ZAKON O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI

(„Službeni glasnik RS“, broj 52/2021)

OVAJ ZAKON JE U PRIMENI OD 1. JANUARA 2024. GODINE

I. UVODNE ODREDBE

Predmet zakona

Član 1.

Ovim zakonom uređuju se pojam, značenje i mere politike za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, vrste planskih akata u oblasti rodne ravnopravnosti i način izveštavanja o njihovoj realizaciji, institucionalni okvir za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, nadzor nad primenom zakona i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti.

Mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti podrazumevaju stvaranje jednakih mogućnosti za učešće i ravnopravan tretman žena i muškaraca u oblasti rada, zapošljavanja i samozapošljavanja, socijalne i zdravstvene zaštite, obrazovanja, vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja, informaciono-komunikacionih tehnologija i informacionog društva, odbrane i bezbednosti, saobraćaja, energetike, zaštite životne sredine, kulture, javnog informisanja, sporta, u organima upravljanja i nadzora i njihovim telima, političkog delovanja i javnih poslova, seksualnog i reproduktivnog zdravlja i prava, pristupa robi i uslugama.

Zakonom se uređuju i mere za suzbijanje i sprečavanje svih oblika rodno zasnovanog nasilja, nasilja prema ženama i nasilja u porodici.

Zakonom se uređuju obaveze organa javne vlasti, poslodavaca i drugih socijalnih partnera da integrišu rodnu perspektivu u oblasti u kojoj deluju.

Zaštita stečenih prava

Član 2.

Odredbe ovog zakona ne mogu se tumačiti niti primenjivati na način kojim se ukidaju ili ograničavaju prava utvrđena drugim propisima ili ograničava ili umanjuje dostignuti nivo ljudskih prava u oblasti rodne ravnopravnosti koji proističe iz Ustava, potvrđenih međunarodnih ugovora, opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava, zakona, kao i zakonodavstva Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti.

Rodna ravnopravnost

Član 3.

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda

Član 4.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: političkoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja, zaštite potrošača (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti, u braku i porodičnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorskom postupanju.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojednih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, kao i zaštita na radu zaposlenih različitog pola, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi i bezbednost i zdravlje na radu, posebne mere uvedene radi postizanja pune rodne ravnopravnosti, zaštite i napretka lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju na osnovu svog pola, polnih karakteristika, odnosno roda.

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebne mere donete radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.

Rodno odgovorno budžetiranje

Član 5.

Organi javne vlasti dužni su da vrše rodnu analizu budžeta i da prihode i rashode planiraju s ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem i princip rodne ravnopravnosti u budžetskom postupku.

Pojmovi

Član 6.

Pojedini termini upotrebljeni u ovom zakonu imaju sledeće značenje:

1. rod označava društveno određene uloge, mogućnosti, ponašanja, aktivnosti i atribute, koje određeno društvo smatra prikladnim za žene i muškarce uključujući i međusobne odnose muškaraca i žena i uloge u tim odnosima koje su društveno određene u zavisnosti od pola;
2. osetljive društvene grupe su žene sa sela, žrtve nasilja, kao i grupe lica koje se zbog društvenog porekla, nacionalne pripadnosti, imovnog stanja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, starosti, psihičkog i/ili fizičkog invaliditeta, života u nerazvijenom području ili iz drugog razloga ili svojstva nalaze u nejednakom položaju;
3. pol predstavlja biološku karakteristiku na osnovu koje se ljudi određuju kao žene ili muškarci;
4. jednake mogućnosti podrazumevaju jednako ostvarivanje prava i sloboda žena i muškaraca, njihov ravnopravni tretman i ravnopravno učešće u političkoj, ekonomskoj, kulturnoj i drugim oblastima društvenog života i u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka i ravnopravno korišćenje njihovih rezultata, bez postojanja rodnih ograničenja i rodne diskriminacije;
5. diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti (višestruka diskriminacija) ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija);

15) rodna perspektiva odnosi se na uzimanje u obzir rodnih razlika, razlika po polu i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenje i sprovođenje javnih politika, propisa, mera i aktivnosti;

17) rodna analiza predstavlja procenjivanje uticaja posledica svake planirane aktivnosti, uključujući zakonodavstvo, mere i aktivnosti, javne politike i programe, po žene i muškarce i rodnu ravnopravnost u svim oblastima i na svim nivoima;

18) urodnjavanje predstavlja sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne perspektive u sve javne politike, planove i prakse;

19) uravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog od polova između 40–50% u odnosu na drugi pol, a osetno neuravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog pola niža od 40% u odnosu na drugi pol, osim ako iz posebnog zakona ne proizlazi drugačije;

110) rodno zasnovano nasilje je svaki oblik fizičkog, seksualnog, psihičkog, ekonomskog i socijalnog nasilja koje se vrši prema licu ili grupama lica zbog pripadnosti određenom polu ili rodu, kao i pretnje takvim delima, bez obzira na to da li se dešavaju u javnom ili privatnom životu, kao i svaki oblik nasilja koji u većoj meri pogađa lica koja pripadaju određenom polu;

111) nasilje prema ženama označava kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije prema ženama i sva dela rodno zasnovanog nasilja koja dovode ili mogu da dovedu do: fizičke, seksualne, psihičke, odnosno, finansijske povrede ili patnje za žene, obuhvatajući i pretnje takvim delima, prinudu ili proizvoljno lišavanje slobode, bilo u javnosti bilo u privatnom životu;

112) nasilje u porodici označava svako delo fizičkog, seksualnog, psihičkog, odnosno ekonomskog nasilja do kojeg dolazi u okviru porodice ili domaćinstva, odnosno između bivših ili sadašnjih supružnika ili partnera, nezavisno od toga da li izvršilac deli ili je delio isto boravište sa žrtvom;

113) uznemiravanje jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu pola, odnosno roda, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće i uvredljivo okruženje;

114) podsticanje na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda je davanje uputstava o načinu preduzimanja diskriminatornih postupaka i navođenja na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda, na drugi sličan način;

115) seksualno, odnosno polno uznemiravanje jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode koji ima za cilj ili posledicu povredu ličnog dostojanstva, a naročito ako se time stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;

116) seksualno, odnosno polno ucenjivanje je svako ponašanje lica koje, u nameri činjenja ili nečinjenja dela seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženog protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu;

117) rodno osetljiv jezik jeste jezik kojim se promoviše ravnopravnost žena i muškaraca i sredstvo kojim se utiče na svest onih koji se tim jezikom služe u pravcu ostvarivanja ravnopravnosti, uključujući promene mišljenja, stavova i ponašanja u okviru jezika kojim se služe u ličnom i profesionalnom životu;

118) organi javne vlasti jesu državni organi, organi autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, kao i javna preduzeća, ustanove, javne agencije i druge organizacije i lica kojima su zakonom poverena pojedina javna ovlašćenja, kao i pravno lice koje osniva ili finansira u celini, odnosno u pretežnom delu Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave;

119) poslodavac je domaće ili strano pravno i fizičko lice u javnom i privatnom sektoru,

koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica, odnosno lice koje u državnom organu, organu autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave vrši prava i dužnosti poslodavca u ime Republike Srbije, autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave;

20) udruženje jeste dobrovoljna i nevladina nedobitna organizacija zasnovana na slobodi udruživanja više fizičkih ili pravnih lica, osnovana radi praćenja, ostvarivanja i unapređenja određenog zajedničkog ili opšteg cilja i interesa, koji nisu zabranjeni Ustavom ili zakonom, upisana u registar nadležnog organa, u skladu sa zakonom;

21) socijalni partneri su Vlada, nadležni organ autonomne pokrajine, nadležni organ jedinice lokalne samouprave, reprezentativni sindikati, reprezentativna udruženja poslodavaca, poslodavci, izuzev subjekata koji se po drugom osnovu javljaju kao socijalni partneri, proizvođači i prodavci roba i pružaoci usluga, javna preduzeća i javne službe;

22) plata predstavlja novčanu nadoknadu za izvršen rad. Pravo na platu je osnovno i neotuđivo pravo zaposlenih iz radnog odnosa. Plata podrazumeva nadoknadu za jednak rad, odnosno rad jednake vrednosti uz primenu načela jednakosti i jednakog postupanja prema zaposlenima, bez obzira na pol, odnosno rod;

23) neplaćeni kućni rad predstavlja poslove za čije obavljanje se ne ostvaruje novčana naknada, a podrazumevaju vođenje domaćinstva, staranje i brigu o deci, o starijim i bolesnim članovima porodice, poslove na poljoprivrednom imanju, kao i druge slične neplaćene poslove;

24) rodni stereotipi su tradicijom formirane i ukorenjene ideje prema kojima su ženama i muškarcima proizvoljno dodeljene karakteristike i uloge koje određuju i ograničavaju njihove mogućnosti i položaj u društvu;

25) tela za rodnu ravnopravnost su povremena tela organa autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave koja se obrazuju u cilju sprovođenja mera predviđenih ovim zakonom i dokumentima javnih politika radi unapređenja rodne ravnopravnosti.

Termini koji se koriste u ovom zakonu i propisima koji se donose na osnovu njega, a koji imaju rodno značenje, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni ženski i muški pol lica na koje se odnose.

II. POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI I MERE ZA OSTVARIVANjE I UNAPREĐIVANjE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Politika jednakih mogućnosti

Član 7.

Politika jednakih mogućnosti podrazumeva:

1) ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka koje utiču na položaj žena;

2) uzimanje u obzir različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim interesima;

3) preduzimanje mera kojima se obezbeđuje jednaka polazna tačka za ostvarivanje principa jednakih mogućnosti za lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju po osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa.

Vrste mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti

Član 8.

Mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti su opšte mere i posebne mere.

Opšte mere

Član 9.

Opšte mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti jesu zakonom propisane mere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, ili nalaže odgovarajuće postupanje radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

Opšte mere obuhvataju i mere utvrđene drugim aktima (deklaracije, rezolucije, strategije i sl.), čiji je cilj ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Posebne mere

Član 10.

Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: posebne mere) su aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa, u svim sferama društvenog života i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

Posebne mere, u skladu sa opštim merama propisanim ovim i drugim zakonima, određuje i sprovodi organ javne vlasti i poslodavac.

Prilikom određivanja posebnih mera moraju se uvažavati različiti interesi, potrebe i prioriteti žena i muškaraca, a posebnim merama mora se obezbediti:

1. pravo žena, devojčica i muškaraca na informisanost i jednaku dostupnost politikama, programima i uslugama;
2. primena urodnjavanja i rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika;
3. promovisanje jednakih mogućnosti u upravljanju ljudskim resursima i na tržištu rada;
4. uravnotežena zastupljenost polova u upravnim i nadzornim telima i na položajima;
5. uravnotežena zastupljenost polova u svakoj fazi formulisanja i sprovođenja politika rodne ravnopravnosti;
6. upotreba rodnosenzitivnog jezika kako bi se uticalo na uklanjanje rodnih stereotipa pri ostvarivanju prava i obaveza žena i muškaraca;
7. prikupljanje relevantnih podataka razvrstanih po polu i njihovo dostavljanje nadležnim institucijama.

Posebne mere primenjuju se dok se ne postigne cilj zbog kojeg su propisane, ako ovim zakonom nije drugačije propisano.

Vrste posebnih mera

Član 11.

Vrste posebnih mera su:

1. mere koje se određuju i sprovode u slučajevima osetno neuravnotežene zastupljenosti polova;
2. podsticajne mere, kojima se daju posebne pogodnosti ili uvode posebni podsticaji u cilju unapređenja položaja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima društvenog života;
3. programske mere, kojima se operacionalizuju programi za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

Statistički podaci razvrstani po polu

Član 12.

Informacije i statistički podaci koji se prikupljaju i evidentiraju u organima javne vlasti i kod poslodavaca u svim oblastima u kojima se sprovode mere iz ovog zakona moraju biti, osim zbirno, razvrstani i iskazani po polu i starosnoj dobi.

Podaci o neplaćenom kućnom radu koji se prikupljaju i evidentiraju od strane republičkog organa nadležnog za statistiku i javno objavljuju, predstavljaju zvaničnu statistiku Republike Srbije, u skladu sa zakonom.

Organi javne vlasti dužni su da na godišnjem nivou objavljuju administrativne podatke o neplaćenom kućnom radu, radi preuzimanja od strane proizvođača zvanične statistike u cilju utvrđivanja njegove ukupne vrednosti i njegovog učešća u bruto domaćem proizvodu.

Informacije i statistički podaci razvrstani po polu i starosnoj dobi iz stava 1. ovog člana sastavni su delovi službene statistike, koja se vodi u Republici Srbiji i dostupni su javnosti, u skladu sa zakonom.

III. PLANSKI AKTI U OBLASTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI I IZVEŠTAVANjE O REALIZACIJI PLANSKIH AKATA

Vrste planskih akata

Član 13.

Radi razvoja, unapređivanja i ostvarivanja rodne ravnopravnosti donose se sledeći planski akti:

1. Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost;
2. Akcioni plan za sprovođenje Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost;
3. akcioni plan jedinice teritorijalne autonomije i jedinice lokalne samouprave;
4. planovi ili programi rada, odnosno poslovanja organa javne vlasti i poslodavaca koji obavezno sadrže i deo o rodnoj ravnopravnosti u organu javne vlasti i kod poslodavca;
5. plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti.

Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost

Član 14.

Politike ostvarivanja i unapređenje rodne ravnopravnosti, sprečavanja i suzbijanja rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama ostvaruju se u skladu sa Nacionalnom strategijom za rodnu ravnopravnost (u daljem tekstu: Strategija).

Strategija je osnovni dokument javne politike kojim se na celovit način utvrđuju strateški pravac delovanja i javne politike u oblasti rodne ravnopravnosti, u skladu sa zakonom.

Strategija se donosi za period od deset godina, a nova se izrađuje najkasnije godinu dana pre isteka roka sprovođenja važeće strategije.

Strategiju donosi Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za oblast ljudskih prava, koja se odnose na ravnopravnost polova i pitanja u vezi sa rodnom ravnopravnošću (u daljem tekstu: Ministarstvo).

Akcioni plan za sprovođenje Strategije

Član 15.

Akcioni plan je dokument koji služi za sprovođenje Strategije.

Akcioni plan donosi se za period od dve godine, a izrada novog akcionog plana započinje najkasnije šest meseci pre isteka roka za primenu važećeg akcionog plana.

Akcionim planom određuje se sprovođenje mera utvrđenih Strategijom kroz proces urodnjavanja, utvrđuje se način saradnje među socijalnim partnerima, definiše se plan izveštavanja udruženja građana određenih za sprovođenje mera iz akcionog plana, kao i podaci koje ta udruženja unose u izveštaje, a koji se, pre svega, odnose na podatke o planiranim i realizovanim projektima koji uključuju i podatke o visini utrošenih finansijskih sredstava za pojedine projekte.

Akcioni plan usvaja Vlada, na predlog Ministarstva.

Plan i program organa javne vlasti i poslodavca

Član 16.

Organi javne vlasti i poslodavci koji imaju više od 50 zaposlenih i radno angažovanih lica, dužni su da određuju i sprovode posebne mere u zavisnosti od ciljeva koje je potrebno ostvariti njihovim određivanjem i sprovođenjem.

Posebne mere određuju se i sprovode u okviru godišnjih planova ili programa rada, odnosno u skladu sa ovim i drugim zakonima, pripremaju i donose organi javne vlasti i poslodavci (u daljem tekstu: plan ili program), koji, pored elemenata propisanih zakonom, obavezno sadrže i deo koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

Deo plana ili programa koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti naročito sadrži: kratku ocenu stanja u vezi sa položajem žena i muškaraca u organu javne vlasti, odnosno kod

poslodavca, uključujući i godine starosti, spisak posebnih mera, razloge za određivanje posebnih mera i ciljeve koji se njima postižu, početak primene, način sprovođenja i kontrole i prestanak sprovođenja posebnih mera.

Organi javne vlasti i poslodavci čiji planovi ili programi nisu javno dostupni dužni su da o donošenju plana ili programa obaveste Ministarstvo i da uz obaveštenje dostave izvod iz plana, odnosno programa u delu koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti, najkasnije u roku od 15 dana od dana njihovog donošenja.

Organi javne vlasti i poslodavci čiji su planovi ili programi javno dostupni dužni su da Ministarstvu dostave obaveštenje o glasilu ili internet stranici na kojoj je plan ili program objavljen, u roku od 15 dana od dana donošenja.

Izveštavanje o realizaciji Akcionog plana

Član 17.

Organ javne vlasti, odnosno poslodavac odgovoran za realizaciju aktivnosti utvrđenih Akcionim planom iz člana 15. ovog zakona dužan je da do 31. januara tekuće godine za prethodnu godinu dostavi Ministarstvu izveštaj o realizovanim aktivnostima.

Izveštaj iz stava 1. ovog člana sadrži ocenu stanja rodne ravnopravnosti u oblasti za koju je organ javne vlasti ili poslodavac odgovoran, rezultate realizovanih aktivnosti prema indikatorima sa početnom i ciljnom vrednošću, podatke o utrošenim finansijskim sredstvima i preporuke kako unaprediti rodnu ravnopravnost u oblasti na koju se izveštaj odnosi.

Na osnovu izveštaja iz stava 1. ovog člana i izveštaja udruženja građana iz člana 15. stav 3. ovog zakona, koja su uključena u sprovođenje mera, Ministarstvo u saradnji sa Koordinacionim telom za rodnu ravnopravnost, odgovarajućim organizacionim telima autonomne pokrajine iz člana 62. ovog zakona, telima jedinica lokalne samouprave iz člana 63. ovog zakona i licima zaduženim za rodnu ravnopravnost iz člana 64. ovog zakona, priprema godišnji izveštaj o realizaciji akcionog plana i dostavlja ga Vladi, do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu, radi usvajanja.

Godišnji izveštaj o realizaciji akcionog plana, nakon usvajanja objavljuje se na internet stranici Vlade i Ministarstva.

Izveštavanje o realizaciji plana, odnosno programa organa javne vlasti i poslodavaca

Član 18.

Podaci o realizaciji plana ili programa iz člana 16. ovog zakona, u delu koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti, sastavni su deo godišnjeg izveštaja o realizaciji godišnjeg plana ili programa koji, u skladu sa zakonom, usvajaju organi javne vlasti i organi poslodavca.

Organi javne vlasti i poslodavci čiji godišnji izveštaji o realizaciji plana ili programa nisu javno dostupni, dužni su da o usvajanju izveštaja o realizaciji godišnjeg plana ili programa obaveste Ministarstvo i da uz obaveštenje dostave izvod iz godišnjeg izveštaja o realizaciji plana ili programa – deo koji se odnosi na ostvarivanje rodne ravnopravnosti, najkasnije u roku od 30 dana od dana njegovog usvajanja, radi informisanja i praćenja realizacije planiranih aktivnosti u toj oblasti.

Organi javne vlasti i poslodavci čiji su izveštaji javno dostupni dužni su da Ministarstvu dostave obaveštenje o glasilu, odnosno internet stranici na kojoj je izveštaj objavljen, u roku od 30 dana od dana usvajanja.

Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti

Član 19.

Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: plan upravljanja rizicima) predstavlja garanciju rodne perspektive, urodnjavanja i uravnotežene zastupljenosti polova u postupanjima organa javne vlasti.

Plan upravljanja rizicima se donosi posle procene rizika.

Sadržina plana upravljanja rizicima

Član 20.

Plan upravljanja rizicima sadrži:

1. oblasti i procese koji su naročito rizični za povredu principa rodne ravnopravnosti i procenu stepena rizika;
2. preventivne mere kojima se otklanjaju rizici i rokove za njihovo preduzimanje;
3. podatke o licima odgovornim za sprovođenje mera iz plana upravljanja rizicima.

Obaveza donošenja i sprovođenja plana upravljanja rizicima

Član 21.

Plan upravljanja rizicima donose organi javne vlasti (u daljem tekstu: obveznik donošenja plana upravljanja rizicima).

Ministarstvo donosi pravilnik za izradu i sprovođenje plana upravljanja rizicima koji sadrži:

1. način izrade i bližu sadržinu plana upravljanja rizicima;
2. rokove za donošenje i sprovođenje plana upravljanja rizicima;
3. sadržinu izveštaja o sprovođenju plana upravljanja rizicima koji se dostavlja Ministarstvu;
4. način vršenja nadzora od strane Ministarstva nad donošenjem i sprovođenjem planova upravljanja rizicima.

Obveznik donošenja plana upravljanja rizicima dužan je da ministarstvu dostavi plan upravljanja rizicima i izveštaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima, u roku i na način koji su propisani aktom iz stava 2. ovog člana.

Izveštaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima

Član 22.

Izveštaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima sadrži:

podatke o tome da li su mere iz plana upravljanja rizicima sprovedene;
razloge zbog kojih mere nisu sprovedene.

Odgovornost za donošenje, sprovođenje i izveštavanje o sprovođenju plana upravljanja rizicima

Član 23.

Za donošenje, sprovođenje i izveštavanje o sprovođenju plana upravljanja rizicima odgovoran je rukovodilac obveznika donošenja plana upravljanja rizicima.

Rukovodilac iz stava 1. ovog člana dužan je da odredi lice koje će obavljati poslove koordinacije u vezi sa donošenjem, sprovođenjem i izveštavanjem o sprovođenju plana upravljanja rizicima.

Kod obveznika plana upravljanja rizicima koji ima više od 50 zaposlenih i radno angažovanih poslove iz stava 2. ovog člana obavlja lice iz člana 64. ovog zakona.

Donošenje plana upravljanja rizicima od drugih organizacija i pravnih lica

Član 24.

Plan upravljanja rizicima mogu doneti i pravna lica i organizacije koja nisu obveznici donošenja plana upravljanja rizicima, prema aktu iz člana 21. stav 2. ovog zakona.

IV. ORGANI JAVNE VLASTI I POSEBNE MERE

Praćenje, planiranje, sprovođenje i objavljivanje rezultata politika jednakih mogućnosti

Član 25.

Organi javne vlasti dužni su da kontinuirano prate ostvarivanje rodne ravnopravnosti u oblasti društvenog života za koju su nadležni, primenu međunarodnih standarda i Ustavom garantovanih prava u toj oblasti, upotrebu rodno osetljivog jezika u nazivima radnih mesta, položaja, zvanja i zanimanja, kao i da, u okvirima svojih nadležnosti, vode politiku jednakih mogućnosti za žene i muškarce i planiraju, donose, sprovode i javno objavljuju rezultate posebnih mera.

Organi javne vlasti svoje finansijske planove i planove ili programe rada, odnosno poslovanja pripremaju u skladu sa čl. 5. i 16. ovog zakona i u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem.

Organi javne vlasti neposredno ili preko organa nadležnog za saradnju sa civilnim društvom, sarađuju sa udruženjima, a posebno za potrebe:

1. predlaganja i usvajanja mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i pripreme izveštaja o ostvarivanju i unapređivanju rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji;
2. praćenja primene zakona, drugih propisa i strateških dokumenata u oblasti rodne ravnopravnosti;

sprovođenja aktivnosti vezanih za promociju rodne ravnopravnosti, sprečavanje i suzbijanje rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama, borbu protiv diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, u oblastima rada, zapošljavanja, samozapošljavanja, socijalnog osiguranja, socijalne i zdravstvene zaštite, obrazovanja, odbrane i bezbednosti, saobraćaja, energetike i komunikacija, zaštite životne sredine, kulture, javnog informisanja, sporta, političkog delovanja i javnih poslova, reproduktivnih i seksualnih prava i pristupu robi i uslugama sa ciljem promovisanja načela jednakog postupanja i prevazilaženja i suzbijanja rodnih stereotipa.

Struktura organa upravljanja i organa nadzora u organima javne vlasti

Član 26.

U organima javne vlasti koji imaju organe upravljanja i organe nadzora, u skladu sa propisima na osnovu kojih su osnovani i unutrašnjim opštim aktima, obezbeđuje se uravnotežena zastupljenost polova u tim organima i na položajima.

O uravnoteženoj zastupljenosti polova u organima iz stava 1. ovog člana stara se organ nadležan za imenovanje, odnosno davanje saglasnosti na imenovanje. Ovaj organ dužan je da preduzima posebne mere u slučaju kada u organima upravljanja i organima nadzora postoji osetno neuravnotežena zastupljenost polova.

Izuzetno, kada postoje objektivni razlozi u skladu sa zakonom i na osnovu posebnog obrazloženja koje sadrži i uvažava specifičnosti koje proizlaze iz prirode posla, službe ili delatnosti, mesta i uslova rada, organi javne vlasti iz stava 2. ovog člana donose posebne mere, radi ostvarivanja uravnotežene zastupljenosti polova u skladu sa ovim specifičnostima.

Organ javne vlasti dužan je da uspostavi kvantitativne i kvalitativne mehanizme praćenja napretka u dostizanju uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i organima nadzora.

Organ iz stava 2. ovog člana prati napredak u ostvarivanju dostizanja uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i organima nadzora iz stava 1. ovog člana.

V. OBLASTI U KOJIMA SE ODREĐUJU I SPROVODE OPŠTE I POSEBNE MERE

1. Oblast rada, zapošljavanja i samozapošljavanja

Opšte i posebne mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja i samozapošljavanja

Član 27.

Organizacije nadležne za poslove zapošljavanja (Nacionalna služba za zapošljavanje i agencije za zapošljavanje) obezbeđuju jednake mogućnosti za zapošljavanje žena i muškaraca i pripadnika osetljivih društvenih grupa, jednaku dostupnost poslova, samozapošljavanje, uključujući kriterijume selekcije i uslove selekcije, bez obzira o kojoj se privrednoj grani radi, i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje u karijeri, kao i u svim drugim aktivnostima ovih organizacija, i u tom smislu preduzimaju opšte i posebne mere.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključivanje ili davanje prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod koga pol, odnosno rod predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, i zahtevi prikladni pod uslovom da je takvo različito postupanje opravdano legitimnim ciljem.

Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera radi zapošljavanja i samozapošljavanja teže zapošljivih kategorija lica, kao što su žene, trudnice, porodilje, žrtve nasilja u porodici, žrtve rodno zasnovanog nasilja, roditelji, osobe mlađe od 18 godina, osobe starije od 45 godina, osobe sa invaliditetom, osobe drugačije seksualne orijentacije i rodnog identiteta, pripadnici romske nacionalne manjine i drugi.

Ne smatra se diskriminacijom preduzimanje podsticajnih mera za razvoj preduzetništva među ženama.

Jednake mogućnosti u oblasti zapošljavanja i rada i vrednovanje ukupne vrednosti neplaćenog kućnog rada

Član 28.

U oblasti zapošljavanja i rada garantuju se jednake mogućnosti i obezbeđuje primena opštih i posebnih mera radi ostvarivanja prava na rad za žene i muškarce u pogledu dostupnosti izvršilačkih radnih mesta i položaja; uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili zanimanju, uključujući kriterijume selekcije i uslove regrutovanja bez obzira o kojoj se grani aktivnosti radi i na svim nivoima profesionalne hijerarhije uključujući napredovanje u karijeri, svim oblicima plaćenog radnog angažovanja; raspoređivanja i napredovanja; radnog vremena; fleksibilnog radnog vremena zbog usklađivanja porodičnih i radnih obaveza muškaraca i žena, odsustvovanja sa posla; plaćanja; uslova rada; stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, uključujući praktično radno iskustvo, dnevnog, nedeljnog i godišnjeg odmora; prestanka radnog odnosa i radnog angažovanja; kolektivnog pregovaranja; informisanja; socijalnog osiguranja; odsustva zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, trajanja porodiljskog odsustva i naknada za vreme porodiljskog odsustva; odsustvo radi nege deteta i posebne nege deteta sa invaliditetom; zaštite prava na rad i u vezi s radom.

Podaci o neplaćenom kućnom radu koji se prikupljaju i evidentiraju od strane proizvođača zvanične statistike, javno se objavljuju u skladu sa petogodišnjim statističkim programom i godišnjim primenjivim planovima republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

Vrednost neplaćenog rada u apsolutnom iznosu, kao i učešće vrednosti neplaćenog rada u bruto domaćem proizvodu obračunava se na osnovu podataka glavnog proizvođača zvaničnih statističkih podataka a metodologiju za obračun utvrđuje ministarstvo nadležno za oblast rodne ravnopravnosti.

Lice koje nije zdravstveno osigurano po bilo kom drugom osnovu, stiče pravo na zdravstveno osiguranje po osnovu neplaćenog rada u kući (vođenje domaćinstva, staranje o podizanju dece, staranje o ostalim članovima porodice), neplaćenog rada na poljoprivrednom imanju i dr.

Član 29.

Poslodavac i organ javne vlasti je dužan da zaposlenima, odnosno drugim radno angažovanim licima, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, obezbedi jednake mogućnosti u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, odnosno

drugih vidova radnog angažovanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad kod poslodavca, odnosno organa javne vlasti.

Poslodavac u javnom i privatnom sektoru i organ javne vlasti dužan je da, bez obzira na pol, rod i porodični status, licima koja traže zaposlenje obezbedi jednake mogućnosti u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa, drugog vida radnog angažovanja, odnosno obavljanja određenog posla, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad kod poslodavca, odnosno organa javne vlasti.

Prilikom ostvarivanja posebnih mera iz ovog člana, organi javne vlasti i poslodavci posvetiće dužnu pažnju obezbeđivanju ravnopravnosti lica iz osetljivih društvenih grupa.

Poslodavcu u javnom i privatnom sektoru i organu javne vlasti zabranjena je diskriminacija lica iz st. 1–3. ovog člana na osnovu pola, odnosno roda u odnosu na:

1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
3) stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje;
4) napredovanje na poslu;
5) otkaz ugovora o radu.

Poslodavac i organ javne vlasti dužni su da zaposlenom, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, obezbede jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika, stručno usmeravanje, napredno stručno usavršavanje i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo.

Poslodavac u javnom i privatnom sektoru i organ javne vlasti dužni su da:

1) programe stručnog usavršavanja i stručnog osposobljavanja sprovode uvažavajući njihove porodične obaveze (obaveze staranja i brige o deci, starijim i bolesnim članovima porodice i sl.);
2) zaposlenima ili njihovim predstavnicima, najmanje jednom godišnje obezbeđuju informacije o položaju žena i muškaraca zaposlenih ili radno angažovanih kod poslodavca i u organu javne vlasti, koje obuhvataju podatke o posebnim merama koje se primenjuju radi unapređenja rodne ravnopravnosti, pregled zastupljenosti žena i muškaraca na različitim nivoima organizacije, informacije o njihovim zaradama i razlike u njihovim platama iskazane prema polu zaposlenih, a koje ne sadrže podatke o ličnosti zaposlenih, u skladu s propisima kojima se uređuje zaštita podataka o ličnosti;
3) da obezbede finansijska sredstva za ostvarivanje obaveza propisanih ovim članom.

Struktura organa upravljanja i nadzora kod poslodavca

Član 30.

U organima upravljanja i nadzora kod poslodavca, kao i na položajima u tim organima, obezbeđuje se uravnotežena zastupljenost polova, uz uvažavanje specifičnosti koje proizlaze iz prirode posla, službe ili delatnosti, mesta i uslova rada propisanih merila za izbor, odnosno imenovanje, i drugih objektivnih razloga, u skladu sa zakonom.

O uravnoteženoj zastupljenosti polova iz stava 1. ovog člana stara se organ nadležan za imenovanje organa upravljanja i nadzora. Ovaj organ dužan je da preduzima posebne mere

u slučaju kada u tim organima postoji osetno neuravnotežena zastupljenost polova.

Zabrana prestanka radnog odnosa

Član 31.

Zabranjen je otkaz, odnosno raskid radnog odnosa od strane poslodavca, odnosno organa javne vlasti, kao i proglašavanje zaposlenog za višak na osnovu pola, odnosno roda, trudnoće, porodiljskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kao i zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja.

Zabrana uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja

Član 32.

Zabranjeno je uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom na osnovu pola odnosno roda koje čine poslodavci, zaposleni ili druga radno angažovana lica prema drugim zaposlenima ili drugim radno angažovanim licima.

Uznemiravanje na osnovu pola i seksualno uznemiravanje zabranjeni su ne samo na radnom mestu, već i prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja.

Zabrana rodne neravnopravnosti za vreme odsustva sa rada zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta

Član 33.

Poslodavac je dužan da zaposlenog po povratku sa odsustva sa rada zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta, usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, vrati na iste ili druge ekvivalentne poslove.

Zabranjen je premeštaj zaposlenih iz stava 1. ovog člana ili upućivanje na rad kod drugog poslodavca, ukoliko je to za zaposlenog nepovoljnije, osim ako je to učinjeno u skladu sa nalazom nadležnog zdravstvenog organa, odnosno drugog nadležnog organa ili zbog organizacionih promena kod poslodavca, odnosno promene unutrašnjeg uređenja državnog organa, organa autonomne pokrajine i organa jedinice lokalne samouprave, koji su izvršeni u skladu sa zakonom.

Odsustvovanje sa posla zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, ne može biti razlog za uskraćivanje prava na:

1. stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje;
2. napredovanje i sticanje višeg zvanja, odnosno premeštaja na neposredno više izvršilačko radno mesto, po osnovu stečenih uslova, u skladu sa zakonom;
3. korišćenje svih poboljšanja radnih uslova obezbeđenih tokom odsustva.

Vreme tokom kojeg je zaposleni odsustvovao sa rada zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta neće se računati kod procene uspešnosti rada u ukupnom vremenskom periodu u kome se uspešnost rada računa.

Zabrana nejednake zarade za isti rad ili rad jednake vrednosti

Član 34.

Zaposlenima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrednosti, bilo da se isplaćuje u celosti u novcu ili delom u novcu, a delom u naturi, u skladu sa zakonom koji uređuje radne odnose.

Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Prilikom određivanja visine primanja iz stava 1. ovog člana sistematizacija poslova, odnosno radnih mesta, mora biti zasnovana na istim kriterijumima za žene i muškarce i uređena tako da isključuje diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda.

Socijalni dijalog i rodna ravnopravnost

Član 35.

Socijalni partneri dužni su da prilikom obrazovanja odbora za pregovore, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi, obezbede ženama i muškarcima jednake mogućnosti za učešće u odborima za pregovore, kao i da u slučaju osetno neuravnotežene zastupljenosti polova preduzimaju odgovarajuće posebne mere.

Socijalni partneri pri kolektivnom pregovaranju na svim nivoima zajednički rade na obezbeđivanju rodne ravnopravnosti u pogledu:

1. uslova za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili obavljanju zanimanja, uključujući kriterijume i uslove za izbor kandidata za poslove u okviru profesionalne hijerarhije;
2. uslova rada, uključujući platu i drugu naknadu za rad jednake vrednosti;
3. napredovanja na poslu, odnosno pristupa pravu na stručno usavršavanje, stručno osposobljavanje i dodatno obrazovanje;
4. usklađivanja privatnog i profesionalnog života, naročito u vezi sa trudnoćom, porodiljskim odsustvom, odsustvom radi nege deteta i odsustvom radi posebne nege deteta, odnosno očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva;
5. sprečavanja uznemiravanja na osnovu pola i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, prilikom zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja;
6. sprovođenja mera za sprečavanje diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda;
7. praćenja prakse na radnom mestu;
8. praćenja kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja;
9. podsticanja istraživanja ili razmene iskustva i primera dobre prakse;
10. uvođenja fleksibilnog radnog vremena radi olakšanog usklađivanja privatnog i profesionalnog života;
11. zaključivanja sporazuma na odgovarajućem nivou, u kojima se utvrđuju pravila borbe protiv diskriminacije u oblastima koje su u delokrugu kolektivnog pregovaranja.

2. Oblast socijalne i zdravstvene zaštite

Član 36.

Organi javne vlasti koji obavljaju poslove u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite dužni su da obezbede jednake mogućnosti u pružanju socijalne i zdravstvene zaštite za sve korisnike usluga i prava bez obzira na pol, odnosno rod, što uključuje jednak pristup uslugama i pravima iz oblasti socijalne i zdravstvene zaštite, a naročito za lica koja pripadaju osetljivim društvenim grupama.

U penzijskom sistemu zabranjena je posredna i neposredna diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, u pogledu obuhvata i uslova za pristup sistemu, obaveza obračuna i uplaćivanja doprinosa, uključujući i dopunska davanja.

Zabranjuje se posredna i neposredna diskriminacija na osnovu pola u sistemima socijalnog osiguranja, posebno s obzirom na:

1. obim tih sistema i uslove pristupanja sistemima;
2. obavezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa;
3. obračun davanja, uključujući dopunska davanja koja se isplaćuju za supružnika i izdržavane članove porodice i uslove kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na davanja.

3. Oblast obrazovanja, vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja

Član 37.

Organi javne vlasti i poslodavci koji, u skladu sa zakonima i drugim propisima, obavljaju poslove u oblasti obrazovanja i vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja dužni su da:

1) uključe sadržaje rodne ravnopravnosti prilikom donošenja planova i programa nastave i učenja, odnosno studijskih programa, prilikom utvrđivanja standarda udžbenika, nastavnih metoda i normativa školskog prostora i opreme i da u nastavne programe i materijale, na svim nivoima obrazovanja i vaspitanja isključe rodno stereotipne, seksističke sadržaje, uključe sadržaje vezane za rodnu ravnopravnost u cilju prevazilaženja rodnih stereotipa i predrasuda, negovanja uzajamnog poštovanja, nenasilnog razrešenja sukoba u međuljudskim odnosima, sprečavanja i suzbijanja rodno zasnovanog nasilja i poštovanja prava na lični integritet, na način prilagođen uzrastu učenika, odnosno studenta;

2) obezbede podršku obrazovnim programima i naučnim istraživanjima koji se finansiraju iz javnih sredstava radi doprinosa u promovisanju rodne ravnopravnosti i prevazilaženja rodnih stereotipa;

3) obezbede da sadržaji planova i programa nastave i učenja, odnosno studijskih programa i udžbenika i drugog nastavnog materijala budu takvi da afirmišu ravnopravnost i povećaju vidljivost osetljivih društvenih grupa i doprinos u nauci, tehnološkom razvoju, kulturi i umetnosti, odbrani i bezbednosti;

4) preduzimaju, u skladu sa zakonom, mere koje obuhvataju:

(1) integrisanje rodne ravnopravnosti u planove i programe nastave i učenja uključujući prepoznavanje i ohrabrivanje za prijavu rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama, u okviru:

– redovnih nastavnih predmeta i vannastavnih aktivnosti,

– planiranja i organizacije različitih oblika obuke u svim obrazovnim ustanovama, centrima ili organizacijama u kojima se školuje nastavni kadar,

(2) izmene sadržaja planova i programa nastave i učenja, odnosno studijskih programa i udžbenika i drugog nastavnog materijala, tako da afirmišu ravnopravnost i povećavaju vidljivost doprinosa žena nauci, tehnološkom razvoju, kulturi i umetnosti;

(3) korišćenje rodno osetljivog jezika, odnosno jezika koji je u skladu sa gramatičkim rodom, u udžbenicima i nastavnom materijalu, kao i u svedočanstvima, diplomama, klasifikacijama, zvanjima, zanimanjima i licencama, kao i u drugim oblicima obrazovno-vaspitnog rada;

(4) procenjivanje sadržaja udžbenika i drugog nastavnog materijala sa aspekta njihovog uticaja na promociju rodne ravnopravnosti;

(5) kontinuirano stručno usavršavanje i dodatne obuke, zaposlenih u obrazovanju, kao i stručno osposobljavanje pripravnika za podsticanje rodne ravnopravnosti, prepoznavanje i zaštitu od diskriminacije kako na osnovu pola, odnosno roda, seksualne orijentacije, polnih karakteristika, invaliditeta, rase, nacionalne pripadnosti ili etničkog porekala, tako i na osnovu drugih ličnih svojstava, povećanje osetljivosti na sadržaj nastavnog plana i programa i nastavnog materijala, ljudskih prava, diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, položaja i zaštite osoba sa invaliditetom, vršnjačkog nasilja, rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama i devojčicama;

(6) preduzimanje posebnih mera radi podsticanja uravnotežene zastupljenosti polova pri upisu na studijske programe, programe stipendiranja, programe celoživotnog učenja, kao i za korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija;

(7) preduzimanje posebnih mera radi aktivnog uključivanja u sistem obrazovanja i vaspitanja lica koja su zbog svog pola, odnosno roda, polnih karakteristika, rodnih stereotipa, bračnog stanja, tradicije i društveno-ekonomskih uslova u povećanom riziku od napuštanja obrazovanja;

(8) donošenje i sprovođenje posebnih mera u oblasti naučnoistraživačkog rada koje se finansiraju iz javnih sredstava radi uključivanja rodne perspektive u sve faze izrade, vrednovanja, izbora, sprovođenja i ocenjivanja rezultata naučnoistraživačkih projekata, kao i jednakog učešća žena i muškaraca u istaživačkim timovima i telima nadležnim za vrednovanje, izbor i ocenjivanje naučnoistraživačkih projekata.

Ustanove u oblasti obrazovanja i vaspitanja dužne su da obezbede jednake mogućnosti za aktivno bavljenje sportskim aktivnostima bez bilo kojeg vida diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, kao i da preduzimaju posebne mere za podsticanje.

4. Rodna ravnopravnost u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija i informacionog društva

Član 38.

Rodna ravnopravnost u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija i informacionog društva obuhvata:

1) promovisanje informaciono-komunikacionih tehnologija i prednosti upotrebe savremenih tehnologija među ženama, devojkama i devojčicama;
2) obezbeđenje uravnotežene zastupljenosti polova i jednakih mogućnosti za bavljenje informaciono-komunikacionim tehnologijama, kao i sprovođenje postupka urodnjavanja prilikom finansiranja ovih aktivnosti.

Posebne mere koje se sprovode u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija obuhvataju:

1) podršku programima koji se finansiraju iz javnih sredstava koji doprinose promovisanju rodne ravnopravnosti u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija i dekonstrukciji rodnih stereotipa;
2) unapređenje digitalne pismenosti i digitalnih kompetencija žena u cilju uspostavljanja uravnotežene zastupljenosti polova na digitalnom tržištu rada;
3) prekvalifikaciju i dokvalifikaciju žena u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija;
4) promociju uključivanja mladih, naročito devojčica i devojaka u Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) nauke i sektor za Informaciono-komunikacione tehnologije (IKT).

Organi javne vlasti u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija preduzimaju posebne mere radi obezbeđivanja uravnotežene zastupljenosti polova u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija u cilju prevazilaženja digitalnog rodnog jaza i unapređenja socijalno-ekonomskog položaja žena.

5. Rodna ravnopravnost u oblasti odbrane i bezbednosti

Član 39.

Organi javne vlasti i poslodavci koji obavljaju poslove u oblasti odbrane i bezbednosti obezbeđuju primenu politika jednakih mogućnosti i unapređenja rodne ravnopravnosti i doprinose uklanjanju rodnih stereotipa prilikom ostvarivanja prava i obaveza lica oba pola u oblasti odbrane i bezbednosti.

Radi ostvarivanja ciljeva politika iz stava 1. ovog člana, sprovode se posebne mere i aktivnosti koje obuhvataju:

1) unapređenje bezbednosti žena u miru, konfliktu i postkonfliktnom oporavku društva, u zemlji i inostranstvu u oblastima: sprečavanja, učestvovanja, zaštite i oporavka;
2) povećanje zastupljenosti i uključenosti žena na pozicijama donošenja odluka u svim procesima koji se tiču očuvanja mira i bezbednosti;
3) unapređenje dostupnosti i delotvornosti zaštite žena;
4) unapređenje sistema podrške oporavku žena, koje su pretrpele bilo koji oblik ugrožavanja bezbednosti;
5) aktivno učešće i koordinisanoj primeni sistemskih politika i planiranih aktivnosti usmerenih ka unapređivanju rodne ravnopravnosti u društvu;
6) aktivno učešće unapređenju bezbednosti i zaštite žena i muškaraca;
7) saradnju sa drugim organima javne vlasti u sprečavanju i suzbijanju nasilja, a posebno nasilja u porodici, rodno zasnovanog nasilja i nasilja prema ženama;
8) sprovođenje rodne analize, organa javne vlasti i poslodavaca u oblasti odbrane i bezbednosti o realizaciji posebnih mera, planova i projekata za unapređenje rodne ravnopravnosti i izveštavanje Ministarstva, u skladu sa članom 66. ovog zakona.

6. Rodna ravnopravnost u oblasti saobraćaja

Član 40.

Organi nadležni za saobraćaj obezbeđuju jednake mogućnosti za žene i muškarce u sistemu upravljanja razvojem saobraćaja i infrastrukture. Prilikom upravljanja ljudskim i materijalnim resursima razmatraju se i uvažavaju različiti interesi, potrebe i prioriteti žena i muškaraca.

Ministarstvo nadležno za poslove saobraćaja i infrastrukture prilikom planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika razvoja i unapređenja saobraćaja i infrastrukture sprovodi postupak urodnjavanja i integriše rodnu perspektivu u planiranje saobraćajne politike i razvoja infrastrukture u cilju povećanja mobilnosti i unapređenja bezbednosti.

U jedinicama lokalne samouprave prilikom planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika razvoja i unapređenja saobraćaja i infrastrukture sprovodi se postupak urodnjavanja i integriše se rodna perspektiva u planiranju saobraćajne politike i razvoja infrastrukture u cilju povećanja mobilnosti i unapređenja bezbednosti.

7. Rodna ravnopravnost u oblasti energetike

Član 41.

Organi nadležni za poslove državne uprave koji se odnose na: energetiku i energetsku politiku obezbeđuju jednake mogućnosti za žene i muškarce u sistemu zapošljavanja i u oblasti korišćenja energenata. Prilikom upravljanja energentima razmatraju se i uvažavaju različiti interesi, potrebe i prioriteti žena i muškaraca kao potrošača.

Ministarstvo nadležno za energetiku prilikom planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika održivog energetskog razvoja sprovodi postupak urodnjavanja.

U jedinicama lokalne samouprave prilikom planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika održivog energetskog razvoja sprovodi se postupak urodnjavanja.

8. Rodna ravnopravnost u oblasti zaštite životne sredine

Član 42.

Organi nadležni za zaštitu životne sredine obezbeđuju jednake mogućnosti za žene i muškarce u sistemu upravljanja prirodnim resursima i pravo na informisanje o stanju životne sredine. Prilikom upravljanja ljudskim resursima razmatraju se i uvažavaju različiti interesi, potrebe i prioriteti žena i muškaraca.

Ministarstvo nadležno za zaštitu životne sredine prilikom planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika zaštite životne sredine sprovodi se postupak urodnjavanja.

U jedinicama lokalne samouprave prilikom planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika životne sredine sprovodi se postupak urodnjavanja.

9. Rodna ravnopravnost u oblasti kulture

Član 43.

Rodna ravnopravnost u oblasti kulture obuhvata:

1. jednaku slobodu kulturnog i umetničkog stvaralaštva za žene i muškarce;
2. jednake mogućnosti u ispoljavanju i razvijanju talenata u umetničkom i kulturnom stvaralaštvu za žene i muškarce;
3. ravnopravan pristup kulturnim dobrima i kulturnim sadržajima za žene i muškarce;
4. ravnopravno učešće na konkursima za projekte u oblasti kulture i umetnosti, kao i učešće na konkursima za nagrade koje se dodeljuju u oblasti kulture i umetnosti za žene i muškarce.

Posebne mere koje se određuju i sprovode u ovoj oblasti obuhvataju:

1. podršku kulturnim programima koji se finansiraju iz javnih sredstava koji doprinose promovisanju rodne ravnopravnosti i sprečavanje i suzbijanje rodnih stereotipa i predrasuda;
2. uspostavljanje uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i nadzora u ustanovama kulture koje te organe imaju, u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast kulture.

10. Rodna ravnopravnost u oblasti javnog informisanja

Član 44.

Sadržaji u sredstvima javnog informisanja, uključujući i oglašavanje, ne smeju da sadrže podatke kojima se stvara ili podstiče diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda.

Zabranjeno je izražavanje mržnje i omalovažavanje žena i muškaraca, kao i javno zagovaranje, podržavanje i postupanje zasnovano na predrasudama, običajima i drugim društvenim obrascima ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti žena i muškaraca, odnosno na rodnim stereotipima.

Sredstva javnog informisanja dužna su da prilikom izveštavanja koriste rodno osetljiv jezik i da razvijanjem svesti o značaju rodne ravnopravnosti doprinose suzbijanju rodnih stereotipa, društvenih i kulturnih obrazaca, običaja i prakse zasnovane na rodnim stereotipima, diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda i drugih ličnih svojstava, kao i rodno zasnovanog nasilja, nasilja u porodici i nasilja prema ženama.

11. Rodna ravnopravnost u oblasti sporta

Član 45.

Rodna ravnopravnost u oblasti sporta obuhvata:

1. promovisanje sporta, rekreacije i zdravih stilova života koji održavaju i unapređuju zdravlje žena i muškaraca, devojčica i dečaka;
2. obezbeđenje uravnotežene zastupljenosti polova i jednakih mogućnosti za bavljenje sportskim aktivnostima, kao i sprovođenje postupka urodnjavanja prilikom finansiranja ovih aktivnosti.

Posebne mere koje se sprovode u oblasti sporta obuhvataju:

1. podršku sportskim programima koji se finansiraju iz javnih sredstava koji doprinose promovisanju rodne ravnopravnosti i dekonstrukciji rodnih stereotipa;
2. uspostavljanje uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i nadzora u oblasti sporta koji te organe imaju;
3. obezbeđenje uravnotežene zastupljenosti polova na položajima u organizacijama u oblasti sporta.

Organi javne vlasti u oblasti sporta preduzimaju posebne mere radi obezbeđivanja uravnotežene zastupljenosti polova u organima upravljanja i na položajima u organizacijama u oblasti sporta, uz uvažavanje specifičnosti koje proizlaze iz ove oblasti društvenog života.

12. Rodna ravnopravnost u organima upravljanja i nadzora i njihovim telima

Član 46.

Organi javne vlasti, kao osnivači ustanova u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite, obrazovanja i vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja, odbrane i bezbednosti, zaštite životne sredine, javnih medijskih servisa, organizacija u oblasti kulture i u oblasti sporta, trgovine, telekomunikacija, saobraćaja i energetike, dužni su da preduzimaju posebne mere kada u organima upravljanja i nadzora, kao i u njihovim telima postoji osetno neuravnotežena zastupljenost polova.

O primeni mera iz stava 1. ovog člana stara se organ nadležan za izbor i imenovanje organa upravljanja i nadzora, kao i njihovih tela.

13. Rodna ravnopravnost u oblasti političkog delovanja i javnih poslova

Rodna ravnopravnost u ostvarivanju izbornih prava i u okviru političkog delovanja

Član 47.

Svako, bez obzira na pol, odnosno rod, ima pravo na jednake mogućnosti učešća u odlučivanju i upravljanju javnim poslovima i pravo da pod ravnopravnim uslovima stupa u javne službe i na javne funkcije.

Uravnotežena zastupljenost polova obezbeđuje se prilikom predlaganja kandidata za narodne poslanike, poslanike i odbornike na način i u skladu sa propisima kojima se uređuju izbori.

Uravnotežena zastupljenost polova obezbeđuje se u toku sprovođenja izbornog postupka kroz sastav i rad organa za sprovođenje izbora, u skladu sa propisima kojima se uređuju izbori.

Narodna skupština, Vlada i drugi organi, u okviru svojih izbornih prava kao i u vršenju prava ovlašćenog predlagača kandidata za izbor, preduzimaju opšte i posebne mere kojima se obezbeđuje uravnotežena zastupljenost polova prilikom obrazovanja stalnih i povremenih radnih tela i prilikom predlaganja sastava stalnih delegacija koje predstavljaju Republiku Srbiju u međunarodnim telima.

14. Rodna ravnopravnost u političkim strankama, sindikalnim organizacijama i udruženjima

Član 48.

Pravo na učlanjenje u političku stranku, sindikalnu organizaciju i udruženje, i aktivno učešće u radu političke stranke, sindikalne organizacije i udruženja, i radu njihovih organa, uključujući i pogodnosti koje obezbeđuju, ostvaruju se bez bilo kog vida diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, u skladu sa aktima te organizacije.

Političke stranke i sindikalne organizacije dužne su da na svake četiri godine donose plan delovanja koji sadrži posebne mere za podsticanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti i uravnotežene zastupljenosti polova u svojim organima i obezbeđivanje aktivnog učešća manje zastupljenog pola u sastavu i radu tih organa.

Političke stranke i sindikalne organizacije plan delovanja sa posebnim merama za unapređenje rodne ravnopravnosti objavljuju na svojoj internet stranici u roku od pet dana od dana donošenja.

Neće se smatrati diskriminacijom ako je osnivanje, učlanjenje i aktivnosti udruženja isključivo ili prevashodno namenjeno licima i grupama lica istog pola ili roda, opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za ostvarivanje toga cilja su primerena i nužna.

15. Seksualno i reproduktivno zdravlje i prava

Član 49.

Ministarstva nadležna za obrazovanje, vaspitanje i zdravlje, za brigu o porodici i demografiju, kao i javne ustanove obrazovane u tim oblastima, dužni su da obezbede da sve žene i muškarci, kao i devojčice i dečaci, pod jednakim uslovima imaju pravo na pristup lako dostupnim informacijama, obrazovanju i uslugama, u skladu sa starosnom dobi, koje se odnose na seksualnost, kontracepciju, planiranje rađanja, bračni i porodični život, posebno uzimajući u obzir položaj lica iz osetljivih društvenih grupa.

Diskriminacijom se ne smatraju opšte i posebne mere kojima se podstiče rađanje, ravnopravnost roditelja u vršenju roditeljskog prava i dužnosti i obezbeđuje seksualno i reproduktivno zdravlje žena i muškaraca.

Organi javne vlasti koji obavljaju poslove u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite dužni su da naročito obezbede:

1) primenu posebnih mera za praćenje, podršku i unapređenje seksualnog i reproduktivnog zdravlja;
2) organizovanje i sprovođenje programa za sprečavanje i prevazilaženje problema rane trudnoće i zasnivanja partnerskih zajednica među i sa licima mlađim od 18 godina;
3) primenu posebnih mera za rano otkrivanje bolesti.

16. Pristup robi i uslugama

Član 50.

Zabranjeno je ograničavanje pristupa uslugama, kao i dostupnosti robe i njene nabavke na osnovu pola, odnosno roda, u javnom i privatnom sektoru.

Svi pojedinci slobodni su da zaključuju ugovore i da odabiraju ugovornog partnera za određeni posao. Pojedinac koji dostavlja robu ili pruža usluge može imati niz subjektivnih razloga za odabir ugovornog partnera, koji se ne smeju zasnivati na polu, odnosno rodu određene osobe.

Društvo za osiguranje ne može na osnovu ugovora o osiguranju i/ili ugovora o povezanim finansijskim uslugama sa osiguranjem da koristi faktor pola pri izračunavanju premija i naknada koje dovodi do razlika u pojedinačnim premijama i naknadama. Troškovi koji se odnose na trudnoću i porodiljsko odsustvo nemaju za rezultat razliku u pojedinačnim premijama i naknadama.

Narodna banka Srbije propisuje način na koji će se obezbediti jedinstvena primena odredbe iz stava 3. ovog člana kod društva za osiguranje.

Ako društvo za osiguranje postupi suprotno stavu 3. ovog člana, Narodna banka Srbije izriče mere i/ili novčane kazne tom društvu u skladu sa zakonom kojim se uređuje osiguranje.

Zabranjuje se diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, u pristupu robi i uslugama žena i muškaraca. Ova odredba primenjuje se na sva lica koja dostavljaju robu i pružaju usluge dostupne javnosti, bez obzira da li se radi o javnom ili privatnom sektoru, koje se nude izvan područja privatnog i porodičnog života i poslovanja u tom kontekstu.

Ne smatra se diskriminacijom kršenje načela jednakog postupanja prema ženama i muškarcima ukoliko je dostavljanje robe i pružanje usluga isključivo ili prevashodno pripadnicima jednog pola opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za ostvarenje tog cilja su primerena i nužna.

VI. SPREČAVANJE I SUZBIJANJE RODNO ZASNOVANOG NASILJA

Zabrana nasilja na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda i nasilja prema ženama

Član 51.

Zabranjuje se svaki oblik nasilja zasnovan na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu i nasilja prema ženama u privatnoj i javnoj sferi.

Posebne mere i programi

Član 52.

Ne smatraju se diskriminacijom posebne mere i programi namenjeni:

1) žrtvama nasilja, kojima se obezbeđuju socijalna, zdravstvena, pravna i druga pomoć i naknada sa ciljem zaštite, otklanjanja i ublažavanja posledica nasilja, bez činjenja razlike u odnosu na spremnost žrtve nasilja da podnese prijavu, svedoči protiv bilo kog lica koje je izvršilo nasilje ili učestvuje u bilo kom postupku;
2) sprečavanju lica koje je izvršilo nasilje da nastavi ili ponovi vršenje nasilja;

3) zbrinjavanju žrtava nasilja u cilju sprečavanja nasilja i ostvarivanja prava na život bez nasilja, kao što su sigurne kuće, programi socijalnog stanovanja, ostvarivanje personalne asistencije i slično;
4) zaštiti drugih lica koja su neposredno ili posredno ugrožena vršenjem ili posledicama izvršenog nasilja, kao i lica koja su prijavila akt nasilja;
5) preventivnim delovanjem i programima rada sa licima koja su izvršila nasilje radi otklanjanja okolnosti koje pogoduju ili podstiču vršenje nasilja od strane tog lica;
6) žrtvama nasilja i izvršiocima nasilja iz osetljivih društvenih grupa.

Obaveza prijavljivanja nasilja

Član 53.

Svako lice, organ javne vlasti, poslodavac, udruženje i ustanova dužni su da prijave svaki vid nasilja zasnovan na polu, odnosno rodu i nasilja prema ženama u privatnoj i javnoj sferi.

Organi javne vlasti dužni su da bez odlaganja nadležnoj policijskoj upravi ili javnom tužilaštvu prijave svako nasilje iz člana 51. ovog zakona za koje saznaju u vršenju poslova iz svoje nadležnosti, odnosno u obavljanju svoje delatnosti.

Policijska uprava i javno tužilaštvo dužni su da obaveste centar za socijalni rad o prijavljenom nasilju.

Opšte usluge podrške

Član 54.

Žrtva nasilja ima pravo na psihosocijalnu pomoć u skladu sa zakonom i besplatnu socijalnu i zdravstvenu zaštitu.

Žrtva nasilja ima pravo na besplatnu pravnu pomoć, u skladu sa zakonom kojim se reguliše besplatna pravna pomoć.

Pomoć i zaštita iz st. 1. i 2. ovog člana mora biti pristupačna svima i prilagođena individualnim potrebama žrtava nasilja, uključujući i žrtve iz osetljivih društvenih grupa.

Organi javne vlasti su dužni da preduzimanjem zakonodavnih i drugih mera obezbede da sve žrtve nasilja imaju lako dostupan pristup opštim uslugama podrške, koje se pružaju u adekvatno opremljenom prostoru, od strane zaposlenih koji su obučeni za pružanje pomoći i podrške žrtvama nasilja.

Specijalizovane usluge

Član 55.

Specijalizovane usluge podrške, u smislu ovog zakona, jesu:

1) pružanje u poverljivom obliku usluge SOS telefona za devojke i žene sa iskustvom rodno zasnovanog nasilja, koji pozivi se neće snimati niti na drugi način činiti dostupnim trećim licima, koju na teritoriji Republike Srbije u vidu besplatnog nacionalnog SOS telefona obezbeđuje i finansira nadležno ministarstvo za socijalnu

zaštitu, a na teritoriji jedinice lokalne samouprave ili u upravnim okruzima nadležni organ ili organi autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave;
2) obezbeđivanje sigurnog smeštaja ženama žrtvama nasilja i njihovoj deci u sigurnim kućama ili prihvatilištima, koji su besplatni za sve žene i njihovu decu bez obzira na njihovo mesto prebivališta ili boravišta i dostupni 24 časa, sedam dana u nedelji, prilagođeni potrebama žena žrtava nasilja;
3) obavljanje specijalističkih i sudskomedicinskih (forenzičkih) lekarskih i laboratorijskih pregleda i pružanje psihološke podrške, u skladu sa potrebama žrtava nasilja;
4) pružanje besplatne podrške žrtvama seksualnog nasilja, koji su dostupni 24 časa, sedam dana u nedelji, kao i pružanje kontraceptivne zaštite i zaštite od polno prenosivih bolesti i sudskomedicinskog pregleda;
5) sprovođenje programa specijalizovanih savetovališta za žrtve nasilja, prilagođenih individualnim potrebama žrtava nasilja uključujući i žrtve iz osetljivih društvenih grupa.

Specijalizovane usluge podrške iz stava 1. ovog člana moraju biti pristupačne svima i prilagođene individualnim potrebama žrtava nasilja, uključujući i žrtve iz osetljivih društvenih grupa.

Programi za lica koja su izvršila nasilje

Član 56.

Ministarstvo u saradnji sa drugim organima, organizacijama i ustanovama koje se bave zaštitom od nasilja, obezbeđuje sprovođenje programa za rad sa licima koja su izvršila nasilje.

Ciljevi programa iz stava 1. ovog člana su da lica koja su izvršila nasilje usvoje nenasilni model ponašanja u međuljudskim odnosima i da se spreči ponavljanje krivičnog dela nasilja.

U programe iz stava 1. ovog člana lica koja su izvršila nasilje mogu se uključiti na osnovu odluke nadležnog organa ili na sopstveni zahtev.

Organi, organizacije i ustanove koje sprovode programe za lica koja su izvršila nasilje dužni su da osiguraju da bezbednost, prava i podrška za žrtve nasilja budu od primarnog značaja, kao i da se sprovođenje ovih programa ostvaruje u bliskoj saradnji sa specijalizovanim službama za podršku licima koja trpe nasilje.

Profesionalna lica i lica koja su prijavila nasilje, a koja učestvuju u zaštiti žrtava nasilja i njihove dece ne mogu istovremeno učestvovati i u sprovođenju programa za rad sa licima koja su izvršila nasilje niti se ove usluge mogu organizovati u istom prostoru, odnosno u istom organu, organizaciji i ustanovi.

Sprečavanje nasilja

Član 57.

Ministarstvo u saradnji sa organima, organizacijama i telima za rodnu ravnopravnost organizuje, sprovodi i finansira mere namenjene podizanju svesti javnosti o potrebi sprečavanja nasilja, uključujući ohrabrivanje svakog da prijavi svaki slučaj nasilja nadležnim organima i ustanovama koje se bave zaštitom od nasilja.

Pored organa i organizacija iz stava 1. ovog člana i drugi organi javne vlasti dužni su da sprovode mere sprečavanja i suzbijanja nasilja kao što su: planiranje, organizovanje, sprovođenje i finansiranje mera namenjenih ostvarivanju zaštite od nasilja, programa sprečavanja svih oblika nasilja i programa podrške za žrtve nasilja i lica koja prijavljuju nasilje; podizanje svesti javnosti o potrebi sprečavanja nasilja; specijalizacija profesionalaca koji postupaju u slučajevima zaštite žrtava nasilja i njihova redovna edukacija; obuka profesionalaca o rodnoj ravnopravnosti i fenomenu rodno zasnovanog nasilja; obezbeđivanje socijalne, pravne i druge pomoći i naknade, u cilju zaštite od nasilja i otklanjanja i ublažavanja posledica nasilja; obezbeđivanje socijalne, pravne i druge pomoći i naknade, u cilju zaštite od nasilja i otklanjanja i ublažavanja posledica nasilja; obezbeđivanje usluga zbrinjavanja žrtava nasilja; obezbeđivanje usluga licima koja su izvršila nasilje, u cilju sprečavanja daljeg nasilja, i druge mere.

Finansijska sredstva za organizovanje i sprovođenje specijalizovanih usluga

Član 58.

Finansijska sredstva za organizovanje i sprovođenje specijalizovanih usluga iz čl. 55. i 57. ovog zakona obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije, budžetu autonomne pokrajine i budžetu jedinice lokalne samouprave, u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem.

Finansijska sredstva za organizovanje i sprovođenje specijalizovanih usluga iz člana 56. ovog zakona obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije, u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem.

Usluge iz člana 55. stav 1. tač. 2) i 4) obezbeđuje jedinica lokalne samouprave.

Usluge iz člana 55. stav 1. tač. 2) i 4) jedinica lokalne samouprave obezbeđuje samostalno ili u saradnji sa jednom ili više susednih jedinica lokalne samouprave.

VII. INSTITUCIONALNI OKVIR ZA OSTVARIVANjE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Organi i organizacioni oblici

Član 59.

Kreiranje, sprovođenje, praćenje i unapređivanje politika za ostvarivanje rodne ravnopravnosti obavljaju:

1. Vlada;
2. ministarstva, drugi organi državne uprave u čijem su delokrugu oblasti u kojima se određuju i sprovode opšte i posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti;
3. Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost;
4. organi autonomne pokrajine;
5. organi jedinice lokalne samouprave;
6. drugi organi javne vlasti, organizacije i ustanove koji u skladu sa svojim ovlašćenjima učestvuju u sprečavanju diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda i sprečavanju rodno zasnovanog nasilja.

Vlada

Član 60.

U kreiranju, sprovođenju, praćenju i unapređivanju politike za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, Vlada:

1. vodi računa o usaglašenosti politika i mera koje se preduzimaju u oblasti rodne ravnopravnosti sa međunarodnim obavezama Republike Srbije;
2. razvija i vodi aktivnu politiku jednakih mogućnosti u svim sferama društvenog života, kojom se obezbeđuje ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka koje utiču na položaj žena i muškaraca;
3. određuje mere u cilju stvaranja jednakih mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda žena i muškaraca, sprečavanje i otklanjanje diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda;
4. donosi Nacionalnu strategiju za rodnu ravnopravnost i Akcioni plan za sprovođenje Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost;
5. obrazuje Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost, sa zadatkom da usmerava i koordinira rad državnih organa u vezi sa rodnim ravnopravnošću, razmatra sva pitanja i unapređuje stanje rodne ravnopravnosti i Savet za rodnu ravnopravnost kao savetodavno telo Vlade u koji je uključeno civilno društvo u najširem obimu;
6. obavlja i druge poslove u ovoj oblasti, u skladu sa zakonom.

Ministarstva i drugi organi javne vlasti

Član 61.

Ministarstva i drugi organi javne vlasti prilikom učestvovanja u kreiranju, sprovođenju, praćenju i unapređenju sektorskih politika, formulisanja zakona, propisa, administrativnih odredaba i aktivnosti u oblastima njihove nadležnosti, a naročito u oblastima u kojima se u skladu sa ovim zakonom sprovode opšte i posebne mere, uzimaju u obzir ciljeve ravnopravnosti između žena i muškaraca.

Tela za rodnu ravnopravnost u autonomnim pokrajinama

Član 62.

Organi autonomne pokrajine, u okviru i u skladu sa nadležnostima autonomne pokrajine, a sa ciljem razvoja i vođenja politike jednakih mogućnosti, obrazuju organizacione oblike za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti, određuju njihov sastav, način izbora, delokrug i način rada.

Skupština autonomne pokrajine obrazuje stalno radno telo za rodnu ravnopravnost.

Pokrajinska vlada obrazuje:

1. koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost pokrajinske vlade radi usklađivanja stavova organa i organizacija pokrajinske uprave, drugih pokrajinskih organizacija i službi;
2. savet za rodnu ravnopravnost kao savetodavno telo pokrajinske vlade.

Pored navedenih tela, organi autonomne pokrajine mogu obrazovati i druga tela koja će se baviti rodnom ravnopravnošću.

Tela nadležna za rodnu ravnopravnost u autonomnoj pokrajini sarađuju sa svim drugim telima za rodnu ravnopravnost u vezi sa pitanjima značajnim za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Tela za rodnu ravnopravnost u jedinicama lokalne samouprave

Član 63.

U jedinici lokalne samouprave obrazuju se tela za rodnu ravnopravnost i to:

1) komisija za rodnu ravnopravnost u skupštini jedinice lokalne samouprave, kao stalno radno telo skupštine, koje čine odbornici, a sve akte koji se upućuju skupštini razmatra iz rodne perspektive;
2) savet za rodnu ravnopravnost se obrazuje u organima uprave jedinice lokalne samouprave, a čine ga imenovana ili postavljena lica, predstavnici ustanova, organa i organizacija u oblastima značajnim za rodnu ravnopravnost i sprečavanje i suzbijanje rodno zasnovanog nasilja, prati stanje u oblasti rodne ravnopravnosti, inicira i predlaže mere za unapređenje rodne ravnopravnosti. U radu saveta obavezno učestvuju i lica zadužena za rodnu ravnopravnost u organima uprave jedinice lokalne samouprave, koja tim savetima pružaju stručnu i administrativno-tehničku potporu u radu.

Tela za rodnu ravnopravnost iz stava 1. ovog člana sarađuju međusobno kao i sa svim drugim telima za rodnu ravnopravnost na nivou jedinice lokalne samouprave, autonomne pokrajine i Republike.

Aktima skupštine jedinice lokalne samouprave bliže se uređuju izbor, nadležnosti i način rada tela za rodnu ravnopravnost iz stava 1. ovog člana.

Obaveze organa javne vlasti da odrede lice zaduženo za rodnu ravnopravnost

Član 64.

Organi javne vlasti koji imaju više od 50 zaposlenih i radno angažovanih lica, dužni su da iz reda svojih zaposlenih odrede lice zaduženo za rodnu ravnopravnost u skladu sa svojim aktom o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta.

Rukovodilac organa javne vlasti za lice iz stava 1. određuje rukovodioca organizacione jedinice u čijoj nadležnosti su poslovi koji se odnose na vođenje evidencija u oblasti rada.

O određivanju lica zaduženog za rodnu ravnopravnost i o svakoj promeni ovog lica organi javne vlasti iz stava 1. ovog člana obaveštavaju Ministarstvo.

Lice zaduženo za rodnu ravnopravnost:

1) prati sprovođenje politika i mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti iz delokruga organa u kojem su zaposleni;
2) prati stanje o polnoj strukturi zaposlenih i radno angažovanih lica u organu u kome

su određeni i sastavlja izveštaje o utvrđenom stanju u pogledu dostignutog nivoa ostvarivanja rodne ravnopravnosti u oblasti iz delokruga organa;
3) dostavlja izveštaje iz tačke 2) ovog stava rukovodiocu organa, koje organ javne vlasti, nakon donošenja, dostavlja Ministarstvu;
4) sarađuje sa Ministarstvom i telima za rodnu ravnopravnost na pitanjima značajnim za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti;
5) priprema podatke, analize i materijale potrebne za rad tela za rodnu ravnopravnost;
6) obavlja i druge poslove u skladu sa aktom o određivanju lica zaduženog za rodnu ravnopravnost.

Lica zadužena za rodnu ravnopravnost moraju biti obučena za obavljanje poslova iz stava 4. ovog člana.

Ministarstvo u saradnji sa Nacionalnom akademijom za javnu upravu bliže uređuju program i način obuke lica zaduženih za rodnu ravnopravnost, u skladu sa zakonom.

VIII. EVIDENTIRANjE I IZVEŠTAVANjE O OSTVARIVANjU RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Evidentiranje podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti

Član 65.

Radi praćenja i ostvarivanja rodne ravnopravnosti i izveštavanja o tome, organi javne vlasti i poslodavci, kao i tela za rodnu ravnopravnost, dužni su da evidentiraju podatke razvrstane po polu.

Organi javne vlasti i poslodavci evidentiraju podatke o:

1) ukupnom broju zaposlenih i radno angažovanih lica;
2) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih žena, broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u odnosu na ukupan broj i procenat zaposlenih, razvrstanih po polu i starosnoj dobi zaposlenih i radno angažovanih lica;
3) kvalifikacijama koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu;
4) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica na izvršilačkim radnim mestima i na položajima, razvrstanih po polu;
5) platama, i drugim naknadama zaposlenih i radno angažovanih lica, iskazanih u prosečnom nominalnom iznosu i razvrstanih po polu u kategorijama za izvršilačka radna mesta i za položaje;
6) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, koja su u prethodne dve godine više zapošljavana i broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica po polu i starosnoj dobi koja su dobijala otkaz, odnosno koja su otpuštena, kao i razloge za to;
7) razlozima zbog kojih su na pojedina radna mesta zapošljavani, odnosno raspoređivani u većem broju pripadnici određenog pola;
8) razlozima zbog kojih su na pojedine položaje postavljani, odnosno imenovani u većem broju pripadnici određenog pola;
9) broju i procentu kandidata prijavljenih na konkurse za popunjavanje položaja ili izvršilačkih radnih mesta u organima javne vlasti, odnosno za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca ili radi drugog vida radnog angažovanja, razvrstanih po polu i po kvalifikacijama;
10) broju primljenih prijava zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i

starosnoj dobi, o njihovoj izloženosti uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda;

11) načinu postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po podnetim prijavama;

12) broju sudskih sporova koji su vođeni u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola, odnosno roda, kao i broju sudskih sporova koji su okončani u korist zaposlenog i o načinu postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po tim sudskim odlukama;

13) broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu, uključenih u programe stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, kao i stručnog osposobljavanja pripravnika, na godišnjem nivou;

14) broju i procentu zaposlenih lica u organima upravljanja i nadzora, komisijama i drugim telima kod organa javne vlasti i poslodavca, razvrstanih po polu, kvalifikacijama i starosnoj dobi;

15) broju i procentu tražilaca i korisnika besplatne pravne pomoći razvrstanih po polu;

16) broju i procentu prijavljenih slučajeva nasilja zasnovanog na polu, odnosno rodu, razvrstanih po obliku nasilja, polu žrtve nasilja i polu izvršioca nasilja i međusobnom odnosu žrtve i izvršioca nasilja;

17) broj i procenat lica koja su izvršila nasilje u porodici razvrstanih prema polu i međusobnom odnosu izvršioca nasilja i žrtve nasilja;

18) broju i procentu presuda za nasilje prema ženama i nasilje u porodici, razvrstanih po polu žrtve nasilja i po polu izvršioca nasilja.

Tela nadležna za rodnu ravnopravnost u jedinici teritorijalne autonomije, kao i u jedinici lokalne samouprave, pored podataka iz stava 2. ovog člana evidentiraju i podatke o:

1) usvojenim razvojnim planovima i drugim aktima u oblastima iz nadležnosti jedinice teritorijalne autonomije i jedinica lokalne samouprave koji sadrže rodnu perspektivu i sažeti opis iste;

2) merama i aktivnostima koje je to telo iniciralo, a koje su u funkciji ostvarivanja i unapređivanja rodne ravnopravnosti;

3) efektima rada organa javne vlasti na ostvarivanju i unapređivanju rodne ravnopravnosti;

4) realizaciji pokrajinskog i lokalnog budžeta iz rodne perspektive;

5) ostvarenom stepenu i kvalitetu saradnje sa drugim radnim telima na pokrajinskom i lokalnom nivou;

6) rodno osetljivim podacima iz nadležnosti organa jedinice teritorijalne autonomije i jedinica lokalne samouprave;

7) aktivnostima organa koji se u jedinici teritorijalne autonomije i jedinici lokalne samouprave bave sprečavanjem i suzbijanjem rodno zasnovanog nasilja;

8) neplaćenom kućnom radu koje su organi javne vlasti dužni da na godišnjem nivou objavljuju kao administrativne podatke o neplaćenom kućnom radu u cilju utvrđivanja njegove ukupne vrednosti i njegovog učešća u bruto društvenom nacionalnom dohotku.

Podaci koji se evidentiraju iskazuju se brojčano ili procentualno i ne mogu da sadrže podatke o ličnosti.

Podaci iz st. 2. i 3. ovog člana evidentiraju se na posebnom obrascu, u koji se unosi i svaka promena tih podataka, u roku od osam radnih dana od dana kada je nastala promena. Organi javne vlasti, poslodavci i tela za rodnu ravnopravnost iz stava 1. ovog člana

evidentirane podatke dužni su da daju na uvid nadležnoj inspekciji, koja u skladu sa ovim zakonom vrši inspekcijski nadzor u ovoj oblasti, kao i Ministarstvu na njegov zahtev, na način i u skladu sa zaštitom podataka o ličnosti.

Ministarstvo propisuje izgled obrasca za evidentiranje podataka iz stava 5. ovog člana.

Izveštavanje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti

Član 66.

Organi javne vlasti i poslodavci dužni su da sačinjavaju godišnje izveštaje o ostvarivanju rodne ravnopravnosti, koji, pored popunjenog obrasca iz člana 65. stav 5. ovog zakona, sadrži ocenu stanja u pogledu ostvarene rodne ravnopravnosti u organu javne vlasti, odnosno kod poslodavca, uključujući i razloge zbog kojih nije ostvarena propisana ravnopravna zastupljenost žena i muškaraca u sastavu organa javne vlasti, odnosno poslodavca, ako ta zastupljenost nije ostvarena i izveštaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima, kada je podnosilac izveštaja obveznik donošenja plana upravljanja rizicima.

Tela za rodnu ravnopravnost u jedinicama lokalne samouprave dužna su da o evidentiranim podacima na obrascu iz člana 65. stav 5. ovog zakona, sastave godišnji izveštaj, koji pored podataka iz člana 65. st. 2. i 3. ovog zakona sadrži i ocenu stanja rodne ravnopravnosti u jedinici lokalne samouprave za čiju teritoriju su obrazovana tela za rodnu ravnopravnost.

Izveštaj iz stava 2. ovog člana telo za rodnu ravnopravnost dostavlja organu jedinice lokalne samouprave, koji ga je osnovao, najkasnije do kraja godine u kojoj se završava izveštajni period, koji nakon donošenja postaje sastavni deo izveštaja tog organa iz stava 1. ovog člana.

Izveštaje iz stava 1. ovog člana organi javne vlasti i poslodavci dužni su da dostave Ministarstvu najkasnije do 15. januara tekuće godine za prethodnu godinu.

Političke stranke i sindikalne organizacije dužni su da pripremaju izveštaje sa podacima o broju žena i muškaraca u organima upravljanja, organima nadzora i njihovim telima i da ih dostavljaju Ministarstvu nakon svakog redovnog ili vanrednog izbora, odnosno imenovanja, kao i na zahtev Ministarstva.

Izveštaji iz stava 1. ovog člana naročito sadrže podatke o:

1) vrsti organa i tela;
2) propisanom ukupnom broju članova organa i tela;
3) procentualnom odnosu muškaraca i žena, članova organa i tela.

Ministarstvo, na osnovu primljenih izveštaja, u saradnji sa telima za rodnu ravnopravnost i licima zaduženim za rodnu ravnopravnost priprema zbirni izveštaj o stanju u oblasti ostvarivanja rodne ravnopravnosti i dostavlja ga Vladi, najkasnije do 1. marta tekuće godine za prethodnu godinu, radi usvajanja.

Zbirni izveštaj o stanju u oblasti rodne ravnopravnosti nakon donošenja, objavljuje se na internet stranici Vlade i Ministarstva.

Izveštaji iz stava 8. ovog člana i podaci iz člana 12. stav 2. ovog zakona dostavljaju se republičkom organu nadležnom za poslove statistike i deo su redovnog godišnjeg statističkog praćenja stanja rodne ravnopravnosti.

Republički organ nadležan za poslove statistike objavljuje svake godine na svojoj internet stranici godišnje statističke podatke o stanju rodne ravnopravnosti i publikuje ih svake treće godine u posebnom štampanom izdanju.

Ministarstvo bliže propisuje sadržinu izveštaja iz st. 1, 2. i 5. ovog člana, kao i način dostavljanja izveštaja iz st. 1. i 5. ovog člana.

IX. KAZNENE ODREDBE

Prekršaji poslodavaca, osiguravajućih društava i sredstava informisanja

Član 67.

Novčanom kaznom od 50.000 do 2.000.000 dinara kazniće se poslodavac koji ima svojstvo pravnog lica ako:

1. ne postupi po obavezama propisanim članom 16. st. 4. i 5. i članom 18. st. 2. i 3. ovog zakona;
2. ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status jednake mogućnosti u oblasti rada i zapošljavanja iz člana 28. ovog zakona;
3. krši zabranu diskriminacije iz člana 29. stav 4. ovog zakona;
4. ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika u skladu sa članom 29. stav 5. ovog zakona;
5. u odnosu na obavezu informisanja zaposlenih ili njihovih predstavnika postupi protivno odredbi člana 29. stav 6. tačka 2) ovog zakona;
6. postupa suprotno zabrani iz čl. 31, 32, 33, 34. i člana 50. stav 6. ovog zakona;
7. ne evidentira podatke iz člana 65. stav 2. ovog zakona;
8. ne dostavi izveštaj Ministarstvu u skladu sa članom 66. stav 4. ovog zakona.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik – poslodavac, novčanom kaznom od 10.000 do 500.000 dinara.

Prekršaji organa javne vlasti

Član 68.

Novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara kazniće se odgovorno lice u organu Republike Srbije, organu teritorijalne autonomije i organu jedinice lokalne samouprave ako:

1. ne postupa po obavezama propisanim članom 16. st. 4. i 5, članom 17. stav 4, članom 18. st. 2. i 3. i članom 21. ovog zakona;
2. ne prati, ne planira, ne donosi, ne sprovodi i javno ne objavljuje rezultate politika jednakih mogućnosti i ne sprovodi mere za sprečavanje i suzbijanje diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, iz člana 25. st. 1. i 2. ovog zakona;
3. ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, jednake mogućnosti u oblasti rada i zapošljavanja iz člana 28. ovog

zakona;
4. krši zabranu diskriminacije iz člana 29. stav 4. ovog zakona;
5. ne obezbedi zaposlenom i radno angažovanom licu, bez obzira na pol, odnosno rod i porodični status, jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i dodatno obrazovanje, kao i stručno osposobljavanje pripravnika iz člana 29. stav 5. ovog zakona;
6. u odnosu na obavezu informisanja zaposlenih ili njihovih predstavnika postupi protivno odredbi člana 29. stav 6. tačka 2) ovog zakona;
7. postupa suprotno zabrani iz čl. 31, 32, 33. i 34. ovog zakona;
8. ne preduzima propisane mere za ostvarivanje jednakih mogućnosti u oblasti socijalne i zdravstvene zaštite iz člana 36. i člana 49. stav 3. ovog zakona;
9. ne postupi po obavezama propisanim u čl. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46 i 49. ovog zakona;
10. postupi suprotno zabrani iz člana 50. stav 1. ovog zakona;
11. bez odlaganja ne prijavi policijskoj upravi ili javnom tužilaštvu svako saznanje o rodno zasnovanom nasilju za koje saznaju u vršenju poslova iz svoje nadležnosti, odnosno u obavljanju svoje delatnosti (član 53. stav 2);
12. ne odredi lice zaduženo za rodnu ravnopravnost (član 64);
13. ne evidentira podatke iz člana 65. st. 2. i 3. ovog zakona;
14. ne dostavi izveštaj Ministarstvu u skladu sa članom 66. stav 4. ovog zakona.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u organu javne vlasti, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i fizičko lice kojem je povereno vršenje pojedinih javnih ovlašćenja, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.

Prekršaji političkih stranaka

Član 69.

Novčanom kaznom od 50.000 do 2.000.000 dinara kazniće se politička stranka, kao pravno lice ako:

1. ne postupi po obavezama iz člana 47. stav 2. ovog zakona;
2. ne postupi po obavezama iz člana 48. st. 2. i 3. ovog zakona;
3. ne dostavi Ministarstvu izveštaj iz člana 66. stav 5. ovog zakona.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.

Prekršaji sindikalnih organizacija

Član 70.

Novčanom kaznom od 50.000 do 2.000.000 dinara kazniće se sindikalna organizacija kao pravno lice ako:

1. ne postupi po obavezama iz člana 48. st. 2. i 3. ovog zakona;
2. ne dostavi Ministarstvu izveštaj iz člana 66. stav 5. ovog zakona.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, novčanom

kaznom od 5.000 do 150.000 dinara.

X. NADZOR NAD PRIMENOM ZAKONA

Organi nadzora

Član 71.

Nadzor nad primenom ovog zakona vrši Ministarstvo.

Nadzor u oblastima u kojima se određuju i sprovode posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti vrše nadležna ministarstva za te oblasti, kao i nadležni inspekcijski organi.

Nadzor ministarstva i inspekcijskih organa

Član 72.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblasti rada i zapošljavanja vrši ministarstvo nadležno za rad i zapošljavanje, a inspekcijski nadzor u toj oblasti vrši inspekcija rada.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblasti državne uprave i lokalne samouprave vrši ministarstvo nadležno za poslove državne uprave i lokalne samouprave, a inspekcijski nadzor u toj oblasti vrši upravna inspekcija.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblasti obrazovanja, vaspitanja, nauke i tehnološkog razvoja vrši ministarstvo nadležno za obrazovanje, vaspitanje, nauku i tehnološki razvoj, a inspekcijski nadzor u ovim oblastima vrši prosvetna inspekcija.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblasti kulture i informisanja vrši ministarstvo nadležno za kulturu i informisanje i drugi organi i tela nadležni za oblast javnog informisanja.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblast odbrane vrši ministarstvo nadležno za poslove odbrane, a inspekcijski nadzor u oblasti odbrane vrši Inspektorat odbrane.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblast bezbednosti vrši ministarstvo nadležno za unutrašnju bezbednost, a inspekcijski nadzor vrše organi i tela nadležni za oblast bezbednosti.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblast zaštite životne sredine vrši ministarstvo nadležno za poslove zaštite životne sredine, a inspekcijski nadzor vrše organi i tela nadležni za zaštitu životne sredine.

Nadzor nad primenom ovog zakona u delu koji se odnosi na oblast sporta vrši ministarstvo nadležno za poslove sporta, a inspekcijski nadzor vrše organi i tela nadležni za oblast sporta.

Navedeni inspekcijski organi i inspektori vrše dužnost nadzora u skladu sa propisima kojima se uređuju njihova prava, dužnosti i ovlašćenja.

Ministarstvo nadležno za spoljne poslove vrši nadzor nad sprovođenjem međunarodnih obaveza Republike Srbije u ovoj oblasti, koje proizlaze iz ugovornih odnosa Republike Srbije sa međunarodnim organizacijama.

Narodna banka Srbije vrši nadzor nad primenom odredaba člana 50. ovog zakona kod finansijskih institucija koje kontroliše, odnosno nadzire u skladu sa odredbama zakona kojima se uređuje poslovanje tih institucija i može preduzimati mere prema tim institucijama u skladu s tim zakonima.

Inspekcijski organi iz st. 1. i 2. ovog člana ostvaruju saradnju u skladu sa zakonom kojim se uređuje inspekcijski nadzor.

Ministarstva i inspekcijski organi iz st. 1–8. i stav 10. ovog člana na zahtev Ministarstva iz člana 71. stav 1. ovog zakona dostavljaju izveštaj o izvršenom nadzoru, odnosno o izvršenom inspekcijskom nadzoru.

XI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Usklađivanje i donošenje akata

Član 73.

Vlada, odnosno nadležni organ autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave dužni su da usklade odgovarajuće akte, a nadležni organi autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave koji nemaju osnovana tela za rodnu ravnopravnost, odnosno lica zadužena za rodnu ravnopravnost, da donesu odgovarajuće akte o osnivanju tih tela, odnosno određivanju lica zaduženog za rodnu ravnopravnost, u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Primena rodno osetljivog jezika iz člana 37. stav 1. tačka 4) podtačka (3), kao i iz člana 44. stav 3. ovog zakona stupa na snagu tri godine nakon donošenja ovog zakona.

Rokovi za donošenje i primenu podzakonskih akata

Član 74.

Podzakonski akti za sprovođenje ovog zakona donose se u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Do donošenja podzakonskih akata iz stava 1. ovog člana primenjuju se podzakonski akti doneti do stupanja na snagu ovog zakona, ako nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Političke stranke i sindikalne organizacije prvi plan delovanja sa posebnim merama donose najkasnije 1. januara 2022. godine.

Usklađivanje ugovora o osiguranju sa ovim zakonom

Član 75.

Društva za osiguranje su dužna da primenjuju odredbu člana 50. stav 3. ovog zakona na sve

nove ugovore iz tog stava zaključene počev od 31. decembra 2022. godine.

Prestanak važenja Zakona o ravnopravnosti polova

Član 76.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o ravnopravnosti polova („Službeni glasnik RS”, broj 104/09).

Sudski postupci za pružanje građanskopravne zaštite od diskriminacije započeti na osnovu Zakona o ravnopravnosti polova („Službeni glasnik RS”, broj 104/09), a koji nisu okončani do dana stupanja na snagu ovog zakona, biće okončani po odredbama ovog zakona.

Stupanje na snagu ovog zakona

Član 77.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

Odredbe člana 12. stav 3, člana 28. st. 2. i 3, člana 55. stav 1. tačka 1), člana 58. st. 3. i 4, člana 66. st. 9. i 10. ovog zakona počinju da se primenjuju od 1. januara 2024. godine.