

ЗАКОН

О РАВНОПРАВНОСТИ ЖЕНА И МУШКАРАЦА

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет

Члан 1.

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

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

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

Појмови

Члан 2.

Поједини појмови наведени у овом закону имају следеће значење:

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

остваривање људских права у политичкој, економској, друштвеној, културној, грађанској и свакој другој области; дискриминацијом се сматра и неповољније поступање према другом лицу или групи лица, искључиво или углавном што су тражили, покренули или намеравали да покрену поступак за заштиту од дискриминације, понудили или намеравали да понуде доказе о дискриминаторном поступању, дали исказ пред надлежним телом о случају дискриминације, упозорили јавност на случај дискриминације или пружили другу врсту подршке у предвиђеном поступку;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Забрана дискриминације

Члан 3.

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

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

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

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

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

5) узнемиравање и сексуално узнемиравање;

6) дискриминаторно поступање у вези са трудноћом и родитељством;

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

II. МЕРЕ ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Циљеви

Члан 4.

Доношење и спровођење мера ради отклањања и спречавања неравноправног положаја жена и мушкараца, а са циљем остваривања њихових

једнаких могућности у свим областима јавног и приватног живота не представљају акте дискриминације.

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

Мере наведене у ст. 1. и 2. овог члана примењују се док се не постигне њима прописан циљ.

Обавезе органа јавне власти

Члан 5.

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

Органи јавне власти треба да:

- 1) припремају своје финансијске планове и програме пословања сходно родно одговорном буџетирању;
- 2) користе родно осетљив језик у свом раду и у свим општим и појединачним актима које доносе у складу са законом.

1. Запошљавање и радни односи

Мере у области запошљавања

Члан 6.

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

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

Обавезе послодавца и пружалаца услуга

Члан 7.

Послодавци и пружаоци услуга:

- 1) обрађују и евидентирају податке о полној структури запослених и радно ангажованих лица у складу са законом којим се уређују евиденције у области рада и пружају их на увид инспекцији рада у складу са законом којим се уређује заштита података о личности;

2) не смеју захтевати обавештења о породичном животу или породичним плановима кандидата приликом јавног оглашавања послова, услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица која траже запослење или други вид радног ангажовања, укључујући усмено испитивање;

3) планирају време и место одржавања професионалне обуке или усавршавања запослених и радно ангажованих лица који не утичу на њихове породичне обавезе (чување деце за време док се одржава обука, као и „учење на даљину”);

4) настоје да запосленима или њиховим представницима у редовним временским размацама обезбеђују одговарајуће информације о равноправном поступању према женама и мушкарцима, које обухватају преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације и разлике у њиховим зарадама.

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

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

Члан 8.

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

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

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

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

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

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

Престанак радног односа и сексуално узнемиравање

Члан 9.

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

Заштита на раду у вези са трудноћом и родитељством

Члан 10.

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

Одсуствовање с посла због трудноће или родитељства:

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

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

Запослени, односно радно ангажовани из овог члана:

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

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

Једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности

Члан 11.

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

Социјални дијалог

Члан 12.

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

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

1) услова за приступ запошљавању или обављању занимања, укључујући критеријуме и услове за избор кандидата за послове у оквиру професионалне хијерархије;

2) услова рада, укључујући зараду;

3) напредовања на послу, односно приступа професионалном или стручном усавршавању;

4) чланства и деловања у синдикатима;

5) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом и родитељством;

6) кодекса понашања;

7) истраживања, односно размене искустава на основу праћења примене колективних уговора.

2. Социјална и здравствена заштита

Једнаке могућности и мере социјалне и здравствене заштите

Члан 13.

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

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

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

Равноправан приступ роби и услугама и осигуравајућим и повезаним финансијским услугама

Члан 14.

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

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

3. Образовање, наука, култура, информисање и спорт

Спречавање дискриминације у образовању и науци

Члан 15.

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

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

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

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

- редовних наставних предмета и ваннаставних активности,
- планирања и организације различитих облика обуке у образовним установама, центрима или организацијама у којима се школује наставни кадар,

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

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

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

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

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

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

Равноправност у области културе

Члан 16.

Равноправност се обезбеђује у области:

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

Равноправност и јавно информисање

Члан 17.

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

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

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

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

Једнаке могућности у спорту

Члан 18.

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

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

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

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

Члан 19.

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

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

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

4. Политички и јавни живот

Равноправност у оквиру политичког деловања

Члан 20.

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

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

Осим збирно, органи јавне власти воде евиденцију о полној структури својих запослених, у складу са законом којим се уређују евиденције у области рада. Учесће жена и мушкараца у управљачким и надзорним телима оних органа јавне власти који их имају у складу са прописима и унутрашњим актима мора бити подједнако. У супротном, предузимају се мере којима се успоставља

прописани однос у управљачким и надзорним телима, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада и других објективних разлога утврђених у складу са прописима којима се уређују радни односи. Министарство прати примену ових мера и о томе најмање једном годишње извештава Владу.

Планови и извештаји за примену мера равноправности у органима јавне власти

Члан 21.

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

- 1) припремају извештај о свом деловању на пољу оснаживања равноправности за претходну годину;
- 2) усвајају план за спровођење мера које произилазе из извештаја из тачке 1) овог става за текућу годину.

Извештај за претходну и план мера за текућу годину орган из става 1. овог члана доставља министарству најкасније до 31. марта текуће године.

Садржај извештаја и плана уређују се актом из члана 8. став 4. овог закона.

Чланство и управљање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима

Члан 22.

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

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

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

Удружења за равноправност

Члан 23.

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

- 1) припреме извештаја о стању равноправности у Републици Србији и у поступку предлагања и усвајања мера за постизање стварне равноправности;
- 2) праћења примене закона, других прописа и стратешких докумената у области равноправности;
- 3) спровођења активности везаних за промоцију равноправности, спречавања и борбе против насиља и умањења утицаја родних стереотипа.

III. БРАЧНИ ЖИВОТ

Члан 24.

Свако је равноправан без обзира на брачни статус.

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

IV. СПРЕЧАВАЊЕ НАСИЉА

Заштита од насиља

Члан 25.

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

Акте дискриминације не представљају мере намењене:

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

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

Специјализоване услуге

Члан 26.

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

- 1) СОС телефоне;
- 2) прихватилишта за лица која су претрпела насиље;
- 3) специјализована психолошка саветовалишта;
- 4) подршку лицима која су претрпела сексуално насиље;
- 5) програме за учиниоце насиља.

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

- 1) уз поштовање најбољег интереса лица које је претрпело насиље;
- 2) прилагођене посебно осетљивим категоријама сходно њиховом полу, узрасту, инвалидитету, језичкој различитости, средини у којој живе, бораве или из које долазе, лицима које живе са HIV/AIDS, трудницама и породилјама, самохраним родитељима, лицима погођеним трговином људима, старијим;

- 3) лако доступне (24 сата на дан, седам дана у недељи);
- 4) у одвојеним просторима од простора за програме намењене за учиниоце насиља.

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

- 1) воде рачуна о равномерној популационој и географској распрострањености ових услуга;
- 2) припремају и спроводе одговарајуће (благовремено и дугорочно) информисање јавности о доступности специјализованих услуга.

Превенција и пријава насиља

Члан 27.

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

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

V. СУДСКА ЗАШТИТА

Члан 28.

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

VI. МЕХАНИЗМИ ЗА РАВНОПРАВНОСТ

Координација послова државне управе у вези са остваривањем равноправности

Члан 29.

Влада образује:

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

Координатори за равноправност

Члан 30.

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

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

Координатори:

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

Механизми за равноправност у јединицама локалне самоуправе

Члан 31.

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

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

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

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

VII. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Казнене одредбе за послодавце и пружаоце услуга

Члан 32.

Новчаном казном од 800.000 до 2.000.000 динара:

- 1) кажњава се за прекршај послодавац или пружалац услуге са својством правног лица уколико:
 - (1) не води евиденцију запослених, односно радно ангажованих на основу пола (члан 7. став 1. тачка 1),
 - (2) захтева обавештења о породичном животу приликом јавног оглашавања послова и избору лица за запослење, односно радно ангажовање (члан 7. став 1. тачка 2),
 - (3) истиче полни критеријум приликом запошљавања, класификације и систематизације радних места и обуке и усавршавања на начин који није предвиђен овим законом (члан 7. став 2),
 - (4) премести на друго радно место или код другог послодавца трудницу или родитеља новорођенчета (члан 10. став 1),

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

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

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

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

(2) најкасније до 31. марта не достави министарству план мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености и радне ангажованости жена и мушкараца за текућу годину, односно извештај о спровођењу плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености и радне ангажованости жена и мушкараца за претходну годину (члан 8. ст. 2. и 3).

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

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

Члан 33.

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

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

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

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

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

3) синдикалне организације, политичке странке и удружења, уколико:

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

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

Мера јавног објављивања казне

Члан 34.

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

VIII. НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА

Члан 35.

Надзор над применом овог закона врши министарство.

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

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

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 36.

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

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

Члан 37.

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

Члан 38.

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

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 97. тачка 2. Устава Републике Србије којим је прописано, између осталог, да Република Србија уређује и обезбеђује остваривање заштиту слобода и права грађана и одговорност и санкције за повреду слобода и права грађана утврђених Уставом и за повреду закона, других прописа и општих аката.

Уставом Републике Србије зајемчена је једнакост свих пред Уставом и законом (члан 21. став 1) и забрањена свака дискриминација, непосредна и/или посредна, по било ком основу (члан 21. став 3). Уставом се, такође, јемчи равноправност жена и мушкараца и развијање политике једнаких могућности (члан 15). Осим тога, прописано је да се људска и мањинска права зајемчена Уставом непосредно примењују, да се законом може прописати начин остваривања тих права само ако је Уставом изричито предвиђено или ако је неопходно за остваривање појединог права због његове природе (члан 18. ст. 1. и 2).

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

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

Влада је 30. октобра 2014. године донела Одлуку о оснивању Координационог тела за родну равноправност („Службени гласник РС”, бр. 121/14, 147/14, 33/15 и 37/15) ради координације послова органа државне управе у тој области.

У складу са потврђеним међународним споразумима, а нарочито Конвенцијом Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици из 2011. године (даље у тексту: Истанбулска конвенција), коју је Република Србија потврдила 31. октобра 2013. године („Службени гласник РС–Међународни уговори”, број 12/13), било је неопходно обавити усаглашавање домаћег законодавства са релевантним одредбама те конвенције. Осим наведеног, Закон о прекршајима („Службени гласник РС”, број 65/13) предвидео је измене у погледу новчаних казни за прекршаје који су предвиђени овим предлогом закона. У процесу хармонизације прописа Републике Србије са законодавством ЕУ, постоје правни инструменти, које се односе на равноправност и на чије се транспонување инсистира. Реч је о Директиви 2004/113/ЕС Савета, Директиви 2006/54/ЕС Европског парламента и Савета и Директиве 2010/41/ЕУ Европског парламента и Савета, које се тичу, између осталог, изједначавања, тј. гарантовања равноправног приступа роби и услугама свим лицима без обзира на припадност одређеном полу. На захтев

Републике Србије, Европска комисија је обавила евалуацију постојећег Закона о равноправности полова и представила своје налазе крајем јуна 2014. године у Бриселу током скрининга за Поглавље 19, па су и те примедбе узете у обзир приликом израде Предлога закона о равноправности жена и мушкараца (даље у тексту: Предлог закона). Европска комисија је такође, преко Канцеларије за европске интеграције 15. децембра 2015. године, доставила своје примедбе након што јој је Република Србија упутила радну верзију Предлога закона почетком октобра 2015. године.

У складу с наведеним мишљењима, Предлогом закона предвиђа се одређивање запосленог задуженог за равноправност у оквиру јединица локалне самоуправе. Прописује се обавеза органа државне управе на републичком нивоу и нивоу аутономне покрајине да из редова већ запослених лица одреде координаторе за равноправност у складу са својим актима о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, а предвиђа се и формирање тела и службе Владе за координацију послова везаних за равноправност.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ (чл. 1–3)

Уводним одредбама Предлога закона (члан 1) прецизира се његов предмет и садржај уз поштовање међународних стандарда у домену равноправности, а предвиђа се и да се одредбе Предлога закона не смеју тумачити нити примењивати на начин који би довео до укидања или ограничења неког постојећег права утврђеног другим прописом или на начин да ограничи или умањи достигнути ниво људских права у области равноправности, који проистиче из општих правила међународног права.

Чланом 2. Предлога закона појмовно се одређује равноправност и дискриминацију у складу са одредбом из члана 1. Конвенције УН за елиминацију свих облика дискриминације жена („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 11/81) и други појмови релевантни за материју која се уређује овим предлогом закона, нпр: узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање (преузето из Директиве 2004/113/ЕС и Директиве 2006/54/ЕС), род, родно засновано насиље и насиље над женама (термини из члана 3. Истанбулске конвенције), пол, послодавац и пружалац услуге (значења, која су задржана из Закона о равноправност полова) и органи јавне власти (појам из члана 2. став 1. тачка 4) Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09). Такође је појмовно дефинисано родно одговорно буџетирање, као и одређење родних стереотипа на основу Стратегије Савета Европе за родну равноправност 2014–2017.

У члану 3. Предлога закона прописује се забрана дискриминације засноване на полу (даље у тексту: дискриминација) у свим областима јавног и приватног живота у складу са Уставом и законима, као и општеприхваћеним стандардима међународног права и потврђеним међународним споразумима. На бази друге верзије Модела закона о родној равноправности заштитника грађана Републике Србије од 4. децембра 2014. године, као и Мишљења Европске комисије, која је обавила евалуацију Закона о равноправности полова на захтев Републике Србије током и након скрининга одржаног у Бриселу крајем јуна 2014. године за Поглавље 19 (даље у тексту: Мишљења), истакнути су облици (акти) дискриминације, укључујући узнемиравање и сексуално узнемиравање и родно засновано насиље, односно насиље над женама (даље у тексту: насиље).

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

Члан 4. Предлога закона уређује питање мера за спречавање дискриминације, односно поступке ради отклањања и спречавања неравноправног положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности у свим областима јавног и приватног живота. Органи јавне власти на свим административним нивоима дужни су да континуирано прате, планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате политика и мера за спречавање и отклањање непосредне или посредне дискриминације, а са циљем постизања стварне равноправности у Републици Србији, односно остваривања права свих лица под једнаким условима. Предвиђена је примена родно одговорног буџетирања за органе јавне власти, као и вођење статистике разврстане по полу и употребе родно осетљивог језика (члан 5).

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

Члан 6. Предлога закона регулише питање мера у запошљавању и samozapošljavanju у вези са стварном и ефикасном накнадом штете према члану 18. Директиве 2006/54/ЕС.

Члан 7. Предлога закона уређује дужности послодаваца и пружаоца услуга, односно вођење евиденције запослених разврстане по полу, заштите од узнемиравања, полно неусловљено напредовање и професионално усавршавање. Јавно оглашавање послова, уређено је имајући у виду Директиву 2002/73/ЕС Европског парламента и Савета од 23. септембра 2002. године којом се мења Директива Савета 76/207/ЕЕС о примени принципа једнаког третмана мушкарца и жена у вези са приступом запошљавању, професионалној обуци и промоцији и радним условима.

У Предлогу закона, а поводом Плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености и радне ангажованости жена и мушкараца и извештаја о спровођењу (члан 8), предвиђа се да су послодавац и пружалац услуге, који у радном односу имају више од 250 запослених, дужни да најкасније до 31. јануара сваке године усвоје план мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености и радне ангажованости жена и мушкараца за текућу годину и сачине извештај о спровођењу плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености и радне ангажованости жена и мушкараца за претходну годину. Садржај и начин достављања плана мера и извештаја из овог члана прописује министар надлежан за послове равноправности.

У члану 9. Предлога закона уређује се питање престанка радног односа и сексуалног узнемиравања, а чланом 10. заштита на раду у вези са трудноћом и родитељством према изнетом ставу у Мишљењу да родитељство не сме бити сметња да се запослени по истеку тог одсуства врати на своје радно место или истоветно место под условима који за њих нису мање повољни. Запослени из овог члана имају право да уживају сва побољшања радних услова на која би имали право за време свог одсуства.

Једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности (члан 11) представља један од главних стандарда у обезбеђењу примене принципа равноправности, а сходно Мишљењу Европске комисије да се за одређивање плате користи систем класификације радних места заснован на истим критеријумима за жене и мушкарце и састављен тако да искључује сваку дискриминацију.

Члан 12. Предлог закона предвиђа улогу синдиката и удружења послодаваца (социјалних партнера) у обезбеђивању равноправности приликом образовања одбора за преговоре имајући у виду решења из члана 21. Директиве 2006/54/ЕС.

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

Поводом једнаких могућности и мера социјалне и здравствене заштите (члан 13) посебно су наведена лица која су претрпела насиље, као и лица са инвалидитетом, која припадају осетљивим категоријама становништва и

утврђују, између осталог, мере органа јавне власти, које се предузимају за превазилажење проблема ране трудноће и ране „интимне кохабитације” у којој је макар једно лице млађе од 16 година.

Чланом 14. обезбеђује се равноправни приступ роби и услугама и осигуравајућим и повезаним финансијским услугама женама и мушкарцима полазећи од Директиве 2004/113/ЕС Савета и Директиве 2006/54/ЕС Европског парламента и Савета.

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

Овај део Предлога закона обухвата тзв. друштвене делатности и стварање политике једнаких могућности за жене и мушкарце у сфери: образовања, науке, културе, информисања и спорта. Наведене области већ су уређене посебним законима, па је фокус решења из Предлога закона био на општем начину остваривања равноправности и на одговарајућим мерама како би се постигла стварна равноправност у тој области.

То је нарочито видљиво по питању образовања, бављења науком и приступа научним резултатима без обзира на пол (члан 15. Спречавање дискриминације у образовању и науци), јер се органи јавне власти обавезују на спровођење низа мера за ојачавање равноправне присутности жена и мушкараца у процесу образовања (на свим нивоима и свим добима). Мере, које се не сматрају дискриминацијом, обухватају, између осталог, поштовање равноправности у поступку доношења наставних планова и програма и употребе родно осетљивог језика у току васпитања и образовања.

Чланом 16. обезбеђује се равноправност у области културе и слободе уметничког и културног стваралаштва, док се чланом 17. Предлога закона (Равноправност и јавно информисање) детаљније регулише примена принципа равноправности у сфери информисања. Полазећи од члана 51. Устава, регулисано је да није допуштено ограничавање приступа средствима јавног информисања и пријему и коришћењу јавних информација на основу припадности одређеном полу. Обавезе средстава јавног информисања односе се и на јавно оглашавање. За средства јавног информисања предвиђено је усвајање и коришћење родно осетљивог језика. Члан 17. став 4. Предлога закона уређује да је приступ подацима које су у поседу органа јавне власти омогућен свим женама и мушкарцима, у складу са законом којим се уређује доступност информација од јавног значаја.

Чланом 18. Предлога закона уређује се питање равноправности жена и мушкараца у спорту.

Члан 19. Предлога закона уређује се питање подједнаког учешћа жена и мушкараца у чланству, као и у управљачким и надзорним телима јавних образовних, научних, културних, информативних и спортских организација.

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

Гарантовање једнаких могућности за учешће у политичком и јавном животу услов је остваривања равноправности приликом уживања политичких права и поштовање стандарда из потврђених међународних споразума, а нарочито Међународног пакта о грађанским и политичким правима („Службени лист СФРЈ”, број 7/71), Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена и Европске конвенције о људским правима и основним слободама („Службени лист СЦГ –Међународни уговори”, број 9/03). Стога је чланом 20. Предлога закона уређено питање једнаких могућности политичког деловања, као и подједнаког присуства жена и мушкараца у сталним делегацијама Републике Србије у међународним телима. С тим у вези, предвиђено је доношење планова и извештаја о оснаживању принципа равноправности у органима јавне власти (члан 21).

Чланом 22. Предлога закона уређује се чланство и управљање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима, а чланом

23. питање сарадње органа јавне власти са удружењима, која се баве равноправношћу и људским правима.

III. БРАЧНИ ЖИВОТ (члан 24)

Чланом 24. уређено је питање равноправности без обзира на брачни статус, као и услове за оснивање привредних друштава за супружнике и ванбрачне партнере полазећи од Директиве 2010/41/EU Европског парламента и Савета од 7. јула 2010. године о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена укључених у активности самозапошљавања и укидања Директиве Савета 86/613/ЕЕС.

IV. СПРЕЧАВАЊЕ НАСИЉА (чл. 25–27)

Чланом 25. Предлога закона прописано је да насиље није дозвољено како у јавном, тако и приватном животу. Наведено је да се дискриминацијом не сматрају мере намењене како онима који су претрпели насиље, тако и учиниоцима насиља у циљу спречавања даљих случајева насиља. О случајевима насиља и учиниоцима насиља води се евиденција у складу са законом.

Чланом 26. Предлога закона уређује се питање пружања специјализованих услуга (СОС телефона, прихватилишта за жене и децу, специјализована психолошка саветовалишта за лица која су претрпела насиље, подршка за оне који су доживели сексуално насиље и програми за учиниоце насиља).

Члан 27. Предлога закона уређује поступке превенције и пријаве насиља и обавезе запослених и радно ангажованих лица у органима јавне власти да пријаве насиље надлежним органима без одлагања.

V. СУДСКА ЗАШТИТА (члан 28)

Чланом 28. Предлогом закона судска заштита лица изложених дискриминацији заснованој на полу обезбеђује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

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

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

1) јачање капацитета Владе поводом координације послова везаних за родну равноправност оснивањем координационог тела и службе Владе за равноправност (члан 29);

2) одређивање координатора за равноправност (члан 30), који су задужени да у органима државне управе Републике Србије и аутономне

покрајине и осталим органима јавне власти са више од 250 запослених и радно ангажованих лица прате спровођење политика и мера у вези са овим питањем;

3) функционисање механизма за равноправност у јединицама локалне самоуправе (члан 31).

VII. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ (чл. 32–34)

У делу Предлога закона о казним одредбама утврђују се износи новчаних казни за прекршаје учињене од стране послодаваца и пружаоца услуга, а посебно су утврђене казне за послодавце и пружаоце услуга, који запошљавају или радно ангажују више од 250 лица.

Остале казнене одредбе тичу се одговорних лица у: синдикалним организацијама, политичким странкама, удружењима, образовним, научним, културним, информативним и спортским организацијама, као и средствима јавног информисања.

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

VIII. НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА (члан 35)

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

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ (чл. 36–38)

Подзаконски прописи предвиђени овим законом донеће се у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона, а до њиховог доношења примењиваће се прописи донети до ступања на снагу овог закона, ако нису у супротности са овом законом (члан 36).

Члан 37. Предлога закона прописује да даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, 104/09), а члан 38. да предложени закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

IV. ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона, процена је да ће бити потребно 9.302.000,00 динара на годишњем нивоу за активности усмерене на промоцији равноправности, спровођењу ефикасног надзора над применом закона, као и формирања и функционисања службе Владе за координацију послова у вези са равноправношћу.

V. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА ПО ХИТНОМ ПОСТУПКУ

Разматрање и доношење овог закона по хитном поступку предлаже се у складу са чланом 167. Пословника Народне скупштине („Службени гласник РС”, број 20/12–пречишћен текст), како би се у што краћем року обезбедило ефикасније стварање једнаких могућности остваривања права и обавеза жена и мушкараца и утврдиле обавезе органа јавне власти и других физичких и правних лица у вези са равноправношћу, као и мере за спречавање и отклањање дискриминације, а што представља један од основних међународних стандарда у обезбеђењу људских права.

VI. АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА

1. Одређивање проблема које закон треба да реши

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

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

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

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

2. Циљ који треба постићи?

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

Врсте насиља	Старост жртве насиља								УКУПНО
	Деца		Млади		Одрасли		Старији		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
Физичко насиље	724	693	151	380	391	2779	221	530	5 869
Сексуално насиље	22	73	0	14	10	44	2	16	181
Психичко насиље	645	701	121	299	354	1925	133	349	4 527
Занемаривање	103 5	944	26	26	33	66	89	137	2 356
Економско насиље	17	12	4	8	4	83	16	38	182
Остало	30	18	7	17	31	146	5	22	276
УКУПНО	247 3	2441	309	744	823	5043	466	1092	13 391

Процес имплементације релевантних одредби Истанбулске конвенције у законодавство Републике Србије треба да прати изградња капацитета за праћење њихове примене. Непосредно са наведеним, повезано је питање координације њиховог рада и постизања што бољих резултата не пољу

суочавања са насиљем, али и спречавања дискриминације. Због тога је Предлогом закона предвиђено да Влада образује своје тело за координацију послова у вези са родном равноправношћу и службу за родну равноправност.

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

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

4. Зашто је доношење закона најбоље решење?

Наведене препоруке заштитника грађана представљају материју, коју уређује будући закон о равноправности жена и мушкараца, јер је *status quo* по питању насиља у Републици Србији неодржив и остајање на том нивоу не представља опцију. Тело Владе за координацију послова родне равноправност и служба за родну равноправност из члана 29. Предлога закона, али и министарство треба да омогуће ефикасно суочавање са насиљем, укључујући спровођење превентивних мера и упозоравања/информисања јавности о насиљу са циљем његовог спречавања.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

средине септембра 2015. године, прикупљени су коментари на овај материјал од свих министарстава, Републичког секретаријата за законодавство, поверенице за заштиту равноправности и заштитника грађана. Коначно, Предлог закона је преведен на енглески језик и упућен Европској комисији на мишљење почетком октобра 2015. године, а такође и надлежним ресорима чија су сва мишљења прикупљена до краја новембра 2015. године. Мишљење Европске комисије је, преко Канцеларије за европске интеграције стигло 15. децембра 2015. године и све примедбе су укључене у Предлог закона, након чега је обављена коначна редактура текста у сарадњи са Републичким секретаријатом за законодавство.

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

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

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

ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ
--

1. Овлашћени предлагач прописа – Влада

Обрађивач: Кабинет потпредседнице Владе и министарке грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре

2. Назив прописа

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

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

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

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

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

сходно члану 72. ССП

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

/

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

/

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

Поглавље 23 и Поглавље 19

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније

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

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

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

- **Директива 2006/54/ЕЗ** о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања. (*Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (recast)*) – НУ,

- **Директива 2004/113/ЕЗ** о једнаком третману у приступу роби и услугама (*Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Men and Women in the Access to and Supply of Goods and Services*) – НУ,

- **Директива 2010/41/ЕУ** о једнаком третману у samozapošljavanju (*Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the Application of the Principle of Equal Treatment Between Men and Women Engaged in an Activity in a Self-Employed Capacity and Repealing Council Directive 86/613/EEC*) – НУ.

в) Остали извори права ЕУ

/

г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност

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

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

2016. година

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

/

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

Да

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

Да

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

/

1. Назив прописа ЕУ: Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the Application of the Principle of Equal Treatment Between Men and Women Engaged in an Activity in a Self-Employed Capacity and Repealing Council Directive 86/613/EEC		2. CELEX ознака ЕУ прописа 32010L0041				
3. Овлашћени предлагач прописа: Влада Обрађивач: Кабинет потпредседнице Владе и министарке грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре		4. датум израде табеле јануар 2016. године				
5. Назив (нацрта, предлога) прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом ЕУ: Предлог закона о равноправности жена и мушкараца Draft Law on the Equality of Women and Men		6. Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПАА: 2012-575				
7. Усклађеност одредаба прописа са одредбама прописа ЕУ:						
а)	а1)	б)	б1)	в)	г)	д)
Одредба важећег прописа ЕУ	Садржина одредбе	Одредба прописа Републике Србије	Садржина одредбе	Усклађеност (Потпуно усклађено – ПУ, делимично усклађено- ДУ, неусклађено-	Разлог за делимичну усклађеност, неусклађеност или	Напомена о усклађености

				НУ, непреписиво- НП)	непреносивост	
1.	<p>1. This Directive lays down a framework for putting into effect in the Member States the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity, or contributing to the pursuit of such an activity, as regards those aspects not covered by Directives 2006/54/EC and 79/7/EEC.</p> <p>2. The implementation of the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services remains covered by Directive 2004/113/EC.</p>			НП		
2(a)	(a) self-employed workers, namely all persons pursuing a gainful activity for their own account, under the conditions laid down by national law;			НУ	није предмет уређења овог закона	
2(b)	(b) the spouses of self-employed workers or, when			НУ	није предмет уређења овог	

	and in so far as recognised by national law, the life partners of self-employed workers, not being employees or business partners, where they habitually, under the conditions laid down by national law, participate in the activities of the self-employed worker and perform the same tasks or ancillary tasks.				закона	
3(a)	(a) 'direct discrimination': where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be, treated in a comparable situation;	2. став 1. тачка 7)	„непосредна дискриминација” свако је поступање према неком лицу условљено личним својством којим је то лице стављено или се ставља или би се могло ставити у неповољнији положај у односу на друга лица у истој ситуацији	ПУ		
3(b)	(b) 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the	2. став 1. тачка 8).	„посредна дискриминација” постоји ако се привидно неутралном одредбом, критеријумом, поступком или понашањем може ставити у неповољнији положај неко лице у односу на друга лица, осим ако је та одредба, критеријум, понашање односно поступак објективно оправдан легитимним	ПУ		

	means of achieving that aim are appropriate and necessary;		циљем и ако су средства за постизање тог циља примерена и нужна;			
3(c)	(c) 'harassment': where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose, or effect, of violating the dignity of that person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;	2. став 1. тачка 11)	„узнемиравање” јесте свако понашање у сврху или са последицом повреде достојанства неког лица којим се ствара застрашујуће, непријатељско, понижавајуће, увредљиво и деградирајуће окружење засновано на полу;	ПУ		
3(d)	(d) 'sexual harassment': where any form of unwanted verbal, non-verbal, or physical, conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.	2. став 1. тачка 12)	„сексуално уцењивање” јесте свако понашање лица које, у тражењу било каквих услуга сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или њему блиског лица изнети нешто што може штетити његовој части и угледу;	ПУ		
4.1	1. The principle of equal treatment means that there shall be no discrimination whatsoever on grounds of sex in the public or private sectors, either directly or	3. тачка 4)	Забрањена је непосредна или посредна дискриминација у свим областима јавног и приватног живота у складу са Уставом и законима, као и општеприхваћеним правилима	ПУ		

	indirectly, for instance in relation to the establishment, equipment or extension of a business or the launching or extension of any other form of self-employed activity.		међународног права и потврђеним међународним уговорима, а нарочито: (...) 4) ускраћивање рада и обављања самосталне делатности, слободног избора запослења и радног ангажовања, напредовања и стручног усавшавања и професионалне рехабилитације, једнаку зараду за рад једнаке вредности, правичних и задовољавајућих услова рада, ступање у синдикат, заштиту од незапослености код послодавца и пружаоца услуга;			
4.2	2. In the areas covered by paragraph 1, harassment and sexual harassment shall be deemed to be discrimination on grounds of sex and therefore prohibited. A person's rejection of, or submission to, such conduct may not be used as a basis for a decision affecting that person.	9.	Отказ уговора о раду, као и проглашавање запосленог или радно ангажованог за вишак запослених на основу пола, трудноће, родитељства, као и због покренутог поступка запосленог и радно ангажованог лица због дискриминације, узнемиравања и сексуалног узнемиравања представљају акте дискриминације.	ПУ		
5.	Member States may maintain or adopt measures within the			НП		

	meaning of Article 157(4) of the Treaty on the Functioning of the European Union with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, for instance aimed at promoting entrepreneurship initiatives among women.					
6.	Without prejudice to the specific conditions for access to certain activities which apply equally to both sexes, the Member States shall take the measures necessary to ensure that the conditions for the establishment of a company between spouses, or between life partners when and in so far as recognised by national law, are not more restrictive than the conditions for the establishment of a company between other persons.	24. став 2.	Супружници и ванбрачни партнери равноправни су у складу са законом. Услови за оснивање привредних друштава за супружнике и ванбрачне partnere не смеју бити рестриктивнији од услова за оснивање привредних друштава предвиђених за друга физичка лица у складу са законом којим се уређују привредна друштва.			
7.1	1. Where a system for social protection for self-employed workers exists in a Member State, that Member State shall take the necessary			НУ	није предмет уређења овог закона	

	measures to ensure that spouses and life partners referred to in Article 2(b) can benefit from a social protection in accordance with national law.					
7.2	2. The Member States may decide whether the social protection referred to in paragraph 1 is implemented on a mandatory or voluntary basis.			НУ	није предмет уређења овог закона	
8.	1. The Member States shall take the necessary measures to ensure that female self-employed workers and female spouses and life partners referred to in Article 2 may, in accordance with national law, be granted a sufficient maternity allowance enabling interruptions in their occupational activity owing to pregnancy or motherhood for at least 14 weeks. 2. The Member States may decide whether the maternity allowance referred to in paragraph 1 is granted on a		.	НУ	није предмет уређења овог закона	

	<p>mandatory or voluntary basis.</p> <p>3. The allowance referred to in paragraph 1 shall be deemed sufficient if it guarantees an income at least equivalent to:</p> <p>(a) the allowance which the person concerned would receive in the event of a break in her activities on grounds connected with her state of health and/or;</p> <p>(b) the average loss of income or profit in relation to a comparable preceding period subject to any ceiling laid down under national law and/or;</p> <p>(c) any other family related allowance established by national law, subject to any ceiling laid down under national law.</p> <p>4. The Member States shall take the necessary measures to ensure that female self-employed workers and female spouses and life partners referred to in Article 2 have access to any existing services supplying temporary replacements or to any</p>					
--	--	--	--	--	--	--

	existing national social services. The Member States may provide that access to those services is an alternative to or a part of the allowance referred to in paragraph 1 of this Article.					
9.1	1. The Member States shall ensure that judicial or administrative proceedings, including, where Member States consider it appropriate, conciliation procedures, for the enforcement of the obligations under this Directive are available to all persons who consider they have sustained loss or damage as a result of a failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.			НУ	није предмет уређења овог закона	
9.2	The Member States shall ensure that associations, organizations and other legal entities which have, in			НУ	није предмет уређења овог закона	

	accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that this Directive is complied with may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his or her approval, in any judicial or administrative proceedings provided for the enforcement of obligations under this Directive.					
9.3	Paragraphs 1 and 2 shall be without prejudice to national rules on time limits for bringing actions relating to the principle of equal treatment.			НУ	није предмет уређења овог закона	

10.	The Member States shall introduce such measures into their national legal systems as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation, as Member States so determine, for the loss or damage sustained by a person as a result of discrimination on grounds of sex, such compensation or reparation being dissuasive and proportionate to the loss or damage suffered. Such compensation or reparation shall not be limited by the fixing of a prior upper limit.	28.	Судска заштита лица изложених дискриминацији заснованој на полу обезбеђује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.	ПУ		
11.	1. The Member States shall take the necessary measures to ensure that the body or bodies designated in accordance with Article 20 of Directive 2006/54/EC are also competent for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons covered by this Directive without discrimination on grounds of sex.			НУ	није предмет уређења овог закона	

	<p>2. The Member States shall ensure that the tasks of the bodies referred to in paragraph 1 include:</p> <p>(a) providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints of discrimination, without prejudice to the rights of victims and of associations, organisations and other legal entities referred to in Article 9(2);</p> <p>(b) conducting independent surveys on discrimination;</p> <p>(c) publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination;</p> <p>(d) exchanging, at the appropriate level, the information available with the corresponding European bodies, such as the European Institute for Gender Equality.</p>					
12.	The Member States shall actively take into account the objective of equality between men and women when			НУ	није предмет уређења овог закона	

	formulating and implementing laws, regulations, administrative provisions, policies and activities in the areas referred to in this Directive.					
13.	The Member States shall ensure that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force, are brought by all appropriate means to the attention of the persons concerned throughout their territory.			НУ	није предмет уређења овог закона	
14.	The Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment between men and women than those laid down in this Directive. The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already	1. став 2.	Одредбе овог закона не смеју се тумачити нити примењивати на начин којим се доводи до укидања или ограничења неког постојећег права утврђеног другим прописом или се ограничава или умањује достигнути ниво људских права у домену равноправности који проистиче из Устава, закона, општеприхваћених правила међународног права и потврђених међународних уговора.	ПУ		

	afforded by Member States in the fields covered by this Directive.					
15.	<p>1. Member States shall communicate all available information concerning the application of this Directive to the Commission by 5 August 2015.</p> <p>The Commission shall draw up a summary report for submission to the European Parliament and to the Council no later than 5 August 2016. That report should take into account any legal change concerning the duration of maternity leave for employees. Where appropriate, that report shall be accompanied by proposals for amending this Directive.</p> <p>2. The Commission's report shall take the viewpoints of the stakeholders into account.</p>			HP		
16.	1. The Member States shall bring into force the laws, regulations and			HP		

<p>administrative provisions necessary to comply with this Directive by 5 August 2012 at the latest. They shall forthwith communicate to the Commission the text of those provisions.</p> <p>When the Member States adopt those provisions, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such a reference on the occasion of their official publication. Member States shall determine how such reference is to be made.</p> <p>2. Where justified by particular difficulties, the Member States may, if necessary, have an additional period of two years until 5 August 2014 in order to comply with Article 7, and in order to comply with Article 8 as regards female spouses and life partners referred to in Article 2(b).</p> <p>3. The Member States shall communicate to the Commission the text of the main provisions of national</p>					
---	--	--	--	--	--

	law which they adopt in the field covered by this Directive.					
17.	Directive 86/613/EEC shall be repealed, with effect from 5 August 2012. References to the repealed Directive shall be construed as references to this Directive.			HP		
18.	This Directive shall enter into force on the 20th day following its publication in the <i>Official Journal of the European Union</i> .			HP		
19.	This Directive is addressed to the Member States.			HP		

1. Назив прописа ЕУ: COUNCIL DIRECTIVE 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (recast)						2. CELEX ознака ЕУ прописа 32006L0054	
3. Овлашћени предлагач прописа: Влада Обрађивач: Кабинет потпредседнице Владе и министарке грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре						4. датум израде табеле јануар 2016. године	
5. Назив (нацрта, предлога) прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом ЕУ: Предлог закона о равноправности жена и мушкараца Draft Law on the Equality of Women and Men						6. Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПАА: 2012-575	
7. Усклађеност одредаба прописа са одредбама прописа ЕУ:							
а)	а1)	б)	б1)	в)	г)	д)	
Одредба важећег прописа ЕУ	Садржина одредбе	Одредба прописа Републике Србије	Садржина одредбе	Усклађеност (Потпуно усклађено – ПУ, делимично усклађено- ДУ, неусклађено-	Разлог за делимичну усклађеност, неусклађеност или	Напомена о усклађености	

				НУ, непреписиво- НП)	непреносивост	
1.	<p>The purpose of this Directive is to ensure the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.</p> <p>To that end, it contains provisions to implement the principle of equal treatment in relation to:</p> <p>(a) access to employment, including promotion, and to vocational training;</p> <p>(b) working conditions, including pay;</p> <p>(c) occupational social security schemes.</p> <p>It also contains provisions to ensure that such implementation is made more effective by the establishment of appropriate procedures.</p>			НП		
2(a)	<p>1. For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:</p> <p>(a) 'direct discrimination':</p>	2. став 1. тачка 7)	„непосредна дискриминација” свако је поступање према неком лицу условљено личним својством којим је то лице	ПУ		

	where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation;		стављено или се ставља или би се могло ставити у неповољнији положај у односу на друга лица у истој ситуацији;			
2(b)	(b) 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;	2. став 1. тачка 8)	„посредна дискриминација” постоји ако се привидно неутралном одредбом, критеријумом, поступком или понашањем може ставити у неповољнији положај неко лице у односу на друга лица, осим ако је та одредба, критеријум, понашање односно поступак објективно оправдан легитимним циљем и ако су средства за постизање тог циља примерена и нужна;	ПУ		
2(c, d)	(c) 'harassment': where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, degrading, humiliating or offensive environment; (d) 'sexual harassment': where any form of unwanted	2. став 1. тач. 11) и 12)	„узнемиравање” јесте свако понашање у сврху или са последицом повреде достојанства неког лица којим се ствара застрашујуће, непријатељско, понижавајуће, увредљиво и деградирајуће окружење засновано на полу; 12) „сексуално узнемиравање” јесте вербални, невербални или физички акт сексуалне природе с циљем повреде личног	ПУ		

	verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;		достојанства, а нарочито стварања застрашујућег, непријатељског, деградирајућег или увредљивог окружења;			
2(e)	(e) 'pay': the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his/her employment from his/her employer;			НУ	није предмет уређења овог закона	
2(f)	f) 'occupational social security schemes': schemes not governed by Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security whose purpose is to provide workers, whether employees or self-employed, in an undertaking or group of			НУ	није предмет уређења овог закона	

	undertakings, area of economic activity, occupational sector or group of sectors with benefits intended to supplement the benefits provided by statutory social security schemes or to replace them.					
2(2)	2. For the purposes of this Directive, discrimination includes: (a) harassment and sexual harassment, as well as any less favourable treatment based on a person's rejection of or submission to such conduct; (b) instruction to discriminate against persons on grounds of sex; (c) any less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave within the meaning of Directive 92/85/EEC.	3. тач. 1), 5) и 6)	Забрањена је непосредна или посредна дискриминација у свим областима јавног и приватног живота у складу са Уставом и законима, као и општеприхваћеним правилима међународног права и потврђеним међународним уговорима, а нарочито: 1) ускраћивање, искључивање, ограничавање или давање првенства лицу или групи лица само зато што су жене или мушкарци; (...) 5) узнемиравање и сексуално узнемиравање; 6) дискриминаторно поступање у вези са трудноћом и родитељством;	ПУ		
3.	Member States may maintain or adopt measures within the	4.	Доношење и спровођење мера ради отклањања и спречавања	ПУ		

	meaning of Article 141(4) of the Treaty with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life.		<p>неравноправног положаја жена и мушкараца, а са циљем остваривања њихових једнаких могућности у свим областима јавног и приватног живота не представљају акте дискриминације.</p> <p>Органи јавне власти континуирано прате, планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате политика и мера за спречавање и отклањање непосредне или посредне дискриминације, а са циљем постизања стварне равноправности, односно остваривања права свих лица под једнаким могућностима.</p> <p>Мере наведене у ст. 1. и 2. овог члана примењују се док се не постигне њима прописан циљ.</p>			
4.	<p>For the same work or for work to which equal value is attributed direct and indirect discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration shall be eliminated.</p> <p>In particular, where a job classification system is used</p>	7. став 2.	<p>Истицање припадности одређеном полу као критеријум класификације и систематизације радних места и приликом запошљавања и радног ангажовања, као и професионалне обуке и усавршавања дозвољено је само у случајевима када послови и услови под којима се</p>	ПУ		

	for determining pay, it shall be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on grounds of sex.		они обављају захтевају одређене биолошке карактеристике које су специфичне за жене или за мушкарце.			
5.–13.	Without prejudice to Article 4, there shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in occupational social security schemes, in particular as regards: (a) the scope of such schemes and the conditions of access to them; (b) the obligation to contribute and the calculation of contributions; (c) the calculation of benefits, including supplementary benefits due in respect of a spouse or dependants, and the conditions governing the duration and retention of entitlement to benefits...	14. став 2.	Жене и мушкарци равноправни су приликом израчунавања премија и давања у сврху осигуравајућих и повезаних финансијских услуга. Код система струковног осигурања, није дозвољена непосредна и посредна дискриминација с обзиром на обухват система, услове приступа систему, обавезе уплаћивања доприноса и обрачуна доприноса, укључујући допунска давања.	ПУ		
14(a).	1. There shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in the public or private sectors, including public bodies, in relation to:	6. тач. 1)–4)	Не сматрају се дискриминацијом или повредом принципа једнаких могућности за жене и мушкарце мере за повећање запослености и могућности запошљавања и	ПУ		

	(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;		самозапошљавања у области: 1) доступности послова; 2) професионалног информисања, саветовања и израде индивидуалног плана запошљавања; 3) стручног оспособљавања и обезбеђивања једнаких могућности за развој и напредовање; 4) спречавања или компензације за непогодности у професионалној области;			
14(b)	(b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;	7. став 2.	Истицање припадности одређеном полу као критеријум класификације и систематизације радних места и приликом запошљавања и радног ангажовања, као и професионалне обуке и усавршавања дозвољено је само у случајевима када послови и услови под којима се они обављају захтевају одређене биолошке карактеристике које су специфичне за жене или за мушкарце.	ПУ		
14(c)	(c) employment and working conditions, including			НП		

	dismissals, as well as pay as provided for in Article 141 of the Treaty;					
14(d)	(d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.	12. став 1. и став 2. тачка 4)	Приликом образовања одбора за преговоре у складу са прописима којим се уређују радни односи, синдикати и удружења послодаваца обезбеђују учешће жена и мушкараца сходно њиховом учешћу у чланству у синдикатима и удружењима послодаваца. Синдикати и удружења послодаваца, не доводећи у питање своју аутономију, раде на обезбеђивању равноправности у вези са флексибилним условима рада и обезбеђења равноправности у погледу: (...) 4) чланства и деловања у синдикатима;	ПУ		
14(2)	2. Member States may provide, as regards access to employment including the training leading thereto, that a difference of treatment which is based on a characteristic	7. став 1. тачка 3)	Послодавци и пружаоци услуга: (...) 3) планирају време и место одржавања професионалне обуке или усавршавања запослених и радно ангажованих	ПУ		

	related to sex shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that its objective is legitimate and the requirement is proportionate.	12. став 1. и став 2. тачка 3)	лица који не утичу на њихове породичне обавезе (чување деце за време док се одржава обука, као и „учење на даљину”); Приликом образовања одбора за преговоре у складу са прописима којим се уређују радни односи, синдикати и удружења послодаваца обезбеђују учешће жена и мушкараца сходно њиховом учешћу у чланству у синдикатима и удружењима послодаваца. Синдикати и удружења послодаваца, не доводећи у питање своју аутономију, раде на обезбеђивању равноправности у вези са флексибилним условима рада и обезбеђења равноправности у погледу: (...) 3) напредовања на послу, односно приступа професионалном или стручном усавршавању;			
15.	A woman on maternity leave shall be entitled, after the end of her period of maternity leave, to return to her job or	10. ст. 2. и 3.	Одсуствовање с посла због трудноће или родитељства: (...) 2) није сметња да се запослени,	ПУ		

	to an equivalent post on terms and conditions which are no less favourable to her and to benefit from any improvement in working conditions to which she would have been entitled during her absence.		односно радно ангажовани по истеку тог одсуства врати на своје радно место или истоветно место под условима који за њега нису мање повољни. Запослени, односно радно ангажовани из овог члана: 1) уживају сва побољшања радних услова обезбеђена током њиховог одсуства;			
16.	This Directive is without prejudice to the right of Member States to recognise distinct rights to paternity and/or adoption leave. Those Member States which recognise such rights shall take the necessary measures to protect working men and women against dismissal due to exercising those rights and ensure that, at the end of such leave, they are entitled to return to their jobs or to equivalent posts on terms and conditions which are no less favourable to them, and to benefit from any improvement in working conditions to which they would have been entitled	10. ст. 1–3.	Није дозвољен премештај услед трудноће или родитељства на друге послове или упућивање на рад код другог послодавца или пружаоца услуга, уколико је то за запосленог, односно радно ангажованог неповољније, осим ако то није учињено у складу са актом надлежног здравственог органа. Одсуствовање с посла због трудноће или родитељства: (...) 2) није сметња да се запослени, односно радно ангажовани по истеку тог одсуства врати на своје радно место или истоветно место под условима који за њега нису мање повољни. Запослени, односно радно ангажовани из овог члана:	ПУ		

	during their absence.		1) уживају сва побољшања радних услова обезбеђена током њиховог одсуства;			
17(1).	1. Member States shall ensure that, after possible recourse to other competent authorities including where they deem it appropriate conciliation procedures, judicial procedures for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.					
17(2).	2. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, either on	28.	Судска заштита лица изложених дискриминацији заснованој на полу обезбеђује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.	ПУ		

	behalf or in support of the complainant, with his/her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.					
17(3).	3. Paragraphs 1 and 2 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equal treatment.			НП		
18.	Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation as the Member States so determine for the loss and damage sustained by a person injured as a result of discrimination on grounds of sex, in a way which is dissuasive and proportionate to the damage suffered. Such compensation or reparation may not be restricted by the fixing of a prior upper limit,			НУ	није предмет уређења овог закона	

	except in cases where the employer can prove that the only damage suffered by an applicant as a result of discrimination within the meaning of this Directive is the refusal to take his/her job application into consideration.					
19(1).	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.	28.	Судска заштита лица изложених дискриминацији заснованој на полу обезбеђује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.	ПУ		
19(2–5).	2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from			НП		

	<p>introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs.</p> <p>3. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.</p> <p>4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to:</p> <p>(a) the situations covered by Article 141 of the Treaty and, insofar as discrimination based on sex is concerned, by Directives 92/85/EEC and 96/34/EC;</p> <p>(b) any civil or administrative procedure concerning the public or private sector which provides for means of redress under national law pursuant to the measures referred to in (a) with the exception of out-of-court procedures of a voluntary nature or provided for in national law.</p> <p>5. This Article shall not apply to criminal procedures unless otherwise provided by the Member States.</p>					
--	---	--	--	--	--	--

20(1).	1. Member States shall designate and make the necessary arrangements for a body or bodies for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons without discrimination on grounds of sex. These bodies may form part of agencies with responsibility at national level for the defence of human rights or the safeguard of individuals' rights.			НП		
--------	---	--	--	----	--	--

20(2).	<p>2. Member States shall ensure that the competences of these bodies include:</p> <p>(a) without prejudice to the right of victims and of associations, organisations or other legal entities referred to in Article 17(2), providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination;</p> <p>(b) conducting independent surveys concerning discrimination;</p> <p>(c) publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination;</p> <p>(d) at the appropriate level exchanging available information with corresponding European bodies such as any future European Institute for Gender Equality.</p>			НУ	није предмет уређења овог закона	
21.	<p>1. Member States shall, in accordance with national traditions and practice, take adequate measures to</p>	12.	<p>Приликом образовања одбора за преговоре у складу са прописима којим се уређују радни односи, синдикати и</p>	ПУ		

<p>promote social dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including, for example, through the monitoring of practices in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion, as well as through the monitoring of collective agreements, codes of conduct, research or exchange of experience and good practice.</p> <p>2. Where consistent with national traditions and practice, Member States shall encourage the social partners, without prejudice to their autonomy, to promote equality between men and women, and flexible working arrangements, with the aim of facilitating the reconciliation of work and private life, and to conclude, at the appropriate level, agreements laying down antidiscrimination rules in the fields referred to in Article 1 which fall within the scope of</p>	<p>удружења послодаваца обезбеђују учешће жена и мушкараца сходно њиховом учешћу у чланству у синдикатима и удружењима послодаваца.</p> <p>Синдикати и удружења послодаваца, не доводећи у питање своју аутономију, раде на обезбеђивању равноправности у вези са флексибилним условима рада и обезбеђења равноправности у погледу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) услова за приступ запошљавању или обављању занимања, укључујући критеријуме и услове за избор кандидата за послове у оквиру професионалне хијерархије; 2) услова рада, укључујући зараду; 3) напредовања на послу, односно приступа професионалном или стручном усавршавању; 4) чланства и деловања у синдикатима; 5) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом и родитељством; 			
---	--	--	--	--

	<p>collective bargaining. These agreements shall respect the provisions of this Directive and the relevant national implementing measures.</p> <p>3. Member States shall, in accordance with national law, collective agreements or practice, encourage employers to promote equal treatment for men and women in a planned and systematic way in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion. To this end, employers shall be encouraged to provide at appropriate regular intervals employees and/or their representatives with appropriate information on equal treatment for men and women in the undertaking. Such information may include an overview of the proportions of men and women at different levels of the organisation; their pay and pay differentials; and possible measures to improve the situation in</p>		<p>6) кодекса понашања; 7) истраживања, односно размене искустава на основу праћења примене колективних уговора.</p>			
--	---	--	--	--	--	--

	cooperation with employees' representatives.					
22.	Member States shall encourage dialogue with appropriate nongovernmental organisations which have, in accordance with their national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on grounds of sex with a view to promoting the principle of equal treatment.	23.	Органи јавне власти сарађују са удружењима чији су циљеви везани за праћење и унапређење равноправности и указивања на дискриминацију, односно у оквиру: 1) припреме извештаја о стању равноправности у Републици Србији и у поступку предлагања и усвајања мера за постизање стварне равноправности; 2) праћења примене закона, других прописа и стратешких докумената у области равноправности; 3) спровођења активности везаних за промоцију равноправности, спречавања и борбе против насиља и умањења утицаја родних стереотипа.	ПУ		
23.	Member States shall take all necessary measures to ensure that: (a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are			НУ	није предмет уређења овог закона	

	abolished; (b) provisions contrary to the principle of equal treatment in individual or collective contracts or agreements, internal rules of undertakings or rules governing the independent occupations and professions and workers' and employers' organisations or any other arrangements shall be, or may be, declared null and void or are amended; (c) occupational social security schemes containing such provisions may not be approved or extended by administrative measures.					
24.	Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees, including those who are employees' representatives provided for by national laws and/or practices, against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal	2. став 1. тачка 6)	„дискриминацијом” означава се свако прављење разлике, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе, као и чланове њихових породица или њима блиска лица са циљем или последицом да им се због његовог, односно њиховог личног својства у истој или	ПУ		

	proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.		сличној ситуацији отежа, угрози, онемогући или негира признање, уживање или остваривање људских права у политичкој, економској, друштвеној, културној, грађанској и свакој другој области; дискриминацијом се сматра и неповољније поступање према другом лицу или групи лица, искључиво или углавном што су тражили, покренули или намеравали да покрену поступак за заштиту од дискриминације, понудили или намеравали да понуде доказе о дискриминаторном поступању, дали исказ пред надлежним телом о случају дискриминације, упозорили јавност на случај дискриминације или пружили другу врсту подршке у предвиђеном поступку;			
25.	Member States shall lay down the rules on penalties applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive, and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The penalties, which may			НП		

	comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive. The Member States shall notify those provisions to the Commission by 5 October 2005 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.					
26.	Member States shall encourage, in accordance with national law, collective agreements or practice, employers and those responsible for access to vocational training to take effective measures to prevent all forms of discrimination on grounds of sex, in particular harassment and sexual harassment in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion.			НП		
27.	1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of	1. став 2.	Одредбе овог закона не смеју се тумачити нити примењивати на начин којим се доводи до укидања или ограничења неког	ПУ		

	<p>the principle of equal treatment than those laid down in this Directive.</p> <p>2. Implementation of this Directive shall under no circumstances be sufficient grounds for a reduction in the level of protection of workers in the areas to which it applies, without prejudice to the Member States' right to respond to changes in the situation by introducing laws, regulations and administrative from those in force on the notification of this Directive, provided that the provisions of this Directive are complied with.</p>		<p>постојећег права утврђеног другим прописом или се ограничава или умањује достигнути ниво људских права у домену равноправности који проистиче из Устава, закона, општеприхваћених правила међународног права и потврђених међународних уговора.</p>			
28.	<p>1. This Directive shall be without prejudice to provisions concerning the protection of women, particularly as regards pregnancy and maternity.</p> <p>2. This Directive shall be without prejudice to the provisions of Directive 96/34/EC and Directive 92/85/EEC.</p>			НП		

29.	Member States shall actively take into account the objective of equality between men and women when formulating and implementing laws, regulations, administrative provisions, policies and activities in the areas referred to in this Directive.			HP		
30.	Member States shall ensure that measures taken pursuant to this Directive, together with the provisions already in force, are brought to the attention of all the persons concerned by all suitable means and, where appropriate, at the workplace.			HP		

1. Назив прописа ЕУ: Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Men and Women in the Access to and Supply of Goods and Services						2. CELEX ознака ЕУ прописа 320041L0113
3. Овлашћени предлагач прописа: Влада Обрађивач: Кабинет потпредседнице Владе и министарке грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре						4. датум израде табеле јануар 2016. године
5. Назив (нацрта, предлога) прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом ЕУ: Предлог закона о равноправности жена и мушкараца Draft Law on the Equality of Women and Men						6. Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПАА: 2012-575
7. Усклађеност одредаба прописа са одредбама прописа ЕУ:						
а)	а1)	б)	б1)	в)	г)	д)
Одредба важећег прописа ЕУ	Садржина одредбе	Одредба прописа Републике Србије	Садржина одредбе	Усклађеност (Потпуно усклађено – ПУ, делимично усклађено- ДУ, неусклађено- НУ, непреписиво-	Разлог за делимичну усклађеност, неусклађеност или непреносивост	Напомена о усклађености

				НП)		
1.	The purpose of this Directive is to lay down a framework for combating discrimination based on sex in access to and supply of goods and services, with a view to putting into effect in the Member States the principle of equal treatment between men and women.			НП		
2(a)	(a) 'direct discrimination': where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be, treated in a comparable situation;	2. став 1. тачка 7)	„непосредна дискриминација” свако је поступање према неком лицу условљено личним својством којим је то лице стављено или се ставља или би се могло ставити у неповољнији положај у односу на друга лица у истој ситуацији;	ПУ		
2(b)	(b) 'indirect discrimination': where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is	2. став 1. тачка 8)	„посредна дискриминација” постоји ако се привидно неутралном одредбом, критеријумом, поступком или понашањем може ставити у неповољнији положај неко лице у односу на друга лица, осим ако је та одредба, критеријум, понашање односно поступак	ПУ		

	objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;		објективно оправдан легитимним циљем и ако су средства за постизање тог циља примерена и нужна;			
2(c)	(c) 'harassment': where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose, or effect, of violating the dignity of that person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;	2. став 1. тачка 11)	„узнемиравање” јесте свако понашање у сврху или са последицом повреде достојанства неког лица којим се ствара застрашујуће, непријатељско, понижавајуће, увредљиво и деградирајуће окружење засновано на полу;	ПУ		
2(d)	(d) 'sexual harassment': where any form of unwanted verbal, non-verbal, or physical, conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.	2. став 1. тачка 12)	„сексуално узнемиравање” јесте вербални, невербални или физички акт сексуалне природе с циљем повреде личног достојанства, а нарочито стварања застрашујућег, непријатељског, деградирајућег или увредљивог окружења;	ПУ		
3.1	Within the limits of the powers conferred upon the Community, this Directive shall apply to all persons			НП		

	who provide goods and services, which are available to the public irrespective of the person concerned as regards both the public and private sectors, including public bodies, and which are offered outside the area of private and family life and the transactions carried out in this context.					
3.2	This Directive does not prejudice the individual's freedom to choose a contractual partner as long as an individual's choice of contractual partner is not based on that person's sex.			НП		
3.3	This Directive shall not apply to the content of media and advertising nor to education.			НУ	није предмет уређења овог закона	
3.4	This Directive shall not apply to matters of employment and occupation. This Directive shall not apply to matters of self employment, insofar as			НУ	није предмет уређења овог закона	

	these matters are covered by other Community legislative acts.					
4.1–3	<p>1. For the purposes of this Directive, the principle of equal treatment between men and women shall mean that</p> <p>(a) there shall be no direct discrimination based on sex, including less favourable treatment of women for reasons of pregnancy and maternity;</p> <p>(b) there shall be no indirect discrimination based on sex.</p> <p>2. This Directive shall be without prejudice to more favourable provisions concerning the protection of women as regards pregnancy and maternity.</p> <p>3. Harassment and sexual harassment within the meaning of this Directive shall be deemed to be discrimination on the grounds of sex and therefore prohibited. A person's rejection of, or</p>	3.	<p>Забрањена је непосредна или посредна дискриминација у свим областима јавног и приватног живота у складу са Уставом и законима, као и општеприхваћеним правилима међународног права и потврђеним међународним уговорима, а нарочито:</p> <p>1) ускраћивање, искључивање, ограничавање или давање првенства лицу или групи лица само зато што су жене или мушкарци;</p> <p>2) експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање жена и мушкараца и сваки неповољнији третман који неко има због одбијања или трпљења таквог понашања, укључујући давање упутства за спровођење дискриминације;</p> <p>3) јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима</p>	ПУ		

	submission to, such conduct may not be used as a basis for a decision affecting that person.		понашања који су засновани на идеји подређености или надређености жена и мушкараца, односно родним стереотипима; 4) ускраћивање рада и обављања самосталне делатности, слободног избора запослења и радног ангажовања, напредовања и стручног усавшавања и професионалне рехабилитације, једнаку зараду за рад једнаке вредности, правичних и задовољавајућих услова рада, ступање у синдикат, заштиту од незапослености код послодавца и пружаоца услуга;			
4.4	Instruction to direct or indirect discrimination on the grounds of sex shall be deemed to be discrimination within the meaning of this Directive.	2. став 1. тачка б)	„дискриминацијом” означава се свако прављење разлике, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе, као и чланове њихових породица или њима блиска лица са циљем или последицом да им се због његовог, односно њиховог	ПУ		

			личног својства у истој или сличној ситуацији отежа, угрози, онемогући или негира признање, уживање или остваривање људских права у политичкој, економској, друштвеној, културној, грађанској и свакој другој области; дискриминацијом се сматра и неповољније поступање према другом лицу или групи лица, искључиво или углавном што су тражили, покренули или намеравали да покрену поступак за заштиту од дискриминације, понудили или намеравали да понуде доказе о дискриминаторном поступању, дали исказ пред надлежним телом о случају дискриминације, упозорили јавност на случај дискриминације или пружили другу врсту подршке у предвиђеном поступку;			
4.5	This Directive shall not preclude differences in treatment, if the provision of the goods and services exclusively or primarily to members of one sex is	14. став 1.	Није дозвољено ограничавање приступа и пружања услуга, као и доступности робе и њеној набавци на основу припадности полу.	ПУ		

	justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.					
5.	<p>1. Member States shall ensure that in all new contracts concluded after 21 December 2007 at the latest, the use of sex as a factor in the calculation of premiums and benefits for the purposes of insurance and related financial services shall not result in differences in individuals' premiums and benefits.</p> <p>2. Notwithstanding paragraph 1, Member States may decide before 21 December 2007 to permit proportionate differences in individuals' premiums and benefits where the use of sex is a determining factor in the assessment of risk based on relevant and accurate actuarial and statistical data. The Member States concerned shall inform the Commission and ensure</p>	14. став 2.	Жене и мушкарци равноправни су приликом израчунавања премија и давања у сврху осигуравајућих и повезаних финансијских услуга. Код система струковног осигурања, није дозвољена непосредна и посредна дискриминација с обзиром на обухват система, услове приступа систему, обавезе уплаћивања доприноса и обрачуна доприноса, укључујући допунска давања.	ПУ		

	that accurate data relevant to the use of sex as a determining actuarial factor are compiled, published and regularly updated. These Member States shall review their decision five years after 21 December 2007, taking into account the Commission report referred to in Article 16, and shall forward the results of this review to the Commission.					
6.	With a view to ensuring full equality in practice between men and women, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting specific measures to prevent or compensate for disadvantages linked to sex.			HP		
7.	1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal			HP		

	<p>treatment between men and women than those laid down in this Directive.</p> <p>2. The implementation of this Directive shall in no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.</p>					
8.1	<p>The Member States shall ensure that judicial or administrative proceedings, including, where Member States consider it appropriate, conciliation procedures, for the enforcement of the obligations under this Directive are available to all persons who consider they have sustained loss or damage as a result of a failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.</p>	28.	<p>Судска заштита лица изложених дискриминацији заснованој на полу обезбеђује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.</p>	ПУ		

8.2	Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation, as the Member States so determine, for the loss and damage sustained by a person injured as a result of discrimination within the meaning of this Directive, in a way which is dissuasive and proportionate to the damage suffered. The fixing of a prior upper limit shall not restrict such compensation or reparation.			НУ	није предмет уређења овог закона	
8.3	Member States shall ensure that associations, organizations or other legal entities, which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, on behalf or in support of the complainant, with his or	28.	Судска заштита лица изложених дискриминацији заснованој на полу обезбеђује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.	ПУ		

	her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.					
8.4	Paragraphs 1 and 3 shall be without prejudice to national rules on time limits for bringing actions relating to the principle of equal treatment.			HP		
9.1	Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove			HP		

	that there has been no breach of the principle of equal treatment.					
9.2	Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence, which are more favourable to plaintiffs.			НП		
9.3	Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures.			НП		
9.4&5	4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to any proceedings brought in accordance with Article 8(3). 5. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or other competent authority to investigate the facts of the case			НП		
10.	Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect persons from any adverse treatment or			НУ	није предмет уређења овог закона	

	adverse consequence as a reaction to a complaint or to legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.					
11.	With a view to promoting the principle of equal treatment, Member States shall encourage dialogue with relevant stakeholders which have, in accordance with national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on grounds of sex in the area of access to and supply of goods and services.	23.	Органи јавне власти сарађују са удружењима чији су циљеви везани за праћење и унапређење равноправности и указивања на дискриминацију, односно у оквиру: 1) припреме извештаја о стању равноправности у Републици Србији и у поступку предлагања и усвајања мера за постизање стварне равноправности; 2) праћења примене закона, других прописа и стратешких докумената у области равноправности; 3) спровођења активности везаних за промоцију равноправности, спречавања и борбе против насиља и умањења утицаја родних стереотипа.	ПУ		
12.	1. Member States shall designate and make the necessary arrangements for			НУ	није предмет уређења овог закона	

	<p>a body or bodies for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons without discrimination on the grounds of sex. These bodies may form part of agencies charged at national level with the defence of human rights or the safeguard of individuals' rights, or the implementation of the principle of equal treatment.</p> <p>2. Member States shall ensure that the competencies of the bodies referred to in paragraph 1 include:</p> <p>(a) without prejudice to the rights of victims and of associations, organisations or other legal entities referred to in Article 8(3), providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination;</p> <p>(b) conducting independent surveys concerning</p>					
--	--	--	--	--	--	--

	discrimination; (c) publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination.					
13.	Member States shall take the necessary measures to ensure that the principle of equal treatment is respected in relation to the access to and supply of goods and services within the scope of this Directive, and in particular that: (a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished; (b) any contractual provisions, internal rules of undertakings, and rules governing profit-making or non-profit-making associations contrary to the principle of equal treatment are, or may be, declared null and void or are amended.			НУ	није предмет уређења овог закона	

14.	Member States shall lay down the rules on penalties applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The penalties, which may comprise the payment of compensation to the victim, shall be effective, proportionate and dissuasive. Member States shall notify those provisions to the Commission by 21 December 2007 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.			НУ	није предмет уређења овог закона	
15.	Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means			НП		

	throughout their territory.					
16.	<p>1. Member States shall communicate all available information concerning the application of this Directive to the Commission, by 21 December 2009. and every five years thereafter. The Commission shall draw up a summary report, which shall include a review of the current practices of Member States in relation to Article 5 with regard to the use of sex as a factor in the calculation of premiums and benefits. It shall submit this report to the European Parliament and to the Council no later 21 December 2010. Where appropriate, the Commission shall accompany its report with proposals to modify the Directive.</p> <p>2. The Commission's report shall take into account the viewpoints of relevant stakeholders.</p>			HP		

17.	<p>1. Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 21 December 2007 at the latest. They shall forthwith communicate to the Commission the text of those provisions.</p> <p>When Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such a reference on the occasion of their official publication. The methods of making such publication of reference shall be laid down by the Member States.</p> <p>2. Member States shall communicate to the Commission the text of the main provisions of national law which they adopt in the field covered by this Directive.</p>			HP		
18.	This Directive shall enter into force on the day of its			HP		

	publication in the <i>Official Journal of the European Union</i> .					
19.	This Directive is addressed to the Member States.			HP		