, предложена су и решења увођења квота у областима друштвеног живота у којима је, према расположивим статистичким подацима, утврђено да постоји родна неравноправност. Након две године од иницијалног израчунавања Индекса, очекује се његово увећање као резултат примене мера из Акционог плана за спровођење програма Владе, који у оквиру мере 4.4. Системске бриге о осетљивим (рањивим) групама.

(а) Посебан, дугорочан циљ доношења новог закона је повећање удела жена на руководећим позицијама код послодаваца и органа јавне власти, јер су дужни да обезбеде равноправну заступљеност жена и мушкараца у органима управљања, руковођења и надзора, 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 прописима којима се уређују радни односи. Програмом економских реформи Владе Републике Србије предвиђено је повећање удела жена на руководећим позицијама у јавним предузећима, и то са 13% на најмање 20% до 2018. године. Ради остварења овог циља, закон предвиђа обавезу не само за послодавце, већ и за органе јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, да планирају и спроводе посебне афирмативне мере како би се остваривала и унапређивала родна равноправност, у оквиру годишњих планова и програма рада, односно пословања. Закон их обавезује да у одређеном року о донетим плановима известе Министарство надлежно за родну равноправност. У противном, предвиђена је одговорност и одговарајуће казне за непоступање које су примерене и

нужне, а представљају одбијајући фактор кршења законских норми. У складу са Законом о прекршајима, закон предвиђа распон казни: од 50.000,00 до 2.000.000,00 динара за послодавце, органе јавне власти, политичку странку и синдикалну организацију; новчану казну од 5.000 до 150.000 динара за одговорно лице у правном лицу и новчану казну од 10.000 до 500.000 динара за предузетника – послодавца.

(б) Посебан, дугорочан циљ закона је постизање избалансиране заступљености жена и мушкараца у органима управљања, руковођења и надзора, као и у њиховим телима, при јавним научним, културним, информативним и организацијама у области спорта, у установама образовања и васпитања; приликом избора и именовања на одређене функције, образовања радних тела и утврђивања састава сталних делегација; у управљачким и надзорним телима политичких странака и синдикалних организација. Полазећи од постојећег стања у наведеним областима овај постављени посебан циљ је прецизан, мерљив и реалан, јер се његова реализација очекује у периоду од преко пет година са првим резултатима након две године примене закона. Са тим је непосредно повезано праћење остваривања планираних мера и извештавање о њиховој реализацији, на основу статистичких података разврстаних по полу, а кроз постепено процентуално увећање учешћа представника мање заступљеног пола у наведеним органима и телима.

(в) Посебан, средњорочни циљ доношења закона је и успостављање целовитог, унапређеног правног и институционалног оквира за праћење и координацију послова за остваривање и унапређење родне равноправности. Неки елементи овог циља реализоваће се и у кратком, односно средњем року. Доношењем Закона о родној равноправности прописале се да су државни органи на републичком нивоу, нивоу аутономне покрајине и у оквиру јединица локалне самоуправе обавезни да формирају функционалне организационе облике за обављање послова у вези са остваривањем родне равноправности кроз, између осталог, стална тела за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе што је новина у односу на постојеће решење. За реализацију овог циља одређује се рок од годину дана од дана ступања на снагу овог закона. С обзиром на то да ће се ова тела формирати од већ запослених лица, постављени циљ је реално остварив и мерљив. Предвиђа се, такође, формирање два тела Владе које ће имати саветодавну и координативну функцију у области родне равноправности. На тај начин, закон поставља основе за формирање јединственог институционалног оквира за остваривање и унапређење родне равноправности.

### **3. Да ли су разматране друге могућности за решавање проблема?**

Постојећи законодавни оквир у Републици Србији није могао адекватно да одговори на изазове изражене родне неравноправности, дискриминације и насиља према женама и родно заснованог насиља и насиља према женама. Потребне измене и усаглашавање важећег текста закона са стандардима Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена из 1979. године и Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Истамбулска конвенција) из 2011. године било је могуће реализовати једино доношењем новог закона, због њихове сложености и обимности.

Осим тога, у евалуацији Акционог плана за примену Националне стратегије за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности у периоду од 2010. до 2015. године, извештајима и препорукама независних државних органа који штите права грађана и грађанки Србије, али и у истраживањима и студијама у овој области, укључујући ту и бројна истраживања о положају жена која је спровело Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања током 2014. године – констатовано је постојање велике несразмере између прокламованих принципа политика једнаких могућности и њихове имплементације сходно Закону о равноправности полова.

Заштитник грађана је у својим редовним годишњим извештајима за 2014. и 2015. годину указао на потребу доношења новог законског акта о родној равноправности, а 2015. године упутио је Координационом телу за родну равноправност Владе Модел закона о родној равноправности, који је сачинила Радна група Заштитника грађана. Исто тако, Повереница за заштиту равноправности је у свом редовном годишњем извештају за 2015. годину препознала потребу доношења новог Закона о родној равноправности, и препоручила његово доношење да би се обезбедило уклањање системских и структурних узрока родне неравноправности и омогућило уживање свих гарантованих права у складу са уставним начелом равноправности полова и обавезом развијања политике једнаких могућности.

И током вођења преговора о чланству Републике Србије у Европској унији уочено је да се постојећим решењима Закона о равноправности полова не достижу заједничке тековине равноправности жена и мушкараца и да није у пуној мери усаглашен са законодавством ЕУ, а пре свега у односу на примену принципа равноправног третмана мушкараца и жена у приступу и набавци роба и услуга, у имплементацији начела једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у вези са питањима запошљавања и обављања занимања, итд. Такође, комитети УН за економска, социјална и културна права, и за људска права, указали су Републици Србији на потребу јачања националних механизма за родну равноправност, елиминисања дискриминације на основу пола, односно рода, и отклањања насиља у породици. Оба комитета су позвала Републику Србију да спроведе свеобухватне реформе ради укидања одредаба и пракси које подржавају дискриминацију на основу пола, односно рода, као и да спроведе посебне мере за повећање заступљености жена у државној управи, локалној самоуправи и у процесима одлучивања.

Комплексност и свеобухватност потребних промена постојећег Закона о равноправности полова, на које указују сви релевантни међународни и домаћи актери у овој области са препорукама за доношењем потпуно новог закона – показују да је изабрано решење најцелисходније и најекономичније, па се зато и приступило изради Нацрта закона о родној равноправности. Израђени Нацрт утемељен је на савременим европским и међународним стандардима у домену родне равноправности установљеним релевантним међународним уговорима, а посебно *CEDAW* и *Истанбулском конвенцијом*.

#### **4. Зашто је доношење закона најбоље решење?**

Као што је већ наглашено и детаљно образложено, постојећим Законом о равноправности полова суштински није креиран адекватан законски оквир за делотворно



остваривање и унапређивање стања родне равноправности у пракси и спровођење политике једнаких могућности за жене и мушкарце. То је један од разлога што су, упркос формалној једнакости прокламованој законом, жене у Србији и даље једна од најбројнијих дискриминисаних друштвених група и у знатно лошијем друштвено-економском положају у односу на мушкарце. Због тога је нормирање свеобухватних мера, и континуирано и систематизовано праћење њихове реализације кроз формиран институционални механизам, као и санкционисање непоступања релевантних субјеката у складу са законом, неопходно за успешан рад на остваривању и унапређењу стања у области родне равноправности.

## **5. На кога и како ће највероватније утицати решења у закону?**

Решења из Нацрта закона о родној равноправности односе се на укупно становништво Републике Србије, на органе јавне власти, послодавце, јавне научне, културне, информативне и организације у области спорта, установе образовања и васпитања, средства јавног информисања, политичке странке и синдикалне организације. Начело родне равноправности представља међусекторско питање, будући да утиче на све друштвене субјекте и задире у све области друштва, па самим тим утиче на друштво у целини.

(а) Будући законски акт обавезује органе јавне власти да континуирано прате, планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате политика једнаких могућности за жене и мушкарце и мере за спречавање и сузбијање родне дискриминације, са циљем постизања родне равноправности.

(б) Нацрт закона обавезује органе јавне власти, који имају органе управљања и органе надзора у области културе, образовања, науке, информисања, спорта, безбедности, заштите животне средине, политичког деловања, као и послодавце – да обезбеде подједнако учешће жена и мушкараца у тим органима, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање и других објективних разлога утврђених у складу са прописима којима се уређују радни односи. У противном, дужни су да одреде и спроведу посебне мере којима се успоставља изbalансирано учешће жена и мушкараца у органима управљања и органима надзора. Закон прописаним мерама утиче и на: политичке странке и синдикалне организације и њихове органе и тела, који су обавезани да на сваке четири године доносе план деловања са посебним мерама за подстицање и унапређивање родне равноправности и заступљености жена и мушкараца у њиховим телима, обезбеђивање активног учешћа у раду и предлагање кандидата политичких странака за изборе посланика и одборника.

После избора 2000. године, у Народној скупштини Републике Србије било је 12,40% народних посланица, док се након увођења квоте из 2007. године учешће жена повећано на 21,20%. Измене изборног законодавства из 2011. године довеле су до повећања броја народних посланица на 34%. Из овога се може закључити да ће се број жена у највишем законодавном телу даље повећавати само уколико то буде прописано изборним законодавством, односно уколико постојећа квота буде повећана.

Примера ради, у Републици Србији су 24. априла 2016. године одржани парламентарни и локални избори. Нови сазив Народне скупштине чине 34,54% жена а сличан проценат је у свакој од скупштина градова и општина. Поред председнице Народне скупштине, од 250 народних посланика 85 су жене. Посланице чине Женску парламентарну мрежу која функционише као неформална група али је у претходном периоду постала важан чинилац у унапређењу и промовисању политике родне равноправности.

Након председничких избора одржаних у мају 2017. године дошло је и до промена у Влади. По први пут у историји, Народна скупштина Републике Србије је 30. јуна 2017. године, изгласала жену за премијера. Од 21 ресора, Влада има четири министарке, од којих је једна и потпредседница Владе и председница Координационог тела за родну равноправност.

Пет жена су председнице управних округа, док су 12 начелнице градова и председнице општина (од 168). Од укупног броја државних службеника 62,4 % су жене, на руководећим радним местима 53,23% има жена, а државних службеница на положају има 45%.

На руководећим/командним дужностима у систему безбедности у Републици Србији жене су 2015. године биле заступљене са 19,68%, што представља повећање од 5,21% у односу на 2010. годину.

Република Србија је у 2018. години имала 19 жена на челу дипломатско-конзуларних представништава у свету (5 амбасадора и 14 генералних конзула). У периоду јун 2013- децембар 2014. године једна жена је била дипломатски представник Републике Србије у Центру за безбедносну сарадњу у Републици Хрватској. Тренутно, међу припадницима војнодипломатског кора Републике Србије у иностранству нема жена. С тим у вези, примедба Министарство спољних послова која се односила на број жена на челу дипломатско-конзуларних представништава у свету је уважена.

*Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе* („Службени гласник РС”, број 21/16) прописано је начело једнаке доступности радних места при запошљавању свим кандидатима, при запошљавању се мора водити рачуна о томе да национални састав, заступљеност полова и број особа са инвалидитетом, међу запосленим у највећој могућој мери осликава структуру становништва. У складу са овим законом, Влада је донела три уредбе којима је уредила критеријуме за разврставање, опис и попуњавање радних места намештеника и службеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. Покрајинска влада Аутономне покрајине Војводине, има укупно 11 чланова од којих је једна жена. Заступљеност посланица у Скупштини Аутономне Покрајине Војводине је 35,8%. У Градској управи града Београда од укупно 2.050 запослених 1.241 је жена (60%). По полној структури руководиоца средњег и вишег нивоа, однос у корист жена је такође повољнији, 268 жена (63,8%) у односу на 171 (36,2%) мушкараца. Од наведеног броја жена на руководећим позицијама, њих 259 има високу стручну спрему. Стопа запослености жена износи 38,1%, а мушкараца 52,8%. Жене чине чак 84% помажућих чланова пољопривредних газдинстава чији је рад неплаћен.

Према подацима објављеним у *Посебном извештају Заштитника грађана*, на основу истраживања из 2018. године, на узорку који чине 143 јединице локалне самоуправе, на местима председница скупштина општина/градова у Републици Србији има само 14,4% жена, што је јако мало имајући у виду да жене чине 51% становника Србије. На позицијама заменика председника скупштина општина/градова у Републици Србији има само 23,5% жена. Међу одборницима има 32,7% жена, али зато на местима председника одборничких група има 18,6% жена. На позицијама градоначелника/председника општина има свега 7,9% жена и то је дефинитивно најважнији задатак који нам предстоји - да повећамо заступљеност жена на тим позицијама. Нешто боља је заступљеност жена на позицијама заменика градоначелника/председника општина са 18,5% жена, а најбоља, наравно, на извршилачким местима у органима локалних самоуправа на којима има чак 56,23% жена.

Жене су чланице савета месних заједница са заступљеношћу од 11%, док на позицијама председница месних заједница има свега 5% жена.

Према подацима министарства надлежног за равноправност полова, садржаним у *Извештају о стању заштите и равноправности полова у Републици Србији за 2019. годину* - Република Србија најбоље резултате у Индексу родне равноправности има у домену моћи због активног укључивања жена у политички живот, чему су значајно допринеле и „квоте“ од најмање 30% за мање заступљени пол садржане у *Закону о равноправности полова*. У складу са препорукама Европске уније, 2020. године предложено је увођење „квоте“ од најмање 40% за мање заступљени пол (жене) у Републици Србији, чланом 40а став 1. *Закон о избору народних посланика* („Службени гласник РС“ бр. 35/2000, 57/2003 – Одлука УСРС, 72/2003 – др. закон, 75/2003 – исп. др. закона, 18/2004, 101/2005 – др. закон, 85/2005 – др. закон, 28/2011 – одлука УС, 36/2011, 104/2009 – др. закон, 12/2020. и 68/2020) тако што је предвиђено да „На изборној листи мора бити најмање 40% мање заступљеног пола“. Ова одредба је веома важна за постизање пуне равноправности полова у политичком и јавном животу Републике Србије. Иако је претходним *Законом о локалним изборима* („Службени гласник РС“, број 129/07, 34/10, 54/11) у члану 20. став 3. прецизирано је да заступљеност жена у политичком животу на нивоу јединица локалне самоуправе регулисана тако да је прописано да на изборној листи међу свака три кандидата по редоследу на листи мора бити најмање по један кандидат, тј. припадник оног пола који је мање заступљен на листи, на местима председница скупштина општина/градова има 14,4% жена. Стога је новим *Законом о локалним изборима* из 2020. године („Службени гласник РС“, број 129/07, 34/10, 54/11, 12/20, 16/20 – аутентично тумачење и 68/20), члан 20. став 3. садржано да: „На изборној листи мора бити 40% мање заступљеног пола. Такође, међу сваких пет кандидата по редоследу на листи (првих пет места, других пет места и тако до краја листе) мора бити најмање по два кандидата – припадника оног пола који је мање заступљен“. Наведене измене допринеле су повећању заступљености жена на републичком и на локалном нивоу одлучивања. Према подацима Министарства државне управе и локалне самоуправе из 2021. године, на административним местима у Републици Србији је запослено 61% жена и 39% мушкараца, у АП Војводини 55,9% жена и 44,1% мушкараца, а у Једницама локалне самоуправе (ЈЛС) у администрацији је запослено 58% жена и 32% мушкараца. Такође, након политичких избора у 2020. години, око 40% жена је заступљено међу народним посланицима и 60% мушкараца међу народним посланицима у Народној скупштини Републике Србије. Али само 20 жена у Србији је на челу градова и општина од 150 ЈЛС, а од тог боја 15 жена је по први пут у каријери на тој функцији. Поред тога, 29 жена је позицијама председница скупштина општина и скупштина градова, а 70 жена на местима начелница управа градова и општина у Републици Србији.

Нацртом Закона о родној равноправности као значајна новина, предвиђа се да се приликом избора или именовања сталних делегација које представљају Републику Србију у међународним телима обезбеђује најмање 40-50% представника мање заступљеног пола, као и приликом избора и именовања на одређене функције, образовања радних тела и утврђивања састава званичних делегација. Такође, предвиђа да се у управљачким и

телима политичке странке и синдикалне организације, обезбеди најмање 40% представника мање заступљеног пола.

(в) Предложена законска решења утичу непосредно на послодавце и органе јавне власти, који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, уважавајући чињеницу да би за предузећа са мањим бројем запослених и предузетнике овакав захтев превазилазио њихове људске и финансијске капацитете. Нацрт закона послодавце и органе јавне власти, који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, обавезује да утврђују и спроводе посебне, афирмативне мере у зависности од циљева, које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем, а у циљу остваривања и унапређења родне равноправности. Предвиђају се и мере у оквиру годишњих планова и програма рада, односно пословања, које се припремају и доносе у складу са посебним законом како се не би стварале додатне административне и финансијске обавезе за наведене субјекте.

Поред елемената прописаних законом на основу кога се доносе, годишњи планови и програми рада односно пословања обавезно садрже и део који се односи на остваривање родне равноправности (у даљем тексту: план или програм). Део плана или програма који се односи на остваривање родне равноправности нарочито садржи: кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти, односно код послодавца, посебне мере за остваривање родне равноправности, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења, контролу и престанак спровођења посебних мера.

(г) Овај Нацрт закона односи се и на министарства, посебне организације и службе Владе, које посебне мере предвиђају у оквиру свог годишњег плана рада који достављају Влади и који чини саставни део годишњег плана рада Владе. Органи јавне власти и послодавци чији планови или програми нису јавно доступни, дужни су да о доношењу овог документа обавесте министарство надлежно за послове родне равноправности и да уз обавештење доставе извод из плана односно програма тј. део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од 15 дана од дана њиховог доношења, ради информисања и праћења стања у тој области. Органи јавне власти и послодавци чији су планови јавно доступни, дужни су да доставе Министарству обавештење о интернет страници на којој је објављен план или програм, односно о гласилу у коме је план или програм објављен, у року од 15 дана од дана доношења. У реализацији плана, органи јавне власти и послодавци подносе надлежном министарству извештај о реализацији, који је саставни део њиховог годишњег извештаја о реализацији плана или програма у складу са законом. Усвојени извештаји достављају се надлежном министарству уколико нису јавно доступни, а у противном се само доставља обавештење о интернет страници на којој су објављени. У случају непоступања у складу са законом, предвиђена је одговорност наведених субјеката и прописане су одговарајуће казне за непоступање које су примерене и нужне, а представљају одбијајући фактор кршења законских норми. У складу са Законом о прекршајима, овај закон предвиђа распон казни од 50.000,00 до 2.000.000,00 динара за послодавце, органе јавне власти, политичку странку и синдикалну организацију; новчану казну од 5.000 до 150.000 динара за

одговорно лице у правном лицу и новчану казну од 10.000 до 500.000 динара за предузетника – послодавца.

(г) Предложена решења, сходно већ изнетој аргументацији, утичу и на органе општина, органе града и органе градских општина, обавезујући их да из реда изабраних, именованих и постављених лица образују институционална тела за родну равноправност. Дакле, институционална тела за родну равноправност чине изабрани представници изабраних, именованих и постављених лица у органима општина, града и градских општина, притом не доводећи до запошљавања нових лица. На тај начин им се омогућава континуитет у раду и обезбеђује реална могућност обављања послова за чије извршење су надлежна. Имајући у виду чињеницу да су ти органи дужни да евидентирају податке који се односе на положај жена и мушкараца у остваривању родне равноправности, а да наведеним подацима већ располажу – обавеза евидентирања је минимална и биће додатно ојачана одређивањем једног лица из редова запослених у органима државне управе и локалне самоуправе за обављање послова из области родне равноправности. .

(д) Донета решења ће позитивно утицати и на рад и поступање Повереника за заштиту равноправности и судова. Применом предвиђених законских решења, укључујући и предвиђене мере превенције, допринеће се унапређењу родне равноправности, подизању свести о појави дискриминације и смањивању оптерећења у раду овог независног државног органа и судова. На дужи временски период, допринеће се смањењу броја притужби због дискриминације на основу пола, односно рода које се подносе Поверенику, и смањењу броја грађанско-правних поступака за заштиту од дискриминације, који се воде пред судовима.

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

Одредбама из Нацрта закона неће се проузроковати изазивање трошкова грађанима и привреди, а са аспекта надлежних органа предметна решења не изискују додатна финансијска оптерећења за грађане, већ прерасподелу и ефикаснију употребу постојећих ресурса. Наиме, Нацрт закона односи се на обавезе послодавца и органа јавне власти, који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, да одређују и спроводе посебне мере за остваривање родне равноправности. Посебне мере одређују се и спроводе у оквиру годишњих планова и програма рада, односно пословања, ових субјеката, које у складу са посебним законом припремају и доносе. Њихови планови односно програми рада односно пословања, поред елемената прописаних законом на основу ког се доносе, обавезно садрже и део који се односи на остваривање родне равноправности.

Према подацима Министарства привреде, у Републици Србији има 9.531 приватних предузећа са више од 50 запослених сагласно критеријумима за разврставање привредних субјеката регулисаним чланом 6. Закона о рачуноводству („Службени гласник РС“, бр. 62/13 и 30/18). На основу истог извора, у Републици Србији има 232.765 предузетника и 80.122 микропредузећа. Обавезивањем предузећа са више од 50 запослених (што је и обавеза по важећем Закону о равноправности полова) на испуњење наведених обавеза, остварује се сврха будућег закона, а то је остваривање и унапређење

равноправности жена и мушкараца у области рада, без додатног оптерећења осталих привредних субјеката, који су и бројнији и економски слабији, а немају ни довољно људских ресурса да би могли да испуњавају предвиђене обавезе. Такође, након обављених консултација са заинтересованим социјалним партнерима, укључујући и Привредну комору Србије, обавезе одређивања и спровођења мера за остваривање и унапређење родне равноправности предвиђене су у оквиру годишњих планова и програма предузећа, а извештај о реализацији донетог плана или програма, у делу који се односи на остваривање родне равноправности већ су део праксе ових субјеката захваљујући одредби из члана 13. Закона о равноправности полова.

Нацрт закона се такође односи и на органе јавне власти тако што се одређивање и спровођење мера за остваривање и унапређење родне равноправности као и извештавање о њиховој реализацији уврштава у годишњи програм и план рада, односно извештај ових органа. Обавеза планирања мера министарстава, посебних организација и служби Владе у вези је са годишњим планом рада Владе Републике Србије, а извештај о реализацији плана или програма у делу који се односи на остваривање родне равноправности у овим органима, организацијама и службама саставни је део њихових годишњих извештаја, који чине годишњи извештај о раду Владе. На тај начин се законом не предвиђају додатна финансијска оптерећења нити се њиме уводе додатне административне процедуре за субјекте реализације и обезбеђује се ефикасна примена закона која не захтева ангажовање додатних материјалних и људских ресурса, а постиже се његова сврха и ефикасност и економичност примене. Иста је ситуација и са контакт особама за родну равноправност и телима за родну равноправност на локалу и на нивоу покрајинске аутономије. Предвиђено је да се они одреде тј. формирају из редова постојећих запослених, или изабраних, именованих односно постављених лица.

На крају, испуњење обавеза органа јавне власти, као оснивача установа у области образовања и васпитања, научних, културних, информативних и организација у области спорта, безбедности и заштите животне средине да обезбеде избалансирану заступљеност мушкараца и жена у органима руковођења, управљања и надзора, као и у њиховим телима, неће створити нове трошкове, јер је реч о дугорочном циљу који се законом жели постићи, па ће се и његова реализација одвијати постепено и у оквиру редовно планираних конкурса и поступака запошљавања нових лица.

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

Како је оцењено у одговору на претходно питање, примена предложених решења неће бити праћена додатним трошковима за горе наведене субјекте.

У погледу позитивних последица доношења закона, треба истаћи да ће рад и деловање надлежних органа јавне власти, а нарочито Министарства, које врши надзор над спровођењем закона, допринети, између осталог: мањем оптерећењу и снижавању трошкова правосудних органа, независних државних органа, центара за социјални рад, мањем броју интервенција полиције, нижим издацима здравствених установа које пружају подршку лицима која су претрпела дискриминацију на основу пола, односно

рода и/или су лица која су претрпела родно засновано насиље, насиље над женама и/или насиље у породици.

Република Србија је *Законом о буџетском систему*<sup>3</sup> из 2015. године, увела *родно одговорно буџетирање* и обавезу да сви буџетски корисници морају да примене родно одговорно буџетирање најкасније до 2020. године<sup>4</sup>. Према плану и упутству министра финансија, покрајинског секретара за финансије, односно органа локалне самоуправе, обезбеђују се буџетска средства за имплементацију родно осетљивих мера за које су предвиђени и индикатори за мерење постизања утврђених циљева.

За спровођење овог закона није потребно обезбедити додатна финансијска средства у буџету Републике Србије за 2021. годину.

Буџетска средства, као и донаторска средства за реализацију мера и активности у наредним годинама, биће планирана у оквиру лимита за које Министарство финансија утврди за раздео Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог и других носилаца активности.

Имплементација будућег закона допринеће већем степену родне равноправности у Србији и већем учешћу жена у органима управљања, руковођења и надзора у јавним образовним, научним, културним, информативним и организацијама у области спорта; у управљачким и надзорним телима политичких странака и синдикалних организација; приликом избора и именовања сталних делегација и приликом избора и именовања на одређене функције; као и приликом образовања радних тела и утврђивања састава званичних делегација – што не изазива додатне трошкове.

Доследна примена закона допринеће и искорењивању друштвених и културних образаца, обичаја и пракси које су засноване на родним стереотипима и предрасудама, кроз подизање свести најшире јавности о родној равноправности, дискриминацији на основу пола, односно рода и родно заснованом насиљу и насиљу над женама – што се већ реализује у оквиру надлежности појединих органа задужених за културу и информисање, образовање, стручно оспособљавање запослених итд. и не изискује додатна буџетска средства.

Посредно, примена овог закона ће допринети смањењу дискриминаторног понашања и унапређењу културе толеранције и инклузивности. На ширем плану, допринеће економски одрживом развоју привреде у Републици Србији, имајући у виду међународна искуства и потврђен допринос које жене дају унапређеном пословању, већој продуктивности и профитабилности свих привредних субјеката, те дугорочно већем друштвеном благостању, у складу са Циљевима одрживог развоја Уједињених нација.

Нацрт закона предвиђа увођење повремених тела (савети и комисије) који се образују на свим нивоима власти (Република, аутономне покрајине, јединице локалних самоуправа), ради постизања и унапређења родне равноправности. У наведена тела се именују лица из редова већ постављених лица у органима извршне власти (савети) или народних посланика/одборника у скупштинама (комисије), а која за свој рад у тим телима не добијају додатна средства, док лица која тим телима пружају стручну и

<sup>3</sup> „Службени гласник РС”, бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 - испр., 108/13, 142/14, 68/15 – др.закон, 103/15 и 99/16)

<sup>4</sup> Иницијатива КТРО и Министарства финансија, а уз подршку UNWOMEN

административно-техничку потпору у раду, одређују се из редова већ запослених у извршним и скупштинским органима јавне власти што не изазива додатне трошкове по буџетски систем Републике Србије.

Такође, Нацртом закона је предвиђено да органи јавне власти и послодавци са више од 50 запослених имају обавезе да одреде једно лице које ће се бавити питањима родне равноправности из редова већ запослених лица, односно да израђују планове у области родне равноправности, прате и координишу реализацију тих планова и да извештавају о њиховој реализацији. Међутим, наведена одредба садржана је и у важећем Закону о равноправности полова (2009), те стога ангажовање овог лица неће представљати додатно оптерећење по наведене субјекте нити ће изискивати запошљавање нових лица.

## **8. Да ли се законом подржавају стварање нових привредних субјеката и тржишна конкуренција?**

Нацрт закона нема интенцију да ствара нове привредне субјекте. Креирањем и реализацијом мера за остваривање и унапређење родне равноправности обезбеђују се адекватнији и богатији људски ресурси за тржишну оријентацију привредних субјеката и доприноси се њиховој већој продуктивности и конкурентности на тржишту.

## **9. Да ли су све заинтересоване стране имале прилику да се изјасне о закону?**

Рад на изради Нацрта закона о родној равноправности започет је 2014. године. На основу препорука релевантних комитета УН и институција ЕУ који се баве људским правима, Заштитник грађана, је иницирао израду овог закона и, у вези са тим, разрађена су два модела закона о родној равноправности (2014/2015), а након тога су образоване и две радне групе за израду нацрта истоименог закона, али ни један модел или нацрт закона није добио подељену стручну и подршку у јавности која би гарантовала усвајање тог закона. Најпре је током 2014/2015 године израђена једна верзија Нацрта закона о родној равноправности у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, као и једна верзија Нацрта закона о родној равноправности током 2015/2017 од стране Координационог тела за родну равноправност Владе и поново у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања 2017/2019. године.

Будући да је *Законом о министарствима* („Службени гласник РС“, број 128/20), који је ступио на снагу 26. октобра 2020. године, у члану 12 став 3 предвиђено да „Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог обавља послове државне управе који се односе на: равноправност полова; антидискриминациону политику; питања у вези са родном равноправношћу, с циљем унапређења родне равноправности у Републици Србији, као и друге послове на основу чл. 12 тог закона“ - ово Министарство започиње рад на изради Нацрта закона о родној равноправности.

Нацрт закона о родној равноправности се израђује у складу са Програмом Владе Републике Србије за 2021. годину, рубрика „Акти које Влада предлаже Народној скупштини“ под редним бројем 2, са циљем да се изградом и доношењем овог закона



постигне већа усаглашеност домаћег законодавства са потврђеним међународним уговорима и конвенцијама у области родне равноправности, а посебно са правним тековинама ЕУ у овој области. Рок за доношење овог документа је децембар 2021. године.

У вези са наведеним, Министарство је упутило позив надлежним органима државне управе и независним институтима, као и јавни позив организацијама цивилног друштва и да се укључе у рад Радне групе за израду Нацрта закона о родној равноправности и објавило јавни позив 3. фебруара 2021. године свим заинтересованим актерима у друштву да се укључе у процес *on line* јавних консултација о овом документу. Јавне *on line* консултације о Нацрту закона о родној равноправности су вођене од 3. до 20. фебруара 2021. године, а јавна расправа од 26. фебруара до 17. марта 2021. године.

Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог је кроз процес јавних консултација, друштвених дијалога и јавне расправе о Нацрту закона о родној равноправности остварило сарадњу са следећим органима, организацијама, телима, удружењима и појединцима, и то:

Координационим телом за родну равноправност Владе, Министарством за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарством за бригу о породици и демографију, Министарством просвете, науке и технолошког развоја, Министарством правде, Министарством здравља, Министарством омладине и спорта, Министарством културе и информисања, Министарством за европске интеграције, Министарством за државну управу и локалну самоуправу, Министарством одбране, Министарством унутрашњих послова, Министарством привреде, Министарством финансија, Министарством пољопривреде, шумарства и водопривреде, Министарством за заштиту животне средине, Министарством рударства и енергетике, Министарством трговине, туризма и телекомуникација, Министарством грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре, Кабинетом министра без портфеља задуженог за бригу о селу, Републичким секретаријатом за јавне политике, Републичким секретаријатом за законодавство, Републичким заводом за статистику, Тимом за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе (СИПРУ тимом), Националном службом запошљавања (НСЗ), Институтом за јавно здравље „Батут“.

Поред тога, Министарство је остварило сарадњу са: Заштитником грађана, Повереником за заштиту равноправности, Повереником за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, Одбором за људска и мањинска права Народне скупштине Републике Србије, Одбором за културу и информисање Народне скупштине Републике Србије, Женском парламентарном мрежом, народним посланицима и посланицама из СНС, СПС, ДСС и СДПС.

Такође, остварена је сарадња са појединим јединицама локалне самоуправе, телима или појединцима, и то из: Града Ниш, Града Врање, Града Сомбор, Скупштине Града Пирота, Скупштине Града Крушевца, Скупштине Општине Врбас, Општине Нови Кнежевац, Општине Богатић, Општине Кнић, Општине Кула, Општине Србобран, Општине Нова Варош – Савет за родну равноправност, Општинске управе Општине Пожега, Општинске управе Општине Шид, Комисијом за родну равноправност СО Рума, Комисијом за родну равноправност СО Пожега, Комисијом за родну равноправност СО

Врбас, Комисијом за родну равноправност СО Велико Градиште, Комисијом за родну равноправност СО Кнић, Канцеларијом за локални економски развој Града Врања, одборницом задуженом за равноправност полова Града Сомбора.

У погледу сарадње са академском заједницом остварена је сарадња са: Српском академијом наука и уметност (САНУ), Универзитетом у Београду, Универзитетом УНИОН „Никола Тесла“ у Београду, Универзитетом у Нишу, Универзитетом у Крагујевцу, Универзитетом у Новом Саду, Економским факултетом Уб, Институтом за филозофију и друштвену теорију у Београду, Медицинским факултетом у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици.

Поред наведеног, остварена је сарадња са социјалним партнерима и то: Унијом послодаваца Србије, Привредном комором Србије, Савезом самосталних синдиката Србије, Асоцијацијом слободних и независних синдиката, Уједињеним гранским синдикатом „Независност“, Синдикатом запослених у здравству и социјалној заштити.

У погледу сарадње са удружењима, фондацијама и сл. остварена је сарадња са : Сталном конференцијом градова и општина (СКГО), Удружењем за управљање пројектима Србије – ИПМА Србија, Фондацијом „ТЕМПУС“, Удружењем пословних жена Србије, Националном организацијом особа са инвалидитетом Србије (НООИС), Удружењем жртва насиља „Хајр“, Удружењем „Атина“, Удружењем „А11“, Удружењем жена Апатин „Црвена ружа“, „Amity“, Центром за женске студије у Београду, Фондацијом Центра за демократију, Фондацијом Владе Дивац, порталом „Бебац“, Gender Knowledge Hub, Удружењем грађанки „FemPlatz“, Аутономним женским центром (АЖЦ), у сарадњи са Групом 484 и Астром и Акцијом против трговине људима, чланицама Коалиције прЕУговор.

У процес јавних консултација и јавне расправе о Нацрту закона о родној равноправности укључили су се и заинтересовани грађани и грађанке и то: Бојан Милојковић у својству грађанина и Иванка Јовановић из Националне организације особа са инвалидитетом.

Када је у питању сарадња са међународним организацијама, остварена је сарадња са: UN Women, UNFPA, UNICEF, UNDP, GiZ. UNOPS, UNOPS-EU PROGRAM, UNOPS-SWISS PRO PROGRAM, Делегацијом ЕУ у Р. Србији, Канцеларијом Савета Европе у Београду, Канцеларијом Швајцарске агенције за сарадњу у Београду, Канцеларијом Светске здравствене организације у Београду и Амбасадом Португала у Београду.

## **10. Које ће се мере током примене закона предузети да би се остварило оно што се предвиђа његовим доношењем?**

Регулаторне мере: Како би био остварен циљ закона, неопходно је кориговати Правилник о садржају и начину достављања Плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу, који је донет 2010. године („Службени гласник РС, број 89/10). Такође, потребно је да министар надлежан за послове родне равноправности пропише садржај извештаја о остваривању родне равноправности за све субјекте, који су законом обавезани да га подносе. Нацртом закона је предвиђено да ће подзаконски акти за спровођење овог закона бити донети у року од годину дана од дана ступања на снагу овог закона. Даље,

Министарство надлежно за родну равноправност ће ближе уредити програм и начин обуке лица задужених за родну равноправност.

Институционалне мере: Предвиђено је образовање механизма Владе за разматрање политике родне равноправности и координацију послова у вези са родном равноправношћу на националном нивоу и саветодавно тело Владе.

Влада доноси акт којим образује Координационо тело за родну равноправност и Савет за родну равноправност Владе, односно именује њихове чланове, одређује задатак та два тела и уређује и друга питања у вези са њиховим радом, у складу са законом, у року од шест месеци од ступања на снагу овог закона.

При органима јавне власти образују се механизми за родну равноправност на нивоу аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе и градске општине, како би се осигурала административна вертикала у обезбеђивању примене закона. Нацрт предвиђа да ће образовање тела за родну равноправност у аутономној покрајини, јединицама локалне самоуправе и градским општинама бити уједињено и обавезно, као и одређивање једне особе, из редова запослених у тим органима, која ће обављати послове из тог органа лица задуженог за родну равноправност.

Лица задужена за родну равноправност одређују се на свим нивоима власти, стварајући на тај начин ефикасну мрежу, која олакшава извршавање послова предвиђених законом и убрзава и олакшава комуникацију и сарадњу.

За надзор над спровођењем будућег закона задужено је Министарство надлежно за послове родне равноправности, а инспекцијски надзор у области рада преко инспекције рада. Одговарајући надзор предвиђен је и за све друге области које закон регулише имајући у виду његову мултисекторску природу. Тако надзор над применом овог закона у делу који се односи на област културе врши министарство надлежно за културу, у делу који се односи на послове државне управе и локалне самоуправе врши управна инспекција, у области образовања врши просветна инспекција, у области спорта инспекција министарства надлежног за послове спорта, у области одбране инспекторат одбране, у области безбедности инспекцијски органи министарства надлежног за послове унутрашње безбедности, у области заштите животне средине инспекција министарства за заштиту животне средине, у области финансијских услуга и осигурања надзор врши Народна банка Републике Србије, а у складу са прописима којима се уређују њихова права, дужности и овлашћења у инспекцијском надзору. Инспекцијски органи остварују потребну сарадњу у складу са законом којим се уређује инспекцијски надзор. Извештаји о извршеном надзору односно о извршеном инспекцијском надзору достављају се на захтев надлежног министарства.

Ради припреме годишњег извештаја о реализацији акционог плана националне стратегије за родну равноправност и збирног извештаја о стању у области остваривања родне равноправности закон предвиђа непосредну сарадњу надлежног министарства са Саветом за родну равноправност и Координационим телом за родну равноправност Владе, као и одговарајућим институционалним телима аутономне покрајине, општина, градова и градских општина, и са лицима задуженим за родну равноправност у органима државне управе и локалне самоуправе. Извештаји надлежних субјеката из органа јавне власти, послодаваца, институционалних тела за родну равноправност, као и политичких

странака и синдикалних организација се, сходно предложеним одредбама, достављају министарству надлежном за послове родне равноправности, које, у сарадњи са наведеним органима и телима, припрема збирни извештај и доставља га Влади ради усвајања.

Нерегулаторне мере, информативно-едукативне мере: Нацрт закона предвиђа увођење програмских мера које обухватају едукацију о значају родне равноправности и потреби подстицања и унапређивања родне равноправности, а којима се превенирају дискриминација на основу пола, односно рода, родно засновано насиље и насиље над женама, и мере едукације професионалаца у овој области. Потреба едукације препозната је и у случају лица задужених за родну равноправност.

Органи јавне власти који обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да обезбеде континуирано стручно усавршавање и оспособљавање запослених у образовању за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације – како на основу пола, односно рода, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља над женама.

Мере развијања свести о значају родне равноправности, како би се искоренили друштвени и културни обрасци, обичаји и праксе засновани на родним стереотипима, предрасудама и дискриминацији на основу пола, односно рода, и смањило родно засновано насиље и насиље према женама, предвиђене су и за средства јавног информисања. Ради подстицања коришћења родно осетљивог језика приликом извештавања и елиминисања сексистичких и мизогиних медијских садржаја предвиђено је и да средства јавног информисања предузимају мере са циљем унапређења компетенција новинара и уредника.

Све предвиђене мере предузимаће се у оквиру законом прописаних надлежности субјеката реализације и не захтевају додатне ресурсе.

Мере надзора и казнене мере: Нацрт закона предвиђа мере надзора које предузимају надлежно министарство, инспекција рада и управна, просветна инспекција и друге инспекције у области одбране и безбедности, заштите животне средине, спорта, пружања услуга и у другим областима, у оквиру постојећих капацитета којима располажу инспекцијски органи, јер питање надзора који обављају није предмет уређења само овог закона. Остваривање функције и надлежности како инспекција, тако и министарстава у оквиру којих су формиране, реализује се у складу са законима којима се уређује њихова надлежност, и евентуална потреба за њиховим додатним капацитетима може се утврдити тек након што закон почне да се примењује, јер ће искуство показати да ли су постојећи капацитети довољни.

Казнене мере су усклађене са Законом о прекршајима и овај закон предвиђа распон казни од 50.000,00 до 2.000.000,00 динара за послодавце, за одговорна лица у органима јавне власти, за политичке странке и за синдикалне организације и то: новчану казну од 5.000,00 до 150.000,00 динара за одговорно лице у правном лицу и новчану казну од 10.000,00 до 500.000,00 динара за предузетника – послодавца.