

ЗАКОН О РАВНОПРАВНОСТИ ЖЕНА И МУШКАРАЦА

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет

Члан 1.

Овим законом уређује се стварање једнаких могућности остваривања права и обавеза жена и мушкараца (даље у тексту: равноправност), обавезе органа јавне власти и других физичких и правних лица у вези са равноправношћу, мере за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу (даље у тексту: дискриминација), поступак правне заштите лица изложених дискриминацији, надзор над применом овог закона и прекршаји за неизвршавање одредаба овог закона.

Одредбе овог закона не смеју се тумачити нити примењивати на начин којим се доводи до укидања или ограничења неког постојећег права утврђеног другим прописом или се ограничава или умањује достигнути ниво људских права у домену равноправности који проистиче из Устава, закона, општеприхваћених правила међународног права и потврђених међународних уговора.

Органи јавне власти старају се о укључивању родне перспективе у јавне политике на свим нивоима и врше надзор над њиховом применом.

Појмови

Члан 2.

Поједини појмови наведени у овом закону имају следеће значење:

- 1) „пол” се односи на биолошке карактеристике жена и мушкараца;
- 2) „род” означава друштвено одређене улоге, понашања, активности и атрибуте које друштво сматра прикладним за жене и мушкарце;
- 3) „равноправност” подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима друштвеног и приватног живота, као и њихов равноправан положај, једнаке могућности за остваривање права и једнаку корист од остварених резултата;
- 4) „родна перспектива” јесте вођење јавних политика равноправног учешћа жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на њихов статус;
- 5) „родно осетљив језик” јесте језик којим се промовишу равноправни односи између жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остварења равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;
- 6) „дискриминацијом” означава се свако прављење разлике, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе, као и чланове њихових породица или њима блиска лица са циљем или последицом да им се због његовор, односно њиховог личног својства у истој или сличној ситуацији отежа, угрози, онемогући или негира признање, уживање или остваривање људских права у политичкој, економској, друштвеној, културној, грађанској и свакој другој области; дискриминацијом се сматра и неповољније поступање према другом лицу или групи лица, искључиво или углавном што су тражили, покренули или намеравали да покрену

поступак за заштиту од дискриминације, понудили или намеравали да понуде доказе о дискриминаторном поступању, дали исказ пред надлежним телом о случају дискриминације, упозорили јавност на случај дискриминације или пружили другу врсту подршке у предвиђеном поступку;

7) „непосредна дискриминација” свако је поступање према неком лицу условљено личним својством којим је то лице стављено или се ставља или би се могло ставити у неповољнији положај у односу на друга лица у истој ситуацији;

8) „посредна дискриминација” постоји ако се привидно неутралном одредбом, критеријумом, поступком или понашањем може ставити у неповољнији положај неко лице у односу на друга лица, осим ако је та одредба, критеријум, понашање односно поступак објективно оправдан легитимним циљем и ако су средства за постизање тог циља примерена и нужна;

9) „родно засновано насиље“ означава насиље, које је усмерено против жене зато што је жена, односно оно које несразмерно погађа жене и представља облик кршења људских права;

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

11) „узнемиравање” јесте свако понашање у сврху или са последицом повреде достојанства неког лица којим се ствара застрашујуће, непријатељско, понижавајуће, увредљиво и деградирајуће окружење засновано на полу;

12) „сексуално узнемиравање” јесте вербални, невербални или физички акт сексуалне природе с циљем повреде личног достојанства, а нарочито стварања застрашујућег, непријатељског, деградирајућег или увредљивог окружења;

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

14) „послодавац” је домаће или страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица;

15) „пужалац услуга” свако је физичко, односно правно лице које другим физичким или правним лицима пружа услуге одређене прописима и својим оснивачким актом;

16) „орган јавне власти” јесте државни орган, орган аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавно предузеће, установа, јавна агенција и друга организација и физичко лице којима је поверено вршење јавних овлашћења, а такође и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

17) „родно одговорно буџетирање” представља увођење принципа родне равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности;

18) „мерама” се сматрају званично усвојене погодности којима се женама и мушкарцима омогућава равноправно учешће у јавном животу, отклањају постојеће неравноправности или им се обезбеђују права која су им раније била ускраћена, укључујући равноправно учешће у поступку припреме, усвајања и праћења примене планских докумената и буџета, као и укључивања родне перспективе у планске документе и буџет;

19) „родни стереотипи” јесу претходно формиране идеје према којима су женама и мушкарацима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређује и ограничава њихов пол.

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

Забрана дискриминације

Члан 3.

Забрањена је непосредна или посредна дискриминације у свим областима јавног и приватног живота у складу са Уставом и законима, као и општеприхваћеним правилима међународног права и потврђеним међународним уговорима, а нарочито:

1) ускраћивање, искључивање, ограничавање или давање првенства лицу или групи лица само зато што су жене или мушкарци;

2) експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање жена и мушкараца и сваки неповољнији третман који неко има због одбијања или трпљења таквог понашања, укључујући давање упутства за спровођење дискриминације;

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

4) ускраћивање рада и обављања самосталне делатности, слободног избора запослења и радног ангажовања, напредовања и стручног усавршавања и професионалне рехабилитације, једнаку зараду за рад једнаке вредности, правичних и задовољавајућих услова рада, ступање у синдикат, заштиту од незапослености код послодавца и пружаоца услуга;

5) узнемиравање и сексуално узнемиравање;

6) дискриминаторно поступање у вези са трудноћом и родитељством;

7) родно засновано насиље, односно насиље над женама (даље у тексту: насиље).

II. МЕРЕ ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Циљеви

Члан 4.

Доношење и спровођење мера ради отклањања и спречавања неравноправног положаја жена и мушкараца, а са циљем остваривања њихових једнаких могућности у свим областима јавног и приватног живота не представљају акте дискриминације.

Органи јавне власти континуирано прате, планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате политика и мера за спречавање и отклањање непосредне или посредне дискриминације, а са циљем постизања стварне равноправности, односно остваривања права свих лица под једнаким могућностима.

Мере наведене у овом члану примењују се док се не постигне њима прописан циљ.

Обавезе органа јавне власти

Члан 5.

Осим збирно, статистички подаци које органи јавне власти прикупљају, евидентирају и обрађују морају бити рашчлањени по полу.

Органи јавне власти треба да:

1) припремају своје финансијске планове и програме пословања сходно принципу родно одговорног буџетирања;

2) користе родно осетљив језик у свом раду и у свим општим и појединачним актима које доносе у складу са законом.

1. Запошљавање и радни односи

Мере у области запошљавања

Члан 6.

Не сматрају се дискриминацијом или повредом принципа једнаких могућности за жене и мушкараце мере за повећање запослености и могућности запошљавања и самозапошљавања у области:

- 1) доступности послова;
- 2) професионалног информисања, саветовања и израде индивидуалног плана запошљавања;
- 3) стручног оспособљавања и обезбеђивања једнаких могућности за развој и напредовање;
- 4) спречавања или компензације за непогодности у професионалној области;
- 5) стварне и ефикасне накнаде штете коју је претрпело оштећено лице као последицу дискриминације водећи рачуна да та накнада буде одвраћајућа и пропорционална претрпљеној штети, као и да се накнада не може унапред ограничити одређеном горњом границом, осим ако послодавац или пружалац услуге могу доказати да се једина штета коју је кандидат претрпео због дискриминације састоји у томе што његова пријава за запослење није узета у обзир.

Обавезе послодавца и пружалаца услуга

Члан 7.

Послодавци и пружаоци услуга:

- 1) обрађују и евидентирају податке о полној структури запослених и радно ангажованих лица у складу са законом којим се уређују евиденције у области рада и пружају их на увид инспекцији рада у складу са законом којим се уређује заштита података о личности;
- 2) не смеју захтевати обавештења о породичном животу или породичним плановима кандидата приликом јавног оглашавања послова, услова за њихово обављање и одлучивање о избору лица која траже запослење или други вид радно ангажовања, укључујући усмено испитивање;
- 3) планирају време и место одржавања професионалне обуке или усавршавања запослених и радно ангажованих лица који не утичу на њихове породичне обавезе (чување деце за време док се одржава обука, као и „учење на даљину”);
- 4) настоје да запосленима или њиховим представницима у редовним временским размацама обезбеђују одговарајуће информације о равноправном поступању према женама и мушкарцима, које обухватају преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације и разлике у њиховим зарадама.

Истицање припадности одређеном полу као критеријум класификације и систематизације радних места и приликом запошљавања и радно ангажовања, као и професионалне обуке и усавршавања дозвољено је само у случајевима када послови и услови под којима се они обављају захтевају одређене биолошке карактеристике које су специфичне за жене или за мушкараце.

План мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености и извештај о спровођењу

Члан 8.

Уз уважавање специфичности које произилазе из природе посла, делатности, места и услова рада и других објективних разлога утврђених у складу са прописима којима се уређују радни односи, послодавац и пружалац услуге са више од 250 запослених и радно ангажованих лица најкасније до 31. јануара сваке године:

- 1) усвајају план мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености и радне ангажованости жена и мушкараца за текућу годину;

2) израђују извештај о спровођењу плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености и радне ангажованости жена и мушкараца за претходну годину.

План мера из става 1. тачка 1) овог члана послодавац и пружалац услуге достављају министарству надлежном за послове равноправности (даље у тексту: министарство) најкасније до 31. марта текуће године.

Извешај из става 1. тачка 2) овог члана послодавац и пружалац услуге дужни су да доставе министарству најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину.

Садржај и начин достављања плана мера и извештаја из овог члана прописује министар надлежан за послове равноправности.

Престанак радног односа и сексуално узнемиравање

Члан 9.

Отказ уговора о раду, као и проглашавање запосленог или радно ангажованог за вишак запослених на основу пола, трудноће, родитељства, као и због покренутог поступка запосленог и радно ангажованог лица због дискриминације, узнемиравања и сексуалног узнемиравања представљају акте дискриминације.

Заштита на раду у вези са трудноћом и родитељством

Члан 10.

Није дозвољен премештај услед трудноће или родитељства на друге послове или упућивање на рад код другог послодавца или пружаоца услуга, уколико је то за запосленог, односно радно ангажованог неповољније, осим ако то није учењено у складу са актом надлежног здравственог органа.

Одсуствовање с посла због трудноће или родитељства:

1) не утиче на могућност стручног усавршавања, напредовања и избора у више звање;

2) није сметња да се запослени, односно радно ангажовани по истеку тог одсуства врати на своје радно место или истоветно место под условима који за њега нису мање повољни.

Запослени, односно радно ангажовани из овог члана:

1) уживају сва побољшања радних услова обезбеђена током њиховог одсуства;

2) чији рад није вреднован, не могу бити доведени у неравноправан положај у односу на остала запослена, односно радно ангажована лица уколико им послодавац на било који начин мења радноправни статус током њиховог одсуства са рада.

Једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности

Члан 11.

Непосредна и посредна дискриминација у вези са свим облицима и условима за остваривање зараде није дозвољена за исти рад или рад једнаке вредности. Код одређивања висине зараде, систем класификације радних места мора бити заснован на истим критеријумима како за жене, тако и за мушкарце и урађен тако да искључује било какву дискриминацију.

Социјални дијалог

Члан 12.

Приликом образовања одбора за преговоре у складу са прописима којим се уређују радни односи, синдикати и удружења послодаваца обезбеђују учешће жена и мушкараца сходно њиховом учешћу у чланству у синдикатима и удружењима послодаваца.

Синдикати и удружења послодаваца, не доводећи у питање своју аутономију, раде на обезбеђивању равноправности у вези са флексибилним условима рада и обезбеђења равноправности у погледу:

- 1) услова за приступ запошљавању или обављању занимања, укључујући критеријуме и услове за избор кандидата за послове у оквиру професионалне хијерархије;
- 2) услова рада, укључујући зараду;
- 3) напредовања на послу, односно приступу професионалном или стручном усавршавању;
- 4) чланства и деловања у синдикатима;
- 5) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом и родитељством;
- 6) кодекса понашања;
- 7) истраживања, односно размене искустава на основу праћења примене колективних уговора.

2. Социјална и здравствена заштита

Једнаке могућности и мере социјалне и здравствене заштите

Члан 13.

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

1) обезбеђују поштовање равноправности у свим доменима социјалне и здравствене заштите, укључујући примену мера за праћење, подршку и унапређење репродуктивног здравља становништва, лица са инвалидитетом, лица која су претрпела насиље, старијих, избеглих и расељених лица, лица која живе са *HIV/AIDS*, трудница и породиља, самохраних родитеља, лица која су била погођена трговином људима узимајући у обзир језичку различитост и средину у којој живе, бораве или из које долазе;

2) организују и реализују програме за превазилажење проблема ране трудноће и интимне кохабитације у којој је макар једно лице млађе од 16 година.

Равноправан приступ роби и услугама и осигуравајућим и повезаним финансијским услугама

Члан 14.

Није дозвољено ограничавање приступа и пружању услуга, као и доступности робе и њеној набавци на основу припадности полу.

Жене и мушкраси равноправани су приликом израчунавања премија и давања у сврху осигуравајућих и повезаних финансијских услуга. Код система струковног осигурања, није дозвољена непосредна и посредна дискриминација с обзиром на обухват система, услове приступа систему, обавезе уплаћивања доприноса и обрачуна доприноса, укључујући допунска давања.

3. образовање, наука, култура, информисање и спорт

Спречавање дискриминације у образовању и науци

Члан 15.

Органи јавне власти који обављају послове у области образовања, науке и технолошког развоја:

1) обезбеђују поштовање равноправности у поступку доношења наставних планова и програма, односно студијских програма, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме и укључују садржаје везане за равноправност с циљем неговања ненасилне културе и развијања недискриминаторне праксе како би се превазишли родни стереотипи и предрасуде;

2) предузимају мере у складу са законом које обухватају:

(1) интегрисање равноправности, укључујући питање насиља и препознавања и охрабривања за пријаву насиља у наставне планове и програме у оквиру:

– редовних наставних предмета и ваннаставних активности

– планирања и организације различитих облика обуке у образовним установама, центрима или организацијама на којима се школује наставни кадар,

(2) коришћење родно осетљивог језика у уџбеницима у свим облицима образовно–васпитног и васпитно–образовног рада и у сведочанствима, дипломама, квалификацијама, звањима, занимањима и лиценцама,

(3) процењивање уџбеника и приручника из перспективе њихових директних и посредних родних садржаја,

(4) континуирано стручно усавршавање запослених у образовању и обухватања садржаја о равноправности, осетљивости на родни садржај наставног материјала, људским и мањинским правима и правима детета, дискриминацији, положају и заштити жена и мушкараца са инвалидитетом, насиљу,

(5) континуирано оспособљавање и стручно усавршавање запослених у органима јавне власти у вези са равноправношћу и спречавању насиља,

(6) равномерно стипендирање жена и мушкараца на свим нивоима образовања и код свих образовних профила, укључујући програме доживотног образовања и коришћења информационо–комуникационих технологија,

(7) обухватање у систем васпитања и образовања лица која због родних стереотипа и традиције рано напуштају школовање.

Јемчење равноправности у области културе

Члан 16.

Равноправност зајемчена је у области:

- 1) слободe културног и уметничког стваралаштва;
- 2) једнаких могућности у испољавању и развијању талената у уметничком и културном стваралаштву;
- 3) равномерног приступа културним добрима и културним садржајима;
- 4) учешћа на конкурсима за пројекте у области културе и уметности, као и учешћа на конкурсима за награде које се додељују у области културе и уметности.

Равноправност и јавно информисање

Члан 17.

Није дозвољено ограничавање приступа средствима јавног информисања и пријему и коришћењу јавних информација на основу припадности одређеном полу.

Информације путем средстава јавног информисања, укључујући оглашавање не смеју садржавати нити подстицати дискриминацију. Није дозвољено приказивање, изражавање мржње и омаловажавање жена и мушкараца, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености жена и мушкараца, односно родних стереотипа.

Средства јавног информисања настоје да усвајају и користе језик прилагођен равноправности, родно осетљиво и избалансирано извештавају, без сензационализма и изношења детаља из породичног живота и сексуалне прошлости, давања простора учиниоцу дискриминације, а развијају и свест о равноправности како би се умањали друштвени и културни обрасци, обичаји и праксе засноване на родним стереотипима, предрасудама и дискриминацији и смањило број случајева насиља.

Приступ подацима које су у поседу органа јавне власти омогућен је свим женама и мушкарцима, у складу са законом којим се уређује доступност информација од јавног значаја.

Једнаке могућности у спорту

Члан 18.

Органи јавне власти који обављају послове у области образовања и спорта:

1) обезбеђују једнаке могућности за бављење спортским активностима у складу са равноправношћу;

2) настоје да, у оквиру бављења спортским активностима, обезбеде мере за подједнако учешће жена и мушкарца уколико је њихово учешће у спортским активностима неједнако.

Равноправност у управљачким, руководећим и надзорним телима за образовање, науку, културу, информисање и спорт

Члан 19.

У управљачким и надзорним телима јавних образовних, научних, културних, информативних и спортских организација основаних у складу са прописима, учешће жена и мушкараца мора бити подједнако. У супротном, оснивач, односно други надлежни орган примењују мере којима се остварује прописани однос за чланство у њиховим управљачким, руководећим и надзорним телима, укључујући спровођење избора и именовања, тамо где је могуће, у складу са прописима и њиховим унутрашњим актима.

Извештај о спроведеним мерама и подацима о броју жена и мушкараца у телима из става 1. овог члана, јавне образовне, научне, културне, информативне и спортске организације достављају министарству. Извештаји о броју жена и мушкараца у телима из става 1. овог члана достављају се министарству и након сваког следећег редовног или ванредног избора, односно именовања.

На захтев министарства образовне, научне, културне, информативне и спортске организације дужне су да без одлагања доставе податке о броју жена и мушкараца у својим управљачким и надзорним телима.

4. Политички и јавни живот

Равноправност у оквиру политичког деловања

Члан 20.

Равноправност се обезбеђује приликом кандидовања за председника Републике, посланике и одборнике, на начин и у складу са прописима којима се уређују избори и деловање политичких странака, као и приликом кандидовања за изборе на све функције и именовања у органе јавне власти, финансијске и друге институције.

Приликом избора или именовања сталних делегација које представљају Републику Србију у међународним телима обезбеђује се једнако присуство жена и мушкараца.

Осим збирно, органи јавне власти воде евиденцију о полној структури својих запослених, у складу са законом којим се уређују евиденције у области рада. Учешће жена и мушкараца у управљачким и надзорним телима оних органа јавне власти који их имају у складу са прописима и унутрашњим актима мора бити подједнако. У супротном, предузимају се мере којима се успоставља прописани однос у управљачким и надзорним телима, уз уважавање специфичности које произилазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада и других објективних разлога утврђених у складу са прописима којима се уређују радни односи. Министарство прати примену ових мера и о томе најмање једном годишње извештава Владу.

Планови и извештаји за примену мера равноправности у органима јавне власти

Члан 21.

Органи државне управе и службе Владе, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, без обзира на број запослених, као и други органи јавне власти који имају више од 250 запослених – сваке године, а најкасније до 31. јануара:

1) припремају извештај о свом деловању на пољу оснаживања равноправности за претходну годину;

2) усвајају план за спровођење мера које произилазе из извештаја из тачке 1) овог става за текућу годину.

Извештај и план мера из става 1. овог члана достављају министарству најкасније до 31. марта оне године на коју се план мера из тачке 2) став 1. овог члана односи.

Садржај извештаја и плана уређују се актом из члана 8. став 3. овог закона.

Чланство и управљање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима

Члан 22.

Политичка странка, синдикална организација и удружење воде евиденцију свог чланства из које се може утврдити број жена и мушкараца. У управљачким и надзорним телима политичке странке, синдикалне организације и удружења процентуална присутност жена и мушкараца мора одговарати њиховом процентуалном учешћу у чланству политичке странке, синдикалне организације и удружења. У супротном политичке странке, синдикалне организације и удружења примењују мере којима се постиже прописани процентуални однос, укључујући спровођење избора, именовања, тамо где је могуће, или другог предвиђеног поступка за чланство у њиховим управљачким и надзорним телима у складу са прописима и њиховим унутрашњим актима.

Извештај о спроведеним мерама, као и о броју женама и мушкараца у управљачким, руководећим и надзорним телима – политичка странка, синдикална организација и удружење достављају министарству. Извештаји о броју жена и мушкараца у управљачким и надзорним телима подносе се министарству и након сваког редовног или ванредног избора, односно именовања.

На захтев министарства политичке странке, синдикалне организације и удружења дужна су да без одлагања доставе податке о броју жена и мушкараца који су њихови чланови и чланови њихових управних и надзорних тела.

Удружења за равноправност

Члан 23.

Органи јавне власти сарађују са удружења чији су циљеви везани за праћење и унапређење равноправности и указивања на дискриминацију, односно у оквиру:

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

2) праћења примене закона, прописа и стратегијских докумената у области равноправности;

2) спровођења активности везаних за промоцију равноправности, спречавања и борбе против насиља и умањења утицаја родних стереотипа.

III. БРАЧНИ ЖИВОТ

Члан 24.

Свако је равноправан без обзира на брачни статус.

Супружници и ванбрачни партнери равноправни су у складу са законом. Услови за оснивање привредних друштава за супружнике и ванбрачне партнере не смеју бити рестриктивнији од услова за оснивање привредних друштава предвиђених за друга физичка лица у складу са законом којим се уређују привредна друштва.

IV. СПРЕЧАВАЊЕ НАСИЉА

Заштита од насиља

Члан 25.

Насиље није дозвољено како у јавном, тако и у приватном животу.

Акте дискриминације не представљају мере намењене:

1) лицима која су претрпела насиље и којима се обезбеђује социјална, здравствена, правна и друга помоћ, отклањају и ублажавају последице насиља, без обзира да ли су збринуте у специјалистичким установама или нису;

2) учиниоцима насиља са циљем спречавања понављања насиља.

О случајевима насиља и о учиниоцима насиља води се евиденција у складу са законом.

Специјализоване услуге

Члан 26.

Специјализоване услуге у вези са насиљем организоване и спроведене у складу са прописима којима се уређује социјална, односно здравствена заштита обухватају:

1) СОС телефоне;

2) прихватишта за лица која су претрпела насиље;

3) специјализована психолошка саветовалишта;

4) подршку лицима која су претрпела сексуално насиље;

5) програме за учиниоце насиља.

Специјализоване услуге за лица која су претрпела насиље морају бити организоване и спроведене:

1) уз поштовање најбољег интереса лица које је претрпело насиље;

2) прилагођене посебно осетљивим категоријама сходно њиховом полу, узрасту, инвалидитету, језичкој различитости, средини у којој живе, бораве или из које долазе, лицима које живе са *HIV/AIDS*, трудницама и породицама, самохраним родитељима, лицима погођеним трговином људима, старијим;

3) лако доступне (24 сата на дан, седам дана у недељи);

4) у одвојеним просторима од простора за програме намењене за учиниоце насиља.

Органи јавне власти приликом организовања специјализованих услуга из става 1. овог члана:

1) воде рачуна о равномерној популационој и географској распрострањености ових услуга;

2) припремају и спроводе одговарајуће (благовремено и дугорочно) информисање јавности о доступности специјализованих услуга.

Превенција и пријава насиља

Члан 27.

Уз дужну пажњу и потпуну посвећеност, органи јавне власти планирају и спроводе мере намењене подизању свести јавности о потреби спречавања насиља, укључујући охрабривање сваког да надлежним органима пријави случајеве насиља, као и о расположивим услугама подршке и правним мерама заштите лица која су претрпела насиље на језику који разумеју.

У оквиру својих радних обавеза, запослени, односно радно ангажовани у органима јавне власти морају пријавити насиље надлежним органима без одлагања.

V. СУДСКА ЗАШТИТА

Члан 28.

Судска заштита лица изложених дискриминацији заснованој на полу обезбеђује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

VI. МЕХАНИЗМИ ЗА РАВНОПРАВНОСТ

Координација послова државне управе у вези са остваривањем равноправности

Члан 29.

Влада образује:

- 1) координационо тело за остваривање равноправности са задацима да разматра сва питања и координира послове органа државне управе у вези са равноправношћу;
- 2) службу за равноправност за обављање стручних послова за потребе координационог тела из тачке 1) овог члана као службу Владе.

Координатори за равноправност

Члан 30.

Из реда својих запослених – органи државне управе и службе Владе, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, без обзира на број запослених, као и други органи јавне власти који имају више од 250 запослених одређују:

- 1) координаторе за равноправност (даље у тексту: координатори) у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места и о томе извештавају министарство;
- 2) извештавају министарство о променама координатора.

Координатори:

- 1) прате спровођење политика и мера у вези са равноправношћу из делокруга органа у којем су запослени;
- 2) сарађују са министарством и координационим телом из члана 29. тачка 1) овог закона поводом других питања везаних за равноправност.

Механизми за равноправност у јединицама локалне самоуправе

Члан 31.

Јединица локалне самоуправе из реда својих запослених, изабраних, именованих и постављених лица образује тело за равноправност са задацима да:

- 1) подстиче усвајање развојних планова и других аката јединице локалне самоуправе у складу са начелом равноправности;
- 2) разматра мере и активности које су у функцији равноправности;
- 3) иницира краткорочне мера које доприносе остваривању равноправности у економској, политичкој, социјалној и другој области;
- 4) прати рад органа јавне власти на својој територији у вези са насиљем;
- 5) прикупља податке о узроцима, последицама, учесталости облика насиља и ефикасности примењених мера против насиља.

Јединица локалне самоуправе из реда својих запослених, а у складу са својим актима, одређује запосленог задуженог за обављање послова равноправности, сарадње са министарством и пружања административно–техничке подршке телу из става 1. овог члана.

О свакој промени запосленог задуженог за обављање послова равноправности и њеним разлозима, градска, односно општинска управа обавештава министарство.

VII. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Казнене одредбе за послодавце и пружаоце услуга

Члан 32.

Новчаном казном од 800.000 до 2.000.000 динара:

- 1) кажњава се за прекршај послодавац или пружалац услуге са својством правног лица уколико:

(1) не води евиденцију запослених, односно радно ангажованих на основу пола (члан 7. став 1. тачка (1),

(2) захтева обавештења о породичном животу приликом јавног оглашавања послова и избору лица за запослење, односно радно ангажовање (члан 7. став 1. тачка (2),

(3) истиче полни критеријум приликом запошљавања, класификације и систематизације радних места и обуке и усавршавања на начин који није предвиђен овим законом (члан 7. став 2),

(4) премести на друго радно место или код другог послодавца трудницу или родитеља новорођенчета (члан 10. став 1),

(5) не врати на исто или истоветно радно место запосленог, односно радно ангажованог који је одсуствовао услед трудноће и родитељства (члан 10, став 2, тачка 2),

(6) не омогући запосленом, односно радно ангажованом који је одсуствовао услед трудноће и родитељства побољшања радних услова обезбеђена током његовог одсуства (члан 10, став 3, тачка 1),

2) кажњава се за прекршај послодавац или пружалац услуге са својством правног лица које има више од 250 запослених уколико:

(1) најкасније до 31. јануара сваке године не усвоји план мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености жена и мушкараца за текућу годину или не сачини извештај о спровођењу мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености жена и мушкараца за претходну годину (члан 8. став 1. тач. 1) и 2),

(2) најкасније до 31. марта наредне године у односу на годину обухваћену планом мера и извештајем не достави министарству план мера и извештај за отклањање или ублажавање неравномерне запослености жена и мушкараца за текућу годину, односно о спровођењу плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености жена и мушкараца за претходну годину (члан 8. ст. 2. и 3).

Новчаном казном од 300.000 до 500.000 динара кажњава се послодавац, односно пружалац услуге као физичко лице за прекршај из става 1. овог члана.

Новчаном казном од 50.000 до 150.000 динара кажњава се одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица за прекршај из става 1. овог члана.

Члан 33.

Новчаном казном од 50.000 до 150.000 динара кажњава се за прекршај одговорно лице правног лица, односно заступник правног лица:

1) средства јавног информисања уколико се информацијом објављеном или емитованом у том средству приказује, изражава мржња, врши омаловажавање, као и јавно заговара, подржава и поступа у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености жена и мушкараца, односно родних стереотипа (члан 17. став 2),

2) јавне образовне, научне, културне, информативне и спортске уколико:

(1) није доставило извештај министарству (члан 19. став 2),

(2) не извештава министарство о другим захтевима (члан 19. став 3);

3) синдикалне организације, политичке странке и удружења уколико:

(1) није доставило извештај министарству (члан 22. став 2),

(2) не извештава министарство о другим захтевима (члан 22. став 3).

Мера јавног објављивања казне

Члан 34.

Код сваког изрицања максималног прописаног износа казне за прекршаје из чл. 32. и 33. овог закона изриче се и мера јавног објављивања пресуде о трошку кажњеног.

VIII. НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА

Члан 35.

Надзор над применом овог закона врши министарство.

Инспекцијски надзор над применом овог закона у делу који се односи на права и обавезе послодаваца и запослених врши Инспекторат за рад.

Министарство подноси најмање једном годишње извештај о стању заштите и унапређивања равноправности Влади и надлежном одбору Народне скупштине.

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 36.

Подзаконски прописи предвиђени овим законом донеће се у току од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

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

Члан 37.

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

Члан 38.

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

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставом Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06) зајемчена је једнакост свих пред Уставом и законом (члан 21, став 1.) и забрањена свака дискриминација, непосредна и/или посредна, по било ком основу (члан 21. став 3). Устав, такође, регулише равноправност жена и мушкараца и развијање политике једнаких могућности (члан 15). Осим тога, прописано је да се људска и мањинска права зајемчена Уставом непосредно примењују, да се законом може прописати начин остваривања тих права само ако је Уставом изричито предвиђено или ако је неопходно за остваривање појединог права због његове природе (члан 18, ст. 1. и 2), као и то да Република Србија уређује и обезбеђује остваривање и заштиту слобода и права грађана и одговорност и санкције за повреду слобода и права грађана утврђених Уставом (члан 97. тачка 2).

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Република Србија је, септембра 2009. године, донела Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, 104/09), којим је ближе уредила начин остваривања равноправности жена и мушкараца и развијање друштва једнаких могућност. Закон је обухватио односе у областима: запошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, културе и спорта, политичког и јавног живота, судске заштите и породичних односа. Ипак, процес вођења преговора о чланству Републике Србије у Европској унији показао је да се постојећим оквиром Закона о равноправности полова не достижу заједничке тековине у вези са равноправношћу жена и мушкараца (даље у тексту: равноправност). Стога се, у циљу ефикасније заштите људских права у Републици Србији, приступило ревизији уређења ове материје.

Имајући у виду ширину друштвених односа и појава коју регулише материја равноправности (брачни односи, радни односи и други односи који проистичу из рада, однос државе и појединца, правосудни и кривично–правни односи, култура, спорт, образовање, здравствена заштита итд), те да би закон којим би се уредила равноправност жена и мушкараца био својеврстни вид закона који има фактичку област регулисања који само још Устав има, Влада је образовала Координационо тело за родну равноправност (даље у тексту: Координационо тело) ради координације рада органа државне управе у овој области. Под наведеном координацијом рада подразумева се и координација послова у припреми нацрта аката, других прописа и општих аката за Владу, а у смислу члана 12. став 1. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10 и 99/14). Чињеница ширине обухвата таквог законског акта условила је образовање овог тела. Напомиње се да ни један други закон у правном систему нема толико широку, диверзитилну површину, па се поново повлачи паралела са Уставом, као основним правним актом који регулише основне односе у држави. Колоквијално се може рећи да би овај закон по својој садржини могао бити „устав” за ову материју. Координационо тело и Посебна радна група за израду Нацрта закона (даље у тексту: Нацрт), коју је Координационо тело образовало, објединило је и координирало рад свих државних органа у њиховим пословима, а у сврху припреме овог нацрта. С друге стране, управо горе наведена ширина обухвата и консеквентне регулације, доводе до чињенице да материја из Нацрта није у претежној надлежности нити једног органа државне управе онако како су надлежности утврђене Законом о министарствима („Службени гласник РС”, бр.

44/14, 14/15 и 54/15). Управо те две чињенице – ширина обухвата друштвених односа и непостојање претежне надлежности неког органа државне управе, условиле су да је предлагач Нацрта Координационо тело. Не спорећи одредбе Пословника Владе о поступку приреме аката за Владу, истиче се да напредак у развоју друштва и државе, проширењем колективне свести о потреби правне регулације односа за које се до скоро сматрало да није потребно регулисати са оправдањем да су ти односи искључиво приватног карактера, не треба успоравати или ометати уским тумачењима. Такође се напомиње да предлагање Нацрта од стране Координационог тела није у супротности са одредбама Закона о Влади („Службени гласник РС”, 55/05, 71/05–испр., 101/07, 65/08, 16/11, 68/12–одлука УС, 72/12, 7/14–одлука УС и 44/14), Закона о Народној скупштини („Службени гласник РС”, број 9/10), Пословника Народне скупштине („Службени гласник РС”, број 52/10) и Устава Републике Србије.

У складу са потврђеним међународним споразумима, а нарочито Конвенцијом Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици из 2011. године (даље у тексту: Истанбулска конвенција), коју је Република Србија ратификовала 31. октобра 2013. године („Службени гласник РС–Међународни уговори”, број 12/13), било је неопходно обавити усаглашавање домаћег законодавства са неким одредбама Конвенције. Осим наведеног, Закон о прекршајима из јула 2013. године („Службени гласник РС”, број 65/13) предвидео је измене и новчано усклађивање за прекршајне казне, које је имао Закон о равноправности полова, а који се предвиђа и Нацртом. У процесу хармонизације прописа Републике Србије са законодавством ЕУ, постоје правни инструменти, које се односе на равноправност и на чије се транспонување инсистира. Реч је о *Council Directive 2004/113/EC*, *Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council* и *Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council*, које се тичу, између осталог, изједначавања, тј. гарантовања равноправног приступа роби и услугама свим лицима без обзира на припадност одређеном полу. На захтев Републике Србије, Европска комисија је обавила преглед постојећег Закона о равноправности полова и представила своје налазе крајем јуна 2014. године у Бриселу током скрининга за Поглавље 19, па су и те примедбе узете у обзир приликом израде Нацрта. Европска комисија је такође, преко Канцеларије за европске интеграције 15. децембра 2015. године, доставила своје примедбе након што јој је Република Србија упутила радну верзију Нацрта почетком октобра 2015. године.

Нацртом се, даље, регулише усклађивање појединих значења појмова релевантних за спровођење и обезбеђивање принципа равноправности у Републици Србији. Такође се предвиђа одређивање запосленог задуженог за равноправност у оквиру јединица локалне самоуправе. Истовремено се прописује обавеза државних органа на републичком нивоу и нивоу аутономне покрајине да из редова већ запослених лица одреде координаторе за равноправност у складу са својим актима о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, а предвиђа се и формирање тела Владе Републике Србије за координацију послова везаних за равноправност и службе Владе.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ (ЧЛ. 1.–3.)

Основним одредбама Нацрта прецизира се његов предмет и садржај, прихватање и поштовање међународних стандарда у домену равноправности, а предвиђа се и да се одредбе не смеју тумачити нити примењивати на начин који би довео до укидања или ограничења неког постојећег права утврђеног другим прописом или на начин да ограничи или умањи достигнути ниво људских права у области

равноправности, који проистиче из општих правила међународног права. У овом делу Нацрта, дефинише се равноправност и дискриминација при чему је послужила одредба из члана 1. Конвенције УН за елиминацију свих облика дискриминације жена (потврђена Законом о ратификацији, који је објављен у „Службеном листу СФРЈ–Међународни уговори”, број 11/81), као и појмови релевантни за садржај Нацрта, на пример: узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање (објашњења преузета из *Directive 2004/113/EC* и *Directive 2006/54/EC*), род, родно засновано насиље и насиље над женама (дефиниције из члана 3. Истанбулске конвенције), пол, послодавац и пружалац услуге (објашњења, која су задржана из Закона о равноправности полова и друге верзије Модела закона о родној равноправности, који је израдио заштитник грађана Републике Србије децембра 2014. године) и органи јавне власти (термин из члана 2. став 1. тачка 4) Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09), а имајући у виду члан 1. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05 и 101/07), члан 1. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС”, бр. 119/12, 116/13–аутентично тумачење и 44/13–др.закон) и члан 2. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13–испр., 108/13 и 142/14 и 68/15). На овом месту, нашла се и дефиниција Савета Европе из 2005. године у вези са родно одговорним буџетирањем, као и одређење родних стереотипа на основу Стратегије Савета Европе за родну равноправност 2014-2017.

Изричито се наводи забрана дискриминације засноване на полу (даље у тексту: дискриминација) у свим областима јавног и приватног живота у складу са Уставом и законима, као и општеприхваћеним стандардима међународног права и потврђеним међународним споразумима. На бази друге верзије Модела закона о родној равноправности заштитника грађана Републике Србије од 4. децембра 2014. године (даље у тексту: Модела), као и Мишљења Европске комисије, која је обавила преглед Закона о равноправности полова на захтев Републике Србије током и након скрининга одржаног у Бриселу крајем јуна 2014. године за Поглавље 19 (даље у тексту: Мишљења), наведени су појавни облици (акти) дискриминације, укључујући узнемиравање и сексуално узнемиравање и родно засновано насиље, односно насиље над женама (даље у тексту: насиље).

II. МЕРЕ ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ (ЧЛ. 4–23.)

У мерама за спречавање дискриминације (члан 4.) предвиђени су поступци ради отклањања и спречавања неравноправног положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности у свим областима јавног и приватног живота. Дефинисање мера у наведеном члану обављено је упоредном анализом права (Закон о равноправности полова Републике Хрватске од 2008. године). Како је Моделом предложено, органи јавне власти на свим административним нивоима дужни су да континуирано прате, планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате политика и мера за спречавање и отклањање непосредне или посредне дискриминације, а са циљем постизања стварне равноправности у Републици Србији, односно остваривања права свих лица под једнаким условима. Регулисање примене родно осетљивог буџетирања предвиђено је за органе јавне власти за њихове годишње и друге буџете, као и вођење статистике разврстане по полу и употребе родно осетљивог језика у органима јавне власти (члан 5).

1. Запошљавање и радни односи (чл. 6–12.)

На почетку је регулисано питање мера у запошљавању (члан 6). Према подацима Републичког статистичког завода објављеним у публикацији Жене и мушкарци у Републици Србији из 2014. године, већина незапослених чине жене, тако да се ова мера углавном односи на њих, а што је потврдио и Комитет УН за елиминацију свих облика дискриминације жена (*CEDAW*) у својим Закључним запажањима од јула 2013. године поводом Другог и Трећег извештаја Републике

Србије поднетим овом телу УН. Такође је уклопљена (транспонована) норма о стварној и ефикасној накнади штете у складу са чланом 18. Директиве 2006/54/ЕС.

Даље су, а по предлогу из Модела, регулисане дужности послодаваца и пружаоца услуга (члан 7), односно вођење евиденције запослених разврстане по полу, заштита од узнемиравања, полно неусловљено напредовање на послу и професионално усавршавање. Поводом јавног оглашавања послова, преузета је дефиниција из Директиве 2002/73/ЕС Европског парламента и Савета од 23. септембра 2002. године којом се мења Директива Савета 76/207/ЕЕС о примени принципа једнаког третмана мушкарца и жена у вези са приступом запошљавању, професионалној обуци и промоцији и радним условима.

У Нацрту, а поводом Плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености жена и мушкараца и извештаја о спровођењу (члан 8), мења се члан 13. Закона о равноправности полова, којим се предвиђа да су послодавац и пружалац услуге, који у радном односу имају више од 250 запослених, дужни да у вези са својим запосленим и радно ангажованим лицима најкасније до 31. јануара сваке године усвоје план мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености жена и мушкараца за текућу годину и сачине извештај о спровођењу плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености жена и мушкараца за претходну годину. Садржај и начин достављања плана мера и извештаја из овог члана прописује министар надлежан за послове равноправности. ЕУ је у тзв. подели на мала и средња предузећа истакла да су средња предузећа она, која запошљавају више од 250 лица, па су стога обухваћена овим чланом, којим се, такође, коригује раније решење, којим се наводило да су релевантна предузећа за примену ове одредбе била само она која запошљавају лица на неодређено време.

Престанак радног односа и сексуално узнемиравање (члан 9.) и Заштита на раду у вези са родитељством (члан 10.) регулисани су у начелу у овом делу Нацрта. У Мишљењу поводом заштите на раду због родитељства наводи се да *не сме бити смтета да се запослени по истеку тог одсуства врати на своје радно место или истоветно место под условима који за њих нису мање повољни. Запослени из овог члана имају право да уживају сва побољшања радних услова на која би имали право за време свог одсуства*, па је постало саставни део Нацрта.

Једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности (члан 11.) представља један од главних стандарда у обезбеђењу примене принципа равноправности. У Мишљењу Европске комисије стоји да се *за одређивање плате користи систем класификације радних места заснован на истим критеријумима за жене и мушкарце и састављен тако да искључује сваку дискриминацију*. Овај део се завршава чланом, којим се предвиђа улога синдиката и удружења послодаваца (социјалних партнера) у обезбеђивању равноправности у закључивању колективних уговора, као и питање социјалног дијалога социјалних партнера у складу са чланом 21. Директиве 2006/54/ЕС..

2. Социјална и здравствена заштита (чл. 13. и 14.)

Поводом једнаких могућности и мера социјалне и здравствене заштите (члан 13.) посебно су наведена лица која су претрпела насиље, као и лица са инвалидитетом, која припадају осетљивим категоријама становништва, а уводи се и материја раног псеудо-ванбрачног везивања и појам, у ту сврху, „интимне кохабитације”, која је у употреби у међународним документима агенција УН (*UNICEF*).

Кроз гарантовање равноправног приступа роби и услугама и осигуравајућим и повезаним финансијским услугама женама и мушкарцима (члан 14.) обавља се хармонизација са законодавством ЕУ, односно *Council Directive 2004/113/EC* и *Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council*.

3. Образовање, наука, култура, информисање и спорт (чл. 15.–19.)

Овај део Нацрта обухвата тзв. друштвене делатности и стварање политике једнаких могућности за жене и мушкарце у сфери: образовања (и науке), културе,

информисања и спорта. Генерално, све наведене области већ су регулисане посебним законима, па је фокус решења из Нацрта био на општем начину остваривања равноправности и на одговарајућим мерама како би се постигла стварна равноправност у Републици Србији.

То је нарочито видљиво по питању образовања, бављења науком и приступа научним резултатима без обзира на пол (члан 15. Спречавање дискриминације у образовању и науци), јер се органи јавне власти Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе позивају на спровођење низа мера за ојачавање присутности припадника мање заступљеног пола у процесима, који се тичу образовања (на свим нивоима и свим добима), науке и технолошког развоја. Мере, које се не сматрају дискриминацијом, обухватају преглед и прилагођавање наставног материјала (учбеника) и наставних програма не само равноправним садржајима, него и (постепеном) употребом родно осетљивог језика у току васпитања и образовања. Укратко, а полазећи од тога да суочавање и борба са родним стереотипима и предрасудама почиње у оквиру образовања, пошло се од тога да би питање равноправности жена и мушкараца требало да представља саставни део целокупног система образовања, па је, сходно, у Нацрту изнето низ мера, којима се остварује наведени циљ.

Поводом Јемчења равноправности у области културе (члан 16.) наведене су области у којима жене и мушкарци уживају слободу уметничког и културног стваралаштва, док се чланом 17. Нацрта (Равноправност и јавно информисање) отишло детаљније у реafirмацију принципа равноправности у сфери информисања. Наиме, полазећи од члана 51. Устава регулисано је да није допуштено ограничавање приступа средствима јавног информисања и пријему и коришћењу јавних информација. Обавезе средстава јавног информисања односе се и на јавно оглашавање. Слично улози образовно–васпитних субјеката, и овде је обухваћено питање предрасуда, обичаја и других друштвених образаца понашања, који су засновани на идеји подређености или надређености жена и мушкараца, односно родних стереотипа. Такође, и за средства јавног информисања регулисано је усвајање и коришћење родно осетљивог језика. Члан 16. Нацрта обухватио је и право на приступ подацима које су у поседу државних органа и организација којима су поверена јавна овлашћења, у складу са Законом о слободном приступу информацијама од јавног значаја („Службени гласник РС”, бр. 120/04, 54/07, 104/09 и 36/10). Једнаке могућности у у спорту за жене и мушкарце (члан 18.) следећа је регулисана материја.

На крају је уређена Равноправност у управљачким и надзорним телима како образовних, научних и културних, тако и информативних и спортских организација (члан 19), на основу формуле по којој присутност жена и мушкараца мора бити (бројчано) једнака. Уколико то још нису остварили, од наведених организација, односно њихових оснивача се захтева примена мера, којима се постиже ова обавеза.

4. Политички и јавни живот (чл. 20.–23.)

Гарантовање једнаких могућности за учешће у политичком и јавном животу услов је и претпоставка остваривања равноправности приликом уживања политичких права и стандарда из потврђених међународних споразума, а нарочито Међународног пакта о грађанским и политичким правима (потврђеног Законом о ратификацији, који је објављен у „Службеном листу СФРЈ”, број 7/71), Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена и Европске конвенције о људским правима и основним слободама (потврђене Законом о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, измењене у складу са Протоколом број 11 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, Протокола број 4 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода којим се обезбеђују извесна права и слободе који нису укључени у Конвенцију и Први Протокол уз њу, Протокола број 6 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне, Протокола број 7 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода,

Протокола број 12 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода и Протокола број 13 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне у свим околностима, који је објављен у „Службеном листу СЦГ–Међународни уговори”, број 9/03). Стога се у Нацрту истичу једнаке могућности политичког деловања (члан 20). Регулисано је да свако може учествовати у одлучивању и управљању јавним пословима и да под једнаким условима ступа у јавне службе и на јавне функције, и то приликом кандидовања за председника Републике, посланике и одборнике, као и за све функције и именована у органе јавне власти, финансијске и друге институције. Осим тога, у документима и у комуникацији са задуженим комитетом УН, односно Комитетом УН за елиминацију свих облика дискриминације жена (*CEDAW*) често се појављује захтев да се доставе информације о заступљености жена и мушкараца укључених у сталне међународне делегације. Такође, обавезујућим правним инструментима Савета Европе и Организације за европску безбедност и сарадњу (ОЕБС) предвиђено је да националне делегације у телима ових међународних организација морају бити састављене од жена и мушкараца. Са овом материјом су непосредно повезани планови и извештаји за оснаживање принципа равноправности у органима јавне власти (члан 21).

Чланство и управљање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима грађана на основу равноправности (члан 22.) односи се на њихова управљачка и надзорна тела.

Овај део завршава се уређењем сарадње органа јавне власти са удружењима, односно организација цивилног друштва, које се баве равноправношћу и, уопште, људским правима (члан 23.) у смислу Закона о удружењима („Службени гласник РС”, бр. 51/09 и 99/11–др.закон).

III. БРАЧНИ ЖИВОТ (ЧЛАН 24.)

На овом месту обављено је усклађивање домаћег законодавства са Директивом *2010/41/EU* Европског парламента и Савета од 7. јула 2010. године о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена укључених у активности samozапосљавања и укидања Директиве Савета *86/613/EEC*, а према Закону о привредним друштвима („Службени гласник РС”, бр. 36/11, 99/11, 83/14 и 5/15).

IV. СПРЕЧАВАЊЕ И БОРБА ПРОТИВ НАСИЉА (ЧЛ. 25.–27.)

Број случајева и пораст насиља почели су у 2015. години да попримају алармантне размере у Републици Србији. За свега неколико месеци број смртно страдалих жена (али и мушкараца) у оваквом виду насиља достигао је цифру годишње страдалих у ранијим периодима. Јавност је, с правом, затражила да се предузму законодавне мере и заштите и помогну лица која су претрпела насиље, па се у Нацрту нашло и ово питање. Тим пре, јер је у Закону о равноправности полова из 2009. године постојао само један члан, које се односио на насиље у породици, али не и на родно засновано насиље, односно насиље над женама.

Регулисано је, стога, да насиље није дозвољено како у јавном, тако и приватном животу. Наведено је да се дискриминацијом не сматрају мере намењене како онима који су претрпели насиље, тако и учиниоцима насиља у циљу спречавања даљих случајева. Како би се створио ефикасан систем пружања помоћи, предвиђено је вођење евиденције случајева насиља и личних података доношењем закона у вези са наведеним питањем у складу са чланом 42. став 2. Устава и чланом 16. Закона о заштити података о личности („Службени гласник РС”, бр. 97/08, 104/09–др.закон, 68/12–одлука УС и 107/12), којим се регулише обрада нарочито осетљивих података.

Истанбулска конвенција је ступила на снагу 1. августа 2014. године у складу са својим чланом 75. став 3. Република Србија је, стога, дужна да обави усаглашавање свог законодавства са релевантним одредбама Конвенције, а што је у Нацрту углавном обављено у оквиру регулисања специјализованих услуга за лица која су претрпела или

трпе насиље (СОС телефони, прихватилишта за жене и децу, специјализована психолошка саветовалишта за лица која су претрпела насиље, подршка за оне који су доживели сексуално насиље и програми за учиниоце насиља). Један члан (члан 27.) Нацрта посвећен је Превенцији и пријави насиља. У вези са превенцијом, наведене су обавезе и сарадња државних органа на овом пољу, укључујући охрабривање јавности да пријављују случајеве насиља (национална имплементација одредби члана 27. Истанбулске Конвенције). За тај процес је истакнута потпуна посвећеност и дужна пажња (*due diligence*) како је у члану 5. став 2. Истанбулске конвенције регулисано. Када је реч о пријављивању насиља, уређене су обавезе запослених, односно ангажованих лица у органима јавне власти да пријаве свако насиље надлежним, а на шта их обавезује и члан 332. Кривичног законика („Службени гласник РС”, бр. 85/05, 88/05–испр., 107/05–испр., 72/09, 111/09, 121/12, 104/13 и 108/14) само за случајеве кривичних дела.

V. СУДСКА ЗАШТИТА (ЧЛАН 28.)

Нацртом се детаљније не уређује судски поступак за случајеве дискриминације на основу пола, односно рода већ се оштећени упућује на процедуру у оквиру закона којим се спречава дискриминација.

VI. МЕХАНИЗМИ ЗА РАВНОПРАВНОСТ (ЧЛ. 29.–31.)

Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније (2013–2016) (NПAA) предвиђено је усклађивање и доношење домаћих прописа, који би требало да узму у обзир Европски пакт о родној равноправности (2011–2020). Комитет УН за елиминацију свих облика дискриминације жена је у тачки 15. својих Закључних запажања из јула 2013. године у вези са Другим и Трећим извештајем Републике Србије о примени Конвенције за елиминацију свих облика дискриминације жена из 1979. године *препоручио даље јачање националног механизма тако што ће му се обезбедити одговарајући људски, технички и финансијски ресурси, повећати његова видљивост и ефикасност, оснажити његове капацитете, посебно на локалном нивоу, и обезбедити довољно политичке подршке како би му омогућио да своје функције извршава на ефективан начин.* У складу са наведеним, а у оквиру Дела о Механизмима за равноправност, Нацртом је предвиђено:

1) јачање капацитета Владе поводом координације послова везаних за родну равноправност (члан 29), као стратегијског нивоа за решавање и планирање мера и политика везаних за родну равноправност, односно равноправност жена и мушкараца; Влада је 30. октобра 2014. године донела Одлуку о оснивању Координационог тела за родну равноправност („Службени гласник РС”, бр. 121/14, 147/14, 33/15 и 37/15) у којој су наведени задаци овог тела и именовни његови чланови; осим тога, Нацрт предвиђа да Влада оформи службу за родну равноправност, чије би функционисање било везано за: а) анализу стања равноправности са циљем предлагања мера у области унапређења равноправности, б) припреме, израде и праћења националних програма и стратегија у вези са унапређењем равноправности в) сарадње са органима јавне власти у вези са равноправношћу и интегрисања принципа равноправности у све области њиховог деловања, г) упознавања шире јавности са питањима равноправности и отклањања родних стереотипа и предрасуда; запослени за рад у служби били би обезбеђени преузимањем из других државних органа или на основу интерног конкурса;

2) одређивања координатора за равноправност (члан 30), који су задужени да у органима јавне власти Републике Србије и аутономне покрајине прате спровођење политика и мера у вези са овим питањем, као резултат потребе да стандарди равноправности нађу своје место у сваком сегменту власти (*cross-cutting issue*) како би се редовно извештавало национално (надлежни одбор Народне скупштине Републике Србије) и међународно (Комитет УН за елиминацију дискриминације жена – CEDAW);

3) функционисање механизма за равноправност у јединицама локалне самоуправе (члан 31), којим се, заједно са министарством, употпуњује вертикала за обезбеђење примене закона, који произилази из Нацрта и, генерално, принципа равноправности, а полазећи од Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, бр. 129/07 и 83/14–др.закон).

VII. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ (ЧЛ. 32.–34.)

Део Нацрта о казним одредбама започиње чланом 32, који регулише износе новчаних казни за прекршаје намењене послодавцима и пружаоцима услуга у складу са чланом 39. став 1. тачка 3) Закона о прекршајима („Службени гласник РС”, број 65/13) и Законом о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14). Посебно су, у оквиру овог члана, издвојене казне за послодавце и пружаоце услуга, који запошљавају више од 250 лица.

Остале казнене одредбе тичу се одговорних лица у: синдикатима и њиховим организацијама, политичким странкама, удружењима, образовним, научним, културним, информативним и спортским установама, центарима или организацијама, као и средставима јавног информисања.

Код сваког изрицања максималних казни из чл. 32. и 33. овог закона изриче се и заштитна мера јавног објављивања казне о трошку кажњеника (денунцијација).

VIII. НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА (ЧЛАН 35.)

Надзор над применом овог закона врши министарство, које најмање једном годишње подноси извештај о стању заштите и унапређивања равноправности Влади и надлежном одбору Народне скупштине Републике Србије. Инспекцијски надзор у делу који се односи на права и обавезе послодаваца и запослених врши Инспекторат за рад.

IX. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ (ЧЛ. 36.–38.)

Подзаконски прописи предвиђени овим законом донеће се у току од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Коначно, у члану 37, регулисано је да даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о равноправности полова, као и да закон, који се налази у Нацрту, ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије” (члан 38).

IV. ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона, процена је да ће бити потребно 9.302.000,00 динара на годишњем нивоу за активности усмерене на промоцији равноправности, спровођењу ефикасног надзора над применом закона, као функционисања службе Владе за координацију послова у вези са равноправношћу. С тога је у складу са Правилником о начину исказивања и извештавања о процењеним финансијским ефектима закона, другог прописа или другог акта на буџет, односно финансијске планове организација за обавезно социјално осигурање („Службени гласник РС”, број 32/14) припремљен и на крају овог материјала приложен Образац ПФЕ.

V. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА ПО ХИТНОМ ПОСТУПКУ

Разматрање и доношење овог закона по хитном поступку предлаже се у складу са чланом 167. Пословника Народне скупштине („Службени гласник РС”, број 20/12–пречишћен текст), како би се у што краћем року обезбедило што ефикасније стварање једнаких могућности остваривања права и обавеза жена и мушкараца и утврдиле

обавезе органа јавне власти и других физичких и правних лица у вези са равноправношћу, као и мере за спречавање и отклањање дискриминације, а што представља један од основних међународних стандарда у обезбеђењу људских права.

VI. АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА

1. Одређивање проблема које закон треба да реши

Већ је наведено да је Комитет УН за елиминацију свих облика дискриминације жена у тачки 15. својих Закључних запажања из јула 2013. године у вези са Другим и трећим извештајем Републике Србије о примени Конвенције за елиминацију свих облика дискриминације жена из 1979. године препоручио да Република Србија:

(а) Даље јача национални механизам тако што ће му обезбедити одговарајуће људске, техничке и финансијске ресурсе, повећа његову видљивост и ефикасност, оснажи његове капацитете, посебно на локалном нивоу, и обезбеди довољно политичке подршке како би му омогућио да своје функције извршава на ефективан начин;

(б) Обезбеди формални и неформални дијалог и консултације између националног механизма и одговарајућих НВО, нарочито женских организација и успостави систем сарадње који ће поштовати независност женских организација.

Овај документ указује на недостатак капацитета и механизма за обезбеђење равноправности у Републици Србији. Последице таквог стања нису везане само за функционисање прикладних органа и служби за спречавање дискриминације, него се сасвим конкретно односе на организовано, планско и трајно спречавање случајева насиља. Неки од тих случајева имали су и смртне исходе. У Републици Србији, је у 2015. години убијено 34 жена, што је више од 2014. године (27 убијених жена).

2. Циљ који треба постићи?

Како се наводи у статистици Републичког завода за социјалну заштиту, у току 2014. године забележена је 13 391 пријава породичног насиља према подацима интерних тимова центара за социјали рад, и то:

Врсте насиља	Старост жртве насиља								УКУПНО
	Деца		Млади		Одрасли		Старији		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
Физичко насиље	724	693	151	380	391	2779	221	530	5 869
Сексуално насиље	22	73	0	14	10	44	2	16	181
Психичко насиље	645	701	121	299	354	1925	133	349	4 527
Занемаривање	1035	944	26	26	33	66	89	137	2 356
Економско насиље	17	12	4	8	4	83	16	38	182
Остало	30	18	7	17	31	146	5	22	276
УКУПНО	2473	2441	309	744	823	5043	466	1092	13 391

Овако висок број случајева насиља недопустив је и неопходно је предузети хитне (законске) кораке како би се њихов број смањило, а друштво у целини упозорило на опасност и штетност. Процес имплементације одредби Истанбулске конвенције у

Републици Србији треба да прати изградња капацитета за праћење њихове примене. Непосредно са наведеним, повезано је питање координације њиховог рада и постизања што бољих резултата не пољу суочавања са насиљем, али и спречавања дискриминације. Због тога је Нацртом предвиђено да Влада образује своје тело за координацију послова у вези са родном равноправношћу и службу за родну равноправност.

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

Постојећи законодавни оквир у Републици Србији, као и пракса деловања институција (нарочито у јединицама локалне самоуправе) омогућава да се организују разне врсте подршки за лица која су претрпела насиље. С тим у вези, усвојени су Општи (2011. године) и посебни протоколи за поступање према овим лицима у оквиру министарстава надлежних за: унутрашње послове, здравље, социјалну заштиту и правду. Ипак, Посебни извештај заштитника грађана о примени Општег и посебних протокола за заштиту жена од насиља из 2014. године указао је на недостатке на терену, тешкоће у сарадњи и комуникацији задужених институција. Заштитник грађана у тачки 29. Извештаја примећује да се *превентивне мере на националном, регионалном и локалном нивоу организују повремено, неплански, и углавном су усмерене ка подизању свести запослених, подстицању повезивања органа и развијању интердисциплинарног приступа у реакцији на насиље. Мере усмерене на промену односа друштва према насиљу над женама спорадичне су и невидљиве за шири круг грађана.*

4. Зашто је доношење закона најбоље решење?

Наведене препоруке заштитника грађана представљају материју, коју уређује будући закон о равноправности жена и мушкараца, јер је *status quo* по питању насиља у Републици Србији неодржив и остајање на том нивоу не представља опцију. Тело Владе за координацију послова родне равноправност и служба за родну равноправност из члана 28. Нацрта, али и министарство треба да омогуће ефикасно суочавање са насиљем, укључујући спровођење превентивних мера и упозоравања/информисања јавности о насиљу са циљем његовог спречавања.

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

Решења из Нацрта односе се на укупно становништво Републике Србије, органе јавне власти, послодавце и пружаоце услуга, средства јавног информисања, спортска удружења и организације цивилног сектора, синдикате и друге субјекте. Равноправност представља тзв. свугде присутни садржај (*cross-cutting issue*) и зато задире у све делове друштва.

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

Једна од области, којим се бави Нацрт закона односи се на обавезе послодаваца и пружаоца услуга, који имају више од 250 запослених да припремају и усвајају планове мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености жена и мушкараца и извештаје о спровођењу планова. На основу важећег Закона о равноправности полова, ова обавеза тичала се предузећа са више од 50 запослених. Према подацима Агенције за привредне регистре у Републици Србији је око 2 400 приватних предузећа са више од 50 запослених. У пракси Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (и претходне Управе за родну равноправност, која је укинута Законом о министарствима априла 2014. године), утврђено је да је одређивање минимума од 50 запослених веома низак и да, у стварности, приватна предузећа таквог формата не могу остварити један од циљева зацртаних Законом, а то је остваривање равноправности у сфери запошљавања и рада. Стога је, у Нацрту, понуђено једно ново решење по коме треба третирати предузећа са

више од 250 запослених (критеријум преузет из ЕУ, а којим се дефинише минимум запослених у средњим предузећима на 250), па би њихов број обухваћен Нацртом износио око 540 (мање за 1 900). На тај начин би се успоставила делотворнија, модернија и економичнија примена принципа једнаких могућности жена и мушкараца у области рада и запошљавања. Истовремено, за 1 900 привредних субјеката (са мање од 250 запослених) дошло би до растерећења трошкова, који су до сада били предвиђени за израду и подршку плановима и извештајима о мерама из Закона о равноправности полова и Правилника о садржају и начину достављања Плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу („Службени гласник РС”, број 89/10).

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

Чињеница да Нацрт предвиђа рад и деловање тела Владе за координацију послова везаних за равноправност и одговарајуће службе Владе како би се успешно примениле и пратиле мере чији је циљ смањење случајева насиља, укључујући оно са фаталним последицама – доприноси снижавању (будућих) трошкова центара за социјални рад, мањем броју интервенција полиције, нижим издацима здравствених установа, које пружају подршку лицима која су претрпела насиље, нижем оптерећењу правосудних органа.

8. Да ли се законом подржава стварање нових привредних субјеката и тржишна конкуренција?

Овај Нацрт закона нема интенцију да ствара нове привредне субјекте, али би њиме требало да се растерете мала предузећа (члан 8. Нацрта) што би им, у крајњем случају, омогућило више ресурса за окретање тржишту и конкурентности на тржишту.

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

На седници одржаној 15. априла 2015. године, Координационо тело усвојило је закључак да се образује Посебна радна група за израду текста Предлога нацрта закона о родној равноправности. На истој седници усвојен је и Акциони план Координационог тела за 2015. годину у оквиру кога је једна од активности (1.2) била – Израда нацрта закона о родној равноправности. За носиоце активности одређени су, поред Координационог тела – Кабинет потпредседнице Владе, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и Министарство правде.

Почетком маја 2015. године, председник Посебне радне групе формирао је експертски тим за израду Иницијалне верзије Нацрта, који су чинили представници: МУП, Координационог тела, Канцеларије за сарадњу са цивилним друштвом и Канцеларије за европске интеграције. Иницијална верзија достављена је члановима и чланицама Посебне радне групе (састављене од представника надлежних министарстава, Канцеларије за људска и мањинска права, ОЕБС и Програма УН за развој), која је заседала у јуну и јулу месецу 2015. године и припремила Радну верзију Нацрта. Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом је, у наведеном периоду, доставила текст Радне верзије организацијама цивилног друштва на мишљење, док је Координационо тело упутило Нацрт на мишљење Покрајинском секретаријату за привреду, запошљавање и равноправност полова. Полазећи од свих прикупљених интервенција, Посебна радна група имала је 8. јула 2015. године последњи састанак на коме је утврдила Измењену верзију Нацрта закона о родној равноправности. Председник Групе је Измењену верзију упутио председници Координационог тела, које је заседало 15. јула 2015. године и усвојило Нацрта као свој материјал. Након тога, до средине септембра 2015. године, прикупљени су коментари на овај материјал од свих министарстава, Републичког секретаријата за законодавство, поверенице за

заштиту равноправности и заштитника грађана. Коначно, Нацрт је преведен на енглески језик и упућен Европској комисији на мишљење почетком октобра 2015. године, а такође и надлежним ресорима чија су сва мишљења прикупљена до краја новембра 2015. године. Мишљење Европске комисије је, преко Канцеларије за европске интеграције стигло 15. децембра 2015. године и све примедбе су укључене у Нацрт, након чега је обављена коначна редактура текста у сарадњи са Републичким секретаријатом за законодавство.

10. Које ће се мере током примене Закона предузети да би се остварило оно што се доношењем Закона предвиђа?

Регулаторне мере: Како би био остварен циљ примене будућег закона, неопходно је, сходно, кориговати и Правилник о садржају и начину достављања Плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу, који је донет још 2010. године (члан 8). Осим тога, треба најкасније шест месеци од дана ступања на снагу овог закона донети посебни закон о вођењу евиденције о случајевима насиља и личним подацима оних који су претрпели овакав облик насиља, као и о њиховим учиниоцима (члан 25. став 3).

Институционалне мере: Предвиђено је образовање Владиних механизма за координацију послова у вези са равноправношћу (члан 29), координатора за равноправност при органима јавне власти (члан 30), и механизми за равноправност у јединицама локалне самоуправе (члан 31.) чиме би се обезбедила административна вертикала у обезбеђивању примене закона. Такође, на основу члана 16. Закона о министарствима („Службени гласник РС”, бр. 14/44, 14/15 и 54/15) надлежност над пословима равноправности жена и мушкараца, односно полова додељена је Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.

**ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА
СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ**

1. Овлашћени предлагач прописа –

Обрађивач: Кабинет потпредседнице Владе и председнице Координационог тела за родну равноправност

2. Назив прописа

Нацрт закона о равноправности жена и мушкараца
Draft Law on the Equality of Women and Men

3. Усклађеност прописа са одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум), односно са одредбама Прелазног споразума о трговини и трговинским питањима између Европске заједнице, са једне стране, и Републике Србије, са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Прелазни споразум)

а) Одредба Споразума и Прелазног споразума која се односе на нормативну садржину прописа

чл. 90. (Сарадња у области статистике), 101. (Сарадња у области социјалне политике и Образовање и стручно оспособљавање)

б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума и Прелазног споразума

сходно члану 72. ССП

в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума

/

г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума и Прелазног споразума

/

д) Веза са Националним програмом за интеграцију Републике Србије у Европску унију

Поглавље 23 и Поглавље 19

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније

а) Навођење одредби примарних извора права ЕУ и оцене усклађености са њима

Уговор о функционисању ЕУ: чл. 8, 9, члан 153. став 1. тачка *i*) и члан 157.

б) Навођење секундарних извора права ЕУ и оцене усклађености са њима

- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања. (*Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation*) – НУ,
- Директива 2004/113/ЕЗ о једнаком третману у приступу робама и услугама (*Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services*) – НУ,
- Директива 2010/41/ЕУ о једнаком третману у samozapoшљавању (*Directive 2010/41/EU on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC*) – НУ.

в) Остали извори права ЕУ

/

г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност

Превазиђеност одредби Закона о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09)

д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније

2016. година

5. Ако не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулише пропис, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност треба образложити ту чињеницу. У овом случају, није потребно попуњавати Табелу усклађености прописа. Табелу усклађености није потребно попуњавати и уколико се домаћим прописом не врши пренос одредби секундарног извора права Европске уније већ се искључиво врши примена или спровођење неког захтева који произилази из одредбе секундарног извора права (нпр. Предлогом одлуке о изради стратешке процене утицаја биће спроведена обавеза из члана 4. Директиве 2001/42/ЕЗ, али се не врши и пренос те одредбе Директиве).

/

6. Да ли су претходно наведени извори права ЕУ преведени на српски језик?

Да

7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик ЕУ?

Да

8. Учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености

/

1. Назив прописа ЕУ: Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC							2. CELEX ознака ЕУ прописа 32010L0041
3. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа: Кабинет потпредседнице Владе							4. датум израде табеле јули 2015. године
5. Назив (важећег, нацрта, предлога) прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом ЕУ: 1. Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09) 2. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09) 3. Закон о остваривању права на здравствену заштиту деце, трудница и породиља из 2013. године („Службени гласник РС”, број 104/13) 4. Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС”, бр. 34/03, 64/04–одлука УСРС, 84/04–др. закон, 85/05, 101/05–др. закон, 63/06– одлука УСС, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/23 и 108/13) 5. Пословник Владе („Службени гласник РС”, бр. 61/06-пречишћен текст, 69/08, 88/09, 33/10, 69/10, 20/11, 37/11 и 30/13)							6. Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПАА: 2012-575
7. Усклађеност одредаба прописа са одредбама прописа ЕУ: <u>делимично усклађено</u>							
а)	а1)	б)	б1)	в)	г)	д)	
Одредба важећег прописа ЕУ	Садржина одредбе	Одредба прописа Републике Србије	Садржина одредбе	Усклађеност (Потпуно усклађено – ПУ, делимично усклађено-ДУ, неусклађено- НУ, непреписиво- НП)	Разлог за делимичну усклађеност, неусклађеност или непреносивост	Напомена о усклађености	
1.	1. This Directive lays down a framework for putting into effect in the Member States the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a	/		НП			

	<p>self-employed capacity, or contributing to the pursuit of such an activity, as regards those aspects not covered by Directives 2006/54/EC and 79/7/EEC.</p> <p>2. The implementation of the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services remains covered by Directive 2004/113/EC.</p>					
2(a)	<p>(a) self-employed workers, namely all persons pursuing a gainful activity for their own account, under the conditions laid down by national law;</p>	<p><u>1.</u> 10.1 9) и 10) (Значење појмова)</p>	<p>Послодавац јесте правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, осим органа јавне власти; Пружалац услуга јесте свако физичко, односно правно лице које другим физичким и правним лицима пружа одређене услуге из своје надлежности одређене законом, односно оснивачким актом.</p>	ПУ		
2(b)	<p>(b) the spouses of self-employed workers or, when and in so far as recognised by national law, the life partners of self-employed workers, not being employees or business partners, where they habitually, under the conditions laid down by national law, participate in the activities of the self-employed worker and perform the same tasks or ancillary tasks.</p>	/		НУ	Планирано за усвајање у 2015/2016. години.	
3(a)	<p>(a) 'direct discrimination': where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be, treated in a comparable situation;</p>	<p><u>1.</u> 5. (Непосредна дискриминација) <u>2.</u> члан 6. (Непосредна</p>	<p>Непосредна дискриминација јесте свако неоправдано разликовање, искључивање или ограничавање којима се у истој или сличној ситуацији било којим актом или радњом органа јавне власти, послодавца или пружаоца услуге,</p>	ПУ		

		дискриминација) Закон о забрани дискриминације	лице или група лица стављају или су стављени у неповољнији положај, односно којим би могли бити стављени у неповољнији положај по основу пола.			
3(b)	(b) 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;	<u>1.</u> 6. (Посредна дискриминација) <u>2.</u> члан 7. (Посредна дискриминација)	Посредна дискриминација је свако неоправдано разликовање, искључивање или ограничавање којима се у истој или сличној ситуацији лице односно група лица, на основу пола као личног својства, ставља у неповољнији положај доношењем акта или вршењем радње која је привидно заснована на начелу једнакости и недискриминације.	ПУ		
3(c)	(c) 'harassment': where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose, or effect, of violating the dignity of that person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;	<u>1.</u> 10.1 6) (Значење појмова)	Узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт, учињен са намером или који има за последицу повреду достојанства и изазивање страха или стварање непријатељског, понижавајућег, деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу	ПУ		
3(d)	(d) 'sexual harassment': where any form of unwanted verbal, non-verbal, or physical, conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.	<u>1.</u> 10.1 7) и 8) (Значење појмова)	Сексуално узнемиравање јесте нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе, учињен са намером или последицом повреде личног достојанства, стварања застрашујућег, непријатељског, деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу. Сексуално уцењивање јесте свако понашање одговорног лица које, у намери тражења услуга сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или	ПУ		

			њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу.			
4.1	1. The principle of equal treatment means that there shall be no discrimination whatsoever on grounds of sex in the public or private sectors, either directly or indirectly, for instance in relation to the establishment, equipment or extension of a business or the launching or extension of any other form of self-employed activity.	<p>1. члан 4. (Начело једнакости) Закона о забрани дискриминације</p> <p>1. члан 2. (Поштовање међународних стандарда и уставно јемство)</p>	<p>Сви су једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства.</p> <p>Свако је дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације.</p> <p>Равноправност полова подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима јавног и приватног сектора, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије (у даљем тексту: Устав) и законима, и сви су дужни да је поштују.</p> <p>Јемчи се равноправност полова, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом и законима.</p>	ПУ		
4.2	2. In the areas covered by paragraph 1, harassment and sexual harassment shall be deemed to be discrimination on grounds of sex and therefore prohibited. A person's rejection of, or submission to, such conduct may not be used as a basis for a decision affecting that person.	<p>1. 18. (Узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање)</p>	<p>Узнемиравање, сексуално узнемиравање или сексуално уцењивање на раду или у вези са радом које чини запослени према другом запосленом сматра се повредом радне обавезе која представља основ за отказ уговора о раду, односно за изрицање мере престанка радног односа, као и основ за удаљење запосленог са рада.</p> <p>О околностима које указују да је изложен узнемиравању,</p>	ПУ		

			сексуалном узнемиравању или сексуалном уцењивању запослени писменим путем обавештава послодавца и тражи ефикасну заштиту.			
5.	Member States may maintain or adopt measures within the meaning of Article 157(4) of the Treaty on the Functioning of the European Union with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, for instance aimed at promoting entrepreneurship initiatives among women.	<u>1.</u> <u>22.</u> (Подстицање запошљавања)	<p>Организација надлежна за послове запошљавања обезбеђује једнаку доступност пословима и једнакост у поступку запошљавања оба пола.</p> <p>Подстицање запошљавања и samozapošljavanja мање заступљеног пола није у супротности са начелом из става 1. овог члана.</p> <p>Организација надлежна за послове запошљавања подстиче запошљавање и samozapošljavanje мање заступљеног пола укључивањем већег броја лица тог пола у поједине мере активне политике запошљавања.</p> <p>Мерама активне политике запошљавања обезбеђују се: афирмација једнаких могућности на тржишту рада; каријерно вођење, професионално информисање, саветовање и индивидуални план запошљавања; додатно образовање и обуке; друге активности усмерене на подстицање samozapošljavanja и запошљавања мање заступљеног пола.</p>	ПУ		
6.	Without prejudice to the specific conditions for access to certain activities which apply equally to both sexes, the Member States shall take			НУ	Планирано за усвајање у 2015/2016. години.	

	the measures necessary to ensure that the conditions for the establishment of a company between spouses, or between life partners when and in so far as recognised by national law, are not more restrictive than the conditions for the establishment of a company between other persons.					
7.1	1. Where a system for social protection for self-employed workers exists in a Member State, that Member State shall take the necessary measures to ensure that spouses and life partners referred to in Article 2(b) can benefit from a social protection in accordance with national law.	<u>4.</u> Чл. 10, 12. и 15.	Обавезно осигурана лица (у даљем тексту: осигураници), у смислу овог закона, јесу: 2) лица која самостално обављају делатност (у даљем тексту: осигураник самосталних делатности); Осигураници самосталних делатности јесу: 1) лица која, у складу са законом, самостално обављају привредну или другу делатност, ако нису обавезно осигурана по основу запослења; 2) лица која су оснивачи, односно чланови привредних друштава у складу са законом, који у њима раде, без обзира да ли су у радном односу у привредном друштву чији су оснивач односно члан. Супруге особа које самостално обављају делатност се укључују у систем пензијског и инвалидског осигурања и остварују права из овог осигурања под условима, у обиму и на начин предвиђен законом			
7.2	2. The Member States may decide whether the social protection referred to in paragraph 1 is implemented on	<u>4.</u> члан 16.	Добровољним пензијским и инвалидским осигурањем осигураници могу, у складу са	ПУ		

	a mandatory or voluntary basis.		<p>посебним законом, обезбедити себи и члановима своје породице већи обим, као и другу врсту права од права утврђених овим законом.</p> <p>Лица која нису обавезно осигурана у смислу овог закона могу, добровољним пензијским и инвалидским осигурањем, у складу са посебним законом, себи и члановима своје породице обезбедити права из пензијског и инвалидског осигурања.</p> <p>Добровољно пензијско и инвалидско осигурање могу организовати и спроводити правна лица, у складу са посебним законом.</p> <p>Посебним законом у смислу овог члана подразумева се закон којим се уређује добровољно пензијско и инвалидско осигурање, као и организација и пословање правних лица која спроводе добровољно пензијско и инвалидско осигурање.</p>			
8.	<p>1. The Member States shall take the necessary measures to ensure that female self-employed workers and female spouses and life partners referred to in Article 2 may, in accordance with national law, be granted a sufficient maternity allowance enabling interruptions in their occupational activity owing to pregnancy or motherhood for at least 14 weeks.</p> <p>2. The Member States may decide whether the maternity allowance referred to in paragraph 1 is granted on a mandatory or voluntary basis.</p> <p>3. The allowance referred to in</p>	<p>3. чл.1–5.</p>	<p>Члан 1.</p> <p>Овим законом уређују се право на здравствену заштиту и право на накнаду трошкова превоза у вези са коришћењем здравствене заштите за децу, труднице и породиље без обзира на основ по коме су здравствено осигурани, ако ова права не могу да остваре по основу обавезног здравственог осигурања у складу са законом којим се уређује здравствено осигурање.</p> <p>Члан 2.</p> <p>Дететом, у смислу овог закона, сматра се лице до навршених 18</p>	ПУ		

	<p>paragraph 1 shall be deemed sufficient if it guarantees an income at least equivalent to:</p> <p>(a) the allowance which the person concerned would receive in the event of a break in her activities on grounds connected with her state of health and/or;</p> <p>(b) the average loss of income or profit in relation to a comparable preceding period subject to any ceiling laid down under national law and/or;</p> <p>(c) any other family related allowance established by national law, subject to any ceiling laid down under national law.</p> <p>4. The Member States shall take the necessary measures to ensure that female self-employed workers and female spouses and life partners referred to in Article 2 have access to any existing services supplying temporary replacements or to any existing national social services. The Member States may provide that access to those services is an alternative to or a part of the allowance referred to in paragraph 1 of this Article.</p>		<p>година живота.</p> <p>Трудницом, у смислу овог закона, сматра се жена код које је лекар специјалиста гинекологије и акушерства утврдио постојање трудноће.</p> <p>Породиљом, у смислу овог закона, сматра се жена у периоду до 12 месеци по рођењу живог детета.</p> <p>Члан 3.</p> <p>Деца, труднице и породиље из члана 1. овог закона, остварују право на здравствену заштиту у садржини, обиму и стандарду који су обухваћени обавезним здравственим осигурањем у складу са законом којим се уређује здравствено осигурање.</p> <p>Деца, труднице и породиље из члана 1. овог закона, остварују право на накнаду трошкова превоза у вези са коришћењем здравствене заштите из обавезног здравственог осигурања на начин, по поступку и према условима који су предвиђени законом којим се уређује здравствено осигурање.</p> <p>Деца, труднице и породиље остварују права из ст. 1. и 2. овог члана, без обзира на претходни стаж здравственог осигурања у складу са законом којим се уређује здравствено осигурање.</p> <p>Права утврђена овим законом деца, труднице и породиље остварују из средстава обавезног здравственог осигурања.</p> <p>Члан 4.</p> <p>Деца остварују права утврђена овим законом на основу исправе о здравственом осигурању коју</p>			
--	--	--	--	--	--	--

			<p>издаје Републички фонд за здравствено осигурање (у даљем тексту: Републички фонд) у складу са законом којим се уређује здравствено осигурање, без обзира на то да ли је исправа оверена.</p> <p>Труднице остварују права утврђена овим законом на основу исправе о здравственом осигурању коју издаје Републички фонд у складу са законом којим се уређује здравствено осигурање, без обзира на то да ли је исправа оверена, и извештаја лекара специјалисте гинекологије и акушерства о утврђеној трудноћи.</p> <p>Породиље остварују права утврђена овим законом на основу исправе о здравственом осигурању коју издаје Републички фонд у складу са законом којим се уређује здравствено осигурање, без обзира на то да ли је исправа оверена, и отпусне листе здравствене установе о обављеном порођају.</p> <p>Члан 5.</p> <p>Лекар специјалиста гинекологије и акушерства дужан је да одмах по утврђеној трудноћи, односно по извршеном прекиду трудноће, труднице која остварује право на здравствену заштиту у складу са овим законом, о томе обавести Републички фонд.</p> <p>Здравствена установа, у којој је породиља родила мртво дете, дужна је да одмах по порођају о томе обавести Републички фонд.</p> <p>У случају из става 2. овог члана,</p>			
--	--	--	---	--	--	--

			<p>породиља има право на здравствену заштиту у периоду од три месеца после порођаја, у складу са овим законом.</p> <p>Лекар специјалиста педијатрије дужан је да одмах по сазнању о смрти детета до године дана живота, о томе обавести Републички фонд.</p> <p>На основу обавештења из ст. 1, 2. и 4. овог члана, Републички фонд утврђује престанак остваривања права у складу са овим законом.</p>			
9.1	<p>1. The Member States shall ensure that judicial or administrative proceedings, including, where Member States consider it appropriate, conciliation procedures, for the enforcement of the obligations under this Directive are available to all persons who consider they have sustained loss or damage as a result of a failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.</p>	<p>1. 43. (Грађанскоправна заштита)</p>	<p>Свако лице коме је повређено право или слобода због припадности одређеном полу може да покрене поступак пред надлежним судом и да захтева:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) утврђивање повреде извршене дискриминаторским поступањем; 2) забрану вршења радњи од којих прети повреда; 3) забрану даљег предузимања, односно понављања радњи које су изазвале повреду; 4) стављање ван промета средстава, односно предмета којима је извршена повреда (уџбеници који дискриминаторски или стереотипно представљају пол, штампана гласила, рекламни, пропагандни материјал и др.); 5) отклањање повреде и успостављање положаја, односно стања пре извршене повреде; 6) накнаду материјалне и нематеријалне штете. <p>Поступак из става 1. овог члана могу покренути, уз сагласност дискриминисаног лица, у његово име, синдикат или удружења чији</p>	ПУ		

			<p>су циљеви везани за унапређење равноправности полова. Ови субјекти могу се придружити тужиоцу у својству умешача.</p> <p>У случају дискриминације којом су повређена права већег броја лица, субјекти из става 2. овог члана могу покренути поступак у своје име. Лице чије је право повређено може се придружити тужиоцу у својству умешача.</p> <p>После ступања у поступак, односно после покретања поступка, субјекти из става 2. овог члана могу преко средстава јавног информисања или на други погодан начин обавестити друга оштећена лица, синдикате и удружења о покренутој парници и позвати их да се, као умешачи или као супарничари, придруже тужиоцу.</p> <p>Нови тужилац може накнадно ступити у парницу уз тужиоца и без пристанка туженог после његовог упуштања у расправљање о главној ствари.</p>			
9.2	<p>The Member States shall ensure that associations, organizations and other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that this Directive is complied with may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his or her approval, in any judicial or administrative proceedings provided for the enforcement of obligations under this Directive.</p>	<p><u>2.</u> чл. 35. и 46. (Подношење притужбе)</p>	<p>Лице које сматра да је претрпело дискриминацију подноси Поверенику притужбу писмено или, изузетно, усмено у записник, без обавезе плаћања таксе или друге накнаде.</p> <p>Уз притужбу се подносе и докази о претрпљеном акту дискриминације.</p> <p>У име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбу може поднети организација која се бави заштитом људских права или друго лице.</p> <p>Повереник доставља притужбу</p>	ПУ		

			<p>лицу против кога је поднета, у року од 15 дана од дана пријема притужбе.</p> <p>Тужбе из члана 43. тач. 1, 2, 3. и тачке 5. може поднети Повереник и организација која се бави заштитом људских права, односно права одређене групе лица.</p> <p>Ако се дискриминаторско поступање односи искључиво на одређено лице, тужиоци из става 1. овог члана могу поднети тужбу само уз његов пристанак у писменом облику.</p> <p>Лице које се свесно изложило дискриминаторском поступању, у намери да непосредно провери примену правила о забрани дискриминације у конкретном случају, може поднети тужбу из члана 43. тач. 1, 2, 3. и тачке 5. овог закона.</p> <p>Лице из става 3. овог члана дужно је да обавести Повереника о намераваној радњи, осим ако околности то не дозвољавају, као и да о предузетој радњи извести Повереника у писменом облику.</p> <p>Ако лице из става 3. овог члана није поднело тужбу, суд га може саслушати као сведока.</p> <p>Према лицу из става 3. овог члана не може се истицати приговор подељене одговорности за штету која потиче од акта дискриминације.</p>			
9.3	Paragraphs 1 and 2 shall be without prejudice to national rules on time limits for bringing actions relating to the principle of equal treatment.			НП		

10.	<p>The Member States shall introduce such measures into their national legal systems as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation, as Member States so determine, for the loss or damage sustained by a person as a result of discrimination on grounds of sex, such compensation or reparation being dissuasive and proportionate to the loss or damage suffered. Such compensation or reparation shall not be limited by the fixing of a prior upper limit.</p>	<p><u>1.</u> 44. (Поступак у парницама за остваривање грађанскоправне заштите)</p> <p><u>2.</u> члан 41. (Судска надлежност и поступак)</p>	<p>Уколико овим законом нису предвиђена посебна правила, у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола сходно се примењују одредбе закона којим се уређује парнични поступак.</p> <p>Свако ко је повређен дискриминаторским поступањем има право да поднесе тужбу суду. У поступку се сходно примењују одредбе закона о парничном поступку. Поступак је хитан. Ревизија је увек допуштена.</p>	ПУ		
11.	<p>1. The Member States shall take the necessary measures to ensure that the body or bodies designated in accordance with Article 20 of Directive 2006/54/EC are also competent for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons covered by this Directive without discrimination on grounds of sex.</p> <p>2. The Member States shall ensure that the tasks of the bodies referred to in paragraph 1 include:</p> <p>(a) providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints of discrimination, without prejudice to the rights of victims and of associations, organisations and other legal entities referred to in Article 9(2);</p> <p>(b) conducting independent surveys on discrimination;</p> <p>(c) publishing independent reports</p>	<p>члан 16. Закона о министарствима („Службени гласник РС”, бр. 44/14 и 14/15)</p> <p><u>2.</u> члан 33. (Надлежности повереника)</p>	<p>Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања обавља послове државне управе који се односе на (...) равноправност полова...</p> <p>Повереник:</p> <p>1. прима и разматра притужбе због повреда одредаба овог закона и даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима и изриче мере у складу са чланом 40. овог закона;</p> <p>2. подносиоцу притужбе пружа информације о његовом праву и могућности покретања судског или другог поступка заштите, односно препоручује поступак мирења;</p> <p>3. подноси тужбе из члана 43. овог закона, због повреде права из овог закона, у своје име а уз сагласност и за рачун</p>	ПУ		

	and making recommendations on any issue relating to such discrimination; (d) exchanging, at the appropriate level, the information available with the corresponding European bodies, such as the European Institute for Gender Equality.		дискриминисаног лица, уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан; 4. подноси прекршајне пријаве због повреде права из овог закона; 5. подноси годишњи и посебан извештај Народној скупштини о стању у области заштите равноправности; 6. упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације; 7. прати спровођење закона и других прописа, иницира доношење или измену прописа ради спровођења и унапређивања заштите од дискриминације и даје мишљење о одредбама нацрта закона и других прописа који се тичу забране дискриминације; 8. успоставља и одржава сарадњу са органима надлежним за остваривање равноправности и заштиту људских права на територији аутономне покрајине и локалне самоуправе; 9. препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности.			
12.	The Member States shall actively take into account the objective of equality between men and women when formulating and implementing laws, regulations, administrative provisions, policies and activities in the areas referred to in this Directive.	<u>5.</u> чл. 38.–40.	У припреми закона и других општих аката министарства и посебне организације прибављају мишљења оних министарстава и посебних организација са чијим делокругом је повезано питање које се уређује.	ПУ		
13.	The Member States shall ensure that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the	<u>5.</u> члан 67. (Објављивање	О објављивању аката Владе у "Службеном гласнику Републике Србије" стара се Републички	ПУ		

	relevant provisions already in force, are brought by all appropriate means to the attention of the persons concerned throughout their territory.	аката Владе)	секретаријат за законодавство. Републички секретаријат за законодавство доставља на објављивање у „Службеном гласнику Републике Србије” акте Владе у писменој форми и у електронској форми.			
14.	The Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment between men and women than those laid down in this Directive. The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.			НП		
15.	1. Member States shall communicate all available information concerning the application of this Directive to the Commission by 5 August 2015. The Commission shall draw up a summary report for submission to the European Parliament and to the Council no later than 5 August 2016. That report should take into account any legal change concerning the duration of maternity leave for employees. Where appropriate, that report shall be accompanied by proposals for amending this Directive. 2. The Commission’s report shall take the viewpoints of the stakeholders into account.			НП		
16.	1. The Member States shall bring into force the laws, regulations and			НП		

	<p>administrative provisions necessary to comply with this Directive by 5 August 2012 at the latest. They shall forthwith communicate to the Commission the text of those provisions.</p> <p>When the Member States adopt those provisions, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such a reference on the occasion of their official publication. Member States shall determine how such reference is to be made.</p> <p>2. Where justified by particular difficulties, the Member States may, if necessary, have an additional period of two years until 5 August 2014 in order to comply with Article 7, and in order to comply with Article 8 as regards female spouses and life partners referred to in Article 2(b).</p> <p>3. The Member States shall communicate to the Commission the text of the main provisions of national law which they adopt in the field covered by this Directive.</p>					
17.	<p>Directive 86/613/EEC shall be repealed, with effect from 5 August 2012.</p> <p>References to the repealed Directive shall be construed as references to this Directive.</p>			III		
18.	<p>This Directive shall enter into force on the 20th day following its publication in the <i>Official Journal of the European Union</i>.</p>			III		
19.	<p>This Directive is addressed to the Member States.</p>			III		

1. Назив прописа ЕУ: COUNCIL DIRECTIVE 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (recast)						2. CELEX ознака ЕУ прописа 32006L0054
3. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа: Кабинет потпредседнице Владе						4. датум израде табеле јули 2015. године
5. Назив (важећег, нацрта, предлога) прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом ЕУ: 1. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09) 2. Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13) 3. Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09)						6. Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПАА: 2012-575
7. Усклађеност одредаба прописа са одредбама прописа ЕУ: <u><i>делимично усклађено</i></u>						
а)	а1)	б)	б1)	в)	г)	д)
Одредба важећег прописа ЕУ	Садржина одредбе	Одредба прописа Републике Србије	Садржина одредбе	Усклађеност (Потпуно усклађено – ПУ, делимично усклађено-ДУ, неусклађено- НУ, непреписиво- НП)	Разлог за делимичну усклађеност, неусклађеност или непреносивост	Напомена о усклађености
1.	The purpose of this Directive is to ensure the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. To that end, it contains provisions to implement the principle of equal treatment in relation to:					

	<p>(a) access to employment, including promotion, and to vocational training;</p> <p>(b) working conditions, including pay;</p> <p>(c) occupational social security schemes.</p> <p>It also contains provisions to ensure that such implementation is made more effective by the establishment of appropriate procedures.</p>					
2(a)	<p>1. For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:</p> <p>(a) ‘direct discrimination’: where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation;</p>	<p><u>1.</u> члан 2. (Појмови)</p>	<p>1) изрази „дискриминација” и „дискриминаторско поступање” означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима (у даљем тексту: лична својства);</p>	ПУ		

		<p><u>1.</u> члан 6. (Непосредна дискриминација)</p> <p><u>2.</u> члан 19(1).</p> <p><u>3.</u> члан 5. (Непосредна дискриминација)</p>	<p>Непосредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.</p> <p>Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.</p> <p>Непосредна дискриминација јесте свако неоправдано разликовање, искључивање или ограничавање којима се у истој или сличној ситуацији било којим актом или радњом органа јавне власти, послодавца или пружаоца услуге, лице или група лица стављају или су стављени у неповољнији положај, односно којим би могли бити стављени у неповољнији положај по основу пола.</p>			
2(b)	(b) 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate	<u>1.</u> члан 7. (Посредна дискриминација)	Посредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства, ставља у неповољнији положај актом, радњом или пропуштањем које је привидно засновано на начелу једнакости и забране	ПУ		

	aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;	<p><u>2.</u> члан 19(2).</p> <p><u>3.</u> члан 6. (Посредна дискриминација)</p>	<p>дискриминације, осим ако је то оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна</p> <p>Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 18. овог закона.</p> <p>Посредна дискриминација је свако неоправдано разликовање, искључивање или ограничавање којима се у истој или сличној ситуацији лице односно група лица, на основу пола као личног својства, ставља у неповољнији положај доношењем акта или вршењем радње која је привидно заснована на начелу једнакости и недискриминације.</p>			
2(c, d)	<p>(c) ‘harassment’: where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, degrading, humiliating or offensive environment;</p> <p>(d) ‘sexual harassment’: where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating</p>	<p><u>2.</u> члан 21.</p>	<p>Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање. Узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Сексуално узнемиравање, у смислу овог</p>	ПУ		

	an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;	<u>3.</u> члан 10. (Значење појмова)	<p>закона, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.</p> <p>6) узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт, учињен са намером или који има за последицу повреду достојанства и изазивање страха или стварање непријатељског, понижавајућег, деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу;</p> <p>7) сексуално узнемиравање јесте нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе, учињен са намером или последицом повреде личног достојанства, стварања застрашујућег, непријатељског, деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу;</p>			
2(e)	(e) 'pay': the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his/her employment from his/her employer;	<u>2.</u> чл. 104.	<p>Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. 33 Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни</p>	ПУ		

			допринос уз једнаку одговорност.			
2(f)	f) 'occupational social security schemes': schemes not governed by Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security whose purpose is to provide workers, whether employees or self-employed, in an undertaking or group of undertakings, area of economic activity, occupational sector or group of sectors with benefits intended to supplement the benefits provided by statutory social security schemes or to replace them.			НУ	Планирано за усвајање у 2015/2016. години.	
2(2)	2. For the purposes of this Directive, discrimination includes: (a) harassment and sexual harassment, as well as any less favourable treatment based on a person's rejection of or submission to such conduct; (b) instruction to discriminate against persons on grounds of sex; (c) any less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave within the meaning of Directive 92/85/EEC.	<u>2.</u> члан 21.	Узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.	ПУ		
		<u>2.</u>	Забрањена је непосредна и			

		<p>члан 18.</p> <p><u>3.</u> члан 8.</p>	<p>посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.</p> <p>Нико не сме трпети штетне последице због тога што је као сведок или жртва дискриминације по основу пола дао исказ пред надлежним органом или упозорио јавност на случај дискриминације.</p>			
3.	Member States may maintain or adopt measures within the meaning of Article 141(4) of the Treaty with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life.	<p><u>2.</u> члан 22(2).</p> <p><u>3.</u> члан 7. (Посебне мере за постизање равноправности</p>	<p>Одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља – не сматрају се дискриминацијом.</p> <p>Не сматра се дискриминацијом ни повредом начела једнаких права и обавеза доношење посебних мера ради отклањања и спречавања</p>	ПУ		

		<p>полова)</p> <p><u>3.</u> члан 10. (Значење појмова)</p> <p><u>3.</u> члан 11. (Једнаке могућности)</p>	<p>неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности полова.</p> <p>посебна мера јесте мера привременог карактера усмерена на укидање неједнакости и убрзавање и постизање пуне равноправности полова у пракси;</p> <p>Послодавац је дужан да запосленима, без обзира на пол, обезбеди једнаке могућности и третман, а у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, у складу са законом којим се уређује рад. Не сматрају се дискриминацијом или повредом принципа једнаких могућности: 1) посебне мере за повећање запослености и могућности запошљавања мање запосленог пола; 2) посебне мере за повећање учешћа мање заступљеног пола у стручном оспособљавању и обезбеђивању једнаких могућности за напредовање; 3) друге посебне мере, утврђене у складу са законом.</p>			
4.	<p>For the same work or for work to which equal value is attributed direct and indirect discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration shall be eliminated.</p> <p>In particular, where a job classification system is used for determining pay, it shall be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on</p>	<p><u>2.</u> члан 104.</p>	<p>Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности,</p>	ПУ		

	grounds of sex.	<p><u>2.</u> члан 8(1).</p> <p><u>3.</u> члан 17. (Једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности)</p>	<p>у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност. Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана – ништави су. У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.</p> <p>Колективни уговор и правилник о раду (у даљем тексту: општи акт) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.</p> <p>Запослени, без обзира на пол, остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад једнаке вредности код послодавца, у складу са законом којим се уређује рад.</p>			
5.–13.	Without prejudice to Article 4, there shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in occupational social security schemes, in particular as regards: (a) the scope of such schemes and the conditions of access to them; (b) the obligation to contribute and the calculation of contributions; (c) the calculation of benefits, including supplementary benefits due in respect of a spouse or dependants, and the conditions governing the duration and retention of entitlement to benefits...	/		НУ	Планирано за усвајање у 2015/2016. години.	
14(a).	1. There shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in	<u>3.</u> члан 2(1).	Равноправност полова подразумева равноправно учешће	ПУ		

	<p>the public or private sectors, including public bodies, in relation to: (a) conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion;</p>	<p>(Поштовање међународних стандарда и уставно јемство)</p> <p><u>2.</u> члан 18.</p> <p><u>2.</u> члан 20(1).</p> <p><u>3.</u> члан 15. (Заснивање радног односа и радно ангажовање)</p>	<p>жена и мушкараца у свим областима јавног и приватног сектора, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије (у даљем тексту: Устав) и законима, и сви су дужни да је поштују.</p> <p>Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.</p> <p>Дискриминација из члана 18. овог закона забрањена је у односу на: 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) образовање, оспособљавање и усавршавање; 4) напредовање на послу; 5) отказ уговора о раду.</p> <p>Приликом јавног оглашавања послова и услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица која траже запослење ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања,</p>			
--	---	---	---	--	--	--

		<p><u>3.</u> члан 16(1). (Распоређивање и напредовање)</p>	<p>није дозвољено прављење разлике по полу, осим ако постоје оправдани разлози утврђени у складу са законом којим се уређује рад.</p> <p>Припадност полу не може да буде сметња напредовању на послу.</p>			
14(b)	(b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;	<p><u>2.</u> члан 20(1).</p> <p><u>3.</u> члан 19. (Стручно усавршавање и обука)</p>	<p>Дискриминација из члана 18. овог закона забрањена је у односу на: 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) образовање, оспособљавање и усавршавање; 4) напредовање на послу; 5) отказ уговора о раду.</p> <p>У сваком циклусу стручног усавршавања или обуке послодавац води рачуна о томе да заступљеност полова одсликава у највећој могућој мери структуру запослених код послодавца, или у организационој јединици за коју се врши обука и о томе извештава у годишњем извештају из члана 13. став 2. овог закона.</p>	ПУ		
14(c)	(c) employment and working conditions, including dismissals, as well as pay as provided for in Article 141 of the Treaty;	<p><u>2.</u> члан 20(1).</p> <p><u>3.</u></p>	<p>Дискриминација из члана 18. овог закона забрањена је у односу на: 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) образовање, оспособљавање и усавршавање; 4) напредовање на послу; 5) отказ уговора о раду.</p> <p>Послодавац је дужан да</p>	ПУ		

		<p>члан 11(1). (Једнаке могућности)</p> <p><u>3.</u> члан 17. (Једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности)</p>	<p>запосленима, без обзира на пол, обезбеди једнаке могућности и третман, а у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, у складу са законом којим се уређује рад. Не сматрају се дискриминацијом или повредом принципа једнаких могућности: 1) посебне мере за повећање запослености и могућности запошљавања мање запосленог пола; 2) посебне мере за повећање учешћа мање заступљеног пола у стручном оспособљавању и обезбеђивању једнаких могућности за напредовање; 3) друге посебне мере, утврђене у складу са законом.</p> <p>Запослени, без обзира на пол, остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад једнаке вредности код послодавца, у складу са законом којим се уређује рад.</p>			
14(d)	(d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.	<u>2.</u> члан 18.	<p>Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.</p>	ПУ		

14(2)	<p>2. Member States may provide, as regards access to employment including the training leading thereto, that a difference of treatment which is based on a characteristic related to sex shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that its objective is legitimate and the requirement is proportionate.</p>	<p><u>2.</u> члан 22(1).</p> <p><u>3.</u> члан 11. (Једнаке могућности)</p> <p><u>3.</u> члан 4(3). (Дискриминација)</p>	<p>Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.</p> <p>Послодавац је дужан да запосленима, без обзира на пол, обезбеди једнаке могућности и третман, а у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, у складу са законом којим се уређује рад. Не сматрају се дискриминацијом или повредом принципа једнаких могућности: 1) посебне мере за повећање запослености и могућности запошљавања мање запосленог пола; 2) посебне мере за повећање учешћа мање заступљеног пола у стручном оспособљавању и обезбеђивању једнаких могућности за напредовање; 3) друге посебне мере, утврђене у складу са законом.</p> <p>Под неоправданим разликовањем, искључивањем, ограничавањем и поступањем или другим предузетим мерама, у смислу овог закона, нарочито се сматра ако: 1) предузета мера није оправдана законитим или легитимним циљем; 2) не постоји</p>	ПУ		
-------	---	--	--	----	--	--

		<p><u>3.</u> члан 15. (Заснивање радног односа и радно ангажовање)</p>	<p>сразмера између предузетих мера и циља који се предузетим мерама остварује.</p> <p>Приликом јавног оглашавања послова и услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица која траже запослење ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, није дозвољено прављење разлике по полу, осим ако постоје оправдани разлози утврђени у складу са законом којим се уређује рад.</p>			
15.	<p>A woman on maternity leave shall be entitled, after the end of her period of maternity leave, to return to her job or to an equivalent post on terms and conditions which are no less favourable to her and to benefit from any improvement in working conditions to which she would have been entitled during her absence.</p>	<p><u>3.</u> члан 16(3). (Распоређивање и напредовање)</p>	<p>Одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде основ за распоређивање на неодговарајуће послове и за отказ уговора о раду у складу са законом којим се уређује рад.</p>	ДУ	Планирано за усвајање у 2015/2016. години.	
16.	<p>This Directive is without prejudice to the right of Member States to recognise distinct rights to paternity and/or adoption leave.</p> <p>Those Member States which recognise such rights shall take the necessary measures to protect working men and women against dismissal due to exercising those rights and ensure that, at the end of such leave, they are entitled to return to their jobs or to equivalent posts on terms and conditions which are no less favourable to them, and to benefit from any improvement in working conditions to which they</p>	<p><u>2.</u> чл. 89.–95.</p> <p><u>3.</u> члан 16(3). (Распоређивање и напредовање)</p>	<p>/</p> <p>Одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде основ за распоређивање на неодговарајуће послове и за отказ уговора о раду у складу са законом којим се уређује рад.</p>	ДУ	Планирано за усвајање у 2015/2016. години.	

	would have been entitled during their absence.					
17(1).	1. Member States shall ensure that, after possible recourse to other competent authorities including where they deem it appropriate conciliation procedures, judicial procedures for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.	<p><u>1.</u> члан 3(1). (Заштићена права лица)</p> <p><u>1.</u> члан 41. (Судска надлежност и поступак)</p> <p><u>1.</u> члан 43. (Тужбе)</p>	<p>Свако има право да га надлежни судови и други органи јавне власти Републике Србије ефикасно штите од свих облика дискриминације.</p> <p>Свако ко је повређен дискриминаторским поступањем има право да поднесе тужбу суду. У поступку се сходно примењују одредбе закона о парничном поступку. Поступак је хитан. Ревизија је увек допуштена.</p> <p>Тужбом из члана 41. став 1. овог закона може се тражити: 1. забрана извршења радње од које прети дискриминација, забрана даљег вршења радње дискриминације, односно забрана понављања радње дискриминације; 2. утврђење да је тужени дискриминаторски поступао према тужиоцу или другоме; 3. извршење радње ради уклањања последица дискриминаторског поступања; 4. накнада материјалне и нематеријалне штете; 5. објављивање пресуде донете поводом неке од тужби из тач. 1-4. овог члана.</p>	ПУ		
17(2).	2. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are	<p><u>1.</u> члан 46. (Тужбе других лица)</p>	<p>Тужбе из члана 43. тач. 1, 2, 3. и тачке 5. може поднети Повереник и организација која се бави заштитом људских права, односно права одређене групе лица. Ако се дискриминаторско поступање односи искључиво на</p>	ПУ		

	<p>complied with, may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his/her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.</p>	<p>3. Члан 43. (Грађанско правна заштита)</p>	<p>одређено лице, тужиоци из става 1. овог члана могу поднети тужбу само уз његов пристанак у писменом облику.</p> <p>Поступак из става 1. овог члана могу покренути, уз сагласност дискриминисаног лица, у његово име, синдикат или удружења чији су циљеви везани за унапређење равноправности полова. Ови субјекти могу се придружити тужиоцу у својству умешача. У случају дискриминације којом су повређена права већег броја лица, субјекти из става 2. овог члана могу покренути поступак у своје име. Лице чије је право повређено може се придружити тужиоцу у својству умешача. После ступања у поступак, односно после покретања поступка, субјекти из става 2. овог члана могу преко средстава јавног информисања или на други погодан начин обавестити друга оштећена лица, синдикате и удружења о покренутој парници и позвати их да се, као умешачи или као супарничари, придруже тужиоцу. Нови тужилац може накнадно ступити у парницу уз тужиоца и без пристанка туженог после његовог упуштања у расправљање о главној ствари.</p>			
17(3).	<p>3. Paragraphs 1 and 2 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equal treatment.</p>		/	НП		
18.	<p>Member States shall introduce into</p>	<p>3.</p>	<p>Свако лице коме је повређено</p>	ПУ		

	<p>their national legal systems such measures as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation as the Member States so determine for the loss and damage sustained by a person injured as a result of discrimination on grounds of sex, in a way which is dissuasive and proportionate to the damage suffered. Such compensation or reparation may not be restricted by the fixing of a prior upper limit, except in cases where the employer can prove that the only damage suffered by an applicant as a result of discrimination within the meaning of this Directive is the refusal to take his/her job application into consideration.</p>	<p>члан 43. (Грађанско правна заштита)</p>	<p>право или слобода због припадности одређеном полу може да покрене поступак пред надлежним судом и да захтева: 1) утврђивање повреде извршене дискриминаторским поступањем; 2) забрану вршења радњи од којих прети повреда; 3) забрану даљег предузимања, односно понављања радњи које су изазвале повреду; 4) стављање ван промета средстава, односно предмета којима је извршена повреда (уџбеници који дискриминаторски или стереотипно представљају пол, штампана гласила, рекламни, пропагандни материјал и др.); 5) отклањање повреде и успостављање положаја, односно стања пре извршене повреде; 6) накнаду материјалне и нематеријалне штете.</p>			
<p>19(1).</p>	<p>1. Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.</p>	<p><u>1.</u> члан 45. (Правила о терету доказивања)</p> <p><u>3.</u> члан 49. (Претпоставка кривице и терет)</p>	<p>Ако је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације или је то међу странкама неспорно, тужени се не може ослободити од одговорности доказивањем да није крив. Уколико тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси тужени.</p> <p>Не може се доказивати да је непосредна дискриминација по основу пола учињена без кривице, ако је међу странкама</p>	<p>ПУ</p>		

		доказивања)	неспорно или је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације. Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршен акт дискриминације по основу пола, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза, сноси тужени.			
19(2–5).	<p>2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs.</p> <p>3. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.</p> <p>4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to:</p> <p>(a) the situations covered by Article 141 of the Treaty and, insofar as discrimination based on sex is concerned, by Directives 92/85/EEC and 96/34/EC;</p> <p>(b) any civil or administrative procedure concerning the public or private sector which provides for means of redress under national law pursuant to the measures referred to in (a) with the exception of out-of-court procedures of a voluntary nature or provided for in national law.</p> <p>5. This Article shall not apply to criminal procedures unless otherwise provided by the Member States.</p>		/	НП		
20(1).	1. Member States shall designate and make the necessary arrangements for a body or bodies for the promotion,	Закон о министарствима члан 16.	Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања обавља послове	ПУ		

	<p>analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons without discrimination on grounds of sex. These bodies may form part of agencies with responsibility at national level for the defence of human rights or the safeguard of individuals' rights.</p>	<p>(„Службени гласник РС”, број 44/14)</p> <p>1. члан 33. (Надлежност повереника)</p>	<p>државне управе који се односе на (...) равноправност полова...</p> <p>Повереник:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. прима и разматра притужбе због повреда одредаба овог закона и даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима и изриче мере у складу са чланом 40. овог закона; 2. подносиоцу притужбе пружа информације о његовом праву и могућности покретања судског или другог поступка заштите, односно препоручује поступак мирења; 3. подноси тужбе из члана 43. овог закона, због повреде права из овог закона, у своје име а уз сагласност и за рачун дискриминисаног лица, уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан; 4. подноси прекршајне пријаве због повреде права из овог закона; 5. подноси годишњи и посебан извештај Народној скупштини о стању у области заштите равноправности; 6. упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације; 7. прати спровођење закона и других прописа, иницира доношење или измену прописа ради спровођења и унапређивања заштите од дискриминације и даје мишљење о одредбама нацрта закона и других прописа који се тичу забране дискриминације; 			
--	---	--	--	--	--	--

			<p>8. успоставља и одржава сарадњу са органима надлежним за остваривање равноправности и заштиту људских права на територији аутономне покрајине и локалне самоуправе;</p> <p>9. препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности.</p>			
20(2).	<p>2. Member States shall ensure that the competences of these bodies include:</p> <p>(a) without prejudice to the right of victims and of associations, organisations or other legal entities referred to in Article 17(2), providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination;</p> <p>(b) conducting independent surveys concerning discrimination;</p> <p>(c) publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination;</p> <p>(d) at the appropriate level exchanging available information with corresponding European bodies such as any future European Institute for Gender Equality.</p>	<p><u>3.</u> члан 42. (Удружења)</p>	<p>Удружења чији су циљеви везани за унапређење равноправности полова имају право да прате остваривање равноправности полова и указују на дискриминацију, као и да састављају и објављују извештаје о својим налазима. Удружења из става 1. овог члана активно учествују у остваривању равноправности полова, предлагању посебних мера и стварању услова за постизање равноправности полова, као и приликом састављања извештаја о остваривању равноправности полова. Удружења из става 1. овог члана имају своје представнике у радном телу Владе надлежном за равноправност полова, које образује и чије чланове именује Влада.</p>	ПУ		
21.	<p>1. Member States shall, in accordance with national traditions and practice, take adequate measures to promote social dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including, for example, through the monitoring of practices in the workplace, in access to employment, vocational</p>	<p><u>3.</u> члан 21. (Колективно преговарање)</p>	<p>Синдикати и удружења послодаваца дужни су да, приликом образовања одбора за преговоре у складу са законом којим се уређује рад, обезбеде најмање 30% представника мање заступљеног пола, односно број представника мање заступљеног пола пропорционално учешћу тог</p>	ДУ	Планирано за усвајање у 2015/2016. години.	

	<p>training and promotion, as well as through the monitoring of collective agreements, codes of conduct, research or exchange of experience and good practice.</p> <p>2. Where consistent with national traditions and practice, Member States shall encourage the social partners, without prejudice to their autonomy, to promote equality between men and women, and flexible working arrangements, with the aim of facilitating the reconciliation of work and private life, and to conclude, at the appropriate level, agreements laying down antidiscrimination rules in the fields referred to in Article 1 which fall within the scope of collective bargaining. These agreements shall respect the provisions of this Directive and the relevant national implementing measures.</p> <p>3. Member States shall, in accordance with national law, collective agreements or practice, encourage employers to promote equal treatment for men and women in a planned and systematic way in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion⁴. To this end, employers shall be encouraged to provide at appropriate regular intervals employees and/or their representatives with appropriate information on equal treatment for men and women in the undertaking. Such information may include an overview of the proportions of men and women at different levels of the organisation; their pay and pay differentials; and possible measures</p>	<p><u>2.</u> члан 22(2).</p> <p><u>2.</u> члан 209.</p> <p><u>3.</u> члан 13. (План мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и извештај о спровођењу)</p>	<p>пола у чланству у синдикатима и удружењима послодаваца.</p> <p>Одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља – не сматрају се дискриминацијом.</p> <p>Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.</p> <p>Послодавац који има у радном односу више од 50 запослених на неодређено време дужан је да усвоји план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова за сваку календарску годину, најкасније до 31. јануара. Послодавац је дужан да сачини годишњи извештај о спровођењу плана мера из става 1. овог члана најкасније до 31. јануара текуће године за претходну годину. План мера и извештај из ст. 1. и 2. овог члана послодавац је дужан да достави министарству надлежном за послове равноправности полова. Садржај</p>			
--	--	---	--	--	--	--

	to improve the situation in cooperation with employees' representatives.		и начин достављања плана мера и извештаја из ст. 1. и 2. овог члана прописује министар надлежан за послове равноправности полова.			
22.	Member States shall encourage dialogue with appropriate nongovernmental organisations which have, in accordance with their national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on grounds of sex with a view to promoting the principle of equal treatment.	<u>3.</u> члан 42. (Удружења)	Удружења чији су циљеви везани за унапређење равноправности полова имају право да прате остваривање равноправности полова и указују на дискриминацију, као и да састављају и објављују извештаје о својим налазима. Удружења из става 1. овог члана активно учествују у остваривању равноправности полова, предлагању посебних мера и стварању услова за постизање равноправности полова, као и приликом састављања извештаја о остваривању равноправности полова. Удружења из става 1. овог члана имају своје представнике у радном телу Владе надлежном за равноправност полова, које образује и чије чланове именује Влада.	ПУ		
23.	Member States shall take all necessary measures to ensure that: (a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished; (b) provisions contrary to the principle of equal treatment in individual or collective contracts or agreements, internal rules of undertakings or rules governing the independent occupations and professions and workers' and employers' organisations or any other	<u>3.</u> члан 2. (Поштовање међународних стандарда и уставно јемство)	Равноправност полова подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима јавног и приватног сектора, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије (у даљем тексту: Устав) и законима, и сви су дужни да је поштују. Јемчи се равноправност полова, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права,	ПУ		

	<p>arrangements shall be, or may be, declared null and void or are amended;</p> <p>(c) occupational social security schemes containing such provisions may not be approved or extended by administrative measures.</p>	<p><u>2.</u> члан 8(1).</p>	<p>потврђеним међународним уговорима, Уставом и законима. Одредбе овог закона не могу се тумачити на начин који би довео до укидања или ограничења неког постојећег права утврђеног другим прописом. Државни органи, органи аутономних покрајина, органи јединица локалне самоуправе, организације којима је поверено вршење јавних овлашћења, као и правна лица која оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: органи јавне власти) дужни су да прате остваривање равноправности засноване на полу у свим областима друштвеног живота, примену међународних стандарда и Уставом зајемчених права у овој области.</p> <p>Колективни уговор и правилник о раду (у даљем тексту: општи акт) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.</p>			
24.	<p>Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees, including those who are employees' representatives provided for by national laws and/or practices, against dismissal or other adverse treatment by the employer as a</p>	<p><u>1.</u> члан 9. (Забрана позивања на одговорност)</p>	<p>Дискриминација постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа лошије него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од</p>	ПУ		

	reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.	<u>3.</u> члан 20. (Престанак радног односа и радног ангажовања)	дискриминације или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању. Покретање поступка од стране запосленог због дискриминације по основу пола, узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања не могу се сматрати оправданим разлогом за отказ уговора о раду, односно престанак радног и другог (уговорног) односа по основу рада, нити могу бити оправдан основ да се запослени прогласи вишком запослених у складу са прописима који уређују рад.			
25.	Member States shall lay down the rules on penalties applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive, and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The penalties, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive. The Member States shall notify those provisions to the Commission by 5 October 2005 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.	<u>3.</u> члан 52. (Надзор) <u>3.</u> члан 54.	Министарство надлежно за послове равноправности полова врши надзор над применом овог закона. Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица ако: 1) не изради план мера за обезбеђење равномерне заступљености полова из члана 13. став 1; 2) не сачини годишњи извештај о спровођењу плана мера из члана 13. става 2; 3) приликом запошљавања или радног ангажовања захтева или користи обавештења о породичном животу или породичним плановима кандидата; 4) приликом јавног оглашавања послова, услова за њихово	ПУ		

			<p>обављање и одлучивања о избору лица ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, направи разлику по полу (члан 15);</p> <p>5) приликом распоређивања на посао повреди одредбе о равноправности полова (члан 16);</p> <p>6) повреди одредбе о једнаком плаћању истог рада жена и мушкараца (члан 17);</p> <p>7) не предузме мере да заштити запослено лице од узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања (члан 18. став 1);</p> <p>8) не поштује одредбе о равноправној заступљености полова приликом организовања стручног усавршавања или обуке (члан 19);</p> <p>9) запосленом лицу откаже радни однос или уговор о раду супротно одредбама овог закона (члан 20).</p>			
26.	Member States shall encourage, in accordance with national law, collective agreements or practice, employers and those responsible for access to vocational training to take effective measures to prevent all forms of discrimination on grounds of sex, in particular harassment and sexual harassment in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion.	3. члан 13. (План мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и извештај о спровођењу)	Послодавац који има у радном односу више од 50 запослених на неодређено време дужан је да усвоји план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова за сваку календарску годину, најкасније до 31. јануара. Послодавац је дужан да сачини годишњи извештај о спровођењу плана мера из става 1. овог члана најкасније до 31. јануара текуће године за претходну годину. План мера и извештај из ст. 1. и 2. овог члана послодавац је дужан да достави министарству надлежном за послове равноправности полова. Садржај	ПУ		

		<p><u>3.</u> члан 54.</p>	<p>и начин достављања плана мера и извештаја из ст. 1. и 2. овог члана прописује министар надлежан за послове равноправности полова.</p> <p>Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица ако:</p> <ol style="list-style-type: none">1) не изради план мера за обезбеђење равномерне заступљености полова из члана 13. став 1;2) не сачини годишњи извештај о спровођењу плана мера из члана 13. става 2;3) приликом запошљавања или радног ангажовања захтева или користи обавештења о породичном животу или породичним плановима кандидата;4) приликом јавног оглашавања послова, услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, направи разлику по полу (члан 15);5) приликом распоређивања на посао повреди одредбе о равноправности полова (члан 16);6) повреди одредбе о једнаком плаћању истог рада жена и мушкараца (члан 17);7) не предузме мере да заштити запослено лице од узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања (члан 18. став 1);8) не поштује одредбе о равноправној заступљености полова приликом организовања			
--	--	-------------------------------	--	--	--	--

			<p>стручног усавршавања или обуке (члан 19);</p> <p>9) запосленом лицу откаже радни однос или уговор о раду супротно одредбама овог закона (члан 20).</p>			
27.	<p>1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment than those laid down in this Directive.</p> <p>2. Implementation of this Directive shall under no circumstances be sufficient grounds for a reduction in the level of protection of workers in the areas to which it applies, without prejudice to the Member States' right to respond to changes in the situation by introducing laws, regulations and administrative from those in force on the notification of this Directive, provided that the provisions of this Directive are complied with.</p>			НП		
28.	<p>1. This Directive shall be without prejudice to provisions concerning the protection of women, particularly as regards pregnancy and maternity.</p> <p>2. This Directive shall be without prejudice to the provisions of Directive 96/34/EC and Directive 92/85/EEC.</p>			НП		
29.	<p>Member States shall actively take into account the objective of equality between men and women when formulating and implementing laws, regulations, administrative provisions, policies and activities in the areas referred to in this Directive.</p>	<p><u>3.</u> члан 2. (Поштовање међународних стандарда и уставно јемство)</p>	<p>Равноправност полова подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима јавног и приватног сектора, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије (у даљем тексту: Устав) и законима,</p>	ПУ		

		<p>3. члан 3. (Политика једнаких могућности)</p>	<p>и сви су дужни да је поштују.</p> <p>Органи јавне власти развијају активну политику једнаких могућности у свим областима друштвеног живота. Политика једнаких могућности подразумева равноправно учешће полова у свим фазама планирања, доношења и спровођења одлука које су од утицаја на положај жена и мушкараца.</p>			
30.	<p>Member States shall ensure that measures taken pursuant to this Directive, together with the provisions already in force, are brought to the attention of all the persons concerned by all suitable means and, where appropriate, at the workplace.</p>	<p>3. члан 41. (Јавно информисање)</p>	<p>Информације путем средстава јавног информисања не смеју садржавати нити подстицати дискриминацију засновану на полу. Одредбе става 1. овог члана односе се и на све видове реклама и пропагандног материјала. Средства јавног информисања дужна су да кроз своје програме развијају свест о равноправности заснованој на полу као и да предузимају одговарајуће мере ради измене друштвених и културних образаца, обичаја и сваке друге праксе, који условљавају стереотипе, предрасуде и дискриминацију утемељену на идеји о подређености, односно надређености одређеног пола.</p>	ПУ		
31.–36.				НП		

1. Назив прописа ЕУ: Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services						2. CELEX ознака ЕУ прописа 320041L0113
3. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа: Кабинет потпредседнице Владе						4. датум израде табеле јули 2015. године
5. Назив (важећег, нацрта, предлога) прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом ЕУ: 1. Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09) 2. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09)						6. Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПAA: 2012-575
7. Усклађеност одредаба прописа са одредбама прописа ЕУ: <u>неусклађено</u>						
а)	а1)	б)	б1)	в)	г)	д)
Одредба важећег прописа ЕУ	Садржина одредбе	Одредба прописа Републике Србије	Садржина одредбе	Усклађеност (Потпуно усклађено – ПУ, делимично усклађено-ДУ, неусклађено- НУ, непреписиво- НП)	Разлог за делимичну усклађеност, неусклађеност или непреносивост	Напомена о усклађености
1.	The purpose of this Directive is to lay down a framework for combating discrimination based on sex in access to and supply of goods and services, with a view to putting into effect in the Member States the principle of equal treatment between men and women.					
2(a)	(a) ‘direct discrimination’: where one person is treated less	<u>1.</u> 5.	Непосредна дискриминација јесте свако неоправдано	ПУ		

	favourably on grounds of sex than another is, has been or would be, treated in a comparable situation;	(Непосредна дискриминација) <u>2.</u> члан 6. (Непосредна дискриминација)	разликовање, искључивање или ограничавање којима се у истој или сличној ситуацији било којим актом или радњом органа јавне власти, послодавца или пружаоца услуге, лице или група лица стављају или су стављени у неповољнији положај, односно којим би могли бити стављени у неповољнији положај по основу пола.			
2(b)	(b) 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;	<u>1.</u> б. (Посредна дискриминација) <u>2.</u> члан 7. (Посредна дискриминација)	Посредна дискриминација је свако неоправдано разликовање, искључивање или ограничавање којима се у истој или сличној ситуацији лице односно група лица, на основу пола као личног својства, ставља у неповољнији положај доношењем акта или вршењем радње која је привидно заснована на начелу једнакости и недискриминације.	ПУ		
2(c)	(c) 'harassment': where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose, or effect, of violating the dignity of that person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;	<u>1.</u> 10.1 б) (Значење појмова)	Узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт, учињен са намером или који има за последицу повреду достојанства и изазивање страха или стварање непријатељског, понижавајућег, деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу	ПУ		
2(d)	(d) 'sexual harassment': where any form of unwanted verbal, non-verbal, or physical, conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating,	<u>1.</u> 10.1 7) и 8) (Значење појмова)	Сексуално узнемиравање јесте нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе, учињен са намером или последицом повреде личног достојанства, стварања застрашујућег, непријатељског,	ПУ		

	hostile, degrading, humiliating or offensive environment.		деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу. Сексуално уцењивање јесте свако понашање одговорног лица које, у намери тражења услуга сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу.			
3.1	Within the limits of the powers conferred upon the Community, this Directive shall apply to all persons who provide goods and services, which are available to the public irrespective of the person concerned as regards both the public and private sectors, including public bodies, and which are offered outside the area of private and family life and the transactions carried out in this context.			НУ	Планирано за усвајање у 2015/2016. години.	
3.2	This Directive does not prejudice the individual's freedom to choose a contractual partner as long as an individual's choice of contractual partner is not based on that person's sex.			НУ	(Види претходно!)	
3.3	This Directive shall not apply to the content of media and advertising nor to education.			НУ	(Види претходно!)	
3.4	This Directive shall not apply to matters of employment and occupation. This Directive shall not apply to matters of self employment, insofar as these			НУ		

	matters are covered by other Community legislative acts.					
4.1-3	<p>1. For the purposes of this Directive, the principle of equal treatment between men and women shall mean that</p> <p>(a) there shall be no direct discrimination based on sex, including less favourable treatment of women for reasons of pregnancy and maternity;</p> <p>(b) there shall be no indirect discrimination based on sex.</p> <p>2. This Directive shall be without prejudice to more favourable provisions concerning the protection of women as regards pregnancy and maternity.</p> <p>3. Harassment and sexual harassment within the meaning of this Directive shall be deemed to be discrimination on the grounds of sex and therefore prohibited. A person's rejection of, or submission to, such conduct may not be used as a basis for a decision affecting that person.</p>	<p><u>2.</u> члан 4. (Начело једнакости) Закона о забрани дискриминације</p> <p><u>1.</u> 2. (Поштовање међународних стандарда и уставно јемство)</p> <p><u>1.</u> 18. (Узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање)</p>	<p>Сви су једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства.</p> <p>Свако је дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације.</p> <p>Равноправност полова подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима јавног и приватног сектора, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије (у даљем тексту: Устав) и законима, и сви су дужни да је поштују.</p> <p>Јемчи се равноправност полова, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом и законима.</p> <p>Узнемиравање, сексуално узнемиравање или сексуално уцењивање на раду или у вези са радом које чини запослени према другом запосленом сматра се повредом радне обавезе која представља основ за отказ уговора о раду, односно за изрицање мере престанка радног односа, као и основ за удаљење запосленог са рада.</p> <p>О околностима које указују да је изложен узнемиравању, сексуалном узнемиравању или</p>	ПУ		

		<p style="text-align: center;"><u>2.</u> члан 20.2 Закона о забрани дискриминације</p>	<p>сексуалном уцењивању запослени писменим путем обавештава послодавца и тражи ефикасну заштиту.</p> <p>Забрањено је и физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на пол, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.</p>			
4.4	Instruction to direct or indirect discrimination on the grounds of sex shall be deemed to be discrimination within the meaning of this Directive.					
4.5	This Directive shall not preclude differences in treatment, if the provision of the goods and services exclusively or primarily to members of one sex is justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.			НУ	Планирано за усвајање у 2015/2016. години.	
5.	1. Member States shall ensure that in all new contracts concluded after 21 December 2007 at the latest, the use of sex as a factor in the calculation of premiums and benefits for the purposes of insurance and related financial services shall not result in			НУ	Планирано за усвајање у 2015/2016. години.	

	<p>differences in individuals' premiums and benefits.</p> <p>2. Notwithstanding paragraph 1, Member States may decide before 21 December 2007 to permit proportionate differences in individuals' premiums and benefits where the use of sex is a determining factor in the assessment of risk based on relevant and accurate actuarial and statistical data. The Member States concerned shall inform the Commission and ensure that accurate data relevant to the use of sex as a determining actuarial factor are compiled, published and regularly updated. These Member States shall review their decision five years after 21 December 2007, taking into account the Commission report referred to in Article 16, and shall forward the results of this review to the Commission.</p>					
6.	<p>With a view to ensuring full equality in practice between men and women, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting specific measures to prevent or compensate for disadvantages linked to sex.</p>	<p><u>1.</u> члан 7. (Посебне мере за постизање равноправности полова)</p>	<p>Не сматра се дискриминацијом ни повредом начела једнаких права и обавеза доношење посебних мера ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности полова.</p>	ИУ		
7.	<p>1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment between men and women than those laid down in this Directive.</p> <p>2. The implementation of this Directive shall in no circumstances</p>	/		НП		

	constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.					
8.1	The Member States shall ensure that judicial or administrative proceedings, including, where Member States consider it appropriate, conciliation procedures, for the enforcement of the obligations under this Directive are available to all persons who consider they have sustained loss or damage as a result of a failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.	<u>1.</u> 43. (Грађанскоправна заштита)	Свако лице коме је повређено право или слобода због припадности одређеном полу може да покрене поступак пред надлежним судом и да захтева: 1) утврђивање повреде извршене дискриминаторским поступањем; 2) забрану вршења радњи од којих прети повреда; 3) забрану даљег предузимања, односно понављања радњи које су изазвале повреду; 4) стављање ван промета средстава, односно предмета којима је извршена повреда (уџбеници који дискриминаторски или стереотипно представљају пол, штампана гласила, рекламни, пропагандни материјал и др.); 5) отклањање повреде и успостављање положаја, односно стања пре извршене повреде; 6) накнаду материјалне и нематеријалне штете. Поступак из става 1. овог члана могу покренути, уз сагласност дискриминисаног лица, у његово име, синдикат или удружења чији су циљеви везани за унапређење равноправности полова. Ови субјекти могу се придружити тужиоцу у својству умешача. У случају дискриминације којом	ПУ		

			<p>су повређена права већег броја лица, субјекти из става 2. овог члана могу покренути поступак у своје име. Лице чије је право повређено може се придружити тужиоцу у својству умешача.</p> <p>После ступања у поступак, односно после покретања поступка, субјекти из става 2. овог члана могу преко средстава јавног информисања или на други погодан начин обавестити друга оштећена лица, синдикате и удружења о покренутој парници и позвати их да се, као умешачи или као супарничари, придруже тужиоцу.</p> <p>Нови тужилац може накнадно ступити у парницу уз тужиоца и без пристанка туженог после његовог упуштања у расправљање о главној ствари.</p>			
8.2	Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation, as the Member States so determine, for the loss and damage sustained by a person injured as a result of discrimination within the meaning of this Directive, in a way which is dissuasive and proportionate to the damage suffered. The fixing of a prior upper limit shall not restrict such compensation or reparation.	<p><u>1.</u> 44. (Поступак у парницама за остваривање грађанскоправне заштите)</p> <p><u>1.</u> члан 41. (Судска надлежност и поступак) Закона о забрани дискриминације</p>	<p>Уколико овим законом нису предвиђена посебна правила, у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола сходно се примењују одредбе закона којим се уређује парнични поступак.</p> <p>Свако ко је повређен дискриминаторским поступањем има право да поднесе тужбу суду.</p> <p>У поступку се сходно примењују одредбе закона о парничном поступку.</p> <p>Поступак је хитан.</p> <p>Ревизија је увек допуштена.</p>	ПУ		

8.3	<p>Member States shall ensure that associations, organizations or other legal entities, which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, on behalf or in support of the complainant, with his or her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.</p>	<p><u>2.</u> чл. 35. и 46. (Подношење притужбе)</p>	<p>Лице које сматра да је претрпело дискриминацију подноси Поверенику притужбу писмено или, изузетно, усмено у записник, без обавезе плаћања таксе или друге накнаде.</p> <p>Уз притужбу се подносе и докази о претрпљеном акту дискриминације.</p> <p>У име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбу може поднети организација која се бави заштитом људских права или друго лице.</p> <p>Повереник доставља притужбу лицу против кога је поднета, у року од 15 дана од дана пријема притужбе.</p> <p>Тужбе из члана 43. тач. 1, 2, 3. и тачке 5. може поднети Повереник и организација која се бави заштитом људских права, односно права одређене групе лица.</p> <p>Ако се дискриминаторско поступање односи искључиво на одређено лице, тужиоци из става 1. овог члана могу поднети тужбу само уз његов пристанак у писменом облику.</p> <p>Лице које се свесно изложило дискриминаторском поступању, у намери да непосредно провери примену правила о забрани дискриминације у конкретном случају, може поднети тужбу из члана 43. тач. 1, 2, 3. и тачке 5. овог закона.</p> <p>Лице из става 3. овог члана дужно је да обавести Повереника о намераваној радњи, осим ако околности то</p>	ПУ		
-----	---	---	--	----	--	--

			не дозвољавају, као и да о предузетој радњи извести Повереника у писменом облику. Ако лице из става 3. овог члана није поднело тужбу, суд га може саслушати као сведока. Према лицу из става 3. овог члана не може се истицати приговор подељене одговорности за штету која потиче од акта дискриминације.			
8.4	Paragraphs 1 and 3 shall be without prejudice to national rules on time limits for bringing actions relating to the principle of equal treatment.			НП		
9.1	Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.	<p><u>1.</u> члан 49. (Претпоставка кривице и терет доказивања)</p> <p><u>2.</u> члан 45. (Правила о терету доказивања)</p>	<p>Не може се доказивати да је непосредна дискриминација по основу пола учињена без кривице, ако је међу странкама неспорно или је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације.</p> <p>Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршени акт дискриминације по основу пола, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза, сноси тужени.</p> <p>Ако је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације или је то међу странкама неспорно, тужени се не може ослободити од одговорности доказивањем да није крив.</p> <p>Уколико тужилац учини</p>	ПУ		

			вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси тужени.			
9.2	Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence, which are more favourable to plaintiffs.			НП		
9.3	Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures.	<p><u>1.</u> члан 44. (Поступак у парницама за остваривање грађанскоправне заштите)</p> <p><u>2.</u> члан 41. (Судска надлежност и поступак)</p>	<p>Уколико овим законом нису предвиђена посебна правила, у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола сходно се примењују одредбе закона којим се уређује парнични поступак.</p> <p>Свако ко је повређен дискриминаторским поступањем има право да поднесе тужбу суду. У поступку се сходно примењују одредбе закона о парничном поступку. Поступак је хитан. Ревизија је увек допуштена.</p>	ПУ		
9.4&5	<p>4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to any proceedings brought in accordance with Article 8(3).</p> <p>5. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or other competent authority to investigate the facts of the case</p>			НП		
10.	Member States shall introduce into their national legal systems such	<u>1.</u> члан 50.	Пре покретања или у току поступка у парници за			

	<p>measures as are necessary to protect persons from any adverse treatment or adverse consequence as a reaction to a complaint or to legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.</p>	<p>(Привремене мере)</p> <p><u>2.</u> члан 44. (Привремена мера)</p>	<p>остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола, дискриминисано лице, односно субјекти који су овлашћени на покретање поступка, могу захтевати одређивање привремене мере којом се забрањује дискриминаторско поступање до правноснажног окончања поступка.</p> <p>Предлагач мора учинити вероватним да постоји конкретна опасност повреде права због дискриминаторског поступања и да би без одређивања привремене мере наступила знатна материјална или нематеријална штета.</p> <p>Под условима из ст. 1. и 2. овог члана суд може по службеној дужности одредити привремену меру.</p> <p>Жалба против решења о одређивању привремене мере не одлаже извршење решења.</p> <p>Тужилац може уз тужбу, у току поступка, као и по окончању поступка, све док извршење не буде спроведено, захтевати да суд привременом мером спречи дискриминаторско поступање ради отклањања опасности од насиља или веће ненакнадиве штете.</p> <p>У предлогу за издавање привремене мере мора се учинити вероватним да је мера потребна да би се спречила опасност од насиља због дискриминаторског поступања, спречила употреба силе или</p>			
--	---	--	---	--	--	--

			настанак ненакнадиве штете. О предлогу за издавање привремене мере суд је дужан да донесе одлуку без одлагања, а најкасније у року од три дана од дана пријема предлога.			
11.	With a view to promoting the principle of equal treatment, Member States shall encourage dialogue with relevant stakeholders which have, in accordance with national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on grounds of sex in the area of access to and supply of goods and services.	1. члан 42. (Удружења)	Удружења чији су циљеви везани за унапређење равноправности полова имају право да прате остваривање равноправности полова и указују на дискриминацију, као и да састављају и објављују извештаје о својим налазима. Удружења из става 1. овог члана активно учествују у остваривању равноправности полова, предлагању посебних мера и стварању услова за постизање равноправности полова, као и приликом састављања извештаја о остваривању равноправности полова. Удружења из става 1. овог члана имају своје представнике у радном телу Владе надлежном за равноправност полова, које образује и чије чланове именује Влада.			
12.	1. Member States shall designate and make the necessary arrangements for a body or bodies for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons without discrimination on the grounds of sex. These bodies may form part of agencies charged at national level with the defence of human rights or the safeguard of individuals'	члан 16 Закона о министарствима („Службени гласник РС”, бр. 44/14 и 14/15)	Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања обавља послове државне управе који се односе на (...) равноправност полова...	ПУ		

	<p>rights, or the implementation of the principle of equal treatment.</p> <p>2. Member States shall ensure that the competencies of the bodies referred to in paragraph 1 include:</p> <p>(a) without prejudice to the rights of victims and of associations, organisations or other legal entities referred to in Article 8(3), providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination;</p> <p>(b) conducting independent surveys concerning discrimination;</p> <p>(c) publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination.</p>					
13.	<p>Member States shall take the necessary measures to ensure that the principle of equal treatment is respected in relation to the access to and supply of goods and services within the scope of this Directive, and in particular that:</p> <p>(a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished;</p> <p>(b) any contractual provisions, internal rules of undertakings, and rules governing profit-making or non-profit-making associations contrary to the principle of equal treatment are, or may be, declared null and void or are amended.</p>			III		
14.	<p>Member States shall lay down the rules on penalties applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this</p>			III		

	Directive and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The penalties, which may comprise the payment of compensation to the victim, shall be effective, proportionate and dissuasive. Member States shall notify those provisions to the Commission by 21 December 2007 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.					
15.	Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means throughout their territory.	Члан 67. (Објављивање аката Владе) Пословника Владе	О објављивању аката Владе у „Службеном гласнику Републике Србије” стара се Републички секретаријат за законодавство. Републички секретаријат за законодавство доставља на објављивање у „Службеном гласнику Републике Србије” акте Владе у писменој форми и у електронској форми.	ПУ		
16.	1. Member States shall communicate all available information concerning the application of this Directive to the Commission, by 21 December 2009. and every five years thereafter. The Commission shall draw up a summary report, which shall include a review of the current practices of Member States in relation to Article 5 with regard to the use of sex as a factor in the calculation of premiums and benefits. It shall submit this report to the European Parliament and to the Council no later 21 December 2010. Where appropriate, the Commission shall accompany its			НП		

	<p>report with proposals to modify the Directive.</p> <p>2. The Commission's report shall take into account the viewpoints of relevant stakeholders.</p>					
17.	<p>1. Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 21 December 2007 at the latest. They shall forthwith communicate to the Commission the text of those provisions.</p> <p>When Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such a reference on the occasion of their official publication. The methods of making such publication of reference shall be laid down by the Member States.</p> <p>2. Member States shall communicate to the Commission the text of the main provisions of national law which they adopt in the field covered by this Directive.</p>			HII		
18.	<p>This Directive shall enter into force on the day of its publication in the <i>Official Journal of the European Union</i>.</p>			HII		
19.	<p>This Directive is addressed to the Member States.</p>			HII		