

VII АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Одређивање проблема које закон треба да реши

Анализом стања у погледу примене Закона о равноправности полова, а посебно у погледу остваривања права на равноправност жена и мушкараца у Републици Србији, за десетогодишњи период (од 2010. до 2020. године), може се утврдити да су жене неравноправније и дискриминисане у свим областима јавног и приватног живота, а да су у посебно лошем положају жене из вишеструко маргинализованих, рањивих група. Жене су недовољно заступљене на местима на којима се одлучује, у политичким партијама и у извршној власти на свим нивоима одлучивања, иако постоје извесни помаци у учешћу жена на позицијама одлучивања у републичким органима јавне власти.

Наставни материјали обилују родним стереотипима, а присутна је и родна сегрегација занимања. Степен раширености родних стереотипа и предрасуда у Србији илуструју и налази „Истраживање јавног мњења о дискриминацији у Србији“, које је 2013. године спровео Центар за слободне изборе и демократију. Према том истраживању, чак 24% грађана у Србији сагласно је са ставом да „руководећа места у пословном свету треба да буду у рукама мушкараца“, те да је „најважнија врлина сваке жене да буде добра домаћица“.

Веома је мали број предузетница, као и жена на управљачким положајима у компанијама. Положај жена на селу је лош, мали је број власница пољопривредних газдинстава, а отежан им је приступ здравственој заштити и другим јавним услугама. Жене су изложене разним облицима насиља, а заштита од насиља није адекватна, па су жене често изложене секундарној виктимизацији након пријављивања насиља. У медијима се жене, али и мушкарци приказују сексистички и стереотипно, а о родно заснованом насиљу и насиљу над женама пише се на сензационалистички начин.

У Скраћеном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину, у делу у којем се говори о дискриминација на основу пола, наводи се да је „у десетогодишњем периоду од оснивања институције Повереника највише притужби поднето у области рада и запошљавања и то на основу скоро свих личних својстава, а највише притужби поднето је због дискриминације по основу пола и то у претежном броју случајева због дискриминације жена на тржишту рада, након чега у приближно сличном броју случајева следи брачни и породични статус као лично својство.“¹

Традиционална подела родних улога, оптерећеност жена кућним послом и бригом за породицу последично утиче и на њихов положај на тржишту рада, а узроци који доводе до подређености или надређености полова, односно стереотипне улоге полова и даље производе неједнакости у свакодневном животу. Да су жене међу најугроженијим групама потврђују и резултати истраживања јавног мњења Повереника „Однос грађана и грађанки према дискриминацији“ из 2019. године где према ставовима испитаника жене представљају другу најугроженију групу, а чак 42% грађана сматра да су жене највише изложене дискриминацији, према њиховој слободној асоцијацији.

¹ Скраћени годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину, „Службени гласник РС“, Београд, март 2020. стр. 31.

Међутим, како се наводи у истом извору, „Одређени број притужби у току 2019. године поднет је и због понижавајућих и увредљивих изјава појединаца или текстова у појединим медијима или на друштвеним мрежама, а честа мета овог говора су управо биле жене.

Такође, Повереник је и у 2019. години примио један број притужби које су се односиле на примену појединих одредаба *Закона о финансијској подршци породици са децом*. У извештајном периоду Повереник је Уставном суду поднео и Предлог за оцену уставности одредбе *Закона о пензијском и инвалидском осигурању* чијом се непосредном применом врши дискриминација удоваца у поступку остваривања права на породичну пензију на основу пола.

У 2019. години покренута је и једна стратешка парница, односно парница за заштиту од дискриминације у области рада, а на основу пола, породичног статуса и позивања на одговорност – виктимизације као посебног облика дискриминације, а поднете су и две кривичне пријаве, и то једна због недозвољених полних радњи и једна због насиља на спортској приредби.

Повереник је уочио и да поједине маркетиншке агенције, приликом пружања услуга креирања и израде рекламног садржаја за наручиоце, производе садржаје којима се подржавају предрасуде и стереотипи или којима се вређа достојанство групе лице на основу неког њиховог личног својства.²

У вези са наведеним извештајем,

Према оцени стања датој у Националној стратегији за родну равноправност 2016-2020 („Службени гласник РС”, број 4/16), стопа запослености мушкараца (50%) значајно је виша од стопе запослености жена (35%). У оквиру радно способне популације 11,20% жена и 9,50% мушкараца има завршен факултет, мастер или докторске студије. Комбиновани подаци у погледу стопа незапослености и степена образовања жена и мушкараца указују на то да иако жене у просеку имају виши степен образовања, њихова стопа запослености знатно је нижа. Посматрајући само запослене жене, учача се да 19,20% запослених жена има универзитетску диплому или титулу мастера или доктора наука, док је то случај код 13,2 % мушкараца. Стопа активности мушкараца радног узраста (15-64) такође је виша (69,9%) од стопе активности жена (53,8%). Стопа запослености жена старости од 25 до 54 године је за 14 процентних поена мања у односу на стопу запослености мушкараца исте старости (56% према 70%). Запослене жене претежно раде у сектору услуга (76%), док је мушка радна снага претежно концентрисана у области грађевинарства, саобраћаја, пољопривреде, рударства и прерађивачке индустрије. Жене чине већину запослених у области образовања, здравствене и социјалне заштите. Због свега наведеног, разлика у висини плата између мушкараца и жена износи 16%. Жене теже напредују на пословима и ређе долазе у прилику да своје знање усаврше.

Последице свеукупног стања родне неравноправности евидентирани су и у усвојеном Програму економских реформи за период 2016-2018. Владе Србије, у којем се констатује да жене чине 51,30% опште популације, али да их је и даље мање међу доносиоцима одлука на руководећим позицијама. Према подацима Министарства државне

² Исто као претходно, стр. 36.

управе и локалне самоуправе из 2021. године, на административним местима у Републици Србији је запослено 61% жена и 39% мушкараца, у АП Војводини 55,9% жена и 44,1% мушкараца, а у Једницама локалне самоуправе (ЈЛС) у администрацији је запослено 58% жена и 32% мушкараца. Такође, након политичких избора у 2020. години, око 40% жена је заступљено међу народним посланицима и 60% мушкараца међу народним посланицима у Народној скупштини Републике Србије. Али само 20 жена у Србији је на челу градова и општина од 150 ЈЛС, а од тог боја 15 жена је по први пут у каријери на тој функцији. Поред тога, 29 жена је позицијама председница скупштина општина и скупштина градова, а 70 жена на местима начелница управа градова и општина у Републици Србији.

Комитет за УН елиминацију дискриминације жена (CEDAW), у Закључним запажањима у комбинованом *Четвртом периодичном извештају Републике Србије* навео је да је забринут због недостатка утицаја мера за подстицање једнаке заступљености жена и мушкараца у политичком и јавном одлучивању. Комитет је изразио нарочиту забринутост због ограничене примене одредаба постојећег Закона о равноправности полова, којима се тражи да политичке странке и синдикати подстичу једнаку заступљеност жена и мушкараца у својим телима за одлучивање и малог броја жена у изабраним телима на локалним нивоима и у највишим редовима дипломатске службе.

Све досад наведено, указује да су постојећа законска решења недовољна и неадекватна, а да је родна неравноправност присутна у Републици Србији. Постојећи Закон о равноправности полова увео је ограничен систем квота (за руководећа места и органе управљања и надзора у органима јавне власти; код формирања одбора за преговоре синдиката и удружења послодаваца; приликом именовања чланова управних и надзорних органа у јавним службама; приликом избора или именовања делегација које представљају Републику Србију – од најмање 30%). Закон није дао очекиване резултате јер се није доследно примењивао нити је предвиђао адекватне и свеобухватне афирмативне мере у областима у којима је најизраженија неравноправност жена и мушкараца.

Постојећи закон, односно Закон о равноправности полова не предвиђа адекватне санкције за кршење сопствених одредби, јер су новчане казне симболичне и самим тим не представљају одбијајући фактор. Такође, казне нису предвиђене за одговорна лица у органима јавне власти и нису усклађене са *Законом о прекршајима* („Службени гласник РС“, бр. 65/13, 13/16 и 96/16–одлука УС), који је у међувремену донет. Нацртом закона о родној равноправности повећени су износи санкција и повећан обухват санкционисаних правних лица и одговорних лица у правном лицу.

Будући закон о родној равноправности, пре свега, усмерен је на остваривање и унапређење родне равноправности и превенцију родне дискриминације, тако да би његова доследна примена требало да доведе до смањивања потребе за вођењем судских поступака и трошкова за утврђивање дискриминације на основу пола, односно рода.

2. Циљеви које треба постићи

Основни циљеви доношења новог закона јесу:

- 1) остваривање и унапређење родне равноправности,

- 2) обезбеђење континуираног стратешког опредељења Републике Србије у овој области,
- 3) целовито и систематично уређење и јачање институционалних механизма за родну равноправност,
- 4) прецизирање обавеза послодаваца и органа јавне власти у погледу планирања и спровођења мера за унапређење родне равноправности увођењем система сталне контроле и надзора у примени овог закона.

Циљеви се остварују спровођењем одредби закона, а посебно законом предвиђених мера у области рада и запошљавања, економског статуса, васпитања и образовања, здравља, социјалне заштите, културе, спорта, јавног, односно политичког деловања, као и у другим областима јавног и приватног живота у којима постоје разлози за њихово предузимање.

Дугорочан циљ доношења закона је успостављање, унапређење и одржање родне равноправности, који ће се мерити преко Индекса родне равноправности, односно Индекса ЕУ родне равноправности, који је Република Србија усвојила крајем 2018. године, а односи се на показатеље из 2016. године. У складу са наведеним индексом, а на скали од 1 (потпуна неравноправност) до 100 (потпуна равноправност) кроз шест области (знање, рад, новац, здравље, време, моћ и две подобласти: насиље и наилажење на неравноправност) – утврђено је да индекс родне равноправности за Републику Србију износи 55,8% (просек свих ЕУ земаља је 66,2%). Република Србија је напредовала у области родне равноправности у периоду од 2014. до 2016. године. Највећи успех у остваривању родне равноправности постигнут је у домену моћи на националном нивоу, што значи да је увођење квота за политичко учешће жена остварило значајан успех. С друге стране, највећи заостатак у остваривању родне равноправности у односу на ЕУ бележи се у области рада и новца. У складу са тим, предложена су и решења увођења квота у областима друштвеног живота у којима је, према расположивим статистичким подацима, утврђено да постоји родна неравноправност. Након две године од иницијалног израчунавања Индекса, очекује се његово увећање као резултат примене мера из Акционог плана за спровођење програма Владе, који у оквиру мере 4.4. Системске бриге о осетљивим (рањивим) групама.

(а) Посебан, дугорочан циљ доношења новог закона је повећање удела жена на руководећим позицијама код послодаваца и органа јавне власти, јер су дужни да обезбеде равноправну заступљеност жена и мушкараца у органима управљања, руковођења и надзора, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање и других објективних разлога утврђених у складу са прописима којима се уређују радни односи. Програмом економских реформи Владе Републике Србије предвиђено је повећање удела жена на руководећим позицијама у јавним предузећима, и то са 13% на најмање 20% до 2018. године. Ради остварења овог циља, закон предвиђа обавезу не само за послодавце, већ и за органе јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, да планирају и спроводе посебне афирмативне мере како би се остваривала и унапређивала родна равноправност, у оквиру годишњих планова и програма рада, односно пословања. Закон их обавезује да у одређеном року о донетим плановима извести Министарство надлежно за родну равноправност. У противном, предвиђена је одговорност и одговарајуће

казне за непоступање које су примерене и нужне, а представљају одбијајући фактор кршења законских норми. У складу са Законом о прекршајима, закон предвиђа распон казни: од 50.000,00 до 2.000.000,00 динара за послодавце, органе јавне власти, политичку странку и синдикалну организацију; новчану казну од 5.000 до 150.000 динара за одговорно лице у правном лицу и новчану казну од 10.000 до 500.000 динара за предузетника – послодавца.

(б) Посебан, дугорочан циљ закона је постизање избалансиране заступљености жена и мушкараца у органима управљања, руковођења и надзора, као и у њиховим телима, при јавним научним, културним, информативним и организацијама у области спорта, у установама образовања и васпитања; приликом избора и именовања на одређене функције, образовања радних тела и утврђивања састава сталних делегација; у управљачким и надзорним телима политичких странака и синдикалних организација. Полазећи од постојећег стања у наведеним областима овај постављени посебан циљ је прецизан, мерљив и реалан, јер се његова реализација очекује у периоду од преко пет година са првим резултатима након две године примене закона. Са тим је непосредно повезано праћење остваривања планираних мера и извештавање о њиховој реализацији, на основу статистичких података разврстаних по полу, а кроз постепено процентуално увећање учешћа представника мање заступљеног пола у наведеним органима и телима.

(в) Посебан, средњорочни циљ доношења закона је и успостављање целовитог, унапређеног правног и институционалног оквира за праћење и координацију послова за остваривање и унапређење родне равноправности. Неки елементи овог циља реализоваће се и у кратком, односно средњем року. Доношењем Закона о родној равноправности прописало се да су државни органи на републичком нивоу, нивоу аутономне покрајине и у оквиру јединица локалне самоуправе обавезни да формирају функционалне организационе облике за обављање послова у вези са остваривањем родне равноправности кроз, између осталог, стална тела за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе што је новина у односу на постојеће решење. За реализацију овог циља одређује се рок од годину дана од дана ступања на снагу овог закона. С обзиром на то да ће се ова тела формирати од већ запослених лица, постављени циљ је реално остварив и мерљив. Предвиђа се, такође, формирање два тела Владе које ће имати саветодавну и координативну функцију у области родне равноправности. На тај начин, закон поставља основе за формирање јединственог институционалног оквира за остваривање и унапређење родне равноправности.

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

Постојећи законодавни оквир у Републици Србији није могао адекватно да одговори на изазове изражене родне неравноправности, дискриминације и насиља према женама и родно заснованог насиља и насиља према женама. Потребне измене и усаглашавање важећег текста закона са стандардима Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена из 1979. године и Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Истамбулска конвенција) из 2011.

године било је могуће реализовати једино доношењем новог закона, због њихове сложености и обимности.

Осим тога, у евалуацији Акционог плана за примену Националне стратегије за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности у периоду од 2010. до 2015. године, извештајима и препорукама независних државних органа који штите права грађана и грађанки Србије, али и у истраживањима и студијама у овој области, укључујући ту и бројна истраживања о положају жена која је спровело Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања током 2014. године – констатовано је постојање велике несразмере између прокламованих принципа политика једнаких могућности и њихове имплементације сходно Закону о равноправности полова.

Заштитник грађана је у својим редовним годишњим извештајима за 2014. и 2015. годину указао на потребу доношења новог законског акта о родној равноправности, а 2015. године упутио је Координационом телу за родну равноправност Владе Модел закона о родној равноправности, који је сачинила Радна група Заштитника грађана. Исто тако, Повереница за заштиту равноправности је у свом редовном годишњем извештају за 2015. годину препознала потребу доношења новог Закона о родној равноправности, и препоручила његово доношење да би се обезбедило уклањање системских и структурних узрока родне неравноправности и омогућило уживање свих гарантованих права у складу са уставним начелом равноправности полова и обавезом развијања политике једнаких могућности.

И током вођења преговора о чланству Републике Србије у Европској унији уочено је да се постојећим решењима Закона о равноправности полова не достижу заједничке тековине равноправности жена и мушкараца и да није у пуној мери усаглашен са законодавством ЕУ, а пре свега у односу на примену принципа равноправног третмана мушкараца и жена у приступу и набавци роба и услуга, у имплементацији начела једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у вези са питањима запошљавања и обављања занимања, итд. Такође, комитети УН за економска, социјална и културна права, и за људска права, указали су Републици Србији на потребу јачања националних механизма за родну равноправност, елиминисања дискриминације на основу пола, односно рода, и отклањања насиља у породици. Оба комитета су позвала Републику Србију да спроведе свеобухватне реформе ради укидања одредаба и пракси које подржавају дискриминацију на основу пола, односно рода, као и да спроведе посебне мере за повећање заступљености жена у државној управи, локалној самоуправи и у процесима одлучивања.

Комплексност и свеобухватност потребних промена постојећег Закона о равноправности полова, на које указују сви релевантни међународни и домаћи актери у овој области са препорукама за доношењем потпуно новог закона – показују да је изабрано решење најцелисходније и најекономичније, па се зато и приступило изради Нацрта закона о родној равноправности. Израђени Нацрт утемељен је на савременим европским и међународним стандардима у домену родне равноправности установљеним релевантним међународним уговорима, а посебно *CEDAW* и *Истанбулском конвенцијом*.

4. Зашто је доношење закона најбоље решење?

Као што је већ наглашено и детаљно образложено, постојећим Законом о равноправности полова суштински није креиран адекватан законски оквир за делотворно остваривање и унапређивање стања родне равноправности у пракси и спровођење политике једнаких могућности за жене и мушкарце. То је један од разлога што су, упркос формалној једнакости прокламованој законом, жене у Србији и даље једна од најбројнијих дискриминисаних друштвених група и у знатно лошијем друштвено-економском положају у односу на мушкарце. Због тога је нормирање свеобухватних мера, и континуирано и систематизовано праћење њихове реализације кроз формиран институционални механизам, као и санкционисање непоступања релевантних субјеката у складу са законом, неопходно за успешан рад на остваривању и унапређењу стања у области родне равноправности.

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

Решења из Нацрта закона о родној равноправности односе се на укупно становништво Републике Србије, на органе јавне власти, послодавце, јавне научне, културне, информативне и организације у области спорта, установе образовања и васпитања, средства јавног информисања, политичке странке и синдикалне организације. Начело родне равноправности представља међусекторско питање, будући да утиче на све друштвене субјекте и задире у све области друштва, па самим тим утиче на друштво у целини.

(а) Будући законски акт обавезује органе јавне власти да континуирано прате, планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате политика једнаких могућности за жене и мушкарце и мере за спречавање и сузбијање родне дискриминације, са циљем постизања родне равноправности.

(б) Нацрт закона обавезује органе јавне власти, који имају органе управљања и органе надзора у области културе, образовања, науке, информисања, спорта, безбедности, заштите животне средине, политичког деловања, као и послодавце – да обезбеде подједнако учешће жена и мушкараца у тим органима, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање и других објективних разлога утврђених у складу са прописима којима се уређују радни односи. У противном, дужни су да одреде и спроведу посебне мере којима се успоставља изbalансирано учешће жена и мушкараца у органима управљања и органима надзора. Закон прописаним мерама утиче и на: политичке странке и синдикалне организације и њихове органе и тела, који су обавезани да на сваке четири године доносе план деловања са посебним мерама за подстицање и унапређивање родне равноправности и заступљености жена и мушкараца у њиховим телима, обезбеђивање активног учешћа у раду и предлагање кандидата политичких странака за изборе посланика и одборника.

После избора 2000. године, у Народној скупштини Републике Србије било је 12,40% народних посланица, док се након увођења квоте из 2007. године учешће жена повећано на 21,20%. Измене изборног законодавства из 2011. године довеле су до повећања броја народних посланица на 34%. Из овога се може закључити да ће се број жена у највишем законодавном телу даље повећавати само уколико то буде прописано изборним законодавством, односно уколико постојећа квота буде повећана.

Примера ради, у Републици Србији су 24. априла 2016. године одржани парламентарни и локални избори. Нови сазив Народне скупштине чине 34,54% жена а сличан проценат је у свакој од скупштина градова и општина. Поред председнице Народне скупштине, од 250 народних посланика 85 су жене. Посланице чине Женску парламентарну мрежу која функционише као неформална група али је у претходном

периоду постала важан чинилац у унапређењу и промовисању политике родне равноправности.

Након председничких избора одржаних у мају 2017. године дошло је и до промена у Влади. По први пут у историји, Народна скупштина Републике Србије је 30. јуна 2017. године, изгласала жену за премијера. Од 21 ресора, Влада има четири министарке, од којих је једна и потпредседница Владе и председница Координационог тела за родну равноправност.

Пет жена су председнице управних округа, док су 12 начелнице градова и председнице општина (од 168). Од укупног броја државних службеника 62,4 % су жене, на руководећим радним местима 53,23% има жена, а државних службеница на положају има 45%.

На руководећим/командним дужностима у систему безбедности у Републици Србији жене су 2015. године биле заступљене са 19,68%, што представља повећање од 5,21% у односу на 2010. годину.

Република Србија је у 2018. години имала 19 жена на челу дипломатско-конзуларних представништава у свету (5 амбасадора и 14 генералних конзула). У периоду јун 2013- децембар 2014. године једна жена је била дипломатски представник Републике Србије у Центру за безбедносну сарадњу у Републици Хрватској. Тренутно, међу припадницима војнодипломатског кора Републике Србије у иностранству нема жена. С тим у вези, примедба Министарство спољних послова која се односила на број жена на челу дипломатско-конзуларних представништава у свету је уважена.

Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, број 21/16) прописано је начело једнаке доступности радних места при запошљавању свим кандидатима, при запошљавању се мора водити рачуна о томе да национални састав, заступљеност полова и број особа са инвалидитетом, међу запосленим у највећој могућој мери осликава структуру становништва. У складу са овим законом, Влада је донела три уредбе којима је уредила критеријуме за разврставање, опис и попуњавање радних места намештеника и службеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. Покрајинска влада Аутономне покрајине Војводине, има укупно 11 чланова од којих је једна жена. Заступљеност посланица у Скупштини Аутономне Покрајине Војводине је 35,8%. У Градској управи града Београда од укупно 2.050 запослених 1.241 је жена (60%). По полној структури руководиоца средњег и вишег нивоа, однос у корист жена је такође повољнији, 268 жена (63,8%) у односу на 171 (36,2%) мушкараца. Од наведеног броја жена на руководећим позицијама, њих 259 има високу стручну спрему. Стопа запослености жена износи 38,1%, а мушкараца 52,8%. Жене чине чак 84% помажућих чланова пољопривредних газдинстава чији је рад неплаћен.

Према подацима објављеним у *Посебном извештају Заштитника грађана*, на основу истраживања из 2018. године, на узорку који чине 143 јединице локалне самоуправе, на местима председница скупштина општина/градова у Републици Србији има само 14,4% жена, што је јако мало имајући у виду да жене чине 51% становника Србије. На позицијама заменика председника скупштина општина/градова у Републици Србији има само 23,5% жена. Међу одборницима има 32,7% жена, али зато на местима председника одборничких група има 18,6% жена. На позицијама градоначелника/председника општина има свега 7,9% жена и то је дефинитивно најважнији задатак који нам предстоји - да повећамо заступљеност жена на тим позицијама. Нешто боља је заступљеност жена на позицијама заменика градоначелника/председника општина са 18,5% жена, а најбоља, наравно, на извршилачким местима у органима локалних самоуправа на којима има чак 56,23% жена.

Жене су чланице савета месних заједница са заступљеношћу од 11%, док на позицијама председница месних заједница има свега 5% жена.

Према подацима министарства надлежног за равноправност полова, садржаним у *Извештају о стању заштите и равноправности полова у Републици Србији за 2019. годину* - Република Србија најбоље резултате у Индексу родне равноправности има у домену моћи због активног укључивања жена у политички живот, чему су значајно допринеле и „квоте“ од најмање 30% за мање заступљени пол садржане у *Закону о равноправности полова*. У складу са препорукама Европске уније, 2020. године предложено је увођење „квоте“ од најмање 40% за мање заступљени пол (жене) у Републици Србији, чланом 40а став 1. *Закон о избору народних посланика* („Службени гласник РС“ бр. 35/2000, 57/2003 – Одлука УСРС, 72/2003 – др. закон, 75/2003 – исп. др. закона, 18/2004, 101/2005 – др. закон, 85/2005 – др. закон, 28/2011 – одлука УС, 36/2011, 104/2009 – др. закон, 12/2020. и 68/2020) тако што је предвиђено да „На изборној листи мора бити најмање 40% мање заступљеног пола“. Ова одредба је веома важна за постизање пуне равноправности полова у политичком и јавном животу Републике Србије. Иако је претходним *Законом о локалним изборима* („Службени гласник РС“, број 129/07, 34/10, 54/11) у члану 20. став 3. прецизирано је да заступљеност жена у политичком животу на нивоу јединица локалне самоуправе регулисана тако да је прописано да на изборној листи међу свака три кандидата по редоследу на листи мора бити најмање по један кандидат, тј. припадник оног пола који је мање заступљен на листи, на местима председница скупштина општина/градова има 14,4% жена. Стога је новим *Законом о локалним изборима* из 2020. године („Службени гласник РС“, број 129/07, 34/10, 54/11, 12/20, 16/20 – аутентично тумачење и 68/20), члан 20. став 3. садржано да: „На изборној листи мора бити 40% мање заступљеног пола. Такође, међу сваких пет кандидата по редоследу на листи (првих пет места, других пет места и тако до краја листе) мора бити најмање по два кандидата – припадника оног пола који је мање заступљен“. Наведене измене допринеле су повећању заступљености жена на републичком и на локалном нивоу одлучивања. Према подацима Министарства државне управе и локалне самоуправе из 2021. године, на административним местима у Републици Србији је запослено 61% жена и 39% мушкараца, у АП Војводини 55,9% жена и 44,1% мушкараца, а у Једницама локалне самоуправе (ЈЛС) у администрацији је запослено 58% жена и 32% мушкараца. Такође, након политичких избора у 2020. години, око 40% жена је заступљено међу народним посланицима и 60% мушкараца међу народним посланицима у Народној скупштини Републике Србије. Али само 20 жена у Србији је на челу градова и општина од 150 ЈЛС, а од тог боја 15 жена је по први пут у каријери на тој функцији. Поред тога, 29 жена је позицијама председница скупштина општина и скупштина градова, а 70 жена на местима начелница управа градова и општина у Републици Србији.

Нацртом Закона о родној равноправности као значајна новина, предвиђа се да се приликом избора или именовања сталних делегација које представљају Републику Србију у међународним телима обезбеђује најмање 40-50% представника мање заступљеног пола, као и приликом избора и именовања на одређене функције, образовања радних тела и утврђивања састава званичних делегација. Такође, предвиђа да се у управљачким и телима политичке странке и синдикалне организације, обезбеди најмање 40% представника мање заступљеног пола.

(в) Предложена законска решења утичу непосредно на послодавце и органе јавне власти, који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, уважавајући чињеницу да би за предузећа са мањим бројем запослених и предузетнике овакав захтев превазилазио њихове људске и финансијске капацитете. Нацрт закона послодавце и органе јавне власти, који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, обавезује да утврђују и спроводе посебне, афирмативне мере у зависности од циљева, које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем, а у циљу остваривања и унапређења родне равноправности. Предвиђају се и мере у оквиру годишњих планова и програма рада, односно пословања, које се припремају и доносе у складу са посебним законом како се не би стварале додатне административне и финансијске обавезе за наведене субјекте.

Поред елемената прописаних законом на основу кога се доносе, годишњи планови и програми рада односно пословања обавезно садрже и део који се односи на остваривање родне равноправности (у даљем тексту: план или програм). Део плана или програма који се односи на остваривање родне равноправности нарочито садржи: кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти, односно код послодавца, посебне мере за остваривање родне равноправности, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења, контролу и престанак спровођења посебних мера.

(г) Овај Нацрт закона односи се и на министарства, посебне организације и службе Владе, које посебне мере предвиђају у оквиру свог годишњег плана рада који достављају Влади и који чини саставни део годишњег плана рада Владе. Органи јавне власти и послодавци чији планови или програми нису јавно доступни, дужни су да о доношењу овог документа обавесте министарство надлежно за послове родне равноправности и да уз обавештење доставе извод из плана односно програма тј. део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од 15 дана од дана њиховог доношења, ради информисања и праћења стања у тој области. Органи јавне власти и послодавци чији су планови јавно доступни, дужни су да доставе Министарству обавештење о интернет страници на којој је објављен план или програм, односно о гласилу у коме је план или програм објављен, у року од 15 дана од дана доношења. У реализацији плана, органи јавне власти и послодавци подносе надлежном министарству извештај о реализацији, који је саставни део њиховог годишњег извештаја о реализацији плана или програма у складу са законом. Усвојени извештаји достављају се надлежном министарству уколико нису јавно доступни, а у противном се само доставља обавештење о интернет страници на којој су објављени. У случају непоступања у складу са законом, предвиђена је одговорност наведених субјеката и прописане су одговарајуће казне за непоступање које су примерене и нужне, а представљају одбијајући фактор кршења законских норми. У складу са Законом о прекршајима, овај закон предвиђа распон казни од 50.000,00 до 2.000.000,00 динара за послодавце, органе јавне власти, политичку странку и синдикалну организацију; новчану казну од 5.000 до 150.000 динара за одговорно лице у правном лицу и новчану казну од 10.000 до 500.000 динара за предузетника – послодавца.

(г) Предложена решења, сходно већ изнетој аргументацији, утичу и на органе општина, органе града и органе градских општина, обавезујући их да из реда изабраних, именованих и постављених лица образују институционална тела за родну равноправност.

Дакле, институционална тела за родну равноправност чине изабрани представници изабраних, именованих и постављених лица у органима општина, града и градских општина, притом не доводећи до запошљавања нових лица. На тај начин им се омогућава континуитет у раду и обезбеђује реална могућност обављања послова за чије извршење су надлежна. Имајући у виду чињеницу да су ти органи дужни да евидентирају податке који се односе на положај жена и мушкараца у остваривању родне равноправности, а да наведеним подацима већ располажу – обавеза евидентирања је минимална и биће додатно ојачана одређивањем једног лица из редова запослених у органима државне управе и локалне самоуправе за обављање послова из области родне равноправности. .

(д) Донета решења ће позитивно утицати и на рад и поступање Повереника за заштиту равноправности и судова. Применом предвиђених законских решења, укључујући и предвиђене мере превенције, допринеће се унапређењу родне равноправности, подизању свести о појави дискриминације и смањивању оптерећења у раду овог независног државног органа и судова. На дужи временски период, допринеће се смањењу броја притужби због дискриминације на основу пола, односно рода које се подносе Поверенику, и смањењу броја грађанско-правних поступака за заштиту од дискриминације, који се воде пред судовима.

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

Одредбама из Нацрта закона неће се проузроковати изазивање трошкова грађанима и привреди, а са аспекта надлежних органа предметна решења не изискују додатна финансијска оптерећења за грађане, већ прерасподелу и ефикаснију употребу постојећих ресурса. Наиме, Нацрт закона односи се на обавезе послодаваца и органа јавне власти, који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, да одређују и спроводе посебне мере за остваривање родне равноправности. Посебне мере одређују се и спроводе у оквиру годишњих планова и програма рада, односно пословања, ових субјеката, које у складу са посебним законом припремају и доносе. Њихови планови односно програми рада односно пословања, поред елемената прописаних законом на основу ког се доносе, обавезно садрже и део који се односи на остваривање родне равноправности.

Према подацима Министарства привреде, у Републици Србији има 9.531 приватних предузећа са више од 50 запослених сагласно критеријумима за разврставање привредних субјеката регулисаним чланом 6. Закона о рачуноводству („Службени гласник РС“, бр. 62/13 и 30/18). На основу истог извора, у Републици Србији има 232.765 предузетника и 80.122 микропредузећа. Обавезивањем предузећа са више од 50 запослених (што је и обавеза по важећем Закону о равноправности полова) на испуњење наведених обавеза, остварује се сврха будућег закона, а то је остваривање и унапређење равноправности жена и мушкараца у области рада, без додатног оптерећења осталих привредних субјеката, који су и бројнији и економски слабији, а немају ни довољно људских ресурса да би могли да испуњавају предвиђене обавезе. Такође, након обављених консултација са заинтересованим социјалним партнерима, укључујући и Привредну комору Србије, обавезе одређивања и спровођења мера за остваривање и унапређење родне равноправности предвиђене су у оквиру годишњих планова и програма предузећа, а

извештај о реализацији донетог плана или програма, у делу који се односи на остваривање родне равноправности већ су део праксе ових субјеката захваљујући одредби из члана 13. Закона о равноправности полова.

Нацрт закона се такође односи и на органе јавне власти тако што се одређивање и спровођење мера за остваривање и унапређивање родне равноправности као и извештавање о њиховој реализацији уврштава у годишњи програм и план рада, односно извештај ових органа. Обавеза планирања мера министарстава, посебних организација и служби Владе у вези је са годишњим планом рада Владе Републике Србије, а извештај о реализацији плана или програма у делу који се односи на остваривање родне равноправности у овим органима, организацијама и службама саставни је део њихових годишњих извештаја, који чине годишњи извештај о раду Владе. На тај начин се законом не предвиђају додатна финансијска оптерећења нити се њиме уводе додатне административне процедуре за субјекте реализације и обезбеђује се ефикасна примена закона која не захтева ангажовање додатних материјалних и људских ресурса, а постиже се његова сврха и ефикасност и економичност примене. Иста је ситуација и са контакт особама за родну равноправност и телима за родну равноправност на локалу и на нивоу покрајинске аутономије. Предвиђено је да се они одреде тј. формирају из редова постојећих запослених, или изабраних, именованих односно постављених лица.

На крају, испуњење обавеза органа јавне власти, као оснивача установа у области образовања и васпитања, научних, културних, информативних и организација у области спорта, безбедности и заштите животне средине да обезбеде избалансирану заступљеност мушкараца и жена у органима руковођења, управљања и надзора, као и у њиховим телима, неће створити нове трошкове, јер је реч о дугорочном циљу који се законом жели постићи, па ће се и његова реализација одвијати постепено и у оквиру редовно планираних конкурса и поступака запошљавања нових лица.

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

Како је оцењено у одговору на претходно питање, примена предложених решења неће бити праћена додатним трошковима за горе наведене субјекте.

У погледу позитивних последица доношења закона, треба истаћи да ће рад и деловање надлежних органа јавне власти, а нарочито Министарства, које врши надзор над спровођењем закона, допринети, између осталог: мањем оптерећењу и снижавању трошкова правосудних органа, независних државних органа, центара за социјални рад, мањем броју интервенција полиције, нижим издацима здравствених установа које пружају подршку лицима која су претрпела дискриминацију на основу пола, односно рода и/или су лица која су претрпела родно засновано насиље, насиље над женама и/или насиље у породици.

Република Србија је *Законом о буџетском систему*³ из 2015. године, увела *родно одговорно буџетирање* и обавезу да сви буџетски корисници морају да примене родно

³ „Службени гласник РС”, бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 - испр., 108/13, 142/14, 68/15 – др.закон, 103/15 и 99/16)

одговорно буџетирање најкасније до 2020. године⁴. Према плану и упутству министра финансија, покрајинског секретара за финансије, односно органа локалне самоуправе, обезбеђују се буџетска средства за имплементацију родно осетљивих мера за које су предвиђени и индикатори за мерење постизања утврђених циљева.

За спровођење овог закона није потребно обезбедити додатна финансијска средства у буџету Републике Србије за 2021. годину.

Буџетска средства, као и донаторска средства за реализацију мера и активности у наредним годинама, биће планирана у оквиру лимита за које Министарство финансија утврди за раздео Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог и других носилаца активности.

Имплементација будућег закона допринеће већем степену родне равноправности у Србији и већем учешћу жена у органима управљања, руковођења и надзора у јавним образовним, научним, културним, информативним и организацијама у области спорта; у управљачким и надзорним телима политичких странака и синдикалних организација; приликом избора и именовања сталних делегација и приликом избора и именовања на одређене функције; као и приликом образовања радних тела и утврђивања састава званичних делегација – што не изазива додатне трошкове.

Доследна примена закона допринеће и искорењивању друштвених и културних образаца, обичаја и пракси које су засноване на родним стереотипима и предрасудама, кроз подизање свести најшире јавности о родној равноправности, дискриминацији на основу пола, односно рода и родно заснованом насиљу и насиљу над женама – што се већ реализује у оквиру надлежности појединих органа задужених за културу и информисање, образовање, стручно оспособљавање запослених итд. и не изискује додатна буџетска средства.

Посредно, примена овог закона ће допринети смањењу дискриминаторног понашања и унапређењу културе толеранције и инклузивности. На ширем плану, допринеће економски одрживом развоју привреде у Републици Србији, имајући у виду међународна искуства и потврђен допринос које жене дају унапређеном пословању, већој продуктивности и профитабилности свих привредних субјеката, те дугорочно већем друштвеном благостању, у складу са Циљевима одрживог развоја Уједињених нација.

Нацрт закона предвиђа увођење повремених тела (савети и комисије) који се образују на свим нивоима власти (Република, аутономне покрајине, јединице локалних самоуправа), ради постизања и унапређења родне равноправности. У наведена тела се именују лица из редова већ постављених лица у органима извршне власти (савети) или народних посланика/одборника у скупштинама (комисије), а која за свој рад у тим телима не добијају додатна средства, док лица која тим телима пружају стручну и административно-техничку потпору у раду, одређују се из редова већ запослених у извршним и скупштинским органима јавне власти што не изазива додатне трошкове по буџетским систем Републике Србије.

Такође, Нацртом закона је предвиђено да органи јавне власти и послодавци са више од 50 запослених имају обавезе да одреде једно лице које ће се бавити питањима родне равноправности из редова већ запослених лица, односно да израђују планове у области

⁴ Иницијатива КТРП и Министарства финансија, а уз подршку UNWOMEN

родне равноправности, прате и координишу реализацију тих планова и да извештавају о њиховој реализацији. Међутим, наведена одредба садржана је и у важећем Закону о равноправности полова (2009), те стога ангажовање овог лица неће представљати додатно оптерећење по наведене субјекте нити ће изискивати запошљавање нових лица.

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

Нацрт закона нема интенцију да ствара нове привредне субјекте. Креирањем и реализацијом мера за остваривање и унапређење родне равноправности обезбеђују се адекватнији и богатији људски ресурси за тржишну оријентацију привредних субјеката и доприноси се њиховој већој продуктивности и конкурентности на тржишту.

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

Рад на изради Нацрта закона о родној равноправности започет је 2014. године. На основу препорука релевантних комитета УН и институција ЕУ који се баве људским правима, Заштитник грађана, је иницирао израду овог закона и, у вези са тим, разрађена су два модела закона о родној равноправности (2014/2015), а након тога су образоване и две радне групе за израду нацрта истоименог закона, али ни један модел или нацрт закона није добио неподељену стручну и подршку у јавности која би гарантовала усвајање тог закона. Најпре је током 2014/2015 године израђена једна верзија Нацрта закона о родној равноправности у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, као и једна верзија Нацрта закона о родној равноправности током 2015/2017 од стране Координационог тела за родну равноправност Владе и поново у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања 2017/2019. године.

Будући да је *Законом о министарствима* („Службени гласник РС“, број 128/20), који је ступио на снагу 26. октобра 2020. године, у члану 12 став 3 предвиђено да „Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог обавља послове државне управе који се односе на: равноправност полова; антидискриминациону политику; питања у вези са родном равноправношћу, с циљем унапређења родне равноправности у Републици Србији, као и друге послове на основу чл. 12 тог закона“ - ово Министарство започиње рад на изради Нацрта закона о родној равноправности.

Нацрт закона о родној равноправности се израђује у складу са Програмом Владе Републике Србије за 2021. годину, рубрика „Акти које Влада предлаже Народној скупштини“ под редним бројем 2, са циљем да се израдом и доношењем овог закона постигне већа усаглашеност домаћег законодавства са потврђеним међународним уговорима и конвенцијама у области родне равноправности, а посебно са правним тековинама ЕУ у овој области. Рок за доношење овог документа је децембар 2021. године.

У вези са наведеним, Министарство је упутило позив надлежним органима државне управе и независним институтима, као и јавни позив организацијама цивилног друштва и да се укључе у рад Радне групе за израду Нацрта закона о родној равноправности и

објавило јавни позив 3. фебруара 2021. године свим заинтересованим актерима у друштву да се укључе у процес on line јавних консултација о овом документу. Јавне on line консултације о Нацрту закона о родној равноправности су вођене од 3. до 20. фебруара 2021. године, а јавна расправа од 26. фебруара до 17. марта 2021. године.

Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог је кроз процес јавних консултација, друштвених дијалога и јавне расправе о Нацрту закона о родној равноправности остварило сарадњу са следећим органима, организацијама, телима, удружењима и појединцима, и то:

Координационим телом за родну равноправност Владе, Министарством за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарством за бригу о породици и демографију, Министарством просвете, науке и технолошког развоја, Министарством правде, Министарством здравља, Министарством омладине и спорта, Министарством културе и информисања, Министарством за европске интеграције, Министарством за државну управу и локалну самоуправу, Министарством одбране, Министарством унутрашњих послова, Министарством привреде, Министарством финансија, Министарством пољопривреде, шумарства и водопривреде, Министарством за заштиту животне средине, Министарством рударства и енергетике, Министарством трговине, туризма и телекомуникација, Министарством грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре, Кабинетом министра без портфеља задуженог за бригу о селу, Републичким секретаријатом за јавне политике, Републичким секретаријатом за законодавство, Републичким заводом за статистику, Тимом за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе (СИПРУ тимом), Националном службом запошљавања (НСЗ), Институтом за јавно здравље „Батут“.

Поред тога, Министарство је остварило сарадњу са: Заштитником грађана, Повереником за заштиту равноправности, Повереником за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, Одбором за људска и мањинска права Народне скупштине Републике Србије, Одбором за културу и информисање Народне скупштине Републике Србије, Женском парламентарном мрежом, народним посланицима и посланицама из СНС, СПС, ДСС и СДПС.

Такође, остварена је сарадња са појединим јединицама локалне самоуправе, телима или појединцима, и то из: Града Ниш, Града Врање, Града Сомбор, Скупштине Града Пирота, Скупштине Града Крушевца, Скупштине Општине Врбас, Општине Нови Кнежевац, Општине Богатић, Општине Кнић, Општине Кула, Општине Србобран, Општине Нова Варош – Савет за родну равноправност, Општинске управе Општине Пожега, Општинске управе Општине Шид, Комисијом за родну равноправност СО Рума, Комисијом за родну равноправност СО Пожега, Комисијом за родну равноправност СО Врбас, Комисијом за родну равноправност СО Велико Градиште, Комисијом за родну равноправност СО Кнић, Канцеларијом за локални економски развој Града Врања, одборником задуженом за равноправност полова Града Сомбора.

У погледу сарадње са академском заједницом остварена је сарадња са: Српском академијом наука и уметност (САНУ), Универзитетом у Београду, Универзитетом УНИОН „Никола Тесла“ у Београду, Универзитетом у Нишу, Универзитетом у Крагујевцу, Универзитетом у Новом Саду, Економским факултетом Уб, Институтом за филозофију и

друштвену теорију у Београду, Медицинским факултетом у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици.

Поред наведеног, остварена је сарадња са социјалним партнерима и то: Унијом послодаваца Србије, Привредном комором Србије, Савезом самосталних синдиката Србије, Асоцијацијом слободних и независних синдиката, Уједињеним гранским синдикатом „Независност“, Синдикатом запослених у здравству и социјалној заштити.

У погледу сарадње са удружењима, фондацијама и сл. остварена је сарадња са : Сталном конференцијом градова и општина (СКГО), Удружењем за управљање пројектима Србије – ИПМА Србија, Фондацијом „ТЕМПУС“, Удружењем пословних жена Србије, Националном организацијом особа са инвалидитетом Србије (НООИС), Удружењем жртва насиља „Хајр“, Удружењем „Атина“, Удружењем „А11“, Удружењем жена Апатин „Црвена ружа“, „Amity“, Центром за женске студије у Београду, Фондацијом Центра за демократију, Фондацијом Владе Дивац, порталом „Бебац“, Gender Knowledge Hub, Удружењем грађанки „FemPlatz“, Аутономним женским центром (АЖЦ), у сарадњи са Групом 484 и Астром и Акцијом против трговине људима, чланицама Коалиције прЕУговор.

У процес јавних консултација и јавне расправе о Нацрту закона о родној равноправности укључили су се и заинтересовани грађани и грађанке и то: Бојан Милојковић у својству грађанина и Иванка Јовановић из Националне организације особа са инвалидитетом.

Када је у питању сарадња са међународним организацијама, остварена је сарадња са: UN Women, UNFPA, UNICEF, UNDP, GiZ. UNOPS, UNOPS-EU PROGRAM, UNOPS-SWISS PRO PROGRAM, Делегацијом ЕУ у Р. Србији, Канцеларијом Савета Европе у Београду, Канцеларијом Швајцарске агенције за сарадњу у Београду, Канцеларијом Светске здравствене организације у Београду и Амбасадом Португала у Београду.

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

Регулаторне мере: Како би био остварен циљ закона, неопходно је кориговати Правилник о садржају и начину достављања Плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу, који је донет 2010. године („Службени гласник РС, број 89/10). Такође, потребно је да министар надлежан за послове родне равноправности пропише садржај извештаја о остваривању родне равноправности за све субјекте, који су законом обавезани да га подносе. Нацртом закона је предвиђено да ће подзаконски акти за спровођење овог закона бити донети у року од годину дана од дана ступања на снагу овог закона. Даље, Министарство надлежно за родну равноправност ће ближе уредити програм и начин обуке лица задужених за родну равноправност.

Институционалне мере: Предвиђено је образовање механизма Владе за разматрање политике родне равноправности и координацију послова у вези са родном равноправношћу на националном нивоу и саветодавно тело Владе.

Влада доноси акт којим образује Координационо тело за родну равноправност и Савет за родну равноправност Владе, односно именује њихове чланове, одређује задатак та два тела и уређује и друга питања у вези са њиховим радом, у складу са законом, у року од шест месеци од ступања на снагу овог закона.

При органима јавне власти образују се механизми за родну равноправност на нивоу аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе и градске општине, како би се осигурала административна вертикала у обезбеђивању примене закона. Нацрт предвиђа да ће образовање тела за родну равноправност у аутономној покрајини, јединицама локалне самоуправе и градским општинама бити уједначено и обавезно, као и одређивање једне особе, из редова запослених у тим органима, која ће обављати послове из тог органа лица задуженог за родну равноправност.

Лица задужена за родну равноправност одређују се на свим нивоима власти, стварајући на тај начин ефикасну мрежу, која олакшава извршавање послова предвиђених законом и убрзава и олакшава комуникацију и сарадњу.

За надзор над спровођењем будућег закона задужено је Министарство надлежно за послове родне равноправности, а инспекцијски надзор у области рада преко инспекције рада. Одговарајући надзор предвиђен је и за све друге области које закон регулише имајући у виду његову мултисекторску природу. Тако надзор над применом овог закона у делу који се односи на област културе врши министарство надлежно за културу, у делу који се односи на послове државне управе и локалне самоуправе врши управна инспекција, у области образовања врши просветна инспекција, у области спорта инспекција министарства надлежног за послове спорта, у области одбране инспекторат одбране, у области безбедности инспекцијски органи министарства надлежног за послове унутрашње безбедности, у области заштите животне средине инспекција министарства за заштиту животне средине, у области финансијских услуга и осигурања надзор врши Народна банка Републике Србије, а у складу са прописима којима се уређују њихова права, дужности и овлашћења у инспекцијском надзору. Инспекцијски органи остварују потребну сарадњу у складу са законом којим се уређује инспекцијски надзор. Извештаји о извршеном надзору односно о извршеном инспекцијском надзору достављају се на захтев надлежног министарства.

Ради припреме годишњег извештаја о реализацији акционог плана националне стратегије за родну равноправност и збирног извештаја о стању у области остваривања родне равноправности закон предвиђа непосредну сарадњу надлежног министарства са Саветом за родну равноправност и Координационим телом за родну равноправност Владе, као и одговарајућим институционалним телима аутономне покрајине, општина, градова и градских општина, и са лицима задуженим за родну равноправност у органима државне управе и локалне самоуправе. Извештаји надлежних субјеката из органа јавне власти, послодаваца, институционалних тела за родну равноправност, као и политичких странака и синдикалних организација се, сходно предложеним одредбама, достављају министарству надлежном за послове родне равноправности, које, у сарадњи са наведеним органима и телима, припрема збирни извештај и доставља га Влади ради усвајања.

Нерегулаторне мере, информативно-едукативне мере: Нацрт закона предвиђа увођење програмских мера које обухватају едукацију о значају родне равноправности и

потреби подстицања и унапређивања родне равноправности, а којима се превенирају дискриминација на основу пола, односно рода, родно засновано насиље и насиље над женама, и мере едукације професионалаца у овој области. Потреба едукације препозната је и у случају лица задужених за родну равноправност.

Органи јавне власти који обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да обезбеде континуирано стручно усавршавање и оспособљавање запослених у образовању за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације – како на основу пола, односно рода, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља над женама.

Мере развијања свести о значају родне равноправности, како би се искоренили друштвени и културни обрасци, обичаји и праксе засновани на родним стереотипима, предрасудама и дискриминацији на основу пола, односно рода, и смањило родно засновано насиље и насиље према женама, предвиђене су и за средства јавног информисања. Ради подстицања коришћења родно осетљивог језика приликом извештавања и елиминисања сексистичких и мизогиних медијских садржаја предвиђено је и да средства јавног информисања предузимају мере са циљем унапређења компетенција новинара и уредника.

Све предвиђене мере предузимаће се у оквиру законом прописаних надлежности субјеката реализације и не захтевају додатне ресурсе.

Мере надзора и казнене мере: Нацрт закона предвиђа мере надзора које предузимају надлежно министарство, инспекција рада и управна, просветна инспекција и друге инспекције у области одбране и безбедности, заштите животне средине, спорта, пружања услуга и у другим областима, у оквиру постојећих капацитета којима располажу инспекцијски органи, јер питање надзора који обављају није предмет уређења само овог закона. Остваривање функције и надлежности како инспекција, тако и министарстава у оквиру којих су формиране, реализује се у складу са законима којима се уређује њихова надлежност, и евентуална потреба за њиховим додатним капацитетима може се утврдити тек након што закон почне да се примењује, јер ће искуство показати да ли су постојећи капацитети довољни.

Казнене мере су усклађене са Законом о прекршајима и овај закон предвиђа распон казни од 50.000,00 до 2.000.000,00 динара за послодавце, за одговорна лица у органима јавне власти, за политичке странке и за синдикалне организације и то: новчану казну од 5.000,00 до 150.000,00 динара за одговорно лице у правном лицу и новчану казну од 10.000,00 до 500.000,00 динара за предузетника – послодавца.