

## ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

### I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредбама члана 15. Устава Републике Србије, којим је прописано да Република Србија јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности, у одредбама члана 21. којима је прописано да су пред Уставом и законом сви једнаки, да свако има право на једнаку заштиту без дискриминације и да је забрањена свака дискриминација, непосредна и посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, између осталог по основу пола, као и члану 97. тачка 2. Устава којим је прописано да Република Србија уређује и обезбеђује, између осталог остваривање и заштиту слободе и права грађана, одговорност и санкције за повреду права грађана.

### II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Закон о равноправности полова припада групи антидискриминаторних закона и уређује ближе Уставом зајемчено право на равноправност полова. Закон полази од међународних стандарда у овој области утврђених међународним конвенцијама које су ратификоване, од општеприхваћених правила међународног права, као и од права на равноправност полова и других права по том основу које гарантује Устав Републике Србије.

Влада је 27. фебруара 2009. године донела Националну стратегију за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности („Службени гласник РС” број 15/09).

У нашем правном систему до сада није постојао закон који би посебно уредио ову област. Потреба за његовим доношењем је евидентна. Томе у прилог говори искуство земаља из нашег окружења од којих је највећи број држава донело законе који регулишу ову област. Поред тога, доношење антидискриминаторних закона је важан корак у процесу европских интеграција нарочито након прихватљања студије о изводљивости.

Савет за равноправност полова који је образовала Влада у сарадњи са Програмом Уједињених нација за развој (UNDP) спровео је у току 2006. године пројекат „Положај жена на тржишту рада у Србији”, а чији општи закључак указује да се положај жена на тржишту рада погоршао од 1990. у односу на већину индикатора. Тако примера ради стопа запослености мушкарци износи 63%, а жена износи 44%. Професионални статус и структура запослених, такође указују на присуство неравноправности, па међу функционерима, менаџерима или руководиоцима жене заузимају 2,3%, а мушкарци 4,5% и ако у овој подели на стручњаке жене учествују са 10,1%, а мушкарци као стручњаци 8,1%. Даљи показатељи, у односу на самосталан бизнис, власништво над имовином, као и добровољно напуштање посла ради бриге за чланове породице (жена 12,1%, мушкараца 3,4%) па до разлике у зарадама од 16% у корист мушкараца налажу, као примарну препоруку, стварање одговорног нормативног оквира.

Имајући у виду ово обимно истраживање, нису разматране друге могућности да се проблеми које овај закон решава, реше на други начин.

### III. ОБЈАШЊЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ОДРЕДАБА

#### 1. Основне одредбе (чл. 1-10)

Законом о равноправности полова уређује се: стварање услова за вођење политике једнаких могућности, једнаке могућности остваривања права жена и мушкараца као и предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације која би била заснована на полу, као и поступак заштите лица изложених дискриминацији.

Овакав приступ определила је чињеница да је низом закона који уређују поједине области (нпр. породица, брак, рад и запошљавање, здравство, образовање и сл.) уређен део материје која се односи на равноправност полова у одговарајућој области. Због тога је тежиште овог закона првенствено на ближем дефинисању садржаја политике једнаких могућности у најважнијим областима остваривања људских права (рад, запошљавање, образовање, култура, породица, политички живот), на заштити права на равноправност полова и посебно на инструментима и поступку заштите, као и на посебним мерама које се предузимају у појединим областима друштвеног живота ради отклањања фактичке неравноправности која је заснована на припадности одређеном полу, на брачном или породичном статусу, трудноћи или родитељству.

Основним одредбама закона дефинише се предмет и садржај овог закона, прихватање и поштовање међународних стандарда у домену равноправности полова, обавеза Републике Србије да води политику једнаких могућности и да у том циљу предузима потребне мере за остваривање равноправности полова као и да спречава и отклања неједнак третман жена и мушкараца.

Законом се, у складу са међународним стандардима у овој области, посебно оним које предвиђа Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (ратификована „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори” број 11/81) ближе дефинише дискриминација по основу пола, садржај и облици непосредне и посредне дискриминације (чл. 4-6).

Тежиште је на посебним мерама које се могу предузети у циљу остваривања политике једнаких могућности и отклањања фактичке дискриминације с обзиром на припадност полу као и због брачног или породичног статуса, трудноће или родитељства. Дефинисан је карактер и природа посебних мера за постизање равноправности полова (члан 7) и ближе значење појединих појмова.

#### 2. Запошљавање, социјална и здравствена заштита (чл. 11–25)

Област рада и запошљавања је централни, свакако, најважнији део Закона о равноправности полова. Овим законом уређена су посебно само питања која се најнепосредније односе на остваривање равноправности полова у овој области, а која нису уређена Законом о раду. То се, нарочито, односи на посебне мере за постизање равноправности полова у области рада и запошљавања, као и у области социјалне и здравствене заштите. Приликом израде овог дела закона консултовани су међународни правни извори. Поред већ наведених извора, посебно су консултоване конвенције Међународне организације рада и упоредно законодавство у области рада и запошљавања.

Закон ближе одређује садржај политike једнаких могућности у области рада и запошљавања (чл. 11-18) и прописује конкретне мере за постизање равноправности полова у процесу рада. Законом је изричito одређено да се ове мере не сматрају дискриминаторним, као и да се предузимају све док се не постигне циљ због кога су донете.

Ново решење односи се на обавезу послодавца (оних који запошљавају више од 500 радника) да сачине план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и доставе га републичком органу управе надлежном за равноправност полова. Смисао ове посебне мере, коју предузима сам послодавац и о њеном остваривању подноси извештај, јесте обезбеђивање равномерне заступљености полова приликом запошљавања и у процесу рада (члан 13).

Закон ближе дефинише начин остваривања права на једнаку доступност послова и положаја и утврђује обавезу органа Републике Србије, аутономне покрајине, града и општине, као и јавних служби и предузећа чији је оснивач Република, аутономна покрајина, град и општина да настоје да обезбеде да кроз политику запошљавања најмање 30% лица мање заступљеног пола буде у организационој јединици, као и на руководећим местима и у органима управљања и надзора (члан 14).

Законом се забрањује давање предности лицима с обзиром на припадност полу приликом јавног оглашавања и избора запослених (члан 15).

Припадност одређеном полу, као и одсуство њега са посла због трудноће или родитељства не сме бити сметња за распоређивање на одговарајуће послове, професионално усавршавање и напредовање на посулу (члан 16).

Законом се посебно гарантује право на једнако плаћање за исти рад. Право на једнако плаћање за једнак рад везује се за рад код истог послодавца. Ово правило има за циљ да онемогући неједнако плаћање жена и мушкараца за истоврсни рад код истог послодавца и на тај начин отклања могућност дискриминације по основу припадности одређеном полу, која је у пракси присутна (члан 17).

Закон утврђује обавезу послодавца да заштити запослено лице од узнемирања, сексуалног узнемирања и сексуалног уцењивања на радном месту. У вези са овом општом обавезом послодавца закон прописује и посебне мере чији је циљ да заштите запослене од нежељеног понашања на радном месту. Прописано је право запосленог лица да писмено обавести послодавца о околностима које указују да је запослено лице изложено узнемирању, сексуалном узнемирању и сексуалном уцењивању и тражи ефикасну заштиту (члан 18).

Право на стручно усавршавање у току рада под једнаким условима за запослене оба пола посебно се гарантује. Као мера која треба да допринесе равномерном остваривању овог права од стране запослених оба пола Законом је утврђена обавеза послодавца да у сваком циклусу усавршавања или обуке најмање 30% места мора понудити мање заступљеном полу. Сврха ових посебних мера јесте стварање једнаких услова за професионално усавршавање и једнаке могућности запослених оба пола за стицањем неопходних знања и стручним усавршавањем (члан 19).

Закон посебно штити запослене у случају престанка радног односа односно радног ангажовања и изричito прописује разлоге који не могу бити оправдани разлог за отказ уговора о раду или за проглашавање запосленог лица за вишак запослених. Међу разлогима који припадају овој групи наводе се: припадност

полу, односно покретање поступка због дискриминације, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања. Смисао ове посебне гаранције је заштита од дискриминације на основу припадности одређеном полу, или дискриминације због трудноће, материнства или родитељства, а нарочито заштита од сексуалног узнемиравања (члан 20).

Настојање да се најмање 30% представника мање заступљеног пола укључи у састав одбора за преговоре је посебна мера коју Закон предвиђа како би у процесу колективног преговарања било обезбеђена могућност равномерног учешћа представника оба пола. Како се у процесу закључења колективних уговора опредељују веома осетљива питања као што су услови рада и цена рада у овом процесу морају постојати једнаке могућности за учешће свих запослених у овом процесу како би могли да искажу своје потребе и остваре своје легитимне интересе, без дискриминације и под једнаким условима (члан 21).

Закон утврђује и посебне мере које се предузимају у циљу подстицања запошљавања и самозапошљавања (члан 22).

У области социјалне заштите, поред изричите забране неравноправног третмана по основу пола, приликом остваривања права из области социјалне и здравствене заштите, посебно се предвиђа могућност да се у буџету Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, у складу са законом, предвиде посебна средства за побољшање материјалног положаја самохраних родитеља и незапослених мајки. Могућност да се у буџетима предвиде посебна средства за ове намене представља основ за предузимање посебних мера и у овој области којима би се штитио положај самохраних родитеља и незапослених мајки (члан 23).

У области здравствене заштите предвиђа се успостављање посебних здравствених установа или здравствених служби за заштиту здравља жене. Законом је ближе дефинисан и задатак ових установа пре свега примарне и специјалистичких здравствених услуга, а нарочито у вези са планирањем породице, као и превенција, саветовање и лечење тежих оболења којима су посебно изложене жене (члан 24).

Ради лакшег и ефикаснијег остваривања услуга из области здравствене и социјалне заштите, Закон предвиђа обавезу установа које се баве овом делатношћу као и установа чија је делатност везана за заштиту жена и деце да своје радно време прилагоде потребама корисника њихових услуга (члан 25).

### 3. Породични односи (чл. 26-29)

С обзиром да област породичних односа представља темељ у процесу развоја личности и њеног успешног укључивања у друштво кроз даље процесе социјализације, законом се потврђује равноправност оба пола у остваривању права на поштовање породичног живота, као и њихов равноправан положај без обзира на породични и брачни статус (члан 26).

Имујући у виду да је тешкотворније Закона о равноправности полова на ближем дефинисању садржаја политике једнаких могућности у најважнијим областима остваривања људских права, неопходно је да се и супружници и ванбрачни пратnери третирају равноправно у правима и обавезама, у складу са законом (члан 27).

Законом су прецизиране антидискриминационе мере, које се односе на остваривање права на здравствену заштиту и пружање здравствених услуга приликом планирања породице и рађања. Посебно се гарантује равноправност оба

пola, без обзира на брачни статус, у односима према заједничком детету (члан 28).

Због све израженијег проблема насиља у породици, законом се, у циљу сузбијања насиља у породици, елиминисања предрасуда везаних за припадност одређеном полу и подизање свести јавности о овом питању дефинишу антидискриминационе мере и програми (члан 29).

#### **4. Образовање, култура и спорт (чл. 30-34)**

Овај део Закона уређује посебне мере које се предузимају у областима образовања, културе и спорта у циљу стварања услова за политику једнаких могућности у овим важним областима друштвеног живота, нарочито у области образовања као и за остваривање равноправности полова у овим областима. Разлог што се Законом ближе уређују само посебне мере остваривања равноправности полова у овим областима јесте у томе што су ове области уређене посебним законима, па се садржај овог закона односи само на остваривање равноправности полова у наведеним областима друштвеног живота. Законом се конкретизују обавезе из ратификованих међународних конвенција, а решења која се предлажу постоје и у упоредном законодавству.

Поред забране дискриминације у области образовања засноване на припадности одређеном полу, Закон прецизира могућа подручја дискриминације (члан 30) и прописује могућност предузимања посебних мера чији је циљ да обезбеде услове за брже напредовање и потпуније укључивање у процес образовања и професионалног усавршавања за ученике или групе ученика припадника оних заједница који због своје културе, традиције и друштвено економских услова, рано напуштају школовање (члан 33).

У складу са начелом равномерне заступљености припадника оба пола, Закон предвиђа да се приликом именовања чланова управних и надзорних органа у јавним службама настоји да се у ове органе именује најмање 30% представника мање заступљеног пола.

Следећи начело да је образовање о равноправности полова саставни део целокупног система образовања, Закон је предвидео да наставни планови и програми образовања треба да имају и ове садржаје. Остварењу тог циља намењена је обавеза органа државне управе надлежаних за образовање да, у поступку доношења наставних планова и програма, уџбеника, студијских програма, наставних метода и норматива школских простора и опреме, предвиде такве чиниоце који ће омогућити спровођење политике једнаких могућности жена и мушкираца. Ово законско решење представља новину у односу на досадашња решења садржана у одговарајућим законима и има за циљ да политику једнаких могућности и равноправност полова учини саставним делом образовног процеса како би се отклониле предрасуде о друштвеном положају жене и мушкираца (члан 31).

#### **5. Политички и јавни живот (чл. 35-42)**

Гарантовање једнаких могућности за учешће жене и мушкираца у политичком и јавном животу услов је и претпоставка остваривања равноправности полова приликом коришћења политичких права грађана. Ова права, инструменти за њихово остваривање, посебне мере чији је циљ постизање равноправности полова у политичком и јавном животу као и обавезе органа

власти да створе услове за ефективно коришћење права у овој области представљају међународне стандарде чији садржај дефинишу међународне конвенције чији је наша држава потписник. У складу са овим стандардима и истукствима упоредног законодавства предложена су и решења у овом Закону.

Предложеним решењима одређене су области у којима се предузимају посебне мере за постизање равноправности полова (органи власти у Републици Србији, аутономној покрајини, граду и општини, политичке странке, синдикати, удружења, међународна сарадња), прецизиране су обавезе органа власти, организација које врше јавна овлашћења, установа, као и организација и институција чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина, град или општина и посебне мере које предузимају у оквирима својих надлежности.

Принцип једнаких могућности учешћа у политичком и јавном животу као и принцип равномерне заступљености у органима власти (члан 35) конкретизован је у две посебне области. Једна се односи на политичке странке, синдикате и удружења, а друга на изборне органе власти (представничка тела – скупштине на свим нивоима, органи извршне власти на свим нивоима, државне и јавне службе, финансијске и друге институције). Притом, закон утврђује обавезу политичких странака и синдиката да сваке четири године утврђују план деловања на унапређењу равноправности полова као и посебне мере за подстицање равномерне заступљености жена и мушкараца у органима политичке странке односно синдиката и посебно приликом кандидовања за избор посланика и одборника.

Равномерну заступљеност оба пола у саставу скупштина на свим нивоима обезбеђује група посебних мера (члан 37). Посебне мере односе се на процес кандидовања и избора за председника Републике, посланике и одборнике у скупштинама.

Закон прецизира посебне мере у циљу обезбеђивања равномерне заступљености полова и у органима извршне власти на свим нивоима као и у органима управе на свим нивоима (члан 37). То је ново решење у нашем законодавству, јер су до сада посебне мере биле утврђене само за избор представничких тела, али не и за органе извршне власти. Оне укључују резервисање најмање једног места за мање заступљени пол на положајима у органу управе. Обавеза предузимања посебних мера чији је циљ равномерна заступљеност оба пола у органима извршне власти утврђена је међународним конвенцијама које је наша држава ратификовала, а познаје их и упоредно законодавство.

Услов за ефективно остваривање права жена и мушкараца да равноправно и без дискриминације суделују у међународној сарадњи која се остварује у оквиру спољне политике је предузимање посебних мера и у овој области (члан 38). Предложено решење је ново и до сада у нашем правном систему није постојало. Међународни документи и упоредно законодавство предвиђају посебне мере за постизање равномерне заступљености полова и у домену међународне сарадње. Закон предвиђа да орган настоји, зависно од објективних могућности, да обезбеди заступљеност најмање 30% представника мање заступљеног пола у саставу међународних делегација.

Јединицама локалне самоуправе, у оквиру њихове надлежности оставља се слобода у спровођењу политике једнаких могућности, као и у вези са остваривањем равноправности полова (члан 39), у складу са међународним стандардима и решењима у упоредном законодавству.

Статистички подаци који се прикупљају, евидентирају и објављују на свим нивоима јавне власти, воде се у складу са међународним стандардима, а како ови подаци постоје у статистичком систему, законом се утврђује обавеза да се подаци искажу по полу (члан 40). Оваква решења садржи и упоредно право.

У области јавног информисања (члан 41) уређена су питања која се односе на улогу средстава информисања у развијању свести о равноправности полова и потреби поштовања права на равноправност и то кроз видове реклама и пропагандног материјала, као и програма којима ће се активно утицати на измену друштвених и културних образаца, обичаја или праксе који условљавају стереотипе, предрасуде и дискриминацију на основу пола.

Закон утврђује обавезу удружења да у свом деловању поштују принцип равноправности полова и утврђује њихова права у овој области (члан 42). Удружења имају право да надгледају остваривање и примену међународних стандарда и законских решења која се односе на равноправност полова, као и предлагања посебних мера чији је циљ постизање равноправности полова. Ове организације грађана имају право да одреде своје представнике у саветодавним телима за равноправност полова која се образују при органима власти. Понуђена законска решења су нова, јер до сада ова питања нису била уређена законом, али су била делимично уређена подзаконским актима (нпр. Пословник о раду Народне скупштине Републике Србије, Одлука о образовању Савета за равноправност полова Владе).

## 6. Судска заштита (чл. 43-51)

У циљу процесне операционализације права признатих Законом о равноправности полова и стварања ефикасних и делотворних механизама за заштиту од дискриминације по основу пола, у VI делу Закона о равноправности полова, одредбама чл 43-51 регулисана је судска заштита.

Компаративна анализа показује да упоредни антидискриминациони закони редовно предвиђају и регулишу посебне инструменте за заштиту права које ови закони гарантују јер је пракса показала да класични регуларни правни механизми које материјалноправни и процесни систем пружа нису адекватни за примену кад је у питању остваривање и заштита субјективних права које антидискриминациони закони признају и гарантују. Имајући у виду потребу да се обезбеди адекватан систем правне заштите од дискриминације по основу пола, Законом су, по узору на решења из упоредног права, превиђени и регулисани процесни механизми чија примена треба да обезбеди целовиту, ефикасну и делотворну правну заштиту.

С обзиром да заштита од дискриминације по основу пола, по природи ствари, мора бити комплексна, постоји потреба да се користе судски механизми заштите. Сагласно томе, Законом о равноправности полова предвиђена је могућност да лица дискриминисана по основу припадности одређеном полу користе грађанскоправну заштиту.

Највећи број одредби VI дела Закона које регулишу судску заштиту посвећен је грађанској заштити. У одредбама члана 43-51 садржана су супстанцијална правила која регулишу различите видове (облике) грађанскоправне заштите, као и правила која уређују сам поступак за пружање грађанскоправне заштите.

Одредбама члана 43. Закона превиђени су различити облици грађанскоправне заштите, који у својој укупности треба да обезбеде адекватну и

правовремену реакцију на извршени акт дискриминације. Да би грађанскоправна заштита била делотворна, целовита и потпуна, Законом је предвиђена широка лепеза грађанскоправних захтева који се пред судом могу остварити. Приликом дефинисања ових захтева водило се рачуна о томе да се у максималној мери омогући пружање превентивне правне заштите, чији је циљ спречавање настављања, односно поновног предузимања дискриминаторних аката. Поред захтева који су усмерени ка превенцији дискриминације, Законом су предвиђени и дефинисани захтеви који обезбеђују адекватну репарацију и отклањање последица повреде личности дискриминисаног лица, које је акт дискриминације изазвао. Сагласно овим циљевима, Законом су предвиђени и дефинисани следећи видови заштите: утврђивање повреде извршене дискриминаторним поступањем; забрана извршења радње од које прети повреда; забрана даљег предузимања, односно понављања радње која је изазвала повреду; отклањање повреде и успостављање положаја, односно стања пре извршене повреде; накнаду материјалне и нематеријалне штете.

Активна легитимација у поступку у коме се остварује грађанскоправна заштита од дискриминације призната је, пре свега, самом дискриминисаном лицу. Поред њега, овлашћење да у име дискриминисаног лица покрену поступак признато је и синдикалној организацији и удружењима чија је активност везана за равноправност полова. Да би се спречила евентуална злоупотреба, покретање грађanskог судског поступка за заштиту од дискриминације од стране синдикалне организације, односно удружења условљено је сагласношћу дискриминисаног лица. Синдикалним организацијама и удружењима признато је право да суделују у поступку у својству умешача на страни дискриминисаног лица и предузимањем процесних радњи помогну да дискриминисано лице, као тужилац, успе у парници (члан 43 ст. 1 и 2).

Од посебног значаја су посебна правила која регулишу овлашћења синдикалне организације односно удружења у случајевима дискриминације којом су повређена права већег броја лица (члан 43 став 3). У таквим случајевима овим субјектима признато је право да у своје име покрену поступак. Ради стварања услова да правна заштита буде пружена свим онима чија су права повређена, Законом је предвиђено да синдикалне организације, односно удружења, после покретања поступка, односно ступања у поступак у својству умешача могу да обавесте друга оштећена лица, синдикалне организације и удружења о покренутој парници путем средстава информисања или на други погодан начин и позову их да се придрже тужиоцу као умешачи или сатужиоци. Да би се искључила примена општих парничних процесних правила којима је ограничена могућност приступања тужиоцу, предвиђено је да нови тужилац може накнадно ступити у парницу уз тужиоца и без пристанка туженог, после његовог упуштања у расправљање о главној ствари. Крајњи циљ свих ових одредби је да се обезбеде нормативни услови за пружање помоћи и подршке дискриминисаном лицу у заштити његових права и да се у истом поступку пружи заштита свим лицима чија су права повређена истим актом дискриминације (члан 43 став 4).

Поступак у парницаама за остваривање грађанскоправне заштите регулисан је као посебан парнични поступак тако што су предвиђена одређена специфична правила поступања, различита у односу на правила која се примењују у класичним грађanskим парницаама (чл 44-51). Креирање овог посебног поступка било је неопходно јер општи парнични поступак, намењен решавању грађанскоправних спорова, није прилагођен садржини и специфичностима парнице која се води ради заштите од дискриминације, нити обезбеђује пружање

правне заштите задовољавајућег квалитета. Овај посебан поступак није регулисан као потпуни поступак, већ је примењен законодавни метод који се уобичајено користи приликом нормативног уобличавања посебних судских поступака: законом је предвиђен један број специфичних правила, како би се поступак максимално прилагодио садржини парнице и врсти правне заштите која се пружа, и прописано је правило по коме се правила опште парничне процедуре, садржана у Закону о парничном поступку, сходно примењују, под условом да законом нису предвиђена посебна правила (члан 44).

У циљу стварања услова за пружање благовремене правне заштите, законом је изричito предвиђено да се поступак у парници за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације на основу пола може бити покренут и пре окончања поступка заштите пред надлежним органом (члан 45).

За поступање у парницама за заштиту од дискриминације по основу пола предвиђена је надлежност суда опште месне надлежности (члан 46). Да би тужиоцу био омогућен бољи приступ правосуђу, предвиђена је могућност да поступак покрене било пред судом опште месне надлежности, било пред судом на чијем подручју он има пребивалиште или боравиште.

Поступак у парницама за заштиту од насиља у породици заснован је на начелу хитности (члан 47), будући да је у овим правним стварима благовремено пружање правне заштите од посебног значаја. Тиме су створени нормативни услови за остваривање неопходне брзине у поступању.

Имајући у виду да дискриминација по основу пола није само ствар појединца већ да се њоме вређа јавни интерес и општи интерес друштва, у циљу стварања што бољих услова за остваривање правне заштите, Законом је прописано да је тужилац ослобођен претходног плаћања трошкова поступка, који се исплаћују из средстава суда (члан 48). Сагласно томе, тужилац може да води парницу без страха да ће плаћањем трошкова поступка угрозити свој материјални положај и положај своје породице.

Да би се тужиоцу олакшао положај у поступку доказивања, у члану 49. предвиђена су посебна правила којима се прописује да постоји претпоставка кривице туженог ако је међу странкама неспорно или је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације. Осим тога, у истом циљу извршена је „правична“ расподела терета доказивања, и тако што је предвиђено да ако тужилац учини вероватним да је извршен акт дискриминације по основу пола, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза, сноси тужени.

Упркос томе што је поступак за заштиту од дискриминације по основу пола заснован на начелу хитности, спровођење поступка по природи ствари захтева одређено време. Ради стварања што бољих услова за пружање благовремене правне заштите, Законом је предвиђена могућност издавања привремених мера, којима се пружа ургентна провизорна заштита привременог карактера. Одредбама члана 50. предвиђени су услови под којима суд пре покретања поступка и у току самог поступка може издати привремену меру, на захтев тужиоца или по службеној дужности, при чему је предвиђено да жалба против решења о одређивању привремене мере не одлаже извршење решења.

Да би се обезбедило континуирано праћење стања у погледу остваривања равноправности полова и вођење јединствене евиденције о случајевима дискриминације по основу пола, у члану 51. Закона предвиђена је дужност суда да све правоснажне одлуке донете у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола достави и министарству надлежном

за послове равноправности полова. Овај орган је дужан да води посебну евиденцију и документацију о пруженој правној заштити од дискриминације, на начин који ће се утврдити подзаконским актом.

#### **7. Надзор над применом закона (чл. 52)**

Надзор над применом овог закона врши министарство надлежно за послове равноправности полова.

#### **8. Казнене одредбе (чл. 53-56)**

Законом су, у складу са важећим прописима о прекрајима због антидискриминаторног поступања, утврђене новчане казне за поступање супротно одредбама овог закона.

#### **9. Прелазне и завршне одредбе (чл. 57-58)**

Утврђени су рокови за доношење подзаконских аката у складу са овим законом.

### **IV. ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА**

За спровођење овог закона није потребно обезбедити финансијска средства из буџета Републике Србије. — 77