

# ЗАКОН

## О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ЗАБРАНИ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

### Члан 1.

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

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

Додаје се тачка 5) која гласи:

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

### Члан 2.

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

Додају се ст. 2. и 3. који гласе:

„Сегрегација је сваки акт којим физичко или правно лице раздваја без објективног и разумног оправдања друга лица или групу лица на основу личног својства из члана 2. став 1. тачка 1) овог закона. Добровољно одвајања од других лица на основу личног својства не представља сегрегацију.

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

### Члан 3.

Члан 7. мења се и гласи:

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

### Члан 4.

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

### **Члан 5.**

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

Члан 12. мења се и гласи:

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

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

### **Члан 6.**

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

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

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

### **Члан 7.**

Члан 14. мења се и гласи:

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

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

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

Процена утицаја нарочито садржи:

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

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

3) процену ризика за права, обавезе и на закону засноване интересе лица и група лица из става 2. овог члана.”

#### **Члан 8.**

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

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

#### **Члан 9.**

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

У члану 20. став 1. речи: „начелу равноправности полова” мењају се речима: „начелу родне равноправности”.

У ставу 2. прва реченица мења се и гласи:

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

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

#### **Члан 10.**

У члану 22. став 2. после речи: „здравственом стању” и запете додају се речи: „инвалидитету, сексуалној оријентацији, родном идентитету, полним карактеристикама, етничком пореклу, националној припадности” и запета.

#### **Члан 11.**

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

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

„Различито поступање на основу старосног доба не сматра се дискриминацијом уколико је објективно и разумно оправдано легитимним циљем, а посебно легитимно утврђеном политиком запошљавања, циљевима тржишта рада, додатног образовања и обуке, односно стручног усавршавања, и ако су начини остваривања тог циља примерени и нужни, као што су:

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

2) одређивање минималних услова у погледу старосног доба, радног искуства или година службе за приступ запошљавању или обезбеђивању одређених предности у вези са запошљавањем;

3) одређивање највишег старосне границе за попуњавање радних места, која се заснива на захтевима везаним за додатно образовање, односно стручно оспособљавање и усавршавање за одређено радно место или на

потреби за разумном дужином радног стажа пре испуњавања услова за остварење права на пензију.”

#### **Члан 12.**

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

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

Дискриминација у области становања постоји и када правно или физичко лице на основу стварног, односно претпостављеног личног својства из члана 2. став 1. тачка 1) овог закона одбије закључење уговора о закупу, односно коришћењу стамбене јединице.”

#### **Члан 13.**

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

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

Досадашњи став 8. постаје став 9.

#### **Члан 14.**

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

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

Досадашњи ст. 6–9. постају ст. 7–10.

#### **Члан 15.**

Члан 33. мења се и гласи:

„Повереник:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10) упућује препоруке мера органима јавне власти и другим лицима за остваривање равноправности и заштите од дискриминације;

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

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

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

#### **Члан 16.**

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

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

Став 4. мења се и гласи:

„У име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбу може поднети и инспекција у складу са законом којим се уређује област инспекцијског надзора”.

#### **Члан 17.**

Члан 36. мења се и гласи:

„Повереник не поступа по притужби:

- 1) ако утврди да није надлежан;
- 2) ако подносилац притужбе у остављеном року није отклонио недостатке у притужби;
- 3) ако је поступак пред судом по истој ствари покренут или правноснажно окончан;
- 4) у случају смрти подносиоца притужбе или брисања из регистра ако је у питању правно лице;
- 5) ако је очигледно да нема повреде права на коју подносилац указује;

6) ако је у истој ствари већ поступао у складу са чланом 33. овог закона, а нису поднети нови докази;

7) ако се утврди да је због протекла времена немогуће постићи сврху поступања;

8) ако је поступак постизања споразума успешно окончан;

9) ако је подносилац притужбе одустао од притужбе;

10) у другим случајевима прописаним законом.

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

#### **Члан 18.**

Члан 37. мења се и гласи:

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

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

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

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

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

#### **Члан 19.**

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

„Постизање споразума

Члан 38.

Повереник, у току поступка до доношења мишљења, може предложити спровођење поступка преговарања ради постизања споразума, у складу са законом којим се уређује поступак посредовања у решавању спорова. Овај поступак је бесплатан за подносиоца притужбе пред Повереником.

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

#### **Члан 20.**

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

„Евиденција о заштити од дискриминације

Члан 40а

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

1) предметима насталим у раду Повереника;

2) анонимизованим правноснажним пресудама и одлукама донетим у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости које судови достављају Поверенику у складу са чланом 40б став 1. тачка 2) овог закона.

Повереник је руковалац података о личности, које обрађује у оквиру евиденције из става 1. тачка 1) овог члана, а који обухватају: име, презиме, адресу, електронску адресу, као и друге податке о личности који су неопходни за поступање Повереника, нарочито податке, који се односе на лично својство, односно претпостављено лично својство као основ дискриминације из члана 2. став 1. тачка 1) овог закона.

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

Подаци из евиденције из става 1. овог члана воде се и чувају у електронском облику у складу са законом којим се уређује заштита података о личности.

### Достављање пресуда и одлука судова

#### Члан 40б

Судови су дужни да:

1) воде евиденцију о правноснажним пресудама и одлукама донетим у парницама за заштиту од дискриминације, о правоснажним пресудама и одлукама донетим у прекршајним поступцима због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација и о правноснажним пресудама и одлукама донетим у кривичним поступцима за кривична дела која су у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости;

2) за претходну годину, а најкасније до 31. марта текуће године, доставе Поверенику анонимизоване правноснажне пресуде и одлуке донете у парницама за заштиту од дискриминације, анонимизоване правноснажним пресудама и одлукама донетим у прекршајним поступцима због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација и анонимизоване правноснажне пресуде и одлуке у кривичним поступцима за кривична дела која су у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости.

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

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

#### Члан 21.

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

„Свака странка може користити податке матичних евиденција и административних регистара ради доказивања чињеница у погледу којих сноси терет доказивања.

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

#### Члан 22.

У члану 50. број: „10.000” замењује се бројем: „20.000”.

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

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

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

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

#### **Члан 23.**

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

#### **Члан 24.**

У члану 56. став 1. после речи: „сексуалне оријентације” додају се речи: „или их дискриминише због сексуалне оријентације”.

#### **Члан 25.**

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

#### **Члан 26.**

У члану 59. став 1. после речи: „политичкој странци” додају се речи: „или синдикалној организацији”.

#### **Члан 27.**

Подзаконски акт којим се уређује начин вођења евиденција правноснажних пресуда и одлука у парницама за заштиту од дискриминације, правноснажних пресуда и одлука у прекршајним поступцима због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација и правноснажних пресуда и одлука у кривичним поступцима за кривична дела која су у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости, као и начин њиховог достављања Поверенику (члан 40б став 4. овог закона), доноси се у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

#### **Члан 28.**

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

#### **Члан 29.**

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



## О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

### I. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

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

### II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

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

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

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

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

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

Чланом 2. предвиђена је измена члана 5. Закона ради укључивања и појмовног одређења „навођења на дискриминацију” као облика дискриминације и дефинисања „сегрегације”.

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

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

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

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

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

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

Чланом 9. мења се члан 20. тако да гласи: „Дискриминација на основу пола, рода и родног идентитета” и уз већ постојећи „пол” додају „род и родни идентитет”.

Чланом 10. мења се члан 22. додавањем: „инвалидитету, сексуалној оријентацији, родном идентитету, полним карактеристикама, етничком пореклу, националној припадности.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Чланом 23. додају се „род и родни идентитет или због промене пола” у члан 55.

Чланом 24. додаје се „или их дискриминише због сексуалне оријентације.” у члан 56. основног Закона

Чланом 25. се мења члан 57. став 1. основног Закона додавањем речи: „здравственом стању, инвалидитету, сексуалној оријентацији, родном идентитету, полним карактеристикама, етничком пореклу, националној припадности.”

Чланом 26. се у члан 59. став 1. основног Закона додаје „или синдикалној организацији”.

Чланом 27. регулише се доношење подзаконског акта у року од 6 месеци од дана ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације, који доноси министар надлежан за људска права.

Чланом 28. регулисано је да ће се поступци започети пре ступања на снагу овог закона окончати по одредбама Закона о забрани дискриминације од 2009. године.

Чланом 29. предвиђено је да Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

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

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

## ПРЕГЛЕД ОДРЕДБИ КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ, ОДНОСНО ДОПУЊУЈУ

### Појмови Члан 2.

У овом закону:

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

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

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

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

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

### Облици дискриминације Члан 5.

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

СЕГРЕГАЦИЈА ЈЕ СВАКИ АКТ КОЈИМ ФИЗИЧКО ИЛИ ПРАВНО ЛИЦЕ РАЗДВАЈА БЕЗ ОБЈЕКТИВНОГ И РАЗУМНОГ ОПРАВДАЊА ДРУГА ЛИЦА ИЛИ ГРУПУ ЛИЦА НА ОСНОВУ ЛИЧНОГ СВОЈСТВА ИЗ ЧЛАНА 2. СТАВ 1. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА. ДОБРОВОЉНО ОДВАЈАЊА ОД ДРУГИХ ЛИЦА НА ОСНОВУ ЛИЧНОГ СВОЈСТВА НЕ ПРЕДСТАВЉА СЕГРЕГАЦИЈУ.

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

## ДИСКРИМИНАТОРСКИ ПОСТУПЦИ ИЛИ НАВОЂЕЊЕМ НА ДИСКРИМИНАЦИЈУ НА ДРУГИ СЛИЧАН НАЧИН.

### Посредна дискриминација

#### Члан 7.

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

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

### Повреда начела једнаких права и обавеза

#### Члан 8.

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

### ~~Узнемиравање и понижавајуће поступање~~

#### УЗНЕМИРАВАЊЕ, ПОНИЖАВАЈУЋЕ ПОСТУПАЊЕ, ПОЛНО И РОДНО УЗНЕМИРАВАЊЕ

#### Члан 12.

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

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

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

### Тешки облици дискриминације

#### Члан 13.

Тешки облици дискриминације су:

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

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

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

3. пропагирање дискриминације путем јавних гласила;

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

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

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

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

#### Посебне мере

##### Члан 14.

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

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

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

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

ПРОЦЕНА УТИЦАЈА НАРОЧИТО САДРЖИ:

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

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

### 3) ПРОЦЕНУ РИЗИКА ЗА ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И НА ЗАКОНУ ЗАСНОВАНЕ ИНТЕРЕСЕ ЛИЦА И ГРУПА ЛИЦА ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА.

#### Дискриминација у поступцима пред органима јавне власти

##### Члан 15.

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

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

#### Дискриминација на основу пола, ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА РОДА И РОДНОГ ИДЕНТИТЕТА

##### Члан 20.

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

~~Забрањено је ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол или због промене пола.~~ ЗАБРАЊЕНО ЈЕ УСКРАЋИВАЊЕ ПРАВА ИЛИ ЈАВНО ИЛИ ПРИКРИВЕНО ПРИЗНАВАЊЕ ПОГОДНОСТИ У ОДНОСУ НА ПОЛ, ОДНОСНО РОД И РОДНИ ИДЕНТИТЕТ ИЛИ ЗБОГ ПРОМЕНЕ ПОЛА, ОДНОСНО ПРИЛАГОЂАВАЊА ПОЛА РОДНОМ ИДЕНТИТЕТУ, КАО И ЗБОГ ТРУДНОЋЕ, ПОРОДИЉСКОГ ОДСУСТВА, ОДСУСТВА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА ИЛИ ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА. Забрањено је и физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на пол, ОДНОСНО РОД И РОДНИ ИДЕНТИТЕТ, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.

#### Дискриминација деце

##### Члан 22

Свако дете, односно малолетник има једнака права и заштиту у породици, друштву и држави, без обзира на његова или лична својства родитеља, старатеља и чланова породице.

Забрањено је дискриминисати дете, односно малолетника према здравственом стању, ИНВАЛИДИТЕТУ, СЕКСУАЛНОЈ ОРИЈЕНТАЦИЈИ, РОДНОМ ИДЕНТИТЕТУ, ПОЛНИМ КАРАКТЕРИСТИКАМА, ЕТНИЧКОМ ПОРЕКЛУ, НАЦИОНАЛНОЈ ПРИПАДНОСТИ, брачном, односно ванбрачном рођењу, јавно позивање на давање предности деци једног пола у односу на децу другог пола, као и прављење разлике према здравственом стању, имовном стању, професији и другим обележјима друштвеног положаја, активностима, израженом мишљењу или уверењу дететових родитеља, односно старатеља и чланова породице.

#### Дискриминација на основу старосног доба

##### Члан 23.

Забрањено је дискриминисати лица на основу старосног доба.

Стари СТАРИЈИ имају право на достојанствене услове живота без

дискриминације, а посебно, право на једнак приступ и заштиту од занемаривања и узнемиравања у коришћењу здравствених и других јавних услуга.

РАЗЛИЧИТО ПОСТУПАЊЕ НА ОСНОВУ СТАРОСНОГ ДОБА НЕ СМАТРА СЕ ДИСКРИМИНАЦИЈОМ УКОЛИКО ЈЕ ОБЈЕКТИВНО И РАЗУМНО ОПРАВДАНО ЛЕГИТИМНИМ ЦИЉЕМ, А ПОСЕБНО ЛЕГИТИМНО УТВРЂЕНОМ ПОЛИТИКОМ ЗАПОШЉАВАЊА, ЦИЉЕВИМА ТРЖИШТА РАДА, ДОДАТНОГ ОБРАЗОВАЊА И ОБУКЕ, ОДНОСНО СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА, И АКО СУ НАЧИНИ ОСТВАРИВАЊА ТОГ ЦИЉА ПРИМЕРЕНИ И НУЖНИ, КАО ШТО СУ:

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

2) ОДРЕЂИВАЊЕ МИНИМАЛНИХ УСЛОВА У ПОГЛЕДУ СТАРОСНОГ ДОБА, РАДНОГ ИСКУСТВА ИЛИ ГОДИНА СЛУЖБЕ ЗА ПРИСТУП ЗАПОШЉАВАЊУ ИЛИ ОБЕЗБЕЂИВАЊУ ОДРЕЂЕНИХ ПРЕДНОСТИ У ВЕЗИ СА ЗАПОШЉАВАЊЕМ;

3) ОДРЕЂИВАЊЕ НАЈВИШЕГ СТАРОСНЕ ГРАНИЦЕ ЗА ПОПУЊАВАЊЕ РАДНИХ МЕСТА, КОЈА СЕ ЗАСНИВА НА ЗАХТЕВИМА ВЕЗАНИМ ЗА ДОДАТНО ОБРАЗОВАЊЕ, ОДНОСНО СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗА ОДРЕЂЕНО РАДНО МЕСТО ИЛИ НА ПОТРЕБИ ЗА РАЗУМНОМ ДУЖИНОМ РАДНОГ СТАЖА ПРЕ ИСПУЊАВАЊА УСЛОВА ЗА ОСТВАРЕЊЕ ПРАВА НА ПЕНЗИЈУ.

#### ДИСКРИМИНАЦИЈА У ОБЛАСТИ СТАНОВАЊА

##### ЧЛАН 27А

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

ДИСКРИМИНАЦИЈА У ОБЛАСТИ СТАНОВАЊА ПОСТОЈИ И КАДА ПРАВНО ИЛИ ФИЗИЧКО ЛИЦЕ НА ОСНОВУ СТВАРНОГ, ОДНОСНО ПРЕТПОСТАВЉЕНОГ ЛИЧНОГ СВОЈСТВА ИЗ ЧЛАНА 2. СТАВ 1. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА ОДБИЈЕ ЗАКЉУЧЕЊЕ УГОВОРА О ЗАКУПУ, ОДНОСНО КОРИШЋЕЊУ СТАМБЕНЕ ЈЕДИНИЦЕ.

#### Престанак мандата

##### Члан 30.

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

Одлуку о разрешењу Повереника доноси Народна скупштина.

Повереник се разрешава дужности:

1. због нестручног и несавесног рада;
2. ако правноснажном одлуком буде осуђен за кривично дело на казну затвора која га чини недостојним или неподобним за обављање ове функције;
3. губитком држављанства;
4. ако обавља другу јавну функцију или професионалну делатност, ако



обавља другу дужност или посао који би могао утицати на његову самосталност и независност или ако поступа супротно закону којим се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција.

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

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

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

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

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

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

#### Стручна служба Повереника Члан 32.

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

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

Повереник има три помоћника.

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

Помоћнике Повереника распоређује Повереник.

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

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

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

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

Седиште Повереника је у Београду.

#### Надлежност Повереника Члан 33.

**Повереник:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ПОВЕРЕНИК:

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

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

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

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

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

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

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

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

9) УСПОСТАВЉА И ОДРЖАВА САРАДЊУ СА ОРГАНИМА ЈАВНЕ ВЛАСТИ И ОРГАНИЗАЦИЈАМА НА ТЕРИТОРИЈИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ, РЕГИОНАЛНИМ, ОДНОСНО МЕЂУНАРОДНИМ И ДРУГИМ ТЕЛИМА, ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА НАДЛЕЖНИМ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ;

10) УПУЂУЈЕ ПРЕПОРУКЕ МЕРА ОРГАНИМА ЈАВНЕ ВЛАСТИ И ДРУГИМ ЛИЦИМА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ;

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

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

## 13) ОБАВЉА И ДРУГЕ ПОСЛОВЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

Подношење притужбе  
Члан 35.

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

Уз притужбу се подносе и докази о претрпљеном акту дискриминације.

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

~~Повереник доставља притужбу лицу против кога је поднета, у року од 15 дана од дана пријема притужбе.~~ У ИМЕ И УЗ САГЛАСНОСТ ЛИЦА ЧИЈЕ ЈЕ ПРАВО ПОВРЕЂЕНО, ПРИТУЖБУ МОЖЕ ПОДНЕТИ И ИНСПЕКЦИЈА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ОБЛАСТ ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА.

## Члан 36.

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

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

ПОВЕРЕНИК НЕ ПОСТУПА ПО ПРИТУЖБИ:

- 1) АКО УТВРДИ ДА НИЈЕ НАДЛЕЖАН;
- 2) АКО ПОДНОСИЛАЦ ПРИТУЖБЕ У ОСТАВЉЕНОМ РОКУ НИЈЕ ОТКЛОНИО НЕДОСТАТКЕ У ПРИТУЖБИ;
- 3) АКО ЈЕ ПОСТУПАК ПРЕД СУДОМ ПО ИСТОЈ СТВАРИ ПОКРЕНУТ ИЛИ ПРАВНОСНАЖНО ОКОНЧАН;
- 4) У СЛУЧАЈУ СМРТИ ПОДНОСИОЦА ПРИТУЖБЕ ИЛИ БРИСАЊА ИЗ РЕГИСТРА АКО ЈЕ У ПИТАЊУ ПРАВНО ЛИЦЕ;
- 5) АКО ЈЕ ОЧИГЛЕДНО ДА НЕМА ПОВРЕДЕ ПРАВА НА КОЈУ ПОДНОСИЛАЦ УКАЗУЈЕ;
- 6) АКО ЈЕ У ИСТОЈ СТВАРИ ВЕЋ ПОСТУПАО У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 33. ОВОГ ЗАКОНА, А НИСУ ПОДНЕТИ НОВИ ДОКАЗИ;
- 7) АКО СЕ УТВРДИ ДА ЈЕ ЗБОГ ПРОТЕКА ВРЕМЕНА НЕМОГУЋЕ ПОСТИЋИ СВРХУ ПОСТУПАЊА;
- 8) АКО ЈЕ ПОСТУПАК ПОСТИЗАЊА СПОРАЗУМА УСПЕШНО ОКОНЧАН;
- 9) АКО ЈЕ ПОДНОСИЛАЦ ПРИТУЖБЕ ОДУСТАО ОД ПРИТУЖБЕ;
- 10) У ДРУГИМ СЛУЧАЈЕВИМА ПРОПИСАНИМ ЗАКОНОМ.

У СВИМ СЛУЧАЈЕВИМА, ОСИМ У СЛУЧАЈУ ИЗ ТАЧКЕ 4) СТАВ 1. ОВОГ ЧЛАНА, ПОВЕРЕНИК ЋЕ ПИСМЕНО ОБАВЕСТИТИ ПОДНОСИОЦА ПРИТУЖБЕ.

## Утврђивање чињеничног стања

## Члан 37.

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

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

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

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

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

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

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

## Мирење ПОСТИЗАЊЕ СПОРАЗУМА

## Члан 38.

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

ПОВЕРЕНИК, У ТОКУ ПОСТУПКА ДО ДОНОШЕЊА МИШЉЕЊА, МОЖЕ ПРЕДЛОЖИТИ СПРОВОЂЕЊЕ ПОСТУПКА ПРЕГОВАРАЊА РАДИ ПОСТИЗАЊА СПОРАЗУМА, У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ПОСТУПАК ПОСРЕДОВАЊА У РЕШАВАЊУ СПОРОВА. ОВАЈ ПОСТУПАК ЈЕ БЕСПЛАТАН ЗА ПОДНОСИОЦА ПРИТУЖБЕ ПРЕД ПОВЕРЕНИКОМ.

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

## ЕВИДЕНЦИЈА О ЗАШТИТИ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

## ЧЛАН 40А

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

- 1) ПРЕДМЕТИМА НАСТАЛИМ У РАДУ ПОВЕРЕНИКА;
- 2) АНОНИМИЗОВАНИМ ПРАВНОСНАЖНИМ ПРЕСУДАМА И ОДЛУКАМА ДОНЕТИМ У ВЕЗИ СА ДИСКРИМИНАЦИЈОМ И ПОВРЕДОМ НАЧЕЛА ЈЕДНАКОСТИ КОЈЕ СУДОВИ ДОСТАВЉАЈУ ПОВЕРЕНИКУ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 40Б СТАВ 1. ТАЧКА 2) ОВОГ ЗАКОНА.

ПОВЕРЕНИК ЈЕ РУКОВАЛАЦ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ, КОЈЕ ОБРАЂУЈЕ У ОКВИРУ ЕВИДЕНЦИЈЕ ИЗ СТАВА 1. ТАЧКА 1) ОВОГ ЧЛАНА, А КОЈИ ОБУХВАТАЈУ: ИМЕ, ПРЕЗИМЕ, АДРЕСУ, ЕЛЕКТРОНСКУ АДРЕСУ, КАО И ДРУГЕ ПОДАТКЕ О ЛИЧНОСТИ КОЈИ СУ НЕОПХОДНИ ЗА ПОСТУПАЊЕ ПОВЕРЕНИКА, НАРОЧИТО ПОДАТКЕ, КОЈИ СЕ ОДНОСЕ НА ЛИЧНО

СВОЈСТВО, ОДНОСНО ПРЕТПОСТАВЉЕНО ЛИЧНО СВОЈСТВО КАО ОСНОВ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ИЗ ЧЛАНА 2. СТАВ 1. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА.

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

ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈЕ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ВОДЕ СЕ И ЧУВАЈУ У ЕЛЕКТРОНСКОМ ОБЛИКУ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ КОЈИМ СЕ УРЕЂУЈЕ ЗАШТИТА ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ.

#### ДОСТАВЉАЊЕ ПРЕСУДА И ОДЛУКА СУДОВА ЧЛАН 40Б

СУДОВИ СУ ДУЖНИ ДА:

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

2) ЗА ПРЕТХОДНУ ГОДИНУ, А НАЈКАСНИЈЕ ДО 31. МАРТА ТЕКУЋЕ ГОДИНЕ, ДОСТАВЕ ПОВЕРЕНИКУ АНОНИМИЗОВАНЕ ПРАВНОСНАЖНЕ ПРЕСУДЕ И ОДЛУКЕ ДОНЕТЕ У ПАРНИЦАМА ЗА ЗАШТИТУ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, АНОНИМИЗОВАНЕ ПРАВНОСНАЖНИМ ПРЕСУДАМА И ОДЛУКАМА ДОНЕТИМ У ПРЕКРШАЈНИМ ПОСТУПЦИМА ЗБОГ ПОВРЕДЕ ОДРЕДАБА КОЈИМА СЕ ЗАБРАЊУЈЕ ДИСКРИМИНАЦИЈА И АНОНИМИЗОВАНЕ ПРАВНОСНАЖНЕ ПРЕСУДЕ И ОДЛУКЕ У КРИВИЧНИМ ПОСТУПЦИМА ЗА КРИВИЧНА ДЕЛА КОЈА СУ У ВЕЗИ СА ДИСКРИМИНАЦИЈОМ И ПОВРЕДОМ НАЧЕЛА ЈЕДНАКОСТИ.

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

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

#### Правила о терету доказивања Члан 45.

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

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

СВАКА СТРАНКА МОЖЕ КОРИСТИТИ ПОДАТКЕ МАТИЧНИХ ЕВИДЕНЦИЈА И АДМИНИСТРАТИВНИХ РЕГИСТАРА РАДИ ДОКАЗИВАЊА ЧИЊЕНИЦА У ПОГЛЕДУ КОЈИХ СНОСИ ТЕРЕТ ДОКАЗИВАЊА.

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

#### Казнене одредбе Члан 50.

Новчаном казном од 40.000 20.000 до 50.000 100.000 динара казниће се за прекршај службено лице, односно одговорно лице у органу јавне власти ако поступи дискриминаторски (члан 15. став 2).

## Члан 51.

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

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

## Члан 52.

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

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

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

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

## Члан 53.

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

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

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

## Члан 54.

Новчаном казном од ~~10.000~~ 50.000 до ~~100.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај васпитна, односно образовна установа која лицу или групи лица, на основу њиховог личног својства неоправдано отежа или онемогући упис, односно искључи их из васпитне, односно образовне установе (члан 19. став 2).

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

## Члан 55.

Новчаном казном од ~~10.000~~ 50.000 до ~~100.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице које ускрати право или призна погодности с обзиром на пол, односно експлоатише лице или групу лица с обзиром на пол, односно РОД, РОДНИ ИДЕНТИТЕТ ИЛИ ЗБОГ ПРОМЕНЕ ПОЛА (члан 20. став 2).

Новчаном казном од ~~10.000~~ 50.000 до ~~100.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај предузетник ако ускрати право или призна погодности с обзиром на пол, односно врши физичко и друго насиље, експлоатацију, изражава мржњу, омаловажава, уцењује и узнемирава лице или групу лица с обзиром на пол.

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

## Члан 56.

Новчаном казном од ~~10.000~~ 50.000 до ~~100.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако лице или групу лица позове да се јавно изјасне о својој сексуалној оријентацији, односно ако спречи изражавање њихове сексуалне оријентације ИЛИ ИХ ДИСКРИМИНИШЕ ЗБОГ СЕКСУАЛНЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ, у складу са овим законом (члан 21).

Новчаном казном од ~~5.000~~ 20.000 до ~~50.000~~ 100.00 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно у органу јавне власти, као и физичко лице.

## Члан 57.

Новчаном казном од ~~10.000~~ 50.000 до ~~100.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако дискриминише дете, односно малолетника према ЗДРАВСТВЕНОМ СТАЊУ, ИНВАЛИДИТЕТУ, СЕКСУАЛНОЈ ОРИЈЕНТАЦИЈИ, РОДНОМ ИДЕНТИТЕТУ, ПОЛНИМ КАРАКТЕРИСТИКАМА, ЕТНИЧКОМ ПОРЕКЛУ, НАЦИОНАЛНОЈ ПРИПАДНОСТИ, брачном, односно ванбрачном рођењу, јавно позива на давање предности деци једног пола у односу на децу другог пола или прави разлику према имовном стању, професији и другим обележјима друштвеног положаја, активностима, израженом мишљењу или уверењу његових родитеља, односно старатеља и чланова породице (члан 22. став 2).

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

## Члан 58.

Новчаном казном од ~~10.000~~ 50.000 до ~~100.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако занемарује или узнемирава лице на основу старосног доба у пружању здравствених или других јавних услуга (члан 23. став 1).

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

## Члан 59.

Новчаном казном од ~~10.000~~ 50.000 до ~~100.000~~ 500.000 динара казниће се за прекршај правно лице или предузетник ако дискриминише лице или групу лица због њихових политичких убеђења или припадности, односно неприпадности политичкој странци ИЛИ СИНДИКАЛНОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ (члан 25. став 1).

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

#### Члан 60.

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

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



## АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА

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

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

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

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

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

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

њих 59% чине незапослена лица, што је знатно изнад националног просека који је до пре пет година износио 22,40%.

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

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

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

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

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

## 2. Циљеви који се постижу доношењем акта

Општи циљ доношења Закона је оснаживање антидискриминационих механизма за спровођење мера из ове области, као и стварање друштвене климе у којој постоји нулта толеранција на дискриминацију. Дугорочан циљ је успостављање ближе сарадње између институције Повереника и организација

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

цивилног друштва, односно удружења, која се баве заштитом људских права у интересу целог друштва.

Приликом вођења парничних поступака за заштиту од дискриминације, Повереник се често суочава са проблемом доказивања посредне дискриминације.<sup>4</sup> У тужбама, које махом физичка лица подносе суду, а тичу се дискриминације – често се, доста неодређено, наводи да према њима није поступано једнако, тј. као у осталим сличним случајевима.<sup>5</sup> Ово је резултат непоткрепљености тужиоца статистичким подацима, који би омогућили тачан увид у претходне сличне ситуације. Стога се у циљу превазилажења ове ситуације предлаже допуна члана 45. Закона о забрани дискриминације. Осим тога, успостављањем евиденције о судским пресудама у споровима за заштиту од дискриминације, Повереник ће бити у могућности да брзо и ефикасно докаже неравноправно и неоправдано поступање према неком лицу или групи лица. Наиме, Повереник је и до сада водио евиденцију свих аката, које у поступцима заштите од дискриминације и унапређивања заштите од дискриминације доноси током свог рада.<sup>6</sup> Проблем је у томе што идентична евиденција при Поверенику не постоји када је реч о судским пресудама. Зато би, најкасније годину дана од ступања на снагу измена и допуна овог Закона, а на основу нових чл. 40а и 40б, при институцији Повереника требало да буде успостављена евиденција и о судским случајевима из области заштите од дискриминације у Републици Србији.

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

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

Иако су потврђени међународни уговори према Уставу Србије саставни део правног система, судска пракса у поступцима за заштиту од дискриминације показује да се судије ретко позивају на ове инструменте, осим уколико њихове одредебе нису транспоноване у нормативне акте домаћег законодавства.<sup>7</sup> Стога је поребно да се домаћим прописом (Законом) унапреди

<sup>4</sup> Студија о примени, страна 2.

<sup>5</sup> Студија о примени, страна 5.

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

<sup>7</sup> Студија о примени, страна 14.

заштита од дискриминације и предвиди навођење на дискриминацију као један њен облик.

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

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

– 50% притужби мање за пружање јавних услуга и коришћење објеката и површина у периоду 2022–2024. година,

– 25% повећања броја правноснажних пресуда у поступцима за заштиту од дискриминације у 2022. години у односу на 2020. годину.

### **3. Финансијски ефекти**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Даље, након притужби на дискриминацију на основу инвалидитета, следећа по бројности група притужби односи се на дискриминацију на основу старости (старосне доби), поготово у области рада. Стога измене и допуне Закона о забрани дискриминације садрже допуну члана 23, која се тиче питања дискриминације на основу старосног доба. Новим решењима допуштају се доносиоцима прописа, али и пословним субјектима да креирају политику запошљавања и уређују односе у области рада без могућности да дође до повреде права по основу старосног доба уколико је такво поступање оправдано циљем, објективно, разумно и у складу са утврђеном политиком запошљавања, тржиштем рада и додатним образовањем и обуком и усавршавањем и ако су начини остваривања тог циља примерени и нужни. Ове допуне као ефекат би

<sup>8</sup> Студија о примени, страна 6.

требало да имају смањење броја поступака пред Повереником у вези са дискриминацијом по основу старосне доби, а у области рада имајући у виду да ће се један број поступака, на основу поменутих измена, сматрати неоснованим. Треба нагласити да се половина притужби Поверенику по основу старосног доба тицао деце. Од укупног броја притужби у којима су подносиоци наводили старосни основ, највећи број се односио на област образовања и стручног усавршавања, у којој се деца и млади до 18 година најчешће сусрећу са дискриминацијом.

## **7. Ефекти на друштво**

Овај закон ће имати посебни утицај на угрожене и дискриминисане категорије како то показују извештаји Повереника и у којима се наводе: жене, старији, Роми и Ромкиње, *LGBTI* лица, особе са инвалидитетом. Током 2019. године, Поверенику је поднето 711 притужби, што је повећање од око 10,25% у односу на 2018. годину (638 притужби).<sup>9</sup> Удружења су нарочито активна у заштити права *LGBT* популације пошто се појединци из ове друштвене групе ради личне безбедности ретко одлучују на самостално покретање поступка. Приметна је, истовремено, тенденција стагнације и пада броја притужби, које се подnose због дискриминације на основу националне припадности и етничког порекла. У 2014. години, овај основ дискриминације био је на првом месту, током 2015. године заузимао је друго место са учешћем од 18,40% од укупног броја притужби. У 2016. години, овај основ дискриминације налазио се на четвртном месту, док се у 2017. години, са уделом од 9,80% од укупног броја притужби, овај основ налазио на петом месту. Највећи број ових притужби поднет је због припадности ромској националној мањини (33). Смањење броја ових притужби не може се подвести под смањивање степена рањивости ромске популације, већ се ради о недостатку мотивације и капацитета да се потражи правна заштита. С тога је неопходно оснажити удружења тј. невладине организације да у име оних који не познају механизме заштите људских права, покрећу поступке како пред Повереником, тако и пред надлежним судовима.<sup>10</sup>

## **8. Управљачки ефекти**

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

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

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

<sup>9</sup> Повереник, *редовни годишњи извештаји за 2018. и 2019. годину*

<sup>10</sup> Повереник, *Редовни годишњи извештај за 2017. годину*, страна 73.

на органе јавне власти дефинисане законом, али и на мере одређивања и спровођења заштите од дискриминације и обезбеђења равноправности, као и на извештавање о њиховој реализацији.

У погледу трошкова поступка за заштиту од дискриминације, поступак пред Повереником је за подносиоца притужбе бесплатан.<sup>11</sup> У члану 35. став 1. Закона о забрани дискриминације, прописано је да лице, које сматра да је претрпело дискриминацију, подноси Поверенику притужбу писано или, изузетно, усмено у записник, без обавезе плаћања таксе или друге накнаде. Када је реч о трошковима поступка мирења (постизања споразума), који се предлаже, досадашња пракса и подаци Повереника показују да се годишње спроведе мање од четири оваква поступка, тако да се не очекује да би утрошак додатних средстава у зависности од броја одржаних разговора, био већи од сто хиљада динара годишње.<sup>12</sup>

Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Стручној служби Повереника за заштиту равноправности („Службени гласник РС”, број 30/19) утврђено је да је број систематизованих радних места у Стручној служби 60 државних службеника и намештеника. Закључно са 31. децембром 2020. године, у Стручној служби Повереника, било је 37 запослених на неодређено време и 2 запослена на одређено. Динамика и обим послова, који се обављају у Стручној служби Повереника указују на неопходност додатног јачања кадровских капацитета. Међутим то није могуће учинити у оквиру расположивих буџетских средстава и без стварања додатних или непланираних трошкова.

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

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

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

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

<sup>11</sup> Пословник, члан 13. став 2.

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

позитивне ефекте на привредни систем, а посредно и на популациону политику целе државе.

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

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

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

Почетне измене и допуне законских одредби, бивше Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања извршило је у сарадњи са Повереником и Министарством правде након чега су следиле две дебате о примени Закона, које је организовао Повереник и на којима су учествовали представници: Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства правде, истакнути професори, судије, стручњаци у области забране дискриминације и представници организација цивилног друштва (ЈУКОМ и Београдски центар за људска права). Европска Комисија је дала своје мишљење и додатне сугестије у фебруару 2018. године на текст Предлога, а о њима се још једном изјаснио правни тим Повереника, нарочито у вези са предложеним изменама и допунама, које се директно тичу рада ове институције. Социјално-економски савет је на 84. седници, одржаној 16. новембра 2018. године, позитивно оценио Предлог уз захтев за одређеним корекцијама, које треба да обухвате усаглашавање последње верзије наведеног нацрта са релевантним директивама ЕУ и одредбама националних прописа (на пример, дефиниција посредне дискриминације).

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

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

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

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

<sup>13</sup>



- Медијска кампања са циљем упознавања јавности и друштвених субјеката са новим нормативним механизмом, који је видно сензитивнији у односу на досадашњи.

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

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

1. **Овлашћени предлагач прописа:** Влада  
Обрађивач: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог
2. **Назив прописа**  
Предлог закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације  
Draft Law on Amendments on the Law on the Prohibition of Discrimination
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):**
  - а) **Одредбе Споразума које се односе на нормативну садржину прописа:**  
Чл. 90. (Сарадња у области статистике), 101. (Сарадња у области социјалне политике), 102. (Образовање и стручно оспособљавање), 114. (Државна управа), члан 128. став 1.(а)
  - б) **Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума:**  
У складу са одредбама члана 72. Споразума
  - в) **Оцена испуњености обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума:**  
У потпуности испуњава.
  - г) **Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума:**  
/
  - д) **Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније:**  
NPAА 3.23.3.
4. **Усклађеност прописа са прописима Европске уније:**
  - а) **Навођење одредаба примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима:**  
Уговор о функционисању ЕУ чл. 8. и 9, члан 153. став 1. тачка и) и члан 157.
  - б) **Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима:**
    - Директива 2000/43/ЕЗ од 29. јуна 2000. године о спровођењу принципа једнаког поступања без обзира на расно или етничко порекло (Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin)
    - Директива 2000/78/ЕЗ од 27. новембра 2000. године о општем оквиру за једнако поступање са грађанима приликом запошљавања и на раду (Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation)
  - в) **Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима:**  
/

**г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност:**

Са аспекта материје регулисања Закона о забрани дискриминације у овом тренутку је постигнута највећа могућа усклађеност одредби закона са прописима ЕУ.

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

До краја 2021. године

**5. Уколико 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, потребно је 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 одредаба секундарног извора права Европске уније, већ се искључиво врши примена или спровођење неког захтева који произлази 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):**

Табеле усклађености за директиве 2000/43/ЕС од 29. јуна 2000. године и 2000/78/ЕС од 27. новембра 2000. године дате су у прилогу Предлога закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације

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

Не

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

Предлог закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације више пута је превођен и достављан заинтересованим партнерима. Радна верзија текста прописа којим се мења и допуњује Закон о забрани дискриминације, била је предмет консултација са Европском комисијом у више наврата 2018. године.

**8. Сарадња са ЕУ и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености.**

Европска комисија је консултована два пута током процеса израде Предлога. Прва верзија Предлога уобличена је у бившем Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и дата на мишљење Европској Комисији крајем 2017. године. У марту 2018. године, Комисија је доставила позитивно мишљење на све извршене промене ради усклађивања са Директивама ЕУ уз неколико примедби и сугестија, које су усвојене и интегрисане у текст Предлога. Накнадне измене, извршене у складу са мишљењима прикупљеним од државних органа, нису промениле карактер одредби, које су усаглашаване са правним тековинама Европске Уније, а што је потврђено и у следећем мишљењу Европске комисије, које је добијено у фебруару 2019. године.

1. Назив прописа ЕУ: <b>COUNCIL DIRECTIVE 2000/43/EC of 29 June 2000 Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of Racial or Ethnic Origin</b> Директива 2000/43/ЕЗ од 29. јуна 2000. године о спровођењу принципа једнаког поступања без обзира на расно или етничко порекло			2. CELEX ознака ЕУ прописа <b>32000L0043</b>			
3. Овлашћени предлагач прописа: Влада Обрађивач: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог			4. 19. април 2021. године			
5. Назив (нацрта, предлога) прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом ЕУ: Предлог Закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације Draft Law on Amendments of the Law on the Prohibition of Discrimination			Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПАА: НПАА 3.23.3.			
7. Усклађеност одредаба прописа са одредбама прописа ЕУ: ПОТПУНО УСКЛАЂЕНО						
а)	а1)	б)	б1)	в)	г)	д)
Одредба важећег прописа ЕУ	Садржина одредбе	Одредба прописа Републике Србије	Садржина одредбе	Усклађеност <sup>14</sup>	Разлог за делимичну усклађеност, неусклађеност или непреносивост	Напомена о усклађености
Article 2 Concept of discrimination 2(2)	For the purposes of paragraph 1: (a) direct discrimination shall be taken to occur where one person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation on grounds of racial or ethnic origin; (b) indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of a racial or ethnic origin at a particular disadvantage compared with other persons, unless that provision, criterion or practice is objectively	чл. 3. и 4.	Члан 7. мења се и гласи: „Посредна дискриминација постоји ако наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса лице или групу лица ставља или би могла ставити, због њиховог личног својства, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.”  У члану 8. речи: „ако су циљ или последица	ПУ		

<sup>14</sup> Потпуно усклађено – ПУ, делимично усклађено – ДУ, неусклађено – НУ, непреносиво – НП

	justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.		предузетих мера неоправдани, као и ако не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се овим мерама остварује” замењују се речима: „осим ако је то оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.”			
2(3)	Harassment shall be deemed to be discrimination within the meaning of paragraph 1, when an unwanted conduct related to racial or ethnic origin takes place with the purpose or effect of violating the dignity of a person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. In this context, the concept of harassment may be defined in accordance with the national laws and practice of the Member States.	члан 5.	Назив изнад члана 12. мења се и гласи: „Узнемиравање, понижавајуће поступање, полно и родно узнемиравање”. Члан 12. мења се и гласи: „Забрањено је узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и уврдљиво окружење. Полно узнемиравање је, у смислу овог закона, свако вербално, невербално или физичко нежељено понашање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица или његовог личног интегритета, а које изазива страх или ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење.”	ПУ		
2(4)	An instruction to discriminate against persons on grounds of racial or ethnic origin shall be deemed to be discrimination within the meaning of paragraph 1.	члан 2.	У члану 5. после речи: „говор мржње” додаје се запета а речи: „и узнемиравање и понижавајуће поступање” замењују се речима: „узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање и навођење на дискриминацију.” Додају се ст. 2. и 3. који гласе: „Сегрегација је сваки акт којим физичко или правно лице раздваја без објективног и разумног оправдања друга лица или групу лица на основу личног својства из члана 2. став 1. тачка 1) овог закона. Добровољно одвајања од других лица на основу личног својства не представља сегрегацију. Облик дискриминације је и навођење на дискриминацију. Дискриминација постоји ако се лице или група лица наводе на дискриминацију давањем упутстава како да се предузимају дискриминаторски поступци или навођењем на дискриминацију на други сличан начин.”	ПУ		
Article 3 Scope	Within the limits of the powers conferred upon the Community, this Directive shall apply to all persons, as regards both the public and private sectors, including public bodies, in relation to: (a) conditions for access to employment, to self-				Одбијање да се „достави роба” треба такође сматрати обликом	

	<p>employment and 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>(b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;</p> <p>(c) employment and working conditions, including dismissals and pay;</p> <p>(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;</p> <p>(e) social protection, including social security and healthcare;</p> <p>(f) social advantages;</p> <p>(g) education;</p> <p>(h) access to and supply of goods and services which are available to the public, including housing.</p>	члан 1.	<p>У тачки 4) речи: „и другу организацију којој је” замењују се речима: „другу организацију, односно физичко лице којем је”.</p> <p>Додаје се тачка 5) која гласи:</p> <p>„5) послодавац је домаће или страно правно и физичко лице у јавном и приватном сектору, које запошљава или радно ангажује једно или више лица, односно лице које у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши права и дужности послодавца у име Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.”</p>	ДУ	<p>дискриминације заједно са одбијањем да се „обезбеде услуге”. Међутим, примена (нарочито финасијских) прописа, који се односе на опорезивање, а који се тичу ПДВ не разликују одредбе за услуге и за обезбеђење робе (ПДВ је општи порез на трошкове који се плаћају за достављање робе и за обезбеђењем услуга), што значи да се одредбе о јавним услугама већ налазе обухваћене обезбеђивањем робе.</p>	
3(2)	<p>This Directive does not cover difference of treatment based on nationality and is without prejudice to provisions and conditions relating to the entry into and residence of third-country nationals and stateless persons on the territory of Member States, and to any treatment which arises from the legal status of the third-country nationals and stateless persons concerned.</p>			НУ	<p>Разлог за измену речи: „страна лица” са речју: „свако” није прихватљив имајући у виду да су заштита</p>	

				<p>страних лица и лица без држављанства њихових права и обавеза регулисана бројним другим посебним одредбама. С тим у вези, одредба из члана 17. Устава РС, којом се стипулише примена међународних уговора, гарантује страним лицима у РС сва права Уставом и законима уз изузетке од права која имају искључиво држављани РС на основу Устава и закона.</p>	
<p><i>Article 5</i> Positive action</p>	<p>With a view to ensuring full equality in practice, 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 racial or ethnic origin.</p>	<p>члан 7.</p>	<p>Члан 14. мења се и гласи: „Не сматрају се дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају. Послодавци су дужни да предузму одговарајуће мере ако је то потребно у конкретном случају у циљу обезбеђивања приступа, разумно прилагођеног радног места, учешћа, стручног усавршавања и напредовања у послу запослених који се налазе у неравноправном положају у односу на друге</p>	<p>ПУ</p>	

			запослене, а нарочито особа са инвалидитетом, припадника националних мањина, жена, особа другачије сексуалне оријентације, родног идентитета, старијих особа и других, осим ако би ове мере представљале несразмеран терет за послодавца. Не сматра се да је терет несразмеран ако је умањен примереним мерама јавних политика у области рада и запошљавања.”			
<i>Article 7</i> Defence of rights	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 complied with, may engage, either 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.	члан 16.	У члану 35. на крају става 3. додаје се реченица која гласи: „Удружење или организација која се бави заштитом људских права може поднети притужбу у име групе лица чије је право повређено и без сагласности појединаца који чине ту групу, уколико се повреда односи на неодређени број лица друштвене групе које повезује неко лично својство из члана 2. тачка 1) овог закона.”	ПУ		
<i>Article 8</i> Burden of proof	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. 2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs. 3. Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures. 4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to any proceedings brought in accordance with Article 7(2). 5. 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.	члан 18.	Члан 37. мења се и гласи: „Уколико су испуњени услови за даље поступање по притужби Повереник доставља притужбу лицу против кога је поднета, у року од 15 дана од дана пријема уредне притужбе. Повереник утврђује чињенично стање увидом у све доказе који су од значаја за поступање и одлучивање и узимањем изјаве од подносиоца притужбе, лица против којег је притужба поднета, као и других лица. Уколико је лице против којег је притужба поднета отклонило последице поступања које је било разлог подношења притужбе, а подносилац притужбе је сагласан да су последице отклоњене, Повереник не поступа даље по притужби. Сагласност из става 3. овог члана подносилац притужбе даје најкасније у року од 15 дана од дана пријема дописа Повереника. Уколико подносилац притужбе не да сагласност или се у року из става 4. овог члана не изјасни, Повереник наставља поступак по притужби.”	ПУ		
<i>Article 9</i> Victimisation	Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect individuals from any adverse treatment or adverse consequence as a reaction to a complaint or to proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.	члан 19.	У члану 38. мењају се назив изнад члана и члан, који гласе: „Постизање споразума Члан 38. Повереник, у току поступка до доношења мишљења, може предложити спровођење поступка преговарања ради постизања споразума, у складу са законом којим се уређује	ПУ		



			<p>поступак посредовања у решавању спорова. Овај поступак је бесплатан за подносиоца притужбе пред Повереником.</p> <p>У случају да поступак из става 1. овог члана није успешно окончан у законом предвиђеном року, Повереник наставља поступање по притужби.”</p>			
<p><i>Article 10</i> Dissemination of information</p>	<p>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.</p>	<p>чл. 15. и 17.</p>	<p>Члан 33. мења се и гласи: „Повереник: 1) лицу које сматра да је претрпело дискриминацију пружа информације и саветује га непристрасно и независно о остваривању права и заштити од дискриминације; 2) поступа по притужбама због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима и изриче мере у складу са чланом 40. овог закона; 3) подноси тужбе из члана 43. овог закона, због повреде права из овог закона, у своје име, а за рачун дискриминисаног лица, уз сагласност тог лица, осим када је у питању група лица уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан; 4) придружује се тужиоцу као умешач у поступку који је дискриминисано лице покренуло, уз његову сагласност, а ако се поступак води ради заштите од дискриминације групе лица, сагласност тужиоца није потребна;” 5) подноси захтев за покретање прекршајног поступка због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација; 6) подноси годишњи и посебан извештај Народној скупштини о стању у области заштите равноправности; 7) упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације; 8) прати спровођење закона и других прописа, иницира доношење или измену прописа и даје мишљење о одредбама нацрта закона и других прописа у циљу унапређења равноправности и заштите од дискриминације; 9) успоставља и одржава сарадњу са органима јавне власти и организацијама на територији Републике Србије, регионалним, односно међународним и другим телима, органима и организацијама надлежним за остваривање равноправности и заштите од дискриминације; 10) упућује препоруке мера органима јавне власти и другим лицима за остваривање равноправности и заштите од дискриминације; 11) сарађује са удружењима, која имају интерес за</p>	<p>ПУ</p>		

			<p>учешће у борби против дискриминације;</p> <p>12) организује, односно спроводи независна истраживања из области унапређења равноправности и заштите од дискриминације и објављује стручне публикације, обавештења и информације из области унапређења равноправности и заштите од дискриминације;</p> <p>13) обавља и друге послове у складу са законом.”</p> <p>Члан 36. мења се и гласи:          „Повереник не поступа по притужби:          1) ако утврди да није надлежан;          2) ако подносилац притужбе у остављеном року није отклонио недостатке у притужби;          3) ако је поступак за заштиту од дискриминације пред судом по истој ствари покренут или правноснажно окончан;          4) у случају смрти подносиоца притужбе или брисања из регистра ако је у питању правно лице;          5) ако је очигледно да нема повреде права на коју подносилац указује;          6) ако је у истој ствари већ поступао у складу са чланом 33. овог закона, а нису поднети нови докази;          7) ако се утврди да је због протеча времена немогуће постићи сврху поступања;          8) ако је поступак постизања споразума успешно окончан;          9) ако је подносилац притужбе одустао од притужбе;          10) у другим случајевима прописаним законом.          У свим случајевима, осим у случају из тачке 4. став 1. овог члана, Повереник ће писмено обавестити подносиоца притужбе.”</p>			
<i>Article 13</i>	Member States shall designate a body or bodies for the promotion of equal treatment of all persons without discrimination on the grounds of racial or ethnic origin. These bodies may form part of agencies charged at national level with the defence of human rights or the safeguard of individuals' rights.	члан 13.	<p>У члану 30. после става 7. додаје се став 8. који гласи:          „Народна скупштина започиње поступак избора новог Повереника три месеца пре истека мандата Повереника. До избора новог Повереника функцију Повереника обавља Повереник коме истиче мандат.”          Досадашњи став 8. постаје став 9.</p>	ПУ		
<i>Article 15 Sanctions</i>	Member States shall lay down the rules on sanctions 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 sanctions, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective,	чл. 22–26.	<p>У члану 50. број 10.000 замењује се бројем 20.000.          У члану 51. став 2, члану 52. ст. 3. и 4, члану 53. ст. 1. и 3, члану 54. став 2, члану 55. став 3, члану 56. став 2, члану 57. став 2, члану 58. став 2, члану 59. став 2. и члану 60. став 2. број 5.000 замењују се бројем 20.000.          У члану 50, члану 51. став 2, члану 52. ст. 3. и 4,</p>	ПУ		

proportionate and dissuasive. The Member States shall notify those provisions to the Commission by 19 July 2003 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.

члану 53. ст. 1. и 3, члану 54. став 2, члану 55. став 3, члану 56. став 2, члану 57. став 2, члану 58. став 2, члану 59. став 2. и члану 60. став 2. број 50.000 замењује се бројем 100.000.

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

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

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

У члану 56. став 1. после речи: „сексуалне оријентације” додају се речи: „или их дискриминише због сексуалне оријентације”.

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

У члану 59. став 1. после речи: „политичкој странци” додају се речи: „или синдикалној организацији”.

1. Назив прописа ЕУ: <b>COUNCIL DIRECTIVE 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation</b> Директива 2000/78/ЕЗ од 27. новембра 2000. године о општем оквиру за једнако поступање са грађанима приликом запошљавања и на раду				2. CELEX ознака ЕУ прописа <b>32000L0078</b>		
3. Овлашћени предлагач прописа: Влада Обрађивач: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог				4. 19. април 2021. године		
5. Назив (нацрта, предлога) прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом ЕУ: Предлог Закона о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације Draft Law on Amendments of the Law on the Prohibition of Discrimination				6. Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПАА НПАА 3.23.3.		
7. Усклађеност одредаба прописа са одредбама прописа ЕУ: ПОТПУНО УСКЛАЂЕНО						
а)	а1)	б)	б1)	в)	г)	д)
Одредба важећег прописа ЕУ	Садржина одредбе	Одредба прописа Републике Србије	Садржина одредбе	Усклађеност <sup>15</sup>	Разлог за делимичну усклађеност, неусклађеност или непреносивост	Напомена о усклађености
Article 2 Concept of discrimination 2(2)	(b) indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons having a particular religion or belief, a particular disability, a particular age, or a particular sexual orientation at a particular disadvantage compared with other persons unless: (i) that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary, or (ii) as regards persons with a particular disability, the employer or any person or organisation to whom this Directive applies, is obliged, under national legislation, to take appropriate measures in line with the principles contained in Article 5 in order to eliminate disadvantages	чл. 3. и 4.	Члан 7. мења се и гласи: „Посредна дискриминација постоји ако наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса лице или групу лица ставља или би могла ставити, због њиховог личног својства, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.”  У члану 8. речи: „ако су циљ или последица предузетих мера неоправдани, као и ако не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се овим мерама остварује” замењују се речима: „осим ако је то	ПУ		

<sup>15</sup> Потпуно усклађено – ПУ, делимично усклађено – ДУ, неусклађено – НУ, непреносиво – НП

	entailed by such provision, criterion or practice.		оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.”			
2(3)	Harassment shall be deemed to be a form of discrimination within the meaning of paragraph 1, when unwanted conduct related to any of the grounds referred to in Article 1 takes place with the purpose or effect of violating the dignity of a person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. In this context, the concept of harassment may be defined in accordance with the national laws and practice of the Member States.	члан 5.	<p>Назив изнад члана 12. мења се и гласи: „Узнемиравање, понижавајуће поступање, полно и родно узнемиравање”.</p> <p>Члан 12. мења се и гласи: „Забрањено је узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и уврдљиво окружење.</p> <p>Полно узнемиравање је, у смислу овог закона, свако вербално, невербално или физичко нежељено понашање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица или његовог личног интегритета, а које изазива страх или ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење.”</p>	ПУ		
2(4)	An instruction to discriminate against persons on any of the grounds referred to in Article 1 shall be deemed to be discrimination within the meaning of paragraph 1.	члан 2.	<p>У члану 5. после речи: „говор мржње” додаје се запета а речи: „и узнемиравање и понижавајуће поступање” замењују се речима: „узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање и навођење на дискриминацију.”</p> <p>Додају се ст. 2. и 3. који гласе: „Сегрегација је сваки акт којим физичко или правно лице раздваја без објективног и разумног оправдања друга лица или групу лица на основу личног својства из члана 2. став 1. тачка 1) овог закона. Добровољно одвајања од других лица на основу личног својства не представља сегрегацију.</p> <p>Облик дискриминације је и навођење на дискриминацију. Дискриминација постоји ако се лице или група лица наводе на дискриминацију давањем упутстава како да се предузимају дискриминаторски поступци или навођењем на дискриминацију на други сличан начин.”</p>	ПУ		
Article 3 Scope 3(1)	Within the limits of the areas of competence conferred on the Community, this Directive shall apply to all persons, as regards both the public and private sectors, including public bodies, in relation to:	члан 1.	<p>У тачки 4) речи: „и другу организацију којој је” замењују се речима: „другу организацију, односно физичко лице којем је”.</p> <p>Додаје се тачка 5) која гласи:</p>	ПУ		

	<p>(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>(b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;</p> <p>(c) employment and working conditions, including dismissals and pay;</p> <p>(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.</p>		<p>„5) послодавац је домаће или страно правно и физичко лице у јавном и приватном сектору, које запошљава или радно ангажује једно или више лица, односно лице које у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши права и дужности послодавца у име Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.”</p>		
3(2)	<p>This Directive does not cover differences of treatment based on nationality and is without prejudice to provisions and conditions relating to the entry into and residence of third-country nationals and stateless persons in the territory of Member States, and to any treatment which arises from the legal status of the third-country nationals and stateless persons concerned.</p>			<p>НУ</p>	<p>Разлог за измену речи: „страна лица” са речју: „свако” није прихватљив имајући у виду да су заштита страних лица и лица без држављанства њихових права и обавеза регулисана бројним другим посебним одредбама. С тим у вези, одредба из члана 17. Устава РС, којом се стипулише примена међународних уговора, гарантује страном</p>

					лицима у РС сва права Уставом и законима уз изузетке од права која имају искључиво држављани РС на основу Устава и закона.	
<i>Article 6</i> Justification of differences of treatment on grounds of age	Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that differences of treatment on grounds of age shall not constitute discrimination, if, within the context of national law, they are objectively and reasonably justified by a legitimate aim, including legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary. Such differences of treatment may include, among others: (a) the setting of special conditions on access to employment and vocational training, employment and occupation, including dismissal and remuneration conditions, for young people, older workers and persons with caring responsibilities in order to promote their vocational integration or ensure their protection; (b) the fixing of minimum conditions of age, professional experience or seniority in service for access to employment or to certain advantages linked to employment; (c) the fixing of a maximum age for recruitment which is based on the training requirements of the post in question or the need for a reasonable period of employment before retirement.	члан 11.	У члану 23. у ставу 2. реч: „Стари” замењује се речју: „Старији”. После става 2. додаје се став 3. који гласи: „Различито поступање на основу старосног доба не сматра се дискриминацијом уколико је објективно и разумно оправдано легитимним циљем, а посебно легитимно утврђеном политиком запошљавања, циљевима тржишта рада, додатног образовања и обуке, односно стручног усавршавања, и ако су начини остваривања тог циља примерени и нужни, као што су: 1) постављање посебних услова за запошљавање, обављање послова и додатно образовање, односно стручно оспособљавање и усавршавање, укључујући и услове у погледу зараде и престанка радног односа, за омладину, старије и лица која имају обавезу издржавања или старања, а са циљем подстицања њиховог укључивања на тржиште рада или обезбеђивања њихове заштите; 2) одређивање минималних услова у погледу старосног доба, радног искуства или година службе за приступ запошљавању или обезбеђивању одређених предности у вези са запошљавањем; 3) одређивање највишег старосне границе за попуњавање радних места, која се заснива на захтевима везаним за додатно образовање, односно стручно оспособљавање и усавршавање за одређено радно место или на потреби за разумном дужином радног стажа пре испуњавања услова за остварење права на пензију.”	ПУ		
<i>Article 7</i> Positive action	With a view to ensuring full equality in practice, the principle of equal treatment shall not prevent any Member	члан 7.	Члан 14. мења се и гласи: „Не сматрају се дискриминацијом посебне мере	ПУ		

	State from maintaining or adopting specific measures to prevent or compensate for disadvantages linked to any of the grounds referred to in Article 1.		уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају. Послодавци су дужни да предузму одговарајуће мере ако је то потребно у конкретном случају у циљу обезбеђивања приступа, разумно прилагођеног радног места, учешћа, стручног усавршавања и напредовања у послу запослених који се налазе у неравноправном положају у односу на друге запослене, а нарочито особа са инвалидитетом, припадника националних мањина, жена, особа другачије сексуалне оријентације, родног идентитета, старије особе и других, осим ако би ове мере представљале несразмеран терет за послодавца. Не сматра се да је терет несразмеран ако је умањен примереним мерама јавних политика у области рада и запошљавања.”			
<i>Article 9</i> Defence of rights	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 complied with, may engage, either 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.	члан 16.	У члану 35. на крају става 3. додаје се реченица која гласи: „Удружење или организација која се бави заштитом људских права може поднети притужбу у име групе лица чије је право повређено и без сагласности појединаца који чине ту групу, уколико се повреда односи на неодређени број лица друштвене групе које повезује неко лично својство из члана 2. тачка 1) овог закона.”	ПУ		
<i>Article 10</i> Burden of proof	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. 2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs. 3. Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures. 4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to any legal proceedings commenced in accordance with Article 9(2). 5. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body	члан 18.	Члан 37. мења се и гласи: „Уколико су испуњени услови за даље поступање по притужби Повереник доставља притужбу лицу против кога је поднета, у року од 15 дана од дана пријема уредне притужбе. Повереник утврђује чињенично стање увидом у све доказе који су од значаја за поступање и одлучивање и узимањем изјаве од подносиоца притужбе, лица против којег је притужба поднета, као и других лица. Уколико је лице против којег је притужба поднета отклонило последице поступања које је било разлог подношења притужбе, а подносилац притужбе је сагласан да су последице отклоњене, Повереник не поступа даље по притужби. Сагласност из става 3. овог члана подносилац притужбе даје најкасније у року од 15 дана од дана пријема дописа Повереника.	ПУ		



	to investigate the facts of the case.		Уколико подносилац притужбе не да сагласност или се у року из става 4. овог члана не изјасни, Повереник наставља поступак по притужби.”			
<i>Article 11</i> Victimisation	Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.	члан 19.	У члану 38. мењају се назив изнад члана и члан, који гласе: „Постизање споразума Члан 38. Повереник, у току поступка до доношења мишљења, може предложити спровођење поступка преговарања ради постизања споразума, у складу са законом којим се уређује поступак посредовања у решавању спорова. Овај поступак је бесплатан за подносиоца притужбе пред Повереником. У случају да поступак из става 1. овог члана није успешно окончан у законом предвиђеном року, Повереник наставља поступање по притужби.”	ПУ		
<i>Article 12</i> Dissemination of information	Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force in this field, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means, for example at the workplace, throughout their territory.	чл. 15. и 17.	„Повереник: 1) лицу које сматра да је претрпело дискриминацију пружа информације и саветује га непристрасно и независно о остваривању права и заштити од дискриминације; 2) поступа по притужбама због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима и изриче мере у складу са чланом 40. овог закона; 3) подноси тужбе из члана 43. овог закона, због повреде права из овог закона, у своје име, а за рачун дискриминисаног лица, уз сагласност тог лица, осим када је у питању група лица уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан; 4) придружује се тужиоцу као умешач у поступку који је дискриминисано лице покренуло, уз његову сагласност, а ако се поступак води ради заштите од дискриминације групе лица, сагласност тужиоца није потребна;” 5) подноси захтев за покретање прекршајног поступка због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација; 6) подноси годишњи и посебан извештај Народној скупштини о стању у области заштите равноправности; 7) упозорава јавност на најчешће, типичне и	ПУ		

тешке случајеве дискриминације;

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

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

10) упућује препоруке мера органима јавне власти и другим лицима за остваривање равноправности и заштите од дискриминације;

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

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

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

Члан 36. мења се и гласи:

„Повереник не поступа по притужби:

1) ако утврди да није надлежан;  
2) ако подносилац притужбе у остављеном року није отклонио недостатке у притужби;

3) ако је поступак за заштиту од дискриминације пред судом по истој ствари покренут или правноснажно окончан;

4) у случају смрти подносиоца притужбе или брисања из регистра ако је у питању правно лице;

5) ако је очигледно да нема повреде права на коју подносилац указује;

6) ако је у истој ствари већ поступао у складу са чланом 33. овог закона, а нису поднети нови докази;

7) ако се утврди да је због протекла времена немогуће постићи сврху поступања;

8) ако је поступак постизања споразума успешно

			<p>окончан;</p> <p>9) ако је подносилац притужбе одустао од притужбе;</p> <p>10) у другим случајевима прописаним законом.</p> <p>У свим случајевима, осим у случају из тачке 4. став 1. овог члана, Повереник ће писмено обавестити подносиоца притужбе.”</p>			
Article 17 Sanctions	<p>Member States shall lay down the rules on sanctions 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 sanctions, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive. Member States shall notify those provisions to the Commission by 2 December 2003 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.</p>	чл. 22–26.	<p>У члану 50. број 10.000 замењује се бројем 20.000.</p> <p>У члану 51. став 2, члану 52. ст. 3. и 4, члану 53. ст. 1. и 3, члану 54. став 2, члану 55. став 3, члану 56. став 2, члану 57. став 2, члану 58. став 2, члану 59. став 2. и члану 60. став 2. број 5.000 замењују се бројем 20.000.</p> <p>У члану 50, члану 51. став 2, члану 52. ст. 3. и 4, члану 53. ст. 1. и 3, члану 54. став 2, члану 55. став 3, члану 56. став 2, члану 57. став 2, члану 58. став 2, члану 59. став 2. и члану 60. став 2. број 50.000 замењује се бројем 100.000.</p> <p>У члану 51. став 1, члану 52. ст. 1. и 2, члану 53. став 2, члану 54. став 1, члану 55. ст. 1. и 2, члану 56. став 1, члану 57. став 1, члану 58. став 1, члану 59. став 1. и члану 60. став 1. број 10.000 замењује се бројем 50.000.</p> <p>У члану 51. став 1, члану 52. ст. 1. и 2, члану 53. ст. 2, члану 54. став 1, члану 55. ст. 1. и 2, члану 56. став 1, члану 57. став 1, члану 58. став 1, члану 59. став 1. и члану 60. став 1. број 100.000 замењује се бројем 500.000.</p> <p>У члану 55. став 1. после речи: „с обзиром на пол, односно” додају се речи: „род, родни идентитет или због промене пола”.</p> <p>У члану 56. став 1. после речи: „сексуалне оријентације” додају се речи: „или их дискриминише због сексуалне оријентације”.</p> <p>У члану 57. став 1. после речи: „односно малолетника према” додају се речи: „здравственом стању, инвалидитету, сексуалној оријентацији, родном</p>	ПУ		

			<p>идентитету, полним карактеристикама, етничком пореклу, националној припадности” и запета.</p> <p>У члану 59. став 1. после речи: „политичкој странци” додају се речи: „или синдикалној организацији”.</p>			
--	--	--	--	--	--	--