

## ZAKON

### O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

*("Sl. glasnik RS", br. 104/2009)*

#### I OSNOVNE ODREDBE

##### Predmet uređivanja

##### Član 1

Ovim zakonom uređuje se stvaranje jednakih mogućnosti ostvarivanja prava i obaveza, preduzimanje posebnih mera za sprečavanje i otklanjanje diskriminacije zasnovane na polu i rodu i postupak pravne zaštite lica izloženih diskriminaciji.

##### Poštovanje međunarodnih standarda i ustavno jemstvo

##### Član 2

Ravnopravnost polova podrazumeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog sektora, u skladu sa opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava, potvrđenim međunarodnim ugovorima, Ustavom Republike Srbije (u daljem tekstu: Ustav) i zakonima, i svi su dužni da je poštuju.

Jemči se ravnopravnost polova, u skladu sa opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava, potvrđenim međunarodnim ugovorima, Ustavom i zakonima.

Odredbe ovog zakona ne mogu se tumačiti na način koji bi doveo do ukidanja ili ograničenja nekog postojećeg prava utvrđenog drugim propisom.

Državni organi, organi autonomnih pokrajina, organi jedinica lokalne samouprave, organizacije kojima je povereno vršenje javnih ovlašćenja, kao i pravna lica koja osniva ili finansira u celini, odnosno u pretežnom delu Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (u daljem tekstu: organi javne vlasti) dužni su da prate ostvarivanje ravnopravnosti zasnovane na polu u svim oblastima društvenog života, primenu međunarodnih standarda i Ustavom zajemčenih prava u ovoj oblasti.

## **Politika jednakih mogućnosti**

### **Član 3**

Organi javne vlasti razvijaju aktivnu politiku jednakih mogućnosti u svim oblastima društvenog života.

Politika jednakih mogućnosti podrazumeva ravnopravno učešće polova u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka koje su od uticaja na položaj žena i muškaraca.

## **Diskriminacija**

### **Član 4**

Diskriminacija po osnovu pola je svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva) koje ima za cilj ili posledicu da licu ili grupi oteža, ugrozi, onemogući ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj, građanskoj, porodičnoj i drugoj oblasti.

Diskriminacijom se smatra i ako se prema licu neopravdano postupa lošije nego što se postupa prema drugome, isključivo ili uglavnom što je tražilo ili namerava da traži pravnu zaštitu od diskriminacije ili je ponudilo ili namerava da ponudi dokaze o diskriminatorskom postupanju.

Pod neopravdanim razlikovanjem, isključivanjem, ograničavanjem i postupanjem ili drugim preduzetim merama, u smislu ovog zakona, naročito se smatra ako:

- 1) preduzeta mera nije opravdana zakonitim ili legitimnim ciljem;
- 2) ne postoji srazmera između preduzetih mera i cilja koji se preduzetim merama ostvaruje.

## **Neposredna diskriminacija**

### **Član 5**

Neposredna diskriminacija jeste svako neopravdano razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje kojima se u istoj ili sličnoj situaciji bilo kojim aktom ili radnjom organa javne vlasti, poslodavca ili pružaoca usluge, lice ili grupa lica stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, odnosno kojim bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj po osnovu pola.

## **Posredna diskriminacija**

### **Član 6**

Posredna diskriminacija je svako neopravdano razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje kojima se u istoj ili sličnoj situaciji lice odnosno grupa lica, na osnovu pola kao ličnog svojstva, stavlja u nepovoljniji položaj donošenjem akta ili vršenjem radnje koja je prividno zasnovana na načelu jednakosti i nediskriminacije.

## **Posebne mere za postizanje ravnopravnosti polova**

### **Član 7**

Ne smatra se diskriminacijom ni povredom načela jednakih prava i obaveza donošenje posebnih mera radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti polova.

### **Član 8**

Niko ne sme trpeti štetne posledice zbog toga što je kao svedok ili žrtva diskriminacije po osnovu pola dao iskaz pred nadležnim organom ili upozorio javnost na slučaj diskriminacije.

## **Opšta zabrana zloupotrebe prava**

### **Član 9**

Zabranjeno je vršenje prava utvrđenih ovim zakonom protivno cilju u kome su priznata ili sa namerom da se povrede ili ograniče prava drugih ili da se izazovu ozbiljne posledice po bezbednost, javni poredak i moral.

## **Značenje pojmova**

### **Član 10**

Pojedini pojmovi, u smislu ovog zakona, imaju sledeće značenje:

- 1) pol se odnosi na biološke karakteristike lica;
- 2) rod je pojam koji označava društveno uspostavljene uloge, položaje i statuse žena i muškaraca u javnom i privatnom životu, a iz kojih usled društvenih, kulturnih i istorijskih razlika proističe diskriminacija zasnovana na biološkoj pripadnosti određenom polu;
- 3) posebna mera jeste mera privremenog karaktera usmerena na ukidanje nejednakosti i ubrzavanje i postizanje pune ravnopravnosti polova u praksi;
- 4) jednake mogućnosti predstavljaju poštovanje i ostvarivanje ljudskih prava zasnovanih na polu u svim oblastima društvenog života i mogućnost ravnopravnog korišćenja rezultata koji proizlaze iz razvoja društva;
- 5) nasilje zasnovano na polu jeste ponašanje kojim se ugrožava telesni integritet, duševno zdravlje ili spokojstvo, ili nanosi materijalna šteta licu, kao i ozbiljna pretnja takvim ponašanjem, koje sprečava ili ograničava neko lice da uživa prava i slobode na principu ravnopravnosti polova;

6) uznemiravanje jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt, učinjen sa namerom ili koji ima za posledicu povredu dostojanstva i izazivanje straha ili stvaranje neprijateljskog, ponižavajućeg, degradirajućeg ili uvredljivog okruženja, zasnovan na polu;

7) seksualno uznemiravanje jeste neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode, učinjen sa namerom ili posledicom povrede ličnog dostojanstva, stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg ili uvredljivog okruženja, zasnovan na polu;

8) seksualno ucenjivanje jeste svako ponašanje odgovornog lica koje, u nameri traženja usluga seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženih usluga protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu;

9) poslodavac jeste pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica, osim organa javne vlasti;

10) pružalac usluga jeste svako fizičko, odnosno pravno lice koje drugim fizičkim i pravnim licima pruža određene usluge iz svoje nadležnosti određene zakonom, odnosno osnivačkim aktom.

Termini kojima su u ovom zakonu označeni položaji, profesije, odnosno zanimanja, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni muški i ženski rod lica na koje se odnose.

## II ZAPOŠLJAVANJE, SOCIJALNA I ZDRAVSTVENA ZAŠTITA

### Jednake mogućnosti

#### Član 11

Poslodavac je dužan da zaposlenima, bez obzira na pol, obezbedi jednake mogućnosti i tretman, a u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Ne smatraju se diskriminacijom ili povredom principa jednakih mogućnosti:

1) posebne mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja manje zaposlenog pola;

2) posebne mere za povećanje učešća manje zastupljenog pola u stručnom osposobljavanju i obezbeđivanju jednakih mogućnosti za napredovanje;

3) druge posebne mere, utvrđene u skladu sa zakonom.

## **Evidencija i dokumentacija o polnoj strukturi zaposlenih**

### **Član 12**

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o polnoj strukturi zaposlenih u skladu sa zakonom kojim se uređuju evidencije u oblasti rada i da podatke iz tih evidencija da na uvid inspekciji rada i organu nadležnom za ravnopravnost polova, a na način i u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti.

Podaci i informacije o polnoj strukturi zaposlenih obrađuju se i evidentiraju kao statistički.

### **Plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i izveštaj o sprovođenju**

### **Član 13**

Poslodavac koji ima u radnom odnosu više od 50 zaposlenih na neodređeno vreme dužan je da usvoji plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova za svaku kalendarsku godinu, najkasnije do 31. januara.

Poslodavac je dužan da sačini godišnji izveštaj o sprovođenju plana mera iz stava 1. ovog člana najkasnije do 31. januara tekuće godine za prethodnu godinu.

Plan mera i izveštaj iz st. 1. i 2. ovog člana poslodavac je dužan da dostavi ministarstvu nadležnom za poslove ravnopravnosti polova.

Sadržaj i način dostavljanja plana mera i izveštaja iz st. 1. i 2. ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove ravnopravnosti polova.

## **Jednaka dostupnost poslova i položaja**

### **Član 14**

Ako zastupljenost manje zastupljenog pola u svakoj organizacionoj jedinici, na rukovodećim mestima i u organima upravljanja i nadzora iznosi manje od 30%, organi javne vlasti su dužni da primene afirmativne mere u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i Zakonom o državnoj upravi.

## **Zasnivanje radnog odnosa i radno angažovanje**

### **Član 15**

Prilikom javnog oglašavanja poslova i uslova za njihovo obavljanje i odlučivanja o izboru lica koja traže zaposlenje radi zasnivanja radnog odnosa ili drugog vida radnog angažovanja, nije dozvoljeno pravljenje razlike po polu, osim ako postoje opravdani razlozi utvrđeni u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

## **Raspoređivanje i napredovanje**

### **Član 16**

Pripadnost polu ne može da bude smetnja napredovanju na poslu.

Odsustvovanje sa posla zbog trudnoće i roditeljstva ne sme da bude smetnja za izbor u više zvanje, napredovanje i stručno usavršavanje.

Odsustvovanje sa posla zbog trudnoće i roditeljstva ne sme da bude osnov za raspoređivanje na neodgovarajuće poslove i za otkaz ugovora o radu u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

## **Jednaka zarada za isti rad ili rad jednake vrednosti**

## **Član 17**

Zaposleni, bez obzira na pol, ostvaruju pravo na jednaku zaradu za isti rad ili rad jednake vrednosti kod poslodavca, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

## **Uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje**

### **Član 18**

Uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom koje čini zaposleni prema drugom zaposlenom smatra se povredom radne obaveze koja predstavlja osnov za otkaz ugovora o radu, odnosno za izricanje mere prestanka radnog odnosa, kao i osnov za udaljenje zaposlenog sa rada.

O okolnostima koje ukazuju da je izložen uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili seksualnom ucenjivanju zaposleni pismenim putem obaveštava poslodavca i traži efikasnu zaštitu.

## **Stručno usavršavanje i obuka**

### **Član 19**

U svakom ciklusu stručnog usavršavanja ili obuke poslodavac vodi računa o tome da zastupljenost polova odslikava u najvećoj mogućoj meri strukturu zaposlenih kod poslodavca, ili u organizacionoj jedinici za koju se vrši obuka i o tome izveštava u godišnjem izveštaju iz člana 13. stav 2. ovog zakona.

## **Prestanak radnog odnosa i radnog angažovanja**

### **Član 20**

Pokretanje postupka od strane zaposlenog zbog diskriminacije po osnovu pola, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili seksualnog ucenjivanja ne mogu se smatrati opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog i drugog (ugovornog) odnosa po

osnovu rada, niti mogu biti opravdan osnov da se zaposleni proglašeni viškom zaposlenih u skladu sa propisima koji uređuju rad.

## **Kolektivno pregovaranje**

### **Član 21**

Sindikati i udruženja poslodavaca dužni su da, prilikom obrazovanja odbora za pregovore u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, obezbede najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola, odnosno broj predstavnika manje zastupljenog pola proporcionalno učešću tog pola u članstvu u sindikatima i udruženjima poslodavaca.

## **Podsticanje zapošljavanja**

### **Član 22**

Organizacija nadležna za poslove zapošljavanja obezbeđuje jednaku dostupnost poslovima i jednakost u postupku zapošljavanja oba pola.

Podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja manje zastupljenog pola nije u suprotnosti sa načelom iz stava 1. ovog člana.

Organizacija nadležna za poslove zapošljavanja podstiče zapošljavanje i samozapošljavanje manje zastupljenog pola uključivanjem većeg broja lica tog pola u pojedine mere aktivne politike zapošljavanja.

Merama aktivne politike zapošljavanja obezbeđuju se: afirmacija jednakih mogućnosti na tržištu rada; karijerno vođenje, profesionalno informisanje, savetovanje i individualni plan zapošljavanja; dodatno obrazovanje i obuke; druge aktivnosti usmerene na podsticanje samozapošljavanja i zapošljavanja manje zastupljenog pola.

## **Socijalna zaštita**

### **Član 23**

Zabranjena je diskriminacija po osnovu pola prilikom ostvarivanja i uživanja prava iz oblasti socijalne zaštite, bez obzira na subjekte koji organizuju i sprovode ovu zaštitu.

Za poboljšanje materijalnog položaja samohranih i nezaposlenih roditelja izdvajanje budžetskih sredstava utvrđuje se na nivou Republike Srbije, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, u skladu sa zakonom.

## **Zdravstvena zaštita**

### **Član 24**

Prilikom ostvarivanja prava na zdravstvenu zaštitu zabranjena je diskriminacija po osnovu pola.

Republika Srbija obezbeđuje zdravstvenu zaštitu žena i muškaraca osnivanjem zdravstvenih ustanova na primarnom, sekundarnom i tercijarnom nivou, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zdravstvena zaštita.

Zdravstvena zaštita žena obuhvata naročito:

- 1) prevenciju i rano otkrivanje bolesti;
- 2) zdravstvenu zaštitu u vezi sa planiranjem porodice, u toku trudnoće, porođaja i materinstva;
- 3) zdravstvenu zaštitu u slučaju bolesti i povreda, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zdravstvena zaštita.

## **Radno vreme ustanova socijalne i zdravstvene zaštite**

### **Član 25**

Ustanove socijalne i zdravstvene zaštite dužne su da organizaciju rada i raspored radnog vremena prilagode potrebama korisnika.

## **III PORODIČNI ODNOSI**

### **Porodični život**

## **Član 26**

Svako je ravnopravno, bez obzira na porodični i bračni status.

### **Brak i vanbračna zajednica**

## **Član 27**

Supružnici i vanbračni partneri ravnopravni su, u skladu sa zakonom.

### **Rađanje**

## **Član 28**

Svako lice u generativnom dobu ima pravo na zdravstvenu zaštitu i pružanje zdravstvenih usluga koje se odnose na planiranje porodice, bez obzira na pol.

Partneri su ravnopravni u planiranju broja dece, pristupu informacijama, obrazovanju i sredstvima koja im omogućavaju korišćenje ovih prava.

Diskriminacijom se ne smatraju posebne mere kojima se podstiče rađanje i posebne mere zaštite i unapređenja reproduktivnog zdravlja žena.

### **Nasilje u porodici**

## **Član 29**

Svi članovi porodice imaju jednako pravo na zaštitu od nasilja u porodici.

Diskriminacijom se ne smatraju posebne mere i programi namenjeni:

- 1) žrtvama nasilja u porodici kojima se obezbeđuje socijalna, pravna i druga pomoć i naknada, u cilju zaštite od nasilja u porodici i otklanjanja i ublažavanja posledica nasilja;
- 2) zbrinjavanju žrtava nasilja, u cilju sprečavanja nasilja i ostvarivanja njihovog prava na život bez nasilja (sigurne kuće i dr.);

3) izvršiocima nasilja u porodici, u cilju sprečavanja daljeg nasilja.

Organi javne vlasti dužni su da planiraju, organizuju, sprovode i finansiraju mere namenjene podizanju svesti javnosti o potrebi sprečavanja nasilja u porodici.

## IV OBRAZOVANJE, KULTURA I SPORT

### Jednake mogućnosti

#### Član 30

Obrazovne i naučne ustanove kao i ustanove za stručno osposobljavanje ne smeju vršiti diskriminaciju zasnovanu na polu, naročito u vezi sa:

- 1) uslovima za prijem i za odbijanje prijema u ustanovu;
- 2) uslovima i mogućnostima pristupa stalnom obrazovanju, uključujući sve programe za obrazovanje odraslih i programe funkcionalnog opismenjavanja;
- 3) uslovima za isključenje iz procesa obrazovanja, naučnog rada i stručnog usavršavanja;
- 4) načinom pružanja usluga i davanja pogodnosti i obaveštenja;
- 5) ocenom znanja i vrednovanjem postignutih rezultata;
- 6) uslovima za sticanje stipendija i drugih vrsta pomoći za školovanje i studije;
- 7) uslovima za izbor ili sticanje zvanja, profesionalnog usmeravanja, stručnog usavršavanja i sticanja diploma;
- 8) uslovima za napredovanje, dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju.

### Ravnopravnost polova kao sastavni deo obrazovanja

#### Član 31

Vaspitanje o ravnopravnosti polova je sastavni deo predškolskog, osnovnog, srednjeg i visokog obrazovanja, kao i trajnog učenja.

U okviru nastavnih planova i programa, odnosno studijskih programa, obezbeđuje se vaspitanje o ravnopravnosti polova, u cilju prevazilaženja ograničavajućih uloga zasnovanih na polu, oslobađanja od stereotipa zasnovanih na polu i predrasuda zasnovanih na polu.

U okviru nastavnih planova i programa obezbeđuje se i posebno odgovarajuće informisanje i obrazovanje iz oblasti seksualnog obrazovanja i reproduktivnog zdravlja.

Organi državne uprave nadležni za obrazovanje, odnosno obrazovne ustanove, u postupku donošenja nastavnih planova i programa, odnosno studijskih programa, i prilikom utvrđivanja standarda udžbenika, nastavnih metoda i normativa školskih prostora i opreme, dužni su da omoguće sprovođenje politike jednakih mogućnosti žena i muškaraca.

### **Ravnomerna zastupljenost polova**

#### **Član 32**

Ovlašćeni predlagač predlaže najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola prilikom imenovanja članova upravnih i nadzornih organa u javnim službama.

### **Posebne mere**

#### **Član 33**

U cilju obezbeđivanja uslova za napredovanje i potpunije uključivanje u proces obrazovanja i profesionalnog usavršavanja, organi javne vlasti nadležni za obrazovanje dužni su da preduzimaju posebne mere za uključivanje u ove procese učenika ili grupa učenika koji zbog svoje kulture, tradicije i društveno-ekonomskih uslova rano napuštaju školu.

Mogu se preduzeti i mere za posebnu podršku učenicima ili grupama učenika za prelazak sa nižeg na viši obrazovni nivo, odnosno nastavljjanje školovanja.

Organi javne vlasti nadležni za obrazovanje utvrđuju posebne programe za vraćanje učenika iz stava 1. ovog člana u škole i druge obrazovne ustanove.

Organi javne vlasti nadležni za obrazovanje mogu preduzeti i druge posebne mere, a naročito mere za podsticanje informatičkog, tehničkog i tehnološkog obrazovanja manje zastupljenog pola.

### **Ravnopravna zastupljenost polova u sportu**

#### **Član 34**

Obrazovne ustanove dužne su da obezbede jednake uslove za aktivno bavljenje sportom, nezavisno od pola, i da preduzimaju mere podsticanja fizičkog vežbanja i sportskih aktivnosti za devojčice i žene.

Sportske organizacije i udruženja dužni su da obezbede ravnopravan tretman polova u razvijanju i finansiranju sportskih aktivnosti.

Sportske organizacije i udruženja dužni su da obezbede ravnopravnu zastupljenost polova u organima upravljanja tih organizacija i udruženja.

## **V POLITIČKI I JAVNI ŽIVOT**

### **Jednake mogućnosti političkog i drugog delovanja**

#### **Član 35**

Pravo na učlanjenje u političku stranku, aktivno učešće u radu i učešće u organima političke stranke ostvaruje se bez diskriminacije po osnovu pola, u skladu sa aktima političke stranke.

Političke stranke usvajaju svake četiri godine plan delovanja sa posebnim merama za podsticanje i unapređenje ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca u organima stranke, i prilikom predlaganja kandidata za izbore poslanika i odbornika.

Sindikati i strukovna udruženja usvajaju svake četiri godine plan delovanja sa posebnim merama za podsticanje i unapređenje ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca u svojim organima.

Političke stranke, sindikati i strukovna udruženja plan delovanja sa posebnim merama objavljuju na svojoj zvaničnoj internet prezentaciji a političke stranke čiji su kandidati izabrani za poslanike, odnosno odbornike dostavljaju i Odboru za ravnopravnost polova u Narodnoj skupštini Republike Srbije.

Političke stranke, sindikati i strukovna udruženja dužni su da obaveze iz st. 2, 3. i 4. ovog člana prvi put ispune do 1. decembra 2010. godine od kada teče rok iz st. 2. i 3. ovog člana.

## **Biračko pravo**

### **Član 36**

Biračko pravo, bez diskriminacije po osnovu pola, obezbeđuje se u skladu sa Ustavom i zakonom.

## **Ravnomerna zastupljenost i jednake mogućnosti pristupa u organima izvršne vlasti, javnim, finansijskim i drugim institucijama**

### **Član 37**

Ravnopravnost polova obezbeđuje se prilikom kandidovanja za predsednika Republike, poslanike i odbornike, na način i u skladu sa propisima kojima se uređuju izbori.

Ravnopravnost polova obezbeđuje se prilikom kandidovanja za izbore na sve funkcije i imenovanja u organe javne vlasti, finansijske i druge institucije.

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

## **Učešće u međunarodnoj saradnji**

## **Član 38**

Svi imaju jednako pravo da ravnopravno i bez diskriminacije učestvuju u međunarodnoj saradnji koja se ostvaruje u okviru spoljne politike Republike Srbije, a u skladu sa nadležnostima Republike Srbije, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, kao i da budu predstavljeni i učestvuju u radu međunarodnih organizacija i institucija.

Prilikom izbora ili imenovanja delegacija koje predstavljaju Republiku Srbiju, sastav delegacija obavezno mora da čini najmanje 30% lica manje zastupljenog pola, u skladu sa međunarodnim standardima.

Odredbe stava 2. ovog člana primenjuju se i na međunarodnu saradnju koju ostvaruju autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave u skladu sa Ustavom i zakonima propisanih nadležnosti.

## **Obaveze organa jedinica lokalne samouprave**

### **Član 39**

Organi jedinica lokalne samouprave, u okviru svojih nadležnosti, obezbeđuju ravnopravnost polova i ostvarivanje jednakih mogućnosti.

Organi jedinica lokalne samouprave podstiču i unapređuju ravnopravnost polova, u okviru svojih nadležnosti i poslova vezanih za ravnopravnost polova.

U procesu usvajanja razvojnih planova i drugih akata, nadležni organi jedinica lokalne samouprave razmatraju mere i aktivnosti koje su u funkciji ravnopravnosti polova i ostvarivanja jednakih mogućnosti.

U organima jedinica lokalne samouprave, u okviru postojeće organizacije i akta o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji, organizuje se stalno radno telo ili određuje zaposleni za rodnu ravnopravnost i obavljanje poslova ostvarivanja jednakih mogućnosti, u skladu sa ovim zakonom.

## **Statistička evidencija**

## **Član 40**

Statistički podaci koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju na nivou Republike Srbije, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, kao i u ustanovama i organizacijama koje obavljaju javna ovlašćenja, javnim preduzećima i privrednim društvima, moraju biti iskazani po polu.

Statistički podaci iz stava 1. ovog člana sastavni su deo statističkog informacionog sistema Republike Srbije i dostupni su javnosti, u skladu sa zakonom.

## **Javno informisanje**

### **Član 41**

Informacije putem sredstava javnog informisanja ne smeju sadržavati niti podsticati diskriminaciju zasnovanu na polu.

Odredbe stava 1. ovog člana odnose se i na sve vidove reklama i propagandnog materijala.

Sredstva javnog informisanja dužna su da kroz svoje programe razvijaju svest o ravnopravnosti zasnovanoj na polu kao i da preduzimaju odgovarajuće mere radi izmene društvenih i kulturnih obrazaca, običaja i svake druge prakse, koji uslovljavaju stereotipe, predrasude i diskriminaciju utemeljenu na ideji o podređenosti, odnosno nadređenosti određenog pola.

## **Udruženja**

### **Član 42**

Udruženja čiji su ciljevi vezani za unapređenje ravnopravnosti polova imaju pravo da prate ostvarivanje ravnopravnosti polova i ukazuju na diskriminaciju, kao i da sastavljaju i objavljuju izveštaje o svojim nalazima.

Udruženja iz stava 1. ovog člana aktivno učestvuju u ostvarivanju ravnopravnosti polova, predlaganju posebnih mera i stvaranju uslova za postizanje ravnopravnosti polova, kao i prilikom sastavljanja izveštaja o ostvarivanju ravnopravnosti polova.

Udruženja iz stava 1. ovog člana imaju svoje predstavnike u radnom telu Vlade nadležnom za ravnopravnost polova, koje obrazuje i čije članove imenuje Vlada.

## VI SUDSKA ZAŠTITA

### Građanskopravna zaštita

#### Član 43

Svako lice kome je povređeno pravo ili sloboda zbog pripadnosti određenom polu može da pokrene postupak pred nadležnim sudom i da zahteva:

- 1) utvrđivanje povrede izvršene diskriminatorским postupanjem;
- 2) zabranu vršenja radnji od kojih pretil povreda;
- 3) zabranu daljeg preduzimanja, odnosno ponavljanja radnji koje su izazvale povredu;
- 4) stavljanje van prometa sredstava, odnosno predmeta kojima je izvršena povreda (udžbenici koji diskriminatorски ili stereotipno predstavljaju pol, štampana glasila, reklamni, propagandni materijal i dr.);
- 5) otklanjanje povrede i uspostavljanje položaja, odnosno stanja pre izvršene povrede;
- 6) naknadu materijalne i nematerijalne štete.

Postupak iz stava 1. ovog člana mogu pokrenuti, uz saglasnost diskriminisanog lica, u njegovo ime, sindikat ili udruženja čiji su ciljevi vezani za unapređenje ravnopravnosti polova. Ovi subjekti mogu se pridružiti tužiocu u svojstvu umešača.

U slučaju diskriminacije kojom su povređena prava većeg broja lica, subjekti iz stava 2. ovog člana mogu pokrenuti postupak u svoje ime. Lice čije je pravo povređeno može se pridružiti tužiocu u svojstvu umešača.

Posle stupanja u postupak, odnosno posle pokretanja postupka, subjekti iz stava 2. ovog člana mogu preko sredstava javnog informisanja ili na drugi pogodan način obavestiti druga oštećena

lica, sindikate i udruženja o pokrenutoj parnici i pozvati ih da se, kao umešači ili kao suparničari, pridruže tužiocu.

Novi tužilac može naknadno stupiti u parnicu uz tužioca i bez pristanka tuženog posle njegovog upuštanja u raspravljanje o glavnoj stvari.

## **Postupak u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite**

### **Član 44**

Ukoliko ovim zakonom nisu predviđena posebna pravila, u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola shodno se primenjuju odredbe zakona kojim se uređuje parnični postupak.

## **Pokretanje postupka**

### **Član 45**

Postupak u parnici za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola može biti pokrenut i pre okončanja postupka za zaštitu prava iz rada i po osnovu rada pred nadležnim organom.

## **Nadležnost**

### **Član 46**

U parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola nadležan je sud opšte mesne nadležnosti, prema zakonu kojim se uređuju sudovi.

Osim suda opšte mesne nadležnosti, za odlučivanje u parnicama iz stava 1. ovog člana nadležan je i sud na čijem području tužilac ima prebivalište, odnosno boravište.

## **Hitnost postupka**

### **Član 47**

Postupak u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola naročito je hitan.

Prvo ročište mora se održati u roku od 15 dana od dana prijema tužbe. Rok za odgovor na tužbu je osam dana.

Odluku o predlogu za izdavanje privremene mere sud je dužan da donese u roku od tri dana od dana prijema predloga.

Rok za prigovor protiv odluke o privremenoj meri iznosi 48 sati od prijema odluke. Odluka o prigovoru donosi se u roku od narednih 48 sati.

Rok za žalbu protiv odluke u parnici za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola jeste osam dana, a drugostepeni sud dužan je da odluči po žalbi u roku od tri meseca od dana njenog podnošenja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje parnični postupak.

### **Oslobađanje od prethodnog plaćanja troškova postupka**

#### **Član 48**

U postupku u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola, tužilac je oslobođen prethodnog plaćanja troškova postupka, koji se isplaćuju iz sredstava suda.

### **Pretpostavka krivice i teret dokazivanja**

#### **Član 49**

Ne može se dokazivati da je neposredna diskriminacija po osnovu pola učinjena bez krivice, ako je među strankama nesporno ili je sud utvrdio da je izvršena radnja neposredne diskriminacije.

Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršen akt diskriminacije po osnovu pola, teret dokazivanja da usled tog akta nije došlo do povrede načela jednakosti, odnosno načela jednakih prava i obaveza, snosi tuženi.

## **Privremene mere**

### **Član 50**

Pre pokretanja ili u toku postupka u parnici za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola, diskriminisano lice, odnosno subjekti koji su ovlašćeni na pokretanje postupka, mogu zahtevati određivanje privremene mere kojom se zabranjuje diskriminatorско postupanje do pravnosnažnog okončanja postupka.

Predlagač mora učiniti verovatnim da postoji konkretna opasnost povrede prava zbog diskriminatorскоg postupanja i da bi bez određivanja privremene mere nastupila znatna materijalna ili nematerijalna šteta.

Pod uslovima iz st. 1. i 2. ovog člana sud može po službenoj dužnosti odrediti privremenu meru.

Žalba protiv rešenja o određivanju privremene mere ne odlaže izvršenje rešenja.

## **Evidencija i dokumentacija o zaštiti**

### **Član 51**

Sud je dužan da sve pravnosnažne odluke donete u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola dostavi i ministarstvu nadležnom za poslove ravnopravnosti polova.

Ministarstvo nadležno za poslove ravnopravnosti polova dužno je da vodi evidenciju o svim pravnosnažnim odlukama donetim u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola.

Način vođenja evidencije i dokumentacije propisuje ministar nadležan za poslove ravnopravnosti polova.

## VII NADZOR NAD PRIMENOM ZAKONA

### Nadzor

#### Član 52

Ministarstvo nadležno za poslove ravnopravnosti polova vrši nadzor nad primenom ovog zakona.

Ministarstvo nadležno za poslove ravnopravnosti polova podnosi najmanje jednom godišnje izveštaj o stanju zaštite i unapređenja ravnopravnosti polova Vladi i nadležnom odboru Narodne skupštine.

Na teritoriji autonomne pokrajine nadzor nad primenom ovog zakona vrši nadležni pokrajinski organ, kao povereni posao.

Nadzor nad vršenjem poverenih poslova vrši ministarstvo nadležno za poslove ravnopravnosti polova.

### Kaznene odredbe

#### Član 53

Novčanom kaznom od 10.000 do 100.000 dinara kazniće se za prekršaj ustanova ako izvrši diskriminaciju zasnovanu na polu u vezi sa: uslovima za prijem i za odbijanje prijema u ustanovu; uslovima i mogućnostima pristupa stalnom obrazovanju, uključujući sve programe za obrazovanje odraslih i programe funkcionalnog opismenjavanja; uslovima za isključenje iz procesa obrazovanja, naučnog rada i stručnog usavršavanja; načinom pružanja usluga i davanja pogodnosti i obaveštenja; ocenom znanja i vrednovanjem postignutih rezultata; uslovima za sticanje stipendija i drugih vrsta pomoći za školovanje i studije; uslovima za izbor ili sticanje zvanja, profesionalnog usmeravanja, stručnog usavršavanja i sticanja diploma; uslovima za napredovanje; dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju (član 30. stav 1. tač. 1-8).

Novčanom kaznom od 5.000 do 15.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u ustanovi.

## Član 54

Novčanom kaznom od 10.000 do 100.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica ako:

- 1) ne izradi plan mera za obezbeđenje ravnomerne zastupljenosti polova iz člana 13. stav 1;
- 2) ne sačini godišnji izveštaj o sprovođenju plana mera iz člana 13. stava 2;
- 3) prilikom zapošljavanja ili radnog angažovanja zahteva ili koristi obaveštenja o porodičnom životu ili porodičnim planovima kandidata;
- 4) prilikom javnog oglašavanja poslova, uslova za njihovo obavljanje i odlučivanja o izboru lica radi zasnivanja radnog odnosa ili drugog vida radnog angažovanja, napravi razliku po polu (član 15);
- 5) prilikom raspoređivanja na posao povredi odredbe o ravnopravnosti polova (član 16);
- 6) povredi odredbe o jednakom plaćanju istog rada žena i muškaraca (član 17);
- 7) ne preduzme mere da zaštiti zaposleno lice od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili seksualnog ucenjivanja (član 18. stav 1);
- 8) ne poštuje odredbe o ravnopravnoj zastupljenosti polova prilikom organizovanja stručnog usavršavanja ili obuke (član 19);
- 9) zaposlenom licu otkáže radni odnos ili ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona (član 20).

Novčanom kaznom od 5.000 do 25.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 5.000 do 25.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice kod poslodavca.

## **Član 55**

Novčanom kaznom od 5.000 do 25.000 dinara kazniće se za prekršaj odgovorno lice u sredstvu javnog informisanja ako se informacijom objavljenom u tom sredstvu vređa dostojanstvo lica s obzirom na pripadnost određenom polu, povređuje ravnopravnost lica prema polnoj pripadnosti ili podstiče takvo povređivanje (član 41).

## **VIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 56**

Ministarstvo nadležno za poslove ravnopravnosti polova dužno je da donese podzakonska akta na osnovu ovlašćenja iz ovog zakona u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.

### **Član 57**

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", a odredbe člana 12. stav 2, čl. 13, 40. i 51. primenjivaće se nakon isteka roka od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.