

ЗАКОН О РАВНОПРАВНОСТИ ЖЕНА И МУШКАРАЦА

І. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет

Члан 1.

Овим законом уређује се стварање једнаких могућности остваривања 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 његовор, односно њиховог личног својства у истој или сличној ситуацији отежа, угрози,

оне могући 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) „пужалац 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 равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења 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 мушкарацима 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 дискриминације 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 овом члану 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:

1) припремају, усвајају и примењују своје годишње и друге буџете у складу са родно одговорним буџетирањем на основу закона којим се уређује буџетски систем.

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 мушкараце 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 одлучивање 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 размацима 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 радно 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 извештај о спровођењу

Члан 8.

Уз уважавање специфичности које произилазе 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 учењено 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 приступу 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 пружању услуга, као и доступности робе и њеној набавци како у јавној, тако и у приватној области на основу припадности полу.

Жене и мушкрати равноправани су приликом израчунавања премија и давања у сврху осигуравајућих и повезаних финансијских услуга које се уређују прописима у области осигурања.

Уколико се осим система обавезног осигурања успостави систем 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 у складу са прописима у области пензијског и инвалидског осигурања.

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 мере у складу са законом 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 на 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 обухватања садржаја о равноправности, осетљивости на родни садржај наставног материјала, људским и мањинским правима и правима детета, 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 доживотног образовања и коришћења информационо–комуникационих технологија,

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

Јемчење равноправности у области културе

Члан 16.

Равноправност зајемчена је 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 омаловажавања 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 умањали 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, руководећим 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 једнако 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. Учешће 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 произилазе 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, као и други органи државне управе који имају више од 250 запослених – 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 и план мера из става 1. овог члана достављају министарству најкасније до 31. марта оне године на коју се план мера из тачке 2) става 1. овог члана односи.

Садржај извештаја и плана уређују се актом из члана 8. став 3. 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 женама 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 удружења 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, прописа и стратегијских докумената у области равноправности;
- 2) 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 партнере 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 породиљама, 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 државне управе који имају више од 250 запослених 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 мера 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 подршке 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 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 наредне године у односу на годину обухваћену планом мера и извештајем не достави министарству план мера и извештај за отклањање или ублажавање неравномерне запослености жена и мушкараца за текућу годину, односно о спровођењу плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености 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 уколико:

(1) није доставило 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 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 току 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 овом 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”.

