

ЗАКОН

о родној равноправности

"Службени гласник РС", број 52 од 24. маја 2021.

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет закона

Члан 1.

Овим законом уређују се појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapoшљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо-комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Заштита стечених права

Члан 2.

Одредбе овог закона не могу се тумачити нити примењивати на начин којим се укидају или ограничавају права утврђена другим прописима или ограничава или умањује достигнути ниво људских права у области родне равноправности који проистиче из Устава, потврђених међународних уговора, општеприхваћених правила међународног права, закона, као и законодавства Европске уније о родној равноправности.

Родна равноправност

Члан 3.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода

Члан 4.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од

дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

Родно одговорно буџетирање

Члан 5.

Органи јавне власти дужни су да врше родну анализу буџета и да приходе и расходе планирају с циљем унапређења родне равноправности у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступку.

Појмови

Члан 6.

Поједини термини употребљени у овом закону имају следеће значење:

- 1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;
- 10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном

животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и 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 јавности било у приватном животу;

12) насиље у породици означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно између бивших или садашњих супружника или партнера, независно од тога да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;

13) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

14) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

15) сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

16) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

17) родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

18) органи јавне власти јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

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

20) удружење јесте добровољна и невладина недобитна организација заснована на слободи удруживања више физичких или правних лица, основана ради праћења, остваривања и унапређења одређеног заједничког или општег циља и интереса, који нису забрањени Уставом или законом, уписана у регистар надлежног органа, у складу са законом;

21) социјални партнери су Влада, надлежни орган аутономне покрајине, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодавца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

22) плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

23) неплаћени кућни рад представља послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне неплаћене послове;

24) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

25) тела за родну равноправност су повремена тела органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених овим законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

Термини који се користе у овом закону и прописима који се доносе на основу њега, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

II. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Политика једнаких могућности

Члан 7.

Политика једнаких могућности подразумева:

- 1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
- 2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;
- 3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

Врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности

Члан 8.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су опште мере и посебне мере.

Опште мере

Члан 9.

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

Члан 10.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;

- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако овим законом није другачије прописано.

Врсте посебних мера

Члан 11.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Статистички подаци разврстани по полу

Члан 12.

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у органима јавне власти и код послодаваца у свим областима у којима се спроводе мере из овог закона морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Подаци о неплаћеном кућном раду који се прикупљају и евидентирају од стране републичког органа надлежног за статистику и јавно објављују, представљају званичну статистику Републике Србије, у складу са законом.

Органи јавне власти дужни су да на годишњем нивоу објављују административне податке о неплаћеном кућном раду, ради преузимања од стране произвођача званичне статистике у циљу утврђивања његове укупне вредности и његовог учешћа у бруто домаћем производу.

Информације и статистички подаци разврстани по полу и старосној доби из става 1. овог члана саставни су делови службене статистике, која се води у Републици Србији и доступни су јавности, у складу са законом.

III. ПЛАНСКИ АКТИ У ОБЛАСТИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНСКИХ АКТА

Врсте планских аката

Члан 13.

Ради развоја, унапређивања и остваривања родне равноправности доносе се следећи плански акти:

- 1) Национална стратегија за родну равноправност;
- 2) Акциони план за спровођење Националне стратегије за родну равноправност;
- 3) акциони план јединице територијалне аутономије и јединице локалне самоуправе;
- 4) планови или програми рада, односно пословања органа јавне власти и послодаваца који обавезно садрже и део о родној равноправности у органу јавне власти и код послодавца;
- 5) план управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Национална стратегија за родну равноправност

Члан 14.

Политике остваривања и унапређење родне равноправности, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и насиља према женама остварују се у складу са Националном стратегијом за родну равноправност (у даљем тексту: Стратегија).

Стратегија је основни документ јавне политике којим се на целовит начин утврђују стратешки правац деловања и јавне политике у области родне равноправности, у складу са законом.

Стратегија се доноси за период од десет година, а нова се израђује најкасније годину дана пре истека рока спровођења важеће стратегије.

Стратегију доноси Влада, на предлог министарства надлежног за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу (у даљем тексту: Министарство).

Акциони план за спровођење Стратегије

Члан 15.

Акциони план је документ који служи за спровођење Стратегије.

Акциони план доноси се за период од две године, а израда новог акционог плана започиње најкасније шест месеци пре истека рока за примену важећег акционог плана.

Акционим планом одређује се спровођење мера утврђених Стратегијом кроз процес уродњавања, утврђује се начин сарадње међу социјалним партнерима, дефинише се план извештавања удружења грађана одређених за спровођење мера из акционог плана, као и подаци које та удружења уносе у извештаје, а који се, пре свега, односе на податке о планираним и реализованим пројектима који укључују и податке о висини утрошених финансијских средстава за поједине пројекте.

Акциони план усваја Влада, на предлог Министарства.

План и програм органа јавне власти и послодавца

Члан 16.

Органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни су да одређују и спроводе посебне мере у зависности од циљева које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем.

Посебне мере одређују се и спроводе у оквиру годишњих планова или програма рада, односно у складу са овим и другим законима, припремају и доносе органи јавне власти и послодавци (у даљем тексту: план или програм), који, поред елемената прописаних законом, обавезно садрже и део који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности.

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, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

Органи јавне власти и послодавци чији планови или програми нису јавно доступни дужни су да о доношењу плана или програма обавесте Министарство и да уз обавештење доставе извод из плана, односно програма у делу који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности, најкасније у року од 15 дана од дана њиховог доношења.

Органи јавне власти и послодавци чији су планови или програми јавно доступни дужни су да Министарству доставе обавештење о гласилу или интернет страници на којој је план или програм објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

Извештавање о реализацији Акционог плана

Члан 17.

Орган јавне власти, односно послодавац одговоран за реализацију активности утврђених Акционим планом из члана 15. овог закона дужан је да до 31. јануара текуће године за претходну годину достави Министарству извештај о реализованим активностима.

Извештај из става 1. овог члана садржи оцену стања родне равноправности у области за коју је орган јавне власти или послодавац одговоран, резултате реализованих активности према индикаторима са почетном и циљном вредношћу, податке о утрошеним финансијским средствима и препоруке како унапредити родну равноправност у области на коју се извештај односи.

На основу извештаја из става 1. овог члана и извештаја удружења грађана из члана 15. став 3. овог закона, која су укључена у спровођење мера, Министарство у сарадњи са Координационим телом за родну равноправност, одговарајућим организационим телима аутономне покрајине из члана 62. овог закона, телима јединица локалне самоуправе из члана 63. овог закона и лицима задуженим за родну равноправност из члана 64. овог закона, припрема годишњи извештај о реализацији акционог плана и доставља га Влади, до 31. марта текуће године за претходну годину, ради усвајања.

Годишњи извештај о реализацији акционог плана, након усвајања објављује се на интернет страници Владе и Министарства.

Извештавање о реализацији плана, односно програма органа јавне власти и послодавца

Члан 18.

Подаци о реализацији плана или програма из члана 16. овог закона, у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег извештаја о реализацији годишњег плана или програма који, у складу са законом, усвајају органи јавне власти и органи послодавца.

Органи јавне власти и послодавци чији годишњи извештаји о реализацији плана или програма нису јавно доступни, дужни су да о усвајању извештаја о реализацији годишњег плана или програма обавесте Министарство и да уз обавештење доставе извод из годишњег извештаја о реализацији плана или програма – део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од 30 дана од дана његовог усвајања, ради информисања и праћења реализације планираних активности у тој области.

Органи јавне власти и послодавци чији су извештаји јавно доступни дужни су да Министарству доставе обавештење о гласилу, односно интернет страници на којој је извештај објављен, у року од 30 дана од дана усвајања.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Члан 19.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: план управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти.

План управљања ризицима се доноси после процене ризика.

Садржина плана управљања ризицима

Члан 20.

План управљања ризицима садржи:

- 1) области и процесе који су нарочито ризични за повреду принципа родне равноправности и процену степена ризика;
- 2) превентивне мере којима се отклањају ризици и рокове за њихово предузимање;
- 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

Обавеза доношења и спровођења плана управљања ризицима

Члан 21.

План управљања ризицима доносе органи јавне власти (у даљем тексту: обвезник доношења плана управљања ризицима).

Министарство доноси правилник за израду и спровођење плана управљања ризицима који садржи:

- 1) начин израде и ближу садржину плана управљања ризицима;
- 2) рокове за доношење и спровођење плана управљања ризицима;
- 3) садржину извештаја о спровођењу плана управљања ризицима који се доставља Министарству;
- 4) начин вршења надзора од стране Министарства над доношењем и спровођењем планова управљања ризицима.

Обвезник доношења плана управљања ризицима дужан је да министарству достави план управљања ризицима и извештај о спровођењу плана управљања ризицима, у року и на начин који су прописани актом из става 2. овог члана.

Извештај о спровођењу плана управљања ризицима

Члан 22.

Извештај о спровођењу плана управљања ризицима садржи:

- 1) податке о томе да ли су мере из плана управљања ризицима спроведене;

2) разлоге због којих мере нису спроведене.

Одговорност за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима

Члан 23.

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац обвезника доношења плана управљања ризицима.

Руководилац из става 1. овог члана дужан је да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.

Код обвезника плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих послове из става 2. овог члана обавља лице из члана 64. овог закона.

Доношење плана управљања ризицима од других организација и правних лица

Члан 24.

План управљања ризицима могу донети и правна лица и организације која нису обвезници доношења плана управљања ризицима, према акту из члана 21. став 2. овог закона.

IV. ОРГАНИ ЈАВНЕ ВЛАСТИ И ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Праћење, планирање, спровођење и објављивање резултата политика једнаких могућности

Члан 25.

Органи јавне власти дужни су да континуирано прате остваривање родне равноправности у области друштвеног живота за коју су надлежни, примену међународних стандарда и Уставом гарантованих права у тој области, употребу родно осетљивог језика у називима радних места, положаја, звања и занимања, као и да, у оквирима својих надлежности, воде политику једнаких могућности за жене и мушкарце и планирају, доносе, спроводе и јавно објављују резултате посебних мера.

Органи јавне власти своје финансијске планове и планове или програме рада, односно пословања припремају у складу са чл. 5. и 16. овог закона и у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

Органи јавне власти непосредно или преко органа надлежног за сарадњу са цивилним друштвом, сарађују са удружењима, а посебно за потребе:

1) предлагања и усвајања мера за остваривање и унапређивање родне равноправности и припреме извештаја о остваривању и унапређивању родне равноправности у Републици Србији;

2) праћења примене закона, других прописа и стратешких докумената у области родне равноправности;

3) спровођења активности везаних за промоцију родне равноправности, спречавање и сузбијање родно заснованог насиља и насиља према женама, борбу против дискриминације на основу пола, односно рода, у областима рада, запошљавања, самозапошљавања, социјалног осигурања, социјалне и здравствене заштите, образовања, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике и комуникација, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, политичког деловања и јавних послова, репродуктивних и сексуалних права и приступу роби и услугама са циљем промовисања начела једнаког поступања и превазилажења и сузбијања родних стереотипа.

Структура органа управљања и органа надзора у органима јавне власти

Члан 26.

У органима јавне власти који имају органе управљања и органе надзора, у складу са прописима на основу којих су основани и унутрашњим општим актима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова у тим органима и на положајима.

О уравнотеженој заступљености полова у органима из става 1. овог члана стара се орган надлежан за именовање, односно давање сагласности на именовање. Овај орган дужан је да предузима посебне мере у случају када у органима управљања и органима надзора постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

Изузетно, када постоје објективни разлози у складу са законом и на основу посебног образложења које садржи и уважава специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада, органи јавне власти из става 2. овог члана доносе посебне мере, ради остваривања уравнотежене заступљености полова у складу са овим специфичностима.

Орган јавне власти дужан је да успостави квантитативне и квалитативне механизме праћења напретка у достизању уравнотежене заступљености полова у органима управљања и органима надзора.

Орган из става 2. овог члана прати напредак у остваривању достизања уравнотежене заступљености полова у органима управљања и органима надзора из става 1. овог члана.

V. ОБЛАСТИ У КОЈИМА СЕ ОДРЕЂУЈУ И СПРОВОДЕ ОПШТЕ И ПОСЕБНЕ МЕРЕ

1. Област рада, запошљавања и самозапошљавања

Опште и посебне мере за повећање запослености и могућности запошљавања и самозапошљавања

Члан 27.

Организације надлежне за послове запошљавања (Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање) обезбеђују једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца и припадника осетљивих друштвених група, једнаку доступност послова, samozapošljavanje, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, без обзира о којој се привредној грани ради, и на свим нивоима професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери, као и у свим другим активностима ових организација, и у том смислу предузимају опште и посебне мере.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључивање или давање првенства због особености одређеног посла код кога пол, односно род представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, и захтеви прикладни под условом да је такво различито поступање оправдано легитимним циљем.

Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера ради запошљавања и samozapošljavanje теже запошљивих категорија лица, као што су жене, труднице, породиље, жртве насиља у породици, жртве родно заснованог насиља, родитељи, особе млађе од 18 година, особе старије од 45 година, особе са инвалидитетом, особе другачије сексуалне оријентације и родног идентитета, припадници ромске националне мањине и други.

Не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера за развој предузетништва међу женама.

Једнаке могућности у области запошљавања и рада и вредновање укупне вредности неплаћеног кућног рада

Члан 28.

У области запошљавања и рада гарантују се једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, samozapošljavanje или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, свим облицима плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; одсуства због трудноће, породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнада за време породилског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.

Подаци о неплаћеном кућном раду који се прикупљају и евидентирају од стране произвођача званичне статистике, јавно се објављују у складу са петогодишњим статистичким програмом и годишњим примењивим плановима републичког органа надлежног за послове статистике.

Вредност неплаћеног рада у апсолутном износу, као и учешће вредности неплаћеног рада у бруто домаћем производу обрачунава се на основу података главног произвођача званичних статистичких података а методологију за обрачун утврђује министарство надлежно за област родне равноправности.

Лице које није здравствено осигурано по било ком другом основу, стиче право на здравствено осигурање по основу неплаћеног рада у кући (вођење домаћинства, старање о подизању деце, старање о осталим члановима породице), неплаћеног рада на пољопривредном имању и др.

Члан 29.

Послодавац и орган јавне власти је дужан да запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти.

Послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужан је да, без обзира на пол, род и породични статус, лицима која траже запослење обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа, другог вида радног ангажовања, односно обављања одређеног посла, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти.

Приликом остваривања посебних мера из овог члана, органи јавне власти и послодавци посветиће дужну пажњу обезбеђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група.

Послодавцу у јавном и приватном сектору и органу јавне власти забрањена је дискриминација лица из ст. 1–3. овог члана на основу пола, односно рода у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) стручно усавршавање и додатно образовање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Послодавац и орган јавне власти дужни су да запосленом, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеде једнаке могућности за

стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника, стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство.

Послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужни су да:

- 1) програме стручног усавршавања и стручног оспособљавања спроводе уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл.);
- 2) запосленима или њиховим представницима, најмање једном годишње обезбеђују информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код послодавца и у органу јавне власти, које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлике у њиховим платама исказане према полу запослених, а које не садрже податке о личности запослених, у складу с прописима којима се уређује заштита података о личности;
- 3) да обезбеде финансијска средства за остваривање обавеза прописаних овим чланом.

Структура органа управљања и надзора код послодавца

Члан 30.

У органима управљања и надзора код послодавца, као и на положајима у тим органима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова, 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, у складу са законом.

О уравнотеженој заступљености полова из става 1. овог члана стара се орган надлежан за именовање органа управљања и надзора. Овај орган дужан је да предузима посебне мере у случају када у тим органима постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

Забрана престанка радног односа

Члан 31.

Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, односно органа јавне власти, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.

Забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања

Члан 32.

Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима.

Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.

Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета

Члан 33.

Послодавац је дужан да запосленог по повратку са одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, врати на исте или друге еквивалентне послове.

Забрањен је премештај запослених из става 1. овог члана или упућивање на рад код другог послодавца, уколико је то за запосленог неповољније, осим ако је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног органа или због организационих промена код послодавца, односно промене унутрашњег уређења државног органа, органа аутономне покрајине и органа јединице локалне самоуправе, који су извршени у складу са законом.

Одсуствовање са посла због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на:

- 1) стручно усавршавање и додатно образовање;
- 2) напредовање и стицање вишег звања, односно премештаја на непосредно више извршилачко радно место, по основу стечених услова, у складу са законом;
- 3) коришћење свих побољшања радних услова обезбеђених током одсуства.

Време током којег је запослени одсуствовао са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета неће се рачунати код процене успешности рада у укупном временском периоду у коме се успешност рада рачуна.

Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности

Члан 34.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности, било да се исплаћује у целости у новцу или делом у новцу, а делом у натури, у складу са законом који уређује радне односе.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Приликом одређивања висине примања из става 1. овог члана систематизација послова, односно радних места, мора бити заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.

Социјални дијалог и родна равноправност

Члан 35.

Социјални партнери дужни су да приликом образовања одбора за преговоре, у складу са прописима којима се уређују радни односи, обезбеде женама и мушкарцима једнаке могућности за учешће у одборима за преговоре, као и да у случају осетно неуравнотежене заступљености полова предузимају одговарајуће посебне мере.

Социјални партнери при колективном преговарању на свим нивоима заједнички раде на обезбеђивању родне равноправности у погледу:

- 1) услова за приступ запошљавању, самозапошљавању или обављању занимања, укључујући критеријуме и услове за избор кандидата за послове у оквиру професионалне хијерархије;
- 2) услова рада, укључујући плату и другу накнаду за рад једнаке вредности;
- 3) напредовања на послу, односно приступа праву на стручно усавршавање, стручно оспособљавање и додатно образовање;
- 4) усклађивања приватног и професионалног живота, нарочито у вези са трудноћом, породилјским одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства;
- 5) спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;
- 6) спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола, односно рода;
- 7) праћења праксе на радном месту;
- 8) праћења колективних уговора, кодекса понашања;
- 9) подстицања истраживања или размене искуства и примера добре праксе;

10) увођења флексибилног радног времена ради олакшаног усклађивања приватног и професионалног живота;

11) закључивања споразума на одговарајућем нивоу, у којима се утврђују правила борбе против дискриминације у областима које су у делокругу колективног преговарања.

2. Област социјалне и здравствене заштите

Члан 36.

Органи јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите дужни су да обезбеде једнаке могућности у пружању социјалне и здравствене заштите за све кориснике услуга и права без обзира на пол, односно род, што укључује једнак приступ услугама и правима из области социјалне и здравствене заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама.

У пензијском систему забрањена је посредна и непосредна дискриминација на основу пола, односно рода, у погледу обухвата и услова за приступ систему, обавеза обрачуна и уплаћивања доприноса, укључујући и допунска давања.

Забрањује се посредна и непосредна дискриминација на основу пола у системима социјалног осигурања, посебно с обзиром на:

- 1) обим тих система и услове приступања системима;
- 2) обавезу уплаћивања доприноса и обрачун доприноса;
- 3) обрачун давања, укључујући допунска давања која се исплаћују за супружника и издржаване чланове породице и услове којима је уређено трајање и задржавање права на давања.

3. Област образовања, васпитања, науке и технолошког развоја

Члан 37.

Органи јавне власти и послодавци који, у складу са законима и другим прописима, обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да:

- 1) укључе садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, односно студијских програма, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме и да у наставне програме и материјале, на свим нивоима образовања и васпитања искључе родно стереотипне, сексистичке садржаје, укључе садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, на начин прилагођен узрасту ученика, односно студента;

2) обезбеде подршку образовним програмима и научним istraživaњима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;

3) обезбеде да садржаји планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група и допринос у науци, технолошком развоју, култури и уметности, одбрани и безбедности;

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

(1) интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама, у оквиру:

– редовних наставних предмета и ваннаставних активности,

– планирања и организације различитих облика обуке у свим образовним установама, центрима или организацијама у којима се школује наставни кадар,

(2) измене садржаја планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;

(3) коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима образовно-васпитног рада;

(4) процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;

(5) континуирано стручно усавршавање и додатне обуке, запослених у образовању, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекала, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља према женама и девојчицама;

(6) предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;

(7) предузимање посебних мера ради активног укључивања у систем образовања и васпитања лица која су због свог пола, односно рода, полних карактеристика, родних стереотипа, брачног стања, традиције и друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања;

(8) доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

Установе у области образовања и васпитања дужне су да обезбеде једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и да предузимају посебне мере за подстицање.

4. Родна равноправност у области информационо-комуникационих технологија и информационог друштва

Члан 38.

Родна равноправност у области информационо-комуникационих технологија и информационог друштва обухвата:

- 1) промовисање информационо-комуникационих технологија и предности употребе савремених технологија међу женама, девојкама и девојчицама;
- 2) обезбеђење уравнотежене заступљености полова и једнаких могућности за бављење информационо-комуникационим технологијама, као и спровођење поступка уродњавања приликом финансирања ових активности.

Посебне мере које се спроводе у области информационо-комуникационих технологија обухватају:

- 1) подршку програмима који се финансирају из јавних средстава који доприносе промовисању родне равноправности у области информационо-комуникационих технологија и деконструкцији родних стереотипа;
- 2) унапређење дигиталне писмености и дигиталних компетенција жена у циљу успостављања уравнотежене заступљености полова на дигиталном тржишту рада;
- 3) преквалификацију и доквалификацију жена у области информационо-комуникационих технологија;
- 4) промоцију укључивања младих, нарочито девојчица и девојака у Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) науке и сектор за Информационо-комуникационе технологије (ИКТ).

Органи јавне власти у области информационо-комуникационих технологија предузимају посебне мере ради обезбеђивања уравнотежене заступљености полова у области информационо-комуникационих технологија у циљу превазилажења дигиталног родног јаза и унапређења социјално-економског положаја жена.

5. Родна равноправност у области одбране и безбедности

Члан 39.

Органи јавне власти и послодавци који обављају послове у области одбране и безбедности обезбеђују примену политика једнаких могућности и унапређења родне равноправности и доприносе уклањању родних стереотипа приликом остваривања права и обавеза лица оба пола у области одбране и безбедности.

Ради остваривања циљева политика из става 1. овог члана, спроводе се посебне мере и активности које обухватају:

- 1) унапређење безбедности жена у миру, конфликту и постконфликтном опоравку друштва, у земљи и иностранству у областима: спречавања, учествовања, заштите и опоравка;
- 2) повећање заступљености и укључености жена на позицијама доношења одлука у свим процесима који се тичу очувања мира и безбедности;
- 3) унапређење доступности и делотворности заштите жена;
- 4) унапређење система подршке опоравку жена, које су претрпеле било који облик угрожавања безбедности;
- 5) активно учешће у координисаној примени системских политика и планираних активности усмерених ка унапређивању родне равноправности у друштву;
- 6) активно учешће у унапређењу безбедности и заштите жена и мушкараца;
- 7) сарадњу са другим органима јавне власти у спречавању и сузбијању насиља, а посебно насиља у породици, родно заснованог насиља и насиља према женама;
- 8) спровођење родне анализе, органа јавне власти и послодаваца у области одбране и безбедности о реализацији посебних мера, планова и пројеката за унапређење родне равноправности и извештавање Министарства, у складу са чланом 66. овог закона.

6. Родна равноправност у области саобраћаја

Члан 40.

Органи надлежни за саобраћај обезбеђују једнаке могућности за жене и мушкарце у систему управљања развојем саобраћаја и инфраструктуре.

Приликом управљања људским и материјалним ресурсима разматрају се и уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца.

Министарство надлежно за послове саобраћаја и инфраструктуре приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика развоја и унапређења саобраћаја и инфраструктуре спроводи поступак уродњавања и интегрише родну перспективу у планирање саобраћајне политике и развоја инфраструктуре у циљу повећања мобилности и унапређења безбедности.

У јединицама локалне самоуправе приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика развоја и унапређења саобраћаја и инфраструктуре спроводи се поступак уродњавања и интегрише се родна перспектива у планирању саобраћајне политике и развоја инфраструктуре у циљу повећања мобилности и унапређења безбедности.

7. Родна равноправност у области енергетике

Члан 41.

Органи надлежни за послове државне управе који се односе на: енергетику и енергетску политику обезбеђују једнаке могућности за жене и мушкарце у систему запошљавања и у области коришћења енергената. Приликом управљања енергентима разматрају се и уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца као потрошача.

Министарство надлежно за енергетику приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика одрживог енергетског развоја спроводи поступак уродњавања.

У јединицама локалне самоуправе приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика одрживог енергетског развоја спроводи се поступак уродњавања.

8. Родна равноправност у области заштите животне средине

Члан 42.

Органи надлежни за заштиту животне средине обезбеђују једнаке могућности за жене и мушкарце у систему управљања природним ресурсима и право на информисање о стању животне средине. Приликом управљања људским ресурсима разматрају се и уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца.

Министарство надлежно за заштиту животне средине приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика заштите животне средине спроводи се поступак уродњавања.

У јединицама локалне самоуправе приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика животне средине спроводи се поступак уродњавања.

9. Родна равноправност у области културе

Члан 43.

Родна равноправност у области културе обухвата:

- 1) једнаку слободу културног и уметничког стваралаштва за жене и мушкарце;
- 2) једнаке могућности у испољавању и развијању талената у уметничком и културном стваралаштву за жене и мушкарце;
- 3) равноправан приступ културним добрима и културним садржајима за жене и мушкарце;
- 4) равноправно учешће на конкурсима за пројекте у области културе и уметности, као и учешће на конкурсима за награде које се додељују у области културе и уметности за жене и мушкарце.

Посебне мере које се одређују и спроводе у овој области обухватају:

- 1) подршку културним програмима који се финансирају из јавних средстава који доприносе промовисању родне равноправности и спречавање и сузбијање родних стереотипа и предрасуда;
- 2) успостављање уравнотежене заступљености полова у органима управљања и надзора у установама културе које те органе имају, у складу са законом којим се уређује област културе.

10. Родна равноправност у области јавног информисања

Члан 44.

Садржаји у средствима јавног информисања, укључујући и оглашавање, не смеју да садрже податке којима се ствара или подстиче дискриминација на основу пола, односно рода.

Забрањено је изражавање мржње и омаловажавања жена и мушкараца, као и јавно заговарање, подржавање и поступање засновано на предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености жена и мушкараца, односно на родним стереотипима.

Средства јавног информисања дужна су да приликом извештавања користе родно осетљив језик и да развијањем свести о значају родне равноправности доприносе сузбијању родних стереотипа, друштвених и културних образаца, обичаја и праксе засноване на родним стереотипима, дискриминације на основу пола, односно рода и других личних својстава, као и родно заснованог насиља, насиља у породици и насиља према женама.

11. Родна равноправност у области спорта

Члан 45.

Родна равноправност у области спорта обухвата:

- 1) промовисање спорта, рекреације и здравих стилова живота који одржавају и унапређују здравље жена и мушкараца, девојчица и дечака;
- 2) обезбеђење уравнотежене заступљености полова и једнаких могућности за бављење спортским активностима, као и спровођење поступка уродњавања приликом финансирања ових активности.

Посебне мере које се спроводе у области спорта обухватају:

- 1) подршку спортским програмима који се финансирају из јавних средстава који доприносе промовисању родне равноправности и деконструкцији родних стереотипа;
- 2) успостављање уравнотежене заступљености полова у органима управљања и надзора у области спорта који те органе имају;
- 3) обезбеђење уравнотежене заступљености полова на положајима у организацијама у области спорта.

Органи јавне власти у области спорта предузимају посебне мере ради обезбеђивања уравнотежене заступљености полова у органима управљања и на положајима у организацијама у области спорта, уз уважавање специфичности које произлазе из ове области друштвеног живота.

12. Родна равноправност у органима управљања и надзора и њиховим телима

Члан 46.

Органи јавне власти, као оснивачи установа у области социјалне и здравствене заштите, образовања и васпитања, науке и технолошког развоја, одбране и безбедности, заштите животне средине, јавних медијских сервиса, организација у области културе и у области спорта, трговине, телекомуникација, саобраћаја и енергетике, дужни су да предузимају посебне мере када у органима управљања и надзора, као и у њиховим телима постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.

О примени мера из става 1. овог члана стара се орган надлежан за избор и именовање органа управљања и надзора, као и њихових тела.

13. Родна равноправност у области политичког деловања и јавних послова

Родна равноправност у остваривању изборних права и у оквиру политичког деловања

Члан 47.

Свако, без обзира на пол, односно род, има право на једнаке могућности учешћа у одлучивању и управљању јавним пословима и право да под равноправним условима ступа у јавне службе и на јавне функције.

Уравнотежена заступљеност полова обезбеђује се приликом предлагања кандидата за народне посланике, посланике и одборнике на начин и у складу са прописима којима се уређују избори.

Уравнотежена заступљеност полова обезбеђује се у току спровођења изборног поступка кроз састав и рад органа за спровођење избора, у складу са прописима којима се уређују избори.

Народна скупштина, Влада и други органи, у оквиру својих изборних права као и у вршењу права овлашћеног предлагача кандидата за избор, предузимају опште и посебне мере којима се обезбеђује уравнотежена заступљеност полова приликом образовања сталних и повремених радних тела и приликом предлагања састава сталних делегација које представљају Републику Србију у међународним телима.

14. Родна равноправност у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима

Члан 48.

Право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода, у складу са актима те организације.

Политичке странке и синдикалне организације дужне су да на сваке четири године доносе план деловања који садржи посебне мере за подстицање и унапређивање родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у својим органима и обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа.

Политичке странке и синдикалне организације план деловања са посебним мерама за унапређење родне равноправности објављују на својој интернет страници у року од пет дана од дана доношења.

Неће се сматрати дискриминацијом ако је оснивање, учлањење и активности удружења искључиво или превасходно намењено лицима и групама лица истог пола или рода, оправдано законитим циљем, а средства за остваривање тога циља су примерена и нужна.

15. Сексуално и репродуктивно здравље и права

Члан 49.

Министарства надлежна за образовање, васпитање и здравље, за бригу о породици и демографију, као и јавне установе образоване у тим областима, дужни су да обезбеде да све жене и мушкарци, као и девојчице и дечаци, под једнаким условима имају право на приступ лако доступним информацијама, образовању и услугама, у складу са старосном доби, које се односе на сексуалност, контрацепцију, планирање рађања, брачни и

породични живот, посебно узимајући у обзир положај лица из осетљивих друштвених група.

Дискриминацијом се не сматрају опште и посебне мере којима се подстиче рађање, равноправност родитеља у вршењу родитељског права и дужности и обезбеђује сексуално и репродуктивно здравље жена и мушкараца.

Органи јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите дужни су да нарочито обезбеде:

- 1) примену посебних мера за праћење, подршку и унапређење сексуалног и репродуктивног здравља;
- 2) организовање и спровођење програма за спречавање и превазилажење проблема ране трудноће и заснивања партнерских заједница међу и са лицима млађим од 18 година;
- 3) примену посебних мера за рано откривање болести.

16. Приступ роби и услугама

Члан 50.

Забрањено је ограничавање приступа услугама, као и доступности робе и њене набавке на основу пола, односно рода, у јавном и приватном сектору.

Сви појединци слободни су да закључују уговоре и да одабирају уговорног партнера за одређени посао. Појединац који доставља робу или пружа услуге може имати низ субјективних разлога за одабир уговорног партнера, који се не смеју заснивати на полу, односно роду одређене особе.

Друштво за осигурање не може на основу уговора о осигурању и/или уговора о повезаним финансијским услугама са осигурањем да користи фактор пола при израчунавању премија и накнада које доводи до разлика у појединачним премијама и накнадама. Трошкови који се односе на трудноћу и породилско одсуство немају за резултат разлику у појединачним премијама и накнадама.

Народна банка Србије прописује начин на који ће се обезбедити јединствена примена одредбе из става 3. овог члана код друштва за осигурање.

Ако друштво за осигурање поступи супротно ставу 3. овог члана, Народна банка Србије изриче мере и/или новчане казне том друштву у складу са законом којим се уређује осигурање.

Забрањује се дискриминација на основу пола, односно рода, у приступу роби и услугама жена и мушкараца. Ова одредба примењује се на сва лица која достављају робу и пружају услуге доступне јавности, без обзира да ли се ради о јавном или приватном сектору, које се нуде изван подручја приватног и породичног живота и пословања у том контексту.

Не сматра се дискриминацијом кршење начела једнаког поступања према женама и мушкарцима уколико је достављање робе и пружање услуга искључиво или превасходно припадницима једног пола оправдано законитим циљем, а средства за остварење тог циља су примерена и нужна.

VI. СПРЕЧАВАЊЕ И СУЗБИЈАЊЕ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА

Забрана насиља на основу пола, полних карактеристика, односно рода и насиља према женама

Члан 51.

Забрањује се сваки облик насиља заснован на полу, полним карактеристикама, односно роду и насиља према женама у приватној и јавној сфери.

Посебне мере и програми

Члан 52.

Не сматрају се дискриминацијом посебне мере и програми намењени:

- 1) жртвама насиља, којима се обезбеђују социјална, здравствена, правна и друга помоћ и накнада са циљем заштите, отклањања и ублажавања последица насиља, без чињења разлике у односу на спремност жртве насиља да поднесе пријаву, сведочи против било ког лица које је извршило насиље или учествује у било ком поступку;
- 2) спречавању лица које је извршило насиље да настави или понови вршење насиља;
- 3) збрињавању жртава насиља у циљу спречавања насиља и остваривања права на живот без насиља, као што су сигурне куће, програми социјалног становања, остваривање персоналне асистенције и слично;
- 4) заштити других лица која су непосредно или посредно угрожена вршењем или последицама извршеног насиља, као и лица која су пријавила акт насиља;
- 5) превентивним деловањем и програмима рада са лицима која су извршила насиље ради отклањања околности које погодују или подстичу вршење насиља од стране тог лица;
- 6) жртвама насиља и извршиоцима насиља из осетљивих друштвених група.

Обавеза пријављивања насиља

Члан 53.

Свако лице, орган јавне власти, послодавац, удружење и установа дужни су да пријаве сваки вид насиља заснован на полу, односно роду и насиља према женама у приватној и јавној сфери.

Органи јавне власти дужни су да без одлагања надлежној полицијској управи или јавном тужилаштву пријаве свако насиље из члана 51. овог закона за које сазнају у вршењу послова из своје надлежности, односно у обављању своје делатности.

Полицијска управа и јавно тужилаштво дужни су да обавесте центар за социјални рад о пријављеном насиљу.

Опште услуге подршке

Члан 54.

Жртва насиља има право на психосоцијалну помоћ у складу са законом и бесплатну социјалну и здравствену заштиту.

Жртва насиља има право на бесплатну правну помоћ, у складу са законом којим се регулише бесплатна правна помоћ.

Помоћ и заштита из ст. 1. и 2. овог члана мора бити приступачна свима и прилагођена индивидуалним потребама жртава насиља, укључујући и жртве из осетљивих друштвених група.

Органи јавне власти су дужни да предузимањем законодавних и других мера обезбеде да све жртве насиља имају лако доступан приступ општим услугама подршке, које се пружају у адекватно опремљеном простору, од стране запослених који су обучени за пружање помоћи и подршке жртвама насиља.

Специјализоване услуге

Члан 55.

Специјализоване услуге подршке, у смислу овог закона, јесу:

1) пружање у поверљивом облику услуге СОС телефона за девојке и жене са искуством родно заснованог насиља, који позиви се неће снимати нити на други начин чинити доступним трећим лицима, коју на територији Републике Србије у виду бесплатног националног СОС телефона обезбеђује и финансира надлежно министарство за социјалну заштиту, а на територији јединице локалне самоуправе или у управним окрузима надлежни орган или органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе;

2) обезбеђивање сигурног смештаја женама жртвама насиља и њиховој деци у сигурним кућама или прихватилиштима, који су бесплатни за све жене и њихову децу без обзира на њихово место пребивалишта или боравишта и доступни 24 часа, седам дана у недељи, прилагођени потребама жена жртава насиља;

3) обављање специјалистичких и судскомедицинских (форензичких) лекарских и лабораторијских прегледа и пружање психолошке подршке, у складу са потребама жртава насиља;

4) пружање бесплатне подршке жртвама сексуалног насиља, који су доступни 24 часа, седам дана у недељи, као и пружање контрацептивне заштите и заштите од полно преносивих болести и судскомедицинског прегледа;

5) спровођење програма специјализованих саветовалишта за жртве насиља, прилагођених индивидуалним потребама жртва насиља укључујући и жртве из осетљивих друштвених група.

Специјализоване услуге подршке из става 1. овог члана морају бити приступачне свима и прилагођене индивидуалним потребама жртва насиља, укључујући и жртве из осетљивих друштвених група.

Програми за лица која су извршила насиље

Члан 56.

Министарство у сарадњи са другим органима, организацијама и установама које се баве заштитом од насиља, обезбеђује спровођење програма за рад са лицима која су извршила насиље.

Циљеви програма из става 1. овог члана су да лица која су извршила насиље усвоје ненасилни модел понашања у међуљудским односима и да се спречи понављање кривичног дела насиља.

У програме из става 1. овог члана лица која су извршила насиље могу се укључити на основу одлуке надлежног органа или на сопствени захтев.

Органи, организације и установе које спроводе програме за лица која су извршила насиље дужни су да осигурају да безбедност, права и подршка за жртве насиља буду од примарног значаја, као и да се спровођење ових програма остварује у блиској сарадњи са специјализованим службама за подршку лицима која трпе насиље.

Професионална лица и лица која су пријавила насиље, а која учествују у заштити жртва насиља и њихове деце не могу истовремено учествовати и у спровођењу програма за рад са лицима која су извршила насиље нити се ове услуге могу организовати у истом простору, односно у истом органу, организацији и установи.

Спречавање насиља

Члан 57.

Министарство у сарадњи са органима, организацијама и телима за родну равноправност организује, спроводи и финансира мере намењене подизању свести јавности о потреби спречавања насиља, укључујући охрабривање сваког да пријави сваки случај насиља надлежним органима и установама које се баве заштитом од насиља.

Поред органа и организација из става 1. овог члана и други органи јавне власти дужни су да спроводе мере спречавања и сузбијања насиља као што

су: планирање, организовање, спровођење и финансирање мера намењених остваривању заштите од насиља, програма спречавања свих облика насиља и програма подршке за жртве насиља и лица која пријављују насиље; подизање свести јавности о потреби спречавања насиља; специјализација професионалаца који поступају у случајевима заштите жртава насиља и њихова редовна едукација; обука професионалаца о родној равноправности и феномену родно заснованог насиља; обезбеђивање социјалне, правне и друге помоћи и накнаде, у циљу заштите од насиља и отклањања и ублажавања последица насиља; обезбеђивање социјалне, правне и друге помоћи и накнаде, у циљу заштите од насиља и отклањања и ублажавања последица насиља; обезбеђивање услуга збрињавања жртава насиља; обезбеђивање услуга лицима која су извршила насиље, у циљу спречавања даљег насиља, и друге мере.

Финансијска средства за организовање и спровођење специјализованих услуга

Члан 58.

Финансијска средства за организовање и спровођење специјализованих услуга из чл. 55. и 57. овог закона обезбеђују се у буџету Републике Србије, буџету аутономне покрајине и буџету јединице локалне самоуправе, у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

Финансијска средства за организовање и спровођење специјализованих услуга из члана 56. овог закона обезбеђују се у буџету Републике Србије, у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

Услуге из члана 55. став 1. тач. 2) и 4) обезбеђује јединица локалне самоуправе.

Услуге из члана 55. став 1. тач. 2) и 4) јединица локалне самоуправе обезбеђује самостално или у сарадњи са једном или више суседних јединица локалне самоуправе.

VII. ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Органи и организациони облици

Члан 59.

Креирање, спровођење, праћење и унапређивање политика за остваривање родне равноправности обављају:

- 1) Влада;
- 2) министарства, други органи државне управе у чијем су делокругу области у којима се одређују и спроводе опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- 3) Координационо тело за родну равноправност;
- 4) органи аутономне покрајине;

- 5) органи јединице локалне самоуправе;
- 6) други органи јавне власти, организације и установе који у складу са својим овлашћењима учествују у спречавању дискриминације на основу пола, односно рода и спречавању родно заснованог насиља.

Влада

Члан 60.

У креирању, спровођењу, праћењу и унапређивању политике за остваривање родне равноправности, Влада:

- 1) води рачуна о усаглашености политика и мера које се предузимају у области родне равноправности са међународним обавезама Републике Србије;
- 2) развија и води активну политику једнаких могућности у свим сферама друштвеног живота, којом се обезбеђује равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена и мушкараца;
- 3) одређује мере у циљу стварања једнаких могућности за остваривање права и слобода жена и мушкараца, спречавање и отклањање дискриминације на основу пола, односно рода;
- 4) доноси Националну стратегију за родну равноправност и Акциони план за спровођење Националне стратегије за родну равноправност;
- 5) образује Координационо тело за родну равноправност, са задатком да усмерава и координира рад државних органа у вези са родним равноправношћу, разматра сва питања и унапређује стање родне равноправности и Савет за родну равноправност као саветодавно тело Владе у који је укључено цивилно друштво у најширем обиму;
- 6) обавља и друге послове у овој области, у складу са законом.

Министарства и други органи јавне власти

Члан 61.

Министарства и други органи јавне власти приликом учествовања у креирању, спровођењу, праћењу и унапређењу секторских политика, формулисања закона, прописа, административних одредаба и активности у областима њихове надлежности, а нарочито у областима у којима се у складу са овим законом спроводе опште и посебне мере, узимају у обзир циљеве равноправности између жена и мушкараца.

Тела за родну равноправност у аутономним покрајинама

Члан 62.

Органи аутономне покрајине, у оквиру и у складу са надлежностима аутономне покрајине, а са циљем развоја и вођења политике једнаких

могућности, образују организационе облике за остваривање и унапређивање родне равноправности, одређују њихов састав, начин избора, делокруг и начин рада.

Скупштина аутономне покрајине образује стално радно тело за родну равноправност.

Покрајинска влада образује:

1) координационо тело за родну равноправност покрајинске владе ради усклађивања ставова органа и организација покрајинске управе, других покрајинских организација и служби;

2) савет за родну равноправност као саветодавно тело покрајинске владе.

Поред наведених тела, органи аутономне покрајине могу образовати и друга тела која ће се бавити родном равноправношћу.

Тела надлежна за родну равноправност у аутономној покрајини сарађују са свим другим телима за родну равноправност у вези са питањима значајним за остваривање родне равноправности.

Тела за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе

Члан 63.

У јединици локалне самоуправе образују се тела за родну равноправност и то:

1) комисија за родну равноправност у скупштини јединице локалне самоуправе, као стално радно тело скупштине, које чине одборници, а све акте који се упућују скупштини разматра из родне перспективе;

2) савет за родну равноправност се образује у органима управе јединице локалне самоуправе, а чине га именована или постављена лица, представници установа, органа и организација у областима значајним за родну равноправност и спречавање и сузбијање родно заснованог насиља, прати стање у области родне равноправности, иницира и предлаже мере за унапређење родне равноправности. У раду савета обавезно учествују и лица задужена за родну равноправност у органима управе јединице локалне самоуправе, која тим саветима пружају стручну и административно-техничку потпору у раду.

Тела за родну равноправност из става 1. овог члана сарађују међусобно као и са свим другим телима за родну равноправност на нивоу јединице локалне самоуправе, аутономне покрајине и Републике.

Акнима скупштине јединице локалне самоуправе ближе се уређују избор, надлежности и начин рада тела за родну равноправност из става 1. овог члана.

Обавезе органа јавне власти да одреде лице задужено за родну равноправност

Члан 64.

Органи јавне власти који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, дужни су да из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност у складу са својим актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Руководилац органа јавне власти за лице из става 1. одређује руководиоца организационе јединице у чијој надлежности су послови који се односе на вођење евиденција у области рада.

О одређивању лица задуженог за родну равноправност и о свакој промени овог лица органи јавне власти из става 1. овог члана обавештавају Министарство.

Лице задужено за родну равноправност:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа;
- 3) доставља извештаје из тачке 2) овог става руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља Министарству;
- 4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- 5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;
- 6) обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

Лица задужена за родну равноправност морају бити обучена за обављање послова из става 4. овог члана.

Министарство у сарадњи са Националном академијом за јавну управу ближе уређују програм и начин обуке лица задужених за родну равноправност, у складу са законом.

VIII. ЕВИДЕНТИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Члан 65.

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, органи јавне власти и послодавци, као и тела за родну равноправност, дужни су да евидентирају податке разврстане по полу.

Органи јавне власти и послодавци евидентирају податке о:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 11) начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по поднетим пријавама;
- 12) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по тим судским одлукама;

13) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;

14) броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;

15) броју и проценту тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу;

16) броју и проценту пријављених случајева насиља заснованог на полу, односно роду, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља и међусобном односу жртве и извршиоца насиља;

17) број и проценат лица која су извршила насиље у породици разврстаних према полу и међусобном односу извршиоца насиља и жртве насиља;

18) броју и проценту пресуда за насиље према женама и насиље у породици, разврстаних по полу жртве насиља и по полу извршиоца насиља.

Тела надлежна за родну равноправност у јединици територијалне аутономије, као и у јединици локалне самоуправе, поред података из става 2. овог члана евидентирају и податке о:

1) усвојеним развојним плановима и другим актима у областима из надлежности јединице територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе који садрже родну перспективу и сажети опис исте;

2) мерама и активностима које је то тело иницирало, а које су у функцији остваривања и унапређивања родне равноправности;

3) ефектима рада органа јавне власти на остваривању и унапређивању родне равноправности;

4) реализацији покрајинског и локалног буџета из родне перспективе;

5) оствареном степену и квалитету сарадње са другим радним телима на покрајинском и локалном нивоу;

6) родно осетљивим подацима из надлежности органа јединице територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе;

7) активностима органа који се у јединици територијалне аутономије и јединици локалне самоуправе баве спречавањем и сузбијањем родно заснованог насиља;

8) неплаћеном кућном раду које су органи јавне власти дужни да на годишњем нивоу објављују као административне податке о неплаћеном кућном раду у циљу утврђивања његове укупне вредности и његовог учешћа у бруто друштвеном националном дохотку.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци из ст. 2. и 3. овог члана евидентирају се на посебном обрасцу, у који се уноси и свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је настала промена. Органи јавне власти, послодавци и тела за родну равноправност из става 1. овог члана евидентиране податке дужни су да дају на увид надлежној инспекцији, која у складу са овим законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности.

Министарство прописује изглед обрасца за евидентирање података из става 5. овог члана.

Извештавање о остваривању родне равноправности

Члан 66.

Органи јавне власти и послодавци дужни су да сачињавају годишње извештаје о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца из члана 65. став 5. овог закона, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности у органу јавне власти, односно код послодавца, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца у саставу органа јавне власти, односно послодавца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима, када је подносилац извештаја обвезник доношења плана управљања ризицима.

Тела за родну равноправност у јединицама локалне самоуправе дужна су да о евидентираним подацима на обрасцу из члана 65. став 5. овог закона, саставе годишњи извештај, који поред података из члана 65. ст. 2. и 3. овог закона садржи и оцену стања родне равноправности у јединици локалне самоуправе за чију територију су образована тела за родну равноправност.

Извештај из става 2. овог члана тело за родну равноправност доставља органу јединице локалне самоуправе, који га је основао, најкасније до краја године у којој се завршава извештајни период, који након доношења постаје саставни део извештаја тог органа из става 1. овог члана.

Извештаје из става 1. овог члана органи јавне власти и послодавци дужни су да доставе Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Политичке странке и синдикалне организације дужни су да припремају извештаје са подацима о броју жена и мушкараца у органима управљања, органима надзора и њиховим телима и да их достављају Министарству након сваког редовног или ванредног избора, односно именовања, као и на захтев Министарства.

Извештаји из става 1. овог члана нарочито садрже податке о:

- 1) врсти органа и тела;
- 2) прописаном укупном броју чланова органа и тела;
- 3) процентуалном односу мушкараца и жена, чланова органа и тела.

Министарство, на основу примљених извештаја, у сарадњи са телима за родну равноправност и лицима задуженим за родну равноправност припрема збирни извештај о стању у области остваривања родне равноправности и доставља га Влади, најкасније до 1. марта текуће године за претходну годину, ради усвајања.

Збирни извештај о стању у области родне равноправности након доношења, објављује се на интернет страници Владе и Министарства.

Извештаји из става 8. овог члана и подаци из члана 12. став 2. овог закона достављају се републичком органу надлежном за послове статистике и део су редовног годишњег статистичког праћења стања родне равноправности.

Републички орган надлежан за послове статистике објављује сваке године на својој интернет страници годишње статистичке податке о стању родне равноправности и публикује их сваке треће године у посебном штампаном издању.

Министарство ближе прописује садржину извештаја из ст. 1, 2. и 5. овог члана, као и начин достављања извештаја из ст. 1. и 5. овог члана.

IX. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Прекршаји послодаваца, осигуравајућих друштава и средстава информисања

Члан 67.

Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се послодавац који има својство правног лица ако:

- 1) не поступи по обавезама прописаним чланом 16. ст. 4. и 5. и чланом 18. ст. 2. и 3. овог закона;
- 2) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус једнаке могућности у области рада и запошљавања из члана 28. овог закона;
- 3) крши забрану дискриминације из члана 29. став 4. овог закона;
- 4) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус, једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника у складу са чланом 29. став 5. овог закона;
- 5) у односу на обавезу информисања запослених или њихових представника поступи противно одредби члана 29. став 6. тачка 2) овог закона;

6) поступа супротно забрани из чл. 31, 32, 33, 34. и члана 50. став 6. овог закона;

7) не евидентира податке из члана 65. став 2. овог закона;

8) не достави извештај Министарству у складу са чланом 66. став 4. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник – послодавац, новчаном казном од 10.000 до 500.000 динара.

Прекршаји органа јавне власти

Члан 68.

Новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара казниће се одговорно лице у органу Републике Србије, органу територијалне аутономије и органу јединице локалне самоуправе ако:

1) не поступа по обавезама прописаним чланом 16. ст. 4. и 5, чланом 17. став 4, чланом 18. ст. 2. и 3. и чланом 21. овог закона;

2) не прати, не планира, не доноси, не спроводи и јавно не објављује резултате политика једнаких могућности и не спроводи мере за спречавање и сузбијање дискриминације на основу пола, односно рода, из члана 25. ст. 1. и 2. овог закона;

3) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус, једнаке могућности у области рада и запошљавања из члана 28. овог закона;

4) крши забрану дискриминације из члана 29. став 4. овог закона;

5) не обезбеди запосленом и радно ангажованом лицу, без обзира на пол, односно род и породични статус, једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника из члана 29. став 5. овог закона;

6) у односу на обавезу информисања запослених или њихових представника поступи противно одредби члана 29. став 6. тачка 2) овог закона;

7) поступа супротно забрани из чл. 31, 32, 33. и 34. овог закона;

8) не предузима прописане мере за остваривање једнаких могућности у области социјалне и здравствене заштите из члана 36. и члана 49. став 3. овог закона;

9) не поступи по обавезама прописаним у чл. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46 и 49. овог закона;

10) поступи супротно забрани из члана 50. став 1. овог закона;

11) без одлагања не пријави полицијској управи или јавном тужилаштву свако сазнање о родно заснованом насиљу за које сазнају у вршењу послова из своје надлежности, односно у обављању своје делатности (члан 53. став 2);

12) не одреди лице задужено за родну равноправност (члан 64);

13) не евидентира податке из члана 65. ст. 2. и 3. овог закона;

14) не достави извештај Министарству у складу са чланом 66. став 4. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у органу јавне власти, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и физичко лице којем је поверено вршење појединих јавних овлашћења, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

Прекршаји политичких странака

Члан 69.

Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се политичка странка, као правно лице ако:

1) не поступи по обавезама из члана 47. став 2. овог закона;

2) не поступи по обавезама из члана 48. ст. 2. и 3. овог закона;

3) не достави Министарству извештај из члана 66. став 5. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

Прекршаји синдикалних организација

Члан 70.

Новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара казниће се синдикална организација као правно лице ако:

1) не поступи по обавезама из члана 48. ст. 2. и 3. овог закона;

2) не достави Министарству извештај из члана 66. став 5. овог закона.

За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара.

Х. НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА

Органи надзора

Члан 71.

Надзор над применом овог закона врши Министарство.

Надзор у областима у којима се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности врше надлежна министарства за те области, као и надлежни инспекцијски органи.

Надзор министарства и инспекцијских органа

Члан 72.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на области рада и запошљавања врши министарство надлежно за рад и запошљавање, а инспекцијски надзор у тој области врши инспекција рада.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на области државне управе и локалне самоуправе врши министарство надлежно за послове државне управе и локалне самоуправе, а инспекцијски надзор у тој области врши управна инспекција.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја врши министарство надлежно за образовање, васпитање, науку и технолошки развој, а инспекцијски надзор у овим областима врши просветна инспекција.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на области културе и информисања врши министарство надлежно за културу и информисање и други органи и тела надлежни за област јавног информисања.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на област одбране врши министарство надлежно за послове одбране, а инспекцијски надзор у области одбране врши Инспекторат одбране.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на област безбедности врши министарство надлежно за унутрашњу безбедност, а инспекцијски надзор врше органи и тела надлежни за област безбедности.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на област заштите животне средине врши министарство надлежно за послове заштите животне средине, а инспекцијски надзор врше органи и тела надлежни за заштиту животне средине.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи на област спорта врши министарство надлежно за послове спорта, а инспекцијски надзор врше органи и тела надлежни за област спорта.

Наведени инспекцијски органи и инспектори врше дужност надзора у складу са прописима којима се уређују њихова права, дужности и овлашћења.

Министарство надлежно за спољне послове врши надзор над спровођењем међународних обавеза Републике Србије у овој области, које произлазе из уговорних односа Републике Србије са међународним организацијама.

Народна банка Србије врши надзор над применом одредаба члана 50. овог закона код финансијских институција које контролише, односно надзире у

складу са одредбама закона којима се уређује пословање тих институција и може предузимати мере према тим институцијама у складу с тим законима.

Инспекцијски органи из ст. 1. и 2. овог члана остварују сарадњу у складу са законом којим се уређује инспекцијски надзор.

Министарства и инспекцијски органи из ст. 1–8. и став 10. овог члана на захтев Министарства из члана 71. став 1. овог закона достављају извештај о извршеном надзору, односно о извршеном инспекцијском надзору.

XI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Усклађивање и доношење аката

Члан 73.

Влада, односно надлежни орган аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе дужни су да ускладе одговарајуће акте, а надлежни органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе који немају основана тела за родну равноправност, односно лица задужена за родну равноправност, да донесу одговарајуће акте о оснивању тих тела, односно одређивању лица задуженог за родну равноправност, у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Примена родно осетљивог језика из члана 37. став 1. тачка 4) подтачка (3), као и из члана 44. став 3. овог закона ступа на снагу три године након доношења овог закона.

Рокови за доношење и примену подзаконских аката

Члан 74.

Подзаконски акти за спровођење овог закона доносе се у року од годину дана од дана ступања на снагу овог закона.

До доношења подзаконских аката из става 1. овог члана примењују се подзаконски акти донети до ступања на снагу овог закона, ако нису у супротности са овим законом.

Политичке странке и синдикалне организације први план деловања са посебним мерама доносе најкасније 1. јануара 2022. године.

Усклађивање уговора о осигурању са овим законом

Члан 75.

Друштва за осигурање су дужна да примењују одредбу члана 50. став 3. овог закона на све нове уговоре из тог става закључене почев од 31. децембра 2022. године.

Престанак важења Закона о равноправности полова

Члан 76.

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

Судски поступци за пружање грађанскоправне заштите од дискриминације започети на основу Закона о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09), а који нису окончани до дана ступања на снагу овог закона, биће окончани по одредбама овог закона.

Ступање на снагу овог закона

Члан 77.

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

Одредбе члана 12. став 3, члана 28. ст. 2. и 3, члана 55. став 1. тачка 1), члана 58. ст. 3. и 4, члана 66. ст. 9. и 10. овог закона почињу да се примењују од 1. јануара 2024. године.