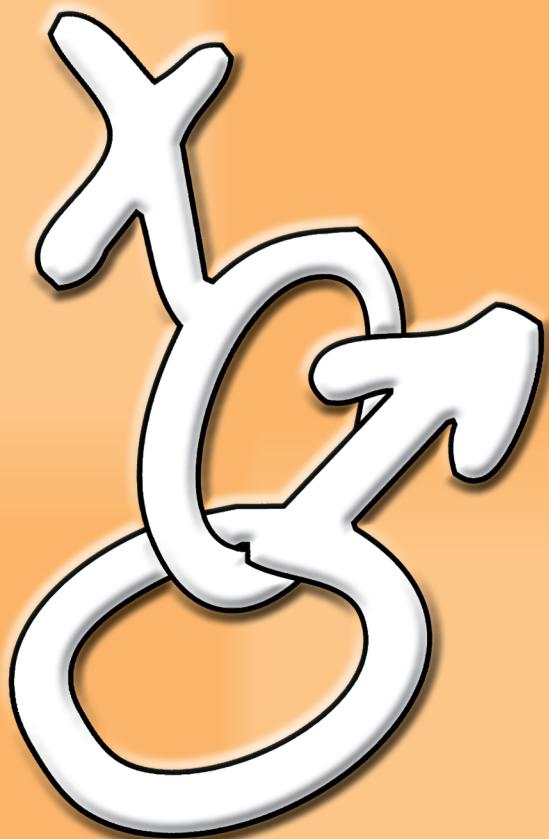


Zakon o ravnopravnosti polova



Novi Sad, 2006.

Zakon o ravnopravnosti polova



Novi Sad, 2006.

OD MARGINALNOG PITANJA DO POLITIČKE TEME



FOND ZA OTVORENO DRUŠTVO • FUND FOR AN OPEN SOCIETY - SERBIA

Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova i Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova posebno se zahvaljuju Jadranki Jelinčić, izvršnoj direktorki Fonda za otvoreno društvo - Srbija na nesebičnoj podršci i razumevanju koje je pokazala za ovaj projekat. Takođe se zahvaljujemo na finansijskoj podršci Fonda za otvoreno društvo bez koje ova knjiga, a ni sam Nacrt zakona o ravnopravnosti polova ne bi bio moguć.



IZVRŠNO VEĆE VOJVODINE

Zahvaljujemo se svim onim muškarcima i ženama, nevladnim organizacijama i institucijama koji/-e su nas podržavali/-e tokom nastajanja Nacrta zakona o ravnopravnosti polova i ove knjige: UNDP Srbija i Crna Gora, Misiji OEBS-a u Srbiji i Crnoj Gori, Odboru za ravnopravnosti polova Skupštine Srbije, Asocijaciji za žensku inicijativu i Sonji Drljević, Sonji Liht i Biljani Dakić – Đorđević iz Beogradskog fonda za političku izuzetnost, Milošu Đajiću iz Centra modernih veština, Savetu za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije i Dragani Petrović i Odboru za ravnopravnost polova u Skupštini Vojvodine.

Feminizam nije vodio ratove. Nije ubijao protivnike. Nije stvarao koncentracione logore, izglađnjivao svoje neprijatelje, niti ih mučio. Njegove bitke bile su za obrazovanje, za pravo glasa, za bolje uslove rada, za bezbednost na ulici, za brigu o deci, za socijalnu sigurnost, za skloništa za žrtve silovanja, žene izbeglice, za promene zakona. Ako neko kaže: «Oh, pa ja nisam feministkinja!», ja pitam: «Zašto? Šta je tvoj problem?»

Dale Spender "For the Record: The Making and Meaning of Feminist Knowledge", 1985.

Pitanja ostvarivanja ženskih ljudskih prava i rodne ravnopravnosti prisutna su u svetu i našem okruženju dugi niz godina. Moglo bi se reći da se decenijama ženske nevladine organizacije, pojedinci i pojedinke, a od nedavno i institucije, zalažu za ostvarivanje ženskih ljudskih prava i uvođenje politike jednakih mogućnosti u sve sfere života. Od borbe za ostvarivanje elementarnih ljudskih prava kao što su pravo na život, ličnu slobodu, dostojanstvo ličnosti i čitav niz političkih i građanskih prava žena, do posebnih prava na obrazovanje, rad, zdravlje; pokret za ostvarivanje ženskih prava rastao je i razvijao se u pravcu sve većeg uticaja na državu da preuzeme odgovarajuće obaveze u sprovođenju mera za postizanje pune ravnopravnosti žena i muškaraca. Istovremeno sa ovim procesima, a počevši od Drugog svetskog rata, tekao je proces univerzalizacije ljudskih prava, a time i prava žena, kako unutar UN sistema zaštite ljudskih prava, tako i EU regionalnog sistema kao i drugih regionalnih sistema (afričkog ili južnoameričkog, na primer). Od Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima preko Pakta o građanskim i političkim pravima do Evropske konvencije o zaštiti ljudskih prava i građanskih sloboda, paralelno je tekao proces usvajanja Deklaracija, Konvencija i Opcionih protokola koji su se posebno bavili ostvarivanjem ženskih ljudskih prava i merama zaštite.

Snažan pritisak i aktivnosti ženskih pokreta, stvaranje međunarodnog i regionalnog sistema zaštite ljudskih prava stvorili su uslove da se države članice međunarodnih i regionalnih tela obavežu da u punoj meri pristupe promenama u oblasti zakonodavstva i ostvarivanju koncepta rodne ravnopravnosti i politike jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Da bi se ova politika države uspešno ostvarivala u praksi, neophodno je da postoje određeni mehanizmi koji omogućavaju njenu doslednu primenu, kao i organizovan i jak nevladin sektor da prati, sprovodi i nadgleda državne politike u oblasti ravnopravnosti polova.

Mehanizmi za postizanje ravnopravnosti polova su neophodan preduslov da koncept ženskih ljudskih prava bude uključen u javnu politiku i predstavljaju obavezu i instrument države za postizanje pune ravnopravnosti žena i muškaraca. Osnovni oblici nacionalnih mehanizama za postizanje rodne ravnopravnosti su tela osnovana i finansirana od strane parlamenta (odbori) i vlada (na primer: ministarska i međuministarska tela, osobe zadužene za ravnopravnost polova pri ministarstvima ili drugim telima javne uprave, komisije, saveti za ravnopravnost polova) koji imaju odlučujuću ulogu u predlaganju i usvajanju zakona i mera, ali i veoma važni sistemi zaštite kao što je na primer institucija

Ombudsmana koji nadgleda primenu i ostvarivanje prava u praksi. S obzirom da se najveći deo posebnih ljudskih prava (pravo na rad, socijalnu i zdravstvenu zaštitu, obrazovanje) ostvaruje na nivou lokalne zajednice, veoma je važno postojanje mehanizama za ostvarivanje i zaštitu ženskih ljudskih prava upravo na lokalnom nivou.

Značaj institucionalnih mehanizama ogleda se i u činjenici da je njihova primarna uloga i zadatak da formulišu mere i odrede instrumente za sprovođenje zaštite ženskih ljudskih prava i politike jednakih mogućnosti. U te posebne mere i instrumente spadaju Zakon o ravnopravnosti polova i Zakoni o sankcionisanju diskriminacije, Nacionalni planovi akcije, Nacionalni izveštaji koji se podnose međunarodnim telima (CEDAW npr.), kao i Izveštaji u senci i javna saslušanja koja mogu realizovati i organizovati nevladine organizacije.

U poslednjih tridesetak godina, na svetskom nivou, pitanja rodne ravnopravnosti zadobila su jasnu artikulaciju kroz zakonodavnu aktivnost, definišući prava i obaveze građana i građanki, kao i države u ovoj oblasti. Tokom poslednjih nekoliko decenija, većina evropskih država, poštujući svoje međunarodne obaveze, kao i standarde Evropske unije, donela je Zakone o ravnopravnosti polova i druga zakonska akta i mere koji na poseban način tretiraju položaj žena u društvu. Veliki broj evropskih država, takođe ima veoma dugu praksu u primeni ovih zakona, njihovom praćenju i eventualnim izmenama koje zahteva svakodnevna primena. Proširenjem Evropske unije i nove države članice počele su da pitanja faktičke neravnopravnosti žena i muškaraca u svojim državama rešavaju usvajanjem Zakona o ravnopravnosti polova, kao i posebnih mera i mehanizama za njihovu što uspešniju primenu. I zemlje u regionu jugoistočne Evrope, pridružile su se ovim novim civilizacijskim tokovima, i većina njih je u proteklih nekoliko godina donela Zakone o ravnopravnosti polova i počela sa njihovom intenzivnom primenom. Pomenimo samo da su trenutno, u regionu jugoistočne Evrope, Srbija i Makedonija jedine zemlje koje još uvek nisu donele Zakon o ravnopravnosti polova ili neki drugi antidiskriminacioni zakon. U trenutku kada pišemo ovaj tekst, Zakon o ravnopravnosti polova nalazi se u proceduri u republici Crnoj Gori.

Ipak, treba naglasiti da pitanje donošenja Zakona o ravnopravnosti polova nije samo pitanje ispunjavanja obaveza preuzetih ratifikacijom međunarodnih konvencija, pre svih Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), pristupanju Savetu Evrope, ili usvajanjem Studije o izvodljivosti za pridruživanje EU. Pitanje ravnopravnosti polova je, pre svega, pitanje društvene pravde, demokratizacije društva i jednakih mogućnosti za sve. Zato Zakon o ravnopravnosti polova mora biti odraz istinske potrebe društva da se suoči sa činjenicom da diskriminacija na osnovu pola postoji i da proces demokratizacije ne može biti uspešan bez ravnopravnog učešća i žena i muškaraca u njemu.

Od demokratskih promena u Srbiji koje su otpočele 2000. godine, pa do danas, desile su mnoge institucionalne promene koje su imale za cilj povećanje učešća žena u javnom i političkom životu i sprovođenje principa rodne ravnopravnosti u državnim institucijama. Promene su se brže dešavale na lokalnom i regionalnom nego na nacionalnom nivou, ali predstavljaju dobar početak i podlogu za dalji razvoj institucionalnih mehanizama rodne ravnopravnosti, ali i zakonskog okvira u ovoj oblasti. Od osnivanja prvih skupštinskih tela za ravnopravnost polova (2002. u Skupštini Vojvodine, potom 2003. u Skupštini Srbije), preko konstituisanja tela u izvršnoj vlasti (2002. Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, 2003. Savet za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije, 2004. Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova), do promena zakonske regulative u oblasti izbornih zakona (Zakonom o lokalnim izborima iz 2002., Zakonom o izboru narodnih poslanika iz 2003. godine

i Odlukom o izboru poslanika u Skupštinu AP Vojvodine iz 2004. godine). Značajne promene desile su se i u drugim zakonodavnim oblastima, pre svega i najznačajnije u okviru Porodičnog zakona (usvojen 2005), Zakona o radu (2005), kao i Krivičnog zakona (iz 2003. uvođenjem krivičnog dela nasilja u porodici u okviru Člana 118a. Isto krivično delo ostalo je i u novousvojenom Krivičnom zakonu iz 2005.). U oblasti nadgledanja sprovođenja politike rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti za žene i muškarce takođe je napravljen pomak ustanovljavanjem tela za praćenje ostvarivanja ženskih ljudskih prava – odnosno imenovanjem zamenika/-ice ombudsmana za rodnu ravnopravnost (Odluka o pokrajinskom ombudsmanu iz 2002 godine) i usvajanjem Zakona o zaštitniku građana (2005), gde iako eksplicitno nije navedeno, postoji mogućnost da se jedan od zamenika/-ica bavi rodnom ravnopravnošću.

Prepoznaјući neophodnost postojanja pravnog okvira koji bi omogućio dosledno sprovođenje koncepta rodne ravnopravnosti u svim sferama javnog i privatnog života, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova je posebnu pažnju posvetio zakonskoj regulativi na polju ravnopravnosti polova. Savet za ravnopravnost polova, osnovan kao savetodavno telo Sekretarijata, formirao je 2003. godine Radnu grupu za izradu Odluke o ravnopravnosti polova. Na sednici održanoj 13. avgusta 2004. godine Skupština AP Vojvodine je usvojila Deklaraciju i Odluku o ravnopravnosti polova. Ovi dokumenti predstavljaju prve pravne akte donete na teritoriji Državne zajednice Srbija i Crne Gora koji eksplicitno regulišu pitanje rodne ravnopravnosti u oblastima koje su u nadležnosti AP Vojvodine. Njihovim usvajanjem učinjen je značajan napredak u iznalaženju sistemskih rešenja za postizanje ravnopravnosti polova.

Radi daljeg unapređenja položaja žena i muškaraca bilo je neophodno da država Srbija pitanje ravnopravnosti polova uvrsti u strateška opredeljenja razvoja, što je delimično i učinila uključivši pitanje rodne ravnopravnosti u Strategiju za smanjenje siromaštva (usvojena 2002. godine) i Strategiju za ostvarivanje Milenijumskih ciljeva (usvojena od strane Vlade 2005.).

Iako se o potrebi donošenja Zakona o ravnopravnosti polova među ženskim grupama, političarkama i aktivistkinjama govorilo počevši od 2000. godine, osim zajedničke inicijative Odbora za ravnopravnost polova u Skupštini Srbije i Asocijacije za žensku inicijativu koja je podneta UNDP-ju, nije postojala intenzivnije izražena namera države da pristupi izradi ovog zakona.

Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova je, kao prvo vladino telo zaduženo za pitanje rodne ravnopravnosti na teritoriji Republike imao i ljudskog potencijala, kapaciteta, a i iskustva da se prihvati obaveze da formira Radnu grupu za izradu Nacrt zakona o ravnopravnosti polova, kao i da učini sve potrebne korake i preduzme aktivnosti kako bi Nacrt zakona što pre ušao u zvaničnu proceduru za usvajanje u Narodnoj skupštini Republike Srbije.

Zbog toga je Pokrajinski sekretarijat u novembru 2004. godine inicirao formiranje Radne grupe za izradu Nacrt zakona o ravnopravnosti polova. U sastav Radne grupe ušli su pravni eksperti specijalizovani za pojedine oblasti koje Nacrt zakona o ravnopravnosti polova reguliše: prof. dr Marijana Pajvančić (Pravni Fakultet, Novi Sad) – predsednica Radne grupe i odgovorna za opšti deo Nacrt zakona, politički i javni život, prof. dr Senad Jašarević (Pravni Fakultet, Novi Sad) – rad, zapošljavanje i socijalna politika, prof. dr Stanko Pihler (Pravni Fakultet, Novi Sad) – prelazne i završne odredbe, prof. dr Agneš Kartag Odri (Pravni Fakultet, Novi Sad) – obrazovanje i kultura, prof. dr Nevena Petrušić (Pravni Fakultet, Niš) – nasilje nad ženama, sudska i upravno pravna zaštita, prof. dr Marija Draškić (Pravni Fakultet, Beograd) i prof. dr Gordana Kovaček Stanić (Pravni Fakultet, Novi Sad) – porodični odnosi. (Biografije svih članova i članica Radne grupe nalaze se u knjizi). Uz ekspertsку grupu koja

je radila na formulisanju samog teksta Nacrt Zakona, formirana je i Grupa za proceduru donošenja Zakona u koju su ušle pokrajinska sekretarka za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova i narodna poslanica Snežana Lakićević Stojacić, predsednica Odbora za ravnopravnost polova u Skupštini Srbije i narodna poslanica Lejla Ruždić Trifunović i narodna poslanica Gordana Čomić.

Radna grupa je do polovine februara meseca 2005. sastavila prvi predlog Nacrtu Zakona i ponudila ga na javnu raspravu koja je na inicijativu OEBS-a organizovana februara 2005, uz prisustvo članova/-ica Odbora za ravnopravnost polova Skupštine Srbije i članova/-ica Saveta za ravnopravnost polova Vlade RS, Pokrajinskog sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova kao i drugih zainteresovanih grupa i pojedinaca. Grupa za proceduru donošenja Zakona predložila je da se Nacrt Zakona predstavi svim poslaničkim grupama u Skupštini Srbije i od njih dobije pismena saglasnost na tekst Zakona, čime bi se izbeglo skraćivanje ili menjanje Zakona. Navedeno je, takođe, da jedan od predлагаča Zakona može biti i Odbor za ravnopravnost polova u Skupštini Srbije za šta se posebno zalagala predsednica Odbora Lejla Ruždić Trifunović.

Deo sredstava za izradu Nacrtu zakona o ravnopravnosti polova, organizovanje javnih rasprava i predstavljanja Nacrtu zakona, kao i za štampanje knjige «Ka Zakonu o ravnopravnosti polova» finansijski su podržali Fond za otvoreno društvo – Srbija, a deo autorskih honorara za članove radne grupe Program za razvoj Ujedinjenih nacija – Srbija i Crna Gora. Logističku podršku izradi Nacrtu zakona o ravnopravnosti polova pružili su Izvršno veće AP Vojvodine, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Savet za ravnopravnost polova Pokrajinskog sekretarijata, Misija OEBS-a u Srbiji i Crnoj Gori i ženska nevladina organizacija Asocijacija za žensku inicijativu iz Beograda. U predstavljanju i promovisanju Nacrtu zakona učestvovali su članovi i članice radne grupe, Odbor za ravnopravnost polova u Skupštini Srbije i Savet za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije (detaljan spisak svih promocija nalazi se u ovoj knjizi). Na taj način, kao i postavljanjem Nacrtu zakona na web site Skupštine Srbije i distribucijom Nacrtu zakona kroz e-mail listu zenskih nevladinih organizacija (zenskaposla), u zemlji i inostranstvu (East-West Network of Women, Kvinna till Kvinna i dr.) Nacrtu zakona o ravnopravnosti polova stigao je do najšireg kruga zainteresovanih žena i muškaraca koji su pozvani/-e da učestvuju u njegovom dopunjavanju i komentaranju (svi komentari, dopune i izmene Nacrtu zakona koje su stigle do septembra 2005. a sa dozvolom autora/-ki uvršteni su u ovu knjigu).

Nacrt Zakona o ravnopravnosti polova se oslanja, kako na međunarodne izvore (univerzalni sistem ljudskih prava Ujedinjenih nacija i regionalni sistem ljudskih prava Evropske unije), tako i na unutrašnje pravo.

Međunarodni dokumenti na kojima se Zakon utemeljuje uključuju Univerzalnu deklaraciju o ljudskim pravima (1948), Konvenciju o političkim pravima žena (1952), Pakt o građanskim i političkim pravima (1966), Pakt o socijalnim i ekonomskim pravima (1966), Deklaraciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije prema ženama (1967), Deklaraciju o zaštiti žena i dece u slučaju opasnosti i oružanom sukobu (1974), Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (1979), Deklaraciju o eliminaciji zlostavljanja žena (1993), Pekinšku deklaraciju i plan akcije (1995), Univerzalnu deklaraciju o demokratiji (1997), Opcioni protokol Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama (1999). Takođe, odredbe Nacrtu zakona koje se odnose na oblast rada i zapošljavanja uskladene su sa najvažnijim preporukama Međunarodne organizacije rada.

Zakon uvažava i standarde rodne ravnopravnosti sadržane u aktima Evropske unije, kao što su Ugovor o osnivanju Evropske komisije (Član 3(2) i brojne direktive kojima se pitanje rodne ravnopravnosti reguliše u konkretnim oblastima¹.

Nacrt zakona o ravnopravnosti polova polazi i od rešenja sadržanih u propisima unutrašnjeg prava, u prvom redu od Povelje o ljudskim i manjinskim pravima i građanskim slobodama Državne zajednice Srbija i Crna Gora i Ustava Republike Srbije. Pri izradi Nacrtu Zakona vodilo se računa i o rešenjima sadržanim u drugim zakonima Republike Srbije koji su nedavno usvojeni ili menjani, a koja se odnose na ravnopravnost polova (npr. Krivični zakon, Porodični zakon, Zakon o radu, Zakon o izboru narodnih poslanika, Zakon o izboru odbornika), Poslovniku Narodne skupštine Republike Srbije, kao i odlukama Skupštine AP Vojvodine koje se odnose na ovu oblast (Odluka o izboru poslanika u Skupštinu AP Vojvodine, Deklaracija o ravnopravnosti polova, Odluka o ravnopravnosti polova, Odluka o pokrajinskom ombudsmanu).

Usvajanjem Zakona o ravnopravnosti polova država Srbija se obavezuje da prati ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, da primenjuje ustavne i zakonske garancije u ovoj oblasti, kao i međunarodne standarde i da, u skladu sa preuzetim obavezama, redovno izveštava odgovarajuća međunarodna tela o ostvarivanju i napretku koji je postigla u oblasti ravnopravnosti polova. Osim toga, država se Zakonom o ravnopravnosti polova obavezuje da vodi aktivnu politiku jednakih mogućnosti za žene i muškarce i da garantuje i stvara uslove za jednaku zastupljenost oba pola u svim sferama društvenog života, sprečava i uklanja nejednak tretman žena i muškaraca u oblastima rada i zapošljavanja, socijalne i zdravstvene zaštite, porodičnih odnosa, obrazovanja, kulture i sporta, medija i u oblasti udruživanja građana. Ono što je posebno važno u Nacrtu zakona o ravnopravnosti polova jesu mere afirmativne akcije pomoću kojih država vodi i ostvaruje politiku jednakih mogućnosti, a s posebnim akcentom na donošenje posebnih mera u oblasti borbe protiv nasilja nad ženama, političkog i javnog života, sudske i upravnopravne zaštite, statističkih evidencija. Donošenjem Zakona o ravnopravnosti polova Republika Srbija će dobiti pravnu regulativu kakvu imaju sve članice Evropske unije, ali i države u neposrednom okruženju. Istovremeno, usvajanje ovog Zakona je i jedan korak ka ispunjavanju obaveza države za usklađivanjem propisa zemlje sa propisima Evropske unije.

Usvajanjem Zakona o ravnopravnosti polova stiču se svi potrebni uslovi da rodna ravnopravnost, politika jednakih mogućnosti, kao i čitav korpus ženskih ljudskih prava postanu integralni deo nacionalnog zakonodavstva, osnova za promenu svakodnevne pravne ali i životne prakse, kao i delovanje države koja je dužna da svim svojim građanima pruži iste mogućnosti i isti tretman. Samo na taj način naše društvo će moći da uspešno reši nagomilane probleme, kao i da spremno uđe u demokratske procese i iz njih izade stabilno, integrисано и праведно u odnosu na sve svoje stanovnike bez obzira na pol. Zato je od izuzetnog značaja činjenica da jedna marginalna tema dobija status političkog pitanja od čijeg uspešnog rešavanja zavisi dobrobit svih i demokratska budućnost države Srbije.

¹ Povelja o osnovnim pravima u Evropskoj uniji (Nica, 2000/C 364/01); Direktiva Saveta Evrope 76-207-EEC (sprovodenje principa ravnopravnosti u radu, profesionalnoj obuci i napredovanju, kao i u jednakim uslovima rada), Direktiva Saveta Evrope 2000/43/EC (promovisanje principa ravnopravnosti žena i muškaraca bez obzira na rasu ili etničku pripadnost), Direktiva Saveta Evrope 2000/78/EC (zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju u zemljama članicama Unije na osnovu religije, uverenja, invalidnosti, starosnoj dobi, seksualnoj orientaciji).

Nadamo se da će knjiga «Ka zakonu o ravnopravnosti polova» koja se nalazi pred vama pomoći svima onima koji/-e se već decenijama zalažu da rodna ravnopravnost konačno postane integralni deo zakonodavnog sistema u Srbiji. Knjiga se sastoji od četiri celine: prva celina predstavlja sam tekst Nacrta zakona o ravnopravnosti polova na srpskom i engleskom jeziku, tekst obrazloženja Nacrta Zakona, kao i kratke biografije članica i članova Radne grupe. Druga celina se sastoji od sugestija i primedbi na tekst Nacrta Zakona koje su pristigle do 30. septembra 2005. godine i koje su u ovoj knjizi objavljenje uz saglasnost autorki i autora. Treća celina se sastoji od pregleda propisanih standarda Evropske unije u oblasti ravnopravnosti polova i politike jednakih mogućnosti. Četvrta celina donosi najznačajnije tekstove Zakona o ravnopravnosti polova iz zemalja našeg okruženja, starih i novih zemalja članica Evropske unije, kao i prve propise u ovoj oblasti koji su doneti u okviru ovlašćenja koja ima AP Vojvodina. Takođe se nadamo da će u momentu izlaženja ove knjige Zakon o ravnopravnosti polova već biti u skupštinskoj proceduri i da će knjiga «Ka zakonu o ravnopravnosti polova» predstavljati poslanicima i poslanicama Skupštine Srbije neophodan i svakodnevni materijal u procesu upoznavanja sa rodnom ravnopravnošću i politikom jednakih mogućnosti.

*Direktorka Zavoda za ravnopravnost polova
Zorana Šijački*

PREDLOG ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

PREDLOG ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

I OPŠTE ODREDBE

Predmet i sadržaj zakona

Član 1.

Ovim zakonom uređuje se stvaranje jednakih mogućnosti ostvarivanja prava žena i muškaraca, donošenje propisa i preduzimanje posebnih mera za sprečavanje i otklanjanje diskriminacije zasnovane na polu, bračnom ili porodičnom statusu, trudnoći ili roditeljstvu.

Poštovanje međunarodnih standarda i ustavne garancije

Član 2.

Svako je dužan da poštuje ravnopravnost žena i muškaraca.

Ravnopravnost žena i muškaraca garantuje se, u skladu sa opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava, potvrđenim međunarodnim sporazumima, Poveljom o ljudskim i manjinskim pravima i građanskim slobodama, Ustavom i posebnim zakonima.

Zabranjeno je ograničavanje prava na ravnopravnost polova zajemčenog opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava i potvrđenim međunarodnim sporazumima, koja nisu zajemčena Ustavom ili su zajemčena u manjem obimu.

Dostignuti nivo ravnopravnosti žena i muškaraca polova ne može se smanjivati.

Država prati ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, kao i primenu međunarodnih standarda i ustavnih i zakonskih garancija u ovoj oblasti i, u skladu sa preuzetim obavezama, redovno izveštava odgovarajuća međunarodna tela o ostvarivanju ravnopravnosti polova.

Politika jednakih mogućnosti

Član 3.

Država vodi aktivnu politiku jednakih mogućnosti u svim oblastima društvenog života.

Garantovanje jednakih mogućnosti je obaveza društva i države da otklanja prepreke ostvarivanju ravnopravnost polova, stvara uslove za jednaku zastupljenost oba pola u svim oblastima društvenog života, sprečava i uklanja nejednak tretman žena i muškaraca.

Dikriminacija

Član 4.

Diskriminacija na osnovu pola, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i roditeljstva, je svako pravno ili fizičko, neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje

zasnovano na polu, bračnom ili porodičnom statusu, trudnoći ili roditeljstvu koje ima za cilj ili posledicu da pojedinkama ili pojedincima oteža, ugrozi, onemogući ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava.

Diskriminacija po bilo kom osnovu iz stava 1. ovog člana je zabranjena i kažnjiva.

Niko ne sme trpeti štetne posledice zbog toga što je kao svedok ili žrtva diskriminacije na osnovu pola dao iskaz pred nadležnim organom ili upozorio javnost na slučaj diskriminacije.

Neposredna diskriminacija

Član 5.

Neposredna diskriminacija u smislu ovog zakona je svako neopravданo nepovoljnije postupanje prema licu određenog pola nego što se postupa ili bi se moglo postupati u odnosu na lice drugog pola u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija

Član 6.

Posredna diskriminacija je stavljanje lica određenog pola u neravnopravan položaj pozivanjem na prividno neutralnu pravnu normu, kriterijum ili praksu jednaku za sve:

- neopravdanim postavljanjem takvih zahteva ili uslova koje diskriminisano lice zbog pola, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i roditeljstva ne može ili može ispuniti sa znatnim teškoćama;
- neopravdanim obezbeđivanjem povoljnijeg položaja ili davanjem prednosti licima određenog pola u odnosu na diskriminisano lice;
- ponižavajućim postupanjem prema diskriminisanom licu, isključivo ili pretežno zbog pripadnosti određenom polu, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i roditeljstva.

Pozivanje, podsticanje i navođenje na diskriminaciju, pomaganje u diskriminatornom postupanju i povredi načela jednakih prava i obaveza žena i muškaraca smatra se diskriminacijom na osnovu pola.

Posebni propisi i mere za postizanje ravnopravnosti polova

Član 7.

Ne smatraju se diskriminacijom ni povredom načela jednakih prava i obaveza propisi, posebne mere, kriterijumi i ponašanje, doneti ili preuzeti radi otklanjanja neravnopravnosti žena i muškaraca, a koje je moguće objektivno opravdati postizanjem ravnopravnosti polova i otklanjanjem faktičke neravnopravnosti žena.

Propisi i posebne mere iz stava 1. ovog člana prestaju da se primenjuju kada se ostvari cilj utvrđen ovim zakonom.

Značenje zakonskih pojmoveva

Član 8.

Svi pojmovi koji se u ovom zakonu koriste u muškom rodu, obuhvataju iste pojmove u ženskom rodu.

Pojmovi korišćeni u ovom zakonu su:

1. **Rod** je društveno uspostavljena uloga žena i muškaraca u javnom i privatnom životu, koja pokazuje značaj koji je u društvu dat biološkoj pripadnosti određenom polu.
2. **Pol** je biološka pripadnost određenog lica jednom od polova.
3. **Različit tretman** je postupak ili mera koja neopravdano daje prednost licu jednog pola u odnosu na lice drugog pola zbog pripadnosti određenom polu, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i roditeljstva.
4. **Jednake mogućnosti** predstavljaju poštovanje i ostvarivanje ljudskih prava žena i muškaraca u svim oblastima života nezavisno od pripadnosti polu, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i roditeljstva.
5. **Nasilje na osnovu pola** je ponašanje kojim se ugrožava telesni integritet, duševno zdravlje ili spokojstvo lica, ili nanosi materijalna šteta licu, kao i ozbiljna pretnja takvim ponašanjem koja sprečava ili ograničava neko lice da uživa prava i slobode na principu ravnopravnosti polova.
6. **Uznemiravanje** je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica ili koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo ponašanje zbog pripadnosti određenom polu.
7. **Seksualno uznenemiravanje** je neželjeno fizičko, psihičko, verbalno i drugo neprihvatljivo ponašanje prema nekom licu iz seksualnih pobuda.

II ZAPOŠLJAVANJE, SOCIJALNA I ZDRAVSTVENA ZAŠTITA

Jednake mogućnosti

Član 9.

Poslodavac je dužan da na radu i odnosima u vezi sa radom zaposlenima obezbedi jednake mogućnosti za žene i muškarce.

Pod jednakim mogućnostima podrazumeva se ravnopravni tretman žena i muškaraca u pogledu:

1. dostupnosti poslova i položaja;
2. zapošljavanja i svih oblika plaćenog radnog angažovanja;
3. raspoređivanja i napredovanja;
4. radnog vremena;
5. odsustvovanja sa rada;
6. plaćanja;
7. uslova rada;

8. stručnog obrazovanja i obuke;
9. prestanka radnog odnosa i radnog angažovanja;
10. kolektivnog pregovaranja;
11. informisanja;
12. socijalnog osiguranja;
13. zaštite prava na radu i u vezi sa radom.

Diskriminacijom ili povredom ravnopravnog tretmana ne smatraju se:

1. posebne mere zaštite žena za vreme trudnoće, u vezi sa rađanjem i dojenjem;
2. posebne mere u vezi sa podizanjem dece do 7 godina života i negu i zaštitu roditelja;
3. posebni uslovi i oblici zaštite na radu žena zbog njihovih biološko - fizioloških osobina;
4. propisivanje obavljanja određenih poslova isključivo od strane lica određenog pola, kada to nalaže priroda posla ili delatnosti zbog bioloških i fizioloških razloga, razloga pristojnosti i privatnosti, mesta rada i drugih objektivnih razloga;
5. posebne mere za povećanje zaposlenosti i sposobnosti zapošljavanja manje zaposlenog pola;
6. posebne mere za povećanje učešća manje zastupljenog pola u stručnom osposobljavanju i obezbeđivanju jednakih mogućnosti za napredovanje.

Izveštaj o ravnopravnosti polova

Član 10.

Poslodavac koji zapošljava više od pedeset zaposlenih, dužan je da svake druge godine sačini izveštaj o ravnopravnosti polova.

Izveštaj o ravnopravnosti polova sadrži podatke o polnoj strukturi:

1. zaposlenih;
2. prema kvalifikacijama;
3. po pojedinim službama;
4. na rukovodećim poslovima i u organima kod poslodavca;
5. nivou zarada u okviru pojedinih stepena stručne spreme;
6. učešću u stručnom obrazovanju i obuci;
7. zaposlenih koji su proglašeni viškom;
8. novozaposlenih;
9. lica koja su raspoređena na bolje plaćene i slabije plaćene poslove.

Izveštaj o ravnopravnosti polova sadrži i plan konkretnih mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova.

Poslodavac je dužan da dostavi na mišljenje izveštaj o ravnopravnosti polova reprezentativnom sindikatu kod poslodavca, ili u odsustvu takvog, drugom sindikatu ako je organizovan kod poslodavca.

Izveštaj o ravnopravnosti polova sa mišljenjem sindikata poslodavac dostavlja ministarstvu nadležnom za poslove rada.

Jednaka dostupnost poslova i položaja

Član 11.

Organj Republike Srbije, autonomne pokrajine, grada i opštine, javne službe i preduzeća čiji je osnivač ili većinski vlasnik Republika, autonomna pokrajina, grad i opština dužni su da obezbede zastupljenost od najmanje 30% manje zastupljenog pola u svakoj organizacionoj jedinici, službi, na rukovodećim mestima i u organima upravljanja.

Odstupanje je dopušteno samo ako to zahteva priroda posla, službe ili delatnosti. O opravdanosti razloga za odstupanje mišljenje daje organ nadležan za ravnopravnost polova u Republici, autonomnoj pokrajini, gradu i opštini.

Zasnivanje radnog odnosa i radno angažovanje

Član 12.

Prilikom javnog oglašavanja poslova i izbora zaposlenih i drugih lica radi radnog angažovanja nije dozvoljeno davanje prednosti licima određenog pola, osim kada to zahteva priroda posla, službe ili delatnosti, zbog bioloških i fizioloških razloga, razloga pristojnosti i privatnosti, mesta rada i drugih objektivnih razloga.

Raspoređivanje i napredovanje

Član 13.

Pol, bračni ili porodični status, trudnoća i roditeljstvo ne može da bude smetnja profesionalnom napredovanju.

Odsustvovanje sa posla zbog trudnoće i roditeljstva ne sme da utiče na ocenjivanje podobnosti za stručno usavršavanje, napredovanje ili da bude povod za nepovoljnije raspoređivanje bilo kojeg zaposlenog lica.

Jednako plaćanje

Član 14.

Žena i muškarac imaju pravo na jednak zaradu za jednak rad i posao istog značaja kod poslodavca.

Jednak rad i posao istog značaja smatra se da postoji, ako:

1. zaposleni poseduju jednake stručne kvalifikacije;
2. obavljaju poslove iste vrste, obima, složenosti i odgovornosti, odnosno mogu se međusobno zamenjivati na tom poslu;
3. rade pod jednakim ili uporedivim uslovima.

Ako postoji razlika u plaćanju između muškarca i žene za posao iste vrste i značaja, poslodavac je dužan da na zahtev zaposlenog lica dokaže da nejednako plaćanje nije zasnovano na razlici u polu, već na razlikama u uslovima, rezultatima, obimu i kvalitetu rada.

Vrednovanje kućnog rada

Član 15.

Nezaposleno lice koje nije zdravstveno osigurano po bilo kojem drugom osnovu, stiče pravo na zdravstveno osiguranje po osnovu rada u kući (vođenje domaćinstva, staranje o deci i ostalim članovima porodice, rad na poljoprivrednom imanju i sl.)

Sredstva za ove namene obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije.

Uslovi i raspored rada

Član 16.

Poslodavac je dužan da uslove na mestu rada prilagodi polu zaposlenog lica ukoliko je to neophodno u cilju trajnog bezbednog obavljanja poslova.

Trudnoću, roditeljstvo i porodične obaveze poslodavac mora uzeti u obzir pri utvrđivanja rasporeda radnog vremena (smenskog, noćnog rada i sl.) i premeštaja na drugo mesto rada.

Radi usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza poslodavac je dužan, ukoliko za to postoje mogućnosti, da opštim aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova predviđa rad sa nepunim radnim vremenom na pojedinim poslovima, kao i mogućnost kliznog početka i završavanja radnog vremena.

Odsustva

Član 17.

Zaposlena ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku radnog vremena u vezi sa medicinskim pregledima za vreme trudnoće, ukoliko je neophodno da se takvi pregledi obave u radno vreme.

Zaposlena koja ne koristi odsustvo radi nege deteta, ima pravo da odsustvuje sa rada u trajanju od 2 sata dnevno radi dojenja deteta, do navršenih godinu dana deteta ukoliko to ne remeti proces rada.

Ako ni jedan roditelj ne koristi odsustvo radi nege deteta, majka ili otac ima pravo da radi sa polovinom punog radnog vremena (4 sata bez pauze) do navršenih godinu dana života deteta.

Za vreme korišćenja prava iz st. 2. i 3. ovog člana, roditelj ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Pravo na plaćeno odsustvovanje sa rada u toku radnog vremena, radi pregleda deteta do 5 godina života, ima roditelj i usvojitelj, hranitelj ili staratelj, ako je neophodno da se takvi pregledi obave u radno vreme.

Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje

Član 18.

Poslodavac je dužan da zaposlenog na radu i u vezi sa radom i obavljanjem određenih poslova zaštititi od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu.

Poslodavac je dužan da opštim aktom ili ugovorom o radu utvrdi uznemiravanje i seksualno uznemiravanje kao težu povredu radne obaveze.

Ako poslodavac blagovremeno ne preduzme efikasne mere zaštite od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja, zaposleni ima pravo da prekine sa radom.

Po osnovu prekida rada u smislu stava 3. ovog člana zaposleni ne može biti pozvan na disciplinsku, materijalnu ili drugu odgovornost.

Stručno obrazovanje i obuka

Član 19.

Poslodavac je dužan da prilikom organizovanja stručnog obrazovanja ili obuke obezbedi ravnopravnu zastupljenost zaposlenih prema polu. Najmanje 30% mesta u jednom ciklusu obrazovanja ili obuke mora se ponuditi manje zastupljenom polu.

Za lica sa porodičnim obavezama programi stručnog obrazovanja i obuke organizuju se tako da vreme i mesto održavanja budu prilagođeni neometanom izvršavanju porodičnih obaveza. U slučaju potrebe, poslodavac organizuje čuvanje dece za vreme obrazovanja ili obuke.

Prestanak radnog odnosa i radnog angažovanja

Član 20.

Pripadnost polu, trudnoća, materinstvo i roditeljstvo, pokretanje postupka zbog diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, ne mogu se smatrati opravdanim razlogom za otaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog i drugog ugovornog odnosa po osnovu rada, niti mogu biti opravдан osnov da se zaposleni proglaši viškom zaposlenih.

Kolektivno pregovaranje

Član 21.

Svi kolektivni ugovori moraju da budu uskladišteni sa odredbama ovog zakona.

U sastavu učesnika za zaključivanje i izmene kolektivnog ugovora, obezbeđuje se najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola na strani zaposlenih.

Izuzetno, ako lica jednog pola predstavljaju manje od 30% zaposlenih u postupku pregovaranja, obezbeđuje se zastupljenost proporcionalna njihovom broju.

Koordinator za ravnopravnost polova

Član 22.

Kod poslodavca koji ima više od 100 zaposlenih, bira se koordinator za ravnopravnost polova. Koordinatora za ravnopravnost polova biraju zaposleni, tajnim glasanjem, na period od 3 godine.

Koordinator za ravnopravnost polova se stara o obezbeđenju ravnopravnog tretmana žena i muškaraca kod poslodavca. Poslodavac je dužan da koordinatoru za ravnopravnost polova omogući nesmetan rad.

Koordinator za ravnopravnost polova ima pravo da pred organom upravljanja kod poslodavca pokrene postupak radi povrede ravnopravnosti zaposlenih.

Ako se povreda ravnopravnosti polova ne otkloni, koordinator za ravnopravnost polova dužan je da se obrati inspekciji rada i ima pravo da pokrene postupak pred sudom nadležnim za rešavanje radnih sporova, u roku od 30 dana od dana kada je povreda učinjena.

Koordinator za ravnopravnost polova uživa zaštitu koju imaju predstavnici sindikata kod poslodavca.

Podsticanje zapošljavanja

Član 23.

Nacionalna služba za zapošljavanje donosi svake druge godine program za podsticanje zapošljavanja žena i samohranih roditelja i program za podsticanje samozapošljavanja žena i samohranih roditelja.

Programi iz stava 1. ovog člana sadrže mere i aktivnosti za podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja žena koje su bez zaposlenja duže od dve godine, samohranih roditelja i majki sa decom do tri godine života.

Programom za podsticanje samozapošljavanja žena i samohranih roditelja ustanovljavaju se:

1. garantni fond za poslovnu pomoć;
2. fondovi za kreditiranje ženskog preduzetništva i ženske kooperativе;
3. službe za profesionalno savetovanje, obučavanje i stručno usavršavanje;
4. službe za pružanje finansijskih saveta i obuku u oblasti poslovnih finansija;
5. obezbeđivanje besplatne ili dostupne brige o deci.

Dodata sredstva za programe iz stava 1. ovog člana obezbeđuju se iz budžeta, sredstava ostvarenih privatizacijom, donacija i drugih izvora.

Broj žena i samohranih roditelja kojima su odobrena sredstva za programe iz stava 1. ovog člana mora odgovarati njihovoj zastupljenosti u ukupnom broju nezaposlenih na teritoriji nadležne organizacione jedinice republičke službe za zapošljavanje.

Odredbe ovog člana shodno primenjuju organi lokalne samouprave i teritorijalne autonomije.

Socijalna zaštita

Član 24.

Zabranjen je neravnopravan tretman po osnovu pola prilikom ostvarivanja i uživanja prava iz oblasti socijalne ili zdravstvene zaštite na teritoriji Republike, bez obzira na subjekte koji organizuju i sprovode ovu zaštitu.

Republika može predvideti u budžetu sredstva za pobošljanje materijalnog položaja samohranih roditelja i nezaposlenih majki sa decom do tri godine života.

Zdravstvena zaštita

Član 25.

U skladu sa zakonom kojim se uređuje sistem zdravstvene zaštite, osnivaju se posebni zdravstveni centri, odnosno službe zaštite žena.

Zdravstveni centar, odnosno služba za zaštitu žena obezbeđuje:

1. zdravstveno savetovanje i obrazovanje u vezi sa planiranjem porodice;
2. pružanje primarnih i specijalističkih zdravstvenih usluga u vezi sa planiranjem porodice;
3. prevenciju, savetovanje, obrazovanje i lečenje težih obolenja kojima su posebno izložene žene.

Sredstva za finansiranje aktivnosti **iz stava 2 ovog člana** obezbeđuju se iz budžeta, donacija i drugih izvora.

Radno vreme socijalnih i zdravstvenih ustanova

Član 26.

Socijalne, zdravstvene i druge ustanove koje se bave zaštitom žena i dece dužne su da radno vreme prilagode potrebama korisnika, organizovanjem rada u smenama.

III PORODIČNI ODNOŠI

Porodični život

Član 27.

Žena i muškarac su ravnopravni u ostvarivanju prava na poštovanje porodičnog života.

Žena i muškarac su ravnopravni bez obzira na njihov porodični i bračni status.

Brak i vanbračna zajednica

Član 28.

Supružnici i vanbračni partneri su ravnopravni i izjednačeni u pravima i obavezama u skladu sa zakonom.

Rađanje

Član 29.

Svako lice u generativnom dobu ima pravo na zdravstvenu zaštitu i pružanje zdravstvenih usluga koje se odnose na planiranje porodice, bez obzira na pol.

Svako lice koje je navršilo 16 godina života i koje je sposobno za rasuđivanje daje pristanak za preduzimanje medicinskog zahvata koji je potreban za ostvarivanje prava na planiranje porodice, bez obzira na pol.

Žena i muškarac su ravnopravni prilikom planiranja rađanja.

Diskriminacijom se ne smatraju posebne mere kojima se podstiče rađanje, posebne mere zaštite i unapređenja reproduktivnog zdravlja žena i pravo žene da odluči da li će roditi dete koje je začeto.

Odnosi roditelja i deteta

Član 30.

Majka i otac su ravnopravni u odnosima prema zajedničkom detetu.

Bračni, vanbračni i razvedeni roditelji su ravnopravni u odnosima prema zajedničkom detetu.

Žensko dete i muško dete su ravnopravni u odnosima prema roditeljima i ostalim srodnicima.

Diskriminacijom se ne smatraju posebne mere kojima se majci i detetu obezbeđuje zaštita države, posebne mere kojima se štite roditelj i dete u oblasti stanovanja (porodični dom i dr.) i posebne mere kojima se obezbeđuje izdržavanje majke od strane oca deteta u određenom periodu vezanom za trudnoću i porođaj.

Nasilje u porodici

Član 31.

Svi članovi porodice imaju jednako pravo na zaštitu od nasilja u porodici, bez obzira na pol.

Diskriminacijom se ne smatraju posebne mere i programi namenjeni:

1. ženama i deci, žrtvama nasilja, kojima se obezbeđuje socijalna, pravna, i druga pomoći i naknada, u cilju zaštite od nasilja u porodici i otklanjanja i ublažavanja posledica nasilja;
2. zbrinjavanju žena i dece, žrtvama nasilja, u cilju sprečavanja nasilja i ostvarivanja njihovog prava na život bez nasilja (sigurne kuće i dr.);
3. muškarcima, izvršiocima nasilja, u cilju sprečavanja daljeg nasilja;

U cilju suzbijanja nasilja u porodici preduzimaju se mere namenjene edukaciji i podizanju svesti javnosti, u cilju sprečavanja nasilja u porodici, eliminisanja predrasuda, prakse i običaja vezanih za pripadnost određenom polu.

IV OBRAZOVANJE, KULTURA I SPORT

Zabrana diskriminacije s obzirom na pol

Član 32.

Obrazovne i naučne ustanove, kao i ustanove za stručno osposobljavanje ne smeju vršiti diskriminaciju zasnovanu na polu, naročito u vezi sa:

1. uslovima za prijem i za odbijanje prijema u ustanovu;
2. uslovima za isključenje iz procesa obrazovanja, naučnog rada i stručnog usavršavanja;
3. načinom pružanja usluga i davanja pogodnosti i obaveštenja;
4. ocenom znanja i vrednovanjem postignutih rezultata;
5. uslovima za izbor ili sticanje znanja, profesionalnog usmeravanja, stručnog usavršavanja i sticanja diploma;
6. uslovima za brže napredovanje, dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju.

Ravnopravnost polova kao sastavni deo obrazovanja

Član 33.

Obrazovanje o ravnopravnosti polova i jednakim mogućnostima je sastavni deo sistema predškolskog, osnovnog, srednjeg i visokoškolskog obrazovanja kao i permanentnog učenja.

U okviru nastavnih planova i programa obezbeđuje se obrazovanje u cilju prevazilaženja ograničavajućih uloga na osnovu pola i oslobođanja od predrasuda o društvenom položaju žena i muškaraca.

Državni organ uprave nadležan za obrazovanje, odnosno visokoškolska ustanova, u postupku donošenja nastavnih planova i programa i prilikom utvrđivanja standarda udžbenika dužni su da pribave mišljenje državnog organa uprave nadležnog za ostvarivanje ravnopravnosti polova.

Ravnomerna zastupljenost polova

Član 34.

Predlač je dužan da obezbedi najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola prilikom imenovanja članova upravnih i nadzornih organa u obrazovnim i naučnim ustanovama i ustanovama kulture.

Posebne mere

Član 35.

U cilju obezbeđivanja uslova za brže napredovanje i potpunije obuhvatanje uključivanja u proces obrazovanja i profesionalnog usavršavanja, mogu se preduzeti posebne mere za učenike ili grupe učenika pripadnika onih zajednica koji zbog svoje kulture, tradicije i društveno ekonomskih uslova rano napuštaju školu.

Mogu se preduzeti i mere za posebnu podršku učenicima ili grupama učenika za prelazak sa nižeg na viši obrazovni nivo, odnosno nastavljanje školovanja.

Obrazovne ustanove, druga pravna lica i nadležni organi utvrđuju posebne programe za vraćanje učenika iz stava 1. ovog člana u škole i druge obrazovne ustanove.

Sport

Član 36.

Sportske organizacije i udruženja dužne su da poštuju ravnopravnost polova.

Sportske organizacije i udruženja obezbeđuju ravnopravni tretman polova u razvijanju i finansiranju sportskih aktivnosti.

Sportske organizacije i udruženja dužne su da obezbede ravnopravnu zastupljenost polova u organima upravljanja.

U organima upravljanja sportskih organizacija i udruženja, obezbeđuje se najmanje 30% mesta za pripadnike manje zastupljenog pola.

V POLITIČKI I JAVNI ŽIVOT

Jednake mogućnosti učešća u političkom i javnom životu

Član 37.

U cilju ostvarivanja jednakog prava žena i muškaraca da učestvuju u političkom životu republički organi, pokrajinski organi, organi grada i opštine, organi uprave, organi i organizacije koji vrše javna ovlašćenja, ustanove, organizacije, institucije čiji je osnivač ili saosnivač Republika, autonomna pokrajina, grad i opština (u daljem tekstu: organi uprave), političke partije i udruženja građana, utvrđuju i preduzimaju posebne mere u okvirima svojih nadležnosti i, najmanje jednom godišnje, nadziru njihovu primenu.

Političke stranke upisane u registar političkih stranaka usvajaju svake četiri godine plan delovanja i posebne mere za podsticanje i unapređenje ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca u organima stranke i prilikom kandidovanja za izbore poslanika i odbornika.

Sindikati, strukovna i druga udruženja građana usvajaju svake četiri godine plan delovanja i posebne mere za podsticanje i unapređenje ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca u organima ovih organizacija.

Ravnomerna zastupljenost u skupštinama

Član 38 .

Žene i muškarci imaju jednako pravo da, bez diskriminacije, biraju i budu birani za poslanike Narodne skupštine Republike Srbije i skupštine autonomne pokrajine, kao i za odbornike u skupštini grada i opštine.

Ravnopravnost žena i muškaraca obezbeđuje se prilikom kandidovanja za poslanike i odbornike.

Zakoni o izborima bliže uređuju ostvarivanje prava iz stava 1. ovog člana, uz obavezu ustanovljavanja posebnih mera koje obezbeđuju najmanje 30% poslaničkih, odnosno odborničkih mesta za manje zastupljeni pol.

Najmanje jedno potpredsedničko mesto u Narodnoj skupštini Republike Srbije, skupštini autonomne pokrajine, skupštini grada i opštine obezbeđuje se za manje zastupljeni pol.

Ravnomerna zastupljenost u organima izvršne vlasti i upravi

Član 39.

Na izbornim i imenovanim položajima u organima izvršne vlasti i uprave u Republici, autonomnoj pokrajini, gradu i opštini obezbeđuje se najmanje 30% mesta za manje zastupljenih pol.

Najmanje jedno potpredsedničko mesto u Vladi Republike Srbije i izvršnom veću autonomne pokrajine obezbeđuje se za manje zastupljeni pol.

Odredbe stava 2. ovog člana shodno se primenjuju na organe uprave grada i opštine.

Na imenovanim položajima u organima uprave, obezbeđuje se najmanje jedno mesto za manje zastupljeni pol.

Jednake mogućnosti pristupa državnim, javnim i administrativnim službama i položajima, finansijskim i drugim institucijama

Član 40.

Žene i muškarci imaju jednakopravno pravo na sloboden pristup državnim, javnim i administrativnim službama i položajima, finansijskim i drugim institucijama.

Ravnopravnost žena i muškaraca obezbeđuje se prilikom kandidovanja za sve izbore i imenovanja u državne, javne službe, finansijske i druge institucije.

Posebnim zakonom bliže se uređuje ostvarivanje prava iz stava 1. ovog člana, uz obavezu ustanovljavanja posebnih mera koje obezbeđuju najmanje 30% mesta za manje zastupljeni pol.

Učešće u međunarodnoj saradnji

Član 41.

Žene i muškarci imaju jednakopravno pravo da učestvuju u međunarodnoj saradnji koja se ostvaruje u okviru spoljne politike Državne zajednice Srbija i Crna Gora, a u skladu sa nadležnostima Republike, autonomne pokrajine, grada i opštine, kao i da budu predstavljeni i učestvuju u radu međunarodnih organizacija i institucija.

Prilikom izbora ili imenovanja delegacija koje predstavljaju Republiku, žene i muškarci su ravnopravno predstavljeni u sastavu delegacija. Sastav delegacija obavezno čini najmanje 30% lica manje zastupljenog pola.

Odredbe stavom 1. i 2. ovog člana primenjuju se i na međunarodnu saradnju koju ostvaruje autonomna pokrajina, grad i opština, u okviru spoljne politike Državne zajednice Srbija i Crna Gora i u skladu sa svojim nadležnostima.

Narodna skupština Republike Srbije

Član 42.

Narodna skupština Republike Srbije u okviru svojih nadležnosti:

1. donosi zakone i utvrđuje posebne mere za postizanje ravnopravnosti polova;
2. usvaja Rezoluciju o merama za ostvarivanje ravnopravnosti polova;
3. razmatra i usvaja izveštaj o ostvarivanju ravnopravnosti polova u Republici i po potrebi menja ili dopunjava Rezoluciju o merama za ostvarivanje ravnopravnosti polova.

Stalno radno telo za ravnopravnost polova

Član 43 .

U Narodnoj skupštini Republike Srbije obrazuje se stalno radno telo za ravnopravost polova.

Sastav, delokrug i način rada stalnog radnog tela za ravnopravnost polova bliže se uređuje zakonom i poslovnikom o radu Narodne skupštine.

Vlada Republike Srbije

Član 44.

Unapređivanje i uvođenje jednakih mogućnosti je obaveza vlade i ministarstva.

Vlada poštuje princip ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca u sastavu radnih tela i vladinih delegacija, kao i prilikom imenovanja ili kandidovanja vladinih predstavnika u javnim preduzećima i drugim javnim službama.

Obaveze iz stava 2. ovog člana odnose se i na ministarstva..

Vlada vodi politiku jednakih mogućnosti i u okviru svojih nadležnosti:

1. predlaže zakone i posebne mere za postizanje ravnopravnosti polova;
2. donosi propise za primenu zakona i posebnih mera i stara se o njihovom izvršavanju;
3. predlaže Narodnoj skupštini donošenje Rezolucije o merama za ostvarivanje ravnopravnosti polova, i u tom cilju sarađuje sa organima autonomne pokrajine grada i opštine;
4. prati ostvarivanje ravnopravnosti polova i predlaže dopune i izmene Rezolucije;
5. priprema, najmanje jednom u toku četiri godine, izveštaj o ostvarivanju ravnopravnosti polova u Republici, u saradnji sa organima autonomne pokrajine, grada i opštine i podnosi ga Narodnoj skupštini na usvajanje;
6. učestvuje u izradi izveštaja o ostvarivanju ravnopravnosti polova, organizuje njegovu pripremu u Republici i u tom cilju sarađuje sa organima autonomne pokrajine, grada i opštine.

U pripremi zakona i drugih mera na područjima od značaja za stvaranje jednakih mogućnosti, ministarstva vode računa o ravnopravnosti polova, sarađuju sa republičkim organom nadležnim za ravnopravnost polova i vode računa o njegovim preporukama i mišljenjima. Ministarstva pribavljaju mišljenja i preporuke od organa nadležnog za ravnopravnost polova o predlozima zakona i drugih propisa i mera od značaja za ostvarivanje jednakih mogućnosti.

Organ nadležan za ravnopravnost polova, u okviru svojih ovlašćenja razmatra druge oblike diskriminacije prema polu, koji predstavljaju prepreku za ostvarivanje jednakih mogućnosti, i uzima ih u obzir prilikom usvajaju mera usmerenih na postizanje ciljeva ovog zakona.

Državni organ uprave nadležan za ravnopravnost polova

Član 45.

Državni organ uprave nadležan za ravnopravnost polova osniva se u skladu zakonom.

Državni organ uprave nadležan za ravnopravnost polova u okviru svojih nadležnosti:

1. priprema i koordinira rad na pripremi Rezolucije o merama za ostvarivanje ravnopravnosti polova;
2. redovno, a najmanje jednom godišnje, razmatra ostvarivanje Rezolucije o merama za ostvarivanje ravnopravnosti polova i predlaže njene izmene i dopune;
3. priprema i koordinira rad na pripremi izveštaja o ostvarivanju ravnopravnosti polova;
4. predlaže donošenje zakona i posebnih mera za podsticanje ravnopravnosti polova i prati njihovo ostvarivanje;
5. obrazuje savetodavno telo za ravnopravnost polova, određuje njegov sastav i nadležnosti;
6. sarađuje sa odgovarajućim organima autonomne pokrajine, grada i opštine;
7. sarađuje sa udruženjima građana u oblasti unapređenja ravnopravnosti polova.

Izbor, sastav i nadležnost republičkog organa uprave nadležnog za ravnopravnost polova bliže se uređuje zakonom.

Obaveze organa lokalne samouprave

Član 46.

Grad i opština u okviru svojih nadležnosti vode politiku jednakih mogućnosti.

Organi lokalne samouprave podstiču i unapređuju ravnopravnost polova, donose posebne mере i preduzimaju aktivnosti za uspostavljenje jednakih mogućnosti.

U gradu i opštini se obrazuju tela ili imenuju lica za ravnopravnost polova.

Tela ili lica za ravnopravnost polova predlažu mere i aktivnosti za ostvarivanje politike jednakih mogućnosti na području grada i opštine, imaju savetodavnu ulogu u oblikovanju rešenja za ostvarivanje ciljeva ovog zakona u gradu i opštini, učestvuju u pripremi i primeni Rezolucije o merama za ostvarivanje ravnopravnosti polova.

U procesu usvajanja razvojnih planova i drugih odluka, nadležni organi grada i opštine razmatraju mere i aktivnosti koje predlažu tela ili lica za ravnopravnost polova.

U gradu i opštini se može obrazovati ombudsman za ravnopravnost polova. Ombudsman prati ostvarivanje ravnopravnosti polova i politike jednakih mogućnosti u gradu i opštini, predlaže mere za unapređenje ravnopravnosti polova, podnosi izveštaj o ostvarivanju ravnopravnosti polova skupštini grada i opštine i obavlja druge poslove utvrđene ovim zakonom i statutom grada i opštine.

Statutom grada i opštine bliže se uređuje izbor, sastav, nadležnost i način rada tela za ravnopravnost polova i opštinskog ombudsmana za ravnopravnost polova.

Statistička evidencija

Član 47.

Statistički podaci koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju na nivou Republike, autonomne pokrajine, grada i opštine, kao i u ustanovama, organima i organizacijama koje obavljaju upravna i javna ovlašćenja, čiji je osnivač ili saosnivač Republika, autonomna pokrajina grad i opština, državnim i privatnim preduzećima, moraju biti iskazani po polu.

Statistički podaci iz stava 1. ovog člana, sastavni su deo statističke evidencije i dostupni su javnosti.

Rezolucija o merama za ostvarivanje ravnopravnosti polova

Član 48.

Rezolucija o merama za ostvarivanje ravnopravnosti polova utvrđuje politike jednakih mogućnosti, a posebno:

1. mere za postizanje ciljeva na određenim područjima društvenog života, pre svega u oblastima zapošljavanja, socijalne bezbednosti i zdravstvene zaštite, obrazovanja, porodičnih odnosa, nasilja nad ženama i zastupljenosti oba pola u političkom i javnom životu;
2. odgovornost za primenu posebnih mera za postizanje ravnopravnosti polova;
3. odgovorna tela i lica za primenu Rezolucije na određenim područjima društvenog života;
4. određuje statističke podatke koji se sakupljaju, analiziraju, koriste i predstavljaju na rodno osetljiv način;
5. metode nadgledanja i izveštavanja o primeni Rezolucije;
6. materijalna sredstva za primenu mera iz Rezolucije, izvore i način njihovog obezbeđivanja.

Odredbe iz stava 1. ovog člana shodno se primenjuju i na sadržaj svakog dugoročnog programskog dokumenta.

Vlada podnosi izveštaj Narodnoj skupštini o primeni Rezolucije o merama za ostvarivanje ravnopravnosti polova, najmanje jednom u dve godine.

Javno informisanje

Član 49.

Informacije putem sredstava javnog informisanja ne smeju vredati dostojanstvo ličnosti s obzirom na pripadnost određenom polu, niti sadržati ili podsticati diskriminaciju zasnovanu na pripadnosti određenom polu.

Odredbe stava 1. ovog člana odnose se i na sve vidove reklama i propagandnog materijala.

Sredstva javnog informisanja su dužna da kroz svoje programe razvijaju svest o ravnopravnosti polova.

Udruženja

Član 50.

Udruženja građana su obavezna da u svom delovanju poštuju ravnopravnost polova.

U skladu sa svojim radom i delatnošću, udruženja građana imaju pravo da nadgledaju ostvarivanje ravnopravnosti polova, sastavljaju i objavljaju izveštaje o svojim nalazima.

Udruženja građana čija je aktivnost vezana za unapređenje ravnopravnosti polova, daju mišljenje prilikom izrade Rezolucije o merama za ostvarivanje ravnopravnosti polova, predlaganja posebnih mera i utvrđivanja posebnih politika za postizanje ravnopravnosti polova, kao i prilikom sastavljanja izveštaja o ostvarivanju ravnopravnosti polova.

Udruženja građana iz stava 3. ovog člana imaju svoje predstavnike u savetodavnom telu za ravnopravnost polova.

Zadužbine, fondacije i fondovi

Član 51.

Zadužbine, fondacije i fondovi ne smeju vršiti diskriminaciju na osnovu pola u vezi sa osnivanjem i davanjem odobrenja za upis u odgovarajući registar, donošenjem akata o unutrašnjoj organizaciji, izborom organa i načinom upravljanja, određivanjem kruga i prioriteta korisnika sredstava, načinom korišćenja sredstava, promenom svojinskih odnosa, oporezivanjem i dr.

Ustanove iz stava 1. ovog člana preduzimaju posebne mere u cilju podsticanja ženskog stvaralaštva, preduzetništva i inicijativa.

VI SUDSKA I UPRAVNOPRAVNA ZAŠTITA

Zaštita pred ustavnim sudom

Član 52.

Zaštita od diskriminacije po osnovu pola može se ostvariti pred Ustavnim sudom Republike Srbije, pod uslovima i na način utvrđen zakonom.

Zaštita u upravnom postupku i postupku sudske kontrole upravnog akta

Član 53.

Svako lice čije je pravo povređeno upravnim aktom kojim je izvršena diskriminacija po osnovu pola može izjaviti žalbu zbog diskriminacije.

Protiv konačnog upravnog akta kojim je izvršena diskriminacija može se pokrenuti upravni spor pred nadležnim sudom, pod uslovima i na način utvrđen zakonom.

Gradiškopravna zaštita

Član 54.

Svako lice kome je povređeno pravo ili sloboda zbog pripadnosti određenom polu, može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom i zahtevati:

1. utvrđivanje povrede izvršene diskriminatornim postupanjem;
2. zabranu izvršenja radnje od koje preti povreda;
3. zabranu daljeg preduzimanja, odnosno ponavljanja radnje koja je izazvala povredu;
4. otklanjanje povrede i uspostavljanje položaja, odnosno stanja pre izvršene povrede;
5. naknadu materijalne i nematerijalne štete;
6. objavljinjanje presude u sredstvima javnog informisanja.

Postupak iz stava 1. ovog člana mogu pokrenuti uz saglasnost diskriminisanog lica, u njegovo ime, sindikalna organizacija i udruženje čija je aktivnost vezana za ravnopravnost polova. Ovi subjekti mogu se pridružiti tužiocu u svojstvu umešača.

U slučaju diskriminacije kojom su povređena prava većeg broja lica, subjekti iz stava 2. ovog člana mogu pokrenuti postupak u svoje ime. Lice čije je pravo povređeno može se pridružiti tužiocu u svojstvu umešača.

Posle stupanja u postupak, odnosno posle pokretanja postupka, subjekti iz stava 2. ovog člana ovlašćeni su da u sredstvima javnog informisanja ili na drugi pogodan način obaveste druga oštećena lica, sindikalne organizacije i udruženja o pokrenutoj parnici i pozovu ih da se kao umešači ili kao satužioci pridruže tužiocu.

Novi tužilac može naknadno stupiti u parnicu uz tužioca i bez pristanka tuženog posle njegovog upuštanja u raspravljanje o glavnoj stvari.

Postupak u parnicama za ostvarivanje gradiškopravne zaštite

Član 55.

Ukoliko ovim zakonom nisu predviđena posebna pravila, u parnicama za ostvarivanje gradiškopravne zaštite zbog diskriminacije na osnovu pola, shodno se primenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku.

Pokretanje postupka

Član 56.

Postupak u parnici za ostvarivanje gradiškopravne zaštite zbog diskriminacije na osnovu pola, može biti pokrenut i pre okončanja postupka zaštite pred nadležnim organom.

Nadležnost

Član 57.

U parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog povrede ravnopravnosti polova nadležan je okružni sud.

Osim suda opšte mesne nadležnosti, za odlučivanje u parnicama iz stava 1. ovog člana nadležan i sud na čijem području tužilac ima prebivalište, boravište, odnosno sedište.

Hitnost postupka

Član 58.

Postupak u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije na osnovu pola naročito je hitan.

Prvo ročište se mora održati u roku od 15 dana od dana prijema tužbe. Rok za odgovor na tužbu je 8 dana.

Odluku o predlogu za izdavanje privremene mere sud je dužan da doneše u roku od 48 sati od prijema predloga.

Rok za prigovor protiv odluke o privremenoj meri iznosi 48 sati od prijema odluke. Odluka o prigovoru donosi se u roku od narednih 48 sati.

Rok za žalbu protiv konačne odluke u parnici za ostvarivanje građanskopravne zaštite je osam dana, a drugostepeni sud dužan je da odluci po žalbi u roku od 30 dana od dana njenog podnošenja.

Oslobađanje od prethodnog plaćanja troškova postupka

Član 59.

U postupku u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije na osnovu pola, tužilac je oslobođen prethodnog plaćanja troškova postupka koji padaju na teret predračunskih sredstava suda.

Prepostavka krivice i teret dokazivanja u građanskim parnicama

Član 60.

Ne može se dokazivati da je neposredna diskriminacija na osnovu pola učinjena bez krivice, ako je među strankama nesporno ili je sud utvrdio da je izvršena radnja neposredne diskriminacije.

Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršen akt diskriminacije na osnovu pola, teret dokazivanja da usled tog akta nije došlo do povrede načela jednakosti, odnosno načela jednakih prava i obaveza, snosi tuženi.

Privremene mere

Član 61.

Pre pokretanja ili u toku postupka u parnici za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije na osnovu pola, diskriminisano lice, odnosno subjekti koji su ovlašćeni na pokretanje postupka, mogu zahtevati određivanje privremene mere kojom se zabranjuje diskriminatorno postupanje do pravnosnažnog okončanja postupka, pod pretnjom plaćanja primerenog iznosa novca, određenog ukupno ili po jedinici vremena.

Predlagač mora učiniti verovatnim da postoji konkretna opasnost povrede prava zbog diskriminatornog postupanja i da bi bez određivanja privremene mere nastupila znatna materijalna ili nematerijalna šteta.

Pod uslovima iz stava 1. i 2. ovog člana sud može po službenoj dužnosti odrediti privremenu meru.

Žalba protiv rešenja o određivanju privremene mere ne odlaže izvršenje rešenja.

Revizija

Član 62.

U parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola, revizija je uvek dopuštena.

Evidencija i dokumentacija o zaštiti

Član 63.

Sud je dužan da sve pravosnažne odluke donete u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola dostavi i republičkom organu uprave nadležnom za ravnopravnost polova.

Odredbe iz stava 1. ovog člana shodno se primenjuju i na postupke pred organima uprave.

Organ uprave nadležan za ravnopravnost polova dužan je da vodi evidenciju i dokumentaciju o zaštiti.

Način vođenja evidencije i dokumentacije propisuje Vlada.

VII NADZOR I PRAĆENJE PRIMENE ZAKONA

Nadzor i praćenje primene zakona

Član 64.

Republika Srbija, autonomna pokrajina, grad i opština, u okviru svojih nadležnosti i preko svojih organa, prate primenu i ostvaruju nadzor nad primenom ovog zakona.

Organ uprave nadležan za ravnopravnost polova prati primenu i ostvaruje nadzor nad primenom ovog zakona.

VIII KAZNENE ODREDBE

Član 65.

Novčanom kaznom od 150.000 do 500.000 dinara kazniće se za prekršaj ustanova ako povredi ravnopravnost lica na osnovu pola, tako što utvrdi ili primeni različite uslove za prijem u ustanovu, isključivanje iz procesa delatnosti ustanove, način pružanja pogodnosti i obaveštenja, vrednovanje rezultata rada, davanje informacija, profesionalno ili stručno osposobljavanje.

Novčanom kaznom od 10.000 do 25.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u ustanovi.

Član 66.

Novčanom kaznom od 100.000 do 400.000 dinara kazniće se poslodavac sa svojstvom pravnog lica ako:

1. ne sačini ili ne dostavi izveštaj o ravnopravnosti polova;
2. ne izradi plan mera za obezbeđenje ravnomerne zastupljenosti polova;
3. povredi odredbe ovog zakona o ravnopravnoj dostupnosti poslova i položaja;
4. prilikom zapošljavanja ili radnog angažovanja zahteva ili koristi obaveštenja o porodičnom životu ili porodičnim planovima kandidata;
5. odbije zapošljavanje ili radno angažovanje lica zbog pripadnosti određenom polu, roditeljstva, bračnog stanja ili porodičnih obaveza;
6. prilikom raspoređivanja na posao povredi odredbe o ravnopravnosti polova;
7. povredi odredbe o jednakom plaćanju rada žena i muškaraca;
8. uslove rada ne prilagodi polu zaposlenog lica ukoliko je to potrebno;
9. ne poštuje odredbe o ravnopravnoj zastupljenosti polova prilikom organizovanja stručnog obrazovanja ili obuke;
10. ne preduzme mere da zaštiti zaposleno lice od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja;
11. ne propiše disciplinske mere u cilju zaštite zaposlenih lica od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja;
12. zaposlenom licu otkaže radni odnos ili ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona;
13. onemogući rad lica ovlašćenih da vrše nadzor nad poštovanjem odredaba ovog zakona.

Novčanom kaznom od _____ do _____ za prekršaj u stavu 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 5.000 do 15.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice kod poslodavca.

Član 67.

Novčanom kaznom od 100.000 do 400.000 dinara kazniće se za prekršaj sportska organizacija i sportsko udruženje, ako ne obezbedi ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca u organima upravljanja sportske organizacije, ili sportskog udruženja, ili ravnomerne finansiranje sportskih aktivnosti.

Novčanom kaznom od 5.000 do 15.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u sportskoj organizaciji ili sportskom udruženju.

Član 68.

Novčanom kaznom od 20.000 do 50.000 dinara kazniće se za prekršaj autor informacije objavljene u sredstvu javnog informisanja, ako objavljenom informacijom vredna dostojanstvo lica s obzirom na pripadnost određenom polu, povređuje ravnopravnost lica prema polnoj pripadnosti ili podstiče takvo povređivanje.

Novčanom kaznom od 5.000 do 25.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u sredstvu javnog informisanja u kojem je informacija iz stava 1. ovog člana objavljena, pod uslovom da nije moguć prekršajni progon autora informacije.

Član 69.

Novčanom kaznom od 250.000 do 500.000 dinara kazniće se za prekršaj organizacija ili udruženje građana ako u svojoj delatnosti povređuje ravnopravnost polova na način propisan ovim zakonom.

Novčanom kaznom od 10.000 do 25.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u organizaciji ili udruženju građana.

IX PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 70.

Izveštaj o ravnopravnosti polova poslodavci su dužni da sačine i dostave u roku od 6 meseci od stupanja na snagu ovog zakona.

Zastupljenost iz člana 11. ovog zakona zaposlenih poslodavac je dužan da obezbedi u roku od 3 godine od stupanja na snagu ovog zakona.

Obavezu iz člana 18. stav 2. ovog zakona poslodavac je dužan da izvrši u roku od šest meseci od stupanja na snagu ovog zakona.

Kolektivni ugovori uskladiće se sa ovim zakonom u roku od šest meseci od njegovog stupanja na snagu.

Koordinator za ravnopravnot polova biće izabran u roku od šest meseci od stupanja na snagu ovog zakona.

Programi iz člana 23. ovog zakona doneće se u roku od jedne godine od stupanja na snagu ovog zakona.

Mreža zdravstvenih centara i službi iz člana 25. ovog zakona urediće se zakonom kojim se reguliše zdravstvena delatnost.

Organi iz člana 37. i 46. ovog zakona dužni su da svoje akte usklade sa odredbama ovog zakona u roku od godine dana od stupanja na snagu zakona kao i da, u okvirima svojih nadležnosti, utvrde posebne mere za podsticanje ravnopravnosti polova.

U roku od tri meseca od stupanja na snagu ovog zakona, nadležni organi dužni su da usklade zakone i druge propise o izborima i imenovanjima, kao i da u njima utvrde posebne mere za podsticanje ravnopravnosti polova.

Član 71.

Odredbe ovog zakona koje se odnose na nova imenovanja ili izbore na određene funkcije primenjuju se odmah po stupanju na snagu zakona. Na imenovanja ili izbore na funkcije koja su već izvršena, odredbe ovog zakona primenjuju se po isteku mandata imenovanih ili izabranih lica.

Član 72.

Narodna skupština Republike Srbije usvojiće izveštaj o ostvarivanju ravnopravnosti polova i rezoluciju o merama za ostvarivanje ravnopravnosti polova u roku od godine dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 73.

Državni organ uprave nadležan za ravnopravnost polova preispitaće odobrene nastavne planove i programe i sadržaj udžbenika na svim nivoima obrazovanja, u roku od dve godine od stupanja na snagu ovog zakona.

Član 74.

Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavlјivanja u «Službenom glasniku Republike Srbije».

ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

- OBRAZLOŽENJE -

Prof. dr Marijana Pajvančić:

ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA **- OBRAZLOŽENJE -**

Zakon o ravnopravnosti polova pripada grupi antidiskriminatorskih zakona i uređuje bliže ustavno pravo na ravnopravnost polova. Zakon polazi od međunarodnih standarda u ovoj oblasti utvrđenih međunarodnim konvencijama koje su ratifikovane, od opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava kao i od prava na ravnopravnost polova i drugih prava po tom osnovu koje garantuje Povelja o ljudskim i manjinskim pravima i građanskim slobodama kao i Ustav Republike Srbije.

U ustavnom i pravnom sistemu do sada nije postojao zakon koji bi posebno uredio ovu oblast. Potreba za njegovim donošenjem je evidentna. Tome u prilog govori iskustvo zemalja iz našeg okruženja od kojih je najveći broj država donelo zakone koji regulišu ovu oblast. Pored toga, donošenje antidiskriminatorskih zakona je važan korak u procesu evropskih integracija naročito nakon prihvatanja studije o izvodljivosti.

OPŠTE ODREDBE (deo I članovi 1 do 9)

Zakonom o ravnopravnosti polova uređuje se naročito stvaranje uslova za vođenje politike jednakih mogućnosti, jednakih mogućnosti ostvarivanja prava žena i muškaraca kao i preuzimanje posebnih mera za sprečavanje i otklanjanje diskriminacije koja bi bila zasnovana na polu, bračnom ili porodičnom statusu, trudnoći i roditeljstvu.

Ovakav pristup materiji i zakonski okvir opredelila je činjenica da je nizom zakona koji uređuju pojedine oblasti (npr. porodica, brak, rad i zapošljavanje, zdravstvo, obrazovanje i sl.) uređen deo materije koja se odnosi na ravnopravnost polova u odgovarajućoj oblasti. Zbog toga je težište Zakona prvenstveno na bližem definisanju sadržaja politike jednakih mogućnosti u najvažnijim oblastima ostvarivanja ljudskih prava (rad, zapošljavanje, obrazovanje, kultura, porodica, politički život), na zaštiti prava na ravnopravnost polova i posebno na instrumentima i postupku zaštite, kao i na posebnim merama koje se preuzimaju u pojedinim oblastima društvenog života radi otklanjanja faktičke neravnopravnosti koja je zasnovana na pripadnosti određenom polu, na bračnom ili porodičnom statusu, trudnoći ili roditeljstvu.

Opštim odredbama Zakona (članovi 1,2 i 3) definiše se predmet i sadržaj Zakona, prihvatanje i poštovanje međunarodnih standarda u domenu ravnopravnosti polova, obaveza Republike Srbije da vodi politiku jednakih mogućnosti i da u tom cilju preuzima potrebne mere za ostvarivanje ravnopravnosti polova kao i da sprečava i otklanja nejednak tretman žena i muškaraca.

Zakonom se, u skladu sa međunarodnim standardima u ovoj oblasti (posebno Konvencija o zabrani svih oblika diskriminacije žena) kao i Poveljom o ljudskim i manjinskim pravima i građanskim slobodama, bliže definiše diskriminacija po osnovu pola sadržaj i oblici neposredne i posredne diskriminacije (članovi 4, 5 i 6). Kako je ovde reč o novim institutima Zakon bliže definiše njihov sadržaj i oblike.

Težište Zakona je na posebnim merama koje se mogu preuzeti u cilju ostvarivanja politike jednakih mogućnosti i otklanjanja faktičke diskriminacije s obzirom na pripadnost polu kao i zbog bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće ili roditeljstva, definisan je karakter i priroda posebnih propisa i mera za postizanje ravnopravnosti polova (član 7) u skladu sa međunarodnim standardima, i odredbama Povelje o ljudskim i manjinskim pravima i građanskim slobodama. U Zakonu se koriste i neki novi termini čije bliže značenje je sadržano u ratifikovanim međunarodnim konvencijama, pa je zbog toga dato njihovo značenje (član 8).

Odredbe sadržane u ovom delu zakona, sadrži i najveći broj zakona iz uporednog zakondavstva koji su konsultovani prilikom izrade Zakona.

ZAPOŠLJAVANJE, SOCIJALNA I ZDRAVSTVENA ZAŠTITA (deo II članovi 9 – 27)

Oblast rada i zapošljavanja je centralni i svakako najvažniji deo Zakona o ravnopravnosti polova. Vodeći računa da je nedavno usvojen Zakon o radu, kao i da se u ovom Zakonu već sadržana neka rešenja usmerena na ostvarivanje ravnopravnosti polova u oblasti rada i zapošljavanja, ovim Zakonom uređena su posebno samo pitanja koja se najneposrednije odnose na ostvarivanje ravnopravnosti polova u ovoj oblasti, a koja nisu uređena Zakonom o radu. To se naročito odnosi na posebne mere za postizanje ravnopravnosti polova u oblasti rada, zapošljavanja, socijalne i zdravstvene zaštite. Prilikom izrade ovog dela Zakona konsultovani su međunarodni izvori, pored već navedenih izvora posebno su konsultovane konvencije Međunarodne organizacije rada, i uporedno zakondavstvo u kome je oblast rada i zapošljavanja centralni deo zakona.

Zakon bliže određuje sadržaj politike jednakih mogućnosti u oblasti rada i zapošljavanja (članovi 9 do 24) i oblasti u kojima se ona iskazuje (jednaka dostupnost poslova i položaja, zapošljavanje i svi oblici radnog angažovanja, radno vreme, raspoređivanje i napredovanje na poslu, radno vreme, odsustvovanje sa rada, plaćanje, uslovi rada, stručno obrazovanje u usavršavanje, kolektivno pregovaranje, informisanje, socijalno osiguranje, zaštita na radu i u vezi sa radom) i propisuje konkretne mere za postizanje ravnopravnosti polova u procesu rada (član 9). Zakonom je izričito određeno da se ove mere ne smatraju diskriminatornim, kao i da se preuzimaju sve dok se ne postigne cilj zbog koga su donete.

Novo rešenje predviđeno Zakonom odnosi se i na obavezu poslodavca (onih koji zapošljavaju više od 50 radnika) da svake dve godine sačine izveštaj o ravnopravnosti polova, i nakon pribavljanja mišljenja od strane reprezentativnog sindikata dostave ga republičkom organu uprave nadležnom za pitanja rada i zapošljavanja. Zakon precizira i elemente koje izveštaj mora sadržati i obavezuje poslodavca da na bazi pokazatelja sadržanih u izveštaju sačini plan aktivnosti i konkretnih mera u cilju otklanjanja ili ublažavanja neravnomerne zastupljenosti polova. Smisao ove posebne mere, koju preuzima sam poslodavac, je obezbeđivanje ravnomerne zastupljenosti polova prilikom zapošljavanja i u procesu rada (član 10).

Zakon bliže definiše način ostvarivanja prava na jednaku dostupnost poslova i položaja i utvrđuje obavezu organa Republike, autonomne pokrajine, grada i opštine, kao i javnih službi i preduzeća čiji je osnivač Republika, autonomna pokrajina, grad i opština da kroz politiku zapošljavanja obezbede najmanje 30% radnika manje zastupljenog pola u organizacionoj jedinici, službi kao i na rukovodećim mestima i u organima upravljanja (član 11).

Zakonom se zabranjuje davanje prednosti licima s obzirom na pripadnost polu prilikom javnog oglašavanja i izbora zaposlenih, ali dopušta mogućnost odstupanja od ovog pravila ukoliko to nalaže priroda posla ili mesto rada (član 12).

Pripadnost određenom polu, kao i odsustvovanje sa posla zbog trudnoće ili roditeljstva ne sme biti smetnja za raspoređivanje na radnom mestu, profesionalno usavršavanje i napredovanje na poslu (član 13).

Zakonom se posebno garantuje pravo na jednak plaćanje za jednak rad i utvrđuju kriterijumi koji definišu jednak rad. Pravo na jednak plaćanje za jednak rad vezuje se za rad kod istog poslodavca. Ovo pravilo ima za cilj da onemogući nejednak plaćanje žena i muškaraca za istovrsni rad kod istog poslodavca i na taj način otklanja mogućnost diskriminacije po osnovu pripadnosti određenom polu, koja je u praksi prisutna (član 14).

Novi institut se uvodi Zakonom je vrednovanje kućnog rada za lica koja nisu zaposlena. Opšte je poznato da najveći broj kućnih poslova obavljaju žene kako pored svog redovnog posla, tako naročito ukoliko su nezaposlene. Za svoj rad u kući one ne dobijaju nikakvu naknadu. Naše pozitivno zakonodavstvo ipak pruža primere priznavanja i vrednovanja rada u kući (npr. prilikom razvoda braka i utvrđivanja imovine stečene u braku). Oslanjajući se na izneti primer vrednovanja kućnog rada ovim Zakonom je predviđen još jedan vid vrednovanja kućnog rada. Prema rešenjima u Zakonu ova lica imala bi pravo samo na zdravstveno osiguranje po osnovu rada u kući pod uslovom da nisu zdravstveno osigurana po nekom drugom osnovu. Sredstva za ostvarivanje ovog prava obezbeđivala bi se u budžetu Republike Srbije (član 15).

Zakon ustanovljava obavezu poslodavca da uslove rada i raspored rada prilagodi polu zaposlenog. Pored ovog načelnog pravila Zakon posebno obavezuje poslodavca da prilikom utvrđivanja rasporeda radnog vremena odnosno prilikom raspoređivanja na određeno radno mesto posebno vodi računa o trudnoći, roditeljstvu i porodičnim obavezama zaposlenih i da aktom o sistematizaciji radnih mesta, a u skladu sa mogućnostima predviđi rad sa nepunim radnim vremenom, kao i fleksibilni početak i završetak radnog vremena. Ove mere imaju za cilj da otkloni mogućnost diskriminacije s obzirom na trudnoću, roditeljstvo i porodične obaveze zaposlenih (član 16).

Nova rešenja predstavljaju i odredbe Zakona koje se odnose na plaćena odsustva u toku radnog vremena i druga prava roditelja vezana za negu deteta, uz uslov da ne koriste odsustvo radi nege deteta. Precizno su uređena sledeća odsustva, kao i njihov osnov i dužina trajanja: odsustvo zbog medicinskih pregleda u toku trudnoće pod uslovom da se takvi pregledi ne mogu obaviti izvan radnog vremena; odsustvo, u trajanju najduže dva sata, radi dojenja najduže do godine dana deteta; odsustvo radi pregleda deteta pod uslovom da se takvi pregledi ne mogu obaviti u toku radnog vremena, a do navršenih 5 godina života deteta. Pored toga Zakon garantuje pravo roditelja da rade sa nepunim radnim vremenom (do 4 sata bez pauze) do navršenih godinu dana deteta. Predložena zakonska rešenja predstavljaju oblike konkretnih mera koje obezbeđuju sprovođenje principa ravnopravnosti polova i politike jednakih mogućnosti u oblasti rada i zapošljavanja. Ujedno ove mere omogućuju da trudnoća i ostvarivanje roditeljskih obaveza vezanih za podizanje dece, osobito u njihovom najranijem uzrastu ne budu prepreka radnom i profesionalnom angažmanu zaposlenih, već da obezbede optimalno usklađivanje radnog angažmana sa roditeljskim pravima i obavezama (član 17).

Zakon utvrđuje obavezu poslodavca da zaštiti zaposleno lice od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu. U vezi sa ovom opštom obavezom poslodavca Zakon propisuje i posebne mere čiji je cilj da zaštite zaposlene od neželenog ponašanja na radnom mestu. Jedna od mera odnosi se na obavezu poslodavca da opštim aktom ili ugovorom o radu koji zaključuje sa svakim zaposlenim, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje utvrdi kao težu povredu radne obaveze. Pored toga, propisana je i posebna mera zaštite zaposlenog lica od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja ukoliko poslodavac blagovremeno ne preduzme mere zaprite prema licu koji je izloženo nepoželjnom ponašanju na radnom mestu. U tom slučaju zaposleno lice ima pravo da prekine sa radom bez obustavljanja zarade (član 18).

Pravo na stručno obrazovanje i usavršavanje u toku rada pod jednakim uslovima za zaposlene oba pola posebno se garantuje. Kao mera koja treba da doprinese ravnoprernom ostvarivanju ovog prava od strane zaposlenih oba pola Zakon je utvrđena obaveza poslodavca da u svakom ciklusu obrazovanja odnosno usavršavanja najmanje 30% mesta mora ponuditi manje zastupljenom polu. Pored toga organizacija obrazovnih ciklusa, vreme i mesto održavanja moraju biti prilagođeni roditeljskim i porodičnim obavezama zaposlenih. Svrha ovih posebnih mera je stvaranje jednakih uslova za profesionalno usavršavanje i jednakе mogućnosti zaposlenih oba pola za sticanjem neophodnih znanja i usavršavanjem na poslu na kome su radno angažovani (član 19).

Zakon posebno štiti zaposlene u slučaju prestanka radnog odnosa odnosno radnog angažovanja i izričito propisuje razloge koji ne mogu biti opravdani razlog za otkaz ugovora o radu ili za proglašavanje zaposlenog lica za višak zaposlenih. Među razlozima koji pripadaju ovoj grupi navode se: pripadnost polu, trudnoća, materinstvo i roditeljstvo, pokretanje postupka zbog diskriminacije, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje. Smisao ove posebne garancije je zaštita od diskriminacije na osnovu pripadnosti određenom polu, ili diskriminacije zbog trudnoće, materinstva ili roditeljstva, a naročito zaštita od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja (član 20).

Uključivanje najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola u sastav tela zaduženih za zaključivanje i izmene kolektivnih ugovora je posebna mera koju Zakon predviđa kako bi u procesu kolektivnog pregovaranja bilo obezbeđena mogućnost ravnoprernog učešća predstavnika oba pola. Kako se u procesu zaključenja kolektivnih ugovora opredeljuju veoma osetljiva pitanja kao što su uslovi rada i cena rada u ovom procesu moraju postojati jednakе mogućnosti za učešće svih zaposlenih u ovom procesu kako bi mogli da iskažu svoje potrebe i ostvare svoje legitimne interese, bez diskriminacije i pod jednakim uslovima (član 21).

Sledeći primere komparativnog zakonodavstva Zakonom je predviđeno da se u preduzećima i drugim organizacionim oblicima poslovanja u kojima ima više od 100 zaposlenih bira se koordinator za ravnopravnost polova. To je nova institucija koja se ustanovljava radi blagovremenog i efikasnog praćenja ostvarivanja ravnopravnosti polova u procesu rada, kao i radi zaštite od diskriminacije po osnovu pripadnosti određenom polu. Zakonom se bliže uređuje uloga koordinatora za ravnopravnost polova i poslovi koje obavlja. Koordinator za ravnopravnost polova se stara o obezbeđivanju ravnopravnog tretmana žena i muškaraca u procesu rada kod poslodavca i u tom cilju ima pravo da pred organom upravljanja kod poslodavca odnosno drugih organa (inspekcija rada, sud nadležan za rešavanje radnih sporova) pokrene postupak zbog povrede ravnopravnosti zaposlenih i zbog njihove pripadnosti određenom polu. Poslodavac ima obavezu da obezbedi uslove za nesmetani rad koordinatora za ravnopravnost polova. Zbog značaja koji koordinator za ravnopravnost polova ima u praćenju ostvarivanja ravnopravnosti polova u procesu rada kao i u zaštiti od diskriminacije po

osnovu pripadnosti određenom polu on uživa zaštitu istovetnu onoj koju imaju i predstavnici sindikata (član 22).

Zakon utvrđuje i posebne mere koje se preduzimaju u cilju podsticanja zapošljavanja i samozapošljavanja. Smisao ovih mera je podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja dve kategorije nezaposlenih – žena i samohranih roditelja, a sredstva za ove namene dodeljuju se prema procentualnoj zastupljenosti ovih kategorija nezaposlenih u ukupnoj strukturi nezaposlenih. Žene dominiraju u strukturi nezaposlenih, a cilj ovih mera je smanjivanje broja nezaposlenih žena. Mere se odnose i na samohrane roditelje i imaju za cilj da osiguraju sticanje prihoda po osnovu radnog angažmana kako bi se olakšalo podizanje dece i izvršavanje roditeljskih prava i obaveza. Posebne mere bliže definiše republička organizacija za zapošljavanje u okviru posebnog programa za zapošljavanje i samozapošljavanje žena i samohranih roditelja koji donosi svake druge godine. Zakon precizira koje posebne mere se ustanovljavaju ovim programom. One obuhvataju: garantni fond za poslovnu pomoć; fondove za kreditiranje preduzetništva i kooperativu; službe za profesionalno savetovanje, obučavanje i stručno osposobljavanje; službe za pružanje finansijskih saveta i obuku u oblasti poslovnih finansija, kao i obezbeđivanje besplatne i dostupne brige o deci. Dodatna sredstva za ove programe obezbeđuju se iz budžeta, sredstava ostvarenih privatizacijom iz donacija i drugih izvora (član 23).

U oblasti socijalne zaštite, pored izričite zabrane neravnopravnog tretmana po osnovu pola, prilikom ostvarivanja prava iz oblasti socijalne i zdravstvene zaštite, Zakon posebno predviđa mogućnost da se u budžetu Republike predvide posebna sredstva za poboljšanje materijalnog položaja samohranih roditelja i nezaposlenih majki sa decom do tri godine uzrasta. Mogućnost da se u budžetu republike predvide posebna sredstva za ove namene predstavlja osnov za preduzimanje posebnih mera i u ovoj oblasti kojima bi se štitio položaj samohranih roditelja i nezaposlenih majki (član 24).

U oblasti zdravstvene zaštite Zakon predviđa uspostavljanje posebnih zdravstvenih centara ili zdravstvenih službi za zaštitu zdravila žena. Zakonom je bliže definisan i zadatak ovih ustanova (pružanje saveta, i usluge primarne i specijalističke zdravstvene usluge u vezi sa planiranjem porodice, kao i prevencija, savetovanje i lečenje težih oboljenja kojima su posebno izložene žene). Sredstva za finansiranje ovih usluga obezbeđivala bi se iz budžeta, donacija i drugih izvora (član 25).

Radi lakšeg i efikasnijeg ostvarivanja usluga iz oblasti zdravstvene i socijalne zaštite, Zakon predviđa obavezu ustanova koje se bave ovom delatnošću kao i ustanova čija je delatnost vezana za zaštitu žena i dece da svoje radno vreme prilagode potrebama korisnika njihovih usluga (član 26).

OBRAZOVANJE, KULTURA I SPORT (deo IV članovi od 32 do 37)

Ovaj deo Zakona uređuje posebne mere koje se preduzimaju u oblastima obrazovanja, kulture i sporta u cilju stvaranja uslova za politiku jednakih mogućnosti u ovim važnim oblastima društvenog života, naročito u oblasti obrazovanja kao i za ostvarivanje ravnopravnosti polova u ovim oblastima. Razlog što se Zakonom bliže uređuju samo posebne mere ostvarivanja ravnopravnosti polova u ovim oblastima je u tome što su ove oblasti uređene posebnim zakonima, pa se sadržaj ovog Zakona odnosi samo na ostvarivanje ravnopravnosti polova u navedenim oblastima društvenog života. Zakonom se konkretnizuju obaveze iz ratifikovanih međunarodnih konvencija, a rešenja predviđena u Zakonu postoje i u uporednom zakonodavstvu.

Pored zabrane diskriminacije u oblasti obrazovanja zasnovane na pripadnosti određenom polu, Zakon precizira moguća područja diskriminacije (član 32) i propisuje mogućnost preuzimanja posebnih mera čiji je cilj da obezbede uslove za brže napredovanje i potpunije uključivanje u proces obrazovanja i profesionalnog usavršavanja za učenike ili grupe učenika pripadnika onih zajednica koji zbog svoje kulture, tradicije i društveno ekonomskih uslova, rano napuštaju školovanje (član 35).

U skladu sa načelom ravnomerne zastupljenosti pripadnika oba pola, Zakon predviđa da se prilikom imenovanja članova upravnih i nadzornih organa u obrazovnim i naučnim ustanovama, u ustanovama kulture (član 35) i sportskim organizacijama (član 36) u ove organe imenuje najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola.

Sledeći načelo da je obrazovanje o ravnopravnosti polova sastavni deo celokupnog sistema obrazovanja Zakon je predviđeo da nastavni planovi i programi obrazovanja treba da imaju i ove sadržaje (član 33). Ostvarenju tog cilja namenjena je i posebna mera utvrđena u Zakonu koja obavezuje republički organ uprave nadležan za obrazovanje da, u postupku donošenja nastavnih planova i programa kao i udžbenika, pribavi mišljenje republičkog organa nadležnog za ravnopravnost polova. Ovo zakonsko rešenje predstavlja novinu u odnosu na dosadašnja rešenja sadržana u odgovarajućim zakonima i ima za cilj da politiku jednakih mogućnosti i ravnopravnost polova učini sastavnim delom obrazovnog procesa kako bi se otklonile predrasude o društvenom položaju žena i muškaraca.

POLITIČKI I JAVNI ŽIVOT (deo V članovi 37 do 52)

Garantovanje jednakih mogućnosti za učešće žena i muškaraca u političkom i javnom životu uslov je i pretpostavka ostvarivanja ravnopravnosti polova u prilikom korišćenja političkih prava građana i građana. Ova prava, instrumenti za njihovo ostvarivanje, posebne mere čiji je cilj postizanje ravnopravnosti polova u političkom i javnom životu kao i obaveze organa vlasti da stvore uslove za efektivno korišćenje prava u ovoj oblasti predstavljaju međunarodne standarde čiji sadržaj definišu međunarodne konvencije čiji je naša država potpisnik. U skladu sa ovim standardima i iskustvima uporednog zakonodavstva predložena su i rešenja u ovom Zakonu.

Zakonskim rešenjima određene su oblasti u kojima se preduzimaju posebne mere za postizanje ravnopravnosti polova (organi vlasti u Republici, autonomnoj pokrajini, gradu i opštini, političke stranke, sindikati, udruženja građana, međunarodna saradnja), precizirane su obaveze organa vlasti, organizacija koje vrše javna ovlašćenja, ustanova, kao i organizacija i institucija čiji je osnivač Republika, autonomna pokrajina, grad ili opština i posebne mere koje preduzimaju u okvirima svojih nadležnosti kao i nadzor nad primenom posebnih mera.

Princip jednakih mogućnosti učešća u političkom i javnom životu kao i princip ravnomerne zastupljenosti u organima vlasti (članovi 37, 38, 39, 40, 41 i 50) konkretizovan je u dve posebne oblasti. Jedna se odnosi na političke stranke, sindikate i udruženja građana, a druga na organe vlasti (predstavnička tela – skupštine na svim nivoima, organi izvršne vlasti na svim nivoima, državne, javne i administrativne službe, finansijske i druge institucije). Zakon utvrđuje obavezu političkih stranaka i sindikata da svake četiri godine utvrđuju plan delovanja na unapređenju ravnopravnosti polova kao i posebne mere za podsticanje ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca u organima političke stranke odnosno sindikata i posebno prilikom kandidovanja za izbor poslanika i odbornika.

Ravnomernu zastupljenost oba pola u sastavu skupština na svim nivoima obezbeđuju dve grupe posebnih mera (član 39). Prva grupa posebnih mera se odnosi na proces kandidovanja i izbora za poslanike i odbornike u skupštinama, a druga na izbor predsednika i potpredsednika skupština. Zakon utvrđuje obavezu da se prilikom izbora poslanika i odbornika najmanje 30% poslaničkih odnosno odborničkih mesta rezerviše za manje zastupljeni pol. Cilj ove posebne mere je da obezbedi uslove za ravnomernu zastupljenost žena i muškaraca u reprezentativnim telima koje neposredno biraju građani i građanke. Pored toga Zakon predviđa da najmanje jedno potpredsedničko mesto u skupštinama bude rezervisano za manje zastupljeni pol. Cilj ove mere je da omogući ravnomernu zastupljenost oba pola i prilikom izbora na rukovodeća mesta u skupštinama. Međunarodni standardi ravnopravnosti polova i komparativno zakonodavstvo poznaju slične posebne mere namenjene otklanjanju faktičke neravnopravnosti polova u reprezentativnim telima koje neposredno biraju građani i građanke.

Zakon precizira posebne mere u cilju obezbeđivanja ravnomerne zastupljenosti polova i u organima izvršne vlasti na svim nivoima kao i u organima uprave na svim nivoima (član 39). To je novo rešenje u našem zakonodavstvu, jer su do sada posebne mere bile utvrđene samo za izbor predstavničkih tela, ali ne i za organe izvršne vlasti. Posebne mere predviđene zakonom istovetne su onima koje Zakon propisuje i za skupštine. Jedna posebna mera odnosi se na kandidovanje i izbor najmanje 30% lica manje zastupljenog pola u organima izvršne vlasti, a druga na rezervisanje najmanje jednog potpredsedničkog mesta za manje zastupljeni pol u organima izvršne vlasti. Pored toga posebne mere za postizanje ravnopravnosti polova predviđene su i za imenovane položaje u organima uprave. One uključuju rezervisanje najmanje jednog mesta za manje zastupljeni na imenovanim položajima u organu uprave. Obaveza preduzimanja posebnih mera čiji je cilj ravnomerna zastupljenost oba pola u organima izvršne vlasti utvrđena je međunarodnim konvencijama koje je naša država ratifikovala, a poznaje ih i uporedno zakonodavstvo.

Jednake mogućnosti pristupa državnim, javnim i administrativnim službama i položajima, finansijskim i drugim institucijama obezbeđuju posebne mere utvrđene Zakonom (član 40). Ovo zakonsko rešenje je novo. Sadašnje zakonodavstvo predviđa posebne mere samo za izbor predstavničkih tela. Međunarodne konvencije i uporedno zakonodavstvo sadrže standarde u ovoj oblasti, a Zakonom su oni bliže precizirani. Zakon obavezuje navedene institucije da poštuju princip ravnomerne zastupljenosti oba pola i tako kako prilikom kandidovanja za izbor odgovarajućih organa i tela u ovim institucijama, tako i prilikom izbora organa i tela i nalaže da svojim aktima bliže uredi način ostvarivanja principa ravnomerne zastupljenosti polova, obezbeđujući da u njihovom sastavu bude najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola.

Uslov za efektivno ostvarivanje prava žena i muškaraca da ravnopravno i bez diskriminacije sudeluju u međunarodnoj saradnji koja se ostvaruje u okviru spoljne politike je preduzimanje posebnih mera i u ovoj oblasti (član 41). Predloženo rešenje je novo i do sada u našem pravnom sistemu nije postojalo. Međunarodni dokumenti i uporedno zakonodavstvo predviđaju posebne mere za postizanje ravnomerne zastupljenosti polova i u domenu međunarodne saradnje. Zakon kao posebnu mjeru predviđa zastupljenost najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola u sastavu međunarodnih delegacija, o čemu je dužan da se stara organ koji ih bira ili imenuje.

Zakon utvrđuje i obavezu udruženja građana da u svom delovanju poštuju princip ravnopravnosti polova, i utvrđuje njihova prava u ovoj oblasti (član 50). Udruženja građana imaju pravo da nadgledaju ostvarivanje i primenu međunarodnih standarda i zakonskih rešenja koja se odnose na

ravnopravnost polova, pravo da daju svoje mišljenje o izveštaju o ostvarivanju ravnopravnosti polova i Rezoluciji o ravnopravnosti polova kao i prilikom predlaganja posebnih mera čiji je cilj postizanje ravnopravnosti polova. Ove organizacije imaju pravo da odrede svoje predstavnike u savetodavnim telima za ravnopravnost polova koja se obrazuju pri organima vlasti. Ponuđena zakonska rešenja su nova, jer do sada ova pitanja nisu bila uređena zakonom, ali su bila delimično uređena podzakonskim aktima (npr. Poslovnik o radu Narodne skupštine Republike Srbije Odluka o ustanovljavanju Saveta za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije).

Zakonom su precizirane i obaveze organa vlasti i njihove nadležnosti u vođenju politike jednakih mogućnosti kao i u vezi sa ostvarivanjem ravnopravnosti polova (članovi 42, 43, 44, 45, 46, 47 i 48) u skladu sa međunarodnim standardima i rešenjima u uporednom zakonodavstvu.

Narodna skupština bi u okvirima svoje nadležnosti donosila zakone i utvrđivala posebne mere za ostvarivanje politike jednakih mogućnosti, razmatrala periodične izveštaje o ostvarivanju ravnopravnosti polova u skladu sa svojim obavezama preuzetim Konvencijom o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena i u skladu sa stanjem na području ostvarivanja ravnopravnosti polova usvajala iznetom u izveštaju, donosila bi Rezoluciju o merama koje je potrebno preuzeti u cilju ostvarivanja ravnopravnosti polova čiji je sadržaj bliže određen Zakonom (član 48). Izveštaj o ostvarivanju ravnopravnosti polova i Rezolucija kojom Narodna skupština utvrđuje mere koje je neophodno preuzeti u cilju ostvarivanja ravnopravnosti polova su novina u našem zakonodavstvu čije uvođenje je izraz neposredne implementacije Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena kojom se predviđa da država koja je prihvati konvenciju dostavlja periodične izveštaje Komitetu za ljudska prava OUN – podkomisiji koja prati ostvarivanje pomenute Konvencije, kao i obaveza države da utvrdi plan akcije koji, u okviru politike jednakih mogućnosti koju država vodi, sadrži mere za unapređenje ravnopravnosti polova (članovi 42, 44 i 48). U skladu sa ulogom koju Vlada Republike Srbije ima u okviru ustavnog sistema, kao i u skladu sa prihvaćenom međunarodnom obavezom vlade da vodi politiku jednakih mogućnosti, podstiče i unapređuje ostvarivanje politike jednakih mogućnosti utvrđena su područja i oblici delovanja Vlade i ministarstava u oblasti ravnopravnosti polova (član 44).

Već postojeći institucionalni mehanizmi za ostvarivanje ravnopravnosti polova ustanovljeni Poslovnikom Narodne skupštine Srbije (Odbor za ravnopravnost polova) kao i odgovarajućom odlukom Vlade republike Srbije (Savet za ravnopravnost polova) odnosno odlukama lokalnih zajednica (različite komisije, saveti i dr.) poslužili su kao osnov za Zakonska rešenja o institucionalnim mehanizmima za ostvarivanje ravnopravnosti polova koji se formiraju u okviru organa vlasti na različitim nivoima (članovi 43, 45 i 46). Postojeća rešenja u našem pravnom sistemu, ustanovljena nakon 2001 godine predstavljala su konkretizaciju primene međunarodnih standarda u ovoj oblasti. Zakonska rešenja polaze od već razvijene prakse ovih institucija i uvažava postojeća rešenja. Kada su u pitanju institucionalni mehanizmi ostvarivanja ravnopravnosti polova na lokalnom nivou, Zakonom su određene mogućnosti formiranja ovakvih tela na lokalnom nivou, jer Zakon o lokalnoj samoupravi ne uređuje posebno institucionalne mehanizme ostvarivanja ravnopravnosti polova (član 46). Obrazovanje ovih institucija je novina u našem zakonodavstvu, čije je uvođenje u praksi lokalnih zajednica već otpočelo. Zakonskim uređivanjem ovog pitanja uvažava se međunarodni standard u ovoj oblasti i slede dobra iskustva komparativnog zakonodavstva. Pored toga, Zakon utvrđuje i okvirne nadležnosti ovih institucija, a statutima lokalnih zajednica delegira da bliže uredi izbor, sastav, nadležnost i način rada ovih tela.

U ovom delu zakona uređene su još i statističke evidencije, javno informisanje kao i formiranje zadužbina, fondacija i fondova (članovi 47, 49 i 51). Statističke evidencije koje vode organi državne vlasti, ustanove, organi i organizacije čiji je osnivač Republika, autonomna pokrajina, grad i opština, prema rešenjima sadržanim u Zakonu vode se u skladu sa međunarodnim standardima. Iako ovi podaci i danas postoje u statističkim evidencijama, oni se često ne iskazuju prema polu. Zbog toga je Zakonom utvrđena obaveza organa koji vode statističke evidencije da podatke iskažu po polu, a podaci moraju biti dostupni javnosti (član 47). Slična rešenja sadrži i komparativno zakonodavstvo. U oblasti javnog informisanja (član 49), koja je uređena posebnim zakonom, ovim Zakonom uređena su samo pitanja koja se neposrednije odnose na ulogu koju imaju sredstva informisanja u razvijanju svesti o ravnopravnosti polova i potrebi poštovanja prava na ravnopravnost polova i zabranjuje povredu dostojanstva ličnosti s obzirom na pripadnost određenom polu ili podsticanje diskriminacije zasnovane na pripadnosti određenom polu. Zakon zabranjuje diskriminaciju zasnivanu na pripadnosti određenom polu u zadužbinama, fondacijama i fondovima i precizira moguća područja diskriminacije (osnivanje, izbor organa, upravljanje, određivanje kruga korisnika sredstava, način korišćenja sredstava, oporezivanje i dr.) i ustanovljava mogućnost uvođenja posebnih mera za podsticanje ženskog stvaralaštva, preduzetništva i inicijativa (član 51).

Prof. dr Nevena Petrušić:

SUDSKA I UPRAVNOPRAVNA ZAŠTITA (deo VI članovi 52 do 64)

U cilju procesne operacionalizacije prava priznatih Zakonom o ravnopravnosti polova i stvaranja efikasnih i delotvornih mehanizama za zaštitu od diskriminacije po osnovu pola, u VI delu Zakona o ravnopravnosti polova, odredbama čl. 52-63, regulisana je sudska i upravnopravna zaštitu.

Komparativna analiza pokazuje da uporedni antidiskriminacioni zakoni redovno predviđaju i regulišu posebne instrumente za zaštitu prava koje ovi zakoni garantuju jer je praksa pokazala da klasični regularni pravni mehanizmi koje materijalnopravni i procesni sistem pruža nisu adekvatni za primenu kad je u pitanju ostvarivanje i zaštita subjektivnih prava koje antidiskriminacioni zakoni priznaju i garantuju. Imajući u vidu potrebu da se obezbedi adekvatan sistem pravne zaštite od diskriminacije po osnovu pola, Zakonom su, po uzoru na rešenja iz uporednog prava, previdjeni i regulisani procesni mehanizmi čija primena treba da obezbedi celovitu, efikasnu i delotvornu pravnu zaštitu.

S obzirom da zaštita od diskriminacije po osnovu pola, po prirodi stvari, mora biti kompleksna, postoji potreba da se koriste i sudske i upravnopravni mehanizmi zaštite. Saglasno tome, Zakonom o ravnopravnosti polova predviđena je mogućnost da lica diskrimisana po osnovu pripadnosti određenom polu koriste ustavnopravnu, upravnopravnu i gradjanskopravnu zaštitu.

Zakonom je, u čl. 52. predviđeno da se zaštita po osnovu pola može ostvariti pred Ustavnim sudom. Uslovi pod kojima se ustavnopravna zaštita može ostvariti, kao i dometi ove zaštite, definisani su važećim ustavnopravnim propisima, koji Zakonom o ravnopravnosti polova ne mogu biti izmenjeni.

Pored ustavnopravne zaštite, odredbama čl. 53. Zakona predviđena je mogućnost da lice čije je pravo povredjeno upravnim aktom kojim je izvršena diskriminacija po osnovu pola izjavi žalbu protiv takvog akta. U skladu sa važećim propisima o sudskej kontroli upavnih akata, predviđena je mogućnost da se protiv konačnog upravnog akta kojim je izvršena diskriminacija po osnovu pola vodi upravni spor. Ovim odredbama je akt diskriminacije po osnovu pola predviđen kao poseban razlog za izjavljivanje žalbe u upravnom postupku i kao poseban osnov za pokretanje upravnog spora pred nadležnim sudom. U pogledu samog postupka po žalbi i postupka u upravnom sporu primenjuju se relevantna opšta pravila upravnog procesnog prava.

Najveći broj odredbi VI dela Zakona koje regulišu sudske i upravnopravne zaštite posvećen je gradjanskopravnoj zaštiti. U odredbama čl. 54-63 sadržana su supstancijalna pravila koja regulišu različite vidove (oblike) gradjanskopravne zaštite, kao i pravila koja uredjuju sam postupak za pružanje gradjanskopravne zaštite.

Odredbama čl. 54. Zakona predviđeni su različiti oblici gradjanskopravne zaštite, koji u svojoj ukupnosti treba da obezbede adekvatnu i pravovremenu reakciju na izvršeni akt diskriminacije. Da bi gradjanskopravna zaštita bila delotvorna, celovita i potpuna, Zakonom je predviđena široka lepeza gradjanskopravnih zahteva koji se pred sudom mogu ostvariti. Prilikom definisanja ovih zahteva vodilo se računa o tome da se u maksimalnoj meri moguću pružanje preventivne pravne zaštite, čiji je cilj sprečavanje nastavljanja, odnosno ponovnog preuzimanja diskriminatornih akata. Pored zahteva koji su usmereni ka preveniranju diskriminacije, Zakonom su predviđeni i definisani zahtevi koji obezbeđuju adekvatnu reparaciju i otklanjanje posledica povrede ličnosti diskriminisanog lica, koje je akt diskriminacije izazvao. Saglasno ovim ciljevima, Zakonom su predviđeni i definisani sledeći vidovi zaštite: utvrđivanje povrede izvršene diskriminatornim postupanjem; zabrana izvršenja radnje od koje preti povreda; zabrana daljeg preuzimanja, odnosno ponavljanja radnje koja je izazvala povredu; otklanjanje povrede i uspostavljanje položaja, odnosno stanja pre izvršene povrede; naknadu materijalne i nematerijalne štete; objavljivanje presude u sredstvima javnog informisanja.

Aktivna legitimacija u postupku u kome se ostvaruje gradjanskopravna zaštita od diskriminacije priznata je, pre svega, samom diskriminisanom licu. Pored njega, ovlašćenje da u ime diskriminisanog lica pokrenu postupak priznato je i sindikalnoj organizaciji i udruženjima čija je aktivnost vezana za ravnopravnost polova. Da bi se sprečila eventualna zloupotreba, pokretanje gradjanskog sudskega postupka za zaštitu od diskriminacije od strane sindikalne organizacije, odnosno udruženja uslovljeno je saglasnošću diskriminisanog lica. Sindikalnim organizacijama i udruženjima priznato je pravo da sudeluju u postupku u svojstvu umešača na strani diskriminisanog lica i preuzimanjem procesnih radnji pomognu da diskriminisano lice, kao tužilac, uspe u parnici (čl. 54. st. 2).

Od posebnog značaja su posebna pravila koja regulišu ovlašćenja sindikalne organizacije odnosno udruženja u slučajevima diskriminacije kojom su povredjena prava većeg broja lica (čl. 54. st. 3. 4. i 5). U takvim slučajevima ovim subjektima pritnato je pravo da u svoje ime pokrenu postupak. Radi stvaranja uslova da pravna zaštita bude pružena svima onima čija su prava povredjena, Zakonom je predviđeno da sindikalne organizacije, odnosno udruženja, posle pokretanja postupka, odnosno stupanja u postupak u svojstvu umešača mogu da obaveste druga oštećena lica, sindikalne organizacije i udružanja o pokrenutoj parnici putem sredstava informisanja ili na drugi pogodan način i pozovu ih da se pridruže tužiocu kao umešači ili satužioci. Da bi se isključila primena opštih parničnih procesnih pravila kojima je ograničena mogućnost pristupanja tužiocu, predviđeno je da novi tužilac može naknadno stupiti u parnicu uz tužioca i bez pristanka tuženog, posle njegovog upuštanja u raspravljanje o glavnoj stvari. Krajnji cilj svih ovih odredbi je da se obezbede normativni uslovi za pružanje pomoći i podrške diskriminisanom licu u zaštiti njegovih prava i da se u istom postupku pruži zaštita svim licima čija su prava povredjena istim aktom diskriminacije.

Postupak u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite regulisan je kao poseban parnični postupak tako što su predviđena odredjena specifična pravila postupanja, različita u odnosu na pravila koja se primenjuju u klasičnim gradjanskim parnicama (čl. 55-62). Kreiranje ovog posebnog postupka bilo je neophodno jer opšti parnični postupak, namenjen rešavanju građanskopravnih sporova, nije prilagodjen sadržini i specifičnostima parnice koja se vodi radi zaštite od diskriminacije, niti obezbeđuje pružanje pravne zaštite zadovoljavajućeg kvaliteta. Ovaj poseban postupak nije regulisan kao potpuni postupak, već je primenjen zakonodavni metod koji se uobičajeno koristi prilikom normativnog uobičavanja posebnih sudskega postupaka: zakonom je predviđen jedan broj

specifičnih pravila, kako bi se postupak maksimalno prilagodio sadržini parnice i vrsti pravne zaštite koja se pruža, i propisano je pravilo po kome se pravila opšte parnične procedure, sadržana u Zakonu o parničnom postupku, shodno primenjuju, pod uslovom da zakonom nisu predviđena posebna pravila (čl. 55).

U cilju stvaranja uslova za pružanje blagovremene pravne zaštite, zakonom je izričito predviđeno da se postupak u parnici za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije na osnovu pola može biti pokrenut i pre okončanja postupka zaštite pred nadležnim organom (čl. 56).

Za postupanje u parnicama za zaštitu od diskriminacije po osnovu pola predviđena je stvarna nadležnost okružnog suda, koji pruža veće garancije da će sudska odluka zadovoljiti postulirani kvalitet pravne zaštite (čl. 57). uslova. Da bi tužiocu bio omogućen bolji pristup pravosudju, predviđena je mogućnost da postupak pokrene bilo pred sudom opšte mesne nadležnosti, bilo pred sudom na čijem području on ima prebivalište, boravište, odnosno sedište (čl. 57).

Postupak u parnicama za zaštitu od nasilja u porodici zasnovan je na načelu hitnosti (čl. 58), budući da je u ovim pravnim stvarima blagovremeno pružanje pravne zaštite od posebnog značaja. S obzirom da samo deklarisanje načela hitnosti u praksi ne obezbeđuje neophodnu brzinu u postupanju, predviđeni su kratki rokovi za preuzimanje niza procesnih radnji, čime je načelo hitnosti konkretnizovano. Time su stvoreni normativni uslovi za ostvarivanje neophodne brzine u postupanju.

Imajući u vidu da diskriminacija po osnovu pola nije samo stvar pojedinca već da se njome vredja javni interes i opšti interes društva, u cilju stvaranja što boljih uslova za ostvarivanje pravne zaštite, Zakonom je propisano da je tužilac oslobođen prethodnog plaćanja troškova postupka, koji se isplaćuju iz predračunskih sredstava suda (čl. 59). Saglasno tome, tužilac može da vodi parnicu bez straha da će plaćanjem troškova postupka ugroziti svoj materijalni položaj i položaj svoje porodice.

Da bi se tužiocu olakšao položaj u postupku dokazivanja, u čl. 60. predviđena su posebna pravila kojima se propisuje da postoji pretpostavka krivice tuženog ako je među strankama nesporno ili je sud utvrdio da je izvršena radnja neposredne diskriminacije. Osim toga, u istom cilju izvršena je "pravična" raspodela tereta dokazivanja, i tako što je predviđeno da ako tužilac učini verovatnim da je izvršen akt diskriminacije po osnovu pola, teret dokazivanja da usled tog akta nije došlo do povrede načela jednakosti, odnosno načela jednakih prava i obaveza, snosi tuženi.

Uprkos tome što je postupak za zaštitu od diskriminacije po osnovu pola zasnovan na načelu hitnosti, sprovodenje postupka po prirodi stvari zahteva određeno vreme. Radi stvaranja što boljih uslova za pružanje blagovremene pravne zaštite, Zakonom je predviđena mogućnost izdavanja privremenih mera, kojima se pruža urgenta provizorna zaštita privremenog karaktera. Odredbama čl. 61. predviđeni su uslovi pod kojima sud pre pokretanja postupka i u toku samog postupka može izdati privremenu mjeru, na zahtev tužioca ili po službenoj dužnosti,.. pri čemu je predviđeno da žalba protiv rešenja o određivanju privremene mere ne odlaze izvršenje rešenja.

Zakonom je izričito predviđena mogućnost izjavljivanja revizije, kako bi se stvarile što veće procesne garancije za zakonitost odluke i Vrhovnom суду Srbije omogućilo da kroz odlučivanje po reviziji u pravnim stvarima zaštite od diskriminacije po osnovu pola usmerava pravnu praksi i utiče na njenog ujednačavanje.

Da bi se obezbedilo kontinuirano praćenje stanja u pogledu ostvarivanja ravnopravnosti polova i vodjenje jedinstvene evidencije o služajevima diskriminacije po osnovu pola, u čl. 63. Zakona predviđena je dužnost suda i upravnih organa da sve pravosnažne odluke donete u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola dostavi i republičkom organu uprave nadležnom za ravnopravnost polova. Ovaj organ je dužan da vodi posebnu evidenciju i dokumentaciju o pružanoj pravnoj zaštiti od diskriminacije, na način koji će propisati Vlada Republike Srbije.

BIOGRAFIJE ČLANICA I ČLANOVA RADNE GRUPE ZA IZRADU NACRTA ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

Prof. dr Marija Draškić

Rođena 8. maja 1954. godine u Beogradu. Diplomirala (1976) sa prosečnom ocenom 9,96 kao najbolji student generacije.

Magistrirala (1982) i doktorirala (1987) na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu.

Usavršavala se na Institutu za unapređenje pravnih studija (Institute of Advanced Legal Studies) u Londonu (1989), na Evropskom univerzitetskom institutu (Istituto Universitario Europeo) u Firenci kao stipendista TEMPUS programa (1992) i kao stipendistkinja fondacije Jean Monnet (1993-1994), te na Centralnoevropskom univerzitetu (Central European University) u Budimpešti (2000) u okviru programa pod nazivom „Health Care Law from a Comparative and European Perspective“.

Radila kao sudska pripravnica u Drugom opštinskom sudu u Beogradu (1977-1978).

Za asistentkinju pripravnicu na predmetu Porodično pravo na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu izabrana 1978. godine i od tada je birana u zvanja asistentkinje (1983), docentkinje (1988), vanredne profesorke (1995) i redovne profesorke (2000).

Članica je Komiteta eksperata za decu i porodicu Saveta Evrope (CS-EF), Međunarodnog udruženja za porodično pravo (ISFL), Saveta za prava deteta Vlade Republike Srbije, Etičkog komiteta Kliničkog centra Srbije, Etičkog komiteta Medicinskog fakulteta Univerziteta u Beogradu, Suda časti Univerziteta u Beogradu te članica i osnivačica Jugoslovenskog centra za prava deteta i Centra za bioetiku.

Autorka je pet knjiga i pedesetak članaka te koautorka četiri knjige iz oblasti porodičnog i medicinskog prava. Učesnica je u desetak naučnih projekata.

Prof. dr Senad Jašarević

Senad Jašarević rodjen je 5. 01. 1963. godine u Novom Sadu. Diplomirao je na Pravnom fakultetu u Novom Sadu 1986. godine. Na istom fakultetu je 1992. godine magistrirao ("Uloga i značaj kolektivnih ugovora") i doktorirao - godine 2000. ("Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi"). Septembra 1988. godine zaposlio se kao asistent na Pravnom fakultetu u Novom Sadu, gde i sada radi kao docent na predmetima Radno pravo i Socijalno pravo. Na istom fakultetu trenutno obavlja funkciju prodekanu za finansije. U upravi je Jugoslovenskog udruženja za radno pravo i socijalno osiguranje, bio je član vladine komisije za demokratizaciju obrazovanja, a trenutno se nalazi u republičkoj komisiji za ravnopravnost polova. Autor je većeg broja stručnih radova iz oblasti radnog prava i prava socijalne sigurnosti objavljenih u domaćim i međunarodnim časopisima.

Prof. dr Agneš Kartag-Odri

Agneš Kartag-Odri (1951, Čoka) je vanredna profesorka na Pravnom fakultetu u Novom Sadu, gde predaje Teoriju države i prava kao i Metodologiju prava. Kontinuirano je angažovana u

Novosadskoj novinarskoj školi, Ženskim studijama i Specijalističkim akademskim studijama (SAS), Ženskom centru za demokratiju i ljudska prava (Subotica) i Centru za evropske studije (Pećuj, Madjarska), kao i na magistarskim studijama rodnosti Univerziteta u Novom Sadu. U periodu između 1995. – 2000. godine radila je, u zvанию više naučne saradnice, u Institutu za kriminološka i sociološka istraživanja (Beograd). U poslednjih deset godina intenzivno je angažovana na afirmaciji ljudskih prava (naročito na planu zaštite prava manjina i ženskih prava) i stvaranju mreže ženskih grupa. Učestvovala je u radu ekspertskog tima za izradu nacrtu saveznog Zakona o pravima i slobodama nacionalnih manjina (2001), kao i nacrtu Odluke o ravnopravnosti polova APV (2003). U periodu između 2000. i 2002. bila je pomoćnica ministra u Saveznom ministarstvu nacionalnih i etničkih zajednica. Učestvovala u radu Tima za borbu protiv trgovine ljudima.

Koautorka je knjige Kulturna prava (Beograd, 1999), Prava i status manjina u državama nastalim nakon raspada SFRJ (Sarajevo, 2000), Pregled evropskih zakona o nacionalnim manjinama (Beograd, 2002). Objavila je više od 60 naučnih radova u inostranim i domaćim stručnim publikacijama. Članica je Jugoslovenskog udruženja za teoriju, filozofiju i sociologiju prava, Vojvodjanskog naučnog udruženja, Predsedništva Udruženja pravnika Srbije.

Dr Gordana Kovaček Stanić, redovni profesor

Dr Gordana Kovaček Stanić je redovna profesorka na Pravnom fakultetu u Novom Sadu na predmetima: Porodično pravo, Nasledno pravo, Uporedno porodično pravo i Sudska praksa (porodično pravo). Predsednica je Pravno-ekonomskog saveta pri Sekretarijatu za nauku i tehnološki razvoj AP Vojvodine, članica je Saveta Univerziteta u Novom Sadu i Nastavno-naučnog veća Pravnog fakulteta. Bila je članica projektnog tima za izradu Nactra Porodičnog zakona Srbije, koji je usvojen 17. februara 2005. godine; učestvovala je u izradi Programa demografskog razvoja Vojvodine, pri Sekretarijatu za demografiju, porodicu i društvenu brigu o deci AP Vojvodine, koji je usvojen 2004. godine. Autorka je sledećih knjiga: Pravni izraz roditeljstva, 1994, Pravo deteta da zna svoje poreklo, 1997, Uporedno porodično pravo, 2002, te oko 40 naučnih članaka objavljenih u stranim i domaćim časopisima.

Prof. dr Marijana Pajvančić

Marijana Pajvančić rođena je 21. novembra 1946. Pravni fakultet pohađala je u Novom Sadu od 1964. do 1969. godine. Magistrirala je 1973. godine, a doktorirala 1977. godine na Pravnom fakultetu u Beogradu. Od 1988. godine je redovna profesorka Ustavnog prava na Pravnom fakultetu Univerziteta u Novom Sadu. Oblasti ekspertize: ustavno pravo, izborno pravo, ljudska prava, ustavni sud, prava manjina, parlamentarizam. Marijana Pajvančić je članica upravnog odbora Centra za slobodne izbore i demokratiju i predsednica Jugoslovenskog udruženja za ustavno pravo. Predsednica je Saveta za ravnopravnost polova Pokrajinskog sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova i rukovodila je radom radne grupe za izradu Odluke o ravnopravnosti polova. Rad prof. dr Marijane Pajvančić je prepoznatljiv u aktivnostima na izradi važnih strateških dokumenata u oblasti ravnopravnosti polova kao što su kvote, mehanizmi za ravnopravnost polova, Odluka o pokrajinskom ombudsmenu i drugo. Autorka je više knjiga u oblasti ustavnog i izbornog prava: Ustavno pravo (Novi Sad 1991, 1993, 1998), Izborno pravo (Novi Sad, 1999), Izbori - pravila i proračuni (Novi Sad, 1997),

Uvod u izborne sisteme (Niš, 2000), Osnove ustavnog prava (priručnik, Novi Sad, 1989), Zakonodavni postupak (Novi Sad, 1995), Postupak glasanja (Beograd, 2000). Iz tih razloga je Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova odlučio da individualna osmomartovska nagrada za poseban doprinos na polju ravnopravnosti polova u AP Vojvodini dodeli baš njoj.

Prof. dr Nevena Petrušić

Prof. dr Nevena Petrušić je vanredna profesorka Pravnog fakulteta Univerziteta u Nišu. Predaje Gradjansko procesno pravo i Arbitražno pravo. Bavi se proučavanjem mehanizama civilnopravne zaštite i alternativnim metodama rešavanja sporova. Autorka je niza studija, rasprava i članaka posvećenih raznovrsnim temama iz oblasti civilne procedure, gradjanskog prava, evropskog pravosudnog sistema, rodne ravnopravnosti i dr. Dugogodišnja je aktivistkinja ženskog pokreta u Srbiji i jedna od osnivačica Ženskog istraživačkog centra u Nišu. Učestvovala je u kreiranju "Modela pravne zaštite od nasilja u porodici" Viktimološkog društva Srbije i "Modela zaštite prava deteta u porodičnim odnosima" Centra za prava deteta, kao i u realizaciji niza projekata: "Pomoći podrška porodicama u konfliktu", "Ženske studije", "Pravom protiv nasilja u porodici" "Program informisanja žena o ženskim ljudskim pravima", "Reproaktivna prava žena" i dr. U okviru ženskih NGO, bavi se istraživanjem i edukacijom u oblasti pravne zaštite i ostvarivanja ženskih ljudskih prava.

Prof. dr Stanko Pihler

Rođen 1940. godine. Nakon završene gimnazije studirao pravo u Beogradu i Zagrebu. Doktorirao na Univerzitetu u Beogradu. Od 1965. do 1980. godine radio u Institutu za kriminološka i kriminalistička istraživanja u Beogradu. Od 1980. godine zaposlen na Pravnom fakultetu u Novom Sadu. Redovni je profesor na predmetu Krivično pravo.

Napisao veći broj radova iz oblasti krivičnog prava, kriminologije, penologije i opšte teorije prava. Član većeg broja radnih grupa za izradu projekata i modela zakona.

Od 90-ih godina aktivan u nevladinim organizacijama. Učestvovao u osnivanju i radu većeg broja nevladinih organizacija. Učesnik većeg broja skupova nevladinih sektora. Odlučan zastupnik ideje o Autonomnoj Vojvodini.

PRIMEDBE, PREDLOZI I KOMENTARI

Amandmani na predlog Zakona o ravnopravnosti polova

Predlagači amandmana:

- Glas razlike
- Inicijativa mladih za ljudska prava
- Gayten LGBT Centar za promociju prava seksualnih manjina
- CHRIS mreža
- Veliki Mali
- LABRIS grupa za lezbejska ljudska prava
- Udruženje studenata sa hendikepom
- Švedski Helsinški Komitet za ljudska prava
- Centar za unapređivanje pravnih studija
- Autonomni ženski centar
- Queeria LGBT
- Esperanca

Predlaže se izmena i dopuna sledećih članova predloga zakona o ravnopravnosti polova:

Predmet i sadržaj zakona

Član 1.

Predlažemo da se iza reči *polu* dodaju termini **rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja**, te se u tom smislu član 1. menja i glasi:

Predmet i sadržaj zakona

Član 1.

Ovim zakonom uređuje se stvaranje jednakih mogućnosti ostvarivanja prava žena i muškaraca, donošenje propisa i preduzimanje posebnih mera za sprečavanje i otklanjanje diskriminacije zasnovane na polu, **rodnog identitetu, seksualnom opredeljenju**, bračnom ili porodičnom statusu, trudnoći ili roditeljstvu.

Diskriminacija

Član 4.

Predlažemo da se iza reči *pola* dodaju termini **rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja**, a iza reči *polu* dodaju termini **rodnog identitetu, seksualnom opredeljenju**, te se u tom smislu član 4. menja i glasi:

Diskriminacija

Član 4.

Diskriminacija na osnovu pola, **rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja**, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i roditeljstva, je svako pravno ili fizičko, neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na polu, **rodnog identitetu, seksualnom opredeljenju**, bračnom ili porodičnom statusu, trudnoći ili roditeljstvu koje ima za cilj ili posledicu da pojedincima ili pojedincima oteža, ugrozi, onemogući ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava.

Posredna diskriminacija

Član 6.

Predlažemo da se iza reči *pola* dodaju termini **rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja**, a iza reči *polu* dodaju termini **rodnog identitetu, seksualnog opredeljenja**, te se u tom smislu član 6. menja i glasi:

Posredna diskriminacija

Član 6.

Posredna diskriminacija je stavljanje lica određenog pola u neravnopravan položaj pozivanjem na prividno neutralnu pravnu normu, kriterijum ili praksi jednaku za sve:

neopravdanim postavljenjem takvih zahteva ili uslova koje diskriminisano lice zbog pola, **rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja**, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i roditeljstva ne može ili može ispuniti sa znatnim teškoćama;

neopravdanim obezbeđivanjem povoljnijeg položaja ili davanjem prednosti licima određenog pola u odnosu na diskriminisano lice;

ponižavajućim postupanjem prema diskriminisanom licu, isključivo ili pretežno zbog pripadnosti određenom polu, **rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja**, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i roditeljstva.

Pozivanje, podsticanje i navođenje na diskriminaciju, pomaganje u diskriminatornom postupanju i povredi načela jednakih prava i obaveza žena i muškaraca smatra se diskriminacijom na osnovu pola.

Značenje zakonskih pojmova

Član 8.

Predlažemo da se u član 8. doda objašnje za pojam **seksualno opredeljenje**, a da se u objašnjenje pojmoveva *jednake mogućnosti i različit tretman* iza reči *polu* dodaju termini **rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja**, te se u tom smislu član 8. menja i glasi:

Značenje zakonskih pojmova

Član 8.

Svi pojmovi koji se u ovom zakonu koriste u muškom rodu, obuhvataju iste pojmove u ženskom rodu.

Pojmovi korišćeni u ovom zakonu su:

Rod je društveno uspostavljena uloga žena i muškaraca u javnom i privatnom životu, koja pokazuje značaj koji je u društvu dat biološkoj pripadnosti određenom polu.

Pol je biološka pripadnost određenog lica jednom od polova.

Rodni identitet je sopstveno osećanje o sopstvenom rodu (muškom, ženskom ili transrodnom) koje može ali ne mora biti u skladu sa društveno prihvaćenim normama i ulogama.

Seksualno opredeljenje je sveobuhvatni pojam koji podrazumeva seksualnu orijentaciju-heteroseksualnost, homoseksualnost, biseksualnost, tj. emotivnu i/ili fizičku privlačnost prema osobama drugog i/ili istog pola ili roda.

Različit tretman je postupak ili mera koja neopravdano daje prednost licu jednog pola u odnosu na lice drugog pola zbog pripadnosti određenom polu, **rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i roditeljstva**.

Jednake mogućnosti predstavljaju poštovanje i ostvarivanje ljudskih prava žena i muškaraca u svim oblastima života nezavisno od pripadnosti polu, **rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i roditeljstva**.

Nasilje na osnovu pola, rodnog identiteta i seksualnog opredeljenja je ponašanje kojim se ugrožava telesni integritet, duševno zdravlje ili spokojstvo lica, ili nanosi materijalna šteta licu, kao i ozbiljna pretnja takvim ponašanjem koja sprečava ili ograničava neko lice da uživa prava i slobode na principu ravnopravnosti polova.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica ili koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo ponašanje zbog pripadnosti određenom polu, **rodnog identiteta i seksualnog opredeljenja**.

Seksualno uznmiravanje je neželjeno fizičko, psihičko, verbalno i drugo neprihvatljivo ponašanje prema nekom lici iz seksualnih pobuda.

Raspoređivanje i napredovanje

Član 13.

Predlažemo da se iza reči *pol* dodaju termini **rodní identitet, seksualno opredeljenje**, te se u tom smislu član 13. menja i glasi:

Raspoređivanje i napredovanje

Član 13.

Pol, **rodní identitet, seksualno opredeljenje**, bračni ili porodični status, trudnoća i roditeljstvo ne može da bude smetnja profesionalnom napredovanju.

Odsustvovanje sa posla zbog trudnoće i roditeljstva ne sme da utiče na ocenjivanje podobnosti za stručno usavršavanje, napredovanje ili da bude povod za nepovoljnije raspoređivanje bilo kojeg zaposlenog lica.

Jednako plaćanje

Član 14.

Predlažemo da se u rečeniku *Žena i muškarac imaju pravo na jednak zaradu za jednak rad i posao istog značaja kod poslodavca* doda i **nezavisno od pripadnosti polu, rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i roditeljstva**, te se u tom smislu član 14. menja i glasi:

Jednako plaćanje

Član 14.

Žena i muškarac imaju pravo na jednak zaradu za jednak rad i posao istog značaja kod poslodavca, **nezavisno od pripadnosti polu, rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće i roditeljstva**.

Jednak rad i posao istog značaja smatra se da postoji, ako:

1. zaposleni poseduju jednake stručne kvalifikacije;
2. obavljaju poslove iste vrste, obima, složenosti i odgovornosti, odnosno, mogu se međusobno zamenjivati na tom poslu;
3. rade pod jednakim ili uporedivim uslovima.

Ako postoji razlika u plaćanju između muškarca i žene za posao iste vrste i značaja, poslodavac je dužan da na zahtev zaposlenog lica dokaže da nejednako plaćanje nije zasnovano na razlici u polu, već na razlikama u uslovima, rezultatima, obimu i kvalitetu rada.

Prestanak radnog odnosa i radnog angažovanja

Član 20.

Predlažemo da se iza reči *polu* dodaju termini **rodni identitet, seksualno opredeljenje**, te se u tom smislu član 20. menja i glasi:

Prestanak radnog odnosa i radnog angažovanja

Član 20.

Pripadnost polu, **rodni identitet, seksualno opredeljenje**, trudnoća, materinstvo i roditeljstvo, pokretanje postupka zbog diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, ne mogu se smatrati opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog i drugog ugovornog odnosa po osnovu rada, niti mogu biti opravдан osnov da se zaposleni proglaši viškom zaposlenih.

Koordinator za ravnopravnost polova

Član 22.

Predlažemo da se iza reči *poslodavaca* doda **bez obzira na pol, rodni identitet, seksualno opredeljenje, bračni ili porodični status, trudnoću, roditeljstvo**, te se u tom smislu član 22. menja i glasi:

Koordinator za ravnopravnost polova

Član 22.

Kod poslodavca koji ima više od 100 zaposlenih, bira se koordinator za ravnopravnost polova. Koordinatora za ravnopravnost polova biraju zaposleni, tajnim glasanjem, na period od 3 godine.

Koordinator za ravnopravnost polova se stara o obezbeđenju ravnopravnog tretmana žena i muškaraca kod poslodavca, **bez obzira na pol, rodni identitet, seksualno opredeljenje, bračni ili porodični status, trudnoću, roditeljstvo**. Poslodavac je dužan da koordinatoru za ravnopravnost polova omogući nesmetan rad.

Koordinator za ravnopravnost polova ima pravo da pred organom upravljanja kod poslodavca pokrene postupak radi povrede ravnopravnosti zaposlenih.

Ako se povreda ravnopravnosti polova ne otkloni, koordinator za ravnopravnost polova dužan je da se obrati inspekciji rada i ima pravo da pokrene postupak pred sudom nadležnim za rešavanje radnih sporova, u roku od 30 dana od dana kada je povreda učinjena.

Koordinator za ravnopravnost polova uživa zaštitu koju imaju predstavnici sindikata kod poslodavca.

Socijalna zaštita

Član 24.

Predlažemo da se iza reči *polu* dodaju termini **rodnog identiteta i seksualnog opredeljenja**, te se u tom smislu član 24. menja i glasi:

Socijalna zaštita

Član 24.

Zabranjen je neravnopravan tretman po osnovu pola, **rodnog identiteta i seksualnog opredeljenja** prilikom ostvarivanja i uživanja prava iz oblasti socijalne ili zdravstvene zaštite na teritoriji Republike, bez obzira na subjekte koji organizuju i sprovode ovu zaštitu.

Republika može predvideti u budžetu sredstva za pobošljanje materijalnog položaja samohranih roditelja i nezaposlenih majki sa decom do tri godine života.

Nasilje u porodici

Član 31.

Predlažemo da se iza reči *pol* dodaju termini **rodni identitet, seksualno opredeljenje**, a da se iza reči *polu* dodaju termini **rodni identitet, seksualno opredeljenje**, te se u tom smislu član 31. menja i glasi:

Nasilje u porodici

Član 31.

Svi članovi porodice imaju jednako pravo na zaštitu od nasilja u porodici, bez obzira na pol, **rodni identitet, seksualno opredeljenje**.

Diskriminacijom se ne smatraju posebne mere i programi namenjeni: ženama i deci, žrtvama nasilja, kojima se obezbeđuje socijalna, pravna, i druga pomoć i naknada, u cilju zaštite od nasilja u porodici i otklanjanja i ublažavanja posledica nasilja; zbrinjavanju žena i dece, žrtvama nasilja, u cilju sprečavanja nasilja i ostvarivanje njihovog prava na život bez nasilja (sigurne kuće i dr.);

muškarcima, izvršiocima nasilja u cilju sprečavanja daljeg nasilja;

U cilju suzbijanja nasilja u porodici preuzimaju se mere namenjene edukaciji i podizanju svesti javnosti, u cilju sprečavanja nasilja u porodici, eliminisanja predrasuda, prakse i običaja vezanih za pripadnost određenom polu, **rodni identitet, seksualno opredeljenje**.

Javno informisanje

Član 49.

Predlažemo da se u rečenici *Informacije putem sredstava javnog informisanja ne smeju vredati dostojanstvo ličnosti s obzirom na pripadnost određenom polu*

doda i **rodni identitet, seksualno opredeljenje, bračni ili porodični status, trudnoću i roditeljstvo**, te se u tom smislu član 49. menja i glasi:

Javno informisanje

Član 49.

Informacije putem sredstava javnog informisanja ne smeju vredati dostojanstvo ličnosti s obzirom na pripadnost određenom polu, **rodni identitet, seksualno opredeljenje, bračni ili porodični status, trudnoću i roditeljstvo**, niti sadržati ili podsticati diskriminaciju zasnovanu na pripadnosti određenom polu, **rodnom identitetu, seksualnom opredeljenju, bračnom ili porodičnom statusu, trudnoći i roditeljstvu**.

Odredbe stava 1. ovog člana odnose se i na sve vidove reklama i propagandnog materijala.

Sredstva javnog informisanja su dužna da kroz svoje programe razvijaju svest o ravnopravnosti polova.

Zadužbine, fondacije i fondovi

Član 51.

Predlažemo da se iza reči *pola* dodaju termini **rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće, roditeljstva**, te se u tom smislu član 51. menja i glasi:

Zadužbine, fondacije i fondovi

Član 51.

Zadužbine, fondacije i fondove ne smeju vršiti diskriminaciju po osnovu pola, **rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće, roditeljstva** u vezi sa osnivanjem i davanjem odobrenja za upis u odgovarajući registar, donošenjem akata o unutrašnjoj organizaciji, izborom organa i načinom upravljanja, određivanjem kruga i prioriteta korisnika sredstava, načinom korišćenja sredstava, promenom svojinskih odnosa, oporezivanjem i dr.

Zaštita u upravnom postupku i postupku sudske kontrole upravnog akta

Član 53.

Predlažemo da se iza reči *pola* dodaju termini **rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće, roditeljstva**, te se u tom smislu član 53. menja i glasi :

Zaštita u upravnom postupku i postupku sudske kontrole upravnog akta

Član 53.

Svako lice čije je pravo povređeno upravnim aktom kojim je izvršena diskriminacija po osnovu pola, **rodnog identiteta, seksualnog opredeljenja, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće, roditeljstva** može izjaviti žalbu zbog diskriminacije. Protiv konačnog upravnog akta kojim je izvršena diskriminacija može se pokrenuti upravni spor pred nadležnim sudom, pod uslovima i na način utvrđen zakonom.

Uporišta za svoje zahteve nalazimo u:

• Ustavu Republike Srbije

Ustav Republike Srbije garantuje jednakost prava i slobode bez obzira na rasu, pol, rođenje, jezik, nacionalnu pripadnost, veroispovest, političko ili drugo uverenje, obrazovanje, socijalno poreklo, imovno stanje ili koje lično svojstvo

Ustavna odredba o jednakosti građana obavezuje, osim pravosudne, i zakonodavnu vlast da proaktivno pristupi pravnoj regulaciji društvenih fakticiteta čija neregularnost uzrokuje nejednakost određenih skupina građana/ki ili pojedinaca/ki.

Ustavno uređenje Republike Srbije kao pravne države zahteva od zakonodavne vlasti da normira sve delove društvenog života koje su za moderno, demokratsko društvo važni.

• Deklaracija Ujedinjenih nacija o ljudskim pravima

• Pakt o građanskim pravima i političkim slobodama

• Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama

član 8. govori da **svako** ima pravo na poštovanje svog ličnog i porodičnog života.

• Evropska povelja o osnovnim pravima

Povelja EU-e o osnovnim pravima u čl. 21. zabranjuje diskriminaciju na osnovi: pola, rase, boje kože, jezika, veroispovesti, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili društvenog porekla, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja, genetskih predispozicija, starosti, te seksualne orijentacije.

- **Rezolucija o jednakim pravima homoseksualaca i lezbejki u EC (Official Journal C 061, 28/2/1994 p.0040)**

koja za cilj ima ukidanje percepcije homoseksualnosti kao nepodobnog oblika ponašanja, sve oblike diskriminacije u radnom pravu, javnim službama, krivičnom, građanskom, ugovornom, trgovačkom pravu, ukidanje prepreka za sklapanje braka ili drugu jednako vrednu pravno regulisaniu zajednicu, diskriminaciju na osnovi starosti za zakonit pristanak na seksualni odnos itd.

- **REZOLUCIJA EVROPSKOG PARLAMENTA BR. A3-0028**

iz 1994.g. poziva članice i države koje se žele priključiti Evropskoj uniji da urede jednakopravnost osoba heteroseksualne i homoseksualne orientacije. Posebno reguliše određena zakonodavna područja u vezi sa homoseksualnom orijenatacijom: radnog prava, krivičnog prava, prava na bračnu i vanbračnu vezu, zabrane lečenja homoseksualnosti.

- **REZOLUCIJA EVROPSKOG PARLAMENTA A5-0223 IZ 2001.G.**

upozorava na ljudska prava i diskriminaciju na osnovi istopolne orijentacije i vanbračnih zajednica, te traži osiguranje jednakih prava istopolnim zajednicama.

- **REZOLUCIJA EVROPSKOG PARLAMENTA A5-0050 IZ 2000.g.**

poziva države članice da samohranim roditeljima, vanbračnim drugovima i istopolnim partnerima garantuje jednak prava kao i tradicionalnim porodicama.

- **DIREKTIVA SAVETA EVROPE (COUNCIL DIRECTIVE 2000/78/EC)**

zabranjuje svaku diskriminaciju na osnovi seksualne orijentacije i vanbračnog statusa na radu i u vezi sa radom.

Od strateškog je značaja za Republiku Srbiju, njenim pristupom Savetu Evrope, procesom stabilizacije i pridruživanja Evropskoj Uniji, **poštovanje ljudskih prava i jednakopravnost** svih njenih građana i građanki, te usklađivanje našeg zakonodavstva sa zakonodavstvom EU.

Buduće članice će morati udovoljiti kriterijumima za pristup EU-u, među koje pripada sveobuhvatno i bezuslovno poštovanje ljudskih prava. To od država kandidatkinja zahtevaju **Kopenhaški kriterijumi, Sporazum o Evropskoj uniji** (članak 6/2) i **Amsterdamski sporazum** (članak 13). Poslednji donosi pravnu podlogu za sprečavanje svake diskriminacije na osnovi seksualne orijentacije, te zahteva da je potrebno **pristupiti svim potrebnim akcijama radi sprečavanja diskriminacije na osnovi pola, rasne i etničke pripadnosti, religije, vere, hendikepa ili seksualne orijentacije.**

Naglašavamo, s obzirom na dosadašnju pravnu praksu i kulturni obrazac u kojem živimo, da se **termini rodni identitet i seksualno opredeljenje ne podrazumevaju pod terminom «polna ravnopravnost».**

Podsećamo da su susedne zemlje uvidele ovaj problem (*Bosna i Hercegovina* – « Diskriminacija na temelju spola i spolne orientacije zabranjene » član 2., Zakon o ravnopravnosti spolova, 2003. god.; *Hrvatska* – « **Zabranjuje se diskriminacija na temelju bračnog ili obiteljskog statusa i spolne orientacije.** » član 6., stav 2, Zakon o ravnopravnosti spolova, 2003. god), te svojim zakonima sankcionisu diskriminaciju na osnovu seksualnog opredeljenja.

Uporište za svoje zahteve nalazimo, i u sve učestalijim slučajevima nasilja nad istopolno orijentisanim osobama, što potvrđuje i pilot anketa "Nasilje nad istopolno orijentisanim osobama" koju je sprovedla Labris - grupa za lezbejska ljudska prava iz Beograda u saradnji sa Centrom za promociju i unapređenje LGBT ljudskih prava i Queer kulture Lambda iz Niša i Novosadskom Lezbejskom Organizacijom - NLO iz Novog Sada, u toku februara 2005. godine ispitana je 71 ispitanik/ca, gej/lezbejka, na teritoriji Niša (N=25), Novog Sada (N=17) i Beograda (N=29).

Gotovo svi/e ispitanici/e, gejevi i lezbejke, 90 % ispitano uzorka, znaju za slučajeve nasilja zbog toga sto je osoba dugačje seksualne orijentacije od heteroseksualne.

Najveći procenat njih, **preko 70 %** to zna zato što je i **sam/a doživeo/la nasilje.**

Emocionalno nasilje – izbegavanje, ismejavanje, obezvredivanje i negiranje gej/lezbejskog identiteta, pretnje, zastrašivanje, svakodnevno bombardovanje negativnim stereotipima homoseksualnosti od strane medija, prijatelja, religije, porodice je **doživelo gotovo 50 %** ispitanika/ca, 4,2 % je uz opisanu vrstu nasilja doživelo i **egzistencijalnu ugroženost** – potpuno nedostajanje podrške i odbacivanje od strane porodice, uskraćivanje materijalnih sredstava, izbacivanja iz kuće, pretnje ubistvom, a gotovo **17 %** je uz dve prethodno opisane vrste nasilja bilo i premlaćeno.

Više od 50 % ispitanika/ca je opisane vrste nasilja doživelo više puta.

Možda najfrapantniji podatak, proizašao iz ovog istraživanja, jeste taj da je jedna četvrtina ispitanika/ca, gejeva/lezbejki, opisane aktove nasilja doživela od slučajnih prolaznika (N.N. lica). Ovaj podatak daje sliku **izuzetno jakog aktivnog nasilja i represije nad gejevima i lezbejkama.**

Zbog svega navedenog, smatramo da su predloženi amandmani neophodni radi sprečavanja svake diskriminacije zasnovane na seksualnom opredeljenju, i da doprinose, kako poštovanju ljudskih prava, tako i kvalitetu samog zakona.

Kontakt:
**Labris-grupa za lezbejska ljudska prava,
Dragana Vučković
E-mail: lab.lab@eunet.yu
Tel: +381 11 3444950
Tel/fax: + 381 11 459604
Mob: +381 63 8 513 170
Web: www.womengo.org.yu/labris**

Milica Popović, Studentska unija Srbije

Odeljak II, Jednake mogućnosti

Član 9. stav 3, tačka 3. i 4.

“ 3. posebni uslovi i oblici zaštite na radu žena zbog njihovih biološko-fizioloških osobina

4. propisivanje obavljanja određenih poslova isključivo od strane lica određenog pola, kada to nalaže priroda posla ili delatnosti zbog bioloških i fizioloških razloga, razloga pristojnosti i privatnosti, mesta rada i drugih objektivnih razloga ;”

Mislim da mi je jasno šta se ovim htelo postići, ali formulacija “biološko/fiziološke” možda nudi osnov za diskriminaciju. Mislim da bi trebalo biti precizniji, nisam sigurna.

Isto pitanje se postavlja kod Člana 12, Zasnivanje radnog odnosa i radno angažovanje: “zbog bioloških i fizioloških razloga, razloga pristojnosti i privatnosti, mesta rada i drugih objektivnih razloga”.

Član 17, Odsustva, stav 2

“Zaposlena koja ne koristi odsustvo radi nege deteta, ima pravo da odsustvuje sa rada u trajanju od 2 sata dnevno radi dojenja deteta, do navršenih godinu dana deteta ukoliko to ne remeti proces rada.”

“Ukoliko to ne remeti proces rada” može biti zloupotrebljen osnov za nedozvoljavanje odsustva zaposlenoj.

Odeljak III, Porodični odnosi

Član 27, Porodični život, stav 1

“Žena i muškarac su ravnopravni u ostvarivanju prava na poštovanje porodičnog života.”

Znam da ne bi bilo konzistentno sa pozitivnim Zakonom o braku i porodici, ali ako je ikako moguce formulaciju “žena i muškarac” zameniti formulacijom “bračni partneri” ili samo “partneri”, mislim da bi bio odličan korak napred u (nekom budućem) obezbeđivanju prava istopolnim zajednicama.

Odeljak IV, Obrazovanje, kultura i sport

U svakom slučaju treba obratiti paznju na/regulisati:

- seksualno uznemiravanje od strane profesora (koje je alarmantno raširena pojava, po istraživanju Studentske unije Srbije iz 2004. godine), analogno sa odredbama o seksualnom uznemiravanju od strane poslodavca

- odredba o trudnoći, roditeljstvu i obrazovanju - obezbeđivanje uslova za pristup visokom obrazovanju trudnim studentkinjama, i studentima i studentkinjama roditeljima

- možda odredba o podsticaju gubljenja podele na “muške” i “ženske” profesije (mada za to zaista nisam sigurna kako bi bilo moguće formulisati i obezbediti, možda u članu 35, Posebne mere) Zbog značaja prava na obrazovanje i prava na visoko obrazovanje, mislim da je nuzno ovu oblast dodatno urediti.

II ZAPOŠLJAVANJE

ODSUSTVA

*Plaćeno odsustvo u toku radnog vremena radi pregleda deteta do UZRASTA 15 godina (ZAKON O ZDRAVSTVENOJ ZAŠTITI čl.7: grupacija stanovništva od većeg socijalno-medicinskog značaja “IZLOŽENIM POVEĆANOM RIZIKU OBOLJEVANJA”

- do uzrasta 18 godina u slučaju dece sa posebnim potrebama
- do uzrasta 18 godina u slučaju zbrinjavanja:
 - urgentnih stanja
 - težih oboljenja
 - imunizacije
 - labaratorijske dijagnostike
 - konsultativnih pregleda
 - manjih hirurških intervencija

U USTANOVAMA PRIMARNE ZDRAVSTVENE ZAŠTITE

*do uzrasta 18 godina ako je dete upućeno na pregled USTANOVE SEKUNDARNE I TERCIJALNE ZDRAVSTVENE ZAŠTITE u slučaju:

- zbrinjavanja urgentnih stanja
- težih oboljenja
- složenijih zdravstvenih problema
- visokospecijalizovane dijagnostike
- kontrolnih pregleda

dr Slobodanka Pantić
(lekarka, Gornji Milanovac)

JAVNO PREDSTAVLJANJE NACRTA ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

Želeći da uključe što više zainteresovanih organizacija, pojedinci i pojedinaca u razmatranje teksta Nacrtu zakona o ravnopravnosti polova i diskusiju o zakonskom uredjenju oblasti ravnopravnosti polova, kao i da informiše javnost o potrebi da se ovakav dokument doneše, članovi Radne grupe za izradu Nacrtu zakona o ravnopravnosti polova, kao i predstavnici Pokrajinskog sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova aktivno su doprineli promovisanju Nacrtu zakona i podizanju vesti o ravnopravnosti polova, na tribinama, seminarima i drugim manifestacijama širom Srbije.

Predsednica Radne grupe prof. dr Marijana Pajvančić je o značaju ovog dokumenta govorila na Okruglom stolu o Nacrtu zakona o ravnopravnosti polova, u organizaciji Misije OEBS-a, u Beogradu februara 2005. godine; na tribini «Zakon o ravnopravnosti polova» Ženskih studija, Studentske unije Srbije i Pokrajinskog sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, u Novom Sadu, u aprilu 2005. godine; kao i na tribini Fonda za demokratiju, koji je organizovan u Kikindi aprila 2005. godine. Mogućnosti zakonskog regulisanja prava na ravnopravnost polova prof dr. Marijana Pajvančić je predstavila na seminaru «Edukacija političarki» Beogradskog fonda za političku izuzetnost koji je održan u maju ove godine na Fruškoj Gori; na Regionalnoj konferenciji žena u Novom Pazaru juna 2005. godine; na Završnom evaluacionom seminaru «Žene to mogu» u Kopaoniku juna 2005. godine; a takodje i na Regionalnoj konferenciji žena jugoistočne Evrope koja je organizovana u Sarajevu (Bosna i Hercegovina) u julu ove godine.

Deo Nacrtu zakona koji se odnosi na radno pravno na okruglom stolu «Nacrtu zakona o ravnopravnosti polova-nezgodna pitanja», u organizaciji OEBS-a i Instituta za uporedno pravo, juna 2005. godine, predstavio je član Radne grupe prof. dr Senad Jašarević.

Članica Radne grupe prof. dr Nevena Petrušić o Nacrtu zakona o ravnopravnosti polova govorila je na skupovima nevladine organizacije Peščanik iz Kruševca i organizacije Žene u akciji iz Velike Plane; a dokument je predstavila i udruženju preduzetnicima iz Niša. Učestvovala je na seminaru OEBS-a za lica za ravnopravnost polova gde je održala predavanje o potrebi donošenja i sadržaju Zakona o ravnopravnosti polova. O ovom dokumentu govorila je i tokom svojih gostovanja u medijima.

Imajući u vidu značaj stvaranja pozitivne političke klime za usvajanje Nacrtu zakona, pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova Snežana Lakićević-Stojačić je dokument predstavila na sastanku lica za ravnopravnost polova sa predsednikom Skupštine Srbije Predragom Markovićem u Narodnoj skupštini 24.3.2005. godine, u organizaciji Misije OEBS-a u Srbiji i Crnoj Gori. Predrag Marković je tom prilikom izrazio pozitivno mišljenje o usvajanju ovog zakona. Nacrt je tokom marta i aprila 2005. godine kluba Srpske radikalne stranke. Dokument je predstavljen i Odboru za ravnopravnost polova Skupštine Srbije, kao i Odboru za ravnopravnost polova Slupštine AP Vojvodine. Snežana Lakićević-Stojačić je Nacrt zakona predstavila lokalnim odborima Demokratske stranke, a o potrebi zakonskog regulisanja ostvarivanja prava na ravnopravnost polova govorila je na seminaru Beogradskog fonda za političku izuzetnost koji je bio namenjen poslancima Skupštine Srbije.

Zamenica pokrajinskog sekretara za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, mr Jelica Rajačić-Čapaković je učestvovala na Okruglom stolu o Nacrtu zakona o ravnopravnosti polova, u organizaciji Misije OEBS-a, u Beogradu februara 2005. godine; i na tribini «Zakon o ravnopravnosti polova» Ženskih studija, Studentske unije Srbije i Pokrajinskog sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, u Novom Sadu, u aprilu 2005. godine. Članice/članovi Saveta za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije redovno su obavešteni o toku izrade Nacrtu zakona o ravnopravnosti polova.

Kroz aktivno učešće na seminarima OEBS-a namenjenih licima za ravnopravnost polova u opštinskim upravama i nevladinim organizacijama, savetnica za ravnopravnost polova u Pokrajinskom sekretarijatu za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova Zorana Šijački predstavila je Nacrtu zakona u Prijepolju, Sjenici; zatim u Kragujevcu na skupu u organizaciji lokalnog kulturnog centra; i na skupu u Zrenjaninu u organizaciji lokalne samouprave, u okviru programa Žene to mogu. Rešenja koja Nacrtu zakona donosi u oblasti zapošljavanja i ekonomskog osnaživanja žena Zorana Šijački je predstavila na okruglom stolu o ženskom preduzetništvu u Novom Sadu.

Saradnik Pokrajinskog sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova Dragan Božanić održao je pred organima lokalne samouprave i lokalnim nevladnim organizacijama prezentaciju o sadržaju Nacrtu zakona na skupovima OEBS-a u Medvediji i Lebanu.

Cilj promovisanja Nacrtu zakona o ravnopravnosti polova bio je da se sa sadržajem ovog dokumenta upoznaju svi relevantni politički i društveni faktori, te da se javnost informiše o istinskom položaju žena u našoj zemlji i potrebi da se zakonskim mehanizmima obezbedi poštovanje ravnopravnosti polova i principa jednakih mogućnosti. Pozitivne reakcije u vezi sa sadržajem Nacrtu zakona, kao i stav da ovaj dokument ključni element daljih evropskih integracija predstavljaju podsticaj za dalje aktivnosti koje se odnose na ulazak ovog dokumenta u proces usvajanja u Narodnoj skupštini Republike Srbije.

NEZGODNA PITANJA O NACRTU ZAKONA O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI

23 juni 2005 Institut za uporedno pravo, Beograd
Organizator Misija OEBS u Srbiji i Crnoj Gori

I Radno pravo

Radno pravo je u celini loše regulisano?

Osnova za deo Nacrtu o radnom pravu je utemeljeno na medjunarodnim evropskim dokumentima, na osnovu dokumenata ILO i u skladu sa odredbama zakona o rodnoj ravnopravnosti u regionu.

U Zakonu postoje članovi koji se bave pitanjima radnog prava ali ne primarno jer je to oblast Radnopravnog zakonodavstva.

Cilj je bio da se zaštite oba pola i poslodavci koji su i onako sada finansijski opterećeni. Pri izradi članova nije se mnogo izmišljalo, sve je nađeno u spisima međunarodnih organizacija, Evropske Unije, Ujedinjenih Nacija. Zaključeno je da muškarci teže dolaze do posla i češće ga gube, jer žene pristaju na sve opcije i na manju platu.

U članu 14. stav 2. uređeno je pitanje plaćenosti žena u odnosu na muškarce za isti posao. Ovo je preuzeto iz irskog zakona. Neophodno je da svi imaju jednake plate za isti tip posla, na osnovu istraživanja ustanovljeno je da su žene svuda u svetu manje plaćene. One su uglavnom zaposlene u granama koje su manje profitabilne.

Žena je u nezgodnoj poziciji jer pored rada ima i obavezu prema porodici. Uglavnom se žene odlučuju za porodicu i decu kada su zbrinute, kada su zaposlene i finansijski nezavisne.

Žena ima mnogo više u nižim statusnim profesijama.

Žene su diskriminisane i na druge načine, npr. geografska diskriminacija znači da su žene u gradovima u boljoj poziciji od ruralnih žena ili žena iz malih gradova, a utisak o "mnogo žena" u sudovima potiče iz samo dva grada, Beograda i Novog Sada, što nije situacija u svim drugim mestima. Instancionalna diskriminacija znači da žene rade u nižim sudovima a ne i višim a hijerarijska diskriminacija znači da žene teže napreduju u hijerahiji jedne organizacije i vrlo retko dobijaju rukovodeća mesta, bez obzira na stručnost i godine iskustva. Iz pravosudne prakse je poznato da se dovode po 20 godina mlađe sudije, muškarci iz drugih mesta da budu predsednici sudova mnogo iskusnijim ženama sudijama, jer se pogrešno veruje da "rukovođenje sudovima nije za žene".

Žena dakle ima u ministarstvu, zdravstvu, opštinskim sudovima (u tužilaštvu je još gora situacija), ali one nisu na rukovodećim mestima i ne odlučuju, već tamo gde se najviše radi za najmanje plate. Svuda je prisutna fenomen "staklene tavanice", dakle pravno žene ništa ne sprečava ali suštinski, običaji, tradicija, diskriminatorne prakse i sl, ženama onemogućuju da napreduju. Ovaj Zakon doprinosi postizanju bolje balansirane rodne ravnopravnosti.

Povećanje zakonskih prava žena u radnom odnosu uvek ima za rezultat smanjivanje njihove mogućnost zapošljavanja, pa je pitanje da li je ta prevelika zaštita zapravo nešto što će u krajnjoj instanci samo da šteti ženama?

Težnja je bila da se u delu Nacrtu koji se odnosi na radne odnose zaštite oba pola. Takođe je želja bila da poslodavci ne budu dodatno opterećeni, da zakon ne izaziva finansijska opterećenja za njih. Naravno da može doći do otpuštanja žena, ali statistički podaci pokazuju da se žene kod nas lakše zapošljavaju.

O zaradama žena i muškaraca govori Član 14. ovog Nacrtu koji je urađen na osnovu irskog modela. Ovaj član kaže da žena i muškarac imaju pravo na jednaku zaradu za jednak rad i posao istog značaja kod poslodavca. Jednak rad postoji ako zaposleni poseduju jednake kvalifikacije, obavljaju poslove iste vrste, obima, složenosti i odgovornosti, i ako se mogu međusobno zamenjivati na poslu.

Žene su u stvari povlašćene na tržištu rada jer je poznato da mlade i atraktivne žene dobijaju mnogo lakše posao od svojih, mnogo kvalifikovаниjih muških vršnjaka?

Često se postavlja pitanje da žene koje su mlade i atraktivne lakše dolaze do posla od drugih. Na to pitanje je najbolje odgovoriti kontrapitanjem, da li želite da vaša čerka, žena, radi kod takvog poslodavca i da tako dobije radno mesto ili unapređenje? I dalje, da li mislite da je to zdrava društvena, politička i radna atmosfera u kojoj se "preko kreveta" dolazi do radnog mesta i napredovanja?

Važno je da se angažuju pametni ljudi i da svi imaju jednake mogućnosti. Naš problem je što opšti konzervativni trend koči puno toga i bitno je da se ne usresredimo na samo jedan problem društva. Ne treba da se gubi iz vida opšti front i da se troši vreme na neke parcialne interese. Treba da se ima u vidu da zakon ne daje veća prava nego ravnopravnost, jer se ovim zakonom regulišu prava oba pola. Ne štite se samo žene, nego i muškarci kako bi došli do jednakih mogućnosti. Uvek se postavlja pitanje da kada se zakon donese da će se to odraziti na natalitet, koji je i onako mali. Član 10. i 33. zakona govore o formiranju i institucionalizaciji. Bitno je da poslodavac daje izveštaju o svojim zaposlenima, statistiku i takođe je ravnopravnost bitna u obrazovanju.

Zakon reguliše ravnopravnost polova, u tekstu Nacrtu se ne spominju žene već drugi pol. Muškarcima se takođe omogućuje pozivanje na ovaj zakon ukoliko ne dobiju posao. U hrvatskoj postoji slučaj vaspitača, koji se pozvao na hrvatski zakon o ravnopravnosti polova kada nije dobio posao u obdaništu.

Stalno se govori o tome da žene zarađuju manje od muškaraca, da li je to istina u situaciji kada je ustavom i zakonima predviđena jednakost zarada? Kako će ovaj zakon to da reguliše?

U članu 14. stav 2. uređeno je pitanje plaćenosti žena u odnosu na muškarce za isti posao. Ovo je preuzeto iz irskog zakona. Neophodno je da svi imaju jednake plate za isti tip posla, na osnovu istraživanja ustanovljeno je da su žene svuda u svetu manje plaćene. One su uglavnom zaposlene u granama koje su manje profitabilne. Ne sme da se u zakon unose posebni uslovi jer tek tada poslodavci se neće truditi da zapošljavaju žene.

Žena je u nezgodnoj poziciji jer pored rada ima i obavezu prema porodicu. Uglavnom se žene odlučuju za porodicu i decu kada su zbrinute, kada su zaposlene i finansijski nezavisne.

Po jednom istraživanju koje je vodio Srećko Mihailović, pre dve godine, "gender wage gap", razlika između zarada žena i muškaraca u našoj zemlji, u kojoj Ustav i radnopravno zakonodavstvo garantuju jednakost zarada, je prilična i vidljiva.

Po tom istraživanju, žene su pre dve godine zarađivale prosečno 13.107 mesečno a muškarci 16.224 dinara.

Najmanja razlika je između službenika, KV i VKV radnika, gde žene zarađuju 90% od onoga što zarađuju muškarci.

Tehničarke zarađuju 88% od onoga što zarađuju muškarci, dakle gotovo za jednu petinu manje.

U kategoriji nekvalifikovanih, sa i bez osnovne škole, baš kao i u kategoriji visokoobrazovanih, ta razlika je najveća: žene zarađuju 69% od onoga što zarađuju muškarci iste kvalifikacije. Dakle, njive plate su za jednu trećinu niže od plata muškaraca.

U dodatu: svaki drugi zaposleni bez obzira na pol se plaši da ne izgubi posao.

Podaci su prezentirani na konferenciji za štampu u Medija centru 6 jula 2005.

Uočena je i pojava da muškarci teže dolaze do posla i češće ga gube, jer žene pristaju na sve opcije i na manju platu.

Od 1800 nezaposlenih lekara 1600 su žene.

Žene preovlađuju u čitavim granama, kao što je školstvo, zdravstvo, pravosuđe, administracija, pa se pitam da li postoji stvarno potreba da se one i dalje štite nekim posebnim propisima?

Tačno je da stiče utisak da u navedenim granama ima više žena, ali ne treba zaboraviti da su tu žene na nanajnijim mestima (šalterske službe, daktilografkinje, administracija i sl), da napreduju mnogo teže od svojih muških kolega.

Žene preovlađuju u granama koje su loše plaćene, gde su lišene društvene moći, za koje su muškarci izgubili interes.

Žene nisu zastupljene na mestima odlučivanja i ovaj zakon daje jednakе mogućnosti i pristupačnost tih pozicija.

Da li je diskriminacija žena da one idu ranije od muškaraca u penziju ili je diskriminacija žena ako žene i muškarci idu u penziju pod istim uslovima? Kako je to rešeno u evropskim zemljama?

Ovaj Nacrt ne reguliše odlazak u penziju, ali su generalno mišljenja o ovom pitanju različita. Evropski sud za ljudska prava smatra da žene i muškarci treba da idu u penziju u isto vreme. Stav Međunarodne organizacije rada je, međutim, da žene treba da odu u penziju ranije od muškaraca.

U Nacrtu zakona je pomenuti i pitanje penzije na osnovu uzora iz Evropskog suda, međunarodnih organizacija. Ovo pitanje je urađeno po MOR standardima.

Neophodno je ženi ostaviti mogućnost odlučivanja kada će otići u penziju.

Žene se ne interesuju za politiku i biznis, pa izgleda da ih onda ovaj Nacrt prisiljava da se i time bave?

Zakon ne prisiljava nikoga da se bavi politikom nego stvara jednakе mogućnosti za oba pola da se bave javnim pitanjima. Kvote su najuspešnije mere za povećanje učešća žena u političkom životu, one su privremene.

Zakon otvara mogućnosti za žene da se bave politikom i preduzetništvom, ali nikog ne prisiljava na to.

II Nacrt Zakona

Nacrt je previše blag čime je propuštena prilika da bude stvarno radikalnan. Posle su mogle neke stvari i da se ublažavaju ako poslanici budu imali nešto protiv, ali ovako, mi kao da unapred eliminišemo sami sopstvene interese?

Nacrt nije blag, nego je zasnovan na evropskim zakonima o rodnoj ravnopravnosti i zakonima iz našeg okruženja.

Relativno je da li je zakon radikalnan ili ne. U svakom slučaju nije blaži od sličnih zakona u okolnim zemljama. Mnoge odredbe su veoma savremene i mogu da izazovu dosta dilema. Kada se stvore uslovi mogu da se u skladu sa zahtevima praktične primene Zakona i menjaju.

Zašto ženske NGOs nisu pozvane da učestvuju u pravljenju Nacrta?

Nacrt su pravili vodeći stručnjaci sa pravnih fakulteta u Beogradu, Novom Sadu i Nišu i u Srbiji je nemoguće postići viši i stručniji nivo ekspertize. U martu je zakon stavljen na e-mail listu "Ženska posla" sa pozivom da se šalju primedbe. Takođe, Nacrt je prezentiran na velikom broju javnih dogadjaja, u čemu su učestvovali članovi državnog Saveta za RR, OEBS, Vojvodjanski sekretariat za rad, zapošljavanje i rodnu ravnopravnost. Organizovane su javne tribine gde su lokalni organizatori bile nevladine organizacije i opštinska lica zadužena za ravnopravnost polova a učesnici javnih tribina su imali priliku da kažu šta misle o njemu. Ženske NGO imaju sva pravo da učestvuju, daju predloge - a do sad oni nisu dali svoj predlog.

NGO sektor mora sam da se organizuje a ne da ga organizuje parlament ili vlada.

AŽIN je pokušao da napravi raspravu o Nacrtu ali nije uspeo jer nije bilo interesa za raspravom te vrste: rečeno je da treba prvo da se obavi rasprava o odnosu institucija i nevladinih organizacija.

S druge strane neracionalno je da imamo više predloga tako da bez obzira na pojedince

i pojedinke nezadovoljne ovim Nacrtom, on predstavlja najbolje što se u ovom momentu može napraviti.

Strategija je i bila da se prvo pripremi predlog dokumenta i da se nakon toga prosledi ženskim organizacijama i drugim zainteresovanim grupama na razmatranje. Nacrt je prosleđen putem elektronske pošte (zenskapsla), međutim osim amandmana koji se tiču izostavljanja seksualne orientacije iz zakona, druge konkretnе preloge za izmenu i dopunu teksta nismo dobili.

Uloga nevladinih organizacija znatno raste pri implementaciji, kada će doći do izražaja iskustvo i stručnost ženskih nevladinih organizacija. Nije sporno da će uloga ženskih NVO u sproveđenju ovog zakona biti dragocena. NVO će igrati ključnu ulogu u praćenju implementacije zakona, kao i u građenju kapaciteta da se odredbe zakona realizuju.

Da li i na koji način je taj Zakon popravio položaj žena u susednim zemljama u kojima postoji već više godina, i šta mi možemo da očekujemo u neposrednoj budućnosti od Zakona o rodnoj ravnopravnosti u pogledu poboljšanja položaja žena kod nas?

Poznato je da nijedan zakon ne daje efekte odmah i da za to treba vremena.

Zakoni koji su ranije doneti ipak su napravili neke vidljive promene. Zakoni u susednim zemljama su omogućili pre svega institucionalna poboljšanja koja doprinose ostvarivanju ravnopravnosti polova, kao što su osnivanje tela za ravnopravnost polova, ombudsmana. Takođe, u pojedinim zemljama se beleži veći broj žena u političkom životu u odnosu na raniji period. Treba naglasiti da je potrebno određeno vreme da bi rezultati postali vidljiviji. Na duže staze, zakoni o ravnopravnosti polova u određenoj meri rešavaju problem siromaštva, kao i diskriminaciju marginalizovanih grupa.

Treba uzeti u obzir i nivo opšte zakonske kulture, tamo gde je on nizak ni jedan zakon nema velikog uticaja, pa ovaj Zakon neće predstavljati nikakav izuzetak u tom smislu. Primjenjivaće se onoliko koliko bude postojalo političke volje na raznim stranama da se njegove odredbe stvarno i pretvore u stvarnost i da ne ostanu mrtvo slovo na papiru.

Da li je zaista ovaj zakon uslov za pristupanje Srbije EU?

Jeste. Princip jednakih mogućnosti pre svega na tržištu rada je jedan od vodećih principa u Evropskoj Uniji. Plus, usvajanje ovog Zakona je potreba koja je navedena i u Studiji o izvodljivosti pristupanja Evropskoj uniji.

III Žene iz manjinskih grupa

Zašto Nacrt uopšte ne pominje manjinske žene koje dakle u našem celom zakonskom sistemu ne dobijaju nikakvu posebnu zaštitu od diskriminacije?

Nacrt nigde ne pominje Romkinje a one su sigurno najdiskriminsanija društvena grupacija? To isto važi i za invalidkinje i neke druge marginalizovane grupe žena?

Nije tačno da Nacrt ignoriše marginalizovane grupe:

U zakonu o ravnopravnosti polova u članu 35. govori se o manjinama, specijalnim grupama, invalidima i njihovim mogućnostima.

Konkretno, Član 35. Nacrta zakona o ravnopravnosti polova, u delu o obrazovanju, kulturi i sportu, i koji otvara mogućnost za preduzimanje mera za učenike ili grupe učenika pripadnika onih zajednica koji zbog svoje kulture, tradicije i društveno-ekonomskih uslova rano napuštaju školu (a to su najčešće Romi/Romkinje), u cilju obezbeđivanja uslova za njihovo brže napredovanje i potpunije uključivanje u proseč obrazovanja i profesionalnog usavršavanja. Isti član predviđa mere za posebnu podršku učenicima ili grupama učenika za prelazak sa nižeg na viši obrazovni nivo odnosno nastavljanje školovanja. Takođe, u Članu 35. ovog Nacrta kaže se i da obrazovne ustanove, druga pravna lica i nadležni organi utvrđuju posebne programe za vraćanje učenika u škole i druge obrazovne ustanove (deca ulice, marginalizovane grupe).

Dakle, neophodno je da imamo voz zakona koji će se baviti manjinskim grupama, invalidima.

IV Odnos sa Antidiskiminacionim Zakonom

Zar ne treba prvo da bude usvojen Antidiskriminacioni zakon?

Antidiskriminacioni zakon nikako da se nađe pred Skupštinom, iako su u vezi toga bile održane tri rasprave. Zakon o ravnopravnosti polova mora da bude donet, s obzirom da je on pored zakona protiv nasilja i antidiskriminacionog neophodan za zaštitu prava đena i jer je to predviđeno u Studiji izvodljivosti. Najveći problem kod svih ovih zakona je što je sve to osetljiva tema, i sam mentalitet naroda je veliki problem.

Žene su marginalizovane u društvu, zato je neophodno da Zakon o rodnoj ravnopravnosti bude jednostavan, prihvatljiv i primenljiv da ne ostane samo mrtvo slovo na papiru.

Na korist žena je da postoje oba zakona i samo je potrebno taktično i strateški pravilno isplanirati redosled poteza.

Donošenje Antidiskriminacionog Zakona pre Zakona o rodnoj ravnopravnosti može da doprinese pogrešnom uverenju da ovaj drugi nije više ni potreban. I sa čisto zakonodavne tehnike biće vrlo teško stavljati Nacrt Zakona o rodnoj ravnopravnosti posle Antidiskriminacionog u skupštinsku proceduru. A Antidiskriminacioni Zakon sem opštih odredaba kojima se štite žene ne sadrži čitav niz poglavlja koja regulišu npr. mehanizme za rodnu ravnopravnost, statistiku, radne odnose, obrazovanje i mnoge druge.

V Mehanizmi

Šta su to mehanizmi za rodnu ravnopravnost, koliko će da košta njihovo uvođenje i da li to treba Srbiji?

Da li Nacrt Zakona predviđa primenu kvota sistema u izvršnim telima (vlada, ministarstva, saveti)?

Mehanizmi za postizanje ravnopravnosti polova su vladina obaveza i instrument vlade za postizanje pune ravnopravnosti muškaraca i žena. Mehanizmi mogu biti posebna tela koje finansira vlada (odbori, komisije, ministarstva, saveti, ombudi, itd.) i koja se bave ravnopravnosću polova, nacionalni planovi akcije ili zakonska rešenja (odluke, zakoni, deklaracije, itd.). Pekinškom deklaracijom (1995) zemlje sveta su se obavezale da će stvoriti okvir za formiranje i unapređivanje rada odnosno sprovođenja mehanizama za postizanje ravnopravnosti polova. Sve zemlje u okruženju već 10 godina imaju neke od navedenih mehanizama, i zbog toga je Srbija u nepovoljnem položaju. To sada treba nadoknaditi. Mehanizmi za ravnopravnost polova ne predstavljaju velike troškove, najviše košta trud i dobra volja da se oni uspostave. Još jedan razlog za donošenje ovih mehanizama jeste da se njihovim formiranjem javna uprava približava potrebama građana, a to je obvezni deo uspešne reforme javne uprave.

O kvotama se govori u 5. delu Nacrta koji se odnosi na politički i javni život. Veoma je važno da ovaj Zakon to ozakoni jer postojeći Ustav ne predviđa takvo rešenje pa bi moglo da se postavi pitanje ustavnosti Zakona o izborima koji predviđa kvote. Zakon o rodnoj ravnopravnosti predstavlja onda lex generalis i sistematska primena kvota sistema na svim nivoima izbora postaje legalna i legitimna. Kvote se posebno ističu u Članu 38., 39., 40. i 41.

Ravnomerena zastupljenost u skupštinama

Član 38 .

Žene i muškarci imaju jednak pravo da, bez diskriminacije, biraju i budu birani za poslanike Narodne skupštine Republike Srbije i skupštine autonomne pokrajine, kao i za odbornike u skupštini grada i opštine.

Ravnopravnost žena i muškaraca obezbeđuje se prilikom kandidovanja za poslanike i odbornike.

Zakoni o izborima bliže uređuju ostvarivanje prava iz stava 1. ovog člana, uz obavezu ustanovljavanja posebnih mera koje obezbeđuju najmanje 30% poslaničkih, odnosno odborničkih mesta za manje zastupljeni pol.

Najmanje jedno potpredsedničko mesto u Narodnoj skupštini Republike Srbije, skupštini autonomne pokrajine, skupštini grada i opštine obezbeđuje se za manje zastupljeni pol.

Ravnomerena zastupljenost u organima izvršne vlasti i upravi

Član 39.

Na izbornim i imenovanim položajima u organima izvršne vlasti i uprave u Republici, autonomnoj pokrajini, gradu i opštini obezbeđuje se najmanje 30% mesta za manje zastupljenih pol.

Najmanje jedno potpredsedničko mesto u Vladi Republike Srbije i izvršnom veću autonomne pokrajine obezbeđuje se za manje zastupljeni pol.

Odredbe stava 2. ovog člana shodno se primenjuju na organe uprave grada i opštine.

Na imenovanim položajima u organima uprave, obezbeđuje se najmanje jedno mesto za manje zastupljeni pol.

Jednake mogućnosti pristupa državnim, javnim i administrativnim službama i položajima, finansijskim i drugim institucijama

Član 40.

Žene i muškarci imaju jednak pravo na slobodan pristup državnim, javnim i administrativnim službama i položajima, finansijskim i drugim institucijama.

Ravnopravnost žena i muškaraca obezbeđuje se prilikom kandidovanja za sve izbore i imenovanja u državne, javne službe, finansijske i druge institucije.

Posebnim zakonom bliže se uređuje ostvarivanje prava iz stava 1. ovog člana, uz obavezu ustanovljavanja posebnih mera koje obezbeđuju najmanje 30% mesta za manje zastupljeni pol.

Učešće u međunarodnoj saradnji

Član 41.

Žene i muškarci imaju jednak pravo da ravnopravno i bez diskriminacije učestvuju u međunarodnoj saradnji koja se ostvaruje u okviru spoljne politike Državne zajednice Srbija i Crna Gora, a u skladu sa nadležnostima Republike, autonomne pokrajine, grada i opštine, kao i da budu predstavljeni i učestvuju u radu međunarodnih organizacija i institucija.

Prilikom izbora ili imenovanja delegacija koje predstavljaju Republiku, žene i muškarci su ravnopravno predstavljeni u sastavu delegacija. Sastav delegacija obavezno čini najmanje 30% lica manje zastupljenog pola.

Odredbe stavom 1. i 2. ovog člana primenjuju se i na međunarodnu saradnju koju ostvaruje

autonomna pokrajina, grad i opština, u okviru spoljne politike Državne zajednice Srbija i Crna Gora i u skladu sa svojim nadležnostima.

Rečeno je da kvote ne moraju da budu zakonska obaveza, već da budu kao dozvoljena mera. Mnoge zemlje u Evropi imaju ovaj sistem jer su partije ustanovile da im je to od velike koristi. Neophodno je da se ima mera pozitivne akcije, jer kvota sistem menja nedemokratsku situaciju. Neophodno je da se u naš ustav unese mera pozitivne akcije, jednaka prava. Nigde nijedna društvena grupa nije izjednačena. Neophodna je kvota i za muškarce, ne samo za žene. Rezolucija 13-25 predviđa kvota sistem. Neophodno je da se kvote primene i tamo gde će se smanjiti radni stereotip. Nije samo u politici bitna kvota, nego i u oblasti rada, takođe, u oblasti rada imamo skrivenu diskriminaciju. Govor mržnje je zabranjen svuda u svetu. Ono što je neophodno je da zakon bude dobar, korektni da može da se primeni u svim situacijama bez problema.

VI Porodica

Da li ovaj Nacrt, dajući ženama prevelika prava, ugrožava instituciju porodice?

Žene ne mogu da imaju previše prava, traži se da imaju isto prava kao muškarci, pre svega prava za ostvarivanjem njihovih ambicija u javnom a i u privatnom životu.

Uglavnom se žene odlučuju za porodicu i decu kada su zbrinute, kada su zaposlene i finansijski nezavisne.

Ako se žene bave politikom i ako su zaposlene na način koji predviđa ovaj Nacrt to će sigurno doprineti još većem smanjivanju ionako malog priraštaja u Srbiji?

Žene u politici mogu samo da doprinesu ka razvijanju novih perspektiva u javnom životu. One će sigurno uspešnije zastupati potrebe polovine stanovništva, polovine biračkog tela - žena (u pogledu fleksibilnijih radnih odnosa po pitanju majki male dece, prilagodjavanja radnih mesta ženama koje hoće da imaju više dece...)

Kako ovaj Nacrt utiče na povećanje nataliteta u Srbiji?

Nacrt reguliše ravnopravniju zastupljenost žena u sportskim aktivnostima a sport je jedan od faktora poboljšanja zdravstvene situacije mladih žena, što stručnjaci ocenjuju kao znatni doprinos ženskom fertilitetu.

Dalje, institucija porodice se neće ojačati time što će se ženama oduzeti prava. Ograničavanje prava žena ne doprinosi rađanju dece. Ovde se ne govori o većim pravima žena u odnosu na muškarce, već o otvaranju mogućnosti za žene kojima će se sanirati dosadašnja neravnopravnost između polova. Mogućnost da se žena zaposli i zarađuje doprineće boljoj ekonomskoj situaciji porodice, što će u porodicu uneti veću stabilnost. Usklađenost porodičnog i poslovног života (takozvana «family friendly» praksa) je standard u Evropi i svetu, i tu praksi smo i mi ugradili u ovaj zakon. Takođe velika pažnja posvećena je i zdravstvenoj zaštiti žena i planiranju porodice. Smatramo da će se na taj način više žena i muškaraca odlučiti da ima decu, čime će se povećati broj željene dece.

Nijednoj zemlji danas nije više u interesu samo natalitet nego pre svega kako se obezbeduje rodjenoj deci budućnost i u kakvoj sadašnjosti žive. Ako je u porodici zaposlena i majka i ako je stimulisana da ostvaruje razne svoje interese, da se edukuje, porodica je finansijsko stabilnija i na taj način deci je omogućeno da razvijaju sposobnosti na mnogo većem području interesovanja, a obrazovanje majke mnogo lakše i uspešnije motivišu decu za razvoj potencijalima globalnog društva.

Upoređujući broj željene dece (koji se javlja u anketama javnog mnjenja i drugim istraživanjima) sa brojem rođene dece, dolazi se do jasnog zaključka da bi se natalitet samo povećao kada bi se poboljšao socijalni i ekonomski položaj žene, a to je jedna od svrha ovog Zakona.

VII Statistika

Da li ovaj Nacrt nešto menja u pogledu statistike podeljene po rodu, da li konačno određuje državnu obavezu da službeno sve statističke podatke vodi podeljene po kategorijama žena i muškaraca?

Član 47 Nacrta predviđa da se svi podaci koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju na nivou Republike, autonomne pokrajine, grada i opštine, kao i u ustanovama, organima i organizacijama koje obavljaju upravna i javna ovlašćenja, čiji je osnivač ili saosnivač Republika, autonomna pokrajina grad i opština, državnim i privatnim preduzećima, moraju biti iskazani po polu. Statistički podaci iz stava 1. ovog člana, sastavni su deo statističke evidencije i dostupni su javnosti.

Isto tako, na podatke o ženama i muškarcima se odnosi i Član 10. koji govori o Izveštaju o ravnopravnosti polova, i koji predviđa da poslodavac koji zapošljava više od pedeset zaposlenih, dužan je da svake druge godine pripremi izveštaj koji će sadržati podatke o polnoj strukturi zaposlenih, broj žena i muškaraca po kvalifikacijama, po pojedinim službama, na rukovodećim mestima, zatim nivo zarada u okviru pojedinih stepena stručne spreme, učešće u stručnom obrazovanju i obuci, polnu strukturu zaposlenih koji su proglašeni viškom, novozaposlenih i lica koja su raspoređena na bolje odnosno slabije plaćene poslove.

VIII Seksualna orientacija

Pitanje zaštite na osnovu seksualne orientacije nije rešeno ovim Nacrtom iako postoji u vojvodanskoj Odluci o rođnoj ravnopravnosti koja je bila osnova ovom Nacrtu, a postojala je i u raznim radnim verzijama Nacrta sve do februara kada je držan Okrugli sto u OSCE-u o tom Zakonu. Šta se u međuvremenu dogodilo i kako je ta formulacija nestala iz sadašnjeg Nacrta? Da li treba usvojiti predlog amandmana

6 grupa po tom pitanju ili treba na odgovarajućim mestima uvrstiti formulaciju "seksualna orientacija", ili je pak najbolje da se cela stvar prosto izbaci?

U zakonu o ravnopravnosti polova u članu 35. govori se o manjinama, specijalnim grupama, invalidima i njihovim mogućnostima.

Odredbe koje se odnose na seksualnu orientaciju brisane su iz Nacrta zakona jer je procenjeno da politička situacija u Srbiji nije dovoljno sazrela da bi se u ovom trenutku usvojio zakonski dokument koji sadrži element seksualne orientacije. Vojvođanska Odluka sadrži ovaj element, jer u trenutku kada se glasalo o ovom dokumentu postojao je konsenzus političara u Skupštini Vojvodine da se ovakva Odluka donese. Seksualna orientacija nije materijal koju treba da sadrži zakon o ravnopravnosti polova, već opšti zakon o antidiskriminaciji.

U odredbama Radnog prava postoji termin "seksualna orientacija" u onom delu koji predviđa zabranjene osnove diskriminacije. To je prošlo bez ikakvih problema, i predstavlja deo našeg pravnog i zakonskog sistema. Nema razloga da isto ne prođe i u Zakonu o rodnoj ravnopravnosti.

Neophodno je da se napiše amandmanski predlog o seksualnoj orientaciji. Sam termin se nalazi u Amsterdamskom ugovoru kao jedan od osnova po kojoj je zabranjena diskriminacija. Trebalo bi da se u diskretnoj formi ubaci i termin homoseksualnog pitanja. Ako se pojave neki problemi uvek možemo da se pozovemo na vojvođansku Odluku kao i radnopravno zakonodavstvo.

Zakon reguliše ravnopravnost polova, što znači da će se ovim dokumentom regulisati i prava muškaraca ako su diskriminisani na osnovu svoga pola.

X Kakav status daje Nacrt Zakona ženskim studijama?

Nacrt ne reguliše posebno odvijanje ili osnivanje Ženskih studija na pojedinim univerzitetima.

Na pitanje Ženskih studija može posredno da se primeni, Član 33. Nacrta koji kaže da je ravnopravnost polova sastavni deo sistema predškolskog, osnovnog, srednjeg i visokoškolskog obrazovanja, kao i permanentnog učenja. U okviru nastavnih planova i programa obezbeđuje se obrazovanje u cilju prevazilaženja ograničavajućih uloga na osnovu pola i oslobođanja od prerasuda o društvenom položaju žena i muškaraca.

Na svim vodećim svetskim univerzitetima (podatak je da ima ukupno 85 univerziteta sa ženskim studijama) postoje tzv. ženske studije i Nacrt zakona predviđa da ženske studije postanu i kod nas deo visokoškolskog obrazovanja. Mechanizmi za rodnu ravnopravnost koje ovaj zakon predviđa će dati mnogo prostora studentima i studentkinjama ženskih studija da se zaposle na adekvatnim mestima.

IX Položaj žena i muškaraca

Ako žena stvarno hoće i sposobna je ona će da uspe, imamo puno uspešnih žena političarki, žena u privredi, koje su se izborile za svoje pozicije, njima nije bio potreban zakon. Kome je onda potreban preferencijalni tretman ako ne nesposobnim ženama?

Žene u EU su već u startu bile u mnogo povoljnijem položaju nego žene kod nas, pa su se ipak doneli zakona o ravnopravnosti polova. Na žalost, žene u našoj kulturi uče da politika i biznis nije za njih, i zato ih treba podsticati da budu aktivnije u ovim oblastima, jer će do uticati i na razvoj celokupne privrede.

Zakon se ne bavi nesposobnim ženama ili sposobnim muškarcima, nego stvara mehanizme za ostvarivanje jednakih mogućnosti žena i muškaraca. Zbog ovog zakona nijedan sposoban muškarac neće izgubiti posao zbog nesposobne žene. Poznato je, da žene moraju da ulože mnogo više snage i rada da postignu određeni položaj u društvu od muškaraca.

Mnogi muškarci, ustvari većina njih, takođe nemaju nikakvu društvenu moć i vlast i isto su diskriminisani – kako će oni biti zaštićeni ovim zakonom?

Zakon štiti svaku diskriminaciju osnovanu na osnovu roda, u radnoj grupi oba pola koji su vodili racuna o tome da nema jednostranosti u pisanju zakona.

XI Kaznene odredbe

Da li Nacrt zakona uvodi kazne za pričanje viceva o plavušama?

Ne.

Da li su odredbe Nacrta u sukobu sa načelom slobode štampe jer uvodi ponovo omraženi verbalni delikt?

Ne uvodi se verbalni delikt.

Naravno da se ne uvode kazne za pričanje viceva, ali je važno razlikovati smešno od uvredljivog. Kako se navodi u Članu 49. Nacrta zakona informacije putem sredstava javnog informisanja ne smeju vredati dostojanstvo ličnosti s obzirom na pripadnost određenom polu, niti sadržati ili podsticati diskriminaciju zasnovanu na polu. To se odnosi i na reklame i drugi propagandni materijal. Isti član propisuje dužnost medija da kroz svoje sadržaje razvijaju svest o ravnopravnosti polova.

Pripremila: Zorica Mršević na osnovu beležaka Marine Ileš, Bojane Balon i Tijane Todorović

SUGESTIJE NA PREDLOG ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

Pre sugestija moram da pohvalim inicijativu predлагаča da se zakonom raguliše ustavni postulat o ravnopravnosti polova. Praksa je pokazala da u određenim segmentima postoji diskriminacija ljudi na osnovu pola. Zalažući se da jedini i osnovnu kriterijum, kako pri zapošljavanju, tako i pri napredovanju, mora da bude isključivo kvalitet i profesionalni odnos prema radu, nadam se da će privatizacijom privrednih subjekata racionalno razmišljanje novih vlasnika ići upravo u tom smeru. Kao dugogodišnji sudija imao sam prilike da saznam da žrtve nasilja nemaju pol, kao ni nasilnici, da postoji perfidno nasilje i suoovo, fizičko nasilje, da "slabiji pol" u politici ili u policiji ume da bude isto surov kao i "jači pol", da novi vlasnici u privatizaciji mogu biti surovi prema radnicima, opet bez obzira o kom polu se radi. I pored svega nalazim da je Vaša inicijativa vrlo vredna i mislim da osnov ove inicijative predstavlja dugoročnu borbu putem edukacija, prosvećivanja građana, a tek onda sankcionisanje ponašanja. Srbiji je potreban zakona koji neće ostati mrtvo slovo na papiru, koji neće dodatno povećati animozitete prema borcima za ravnopravnost polova i koji neće izazvati negativne reakcije od strane poslodavaca. Uz predlog zakona o ravnopravnosti polova, imao sam privilegiju da dobijem i uporedne tekstove zakona, ali obzirom na poslovne kontakte moje Kancelarije sa pravnicima iz regiona saznao sam da se funkcionsanjem ovog Zakona mogu pohvaliti jedino građani Slovenije, kod kojih je svest o ravnopravnosti polova izgrađivana u dužem periodu.

Primedbe na tekst

Mislim da je potrebno uraditi dodatnu redakciju teksta i u nekim slučajevima naći jasnije termine.

Što se tiče socijalne i radnopravne zaštite pominjete "reprezentativni sindikat", ali iz vašeg predloga teksta nije jasno da li se kvota o obezbeđenju zastupljenosti od najmanje 30% odnosi i na sindikat. Ja mislim da bi ta kvota trebalo da se odnosi na sindikat, jer u suprotnom nisam siguran da će sindikat tu uopšte voditi računa o ravnopravnosti.

Član 10 - nejasno je šta se dešava sa izveštajem poslodavca. Mislim da ovakav izveštaj može biti kontraproduktivan.

Član 14 - nejasno je šta se dešava sa zaposlenim licem koje traži od poslodavca da dokaže da nejednako plaćanje nije zasnovano na razlici u polu, obzirom na rigidni Zakon o radu. Da li takvo lice postaje tehnološki višak?

Član 15 - nejasno je da li budžet Srbije može da izdrži ovakvo rešenje, da li oba supružnika mogu da vode domaćinstvo, i do koje starost dece se priznaje staranje.

Član 18 - treba naći modus da se obuhvati i odnos davaoca i korisnika usluga ili odnos npr. profesora i studenta. Naime, postoji seksualno uznemiravanje zaposlenog u preduzeću i lica koje ne

radi u istom preduzeću, a po prirodi posla postoji uslovljenost njihovih odnosa. U praksi se seksualno uznemiravanje često fingira kao razlog diskvalifikacije pojedinih ljudi, a za to ne postoji sankcija u vašem modelu zakona.

Član 22 - mislim da postoje nerealni zahtevi poslodavcu.

Član 23, tačka 2 - umesto reči "ženskog" treba staviti drugi termin, racimo "manje zastupljenog pola".

Član 31, tačka 2 - kao besmisленo treba izbaciti reč "žena i dece", dovoljno je "žrtvama nasilja". U tački 3 treba izbaciti reč "muškarcima".

Član 37 - treba izbaciti reč "udruženje građana" zato što su udruženja formirana, između ostalog po sklonostima i hobijima (bokserski klub, udruženje lovaca, udruženje navijača). Naime, postoje udruženja građana u kojima uopšte nema žena, kao i udruženja žena u kojima uopšte nema muškaraca (Žene u crnom).

Član 38 - prva dva stava su ustavne kategorije.

Član 39 - imam ličnu dilemu da li procenat može biti ispred kvaliteta, ali sa druge strane praksa je pokazala nizak kvalitet i jednog i drugog pola.

Član 41 - mislim da je ovaj član nesretno koncipiran. Postoje delegacije u kojima po prirodi stvari ne postoje kompetentne osobe ženskog pola (vojska i sl.). Mislim da i ovde kvalitet mora da bude presudan, a ne kvota.

Član 46 - ombudsman je skupo i nepraktično rešenje, a zaštitu ravnopravnosti bi morali da daju drugi organi i opšti ombudsmani.

Član 49 - teško je dokazati diskriminaciju zasnovanu na pripadnosti određenom polu, gotovo nemoguće u mnogim slučajevima.

Član 52 - nije u sasglasnosti sa ingerencijama Ustavnog suda.

Član 54, 56, 58, 59, 60 i 62 - je neophodno potpuno preformulisati i dovesti u sklad sa pozitivnim propisima, pri čemu treba imati u vidu da postoje mnogo značajnije, egzistencionalnije povrede ljudskih prava koje nemaju nivoe zaštite navedene u vašem predlogu. Dosadašnja praksa jasno pokazuje da vi u modelu zakona možete staviti bilo kakvu zaštitu, ali je najpamentnije da ta zaštita bude realno postavljena. Značaj diskriminacije na osnovu pola je u vašem modelu zakona postavljen kao nadinteres, ali postoje i druga prava i slobode koje je potrebno zaštititi, pa bi u tom slučaju došlo do diskriminacije zaštita drugih ljudskih prava i sloboda.

ZAKONSKI OKVIR ZA MERE POZITIVNE DISKRIMINACIJE: KVOTA SISTEM¹

1. Uvod: kvote kao pravno dozvoljene mere pozitivne diskriminacije

Izborne rodne kvote danas postoje u sve većem broju zemalja u celom svetu. Više od 30 zemalja je uvelo kvota sistem za izbore za nacionalni parlament putem ustavnih amandmana ili izbornih zakona, koje često podržavaju odredbe antidiskriminativnih zakona, kao i zakona o jednakim mogućnostima i rodnoj ravnopravnosti. Većina od njih to je uradila nedavno, poslednjih nekoliko godina, krajem devedesetih ili početkom dvehiljaditih.

U više od 50 drugih zemalja kvota izborni sistem za javne izbore je unutarpartijska mera, predviđena partijskim statutima i programima kojima se zahteva da minimum partijskih kandidata za izbore za nacionalne parlamente moraju da budu žene. Razvitanak kvota sistema neminovalno vodi do još naprednijeg sistema, pa je uočeno da se sve više primenjuju i posebne mere tzv. zipping sistem. To je sistem po kome je svako drugo mesto na izbornoj listi namenjeno ženama, što je takođe jedna vrsta kvota koje dovode do paritetnog odnosa muškaraca i žena.

U literaturi o izbornim kvotama u celom svetu se ističe da je istorijski najviša zastupljenost žena u Danskoj, Norveškoj i Švedskoj zahvaljujući upravo kvota izbornom sistemu. Ali to u stvari nije sasvim tako. Kvote su ustavima i zakonima dozvoljene, unutarpartijske mere pozitivne diskriminacije u tim zemljama ali ne i obaveza.

2. Uloga kvota izbornog sistema

U društvinama muške dominacije, kvota izborni sistemi su se do sada pokazali kao veoma efikasno sredstvo u brzom povećanju učešće žena na mestima političkog donošenja odluka i povećanju broja žena političkih liderki. A društva muške dominacije, kakvo je nesumnjivo i naše, karakterišu se osnovnim tipom društvenih odnosa u kojima neproporcionalno veći deo društvene moći, društvenog bogatstva, vlasti i ugleda pripadaju muškarcima.

Postoji niz mehanizama kojima se može povećati prisustvo žena u političkom životu koji se imali različit nivo efikasnosti u pogledu postizanja toga cilja. Među njima se najčešće spominju reforme političkih partija, kvote i neke druge mere afirmativne akcije, treninzi i obuke u političkim veštinama i povećanju svesti o pitanjima rodne diskriminacije, formiranje ženskih sekacija (forum) unutar partijskih struktura, kao i razvitanak ženskih političkih organizacija.

Povećano učešće žena u političkim procesima donošenja odluka ne svodi se na puko povećanje broja žena u sastavu tih tela. Naime, žene koje učestvuju u političkom životu mogu biti pripadnice društvenih elita, i do pozicija dolaze zahvaljujući ličnim vezama sa nekim od muškaraca

¹ Izlaganja autorke na nizu skupova i treninga održanih tokom 2004 kojima su se analizirale, objasnjavale i preporučivale kvote kao jedan od efikasnih mehanizama za postizanje rodne ravnopravnosti.

- političkih lidera. One ne mogu da predstavljaju interese većine običnih žena niti doprinose rešavanju njihovih problema o kojima nemaju mnogo znanja ili interesa da se za njih zalažu. Zbog toga se smatra da je neophodno "efektivno feminizirati politički prostor" što znači da je neophodno istovremeno jačati ženski pokret i lokalne/nacionalne institucije/mehanizme za rodnu ravnopravnost, kao i održavati proces lobiranja kao uspostavljeni, permanentni dijalog sa etabliranim strukturama moći.

Primena kvota za žene kandidate kao unutarpartijsko pravilo pokazalo se kao jedno od najvažnijih načina za postizanje povećanog broja žena na funkcijama, posebno u birokratizovanim, brojnim, dobro uređenim partijama gde se unutrašnja pravila poštuju u kontinuitetu. Jasno je da kvote imaju značajan pozitivan uticaj na broj žena predstavljenih u parlamentima širom sveta.

Kvote su u upotrebi takođe i kao mehanizam za obezbeđivanje prisustva određenih društvenih kategorija, manjina, regionala i sl. Ali žene nisu manjine jer su prisutne kako u nacionalno većinskom stanovništvu tako i u manjinama i svim društvenim klasama i kategorijama. Kvote se mogu shvatiti kao plafon, tj. gornja granica kada su u pitanju npr. nacionalne manjine, ali to nije njihova uloga kada su u pitanju žene. Kvote u tom slučaju predstavljaju samo prelaznu fazu ka paritetnoj demokratiji, način da se razbijje politička inercija muške većine i način afirmacije i priznavanja ženskih sposobnosti. Naime, žene u kvantitativnom smislu čine više od polovine čovečanstva i zato paritet predstavlja prirodni sledeći korak posle kvota. Paritet je ravnopravna, paritetna deoba moći i učestvovanje na ravnopravnoj osnovi. Drugim rečima, paritet je zahtev da žene i muškarci moraju da budu ravnopravno, *fifty-fifty* predstavljeni na pozicijama odlučivanja i kvote su samo način, sredstvo postizanja toga cilja a ne cilj za sebe a još manje maksimalni i krajnji domet ženskih aspiracija.

3. Vrste kvota

Kvote se mogu koristiti kao tzv. partijske kvote koje se primenjuju u pogledu sastava svih unutarpartijskih organa i funkcija, kao i zakonske kvote koje regulišu sastav izbornih lista kandidata. Oba tipa kvota sistema su se pokazali odličnim kako u zemljama u kojima je učešće žena u političkom životu veoma nisko tako i u onim zemljama u kojima je već došlo do izvesnog prodora žena na političku scenu.

Interesantno je da se kvota sistem uvodi kako tamo gde su žene gotovo potpuno isključene iz političkog života kao i tamo gde postoji duga istorija ženskog učestvovanja na tržištu rada i u političkom životu, kao što su skandinavske zemlje. Izborne kvote zapravo nisu bile uvođene pre 1980tih godina kada su u tim zemljama žene počele da čine već 25% članova parlamenta.

Termin kvota sistem pokriva zapravo više raznih strategija koje se mogu razlikovati u pogledu tri suštinska kriterijuma: kvote mogu biti postavljene sa raznim procentima, npr. mogu biti 20% ali i svih 50%. Mogu se tehnički izražavati kao maksimumi (npr. jednog pola ne može biti više od 60%) ili minimumi (npr. neophodno je imati najmanje 30% manje zastupljenog pola).

Dalje, kvote se mogu primenjivati na različitim nivoima/fazama procesa selekcije, na primer u fazi pravljenja užeg izbora za kandidate kao i prilikom finalnog selekcioniranja kandidata za kandidacione liste.

Konačno, najvažnija razlika je da li kvote postoje kao zakonom predviđena mera (izbornim zakonima) ili je to stvar unutarpartijskih, statutarnih ili programskih regulativa, koje moraju da budu ustavno i zakonski omogućeni, tj. dozvoljeni kao legalna vrsta pozitivne diskriminacije (jer bi inače bili rodno zasnovana diskriminacija i kao takva, zabranjena).

Kod partijskih kvota mogu se takođe razlikovati dve vrste kvota, kvote za izbor unutarpartijskih organa i tela kao i kvote koje partije primenjuju prilikom selekcije za svoje kandidacione izborne liste.

Ukratko, kvote mogu da budu dobrovoljno usvojene strateške mere pozitivne akcije koje primenjuju pojedine partije ali mogu da budu i rezultat legislativne strategije proistekle iz zahteva unapredavanja rodne ravnopravnosti.

U širem smislu termin «kvota sistem» obuhvata i neke druge mere, uglavnom razvijane i primenjivane u britanskoj praksi, kao što su uži izbor žena, twining i ziping sistemi. Ženski uži izbor (all women short list) pravi se od strane same političke partije između njenih žena, potencijalnih kandidatkinja za izbore, naročito za lokalne izborne jedinice, tako da one na kandidacione liste ne dolaze kroz konkurenčiju sa muškarcima, članovima svoje partije, već se za mesta na kandidacionim listama takmiče sa ženskim protikandidatkinjama sa ženske liste užeg izbora.

“Zipping”: Znači sistem “rajsferšlusa”, tj. kada na partijskim izbornim listama jedan muški kandidat smenjuje jednog ženskog kandidata koji onda naizmenično čine tu izbornu listu sastavljenu od pola žena, pola muškaraca.

“Twinning”: Izborne jedinice u kojima postoji verovatoča da će pobediti ista partija predstavljaju par i onda se muški kandidat stavlja da vodi listu u jednoj a ženski u drugoj izbornoj jedinici. To podrazumeva političku volju i veliko, *bona fide* poverenje na strani partijskih administratora u izbornim jedinicama da obezbede objektivne kriterijume za identifikovanje koje su izborne jedinice izgledne za dobijanje ili gubljenje više od drugih izbornih jedinica a takođe tu je onda i presudno dobiti prave muške i ženske kandidate koji su izabrani od svojih pratila od koji se objektivno očekuje da mogu da pobede u određenim izbornim jedinicama.

Kvote su efikasnije i efektnije što su višeg procentualnog zahteva, ako se primenjuju bliže finalnoj izbornoj etapi i što su formalno zakonski obaveznije.

4. Mesto kvota u procesima demokratizacije

U mnogim delovima sveta je primećeno da intenzivirani procesi demokratizacije nisu istovremeno praćeni značajnjim porastom broja žena na mestima odlučivanja u ekonomskoj i političkoj oblasti i drugim javnim strukturama društva. To je naročito slučaj ako se radi o vodećim političkim pozicijama. Zbog toga mnogi autori ukazuju, bazirajući se na činjenicama i praksi, da se broj žena može povećati samo zakonski, uvođenjem neke od obaveznih mera afirmativne akcije u izborni sistem, kao što su kvota sistem, twining, ziping ili sistem užeg izbora ženske liste. Za sve njih se kao opšti, generični pojam koristi termin «kvote». Kvote su najrasprostranjeniji sistem primenjen u raznim oblicima uglavnom u kontinentalnim evropskim državama dok se ostali pomenuti sistemi sreću u britanskoj praksi izbornih afirmativnih mera.

Efikasnost kvota sistema se ogleda u upravo u tom brzom omogućavanju najspesobnijim ženama pristup najvišim političkim pozicijama i takođe u onemogućavanju njihovog eliminisanja zbog nasleđenih kulturoloških predrasuda i stereotipa.

Naime, za odsustvo žena sa mesta odlučivanja se ne retko pogrešno (i najlakše) okrivljuju same žene («nemaju interesa i/ili sposobnosti»), ali i za to navodno odsustvo «interesa» postoje

ipak brojni nasleđeni kulturni razlozi. Naime, pod uticajem rodno stereotipnih očekivanja, žene donose odluke u pogledu «lakše» karijere, odgajane su da nemaju ambiciju u pogledu osvajanja liderских pozicija ili pozicija onih koji donose odluke. Kultura takođe oblikuje i nivo i vrstu podrške kandidatkinjama od strane glasača kako žena tako i muškaraca. Isti je uzrok i određivanje političkih prioriteta među kojima obično nema rodne ravnopravnosti koju možda smatraju važnom razne organizacije i grupe ali glavna politička scena retko uzima kao takve u obzir.

Kvote su tim potrebnije jer je uočeno da su neke kategorije žena još slabije predstavljene ili ako se tako može reći, još odsutnije. To su Crnkinje, migrantkinje, žene etničkih manjina, invalidne žene, mlade žene. Njihovo odsustvo iz politike takođe znači i njihovo odsustvo iz socijalnih programa, društvenih kretanja, ekonomije, medija, nevladinog sektora, sindikata i sl, jer njihove interese nema ko da predstavlja, što njihovu situaciju čini još složenijom a njih same još diskriminisanijim.

Uticaj kvote je, dakle, nedvosmislen u smislu da one predstavljaju mehanizam za brzo povećanje broja žena u politici i kao delotvornih mehanizama za poboljšanje participacije marginalizovanih grupa, manjina i sl.

Jasno je da kvote same po sebi ne mogu da reše povećanje broja žena u politici do nivoa proporcionalnom njihovom učešću u stanovništvu jedne zemlje ili makar njihovom partijskom članstvu. Ipak, kvote imaju pozitivan uticaj jer menjaju političku kulturu, prenose težište partijskih programa i aktivnosti i na pitanja podrške ženskim kandidatima, pitanjima rodne ravnopravnosti i sl. One deluju i ohrabrujuće na stručnjakinje, potencijalne liderke i razne druge žene koje se drže van politike jer veruju da je to arena u kome nemaju šanse dok postojanje kvota daje nadu u suprotno.

5. Gde je najbolje: Švedska, Belgija i Britanija

Švedska

Najvažnije je reći, da su političke partije u Švedskoj prve uvele izborne kvote već tokom osamdesetih ali u to vreme su žene već zauzimale velikih 20-30 procenta parlamentarnih mesta, što je u to vreme takođe bilo najviše prisustvo žena parlamentarki u svetu. Dakle stvarni, suštinski prodor skandinavske žene parlamentarke su učinile tokom 1970tih i to pre uvođenja bilo kakvih kvota.

Švedske političke partije od kvota sistema su u početku više volele primenu tzv. afirmativne akcije, mera koje suštinski osnažuju žene. Samo tri od sedam glavnih političkih partija u Švedskoj imale su kvote uvojene za selekciju kandidata za nacionalne izbore.

Međutim, ne može se na osnovu toga reći da se porast žena u švedskim predstavničkim telima desio nekako spontano, sam po sebi i bez ikakvih intervencija. To je plod različitih strategija koje su tokom vremena usvajale švedske partije sa namerom da povećaju proporciju učešća izabranih žena.

Jedan od razloga je i takmičenje između partija da se modernizuju kao i da privuku ženske glasove. Njihova strategija je bila povećanja broja kvalitetnih kandidatkinja na izbornim listama. Ipak, činjenica da su neke partije uvele unutrašnje kvote, dok su druge više volele preporuke o povećanju žena ili su se čak zadržavale samo na retoričkom nivou, baca svetlo na važnost konteksta u kome su različite političke partije različito prevodile diskursne potrebe za povećanom ženskom zastupljenosti u konkretnе unutarpartijske strategije i mehanizme.

Belgija

Posle izbora 1991 došlo je do intenzivnog dijaloga između vlade i građanskog društva koja je rezultirala vladinom Deklaracijom koja je sa svoje strane doprinela da Savezna vlada postane vodeća u pogledu uvođenja kvota. Kao rezultat te Deklaracije pripremljen je i donet Izborni zakon 1994 sa ciljem da unapredi ravnotežu u predstavljanju žena i muškaraca na izborim listama. Predviđeno je bilo da na svakoj izbornoj listi ne može da bude više od dve trećine pripadnika jednog pola a partije koje podnesu liste koje nisu u saglasnosti sa tom odredbom bile bi odbacivane.

Od 2002 bila je izglasana serija novih rodnih kvota u formi zakonskih odredaba. Naime, one prethodne su bile neprestano kritikovane kao nefer i nedovoljne. Smatrane su nefer zato što nisu predviđale podjednako, 50% - 50% prisustvo muškarcu i žena na kandidacionim listama. Neefikasnim su se smatale zato što nije postojao tzv. dupli kvota sistem koji bi obezbedio ne samo odnos kandidata oba pola već i poštenu podelu izglednih mesta na kandidacionim listama jer je celi ideja lako izigravana tako što su žene smeštane u donje delove kandidacioni listi, neizgledne za eventualnu nominaciju, odakle bi malo koja ili ni jedna mogla da zaista i dobije nominaciju.

Britanija

U Britaniji se primenjuju kvote od strane političkih partija za selekciju sopstvenih kandidata krajem devedesetih i početkom dvehiljaditih. Od početka njihove upotrebe vidljivo su doprinele znatnom povećavaju broj žena u nacionalnom i regionalnim predstavnicičkim telima kao što su škotski Parlament i velška Skupština. One su u najširoj upotreti u Laburističkoj partiji i imaju značajan uticaj na broj ženskih predstavnika izabranih u sva tri parlamenta na izborima održanim u periodu od 1997-2003 za nacionalni Parlament i 1999-2003 za parlamente Škotske i Velsa.

Jedna od specifičnih poruka britanskog iskustva u primeni kvota izbornog sistema je da stvaranje novih predstavnicičkih tela i upravnih organa u procesu decentralizacije i devolucije nesumnjivo otvara nove strukturalne mogućnosti za povećano učešće ženskih predstavnica.

Da broj žena u političkim predstavnicičkim telima značajno raste i ako kvota sistem primenjuje vodeća politička partija ili partije je drugo britansko iskustvo, ali to je i iskustvo drugih evropskih zemalja koje su tokom protekle decenije počele sa primenom kvota izbornog sistema.

6. Faktori uspešnog povećanja broja žena

Energija političkog momenta rasta učešća žena u parlamentu je za sada ocenjena kao momenat kapitalizacije postignutog, tj. otvaranja mogućnosti sticanja i ostvarivanja kvaliteta na osnovu kvantiteta kao i mera da se i kvantitet očuva i ne ugrozi u dolazećim vremenima.

Prvo, treba naglasiti tzv. institucionalne faktore, kao što su izborni sistem, magnitude okruga, karakteristike lista političkih partija, partijske ideologije i partijska pravila, uticaj žena parlamentarki i njihovog ponašanja i rada u Parlamentu.

Druga je grupa tzv. socio-ekonomskih faktora kao što su učešće žena u radnoj snazi na tržištu rada, nivo obrazovanosti žena, stalni razvitak sistema socijalnog staranja, pozitivan uticaj žena parlamentarki na rešavanje ženskih pitanja.

Treća grupa su tzv. kulturološki faktori kao što je religioznost i društveni stav prema pitanju rodne ravnopravnosti.

Proporcionalni izborni sistem (sistem partijskih kandidacionih listi) udružen sa ranim početkom razvitka švedskog sistema socijalnog staranja, ženskim mogućnostima da se školuju i zaposle se, niska stopa fertiliteta, sekularizacija društva i protestantska religija, smatraju se faktorima od velikog uticaja na objašnjenje visokog učešća žena u švedskom Parlamentu.

Iako je sve navedeno tačno, ostaju još uvek neka otvorena pitanja, npr. zašto je do porasta zastupljenosti žena u Parlamentu došlo baš sedamdesetih a ne ranije, kada je poznato da švedski izborni sistem postoji nepromjenjen već 50 godina? Kako je do nagle velike promene došlo u situaciji suštinskog odsustva promene u pogledu svih pomenutih institucionalnih i socio-kulturnih momenata? Odgovor je kvota sistem i leži u širokoj društvenoj i političkoj rešenosti da se taj sistem dosledno primenjuje.

7. Kumulativno dejstvo partijskih i zakonskih kvota

Većina belgijskih političkih partija shvativši da su kvote i sadašnjost i budućnost belgijskih izbora, okrenula se ka uvođenju unutarpartijskih kvota kao meri za identifikovanje, pridobijanje i obučavanje kvalitetnih ženskih kandidata. Mnoge su počele da se obraćaju stručnjakinjama ili ženama istaknutim u javnom životu nastojeći da obezbede njihovo prisustvo na svojim kandidacionim listama a druge su uvodile striktnu primenu kvota za unutarparijske izbore kako bi se kandidatkinje obučile za upravljanje, donošenje odluka i uopšte politički život.

To se sa svoje strane pokazalo kao jedna veoma dobitna kombinacija, naime zakonski obavezna kvota kombinovana sa dobrovoljno primenjenim partijskim kvotama sprečile su većinu problema koji prate primenu kvota sistema, posebno onih koji se odnose na očigledno neadekvatne kandidatkinje.

Partijske kvote su dovele do rivaliteta i konkurenčije kvalitetnih žena unutar parijskih struktura, a zakonske kvote su primorale partije koje su na to gledale sa neodobravanjem da moraju da prihvate određene proporcije prisustva žena na listama. Jednom kada su kvote postale zakonski obavezne počela je tendencija u partijama da ih unutarpartijskim kvotama nadmaši a sve u želji da se partija učini kompetitivnijom s obzirom na što bolju usklađenost s postojećim izbornim pravilima.

Dobijeno kumulativo dejstvo dokazuje kako su obe mere bile potrebne jer partijske mere sigurno neće biti primenjene svuda i sistematski ako iza njih ne stoje obavezujuće zakonske kvote, a zakonske kvote bez partijskih predstavljaju slab instrument kojim se ne obezbeđuje prava afirmacija žena već partije više izlažu prinudnim, neprijatnim merama nego da demokratizuju unutrašnju strukturu. Zakon tako pomaže partijama da profilušu sopstvenu politiku i program u saglasnosti sa zakonom.

8. Epilog

Zajedno sa kumulativnom dejstvom zakonskih i partijskih kvota, išla je i poboljšana reputacija već izabranih žena. Naime, one koje su prve izabrane na osnovu kvota sistema simbolično i metaforično su «otvorile» vrata povećanom broju drugih žena jer je postalo jasno da se tu ne radi o nepravednom povlašćivanju nesposobnih, već davanju prave šanse itekako vrednim i važnim političkim ličnostima koje zbog svoje polne pripadnosti nisu imale priliku da rade na korist društva u celini.

**Standardi Evropske unije
za postizanje ravnopravnosti među polovima**

Standardi Evropske unije za postizanje ravnopravnosti među polovima

Pravo žena na jednak tretman predstavlja iznad svega osnovno ljudsko pravo. Diskriminacija se prepoznaje kao politički neprihvatljiva, ekonomski neisplativa i zakononski sankcionisana. Na taj način, ravnopravnost polova postaje jedan od osnovnih elemenata u reformskim procesima.

Ravnopravnost među polovima kao zakonski princip u domaćem zakonodavstvu često nije u skladu sa pravom Evropske unije. Jedan od preduslova za usklađivanje normi jedne zemlje sa standardima Evropske unije je poštovanje ženskih ljudskih prava i uspostavljanje anti-diskriminacionih mehanizama. Poštovanje ovih principa očekuje se od svake države članice, ali isto tako i od država koje bi želele da postanu članice Evropske unije.

Značaj ljudskih prava, u okviru strategije društvenog i ekonomskog razvoja, jasno je definisano **Amsterdamskim sporazumom** iz 1997, kojim je Unija iz ekonomске prerasla u političku zajednicu. Ovim sporazumom pravno su regulisana ljudska prava, a naročito princip jednakog tretmana za muškarce i žene i zabrana diskriminacije na osnovu pola. Sporazumom se Zajednica obavezuje da će težiti eliminaciji neravnopravnosti i promovisati ravnopravnost među muškarcima i ženama.

Zaštita i unapređenje ženskih prava i ravnopravnost među polovima zagarantovana je i pravnim aktima koje donose organi Unije, odnosno regulativama, direktivama i odlukama koje imaju obavezujući karakter, kao i rezolucijama i preporukama kojima se definišu ciljevi Unije i državama članicama savetuje sprovođenje određenih mera.

Pravni akti Evropske unije koje se odnose na ravnopravnost polova i jednak tretman žena i muškaraca

- **Direktiva Saveta 75/117/EEC** od 10. februara 1975 o ujednačavanju propisa država članica koji se odnose na primenu principa jednakih zarada za muškarce i žene (Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women) (OJ L 45, 19.2.1975, p. 19).¹
- **Direktiva Saveta 76/207/EEC** od 9. februara 1976. o primeni principa jednakog tretmana za muškarace i žene u odnosu na dostupnost zaposlenja, profesionalnu obuku, napredovanje na radnom mestu i na uslove rada (Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions) (OJ L 39, 14.2.1976, p. 40).²
- **Direktiva Saveta 79/7** od 19. decembra 1978. o progresivnoj primeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u oblasti socijalne zaštite (Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security) (OJ L 6, 10.1.1979, p. 24).³

- **Direktiva Saveta 86/378/EEC** od 24. jula 1986 o primeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u sistemu socijalnog osiguranja za zaposlene (Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes) (OJ L 225, 12.8.1986, p. 40).⁴
- **Direktiva Saveta 86/613/EEC** od 11. decembra 1986. o primeni principa jednakog tretmana žena i muškaraca koji su uključeni u neke aktivnosti, kao što je poljoprivreda, na lica koja samostalno obavljaju delatnost, kao i na zaštitu samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva (Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood) (OJ L 359, 19.12.1986, p. 56).⁵
- **Direktiva Saveta 92/85/EEC** od 19. oktobra 1992. o uvođenju mera kojima se podstiče unapređenje sigurnosti i zdravstvene zaštite na radu trudnih radnika i radnika koji su se nedavno porodile ili su na porodičnom odsustvu (Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding) (OJ L 348, 28.11.1992, p. 1).⁶
- **Direktive Saveta 96/34/EEC** o odustvu radi brige o detetu (Council Directive 96/34/EEC of 3. June 1996. on the framework agreement on parental leave)⁷
- **Odluka Saveta 95/593/EC** od 22. decembra 1995. o srednjeročnom akcionom programu Zajednice o jednakim mogućnostima za žene i muškarce (Council Decision 95/593/EC of 22 December 1995 on a medium-term Community action programme on equal opportunities for men and women (1996-2000)) (OJ L 335, 30.12.1995, p. 37).⁸
- **Preporuka Saveta 84/635/EEC** od 13. decembra 1984. o promociji pozitivne akcije za žene (Council recommendation 84/635/EEC of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women) (OJ L 331, 19.12.1984, p. 34).⁹
- **Preporuka Saveta 92/241/EEC** od 31. marta 1992. o negovanju dece (Council recommendation 92/241/EEC of 31 March 1992 on child care) (OJ L 123, 8.5.1992, p. 16).¹⁰
- **Rezolucija Saveta od 12. jula 1982.** o promociji jednakih mogućnosti za žene (Council resolution of 12 July 1982 on the promotion of equal opportunities for women) (OJ C 186, 21.7.1982, p. 3).¹¹
- **Rezolucija Saveta od 7 junia 1984.** o akciji usmerenoj na borbu protiv nezaposlenosti žena (Council resolution of 7 June 1984 on action to combat unemployment amongst women) (OJ C 161, 21.6.1984, p. 4).¹²
- **Rezolucija Saveta i ministara obrazovanja, koji se sastaju u Savetu,** od 3. juna 1985. koja sadrži akcioni program o jednakim mogućnostima za devojčice i dečake u obrazovanju (Resolution of the Council and the Ministers for Education, meeting within the Council, of 3 June 1985 containing an action programme on equal opportunities for girls and boys in education) (OJ C 166, 5.7.1985, p. 1).

- **Druga rezolucija Saveta od 24. jula 1986.** o promociji jednakih mogućnosti za žene (Second Council resolution of 24 July 1986 on the promotion of equal opportunities for women) (OJ C 203, 12.8.1986, p. 2).¹³
- **Rezolucija Saveta od 16. decembra 1988.** o reintegraciji i kasnijoj integraciji žena u profesionalni život (Council resolution of 16 December 1988 on the reintegration and late integration of women into working life) (OJ C 333, 28.12.1988, p. 1).¹⁴
- Rezolucija Saveta od 29. maja 1990. o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na radu (Council resolution of 29 May 1990 on the protection of the dignity of women and men at work) (OJ C 157, 27.6.1990, p. 3).¹⁵
- **Rezolucija Saveta od 21. maja 1991.** o trećem srednjeročnom akcionom programu Zajednice o jednakim mogućnostima za žene i muškarce (Council resolution of 21 May 1991 on the third medium-term Community action programme on equal opportunities for women and men (1991-1995)) (OJ C 142, 31.5.1991, p. 1).¹⁶
- **Rezolucija Saveta od 22. juna 1994.** o promociji jednakih mogućnosti za žene i muškarce kroz akciju Evropskih strukturalnih fondova (Council resolution of 22 June 1994 on the promotion of equal opportunities for women and men through action by the European Structural Funds) (OJ C 231, 20.8.1994, p. 1).¹⁷
- **Rezolucija Saveta i predstavnika vlada država članica, koji se sastaju u Savetu, od 6. decembra 1994.** o jednakom učešću žena u strategiji ekonomskog rasta koja omogućava zaposlenje u Evropskoj uniji (Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, of 6 December 1994 on equal participation by women in an employment-intensive economic growth strategy within the European Union) (OJ C 368, 23.12.1994, p. 3).
- **Rezolucija Saveta od 27. marta 1995.** o ujednačenom učešću žena i muškaraca u procesu donošenja odluka (Council resolution of 27 March 1995 on the balanced participation of women and men in decision-making) (OJ C 168, 4.7.1995, p. 3).¹⁸

Pregled najznačajnijih akata EU koji se odnose na ravnopravnost polova

Među pravnim aktima Evropske unije izdvajuju četiri posebno važne oblasti koje regulišu ravnopravnost polova:

1. Jednaka zarada za rad jednakе vrednosti
2. Posebna zaštita trudnih radnica, materinstva i roditeljskog odsustva (odsustvo radi brige o detetu)
3. Afirmativna akcija
4. Ujednačeno učešće žena i muškaraca u procesima donošenja odluka

1. Jednaka zarada za rad jednakе vrednosti

Sporazumom iz Rima 1957 uveden je **princip jednakе zarade za muškarce i žene za rad jednakе vrednosti**. Istovremeno, donošenjem ovog sporazuma otvorena je serija sledećih pitanja:

tradicionalna podela zanimanja među muškarcima i ženama, nedostatak odgovarajućih kvalifikacija i obrazovanja žena, kao i pitanje različitih implikacija koje se odnose na ekonomsku politiku.

Direktiva Saveta 75/117/EEC od 10. februara 1975. o prilagođavanju zakona zemalja članica u primeni principa jednakе zarade za muškarce i žene odnosi se na jednaku zaradu za rad jednakе vrednosti, eliminaciju svake diskriminacije zasnovane na polu sa osvrtom na sve oblike i uslove nagrađivanja.

Posebno tamo gde sistem klasifikacije poslova određuje zaradu, ona mora biti zasnovana na istim kriterijumima za muškarce i žene i isključivati svaki oblik diskriminacije zasnovane na polu. Direktiva se ne odnosi samo na zakonsku regulativu, proceduru i administrativne propise, već i na kolektivne ugovore, povećanje zarada, sporazume o zaradama i individualne ugovore zaposlenih. Princip jednakih zarada je obavezan ne samo za državni, već i za privatni sektor.

Pored ove direktive koja se direktno odnosi na princip jednakе zarade, postoje i direktive koje se odnose na ravnopravnost polova i posredno određuju princip jednakе zarade.

Direktiva Saveta 76/207/EEC od 9. februara 1976. o primeni principa jednakog tretmana za žene i muškarce u odnosu na dostupnost zaposlenja, profesionalne obuke i napredovanja na radnom mestu, na uslove rada. – Na osnovu statistike, dolazi se do zaključka da su žene manje plaćene od muškaraca. Razlozi za to nalaze se između ostalog i u tome što postoji sistematska diskriminacija žena na tržištu rada, odsustvo žena na dobro plaćenim radnim mestima i u prestižnim profesijama i procesima donošenja odluka.

Direktiva se odnosi na sve uslove rada, uključujući i kriterijum odabira i dostupnosti svih poslova ili pozicija, bez obzira na oblast ili granu aktivnosti, i na sve nivoje poslovne hijerarhije.

Direktiva Saveta 79/7/EEC od 19. decembra 1979. o jednakom tretmanu muškaraca i žena u oblasti socijalne zaštite – odnosi se na ukupnu radnu populaciju, uključujući i samozaposlene osobe, radnike i samozaposlene radnike čija je poslovna aktivnost prekinuta bolešću, nesrećom ili nevoljnom nezaposlenošću ili osobe koje traže zaposlenje, kao i penzionisane radnike ili radnike u invalidskoj penziji.

Direktiva Saveta 86/378/EEC o sprovodenju principa jednakog tretmana za žene i muškarce u sistemu socijalnog sistema za zaposlene, obezbeđuje određena prava i naknade članovima porodice zaposlenog u kategorijama koje su sadržane u Direktivi 79/7/EEC.

2. Posebna zaštita za trudne radnice, materinstvo i roditeljsko odsustvo (odsustvo radi brige o detetu)

Ove direktime regulišu pravo žene na rađanje i pravo na rad, eliminujući i sprečavajući diskriminaciju žena i roditelja.

Direktiva Saveta 86/613/EEC od 11. decembra 1986. o jednakom tretmanu žena i muškaraca koji su uključeni u neku aktivnost, kao što je poljoprivreda, lica koja samostalno obavljaju delatnost, kao i zaštiti samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva garantuje princip jednakog tretmana. Njome su zagarantovana sva prava u oblasti socijalne zaštite suprugama samozaposlenih radnika, onih koje obavljaju neku aktivnost u bilo kojoj vrsti posla za vreme trudnoće ili materinstva, kao i onim ženama koje nemaju formalno-pravni status zaposlenih lica.

Direktiva Saveta 92/85/EEC od 19. oktobra 1992. o uvođenju mera kojima se podstiče unapređenje sigurnosti i zdravstvene zaštite na radu trudnih radnika i radnica koje su se nedavno porodile ili su na porodičkom odsustvu, reguliše sledeća prava:

- Pravo trudnih radnika, radnica koje su se nedavno porodile ili koje su na porodičkom odsustvu da budu izuzete iz posla koji se može smatrati opasnim – pravo posebne zaštite na radu;
- Pravo da uživaju sva prava koja su zagarantovana ugovorom o radu, uključujući i pravo na ostvarivanje zarade i/ili pravo da dobijaju odgoarajuću nadoknadu – pravo jednakog tretmana.

Uslov za pozivanje na ova prava je da se poslodavac obavesti o trudnoći u odgovarajućem vremenskom periodu. Direktiva predviđa najmanje 14 nedelja odsustva radi brige o detetu, dok su zabrane skraćenja ovog vremenskog perioda garantovane nacionalnim zakonodavstvom, koje bi trebalo da je u skladu sa zakonodavstvom EU.

Cilj Direktive Saveta 96/34/EEC o roditeljskom odsustvu/odustvu radi brige o detetu je da reguliše minimum uslova za roditeljsko odsustvo iz porodičnih razloga. Ono što Direktiva posebno reguliše jeste uspostavljanje mera kojima se omogućava ženama i muškarcima da usklade svoje profesionalne i porodične obaveze.

Direktiva o roditeljskom odsustvu garantuje i zaposlenim ženama i zaposlenim muškarcima pravo na najmanje tri meseca odsustva zbog rođenja ili usvajanja deteta (čl. 2).

Roditelji imaju pravo da se vrate na isti posao nakon odsustva radi brige o detetu ili, ukoliko to nije moguće, na jednak ili sličan posao u skladu sa ugovorom o radu.

3. Afirmativne akcije

Ukoliko želimo da ostvarimo istinsku ravnopravnost i jednakе mogućnosti za sve ljude, neophodno je da prilagodimo opštu politiku posebnim životnim okolnostima koje utiču na marginalizovane društvene grupe, uključujući i žene. Ljudi sa različitim startnim pozicijama ne mogu se tretirati na isti način, jer isti tretman neravnopravnih ljudi vodi u diskriminaciju, na isti način na koji neravnopravan tretman jednakih znači diskriminaciju.

Evropska unija i njene institucije teže prevazilaženju društvene nejednakosti među ženama i muškarcima uvođenjem posebnih pravnih mera.

- **Direktiva Saveta 76/207/EEC** od 9. februara 1976. izražava potrebu za ostvarenjem potpune ravnopravnosti žena i muškaraca, sadržeći takođe i koncept jednakog tretmana za žene i muškarce, koji se odnosi na dostupnost zaposlenja, profesionalne obuke i napredovanja na radnom mestu, kao i na uslove rada.

Ova Direktiva zabranjuje bilo kakav oblik direktnе ili indirektnе diskriminacije na osnovu pola, odnoseći se posebno na bračno ili porodično stanje kao najčešće uslove za diskriminaciju (čl. 2).

Direktiva istovremeno navodi i izuzetke od ovog pravila, definišući kriterijume kojima

se dozvoljava diskriminacija, odnosno nejednak tretman žena i muškaraca. Opravданa diskriminacija je dozvoljena u sledećim slučajevima:

1. Direktiva dozvoljava državama članicama da iz ove oblasti isključe one profesionalne aktivnosti, i tamo gde je neophodno obuke, kod kojih se zbog prirode posla ili konteksta u kom se nalaze, pripadnost radnika određenom polu smatra odlučujućim za obavljanje tog posla.
2. Dozvoljene su mere kojima se vrši zaštita žena, naročito ako se radi o trudnoći ili porodičkom odsustvu.
3. Mere kojima se promovišu jednakе mogućnosti za žene i muškarce, posebno otklanjanjem postojećih nejednakosti koje se odnose na mogućnosti za žene, kao što su dostupnost zaposlenja, profesionalna obuka, uslovi rada i dr.

Savet je takođe usvojio odluke, rezolucije i preporuke o akcionim programima kojima se želi ostvariti politika jednakih mogućnosti za žene i muškarace i ravnopravnost među polovima. Njihovi ciljevi su:

- Promocija sprovođenja politike jednakih mogućnosti za žene i muškarce (gender mainstreaming);
- Angažovanje svih učesnika u društvenom i ekonomskom životu u pogledu ostvarenja ravnopravnosti među polovima;
- Unapređenje jednakih mogućnosti za muškarce i žene u ekonomskim promenama, posebno u oblastima obrazovanja, profesionalnog usavršavanja i tržišta rada;
- Usklađivanje profesionalnog i porodičnog života muškaraca i žena;
- Unapređenje ujednačenog učešća žena u procesima donošenja odluka

4. Ujednačeno učešće žena i muškaraca u procesima donošenja odluka

Ujednačeno učešće žena i muškaraca u procesima donošenja odluka predstavlja osnovnu potrebu demokratije i pozitivan napredak za društvo, jer time odluke uzimaju u obzir potrebe i interese celokupne populacije.

Rezolucijom Saveta (95/C 168/02) od 27. marta 1995. definisani su ciljevi EU u pogledu ujednačenog učešća žena i muškaraca u procesima donošenja odluka. Kao svoje ciljeve Savet je potvrdio:

1. cilj ujednačenog učešća žena u procesima donošenja odluka i podela zaduženja između muškaraca i žena u svakoj sferi života čini važan uslov za ravnopravnost među polovima;
2. neophodno je načiniti napore kako bi se unele promene u strukture i stavove koji predstavljaju osnov za stvarnu ravnopravnost muškaraca i žena u pristupu pozicijama na kojima se donose odluke u političkoj, ekonomskoj, društvenoj i kulturnoj oblasti;

Ovom Rezolucijom Savet je pozvao države članice da, kao svoj prioritetski cilj, promovišu ujednačeno učešće žena i muškaraca u procesima donošenja odluka u kontekstu njihove prakse, koja se odnosi na jednakе mogućnosti za žene i muškarce, i da unesu ovaj cilj u programe svojih vlasta. Isto tako, zemlje članice se pozivaju da usvoje opštu strategiju za unapređenje ujednačenog učešća žena i muškaraca u procesima donošenja odluka, koja obuhvata širok spektr mera, i uzmu u obzir mogućnosti i najbolje metode primenjene u različitim državama članicama.

Preporukom Saveta od 2. decembra 1996. o ujednačenom učešću žena i muškaraca u procesima donošenja odluka, preporučuje se državama članicama da:

- senzibilizu sve one koji su uključeni u obrazovanje i obučavanje u vezi sa značajem predstave o ulozi žena u društvu, koja je lišena predrasuda i diskriminujućih stereotipa, izvrše ravnomerniju podelu profesionalnih, domaćih ili društvenih obaveza između muškaraca i žena i ujednačenje učešće žena i muškaraca u procesima donošenja odluka;
- da podstiču devojčice i žene da učestvuju i izraze se u obrazovnim aktivnostima i obukama aktivno i potpuno isto kao i dečaci i muškarci;
- da podstiču i podržavaju napore udruženja i organizacija koje promovišu pristup žena procesima donošenja odluka;
- da podstiču i podržavaju napore društvenih partnera da promovišu ujednačeno učešće žena i muškaraca u svojim aktivnostima;
- da osmisle, lansiraju i promovišu javne kampanje koje će senzibilisati javno mnjenje u pogledu korisnosti i prednosti za društvo u celini koje donosi ujednačeno učešće žena i muškaraca u donošenju odluka.

Savet preporučuje državama članicama:

- da promovišu i unapređuju statističke priloge i publikacije koji obezbeđuju sliku koliko je žena i muškaraca zastupljeno na svim nivoima na kojima se donose odluke;
- da podržavaju, razvijaju i ohrabruju kvantativne i kvalitativne studije o zakonskim, društvenim i kulturnim preprekama koje stoje na putu pristupa svih osoba bez obzira na pol procesima donošenja odluka;
- da podržavaju i ohrabruju inicijative koje stvaraju primere dobre prakse u različitim oblastima procesa donošenja odluka.
- da promovišu ujednačenje učešće žena i muškaraca na svim nivoima vlasti;
- da se staraju, obezbede ili razvijaju set doslednih mera koje podstiču jednake mogućnosti u javnom sektoru;
- da podstiču privatni sektor da poveća prisustvo žena na svim nivoima donošenja odluka, naročito usvajanjem planova o ravnopravnosti i programima pozitivne akcije;

Uprkos različitim naporima i rezultatima u mnogim državama članicama i evropskim institucijama, Komisija Evropske unije je u svom izveštaju zaključila da još uvek nije došlo do značajnih promena u vezi s nedovoljnom zastupljenosti žena na mestima na kojima se donose odluke.

Napori i rezultati u sprovođenju ove Preporuke variraju značajno u državama članicama Evropske unije i evropskim institucijama. S obzirom da Preporuka nije definisala pojam "ujednačenog učešća", državama članicama je ostavljen izbor da same utvrđuju koji se procenat žena u telima za

donošenje odluka smatra "ujednačenim". Dok su Skandinavske zemlje i Velika Britanija utvrdile 50% učešća, većina zemalja smatra stopu učešća od najmanje 30% manje zastupljenog pola neophodnom, kako bi se obrazovala kritična masa u kojoj žene i muškarci mogu da ostvare bilo kakav stvaran uticaj.

Suštinski napredak u učešću žena ostvaren je u zemljama sa dugogodišnjom tradicijom politike jednakih mogućnosti, kao što su Švedska i Finska sa učešćem od 52,6% i 44,4% žena u vladama za svaku ponaosob.

22. oktobra 1999. godine Savet je na osnovu Pekinške deklaracije usvojio **devet indikatora na osnovu kojih se utvrđuje napredak u unapređenju ujednačenog učešća žena u oblastima donošenja odluka:**

1. Učešće žena u višim/nižim domovima nacionalnih/federalnih parlamenta država članica i u Evropskom parlamentu;
2. Učešće žena u regionalnim parlamentima država članica, tamo gde postoje;
3. Učešće žena u opštinskim većima država članica;
4. Politike koje promovišu rodnu ravnotežu na političkim izborima;
5. Učešće žena u nacionalnim/federalnim vladama i učešće žena u Evropskom parlamentu.
6. Broj žena i muškaraca viših/nižih ministrara u različitim oblastima delovanja (portfelji/ministarstva) nacionalnih/federalnih vlada država članica;
7. Učešće žena na najvišim pozicijama različitih službi;
8. Učešće žena na najvišim položajima u različitim oblastima delovanja javnih službi;
9. Učešće žena sudija u vrhovnim sudovima i prvostepenim sudovima država članica.

Izvori:

Pravna akta EU o ravnopravnosti polova:

¹ <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10905.htm>

² <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:006:0007:0008:EN:PDF>

³ <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:094:0032:0032:EN:PDF>

⁴ <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10908.htm>

⁵ <http://europa.eu.int/abc/doc/off/bull/en/200212/p103028.htm>

⁶ <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10914.htm>

⁷ <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10911.htm>

⁸ <http://europa.eu.int/abc/doc/off/bull/en/200212/p103028.htm>

⁹ http://forum.europa.eu.int/.../empl/equal_opportunities_leg/library?l=/eu_legislation/84_0635_htm/_EN_1.0_&a=d

¹⁰ http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&n umdoc=31992H0241

¹¹ http://europa.eu.int/eur-lex/en/lif/reg/en_register_05203030.html

¹² http://europa.eu.int/eur-lex/en/lif/reg/en_register_05203030.html

¹³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights_en.html

¹⁴ http://europa.eu.int/eur-lex/en/lif/reg/en_register_05203030.html

¹⁵ http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&n umdoc=31992H0131

¹⁶ <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10915.htm>

¹⁷ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/information_en.html

¹⁸ http://europa.eu.int/eur-lex/en/lif/reg/en_register_052005.html

Statistički podaci o učešću žena u procesima donošenja odluka:

- http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/measures_in41_en.htm/

Dodatni izvori:

- *What Europe says, Voice of Difference*, Belgrade, 2002.
- *Evropa od A do Š – Priručnik za evropsku integraciju*, BPB, Beograd 2003.

*Pripremila: Maja Branković
Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova*

ZAKONI O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

Polazeći od ravnopravnosti polova kao osnovnog ljudskog prava, koje se garantuje međunarodnim ugovorima i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava, Poveljom o ljudskim i manjinskim pravima i građanskim slobodama, Ustavom Republike Srbije i Statutom Autonomne Pokrajine Vojvodine, i izražavajući spremnost da se, u granicama svojih nadležnosti, aktivno uključi u unapređenje ovog osnovnog ljudskog prava, Skupština Autonomne Pokrajine Vojvodine, na osnovu člana 121., člana 122. stav 4. i člana 150. stav 2. Poslovnika Skupštine Autonomne Pokrajine Vojvodine, na sednici održanoj 13. 08. 2004. godine donela je

DEKLARACIJU O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

Skupština Autonomne Pokrajine Vojvodine zalaže se za ostvarivanje politike jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima, a naročitito u oblasti rada i zapošljavanja, političkog i javnog života, socijalne i zdravstvene zaštite, obrazovanja, informisanja, kulture i sporta.

Skupština Autonomne Pokrajine Vojvodine se zalaže da se, u cilju ostvarivanja ravnopravnosti polova, donešu odgovarajući propisi na nivou Autonomne Pokrajine Vojvodine, kao i Republike Srbije.

SKUPŠTINA AUTONOMNE POKRAJINE VOJVODINE

Predsednik Skupštine
Autonomne Pokrajine Vojvodine

Nenad Čanak

Na osnovu člana 2. Zakona o utvrđivanju određenih nadležnosti autonomne pokrajine («Službeni glasnik RS», br. 6/02), člana 21. stav 1. tačka 2. Statuta Autonomne Pokrajine Vojvodine («Službeni list AP Vojvodine», br. 17/91) i člana 4. stav 1. i člana 5. stav 1. Zakona o prekršajima («Službeni glasnik SRS», br. 44/89 i «Službeni glasnik RS», br. 21/90, 11/92, 6/93, 20/93, 53/93, 67/93, 28/94, 16/97, 37/97, 36/98, 44/98, 65/01 i 55/04), Skupština Autonomne Pokrajine Vojvodine, na sednici održanoj 13. 08. 2004. godine donela je

ODLUKU O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

I – OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovom Odlukom u Autonomnoj Pokrajini Vojvodini (u daljem tekstu: Pokrajina) uređuje se ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca, donošenje propisa i preduzimanje posebnih mera za sprečavanje neposredne i posredne diskriminacije zasnovane na polu i stvaranje jednakih mogućnosti ostvarivanja prava pripadnika oba pola u organima Pokrajine, institucijama čiji je osnivač Pokrajina i javnim službama i preduzećima u kojima Pokrajina ima pravo korišćenja sredstava (u daljem tekstu: pokrajinski organi).

Puna ravnopravnost žena i muškaraca garantuje se, u skladu sa opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava, potvrđenim i objavljenim međunarodnim sporazumima, Poveljom o ljudskim i manjinskim pravima i građanskim slobodama, Ustavom i zakonima Republike Srbije i propisima Skupštine Autonomne Pokrajine Vojvodine (u daljem tekstu: Skupština).

Pokrajinski organi dužni su da poštuju i obezbede ravnopravnost žena i muškaraca.

Član 2.

Diskriminacija po osnovu pola, u smislu ove Odluke, predstavlja svako pravno ili fizičko, neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na polu, koje ima za cilj ili posledicu da pojedinkama/pojedincima oteža, ugrozi, onemogući ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava u političkom, obrazovnom, kulturnom, ekonomskom, socijalnom, sportskom, građanskom i svakom drugom području.

Diskriminacija može biti neposredna ili posredna.

Neposredna diskriminacija po osnovu pola postoji kada se prema osobi neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo ili moglo postupati u odnosu na osobu drugog pola, u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija postoji kada prividno neutralna pravna norma, kriterijum ili praksa jednaka za sve dovede u nepovoljan položaj osobu jednog pola u poređenju sa osobama drugog pola:

- neopravdanim postavljenjem takvih obaveza ili uslova koji se postavljaju ili bi se mogli postaviti licu suprotnog pola, na način da diskriminisani zbog svog pola ne može ili može ispuniti samo sa znatnim teškoćama;
- neopravdanim obezbeđivanjem povoljnijeg položaja ili davanjem prednosti pripadnicima određenog pola u odnosu na diskriminisanog;
- očigledno ponižavajućim postupanjem prema diskriminisanom, isključivo ili pretežno zbog njegove pripadnosti određenom polu.

Član 3.

Diskriminacijom po osnovu pola ne smatraju se propisi, odluke, kriterijumi ili praksa, doneti ili preduzeti u cilju otklanjanja neravnopravnosti žena i muškaraca, radi postizanja pune ravnopravnosti osoba oba pola i otklanjanjem stvarne neravnopravnosti žena.

Ne smatraju se povredom načela jednakih prava i obaveza i diskriminacijom propisi i odluke doneti u cilju postizanja pune ravnopravnosti žena i muškaraca, kao i otklanjanje neravnopravnosti i diskriminacije po osnovu pripadnosti određenom polu.

Član 4.

Svi pojmovi koji se u ovoj Odluci koriste u muškom rodu, obuhvataju iste pojmove u ženskom rodu.

U smislu ove Odluke smatra se da je:

rod: društveno uspostavljena uloga žena i muškaraca u javnom i privatnom životu, a koji pokazuje značaj koji je unutar društva dat biološkoj pripadnosti određenom polu;

pol: biološka pripadnost određenog lica jednom od polova;

različit tretman: postupanje koje neopravdano daje prednost jednom polu u odnosu na drugi;

jednake mogućnosti: poštovanje i primena ljudskih prava žena i muškaraca;

nasilje na osnovu pola: bilo koje delo koje nanosi fizičku, psihičku, ili seksualnu patnju ili ekonomsku štetu, kao i pretnje takvim delima koje ozbiljno sputavaju osobe da uživaju prava i slobode na principu ravnopravnosti polova, u javnoj ili privatnoj sferi života;

uznemiravanje: ponašanje u vezi sa polom koje ima za cilj i rezultat nanošenje štete dostojarstvu i ugledu osobe ili stvaranje zastrašujuće, preteće ili slične situacije;

seksualno uznemiravanje: svako ponašanje koje rečima, radnjama ili psihičkim delovanjem seksualne prirode ima za cilj i rezultat nanošenje štete ugledu osobe, ili stvaranje zastrašujuće, ponižavajuće, preteće ili slične situacije koje je motivisano pripadnošću različitom polu ili različitoj seksualnoj orientacijom i koja za oštećenu osobu predstavlja fizičko, verbalno, sugestivno ili drugo slično ponašanje.

II – OBRAZOVANJE I KULTURA

Član 5.

Obrazovne i naučne ustanove, čiji je osnivač Pokrajina, u svojim odlukama, aktima i postupcima, moraju isključiti diskriminaciju zasnovanu na polu, a naročito u vezi sa:

- uslovima i odbijanjem prijema u ustanovu;
- isključivanjem iz procesa obrazovanja, naučnog rada ili stručnog usavršavanja;
- načinom pružanja usluga i pogodnosti;
- pružanjem informacija;
- ocenom znanja i vrednovanja postignutih rezultata;
- uslovima za izbor ili sticanje zvanja, profesionalnog usmeravanja, stručnog usavršavanja ili sticanja diploma;
- uslovima za brže napredovanje.

Član 6.

Pokrajinski organ uprave nadležan za obrazovanje u postupku davanja mišljenja o nastavnim planovima i programima za osnovno i srednje obrazovanje, konsultuje pokrajinski organ uprave nadležan za ostvarivanje ravnopravnosti polova.

Član 7.

U postupku imenovanja članova upravnih i nadzornih odbora u naučnim ustanovama i ustanovama kulture čiji je osnivač Pokrajina, predлагаč je dužan da među imenovanim članovima bude najmanje 30 % predstavnika manje zastupljenog pola.

Član 8.

Fondovi čiji je osnivač Pokrajina ne smeju vršiti diskriminaciju po osnovu pola u vezi:

- donošenje akata o sistematizaciji radnih mesta;
- izbora organa i načina upravljanja;
- određivanje kruga i prioriteta korisnika sredstava;
- načina korišćenja sredstava.

III - RAD I ZAPOŠLJAVANJE

Član 9.

Pokrajinski organ koji zapošljava i radno angažuje osobe različitog pola dužan je da na radu i odnosima u vezi sa radom svim licima obezbedi ravnopravan tretman u skladu sa ovom Odlukom, drugim propisima Republike Srbije i opšteprihvaćenim međunarodnim standardima kojima se uređuje ravnopravnost polova.

Diskriminacijom se ne smatraju:

- posebne mere zaštite žena za vreme trudnoće, u vezi sa rađanjem, dojenjem i podizanjem dece do 7 godina;
- posebni uslovi i oblici zaštite na radu koji se odnose na žene zbog njihovih bioloških osobina;
- propisivanje obavljanja određenih poslova isključivo od strane lica određenog pola, kada to nalaže priroda posla ili delatnosti (iz bioloških i fizioloških razloga, razloga pristojnosti i privatnosti, zbog prirode ili mesta rada i drugih objektivnih razloga);
- posebne mere usmerene na povećanje zaposlenosti žena, učešća u stručnom ospozobljavanju i stvaranje jednakih mogućnosti za napredovanje.

Član 10.

Pokrajinski organ uprave nadležan za ravnopravnost polova podnosi Izvršnom veću Autonomne Pokrajine Vojvodine (u daljem tekstu: Izvršno veće) na kraju svake treće godine Izveštaj o ravnopravnosti polova u pokrajinskim organima .

Izveštaj o ravnopravnosti polova sadrži podatke za poslednje tri godine o:

- polnoj strukturi radne snage;
- polnoj strukturi zaposlenih prema kvalifikacijama;
- polnoj strukturi po pojedinim službama;
- polnoj zastupljenosti zaposlenih na rukovodećim radnim mestima i u organima kod poslodavca
- nivou zarada prema polu u okviru pojedinih stupnjeva stručne spreme;-
- učešću u stručnom obrazovanju i obuci prema polu; -
- broju zaposlenih prema polnoj strukturi koji su proglašeni viškom;
- broju novozaposlenih prema polu;
- broju lica prema polu koja su raspoređena na bolje plaćene i slabije plaćene poslove;

Izveštaj o ravnopravnosti polova sadrži i analizu zastupljenosti polova, kao i plan konkretnih mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova.

Član 11.

Žena i muškarac zaposleni u pokrajinskim organima imaju pravo na jednaku zaradu za jednak rad i posao istog značaja.

Smatra se da postoji rad istog značaja ukoliko zaposleni poseduju jednake stručne kvalifikacije, obavljaju poslove iste vrste, obima, složenosti i odgovornosti, rade pod jednakim ili uporedivim uslovima.

Član 12.

Starešina koji rukovodi pokrajinskim organom stara se o prilagođavanju uslova na mestu rada polu zaposlenog lica, ukoliko je to neophodno u cilju trajnog bezbednog obavljanja poslova.

Član 13.

Starešina koji rukovodi pokrajinskim organom stara se o zaštiti zaposlenog lica na radu i u vezi sa radom od svih oblika seksualnog uzneniravanja učinjenih od strane ostalih zaposlenih i svih drugih lica koja borave u radnom prostoru ili na drugi način učestvuju u radu.

Član 14.

Pokrajinski organ uprave nadležan za ravnopravnost polova donosi svake treće godine Program za podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja žena.

Samozaposlenom ženom u smislu ovog člana smatra se žena osnivač radnje, preduzeća ili drugog pravnog lica koje obavlja profitnu delatnost.

Program iz stava 1. ovog člana sadrži mere i aktivnosti za podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja žena koje su bez zaposlenja duže od dve godine, samohranih roditelja, majki sa decom do tri godine života, kao i žena koje su proglašene viškom zaposlenih.

IV – SOCIJALNA I ZDRAVSTVENA ZAŠTITA

Član 15.

U cilju zaštite samohranog roditelja sa decom do tri godine života, pokrajinski organ može predvideti posebna sredstva za pobošljanje njihovog materijalnog položaja.

Centri za socijalni rad na teritoriji Pokrajine, mogu osnovati telefone za pomoć ženama žrtvama partnerskog i porodičnog nasilja i prihvatišta za žene žrtve porodičnog nasilja.

Član 16.

Posebnim programom zdravstvene zaštite za pojedine kategorije stanovništva, odnosno vrste bolesti koje su specifične za Pokrajinu, može se urediti sprovođenje zdravstvene zaštite žena, kojim će se naročito obuhvatiti zdravstveno savetovanje u vezi sa planiranjem porodice, kontracepcijom, trudnoćom i materinstvom, kao i prevencija i lečenje oboljenja kojima su posebno izložene žene.

V – POLITIČKI I JAVNI ŽIVOT

Član 17.

Žene i muškarci imaju jednakopravno pravo na slobodan pristup svim službama i položajima u pokrajinskim organima i jednakopravno pravo na obavljanje svih političkih i javnih funkcija.

Pokrajinski organ dužan je da, u okviru svojih nadležnosti, donese posebne programe i planove u cilju poboljšanja ravnopravnosti žena i muškaraca. Sastavni deo ovih programa i planova predstavljaju i posebne mere za obezbeđivanje ravnopravnosti žena i muškaraca u pokrajinskim organima.

Član 18.

Žene i muškarci imaju jednakopravno pravo da bez diskriminacije, biraju i budu birani za poslanike u Skupštinu.

Propisom o izboru poslanika u Skupštinu bliže će se urediti način ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana, i obezbeđivanje najmanje 30% poslaničkih mesta za manje zastupljeni pol.

Član 19.

Žene i muškarci imaju jednakopravno pravo da ravnopravno i bez diskriminacije predstavljaju Pokrajinu u međunarodnoj saradnji koja se ostvaruje u okviru nadležnosti Pokrajine, da budu predstavljeni i učestvuju u radu međunarodnih organizacija i institucija čiji je Pokrajina član.

Prilikom određivanja sastava, izbora i imenovanja delegacija koje predstavljaju Pokrajinu u međunarodnoj saradnji, međunarodnim organizacijama i institucijama, žene i muškarci biće ravnopravno predstavljeni.

Sastav delegacija čini najmanje 30% lica manje zastupljenog pola.

Član 20.

Izvršno veće na predlog pokrajinskog organa uprave nadležnog za ravnopravnost polova, u saradnji sa drugim pokrajinskim organima nadležnim za sprovodenje ove Odluke, podnosi Skupštini na razmatranje:

- odluke i posebne mere za postizanje ravnopravnosti žena i muškaraca;
- pokrajinski plan akcije za ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca;
- izveštaj o ostvarivanju ravnopravnosti žena i muškaraca u Pokrajini i po potrebi menja ili dopunjava pokrajinski plan akcije za ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca;
- izveštaj o ostvarivanju ravnopravnosti žena i muškaraca, utvrđuje svoje predloge u vezi sa njim i dostavlja ih Narodnoj skupštini Republike Srbije;

- plan akcije za ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca, utvrđuje svoje predloge u vezi sa njim i dostavlja ih Narodnoj skupštini Republike Srbije.

Član 21.

Pokrajinski organ uprave nadležan za ravnopravnost polova prati primenu i ostvaruje nadzor nad primenom ove Odluke.

VI – KAZNENE ODREDBE

Član 22.

Novčanom kaznom od 5.000 do 80.000 dinara kazniće se za prekršaj ustanova ili fond čiji je osnivač Pokrajina, ako izvrši diskriminaciju zasnovanu na polu iz člana 5. i člana 8. ove Odluke.

Novčanom kaznom od 500 do 20.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u ustanovi ili fondu.

VII – PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 23.

Sredstva za finansiranje aktivnosti iz ove Odluke obezbediće se iz donacija, sponsorstva i drugih izvora.

Član 24.

Pokrajinski organi dužni su da usklade svoje akte sa odredbama ove Odluke u roku od jedne godine od njenog stupanja na snagu.

Član 25.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u «Službenom listu Autonomne Pokrajine Vojvodine».

SKUPŠINA AUTONOMNE POKRAJINE VOJVODINE

Predsednik Skupštine
Autonomne Pokrajine Vojvodine

Nenad Čanak

REPUBLIKA SLOVENIJA

ZAKON O JEDNAKIM MOGUĆNOSTIMA

Br.:700-01/02-70/1
Ljubljana, 21 juna 2002

I. OPŠTE ODREDBE

Član 1 Svrha zakona

- (1) Svrha ovog zakona je definisanje osnova za poboljšanje položaja žena i uspostavljanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce na području politike, ekonomije, socijalnog staranja, obrazovanja i drugim područjima društvenog života (dalje: jednakе mogućnosti).
- (2) Uspostavljanje jednakih mogućnosti je obaveza celog društva i predstavlja otklanjanje prepreka za uvođenje rodne ravnopravnosti, pre svega sa sprečavanjem i uklanjanjem nejednakog tretmana žena i muškaraca kao oblik diskriminacije u praksi koja proizlazi iz tradicionalnih i istorijski uslovljenih različitih uloga u društvu, kao i uspostavljanjem uslova za uvođenje jednakе zastupljenosti oba pola u svim sferama društvenog života.

Član 2 Sadržina zakona

Da bi postigli pomenute ciljeve, ovaj zakon predviđa opšte i posebne mere za uvođenje jednakih mogućnosti, definiše odgovorne za određene zadatke zajedno sa njihovim ovlašćenjima i obavezama, uvodi poseban neformalan metod ispitivanja primera navodnog nejednakog tretmana žena i muškaraca i instituciju zastupnika jednakih mogućnosti kao ovlašćenu osobu za ispitivanje primera navodnog nejednakog tretmana žena i muškaraca, i određivanje obaveza obuhvaćenih strana.

Član 3

Saradnja sa društvenim partnerima i nevladinim organizacijama

Vlada Republike Slovenije (dalje: Vlada) i relevantna ministarstva saradivaće sa društvenim partnerima i nevladinim organizacijama koje su aktivne na području jednakih mogućnosti u procesu oblikovanja rešenja i predloga za ostvarenje ciljeva ovog zakona.

II. DEFINICIJA STRUČNIH IZRAZA

Član 4 Rodna ravnopravnost

Rodna ravnopravnost znači, da će žene i muškarci ravnopravno učestvovati na svim područjima javnog i privatnog života i da će imati ravnopravan status, jednakе mogućnosti u korišćenju svih prava i razvoju ličnih potencijala kojima doprinose društvenom razvoju kao i ravnopravno koriste rezultate koji proizilaze iz razvoja.

Član 5 Jednaki tretman žena i muškaraca

- (1) Jednaki tretman žena i muškaraca znači odsutnost neposrednih ili posrednih oblika rodno zasnovane diskriminacije.
- (2) Direktno rodno zasnovana diskriminacija postoji ako osoba na osnovu svog pola bila, jeste ili bi mogla biti u jednakim ili sličnim okolnostima tretirana nepovoljnije kao osoba suprotnog pola.
- (3) Posredna rodno zasnovana diskriminacija postoji ako naizgled neutralne odredbe, standardi ili tretmani u jednakim ili sličnim okolnostima i uslovima stavljuju osobe određenog pola u nepovoljniju poziciju, osim ako su ove odredbe, standardi ili tretmani relevantni, neophodni i opravdani zbog objektivnih činjenica koje nisu vezane za pol.

Član 6 Opšte mere

- (1) Opšte mere su mere normativne prirode koje rodnu zasnovanu diskriminaciju zabranjuju zakonom ili traže određeno ponašanje za jednak tretman oba pola, i predvide sankcije u primeru povrede tih zabrana ili zahteva.
- (2) Opšte mere su mere političke prirode, pre svega aktivnosti Vlade i Kancelarije za jednakе mogućnosti koje ciluju ka uspostavljanju jednakih mogućnosti sa perspektive pojedinke, pojedinca i opšte javnosti, programi aktivnosti i strategije razvoja područja društvenog života, koji su određeni u nacionalnom programu za jednakе mogućnosti žena i muškaraca, u nacionalnim programima za određena područja društvenog života i u drugim političkim dokumentima.

Član 7 Posebne mere

- (1) Posebne mere su privremene mere koje imaju za cilj uspostavljanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce kao i unapređenje rodne ravnopravnosti u posebnim područjima društvenog života u kojima je zastupljenost žena i muškaraca neuravnotežena ili je utvrđen nejednak položaj jednog pola.
- (2) Neuravnotežena zastupljenost iz prvog paragrafa je kada je zastupljenost jednog pola na određenom području ili društvenom životu ili na delu takvog područja manji od 40%.

(3) Posebne mere će se koristiti za otklanjanje objektivnih prepreka koje su prouzrokovale neravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca ili neravnopravan status osoba jednog pola kao i da se daju posebne povlastice u obliku podstrekova manje zastupljenom polu ili polu koji je u neravnopravnom položaju. Ti podsticaji moraju biti opravdani i u proporcionalnom odnosu sa namerom posebnih mera.

(4) Posebne mere će pre svega obuhvatiti:

- pozitivne mере које дјају предност (у примеру једнаког испunjавања стандарда и услова) особама оног пола које је мање заступљен или који се налази у неравноправном положају, све док се однос не избалansира или је постигнута равноправна заступљеност,
- мере које предвиђају посебне користи или уводе посебне подстичаје за елиминацију неравноправне заступљености жена и муškaraca или неравноправан положај на основу пола, и
- програмске мере у облику активности подизања свести и акционих планова за промоцију и успостављање једнаких могућности и родне равноправности.

III. USVAJANJE POSEBNIH MERA

Član 8

Usvajanje pozitivnih mera

- (1) Pozitivne mере могу бити усвојене на подручју образовања, запослења, професионалног живота, јавне или политичке активности или другде у оквиру оквира посебних подручја друштвеног живота где постоје разлоги из Члана 7 овог закона.
- (2) Pozitivne mере могу усвојити државне установе у складу са њиховим структурима и процедурима, друга тела у јавном сектору, привредни субјекти, политичке партије и организације цивилног сектора.
- (3) Тела из предходног парagraфа ће применити pozitivne mере у оквиру планова акције за unapređenje i uvođenje jednakih mogućnosti, na osnovu analize o statusu žena i muškaraca na njihovom području rada. Plan akcije ће тачно navesti razloge za usvajanje pozitivnih mera, ciljeve koje hoće da postigne tim мерама, почетак примене тих мера, методе контролисања као и престанак njihove примене i nadgledanja primene.
- (4) Planovi akcije, predviđeni u prošlom paragrafu, ће бити поднети Кancelariji за jednakе mogućnosti na preliminarno одобрење пре што се започне са применом pozitivnih mera.

Član 9

Usvajanje podsticajnih i programske mera

Podsticajne i programske mере могу бити усвојене у актима nacionalnih programa predviđenih у овом закону, као и у облику internih dokumenata organa vlasti i drugih subjekata u javnoj sferi, привредних subjekata, политичких партија, организација цивилног друштва и других subjekata u зависности od prirode i sadržine njihovog rada.

IV. AKTERI, NJIHOVI ZADACI, NADLEŽNOSTI, OBAVEZE

1. Parlament, vlada i ministarstva

Član 10

Parlament

- (1) Parlament Republike Slovenije (dalje: Parlament) ће усвојити Rezoluciju o nacionalnom programu за jednakе mogućnosti жена и муškaraca.
- (2) На основу постојећих могућности, Parlament ће у највећој могућој мери поштовати princip uravnotežene zastupljenosti жена и муškaraca u osnivanju radnih tela i sastava delegacija koje imenuje na основу правилника о раду.

Član 11

Vlada i ministarstva

- (1) Unapređivanje i uvođenje jednakih mogućnosti u skladu sa ovim zakonom je pre svega obaveza vlade i njenih ministarstava, који ће у оквиру свог područja rada постиći ciljeve ovog zakona sa usvajanjem opštih i посебних mera које predviđa ovaj Zakon.
- (2) U procesu pripreme zakonskih regulativa i drugih mera које се применjuju на područjima која су relevantna за uvođenje jednakih mogućnosti, ministarstva ће uzimati u obzir perspektivu ravноправnosti polova, saradivaće sa Kancelarijom за jednakе mogućnosti i uvažavati preporuke i mišljenja. Ministarstva moraju dobiti mišljenja i preporuke od Kancelarije за jednakе mogućnosti за predloge zakona i drugih dokumenata који су relevantna за uvođenje jednakih mogućnosti, пре што су predlozi predloženi vladи.
- (3) Kancelarija за jednakе mogućnosti i ministarstva u okviru svojih ovlašćenja ће razmatrati druge forme rodno zasnovane diskriminacije које представљају препреку u uvođenju jednakih mogućnosti u skladu sa ovim zakonom, као што је, на primer, насиље које произилази из неравноправних rodnih odnosa, i uzimati ih u obzir u usvajanju mera sa којима се покушава постићи ciljeve ovog zakona.

Član 12

Posebna uloga образovanja i stručnog usavršavanja

- (1) Образовање о пitanjima rodne равноправности ће представљати саставни део образовања и stručnog usavršavanja који ће укључивati i припремати оба пола за aktivno i равноправну participaciju na свим подручјима друштвеног живота.
- (2) Ministarstva odgovorna за образовање i rad kao i друга тела i осobe sa ovlašćenjima na подручју образовања i stručnog usavršavanja ће garantovati равноправни tretman žena i muškaraca, pogotovo u pripremi, усвјању i implementaciji javnih programa за образовање ili stručno usavršavanje, potvrđivanje уžbenika i nastavnih pomagala i u uvođenju организacijskih novina i modifikaciji pedagoških i andragoških metoda. Osnovaće, u okviru svojih ovlašćenja odgovarajući sistem mera за eliminaciju постојећих облика неравноправног tretmana žena i muškaraca.

Član 13

Koordinatori u ministarstvima

- (1) Ministarka ili ministar će imenovati službenicu ili službenika koji će vršiti naloge koordinatorke ili koordinatora za jednake mogućnosti za žene i muškarce.
- (2) Koordinatorka ili koordinator iz paragrafa 1 će biti odgovoran za primenu obaveza iz ovlašćenja ministarstva na osnovu ovog zakona i sarađivaće u tom pogledu sa Kancelarijom za jednake mogućnosti.

Član 14

Rada tela vlade i ministarstava

- (1) Vlada će poštovati principe uravnotežene zastupljenosti žena i muškaraca u sastavu savetodavnih i koordinativnih tela, drugih radnih tela i delegacija osnovanih u skladu sa Zakonom o vladi Republike Slovenije i njenim pravilnikom o radu kao i u imenovanju ili nominaciji vladinih predstavnika u javnim preduzećima i drugim javnim telima, ako to nije nemoguće zbog objektivnih razloga.
- (2) Dužnosti iz paragrafa 1 će biti obavezne i za ministre u pogledu sastava stručnih odbora, osnovanih u skladu sa Zakonom o državnoj upravi.

1.1. Nacionalni program za jednake mogućnosti žena i muškaraca

Član 15

Sadržaj nacionalnog programa

- (1) Vlada će predati parlamentu predlog za Rezoluciju o nacionalnom programu za jednake mogućnosti žena i muškaraca (dalje: nacionalni program) na osnovu predloga koje će dati ministarstva, Kancelarija za jednake mogućnosti, lokalne zajednice, društveni partneri, nevladine organizacije i druge organizacije civilnog društva, kao i pojedinačni stručnjaci.
- (2) Nacionalni program će definisati osnovne politike jednakih mogućnosti i pored obaveznog sadržaja svakog dugoročnog programskega dokumenta, posebno:
 - definisati ciljeve i mere za postizanje ciljeva na individualnim područjima društvenog života, pre svega na području zapošljavanja, socijalne bezbednosti i zdravstvene zaštite, obrazovanja, porodičnih odnosa, nasilja nad ženama i zastupljenosti oba pola u javnom životu;
 - definisati odgovornost za primenu mera, spomenutih u prošlom paragrafu;
 - definisati sadržaj i odgovorna tela i osobe za periodične nacrte za primenu smernica i zadataka iz nacionalnog programa na određenim područjima društvenog života (dalje: periodični nacrti);
 - izabrati podatke koji će se u okviru državne statistike, anketa, istraživanja javnog mnenja skupljati, biti procesuirani, spojeni, sačuvani, analizirani i predstavljeni na rodno osetljiv način;
 - definisati metode nadgledanja i izveštavanja o primeni nacionalnog programa;
 - odrediti približnu svotu sredstava za primenu mera iz nacionalnog programa i metod za obebeđivanje tih sredstava.

Član 16

Periodični nacrti

- (1) Periodični nacrti su implementaciona dokumenta nacionalnog programa koji će predvideti potrebne aktivnosti na specifičnom području društvenog života za period od dve godine.
- (2) Predlog za svaki periodični nacrt će pripremiti Kancelarija za jednake mogućnosti na osnovu izveštaja o prošlom periodu i mogućih dodatnih predloga ministara ili ministarki i predaće ih vlasti na usvajanje.
- (3) Ministarstva će proslediti izveštaje iz prošlog paragrafa Kancelariji za jednake mogućnosti ne kasnije od dva meseca pre prestanka važnosti svakog periodičnog nacrta.

Član 17

Izveštaj o primeni nacionalnog programa

Svake dve godine će vlada izveštavati Parlament o primeni nacionalnog programa. Izveštaj će uključiti opis aktivnosti i mera koje su bile preduzete u prošlom dvogodišnjem periodu.

1.2. Kancelarija za jednake mogućnosti

Član 18

Nalozi Kancelarije

- (1) Kao dodatak zadacima iz Članova 15, 16 i 19 ovog Zakona, Kancelarija za jednake mogućnosti (dalje: Kancelarija) će obavljati i sledeće naloge na području uvođenja jednakih mogućnosti:
 - nadzor primene odredaba ovog Zakona i pravilnika, usvojenih na osnovu zakona;
 - nadzor različitih područja društvenog života iz perspektive rodne ravnopravnosti i predlaganje vlasti i ministarstvima usvajanje ili dopune zakona i drugih propisa, kao i usvajanje drugih mera;
 - koordinacione aktivnosti usmerene ka ostvarenju ravnopravnosti polova, uključujući davanja profesionalne podrške za razvoj odgovarajućih metoda i tehnika;
 - koordinacija pripreme nacionalnog programa i nadzor njegove primene;
 - koordinacija pripreme nacionalnih izveštaja o ispunjavanju međunarodnih obaveza koje je Republika Slovenija preuzela na području jednakih mogućnosti;
 - predlaganje inicijativa za istraživanje i analizu, potrebnu za primenu nacionalnog programa;
 - saradnja sa nevladinim organizacijama koje su aktivne na području jednakih mogućnosti i obezbediti delimično finansiranje njihovih projekata i aktivnosti;
 - izveštavanje vlade jednom godišnje, do kraja aprila najkasnije za prošlu godinu, o aktivnostima i nalazima zastupnice ili zastupnika za jednake mogućnosti muškaraca i žena.
- (2) Uslovi i kriterijumi za delimično finansiranje, spomenuti u alineji 7 prošlog paragrafa, će odrediti vlada na predlog šefa Kancelarije.

Član 19

Obaveze Kancelarije u vezi sa pozitivnim merama

- (1) Kancelarija će dati svoje odobrenje akcionim nacrtima iz trećeg paragrafa Člana 8 ovog zakona ako je uvođenje pozitivnih mera opravdano prema Članu 7 ovog zakona.

(2) Kancelarija će nadgledati realizaciju pozitivih mera na područjima gde će biti primenjene. Zbog toga će imati pravo da zatraži od tela, koja su uvela pozitivne mere, izveštaj o tome da li su pozitivne mere primenjene u skladu sa akcionim nacrtom.

(3) Kancelarija može da predloži telima, spomenutima u paragrafu 2 Člana 8, uvođenje pozitivnih mera na onim područjima društvenog života gde postoji očigledna neravnopravna zastupljenost žena i muškaraca ili neravnopravan status osoba istog pola.

1.2.1. Ispitivanje slučaja navodnog neravnopravnog tretmana žena i muškaraca i davanje mišljenja

Član 20

Zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti žena i muškaraca

(1) Zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti žena i muškaraca (dalje: zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti) će biti zaposlen/-a u Kancelariji da bi saslušavao/-la primere navodno neravnopravnog tretmana žena i muškaraca, da bi davao/-la mišljenje u vezi sa odredbama ovog zakona i sarađivaо/-la u primenjivanju i izvršavanju zadataka koje su bile poverene sa ovim zakonom Kancelariji.

(2) Zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti će biti zaposlen kao službenica ili službenik vlade u skladu sa Zakonom o javnim službenicima i u skladu sa uslovima za obavljanje poslova koji su definisani u dokumentu o internoj organizaciji i sistematizaciji poslova u kancelariji.

Član 21 Svrha ispitivanja slučajeva

- (1) Svrha ispitivanja slučajeva o navodnom neravnopravnom tretmanu žena i muškaraca (dalje: ispitivanje slučajeva) postoji pre svega za otkrivanje postojanja diskriminacije na individualnim područjima društvenog života.
- (2) Saslušavanje slučajeva će biti neformalno i besplatno.
- (3) Zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti i drugi zaposleni u Kancelariji su vezani pravilima o zaštiti tajnosti i privatnih informacija u vezi sa svim informacijama koje dobiju u saslušavanju individualnog slučaja.

Član 22 Inicijativa za ispitivanje slučaja

- (1) Pojedinci, nevladine organizacije, sindikati i druge organizacije civilnog društva ili druga pravna lica (dalje: inicijator) mogu da pismeno iniciraju zastupnici ili zastupniku za jednake mogućnosti ispitivanje slučaja.
- (2) Zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti može da ispita anonimne pismene inicijative ako one sadrže dovoljno informacija da bi ona/on mogao/-gla da sasluša slučaj.

Član 23

Vremenski rok za ispitivanje slučaja

Inicijativa, predviđena u pređašnjem paragrafu mora biti predata što pre moguće, ili najkasnije u roku od godinu dana od kad se je slučaj desio. Zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti može da ispita slučaj posle tog vremenskog perioda ako misli da je slučaj toliko značajan da bi bilo u skladu sa ciljevima ovog zakona mudro da se sasluša.

Član 24

Neprikladne inicijative

Zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti neće ispitivati inicijative za koje je jasno da ne obuhvataju područje neravnopravnog tretmana žena i muškaraca prema ovom Zakonu.

Član 25

Ispitivanje slučaja

- (1) Ispitivanje slučaja će se vršiti u pismenoj formi, zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti može da pozove uključene strane u slučaju na saslušanje ako veruje da će to pomoći u objašnjanju primera.
- (2) Advokat za jednake mogućnosti može da traži od suprotne strane da mu/njoj preda objašnjenja u pismenoj formi, u određenom vremenskom periodu, koje će mu/njoj pomoći u saslušavanju slučaja.
- (3) Ako suprotna strana ne preda advokatu tražena objašnjenja, advokat će dati njegovo/njeno mišljenje o primeru na osnovi informacija koje ima.

Član 26

Prestanak ispitivanja primera

Zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti će prestati sa ispitivanjem primera na molbu inicijatorke ili inicijatora ako on/ona nije zainteresovan/-a za nastavak ispitivanja primera ili ako zbog nedostatka informacija ne može da nastavi sa ispitivanjem primera i završi ispitivanje sa davanjem mišljenja.

Član 27

Pismeno mišljenje

- (1) Na završetku ispitivanja primera, zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti će izdati pismeno mišljenje u kome će opisati svoje nalaze i ocenu okolnosti u smislu postojanja neravnopravnog tretmana polova u skladu sa ovim zakonom i obavestiti o tome sve strane.
- (2) U svom mišljenju zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti može da istakne greške koje je otkrio i može da predloži način za ispravljenje grešaka, i može da zatraži od suprotne strane da ga/ju u određenom vremenskom periodu obaveste o merama koje su preduzeli za ispravljenje grešaka.

Član 28

Molba za davanje mišljenja

Pojedinka ili pojedinac ili pravna osoba može da se obrati zastupnici ili zastupniku za jednake mogućnosti sa molbom da dobije mišljenje o tome da li će ili da li je prouzrokovalo sa nekom svojom radnjom nejednaki tretman žena i muškaraca u smislu ovog zakona.

Član 29

Godišnji izveštaj

Zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti će svake godine pripremiti izveštaj o svojim aktivnostima, najkasnije pre kraj marta za prošlu godinu. Izveštaj će Kancelarija prodneti vladu na usvajanje.

2. Lokalne zajednice

Član 30

Uloga lokalnih zajednica u ostvarenju ciljeva ovog zakona

- (1) Lokalne zajednice će u okviru svojih ovlašćenja promovisati i raditi na uspostavljanju jednakih mogućnosti i uzimati u obzir perspektivu rodne ravnopravnosti u vezi sa usvajanjem mera i aktivnosti potrebnih za uspostavljenje jednakih mogućnosti.
- (2) Lokalne zajednice mogu imenovati koordinatorku ili koordinatora za jednake mogućnosti, koji će učestvovati u pripremi i primeni nacionalnog programa, pomenutog u članu 15 ovog zakona u delu, koji se odnosi na lokalne zajednice, predložiće mera i aktivnosti na području uvođenja jednakih mogućnosti, i imaće savetodavnu ulogu u oblikovanju rešenja za ostvarivanje ciljeva ovog zakona u okviru individualne lokalne zajednice. U izvršavanju tih nalogu, koordinator za jednakе mogućnosti će saradivati sa Kancelrijom.
- (3) U procesu usvajanja razvojnih planova i drugih odluka, tela lokalnih zajednica će razmotriti predložene mera i aktivnosti koje su podneli koordinatorka ili koordinatori.

3. Političke partije

Član 31

Nacrt

- (1) Političke partije koje su uključene u registar političkih partija će svake četiri godine usvojiti nacrt u kome će usvojiti stav o pitanju ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca i u skladu sa tim stavom odrediti metode i mera za promociju ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca u telima partije, na kandidatnim listama za parlamentarne izbore i u tela lokalnih zajednica kao i za izbore za predsednika republike.
- (2) Političke partije će podneti nacrt kancelariji u roku od tri meseca posle usvajanja.

4. Ombudsman ili ombudsmanka

Član 32

Uloga ombudsmana ili ombudsmanke u ostvarivanju ciljeva ovog zakona

Ombudsmanka ili ombudsman će posebno nastojati da u okviru svojih kompetencija u skladu sa Zakonom o ombudsmanu radi na uspostavljanju jednakih mogućnosti u ispitivanju primera ostvarivanja prava na rodnu ravnopravnost kao i u izveštavanju o svojim aktivnostima.

V. KAZNENE ODREDBE

Član 33

- (1) Ako pravno lice uvede pozitivne mере bez odobrenja Kancelarije (četvrti paragraf člana 8), primiće novčanu kaznu od najmanje 500.000 SIT za prekršaj.
- (2) Odgovorno lice državnih organa, državne organizacije ili organa lokalne zajednice će biti novčano kažnjen sa najmanje 80.000 SIT za prekršaj iz prethodnog paragrafa.

Član 34

- (1) Ako pravno lice ne preda na zahtev izveštaj o primeni pozitivnih mera Kancelariji, biće kažnjeno novčanom kaznom od 100.000 do 300.000 SIT za prekršaj (drugi paragraf Člana 19).
- (2) Odgovorno lice državnih organa, državne organizacije ili organa lokalne zajednice će biti kažnjeno novčanom kaznom od 50.000 SIT do 150.000 SIT za prekršaj iz pređašnjeg paragrafa.

Član 35

Ako politička partija ne preda Kancelariji nacrt iz Člana 31, biće novčano kažnjena sa najmanje 300.000 SIT.

VI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 36

Predlog za rezoluciju

Vlada će podneti Parlamentu na usvajanje predlog Rezolucije o nacionalnom programu za jednakе mogućnosti za žene i muškarce najkasnije godinu dana posle stupanja na snagu ovog zakona.

Član 37

Određivanje kriterija za poštovanje principa ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca

Parlament i vlada će odrediti kriterije za poštovanje principa ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca u sastavi radnih tela i imenovanju i nominaciji predstavnika iz Člana 10 i 14 ovog zakona, godinu dana posle stupanja na snagu ovog zakona.

Član 38

Određivanje kriterijuma i uslova za delimično finansiranje projekata

Vlada će odrediti uslove i kriteriume, spomenute u drugom paragrafu Člana 18 ovog zakona u roku od šest meseci posle stupanja na snagu ovog zakona.

Član 39

Početak aktivnosti zastupnika ili zastupnice za jednake mogućnosti

Zastupnica ili zastupnik za jednake mogućnosti će početi sa radom u skladu sa ovim zakonom najkasnije godinu dana posle stupanja na snagu ovog zakona.

Član 40

Imenovanje koordinatora

Ministarke ili ministri će imenovati službenice ili službenike koji će obavljati zadatke koordinatorke ili koordinatora, spomenutih u Članu 13 ovog Zakona i obavestiti Kancelariju o njihovoj odluci u roku tri meseca posle stupanja na snagu ovog Zakona.

Član 41

Usvajanje prvih nacrta

Političke partije će usvojiti svoje prve nacrte u saglasnosti sa Članom 31 ovog Zakona u roku od godinu dana ili na njihovom prvom kongresu partije posle stupanja na snagu ovog Zakona.

Član 42

Stupanje na snagu ovog zakona

Ovaj Zakon će stupiti na snagu petnaesti dan posle objave u Službenom listu Republike Slovenije.

Br.: 700-01/02-70/1
Ljubljana, 21 juna 2002

II verzija

NACRT ZAKONA O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim zakonom uređuje se način obezbjeđivanja i ostvarivanja prava po osnovu rodne ravnopravnosti, u skladu sa međunarodnih aktima i opštim pravilima međunarodnog prava, a naročito mjeru za eliminisanje diskriminacije po osnovu pola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj i drugim oblastima društvenog života.

Član 2.

Rodna ravnopravnost podrazumijeva da žene i muškarci učestvuju na svim nivoima i u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak položaj, jednakе mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda i korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za razvoj društva, kao i da imaju jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Član 3.

Državni organi, organi lokalne samouprave i pravna lica koja vrše javna ovlašćenja dužni su da u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti ocjenjuju i vrednuju uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca, radi postizanja rodne ravnopravnosti.

Član 4.

Zabranjena je diskriminacija po osnovu pola, a naročito u oblasti vaspitanja i obrazovanja, zapošljavanja, rada, zdravlja, socijalne zaštite, javnog odnosno političkog djelovanja, kao i u drugim oblastima privatnog i javnog života.

Diskriminacijom u smislu stava 1. ovog člana, smatra se i seksualno uznenemiravanje, podsticanje drugog lica na diskriminaciju, kao i korišćenje riječi u muškom rodu kao generički neutralne forme za muški i ženski rod.

Zabrana diskriminacije po osnovu pola ne odnosi se na pravo žena na zaštitu materinstva, kao i posebnu zaštitu na radu zbog bioloških karakteristika.

Član 5.

Diskriminacijom po osnovu pola ne smatraju se opšte i posebne mjere, donijete ili preduzete radi otklanjanja i sprječavanja nejednakog tretmana žena i muškaraca, otklanjanje posljedica nejednakog tretmana žena i muškaraca i promovisanja rodne ravnopravnosti, čije je donošenje ili preduzimanje objektivno opravdano i u skladu sa ciljevima ovog zakona.

Mjere iz stava 1. ovog člana, prestaju da se primjenjuju kad se ostvari cilj da se svakom licu, nezavisno od toga kom polu pripada, obezbijedi jednak tretman i pruže jednake mogućnosti.

Član 6.

Niko ne može trpjeti štetne posljedice zbog toga što je kao svjedok ili žrtva diskriminacije po osnovu pola dao iskaz pred nadležnim organom ili upozorio javnost na slučaj diskriminacije po osnovu pola.

Član 7

Izrazi upotrijebljeni u ovom zakonu, imaju sljedeća značenja:

1. **rod** je društveno uspostavljena uloga žena i muškaraca u javnom i privatnom životu koja se razvila na biološkoj razlici polova;
2. **pol** predstavljaju biološke karakteristike po kojima se razlikuju ljudska bića na muška i ženska;
3. **nejednak tretman** je svako postupanje kojim se pravi razlika između muškaraca i žena zato što pripadaju različitim polovima ili se neopravdano daje prednost jednom polu u odnosu na drugi;
4. **jednake mogućnosti** podrazumijevaju nepostojanje ograničenja po osnovu pola za učeće muškaraca i žena u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj i drugim oblastima društvenog života čime se obezbjeđuje ostvarivanje njihovih prava i sloboda;
5. **diskriminacija po osnovu pola** predstavlja svako pravno ili fizičko, neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na polu zbog kojeg se pojedincima, otežava ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskem i svakom drugom području javnog života.
6. **neposredna diskriminacija po osnovu pola** postoji kad se lice tretira ili može biti tretirano nepovoljnije u odnosu na lice drugog pola, u istoj ili sličnoj situaciji, isključivo po osnovu pola;
7. **posredna diskriminacija po osnovu pola** postoji kada se propisom, drugim aktom ili radnjom, prividno neutralnim i jednakim za sve, dovode u nepovoljniji položaj lica jednog pola u odnosu na lica drugog pola;
8. **nasilje po osnovu pola** je djelo kojim se nanosi ili može biti nanesena fizička, mentalna, seksualna ili ekomska šteta ili patnja, kao i prijetnja takvim djelom koja ozbiljno sputava lice da uživa u svojim pravima i slobodama u javnom ili privatnom životu, uključujući porodično nasilje, incest, silovanje i trgovinu ljudima;
9. **seksualno uzneniranje** je svako neželjeno fizičko, verbalno ili neverbalno ponašanje seksualnog karaktera, koje ima za cilj ili predstavlja povredu ličnog dostojanstva, naročito u slučaju kad stvara stanje straha, neugodno, agresivno, ponižavajuće ili uvrijedljivo stanje.

II NADLEŽNOSTI

Član 8.

Nadležnosti iz ovog zakona ostvaruje Vlada Republike Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada), preko stručne službe za obavljanje poslova u vezi ostvarivanja rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: Kancelarija za rodnu ravnopravnost).

Kancelarija za rodnu ravnopravnost vrši sljedeće poslove:

1. koordinira aktivnosti koje imaju za cilj uspostavljanje rodne ravnopravnosti, pruža stručnu pomoć u primjeni i sprovođenju ovog zakona i drugih propisa koji se odnose na rodnu ravnopravnost;
2. učestvuje u pripremi i donošenju akcionih planova za uspostavljanje rodne ravnopravnosti na svim nivoima;
3. inicira Vladi odnosno ministarstvima usvajanje, izmjene ili dopune zakona i drugih propisa, kao i preduzimanje drugih mjera, radi uspostavljanja rodne ravnopravnosti odnosno eliminisanja diskriminacije po osnovu pola ili borbe protiv nasilja po osnovu pola, seksualnog uzneniranja i drugih oblika diskriminacije po osnovu pola;
4. koordinira pripremu nacionalne strategije za postizanje rodne ravnopravnosti i vrši nadzor nad njenim sprovođenjem;
5. sprovodi istraživanja i analize potrebne za sprovođenje nacionalne strategije odnosno promoviše i inicira istraživanja, sakupljanje podataka i saradnju na nacionalnom i međunarodnom nivou;
6. prati usklađenost zakona i drugih propisa u Crnoj Gori koji se odnose na rodnu ravnopravnost sa međunarodnim aktima, kao i njihovo sprovođenje;
7. priprema izvještaje o ispunjavanju međunarodnih obaveza od strane Crne Gore u oblasti rodne ravnopravnosti;
8. uspostavlja saradnju sa nevladinim organizacijama, domaćim i stranim, koje se bave pitanjima ljudskih prava, a posebno ženskih ljudskih prava;
9. ostvaruje saradnju sa jedinicama lokalne samouprave i pruža podršku za osnivanje mehanizama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou;
10. promoviše edukaciju o rodnoj ravnopravnosti;
11. istražuje predstavke u kojima se ukazuje na posrednu ili neposrednu diskriminaciju po osnovu pola, zauzima stavove i daje mišljenja i preporuke, a po potrebi obavještava zaštitnika ljudskih prava i sloboda;
12. analizira međunarodna dokumenta i konvencije, kao i usvojene međunarodne standarde iz oblasti rodne ravnopravnosti, preduzima mјere za njihovu primjenu i kreira kvalitetan monitoring poštovanja tih dokumenata;
13. dostavlja Vladi godišnji izvještaj o radu;
14. obavlja i druge poslove vezane za sprovođenje rodne ravnopravnosti, u skladu sa ovim zakonom.

Kancelarija može, radi vršenja poslova iz svoje nadležnosti, da angažuje eksperte iz oblasti koja je predmet ispitivanja i analiza sa aspekta rodne ravnopravnosti.

Unutrašnju organizaciju i način rada Kancelarije iz stava 2. ovog člana utvrđuje Vlada.

Član 9.

Vlada utvrđuje nacionalnu strategiju za postizanje rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: Strategija) i programe za sprovođenje nacionalne strategije (u daljem tekstu: programi).

Strategija sadrži:

1. ciljeve i mjere za postizanje rodne ravnopravnosti u svim oblastima društvenog života, a naročito u oblasti rada, socijalne i zdravstvene zaštite, obrazovanja, nasilja nad ženama i zastupljenosti žena i muškaraca u procesima odlučivanja na svim nivoima i u svim područjima javnog života;
2. odgovornost za sprovođenje utvrđenih mjer za postizanje rodne ravnopravnosti;
3. smjernice za izradu programa u pojedinim oblastima društvenog života, kao i obaveze i nosioce programa;
4. podatke koji se moraju u zvaničnim statistikama, anketama ili ispitivaju javnosti prikupljati, objavljivati, povezivati, čuvati, analizirati i iskazivati odvojeno po polu;
5. način izvještavanja o sprovođenju mera iz Strategije;
6. finansijska sredstva potrebna za sprovođenje mera iz Strategije.

Programima se utvrđuju aktivnosti u pojedinim oblastima društvenog života, za period od dvije godine.

Programe priprema Kancelarija za rodnu ravnopravnost, na osnovu izvještaja ministarstava za oblasti iz njihove nadležnosti.

Iзвještaje iz stava 4. ovog člana, ministarstva su dužna da dostave najkasnije u roku od dva mjeseca prije isteka vremena za koje je program utvrđen.

Član 10.

Ministarstva su dužna da odrede službenike, koji će obavljati poslove koordinatora u pitanjima rodne ravnopravnosti iz nadležnosti ministarstva.

Koordinator iz stava 1. ovog člana odgovoran je za obaveze iz nadležnosti ministarstva koje proizilaze iz ovog zakona i saradnju sa Kancelarijom za rodnu ravnopravnost.

Član 11.

Drugi državni organi su dužni da na zahtjev Kancelarije za rodnu ravnopravnost pruže adekvatnu pomoć, odnosno daju podatke iz okvira svoje nadležnosti potrebne za rad Kancelarije.

III OPŠTE I POSEBNE MJERE

Član 12.

Rodna ravnopravnost se obezbjeđuje opštim i posebnim mjerama, koje preduzimaju državni organi, organi lokalne samouprave i pravna lica koja vrše javna ovlašćenja.

1. Opšte mjere

Član 13.

Opšte mjere su zakonom propisane mjeru kojima se u određenoj oblasti zabranjuje

diskriminacija po osnovu pola ili naređuje određeno ponašanje u određenim uslovima, radi postizanja rodne ravnopravnosti, i propisuju sankcije za slučaj povrede propisanih zabrana odnosno naredbi.

Opšte mjere obuhvataju i mjeru političke prirode čiji je cilj ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Član 14.

Opšte mjere, u smislu ovog zakona, podrazumijevaju i obaveze državnih organa, organizacija i drugih pravnih lica.

Član 15.

Skupština Republike Crne Gore (u daljem tekstu: Skupština) i Vlada će sprovoditi principe rodne ravnopravnosti, a naročito princip rodno balansirane zastupljenosti prilikom izbora i imenovanja, osnivanja radnih tijela i utvrđivanja sastava zvaničnih delegacija.

Skupština i Vlada će primjenjivati principe rodne ravnopravnosti u procesima razmatranja i donošenja odluka.

Član 16.

Jedinica lokalne samouprave podstiče i ostvaruje rodnu ravnopravnost u okviru svojih nadležnosti odnosno preduzima mjeru i aktivnosti od značaja za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Jedinica lokalne samouprave može imenovati koordinatora za rodnu ravnopravnost koji: učestvuje u pripremi i sprovođenju strategije iz člana 8. ovog zakona, u dijelu koji se odnosi na jedinice lokalne zajednice; predlaže mjeru i aktivnosti u oblasti ostvarivanja rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou i pomaže pri kreiranju rješenja za postizanje ciljeva ovog zakona u okviru jedinice lokalne samouprave.

U izvršavanju obaveza iz stava 2. ovog člana koordinator za rodnu ravnopravnost sarađuje sa Kancelrijom za rodnu ravnopravnost.

Organj jedinice lokalne samouprave dužni su prilikom donošenja razvojnih planova i drugih odluka iz svoje nadležnosti da uzmu u obzir mjeru i aktivnosti koje predlaže koordinator za rodnu ravnopravnost.

Član 17.

Političke stranke u svojim dokumentima se opredjeljuju po pitanju rodne ravnopravnosti u smislu ovog zakona, i određuju način i mjeru za postizanje jednakе zastupljenosti žena i muškaraca u svojim organima, na kandidacionim listama za izbor poslanika i odbornika, u izabranim klubovima poslanika i odbornika i izbor rukovodećih funkcija na svim nivoima.

Član 18.

Mediji promovišu rodnu ravnopravnost kroz programsku koncepciju.

Zabranjeno je javno prikazivanje i predstavljanje lica bilo kojeg pola na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način, po osnovu pola i polne orijentacije.

Član 19.

Statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u državnim organima, na svim nivoima, jedinicama lokalne samouprave, javnim službama i ustanovama, privrednim društvima i drugim pravnim licima moraju biti iskazani po polnoj pripadnosti.

Statistički podaci i informacije iz stava 1. ovog člana sastavni su dio državne statističke evidencije i dostupni su javnosti u skladu sa propisima kojima se reguliše zaštita ličnih podataka građana i u skladu sa odredbama posebnog zakona kojim se uređuje oblast službene statistike.

Član 20.

Nevladine organizacije koje se bave zaštitom ljudskih prava, a posebno zaštitom rodne ravnopravnosti, imaju pravo da nadgledaju ostvarivanje rodne ravnopravnosti u svim oblastima društvenog života, i da svoje izvještaje i analize javno publikuju i predstavljaju.

Nevladine organizacije učestvuju u pripremanju strategije iz člana 9. ovog zakona.

2. Posebne mjere

Član 21.

Posebne mjere su privremene mjere koje imaju za cilj obezbjeđivanje i promovisanje rodne ravnopravnosti u određenim oblastima društvenog života, u kojima je utvrđena nejednaka zastupljenost žena i muškaraca odnosno nejednak tretman lica jednog pola.

Nejednaka zastupljenost, u smislu stava 1. ovog člana, postoji u slučajevima kada je zastupljenost jednog pola u određenoj društvenoj oblasti odnosno dijelu te oblasti, manja od procenta zastupljenosti tog pola u ukupnoj populaciji.

Član 22.

Posebnim mjerama otklanjaju se postojeća ograničenja koja objektivno dovode ili mogu dovesti do nejednake zastupljenosti žena i muškaraca odnosno nejednakog položaja lica jednog pola u odnosu na lica drugog pola ili daju posebne pogodnosti u smislu podsticanja lica manje zastupljenog pola, koje su u skladu sa ciljevima posebnih mjeri.

Posebne mjeri su, naročito:

1. pozitivne mjeri koje, pod jednakim uslovima, daju prednost licima manje zastupljenog pola odnosno licima koja se nalaze u izrazito neravnopravnom položaju po osnovu pola, dok se ne postigne jednaka zastupljenost odnosno utvrđeni ciljevi za uvođenje ovih mjeri;

2. podsticajne mjeri koje daju posebne pogodnosti ili uvođe posebne podsticaje u cilju ukidanja nejednake zastupljenosti žena ili muškaraca, odnosno nejednakog tretmana po osnovu pola;
3. programske mjeri koje podrazumijevaju aktivnosti u vezi edukacije odnosno za podsticanje i uspostavljanje rodne ravnopravnosti.

Član 23.

Pozitivne mjeri se mogu preduzeti u oblasti vaspitanja i obrazovanja, zapošljavanja, rada, zdravlja, socijalne zaštite, javnog odnosno političkog djelovanja, kao i u drugim oblastima društvenog života u kojima postoje razlozi za njihovo uvođenje u smislu člana 22. ovog zakona.

Pozitivne mjeri iz stava 1. ovog člana uvođe državni organi, u okviru svojih nadležnosti.

Pozitivne mjeri mogu uvoditi i organi lokalne samouprave, drugi subjekti u javnom sektoru, privredni subjekti, političke stranke i nevladine organizacije.

Član 24.

Pozitivne mjeri utvrđuju se akcionicim planovima za podsticanje i ostvarivanje rodne ravnopravnosti, na osnovu analize položaja žena i muškaraca u oblasti za koju se utvrđuju.

Akcioni plan iz stava 1. ovog člana, sadrži razloge za uvođenje pozitivnih mjeri, ciljeve koji se njima postižu, početak, način i prestanak sprovođenja mjeri, kao i nadzor nad sprovođenjem mjeri.Prije sprovođenja pozitivnih mjeri, subjekti iz člana 23. stava 2. ovog zakona, moraju pribaviti saglasnost Kancelarije za rodnu ravnopravnost.

Član 25.

Kancelarija za rodnu ravnopravnost daje saglasnost na akcione planove, na osnovu procjene usklađenosti tih planova sa principima iz čl. 21. i 22. ovog zakona.

Kancelarija iz stava 1. ovog člana prati sprovođenje pozitivnih mjeri u oblastima, u kojima su uvedene.

Kancelarija za rodnu ravnopravnost može subjektima iz člana 23. stava 2. ovog zakona preporučiti uvođenje pozitivnih mjeri u onim oblastima društvenog života, u kojima postoji očigledna nejednaka zastupljenost žena ili muškaraca odnosno izrazita neravnopravnost lica jednog pola.

Član 26.

Podsticajne i programske mjeri se mogu preduzeti aktima za sprovođenje strategije, drugim aktima državnih organa i organa lokalne samouprave, drugih subjekata u javnom sektoru, privrednih subjekata, političkih stranaka, nevladinih organizacija i drugih subjekata, u skladu sa prirodom i sadržinom oblasti u kojoj djeluju.

IV POSTUPANJE PO PREDSTAVKAMA

Član 27.

Istraživanje predstavki u kojima se ukazuje na posrednu ili neposrednu diskriminaciju po osnovu pola (u daljem tekstu: predstavke) ima za cilj otkrivanje odnosno utvrđivanje postojanja diskriminacije po osnovu pola u pojedinim oblastima društvenog života i preuzimanje mjera za otklanjanje uzroka diskriminacije.

Zaposleni u Kancelariji za rodnu ravnopravnost dužni su da čuvaju lične podatke koje saznaju u toku ispitivanja, u skladu sa propisima o zaštiti ličnih podataka.

Član 28.

Predstavku može podnijeti svako ko smatra da je diskriminisan po osnovu pola.

Predstavku, u ime lica koje je diskriminisano po osnovu pola, uz njegovu saglasnost, može podnijeti i drugo lice, porodica ili pravno lice koje se bavi pitanjima ljudskih prava.

Kancelarija za rodnu ravnopravnost može postupati i po anonimnoj predstavci, ukoliko se njome ukazuje na posrednu diskriminaciju po osnovu pola i koja sadrži dovoljno podataka za otkrivanja i utvrđivanje postojanja diskriminacije po osnovu pola.

Član 29.

Kancelarija za rodnu ravnopravnost neće postupati po predstavci iz koje očigledno proizilazi da se ne radi o diskriminaciji po osnovu pola, u smislu ovog zakona.

O razlozima nepostupanja po predstavci Kancelarija za rodnu ravnopravnost obavještava podnosioca predstavke.

Član 30.

Kancelarija za rodnu ravnopravnost može, ako ocjeni da bi to pomoglo razriješavanju slučaja, pozvati na razgovor podnosioca predstavke i predstavnika državnog organa, organa lokalne samouprave, poslodavca, političke stranke i drugog pravnog lica, odnosno fizičko lice na koju upućuje predstavka (u daljem tekstu: protivna strana).

Član 31.

Kancelarija za rodnu ravnopravnost obavještava protivnu stranu o istraživanju predstavke, a može od nje i da zahtjeva da u određenom roku da objašnjenja koja omogućavaju istraživanje predstavke.

Ako protivna strana ne da pismeno izjašnjenje iz stava 1. ovog člana, branilac zauzima stav i daje mišljenje na osnovu podataka kojima raspolaže.

Član 32.

Kancelarija za rodnu ravnopravnost obustavlja istraživanje predstavke na zahtjev podnosioca predstavke ili ako se, zbog nedostatka podataka, istražinje predstavke ne može nastaviti niti okončati mišljenjem ili preporukom.

Član 33.

Kancelarija za rodnu ravnopravnost, po istraživanju predstavke, priprema mišljenje sa konstatacijama i ocjenama o okolnostima slučaja iz predstavke, sa aspekta postojanja diskriminacije po osnovu pola u smislu ovog zakona i o tome obavještava podnosioca predstavke i protivnu stranu.

U mišljenju iz stava 1. ovog člana Kancelarija za rodnu ravnopravnost upozorava na utvrđeno postojanje diskriminacije po osnovu pola, preporučuje način otklanjanja uzroka diskriminacije i određuje rok za podnosioca predstavke i protivnu stranu u kojem će obavijestiti Kancelariju za rodnu ravnopravnost o preduzetim mjerama.

Član 34.

Fizička i pravna lica mogu se obratiti Kancelariji za rodnu ravnopravnost zahtjevom za davanje mišljenja o tome da li su ili bi nekim svojim ponašanjem prouzrokovali nejednak tretman žena i muškaraca u smislu ovog zakona.

V KAZNENE ODREDBE

Član 35.

Novčanom kaznom od stostrukog do tristostrukog iznosa najniže cijene rada u Republici Crnoj Gori (u daljem tekstu: Crna Gora), kazniće se za prekršaj pravno lice i preduzetnik ako:

- 1) vrši diskriminaciju ili podstiče drugo lice na diskriminaciju po osnovu pola (član 4. stav 1);
- 2) javno prikazuje i predstavlja lica bilo kojeg pola na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način, po osnovu pola i polne orientacije (član 18).

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se novčanom kaznom u iznosu od desetostrukog do dvadesetostrukog iznosa najniže cijene rada u Crnoj Gori, i odgovorno lice u pravnom licu.

Član 36.

Novčanom kaznom od pedesetostrukog do stotedesetostrukog iznosa najniže cijene rada u Crnoj Gori, kazniće se pravno lice i preduzetnik za prekršaj ako statističke podatke i informacije koje se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju ne iskazuje po polnoj pripadnosti (član 19. stav 1).

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se novčanom kaznom u iznosu od jedne polovine do desetostrukog iznosa najniže cijene rada u Crnoj Gori, i odgovorno lice u pravnom licu.

Član 37.

Novčanom kaznom u iznosu od dvostrukog do dvadesetostrukog iznosa najniže cijene rada u Crnoj Gori, kazniće se fizičko lice ako vrši diskriminaciju po osnovu pola, seksualno uznemiravanje ili podstiče drugo lice na diskriminaciju po osnovu pola (član 4. stav 1).

VI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 38.

Kancelarija za ravnopravnost polova nastavlja sa radom kao Kancelarija za rodnu ravnopravnost sa pravima i obavezama utvrđenim ovim zakonom.

Organizacija i rad Kancelarije iz stava 1. ovog člana uskladiće se sa odredbama ovog zakona u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 39.

Akti o određivanju službenika koji će obavljati poslove koordinatora u pitanjima rodne ravnopravnosti iz člana 10. ovog zakona, ministarstva će donijeti u roku od tri mjeseca dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 40.

Strategiju iz člana 9. ovog zakona Vlada će donijeti u roku od devet mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Druga planska akta za sprovođenje ovog zakona donijeće se u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 41.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Republike Crne Gore".

PARLAMENTARNA SKUPŠTINA BOSNE I HERCEGOVINE

161

Na osnovu člana IV. 4.a) Ustava Bosne i Hercegovine, Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine na sjednici Predsjedničkog doma, održanoj 22. aprila 2003. godine i na sjednici Doma naroda, održanoj 21.maja 2003 godine, usvojila je

ZAKON

O RAVNOPRANOSTI SPOLOVA U BOSNI I HERCEGOVINI

I – OPĆE ODREDBE

Član 1.

Ovim zakonom uređuje se, promovira i širi ravnopravnost spolova i garantiraju jednakе mogućnosti svim građanima, kako u javnoj, tako i u privatnoj sferi društva, te sprečava direktna i indirektna diskriminacija zasnovana na spolu.

Član 2.

Spolovi su ravnopravni.

Puna ravnopravnost spolova garantira se u svim sferama društva, a naručito u oblasti obrazovanja, ekonomiji, zapošljavanju i radu, socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti, sportu, kulturi, javnom životu i medijima, bez obzira na bračno i porodično stanje.

Diskriminacija na osnovu spola i spolne orientacije zabranjena je.

II – DISKRIMINACIJA

Član 3.

Diskriminacija po osnovu spola, u smislu ovog zakona, predstavlja svako pravno ili fizičko, direktno ili indirektno razlikovanje, privilegiranje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na spolu zbog kojeg se pojedinkama/cima otežava ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i svakom drugom području javnog života.

Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.

Direktna diskriminacija po osnovu spola postoji kada je osoba bila tretirana, tretira se, ili može biti tretirana nepovoljnije u odnosu na drugu osobu, u istoj ili sličnoj situaciji, a na osnovu spola.

Indirektna diskriminacija po osnovu spola postoji kada prividno neutralna pravna norma, kriterij ili praksa jednaka za sve dovede u nepovoljan položaj osobu jednog spola u poređenju sa osobama drugog spola.

Diskriminacijom po osnovu spola ne smatra se norma, kriterij ili praksa, koju je moguće objektivno opravdati postizanjem zakonskog cilja, proporcionalnog preuzetim nužnim i opravdanim mjerama.

U skladu sa stavom 5. ovog člana dozvoljeno je uspostavljanje specijalnih mjera u cilju promoviranja jednakosti i ravnopravnosti spolova i eliminacije postojeće neravnopravnosti, odnosno zaštite spolova po osnovu biološkog određenja.

Obrazovna ustanova nesmije vršiti diskriminaciju zasnovanu na spolu u vezi sa:

- uslovima prijema;
- odbijanjem prijema;
- načinom pružanja usluga i beneficija;
- isključenjem iz procesa obrazovanja;
- vrednovanjem drugih rezultata u toku obrazovanja;
- jednakim uslovima u stvaranju karijere i profesionalnom usmjeravanju, stručnom usavršavanju i sticanju diploma;
- u drugim mogućim slučajevima.

III – DEFINICIJE

Član 4.

U smislu ovog zakona smatra se:

- a) **spol:** društveno uspostavljena uloga žena i muškaraca u javnom i privatnom životu za razliku od istog izraza koji daje biološko određenje. Izraz spol, u duhu ovog zakona, pokazuje značaj koji je unutar društva dat biološkom određenju spola;
- b) **nasilje na osnovu spola:** bilo koje djelo koje nanosi fizičku, mentalnu, seksualnu, ili ekonomsku štetu, ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju osobe da uživaju u svojim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova, u javnoj ili privatnoj sferi života, uključujući i trgovinu ljudima radi prisilnog rada, te ograničenje, ili proizvoljno lišenje slobode;
- c) **uznemiravanje:** svaka situacija u kojoj dođe do neželjenog ponašanja u vezi sa spolom, a koje ima za cilj i rezultat nanošenje štete dignitetu osobe ili stvaranje zastrašujuće, prijeteće ili slične situacije;
- d) **seksualno uznemiravanje:** svako ponašanje koje riječima, ili radnjama, ili psihičkim djelovanjem seksualne prirode za cilj ili rezultat ima nanošenje štete dignitetu osobe, ili stvaranje zastrašujuće, neprijateljske, ponižavajuće, prijeteće, ili slične situacije, a koje je motivirano pripadnošću različitom spolu, ili različitom seksualnom orijentacijom a koja za oštećenu osobu predstavlja nepoželjno fizičko, verbalno, sugestivno i drugo ponašanje;
- e) **poslodavac/ka, zaposlenik/ka, radnik/ka:** onako kako je to definirano entitetskim zakonima koji reguliraju radne odnose.

IV – OBRAZOVANJE

Član 5.

Svi imaju jednaka prava na obrazovanje, bez obzira na spol.

Član 6.

Nadležne vlasti, obrazovne institucije i druge pravne osobe obezbjedit će da planovi i programi i metodologije osiguraju uspostavu obrazovnog sistema, koji će garantirati eliminaciju nastavnih programa koji sadrže stereotipnu društvenu ulogu muškarca i žene, a koji za posljedicu imaju diskriminaciju i nejednakost spolova.

Sadržaji, koji promoviraju jednakost spolova, sastavni su dio nastavnog programa za sve nivo obrazovanja.

Nadležne vlasti, obrazovne institucije i druge pravne osobe obezbjediće efikasne mehanizme zaštite protiv diskriminacije i seksualnog uznemiravanja i neće preuzimati nikakve disciplinske ili druge kaznene mjere prema osobi, zbog činjenice da se on/ona žalio/la na diskriminaciju, uznemiravanje, ili seksualno uznemiravanje, ili je svjedočio/la o diskriminaciji, uznemiravanju, ili seksualnom uznemiravanju.

V – ZAPOŠLJAVANJE, RAD I PRISTUP SVIM OBLICIMA RESURSA

Član 7.

Svi su ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu spola.

U suprotnosti je sa ovim zakonom svaka diskriminacija zasnovana na spolu u procesu ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, postupku popune slobodnih radnih mesta, radnog odnosa i otkaza radnog odnosa, osim u slučajevima predviđenim članom 3. st. 5. i 6. ovog zakona.

Član 8.

Zabranjena diskriminacija po osnovu spola u radu i radnim odnosima je:

- neprimjenjivanje jednake plaće i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;
- onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;
- onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
- neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavaca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika oba spola;
- različiti tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti, ili jednako plaćen posao u istom nivou, nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različiti tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta;
- bilo koji nepovoljan tretman roditelja ili staratelja u uskladištanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života;
- organiziranje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu spola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike;
- svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktnе ili indirektnе diskriminacije utvrđene članom 3. st. 3. i 4. ovog zakona.

Član 9.

Opći i posebni kolektivni ugovori treba da budu uskladjeni s odredbama ovog zakona i osiguraju jednakе mogućnosti bez obzira na spol.

Sindikati i udruženja poslodavaca imat će posebnu ulogu u osiguranju jednakе zaštite prava na rad i uslova pri zapošljavanju i osigurati a da ne postoji diskriminacija na osnovu spola među članovima, bilo da je direktna ili indirektna.

Član 10.

Svi imaju jednak pristup ekonomskom poslovanju, bez obzira na spol, što podrazumejava jednak tretman u pristupu svim ekonomskim resursima, privatizaciji, pristupu i korištenju kredita i drugih oblika finansijske pomoći, dozvola i registracija za poslovanje, kao i uslova za njihovo dobijanje.

Jednak tretman i jednakе mogućnosti, te eliminacija diskriminacije obezbjedit će se i za žene na selu, kako bi se omogućio njihov ekonomski opstanak i opstanak njihove porodice.

VI – SOCIJALNA ZAŠTITA

Član 11.

Svi imaju jednak prava na socijalnu zaštitu bez obzira na spol.

Zabranjena je diskriminacija na osnovu spola u uživanju svih oblika socijalnih prava utvrđenih važećim zakonima, a posebno u slučajevima:

- podnošenja zahtjeva za ostvarivanje bilo kojeg prava iz oblasti socijalne zaštite;
- postupak utvrđivanja i načina korištenja socijalnih prava i utvrđenih beneficija;
- prestanka uživanja utvrđenih prava.

Član 12.

Nadležne vlasti osigurat će da zakoni i drugi akti, te mehanizmi koji se odnose na pristup i korištenje socijalne zaštite nisu diskriminirajući po osnovu spola, bilo direktno ili indirektno.

VII – ZDRAVSTVENA ZAŠTITA

Član 13.

Svi imaju jednak pravo na zdravstvenu zaštitu, dopust zdravstvenim uslugama, uključujući i one koji se odnose na planiranje porodice, bez obzira na spol.

Zdravstvene institucije preduzet će sve mjere u cilju sprečavanja diskriminacije po osnovu spola u uživanju svih oblika zdravstvene zaštite.

Nadležni organi vlasti preduzet će posebne mjere u cilju zaštite i unapređenja reproduktivnog zdravlja žena.

VII – SPORT I KULTURA

Član 14.

Svi imaju jednak prava i mogućnosti učešća i pristupa sportskom i kulturnom životu bez obzira na spol.

Nadležni organi vlasti, institucije i pravne osobe dužni su preduzeti sve mjere u cilju sprečavanja diskriminacije po osnovu spola, a radi obezbjeđenja jednakih mogućnosti za:

- pristup grani sporta ili kulturnom pravcu;
- razvoj i pružanje potpore pojedinim granama sporta ili kulturnog pravca;
- dodjeljivanja nagrada zajednice za izuzetna sportska i kulturna dostignuća unutar iste grane sporta ili kulturnog pravca.

IX – JAVNI ŽIVOT

Član 15.

Državna tijela i tijela lokalne samouprave, upravljačka tijela kompanija, političke stranke i ostale neprofitne organizacije osigurat će i promovirati ravnopravnu zastupljenost po osnovu spola u upravljanju i procesu odlučivanja.

Radi postizanja cilja iz stava 1. ovog člana, nadležne vlasti sačinit će posebne programe i planove koji će biti korišteni radi poboljšanja spolne zastupljenosti u organima vlasti na svim nivoima. Programi i planovi sadržat će mјere za poboljšanje spolne zastupljenosti.

Radi ravnopravne zastupljenosti spolova, procenat učešća spolova u tijelima vlasti na svim nivoima, uključujući sudsku, zakonodavnu i izvršnu vlast, kao i sve ostale javne službe, komisije i odbore, uključujući i učešće u tijelima koja predstavljaju državu na međunarodnom nivou, u pravilu će održavati ravnopravnu zastupljenost spolova.

X – MEDIJI

Član 16.

Svi imaju pravo pristupa medijima bez obzira na spol.

Zabranjeno je javno prikazivanje i predstavljanje bilo koje osobe na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način, s obzirom na spol.

Mediji su dužni kroz programske koncepte razvijati svijest o ravnopravnosti spolova.

XI – ZABRANA NASILJA

Član 17.

Zabranjen je svaki oblik nasilja u privatnom i javnom životu po osnovu spola.

Nadležne vlasti preduzet će odgovarajuće mјere radi eliminacije i sprečavanja nasilja na osnovu spola u javnoj i privatnoj sferi života, te instrumente pružanja zaštite, pomoći i naknade žrtvama.

Nadležne vlasti će također preduzeti mјere prevencije nasilja zasnovanog na spolu, posebno u oblasti obrazovanja, radi eliminacije predrasuda, običaja i svih drugih praksi baziranih na ideji inferiornosti ili superiornosti bilo kojeg spola, kao i na stereotipnim ulogama muškaraca i žena. Ovo uključuje ali nije ograničeno na edukaciju i podizanje svijesti među državnim službenicima, u javnosti i sl.

XII – STATISTIČKE EVIDENCIJE

Član 18.

Svi statistički podaci i informacije koje se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u državnim organima na svim nivoima, javnim službama i ustanovama, državnim i privatnim preduzećima i ostalim subjektima moraju biti prikazani po spolu.

Statistički podaci i informacije, koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju, u skladu sa stavom 1. ovog člana, moraju biti sastavni dio statističke evidencije i dostupni javnosti.

XIII – SUDSKA ZAŠTITA

Član 19.

Svako kome je povrјedeno pravo osigurano ovim zakonom može pokrenuti odgovarajući postupak pred nadležnim sudom.

Tužba nadležnom судu može se podnijeti i prije okončanja, odnosno i bez pokretanja postupka zaštite kod poslodavca.

XIV – NAKNADA ŠTETE

Član 20.

Diskriminacija u smislu ovog zakona, nasilje po osnovu spola, te uznenimiravanje i seksualno uznenimiravanje, zasnovana na spolu predstavlja osnov za naknadu štete. U tom slučaju, primjenjivat će se odredbe Zakona o obligacionim odnosima i odredbe odgovarajućih zakona o parničnom i Zakona o izvršnom postupku.

Sve odluke nadležnih sudskeh organa, povodom povrede nekih od odredbi ovog zakona, dostaviti će se Agenciji za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Centru za ravnopravnost i jednakost spolova Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Gender centar FBiH) i Centru za ravnopravnost i jednakost spolova Republike Srpske (u daljem tekstu: Gender centar RS).

XV – OBAVEZE VLASTI

Član 21.

Nadležni nivoi vlasti će na svim nivoima preduzeti sve odgovarajuće mјere radi provođenja odredbi propisanih ovim zakonom po oblastima, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

- donošenje programa mјera radi postizanja jednakosti spolova u svim oblastima i na svim nivoima vlasti;
- donošenje novih, ili izmjenu postojećih zakona radi usklađivanja s odredbama ovog zakona;
- osigurati sudske zaštite kao građansku, tako i krivičnu, u svim slučajevima povrede odredbi ovog zakona;
- osigurati vođenje statističkih podataka razvrstanih po spolu u svim privrednim subjektima, privatnim i državnim preduzećima, držanim i javnim organizacijama i institucijama kao i pristup ovim informacijama.

XVI – PRAĆENJE I NADZOR NAD PROVOĐENJEM OVOG ZAKONA

Član 22.

Nadzor nad provođenjem ovog zakona obavlja Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice (u daljem tekstu: Ministarstvo).

Radi praćenja primjene ovog zakona, u okviru Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice, formira se Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Agencija).

Agencija za jednakopravnost spolova Bosne i Hercegovine, organizira se i radi u skladu s posebnom odlukom koju, na prijedlog Ministarstva iz stava 1. ovog člana, donosi vijeće ministara Bosne i Hercegovine.

Član 23.

Agencija za jednakopravnost spolova Bosne i Hercegovine naročito obavlja sljedeće funkcije:

1. Periodično izrađuje Državni plan akcije za promoviranje ravnopravnosti među spolovima, zasnovan na prijedlozima svih ministarstava na državnom nivou, planu Gender centra FBiH, i planu Gender centra RS, a koje će Ministarstvo predstaviti svake godine Vijeću ministara Bosne i Hercegovine radi usvajanja;
2. Prati primjenu i vrši koordinaciju aktivnosti sa svim relevantnim subjektima u procesu implementacije Državnog plana iz tačke 1. ovog člana;
3. Priprema godišnje izvještaje Vijeću ministara Bosne i Hercegovine o statusu spolova u BiH na osnovu izvještaja Gender centra FBiH i Gender centra RS;
4. Vrši ocjenjivanje zakona, akata i podzakonskih akata, koje usvaja Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, kako bi pratilo djelovanje na ravnopravnosti i ravnopravnu zastupljenost spolova;
5. Izrađuje metodologiju za ocjenu efekata državne politike i programa u vezi s ravnopravnosću spolova;
6. Obavlja ostale poslove vezane za promociju ravnopravnosti spolova i provođenje svrhe ovog zakona.

Član 24.

Gender centar FBiH i Gender centar RS, također, prate i nadgledaju provođenje zakona i najmanje jednom godišnje o tome izvještavaju Ministarstvo.

Pri izradi izvještaja iz stava 2. ovog člana, dužni su surađivati i konsultirati se s nevladinim sektorom, naročito organizacijama koje se bave zaštitom ljudskih prava.

Gender centar FBiH i Gender centar RS starat će se da se na svim nivoima vlasti vodi izbalansirana politika jednakosti spolova, te će u vezi s tim pitanjem sarađivati s nevladinim organizacijama i sindikatima.

Gender centar FBiH i Gender centar RS mogu u bilo koje vrijeme prezentirati posebne izvještaje Ministarstvu.

Svi izvještaji Gender centra FBiH i Gender centra RS bit će objavljeni u javnosti.

Član 25.

Gender centar FBiH i Gender centar RS imaju pravo ispitivati kršenje ovog zakona na zahtjev ministarstva, građana, nevladinih organizacija, ili vlastitu inicijativu.

Gender centar FBiH i Gender centar RS učestvuju u davanju inicijative i pripremi zakona, drugih propisa i općih akata te pri utvrđivanju mjera radi ostvarivanja jednakosti i ravnopravnosti spolova.

O svojim nalazima Gender centar FBiH i Gender centar RS sačinit će izvještaj i preporuke, koje će dostaviti nadležnim organima i zainteresiranim osobama.

U slučaju da Gender centar FBiH ili Gender centar RS utvrdi da je do povrede ravnopravnosti spolova došlo uslijed nesaglasnosti zakonskog ili podzakonskog akta s ovim zakonom, dat će inicijativu za pokretanje postupka za izmjene i dopune tog propisa.

Poslovnikom o radu Gender centar FBiH i Gender centar RS razradit će se detaljan postupak iz predhodnih stavova.

Član 26.

Nadležni organi vlasti i druge državne institucije, poslodavci, te druge pravne i fizičke osobe, dužni su pružiti sve potrebne informacije i omogućiti uvid u dokumentaciju na zahtjev Agencije, Gender centar FBiH i Gender centar RS odmah, a najkasnije u roku od 15 dana.

XVII – KAZNENE ODREDBE

Član 27.

Ko na osnovu spola vrši nasilje, uzneniranje i seksualno uzneniranje, opisano odredbama člana 4. ovog zakona, kaznit će se za krivično djelo kaznom zatvora u trajanju od 6 mjeseci do 5 godina.

Gonjenje se preduzima po službenoj dužnosti

Član 28.

Novčanom kaznom od 1.000 KM do 30.000 KM kaznit će se za prekršaj pravna osoba ako:

1. ne preduzme odgovarajuće mjere i efekte i efikasne mehanizme zaštite protiv diskriminacije po osnovu spola, uzneniranja i seksualnog uzneniranja;

2. ne preduzme odgovarajuće mjere radi eliminacije i sprečavanja zabranjene diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima kako je definirano čl. 7. i 8. ovog zakona;
3. ne obezbjedi planove, programe i metodologije u obrazovnim institucijama koje će graditi eliminaciju stereotipnih programa, koji za posljedicu imaju diskriminaciju i nejednakost među spolovima;
4. ne razvrstava po spolu statističke podatke i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju;
5. ne omogući javnosti uvid u statističke podatke koji se vode shodno ovim zakonom;
6. na uvrjedljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način predstavlja bilo koju osobu javno, s obzirom na spol.

Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se novčanom kaznom od 100 KM do 1.000 KM i odgovorna osoba u pravnoj osobi, kao i pojedinci koji samostalno obavljaju djelatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana.

Nijedna odredba ovog člana nemože se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka, pod uslovima propisanim ovim zakonom.

Do donošenja odgovarajućeg zakona o prekršajima Bosne i Hercegovine, prekršajni postupak po odredbama ovog zakona vodit će organi nadležni za ovaj postupak u entitetima i Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine.

Novčana kazna naplaćuje se u korist Budžeta institucija Bosne i Hercegovine.

Rješenja o prekršajima izvršavaju se u skladu sa važećim zakonom entiteta, odnosno Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine.

Član 29.

Procesuiranje i donošenje odluka zbog krivičnog djela i djela prekršaja utvrđenih ovim zakonom hitne je prirode i ima prioritet u radu nadležnih organa.

XVIII – PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 30.

Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice predložit će formiranje agencije za ravnopravnost spolova u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Svi državni i entetski zakoni, kao i drugi odgovarajući propisi uskladit će se s odredbama ovog zakona, najkasnije u roku od 6 mjeseci.

Član 31.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u «Službenom glasniku BiH».

PS BiH broj 56/03
21. maja 2003. godine
Sarajevo

Presjedavajući
Predstavničkog doma
Parlamentarne skupštine BiH
Šefik Džaferović, s. r.

Predsjedavajući
Doma naroda
Parlamentarne skupštine BiH
Velimir Jukić, s. r.

HRVATSKI SABOR

1585

Na temelju članka 88. Ustava Republike Hrvatske, donosim

ODLUKU

O PROGLAŠENJU ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Proglasavam Zakon o ravnopravnosti spolova, koji je donio Hrvatski sabor na sjednici 14. srpnja 2003.

Broj: 01-081-03-2624/2
Zagreb, 18. srpnja 2003.

Predsjednik
Republike Hrvatske
Stjepan Mesić, v. r.

ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Zakonom utvrđuju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Članak 2.

Nitko ne smije trpiti štetne posljedice zbog toga što je kao svjedok ili žrtva diskriminacije na temelju spola dao iskaz pred nadležnim tijelom ili upozorio javnost na slučaj diskriminacije.

Članak 3.

Državna tijela, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužni su u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe neke odluke ili akcije ocjenjivati i vrednovati učinke te odluke ili akcije na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca.

Članak 4.

Odredbe ovoga Zakona ne smiju se tumačiti niti primjenjivati na način koji bi ograničio ili umanio sadržaj jamstava o ravnopravnosti spolova koja izviru iz općih pravila međunarodnog prava, pravne stečevine Europske zajednice, te Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena i Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda.

II. DEFINICIJE POJMOSA

Članak 5.

Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Članak 6.

(1) Diskriminacija na temelju spola (u dalnjem tekstu: diskriminacija) predstavlja svako normativno ili stvarno, izravno ili neizravno razlikovanje, isključivanje ili ograničenje temeljeno na spolu kojim se otežava ili negira ravnopravno priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava muškaraca i žena u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života.

(2) Zabranjuje se diskriminacija na temelju bračnog ili obiteljskog statusa i spolne orientacije.

(3) Poticanje druge osobe na diskriminaciju smatra se diskriminacijom u smislu ovoga Zakona.

Članak 7.

(1) Izravna diskriminacija postoji ako se prema osobi postupa ili bi se moglo postupati nepovoljnije u jednakim ili sličnim okolnostima u odnosu na osobu suprotnoga spola.

(2) Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa u jednakim ili sličnim okolnostima stavlja osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobu suprotnog spola.

(3) Diskriminacijom se ne smatraju pravne norme, kriterij ili praksa koji su nužni, odnosno mogu biti opravdani objektivnim činjenicama koje su neovisne o spolu.

Članak 8.

(1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu ovoga Zakona.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno ili neverbalno, odnosno fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 9.

(1) Posebne mjere su specifične pogodnosti kojima se osobama određenog spola omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjuju postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bili prikraćeni.

(2) Posebne mjere se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca i ne smatraju se diskriminacijom.

III. POSEBNE MJERE

Članak 10.

Posebne mjere se utvrđuju propisima kojima se uređuju pojedina područja javnog života.

Članak 11.

(1) Državna tijela, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, obvezna su primjenjivati posebne mjere i donijeti planove djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

(2) Tijela iz stavka 1. ovoga članka donose planove djelovanja iz djelokruga svoje nadležnosti na osnovi analize položaja žena i muškaraca, utvrđuju razloge za uvođenje posebnih mera, ciljeve koje treba postići, način provedbe i metode nadziranja provedbe.

(3) Planove djelovanja iz stavka 1. ovoga članka prethodno odobrava Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.

Članak 12.

(1) Provođenjem posebnih mera promicat će se ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u tijelima zakonodavne, izvršne i sudske vlasti, uključujući javne službe, te postupno povećavati uključivanje podzastupljenog spola tako da njegova zastupljenost dosegne razinu njegovog udjela u ukupnom stanovništvu Republike Hrvatske.

(2) U svrhu ostvarivanja cilja iz stavka 1. ovoga članka uvodit će se posebne mjeru kada je zastupljenost jednoga spola osjetno neuravnotežena.

(3) Pri imenovanju u državna tijela i tijela jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i druge pravne osobe s javnim ovlastima, mora se voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti oba spola.

(4) Pri imenovanju članova odbora, povjerenstava i izaslanstva koja zastupaju Republiku

Hrvatsku na međunarodnoj razini, državna tijela dužna su voditi računa o jednakoj zastupljenosti žena i muškaraca u odborima, povjerenstvima ili izaslanstvima.

IV. DISKRIMINACIJA NA PODRUČJIMA ZAPOŠLJAVANJA I RADA

Članak 13.

(1) Diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanima, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za radna mesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orientacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća,

5. članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva.

(2) Prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem radnika u oglasu mora biti jasno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

V. OBRAZOVANJE

Članak 14.

(1) Obrazovanje o pitanjima ravnopravnosti spolova predstavlja integralni dio sustava osnovnog, srednjoškolskog i visokoškolskog obrazovanja, kao i cjeloživotnog učenja koji uključuju pripremu oba spola za aktivno i ravnopravno sudjelovanje na svim područjima života.

(2) Sadržaji rodnostudijskih programa trebaju poticati nova – nediskriminatorska znanja o ženama i muškarcima, uklanjanju spolno/rodne nejednakosti i rodnih stereotipa u obrazovanju na svim razinama, uvažavanja rodnih aspekata u svim obrazovno-nastavnim područjima te donošenja mera za osiguranje ujednačene zastupljenosti po spolu kako u školsko/studentskoj populaciji tako i unutar predavačkih struktura.

(3) Sustavno obrazovanje i osvještavanje o ravnopravnosti spolova obvezujuće je za sva državna tijela, pravne osobe s javnim ovlastima, posebice obrazovne ustanove, te druge pravne osobe koje sudjeluju u provedbi promicanja i uspostavljanja ravnopravnosti spolova.

(4) Nadležno državno tijelo za obrazovanje i institucije na području obrazovanja provodit će posebne mjeru, osobito u odnosu na:

1. pristup obrazovanju,
2. pripremu, usvajanje i provedbu programa obrazovanja,
3. davanje obveznih odobrenja udžbenicima i nastavnim pomagalima,

4. uvođenje organizacijskih inovacija,
5. mijenjanje pedagoških i andragoških metoda.

VI. POLITIČKE STRANKE

Članak 15.

Političke stranke koje su upisane u registar političkih stranaka usvajaju svake četiri godine plan djelovanja o pitanju uravnotežene zastupljenosti žena i muškaraca i, u skladu s njim, određuju metode za promicanje uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca u tijelima stranke, na popisima kandidata za izbore u Hrvatski sabor i tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave.

VII. MEDIJI

Članak 16.

(1) Mediji će kroz programske koncepte promicati razvoj svijesti o ravnopravnosti žena i muškaraca.

(2) Zabranjeno je javno prikazivanje i predstavljanje žena i muškaraca na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način, s obzirom na spol i spolnu orientaciju.

VIII. STATISTIČKI PODACI

Članak 17.

(1) Svi statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u državnim tijelima, javnim službama i ustanovama, moraju biti iskazani po spolu.

(2) Statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju, prema stavku 1. ovoga članka, dostupni su javnosti u skladu s propisima kojima se uređuje zaštita osobnih podataka i s odredbama posebnog zakona kojim se uređuje područje službene statistike.

IX. OSIGURANJE PROVEDBE ZAKONA

1. URED ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Članak 18.

(1) Vlada Republike Hrvatske osnovat će uredbom Ured za ravnopravnost spolova (u dalnjem tekstu: Ured) kao stručnu službu za obavljanje poslova u vezi s ostvarivanjem ravnopravnosti spolova.

(2) Ured obavlja stručne i druge poslove na način da:

1. koordinira sve aktivnosti kojima je cilj uspostavljanje ravnopravnosti spolova, što uključuje

pružanje profesionalne pomoći u primjeni i provedbi ovoga Zakona i drugih propisa koji se odnose na ravnopravnost spolova,

2. odobrava tijelima iz članka 11. ovoga Zakona provedbu planova djelovanja,
3. predlaže Vladi Republike Hrvatske i državnim tijelima donošenje ili izmjene zakona i drugih propisa kao i usvajanje drugih mjera,
4. izrađuje nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova i nadzire njezinu provedbu,
5. provodi istraživanja, izrađuje analize i svake dvije godine Vladu Republike Hrvatske izvještava o provedbi nacionalne politike,
6. prati usklađenost i primjenu zakona i drugih propisa koji se odnose na ravnopravnost spolova u odnosu na međunarodne dokumente,
7. priprema nacionalna izvješća o ispunjavanju međunarodnih obveza u području ravnopravnosti spolova,
8. surađuje s nevladitim udrugama koje su aktivne u području ravnopravnosti spolova i osigurava djelomično financiranje njihovih projekata ili aktivnosti,
9. promiče znanje i svijest o ravnopravnosti spolova,
10. prima predstavke stranaka o povredama odredbi ovoga Zakona i drugih propisa,
11. izvještava Vladu Republike Hrvatske svake godine, najkasnije krajem travnja za prethodnu godinu o svojim aktivnostima.

(3) Uredbom iz stavka 1. ovoga članka propisat će se unutarnje ustrojstvo, način i organizacija rada, te druga pitanja značajna za obavljanje poslova Ureda.

2. PRAVOBRANITELJ/ICA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Članak 19.

(1) Pravobranitelj/icu za ravnopravnost spolova (u dalnjem tekstu: pravobranitelj/ica) imenuje i razrješava Hrvatski sabor na prijedlog Vlade Republike Hrvatske.

(2) Pravobranitelj/ica ima zamjenika/cu koje imenuje i razrješava Hrvatski sabor na prijedlog pravobranitelja/ice.

(3) Pravobranitelj/ica i njegov/njezin zamjenik/ica dužnosnici su Republike Hrvatske, imenuju se na vrijeme od 8 godina i mogu biti ponovno imenovani.

(4) Pravobranitelj/ica i njegov/njezin zamjenik/ica moraju biti različitog spola, a jedan/na od njih mora biti diplomirani pravnik/ica.

(5) Za pravobranitelja/icu i njegovog/njezinog zamjenika/icu može biti imenovan hrvatski državljanin/ka koji ima visoku stručnu spremu i koji je osobnim zalaganjem poznat javnosti u području zaštite ljudskih prava.

Članak 20.

Pravobranitelj/ica i njegov/njezin zamjenik/ica bit će razriješeni dužnosti prije istjeka vremena na koje su imenovani u slučaju:

1. vlastitog zahtjeva,
2. gubitka hrvatskog državljanstva,
3. trajnoga gubitka sposobnosti za obnašanje dužnosti,
4. pravomoćne osude za kazneno djelo, ili
5. neprihvatanja godišnjeg izvješća o radu ili nezakonitog, nepravodobnog ili nestručnog obavljanja svoje dužnosti.

Članak 21.

(1) Pravobranitelj/ica djeluje neovisno i samostalno, prati provođenje ovoga Zakona i drugih propisa koji se tiču ravnopravnosti spolova i najmanje jednom godišnje izvješće Hrvatski sabor.

(2) Pravobranitelj/ica razmatra slučajeve kršenja načela ravnopravnosti spolova, slučajeva diskriminacije prema pojedincima ili grupama pojedinaca koje su počinila tijela državne uprave, jedinice tijela lokalne i područne (regionalne) samouprave i druga tijela s javnim ovlastima, zaposleni u tim tijelima i druge pravne i fizičke osobe.

(3) Svatko se može obratiti pravobranitelju/ici zbog povreda odredbi ovoga Zakona bez obzira da li je neposredno oštećen, osim ako se oštećena strana tome izrijekom protivi.

Članak 22.

(1) U obavljanju poslova iz svoga djelokruga pravobranitelj/ica je ovlašten/a upozoravati, predlagati i davati preporuke.

(2) Pravobranitelj/ica je ovlašten/a od tijela iz članka 21. stavka 2. tražiti izvješća, a u slučaju neudovoljavanja zahtjeva, pravobranitelj/ica može tražiti provođenje nadzora od tijela koje obavlja nadzor nad njihovim radom.

(3) Ako u obavljanju poslova pravobranitelj/ica sazna za povredu odredbi ovoga Zakona s elementima kaznenog djela podnijet će prijavu nadležnom državnom odvjetništvu.

Članak 23.

(1) Pravobranitelj/ica ima pravo podnijeti prijedlog za pokretanje postupka ocjene ustavnosti zakona, odnosno ustavnosti i zakonitosti drugih propisa ako ocijeni da je povrijeđeno načelo ravnopravnosti spolova.

(2) Ako pravobranitelj/ica utvrdi da je povrijeđeno načelo ravnopravnosti spolova zbog nesuklađenosti propisa s ovim Zakonom, predložiti će pokretanje postupka izmjene takvog propisa.

(3) Pravobranitelj/ica u obavljanju svojih poslova može zatražiti stručnu pomoć znanstvenih i stručnih osoba i institucija.

Članak 24.

(1) Državna tijela i pravne osobe s javnim ovlastima, pravnim osobama u pretežitom vlasništvu države ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, te pravne i fizičke osobe, dužne su pravobranitelju/ici dati sve potrebne informacije i omogućiti uvid u dokumentaciju bez obzira na stupanj tajnosti najkasnije u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

(2) Pravobranitelj/ica i osobe zaposlene u njegovom/njezinom uredu, dužni su podatke za koje su saznali u obavljanju poslova čuvati kao službenu tajnu.

Članak 25.

(1) Pravobranitelj/ica donosi poslovnik o svom radu kojim se uređuje način i organizacija rada, unutarnji ustroj stručne službe, te druga pitanja značajna za obavljanje poslova pravobranitelja/ice.

(2) Poslovnik o radu iz stavka 1. ovoga članka potvrđuje Hrvatski sabor.

3. KOORDINATOR/ICA U TIJELIMA DRŽAVNE UPRAVE

Članak 26.

(1) Čelnik tijela državne uprave određuje dužnosnika koji obavlja i poslove koordinatora za ravnopravnost spolova.

(2) Koordinator iz stavka 1. ovoga članka u skladu s nadležnosti tijela državne uprave surađuje s Uredom te odgovara za provedbu ovoga Zakona.

4. SUDSKA ZAŠTITA

Članak 27.

U slučajevima diskriminacije iz članka 6., 7. i 8. ovoga Zakona osoba koja se smatra oštećenom može zahtijevati naknadu štete po propisima obveznog prava o odgovornosti za štetu.

X. OSIGURANJE SREDSTAVA

Članak 28.

Sredstva za rad Ureda osiguravaju se u proračunu Republike Hrvatske.

XI. KAZNENE ODREDBE

Članak 29.

Odgovorna osoba u pravnoj osobi s javnim ovlastima i pravnoj osobi u pretežitom vlasništvu države ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave koja Uredu ne podnese plan djelovanja kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom u iznosu od 3.000,00 kuna.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 30.

Tjela iz članka 11. ovoga Zakona dužna su izraditi analize i dostaviti planove djelovanja s posebnim mjerama Uredu u roku od godine dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 31.

Nadležno državno tijelo iz članka 14. ovoga Zakona dužno je uskladiti programe osnovnog i srednjeg obrazovanja, programe stručnog osposobljavanja i usavršavanja i cjeloživotnog obrazovanja s odredbama ovoga Zakona u roku od godine dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 32.

Nadležna tijela za vođenje statističkih podataka iz članka 17. ovoga Zakona dužna su usklađivati obrasce za vođenje tih podataka na način koji će osigurati provedbu ovoga Zakona.

Članak 33.

(1) Vlada Republike Hrvatske će donijeti Uredbu iz članka 18. ovoga Zakona u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Vlada Republike Hrvatske će Hrvatskom saboru predložiti imenovanje pravobranitelja/ice u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(3) Pravobranitelj/ica će Hrvatskom saboru predložiti imenovanje zamjenika/ice u roku od 30 dana od dana svoga imenovanja.

Članak 34.

Pravobranitelj/ica će donijeti poslovnik iz članka 25. ovoga Zakona u roku od 60 dana od dana stupanja na dužnost.

Članak 35.

Koordinatori iz članka 26. ovoga Zakona moraju biti određeni u roku od 3 mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 36.

Zakoni i drugi propisi će se uskladiti s odredbama ovoga Zakona u roku od godine dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 37.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u »Narodnim novinama«.

Klasa: 044-01/03-01/05
Zagreb, 14. srpnja 2003.

HRVATSKI SABOR
Predsjednik
Hrvatskoga sabora
Zlatko Tomčić, v. r.

ZAKON

od 20. maja 2004. g.

**o jednakom postupanju u nekim oblastima i zaštititi od diskriminacije
i izmeni i dopuni određenih zakona („Zakon o antidiskriminaciji“)**

Narodna skupština Republike Slovačke usvojila je ovaj zakon:

Čl. I

§1

Predmet uređenja

Ovim zakonom se uređuje primena načela jednakog postupanja i utvrđuju se sredstva pravne zaštite u slučaju povrede ovog načela.

Osnovne odredbe

§2

- (1) Poštovanje načela jednakog postupanja zasniva se na zabrani diskriminacije zbog bilo kojeg razloga, ostvarivanju prava i dužnosti u skladu sa dobrim običajima, kao i prihvatanju zaštitnih mera protiv diskriminacije, polazeći od konkretnih okolnosti i mogućnosti lica, koje je dužno da poštuje ovo načelo.
- (2) Diskriminacija je direktna diskriminacija, indirektna diskriminacija, uzneniravanje i neopravdano povređivanje; diskriminacija je i upućivanje na diskriminaciju i podsticanje diskriminacije.
- (3) Direktna diskriminacija je postupak ili ignorisanje diskriminacije, prilikom kojeg se sa licem postupa nepovoljnije u odnosu na prethodno postupanje, bivše postupanje, ili moguće postupanje sa drugim licem u sličnoj situaciji.
- (4) Indirektna diskriminacija je na izgled neutralni propis, odluka, uputstvo ili praksa, kojim se lice stavlja u nepovoljan položaj u odnosu na drugo lice; indirektna diskriminacija ne postoji, ukoliko su ovaj propis, odluka, uputstvo ili praksa obrazloženi opštim interesom i adekvatni su i neophodni za njegovo postizanje.
- (5) Uzneniravanje je takvo postupanje sa licem, koje ovo lice može s razlogom smatrati za nepriyatno, neprimereno ili uvredljivo i
 - a) čija namera ili posledica jeste ili može biti povreda dostojarstva ovog lica, odnosno stvaranje neprijateljske, ponižavajuće i zastrašujuće sredine, ili
 - b) čije tolerisanje se može smatrati kao uslov za rešenje ili ostvarenje prava i dužnosti proisteklih iz pravnih odnosa.

(6) Upućivanje na diskriminaciju je postupak, koji se zasniva na zloupotrebi podređenosti lica s ciljem diskriminisanja trećeg lica.

(7) Podsticanje na diskriminaciju je ubedljivanje, navođenje ili podsticanje lica na diskriminiranje trećeg lica.

(8) Neopravdana povreda je postupak ili neizvršenje postupka, koji je za lice, na koje se odnosi nepovoljan i u direktoj je vezi sa:

- a) traženjem pravne zaštite protiv diskriminacije u vlastito ime ili u ime drugog lica ili
- b) davanjem iskaza svedoka, objašnjenja, ili je u vezi sa drugim učešćem ovog lica u postupku, koji se odnosi na povredu načela jednakog postupanja.

(9) Diskriminacija pravnog lica je nepoštovanje načela jednakog postupanja u odnosu na ovo lice zbog razloga navedenih u § 6 stav 1, ako se radi o njegovim članovima, partnerima, akcionarima, članovima organa, njegovim zaposlenima, nomina actoris licima, ili licima u odnosu na koje je ovo pravno lice nomina actoris.

§3

- (1) Državni organi, organi teritorijalne samouprave, organi interesne samouprave, fizička lica i pravna lica dužni su da poštuju načelo jednakog postupanja u oblastima određenim ovim zakonom; navedeno ne važi u konkretnom slučaju, kada je poštovanje načela u suprotnosti ili može biti u suprotnosti sa merama, koje su utvrđene posebnim propisima, 1) potrebnim za očuvanje bezbednosti, unutrašnjeg reda, predupređenje protivpravne delatnosti, očuvanje zaštite zdravlja ili zaštite prava, pravno zaštićenih interesa i slobode lica.
- (2) Prilikom utvrđivanja diskriminacije ne uzima se u obzir, da li su razlozi, koji su je prouzrokovali stvarni, ili se oni zasivaju na pogrešnoj prepostavki.
- (3) Kod primene načela jednakog postupanja primeniće se odredbe ovog zakona, kao i posebnih zakona, ukoliko utvrđuju naknadne razloge, na osnovu kojih je diskriminacija zabranjena.

§4

- (1) Ovaj zakon se ne odnosi na:
 - a) različito postupanje koje proističe iz uslova za ulazak i zadržavanje stranih lica na teritoriji Republike Slovačke, kao i postupanje sa njima, koje je utvrđeni posebnim propisima, 2)
 - b) različito postupanje zbog zdravstvenog oštećenja ili starosti, koje je uređeno posebnim propisima 3), koji uređuju radni odnos carinika, pripadnika oružanih snaga, oružanih bezbednosnih jedinica, oružanih jedinica, Nacionalne bezbednosne kancelarije, Slovačke informacione službe i Vatrogasnih i spasilačkih jedinica.
- (2) Odredbe ovog zakona ne dotiču pravo udruživanja, niti pravo osnivanja strukovnih organizacija.

§5

Načelo jednakog postupanja

u oblasti socijalnog osiguranja, zdravstvene zaštite, pružanja robe i usluga i obrazovanja

- (1) U skladu sa načelom jednakog postupanja u oblasti socijalnog osiguranja^W, zdravstvene zaštite, pružanju roba i usluga i obrazovanja zabranjuje se diskriminacija lica po osnovu pola, rasnog porekla, nacionalnog ili etničkog porekla.
- (2) Načelo jednakog postupanja prema stavu 1 primenjuje se samo uz prava lica, koja su utvrđena posebnim zakonima u oblastima pristupa i pružanja:
 - a) socijalne pomoći, socijalnog osiguranja, državne socijalne potpore⁴⁾ i socijalnih pogodnosti,
 - b) zdravstvene zaštite,⁵⁾
 - c) obrazovanja,⁶⁾
 - d) robe i usluga, uključujući i stanovanja, koje javnosti pružaju pravna lica a preduzetnici fizičkim licima.⁷⁾
- (3) Diskriminacija po osnovu rasnog porekla, nacionalnog ili etničkog porekla je i diskriminacija po osnovu odnosa prema licu određenog rasnog porekla, nacionalnog ili etničkog porekla.
- (4) Socijalna olakšica je u smislu ovog zakona oslobođenje od dažbina, popust, novčani ili nenovčani, koji se daje nezavisno od dažbina socijalnog osiguranja, direktno ili indirektno određenoj grupi fizičkih lica, obično sa manjim primanjima ili većim troškovima života u odnosu na druga fizička lica.

Načelo jednakog postupanja

u oblasti radno-pravnih odnosa i analognih pravnih odnosa

§ 6

- (1) U skladu sa načelom jednakog postupanja u oblasti radno-pravnih odnosa i analognih pravnih odnosa i pravnih odnosa koji su s njima u vezi zabranjuje se diskriminacija lica po osnovu pola, veroispovesti ili vere, rasnog porekla, nacionalnog ili etničkog porekla, zdravstvenog oštećenja, godina života ili seksualne orijentacije.
- (2) Načelo jednakog postupanja iz stava 1 primenjuje se samo uz prava fizičkih lica, koja su uređena posebnim zakonima iz oblasti:
 - a) dostupnosti zapošljavanju, zanimanju, drugoj zaradi ili funkciji (u daljem tekstu: "zanimanje"), uključujući i zahteve kod zapošljavanja i uslove i način izbora prilikom zapošljavanja,⁸⁾
 - b) vršenja rada i uslova za vršenje rada, uključujući i nagradivanje, funkcionalno napredovanje na radu i otpuštanje,
 - c) dostupnosti stručnom osposobljavanju, stručnom osposobljavanju uz rad i učešća u programima aktivnih mera na tržištu rada, uključujući i pristup savetodavnoj službi za izbor zanimanja i promenu zanimanja⁹⁾ (u daljem tekstu: "stručno osposobljavanje"), ili

- d) članstva i delovanja u organizaciji zaposlenih, organizaciji poslodavaca i organizaciji koja udružuje lica određenih zanimanja, uključujući i pružanje pogodnosti, koje ove organizacije svojim članovima pružaju.
- (3) Za diskriminaciju po osnovu:
- a) pola smatra se diskriminacija zbog trudnoće ili materinstva, kao i diskriminacija po osnovu rodne identifikacije,
 - b) rasnog porekla, nacionalnog ili etničkog porekla smatra se i diskriminacija po osnovu odnosa prema licu određenog rasnog porekla, nacionalnog ili etničkog porekla,
 - c) veroispovesti ili ispovedanja vere smatra se i diskriminacija po osnovu odnosa prema licu određene veroispovesti ili vere, kao i diskriminacija fizičkog lica bez veroispovesti,
 - d) zdravstvenog oštećenja smatra se i diskriminacija po osnovu prethodnog zdravstvenog oštećenja ili diskriminacija lica, kod kojeg se na osnovu spoljnih znakova može pretpostaviti da ima zdravstveno oštećenje.

§ 7

- (1) Indirektna diskriminacija po osnovu zdravstvenog oštećenja je odbijanje ili ignorisanje poslodavca da prihvati mere, koje bi licu sa zdravstvenim oštećenjem omogućile pristup određenom zanimanju, vršenje određenih delatnosti u zanimanju, funkcionalno ili drugo napredovanje u zanimanju, ili pristup stručnom osposobljavanju; ovo ne važi, ako je prihvatanje ovih mera za poslodavca neprikladno zahtevno.
 - (2) Kod procene, da li je prihvatanje mera iz stava 1 neprikladno zahtevno, uzima se u obzir:
 - a) korist, koju bi prihvatanje mera donelo licu sa zdravstvenim oštećenjem,
 - b) finansijske mogućnosti poslodavca, uključujući i dostupnost finansijske ili druge pomoći, koja je potrebna za prihvatanje mera i
 - c) mogućnost postizanja cilja mera iz stava 1 na drugi, naknadni način.
- (1) Za neprikladno zahtevno ne smatra se prihvatanje takve mera, za čije prihvatanje je poslodavac obavezan prema posebnim propisima.¹⁰⁾

Dopušteno različito postupanje

§ 8

- (1) Diskriminacija nije različito postupanje, koje je objektivno obrazloženo karakterom delatnosti obavljanih kod zaposlenja, ili okolnosti, pod kojima se ove delatnosti obavljaju, ako je obim ili način ovakvog različitog postupanja primeren i neophodan kod ovih delatnosti i okolnosti za obavljanje delatnosti.
- (2) Ako se radi o registrovanim crkvama, verskim zajednicama¹¹⁾ i drugim pravnim licima, čija je delatnost u vezi sa religijom ili verom, nije diskriminacija različito postupanje po osnovu starosti, pola, ispovedanja vere ili vere i utvrđivanje seksualne orijentacije, ako se radi

o zaposlenju u ovim organizacijama ili obavljanju delatnosti za ove organizacije. Registrovane crkve, verske zajednice i druga pravna lica, čija je delatnost u vezi sa religijom ili verom, mogu zahtevati, da lica, koja su kod njih zaposlena ili za njih obavljaju određene delatnosti, postupaju u skladu sa njihovom religijom ili verom i u skladu sa načelima i principima njihove religije ili vere.

- (3) Različito postupanje po osnovu starosti nije diskriminacija, ako je objektivno obrazloženo praćenjem opravdanog cilja i za njegovo postizanje je neophodno i adekvatno. Diskriminacija po osnovu starosti nije naročito različito postupanje, koje se zasniva na utvrđivanju:
- a) minimalne ili maksimalne starosne granice kao uslova za stupanje na posao,
 - b) posebnih uslova za pristup zaposlenju ili stručnom ospozobljavanju i posebnih uslova za obavljanje posla, uključujući i nagrađivanje i otpuštanje, ako se radi o licima određene starosne kategorije ili licima sa starateljskim dužnostima i ako je namena ovih posebnih uslova podrška radnom angažovanju ovih lica ili njihova zaštita.
 - c) uslova za minimalnu starosnu granicu, stručnu praksu ili minuli rad za pristup zaposlenju ili određenim pogodnostima u zaposlenju.
- (4) U sistemu socijalne zaštite prilikom zapošljavanja diskriminacija nije različito postupanje po osnovu starosti, koje se zasniva na utvrđivanju raznih starosnih granica za nastanak prava na određenu dažbinu, niti utvrđivanje raznih starosnih granica u ovom sistemu za zaposlene ili grupe zaposlenih i korišćenje raznih načina za obračun ovih dažbina, koje se zasnivaju na starosnom kriterijumu; to ne važi, ako istovremeno dođe do diskriminacije po osnovu pola.
- (5) Diskriminacija po osnovu zdravstvenog oštećenja nije objektivno obrazloženo različito postupanje, koje se zasniva na utvrđivanju uslova zdravstvene sposobnosti za dostupnost zaposlenju ili uslova za obavljanje određenih delatnosti, ukoliko to zahteva karakter zaposlenja ili delatnosti.
- (6) Diskriminacija nije različito postupanje po osnovu starosti ili zdravstvenog oštećenja kod pružanja usluga osiguranja, ako takvo različito postupanje proističe iz različitog stepena rizika preverljivog statističkim ili analognim podacima a uslovi osiguravajućih usluga su adekvatni tom riziku.
- (7) Diskriminacija po osnovu pola nije objektivno obrazloženo različito postupanje:
- a) koje se zasniva na utvrđivanju različite penzijske starosne granice za muškarce i žene,
 - b) čija je namena zaštita trudnih žena ili majki.
- (8) S ciljem obezbeđenja jednakosti prilika u praksi i poštovanja načela jednakog postupanja moguće je prihvati posebne izjednačavajuće mere kojima se onemogućava diskriminacija po osnovu rasnog porekla ili etničkog porekla.

Pravna zaštita i postupak kod povrede načela jednakog postupanja

§ 9

- (1) Svako ima pravo prema ovom zakonu na jednak postupanje i zaštitu od diskriminacije.
- (2) Svako se može boriti za svoja prava na sudu, ako smatra, da su, odnosno da su bila povređena njegova prava, pravno zaštićeni interesi ili slobode zbog nepoštovanja načela

jednakog postupanja. Može naročito zahtevati da onaj, ko nije poštovao načelo jednakog postupanja, odustane od svog postupka, ako je moguće, ispravi protivpravno stanje ili pruži odgovarajuću satisfakciju.

- (3) Ako odgovarajuća satisfakcija nije dovoljna, naročito ako je nepoštovanjem načela jednakog postupanja u znatnoj meri umanjen ugled, društveni status i položaj oštećenog lica, ono može zahtevati naknadu neimovinske štete u novcu. Sumu naknade neimovinske štete u novcu određuje sud, pri čemu uzima u obzir težinu nastale neimovinske štete i sve okolnosti, pod kojima je nastala.
- (4) Pravo na naknadu štete ili pravo na drugu naknadu prema posebnim propisima¹²⁾ se ovim zakonom ne dotiče.

§ 10

- (1) U postupku zbog povrede načela jednakog postupanja učesnika može zastupati i pravno lice:
 - a) kojem ova ovlašćenja priznaje posebni zakon, ili
 - b) čiji je cilj ili predmet rada zaštita od diskriminacije.
- (2) Ako pravno lice preuzme zastupanje iz stava 1, poveriće nekom od svojih članova ili zaposlenih da u ime zastupanog lica vrši radnje.

§ 11

- (1) Postupak zbog povrede načela jednakog postupanja počinje na predlog lica, koje je uložilo prigovor, da je njegovo pravo prekršeno zbog nepoštovanja načela jednakog postupanja (u daljem tekstu: "tužitelj"). Tužitelj je dužan da u predlogu naznači lice, za koje tvrdi, da je povredilo načelo jednakog postupanja (u daljem tekstu: "optuženi").
- (2) Optuženi je dužan da dokaže da nije povredio načelo jednakog postupanja, ako tužitelj podnese суду dokaze, iz kojih se s razlogom može zaključiti, da je do povrede načela jednakog postupanja došlo.
- (3) Kod postupka zbog povrede načela jednakog postupanja primenjuju se odredbe Građanskog parničnog postupka, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

§ 12

Ovim zakonom preuzimaju se pravna akta Evropske zajednice i Evropske Unije, koji se navode u prilogu.

§ 13

Prelazne odredbe

Poslodavac i nadležni organ strukovne organizacije, koji su zaključili kolektivne ugovore prema posebnom propisu, dužni su da usklade odredbe kolektivnih ugovora sa ovim zakonom u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu; ova obaveza se odnosi i na unutrašnje propise, za čije izdavanje je poslodavac ovlašćen.

ČI. II

Zakon Narodne skupštine Republike Slovačke br. 308/1993 Z.z. o osnivanju Slovačkog nacionalnog centra za ljudska prava, kao i podzakonski propisi doneti na osnovu zakona br. 136/2003 Z.z. menja se i dopunjuje:

1. Kod § 1 stav 2 glasi:

„(2) Centar ostvaruje zadatke iz oblasti ljudskih prava i osnovnih sloboda, uključujući i prava deteta1) (u daljem tekstu: „ljudska prava“). Centar s tim ciljem naročito:

- a) prati i vrednuje poštovanje ljudskih prava i poštovanje načela jednakog postupanja prema posebnom zakonu, 1aa)
- b) prikuplja i na zahtev daje informacije o rasizmu, ksenofobiji i antisemitizmu u Republici Slovačkoj,
- c) vrši istraživanja radi davanja podataka iz oblasti ljudskih prava, prikuplja i pruža informacije iz ove oblasti,
- d) priprema obrazovne aktivnosti i učestvuje u informativnim kampanjama s ciljem povećanja tolerancije društva,
- e) obezbeđuje pravnu pomoć žrtvama diskriminacije i ispoljene netolerancije,
- f) zauzima na zahtev fizičkih ili pravnih lica ili na osnovu vlastite inicijative stručne stavove prema poštovanju načela jednakog postupanja na osnovu posebnog propisa 1aa)
- g) pruža bibliotekarske usluge i
- h) pruža usluge iz oblasti ljudskih prava.“.

Primedba ispod linije uz napomenu 1aa je sledeća:

„1aa) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u nekim oblastima i zaštiti od diskriminacije i o izmeni i dopuni nekih zakona („Zakon o antidiskriminaciji“).“.

2 U § 1 posle stava 2 se dodaje novi stav 3, koji glasi:

„(3) Centar je ovlašćen da zastupa učesnika u postupku zbog povrede načela jednakog postupanja. 1aa)“

Dosadašnji stav 3 postaje stav 4.

3.U § 1 stav 4 brišu se reči „uključujući i prava deteta1“.

4. U § 1 dodaje se stav 5, koji glasi:

„(5) Sudovi, prokuratura, ostali državni organi, organi teritorijalne samouprave, organi interesne samouprave i ostale javno-pravne institucije su dužni da na zahtev centra u utvrđenom roku daju centru informacije o poštovanju ljudskih prava; njihovo pravo da daju obaveštenja o poštovanju ljudskih prava drugim subjektima se ne dotiče. Centar može dobijanje informacija o poštovanju ljudskih prava tražiti i od nevladinih organizacija, koje deluju u oblasti ljudskih prava, i s njima se dogovoriti o načinu pružanja ovih informacija.“.

5. U § 2 stav 4 reči „Za privređivanje“ se zamenjuju rečima „za kontrolu privređivanja“.

6. U § 3a stav 6 posle alineje b) se dodaje nova alineja c), koja glasi:

„c) poverava obavljanjem funkcije izvršnog direktora drugog zaposlenog u centru, ako je obavljanje funkcije izvršnog direktora prestalo (§ 3b stav5), sve do izbora novog izvršnog direktora; obim ovlašćenja određuje upravni odbor svojom odlukom.“.

Dosadašnje alineje c) – f) postaju alineje d) - g).

7. U § 3a stav 6 dodaju se alineje h) – k), koje glase:

- h) usvaja izveštaj o stanju u oblasti poštovanja ljudskih prava u Republici Slovačkoj,
- i) usvaja godišnji završni izveštaj o radu centra,
- j) usvaja završni račun centra,
- k) usvaja godišnji izveštaj o radu centra.“.

8. U § 3b stav 1 reči: „licima navedenim u § 3a stav 1“ zamenjuju se rečima „članovima upravnog odbora“.

9. U § 3b stav 2 brišu se reči: „navršila 35 godina,“.

10. U § 3b stav 4 alineja d) brišu se reči: „uključujući i prava deteta 1)“.

11. U § 3b stav 6 alineja d) brišu se reči: „uključujući i prava deteta 1)“.

ČI. III

Zakon br. 311/2001 Z.z. Zakonik rada, u skladu sa zakonom br. 165/2002 Z.z., zakonom br. 408/2002 Z.z., zakonom br. 413/2002 Z.z., zakonom br. 210/2003 Z.z., zakonom br. 461/2003 Z.z. i zakonom br. 5/2004 Z.z. menja se i glasi:

1. § 13 glasi:

§ 13

- (1) Poslodavac je dužan da u radno-pravnom odnosu postupa sa zaposlenima u skladu sa načelom jednakog postupanja, koje je za oblast radno-pravnih odnosa utvrđeno posebnim zakonom o jednakom postupanju u nekim oblastima i o zaštiti od diskriminacije i izmeni i dopuni nekih zakona („zakon o antidiskriminaciji“).
 - (2) U skladu sa načelom jednakog postupanja zabranjuje se i diskriminacija po osnovu bračnog stanja i porodičnog stanja, boje kože, jezika, političkog ili drugog ubeđenja, strukovne delatnosti, nacionalnog ili socijalnog porekla, imovine, roda ili drugog statusa.
 - (3) Ostvarivanje prava i dužnosti proisteklih iz radno-pravnih odnosa mora biti u skladu sa dobrim običajima. Niko ne sme ova prava ili obaveze zloupotrebljavati na štetu drugog učesnika radno-pravnog odnosa ili saradnika. Niko ne sme biti na radnom mestu u vezi sa ostvarivanjem radno-pravnih odnosa proganj, niti na drugi način oštećen, ukoliko je protiv drugog zaposlenog ili poslodavca podneo žalbu, tužbu ili predlog za pokretanje krivičnog gonjenja.
 - (4) Zaposleni ima pravo da podnese poslodavcu žalbu zbog nepoštovanja načela jednakog postupanja prema stavu 1 i 2; poslodavac je dužan da što hitnije odgovori na žalbu zaposlenog, da ispravi stanje, da odustane od takvog postupka i da odstrani njegove posledice.
 - (5) Zaposleni, koji smatra da su njegova prava ili pravno štićeni interesi povređeni zbog nepoštovanja načela jednakog postupanja ili nepoštovanja uslova iz stava 3, može se obratiti sudu i tražiti pravnu zaštitu utvrđenu posebnim zakonom o jednakom postupanju u nekim oblastima i zaštiti od diskriminacije i izmeni i dopuni nekih zakona („zakon o antidiskriminaciji“).
2. **U § 47 stav 2 reči: „koji uređuje zabranu diskriminacije“ se zamjenjuju rečima: „o načelu jednakog postupanja“.**

ČI. IV

Zakon br. 312/2001 Z.z. o državnoj službi i izmeni i dopuni nekih zakona, u skladu sa zakonom br. 131/2000 Z.z., zakonom br. 143/2002 Z.z., zakonom br. 185/2002 Z.z., zakonom br. 411/2002 Z.z., zakonom br. 667/2002 Z.z., zakonom br. 139/2003 Z.z., zakonom br. 267/2003 Z.z., zakonom br. 453/2003 Z.z., zakonom br. 550/2003 Z.z. i zakonom br. 551/2003 Z.z. menja se i glasi:

1. U § 3 stavovi 2-4 glase:

- „(2) Prava određena ovim zakonom se garantuju u istom obimu svim građanima prilikom zapošljavanja i rada u državnoj službi, u skladu sa načelom jednakog postupanja u oblasti radno-pravnih i analognih pravnih odnosa, koje je utvrđeno posebnim zakonom. 3b) U skladu sa načelom jednakog postupanja zabranjuje se diskriminacija zbog bračnog stanja i porodičnog stanja, boje kože, jezika, političkog ili drugog ubeđenja, strukovne delatnosti, nacionalnog ili socijalnog porekla, imovine, roda ili zbog drugog statusa.

(3) Građanin, koji smatra da su njegova prava ili pravno štićeni interesi povređeni zbog nepoštovanja načela jednakog postupanja kod zapošljavanja u državnoj službi, može se obratiti sudu i zahtevati pravnu zaštitu utvrđenu posebnim zakonom. 3b)

(4) Zaposleni u državnoj službi, koji smatra da su njegova prava ili pravno štićeni interesi povređeni zbog nepoštovanja načela jednakog postupanja, može se obratiti sudu i zahtevati pravnu zaštitu, koja je utvrđena posebnim zakonom 3b), ili se može obratiti nadležnom organu prema § 126. U postupku pred nadležnim organom obavezni organ (§ 7) dokazuje da nije došlo do povrede načela jednakog postupanja.“.

Napomena ispod crte u vezi 3b glasi:

„3b) zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u nekim oblastima i zaštiti od diskriminacije i o izmeni i dopuni nekih zakona („zakon o antidiskriminaciji“).“.

2. U § 15 stav 5 druga rečenica glasi: „Kod izbornog postupka mora se poštovati načelo jednakog postupanja.3b“.

ČI. V

Zakon br. 552/2003 Z.z. o izvršavanju poslova od javnog interesa menja se i glasi:

U § 5 stav 2 menja se druga rečenica i glasi: „Kod izbornog postupka mora se poštovati načelo jednakog postupanja u radno-pravnim i analognim pravnim odnosima, koja je utvrđena posebnim zakonom. 12a) U skladu sa načelom jednakog postupanja zabranjuje se diskriminacija po osnovu bračnog stanja i porodičnog stanja, boje kože, jezika, političkog ili drugog ubeđenja, strukovne delatnosti, nacionalnog ili socijalnog porekla, imovine, roda ili drugog statusa.“.

Napomene ispod crte uz 12a glasi:

„12a) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u nekim oblastima i o zaštiti od diskriminacije i o izmeni i dopuni nekih zakona („zakon o antidiskriminaciji“).“.

ČI. VI

Zakon br. 200/1998 Z.z. o državnoj službi carinika i izmeni i dopuni sledećih zakona, u skladu sa zakonom br. 54/1999 Z.z., zakonom br. 337/1999 Z.z., zakonom br. 417/2000 Z.z., zakonom br. 328/2002 Z.z., zakonom br. 664/2002 Z.z., zakonom br. 251/2003 Z.z. i zakonom br. 464/2003 Z.z. , dopunjaje se i glasi:

Iza § 5 stavlja se § 5 a, koji glasi:

„§ 5a

- (1) Prava određena ovim zakonom garantuju se jednakom svim građanima prilikom zapošljavanja u državnoj službi i carinicima prilikom vršenja državne službe, u skladu sa načelom jednakog postupanja u radno-pravnim i analognim pravnim odnosima, koji su uređeni posebnim zakonom.1a) U skladu sa načelom jednakog postupanja zabranjuje se diskriminacija po osnovu bračnog stanja i porodičnog stanja, boje kože, jezika, političkog ili drugog ubeđenja, strukovne delatnosti, nacionalnog ili socijalnog porekla, imovine, roda ili drugog statusa.
- (2) Ostvarivanje prava i dužnosti proisteklih iz radnog odnosa mora biti usklađeno sa dobrim običajima. Niko ne sme ova prava i obaveze zloupotrebiti na štetu drugog. Carinik ne sme biti u vezi sa obavljanjem državne službe proganj, niti na drugi način oštećen zbog toga što je protiv drugog carinika ili prepostavljenog podneo žalbu, tužbu ili predlog za pokretanje krivičnog postupka.
- (3) Građanin prilikom zapošljavanja u državnoj službi ili carinik, koji smatraju, da su njegova prava ili pravno štićeni interes povređen zbog nepoštovanja načela jednakog postupanja, može se obratiti sudu i tražiti pravnu zaštitu, utvrđenu posebnim zakonom.1a)
- (4) Službena organizacija ili prepostavljeni ne smeju carinika goniti niti diskriminisati zbog toga što je carinik primenio svoja prava iz radnog odnosa.“.

Napomena ispod crte uz 1a glasi:

„1a) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u nekim oblastima i zaštiti od diskriminacije i izmeni i dopuni nekih zakona („zakon o antidiskriminaciji“).“.

ČI. VII

Zakon br. 370/1997 Z.z. o vojnoj službi, prema zakonu br.10/2000 Z.z., zakonu br. 400/2000 Z.z., zakonu br. 263/2002 Z.z., zakonu br. 320/2002 Z.z., zakonu br. 321/2002 Z.z., zakonu br. 512/2002 Z.z. i zakonu br. 545/2003 Z.z. dopunjuje se i glasi:

„§ 4a

- (1) Prava odredjena ovim zakonom su zagarantovana svim gradjanima prilikom stupanja u vojnu službu i vojnicima na odsluženju vojnog roka u skladu sa načelom jednakog postupanja u radno-pravnim i pravnim odnosima propisanim posebnim zakonom.9a) U skladu sa načelom jednakog postupanja zabranjuje se diskriminacija i na osnovu bračnog stanja i porodičnog stanja, boje kože, jezika, političke ili druge orientacije, stručne delatnosti, nacionalnog ili socijalnog porekla, imovine, roda ili drugog položaja. Ovo se ne odnosi na odredbe §5 do 7.

- (2) Gradjanin prilikom stupanja u vojnu službu ili vojnik prilikom služenja vojnog roka koji smatra da su njegova prava ili pravima obezbedjeni interes bili povredjeni nepridržavanjem načela jednakog postupanja može zatražiti pomoć suda u pravnoj zaštiti propisanoj posebnim zakonom. 9a)“.

Napomena ispod crte uz 9a glasi:

„9a) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u nekim oblastima i o zaštiti od diskriminacije i o izmenama i dopunama nekih zakona (Zakon o antidiskriminaciji).“

2. U § 181 stav 1 se reči „§15“ zamenjuju rečima „§13,15“.

3. U § 181 stav 1 se reči „§15“ zamenjuju rečima „§13,15“.

ČI. VIII

Zakon br. 73/1998 Z.z. o državnoj službi pripadnika Policije, Slovačke informacione službe, Zbora zatvorske i sudske straže Republike SLOvačke i Železničke policije u skladu sa zakonom br. 58/1999 Z.z., zakona br. 181/1999 Z.z., zakonom br. 356/1999 Z.z., zakonom br. 224/2000 Z.z., zakonom br. 464/2000 Z.z., zakonom br. 241/2001 Z.z., zakonom br. 98/2002 Z.z., zakonom br. 328/2002 Z.z., zakonom br. 422/2002 Z.z., zakonom br. 659/2002 Z.z., zakonom br. 212/2003 Z.z., zakonom br. 178/2004 Z.z. i zakonom br. 201/2004 Z.z. se dopunjaje na sledeći način:

Iza § 2 se stavlja § 2a koji glasi:

„§2a

- (1) Prava odredjena ovim zakonom su zagarantovana svim gradjanima prilikom zapošljavanja u državnoj službi i policajcima prilikom vršenja državne službe u skladu sa načelom jednakog postupanja u radno-pravnim i ostalim pravnim odnosima propisanim posebnim zakonom.1) U skladu sa načelom jednakog postupanja zabranjuje se diskriminacija i na osnovu bračnog stanja i porodičnog stanja, boje kože, jezika, političke ili druge orientacije, stručne delatnosti, nacionalnog ili socijalnog porekla, imovine, roda ili drugog položaja.
- (2) Izvršavanje prava ili obaveza proisteklih iz službenih odnosa mora biti u skladu sa dobrim običajima. Niko ne sme ova prava i dužnosti zloupotrebiti na štetu drugog. Policajac ne sme biti u vezi sa obavljanjem državne službe gonjen ili na drugi način oštećen zbog toga što je protiv drugog policajca ili prepostavljenog podneo tužbu, prijavu ili predlog za pokretanje krivičnog postupka.
- (3) Gradjanin prilikom zapošljavanja u državnoj službi ili policajac koji smatra da su njegova prava ili pravom zaštićeni interes bili povredjeni nepridržavanjem načela jednakog postupanja može se obratiti sudu radi određivanja pravne zaštite, koja je odredjena posebnim zakonom. 1)

- (4) Službena kancelarija ili prepostavljeni ne sme goniti policajca ili mu uskratiti pogodnosti zbog toga što policajac ostvaruje svoja prava koje porizilaze iz službenog odnosa.:

Napomena ispod crte uz poruku 1 glasi:

„1) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u pojedinim oblastima i o zaštiti od diskriminacije i o izmenama i dopunama pojedinih zakona. (zakon o antidiskriminaciji).“

Dosadašnja poruka 1 i napomena ispod crte uz poruku 1 označavaju se kao poruka 1a a napomena ispod crte uz poruku 1a.

ČI. IX

Zakon br. 315/2001 Z.z. o Vatrogasnom i spasilačkom izboru u skladu sa zakonom br. 438/2002 Z.z., zakonom br. 666/2002 Z.z., zakonom br. 424/2003 Z.z., zakonom br. 451/2003 Z.z., zakonom br. 462/2003 Z.z. i zakonom br. 215/2004 Z.z.. menja se i dopunjaje.

1. Dosadašnji tekst § 16 se označava kao stav 1 i dopunjuje se stavom 2 do 5, koji glase:

(1) Prava odredjena ovim zakonom su zagarantovana svim gradjanim prilikom zapošljavanja u državnoj službi ili zaposlenima u njoj u skladu sa načelom jednakog postupanja u radno-pravnim i ostalim pravnim odnosima određenim posebnim zakonom.10a) U skladu sa načelom jednakog postupanja zabranjuje se diskriminacija i na osnovu bračnog stanja i porodičnog stanja, boje kože, jezika, političke ili druge orientacije, stručne delatnosti, nacionalnog ili socijalnog porekla, imovine, roda ili drugog položaja.

(3) Izvršavanje prava ili obaveza proisteklih iz službenih odnosa mora biti u skladu sa dobrim običajima. Niko ne sme ova prava i dužnosti zloupotrebiti na štetu drugog. Pripadnik ne sme biti u vezi sa obavljanjem državne službe gonjen ili na drugi način oštećen zbog toga što je protiv drugog pripadnika ili prepostavljenog podneo tužbu, prijavu ili predlog za pokretanje krivičnog postupka.

(4) Gradjanin prilikom zapošljavanja u državnoj službi ili zaposleni u njoj koji smatra da su njegova prava ili pravom zaštićeni interesi bili povredjeni nepridržavanjem načela jednakog postupanja može se obratiti sudu radi određivanja pravne zaštite, koja je određena posebnim zakonom. 10a)

(5) Službena kancelarija ili prepostavljeni ne sme goniti zaposlenog ili uskratiti zaposlenom pogodnosti zbog toga što zaposleni ostvaruje svoja prava koje porizilaze iz službenog odnosa.“

Napomena ispod crte uz poruku 10a glasi:

„10a) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u pojedinim oblastima i o zaštiti od diskriminacije i o izmenama i dopunama pojedinih zakona. (zakon o antidiskriminaciji).“

2. U § 20 stav 2 druga rečenica glasi: „Pri izbornom postupku mora se poštovati načelo jednakog postupanja. 10a)“
3. U § 193 iza reči „upotrebljavaju odredbe“ stavlja reči „§13“ a iz njih se stavlja zarez.

ČI. X

Zakon br. 455/1991 Z.z. o privrednom preduzetništvu (zakon o preduzetništvu) u skladu sa zakonom br. 231/1992 Z.z., zakonom br. 600/1992 Z.z., zakonom Narodne skupštine Republike Slovačke br. 200/1995 Z.z., zakonom Narodne skupštine Republike Slovačke br. 216/1995 Z.z., zakonom Narodne skupštine Republike Slovačke br. 233/1995 Z.z., zakonom Narodne skupštine Republike Slovačke br. 123/1996 Z.z., zakonom Narodne skupštine Republike Slovačke br. 164/1996 Z.z., zakonom Narodne skupštine Republike Slovačke br. 222/1996 Z.z., zakonom Narodne skupštine Republike Slovačke br. 289/1996 Z.z., zakonom Narodne skupštine Republike Slovačke br. 290/1996 Z.z., zakonom 288/1997 Z.z., zakonom 379/1997 Z.z., zakonom 70/1998 Z.z., zakonom 76/199 Z.z., zakonom 126/1998 Z.z., zakonom 129/1998 Z.z., zakonom 140/1998 Z.z., zakonom 143/1998 Z.z., zakonom 144/1998 Z.z., zakonom 161/1998 Z.z., zakonom 178/1998 Z.z., zakonom 179/1998 Z.z., zakonom 194/1998 Z.z., zakonom 263/1999 Z.z., zakonom 264/1999 Z.z., zakonom 119/2000 Z.z., zakonom 142/2000 Z.z., zakonom 236/2000 Z.z., zakonom 238/2000 Z.z., zakonom 268/2000 Z.z., zakonom 338/2000 Z.z., zakonom 223/2001 Z.z., zakonom 279/2001 Z.z., zakonom 488/2001 Z.z., zakonom 554/2001 Z.z., zakonom 261/2002 Z.z., zakonom 284/2002 Z.z., zakonom 506/2002 Z.z., zakonom 190/2003 Z.z., zakonom 219/2003 Z.z., zakonom 245/2003 Z.z., zakonom 423/2003 Z.z., zakonom 115/2003 Z.z., zakonom 586/2003 Z.z. a zakonom 602/2003 Z.z. se dopunjaje i glasi:

Iza § 5 dodaje se § 5a koji glasi:

§5a

- (1) Prava odredjena ovim zakonom su zagarantovana svim licima u skladu sa načelom jednakog postupanja u radno-pravnim i analognim pravnim odnosima propisanim posebnim zakonom.247) U skladu sa načelom jednakog postupanja zabranjuje se diskriminacija i na osnovu bračnog stanja i porodičnog stanja, boje kože, jezika, političke ili druge orientacije, stručne delatnosti, nacionalnog ili socijalnog porekla, imovine, roda ili drugog položaja.
- (2) Lice koje smatra da su njihova prava ili pravom zaštićeni interesi povredjeni nepridržavanjem načela jednakog postupanja može se obratiti sudu i zatražiti pravnu zaštitu koja je određena posebnim zakonom. 247)
- (3) Preduzetnička kancelarija ne sme goniti lice niti uskratiti licu pogodnosti zbog toga što lice ostvaruje svoja prava iz ovog zakona.“

Napomena ispod crte uz poruku 247 glasi:

„247) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u pojedinim oblastima i o zaštiti od diskriminacije i o izmenama i dopunama pojedinih zakona. (zakon o antidiskriminaciji).“

ČI. XI

Zakon br. 365/2004 Z.z o pravobraniocu i kandidatima u pravobranilaštvu u skladu sa zakonom br. 669/2002 Z.z, zakonom br. 458/2003 Z.z., zakonom br. 462/2003 Z.z, zakonom br. 548/2003 Z.z i zakonom br. 561/2003 Z.z, se menja i dopunjaje:

1. U § 20 stav 3 druga rečenica glasi: „Pri izbornom postupku se mora primenjivati načelo jednakog postupanja u radno-pravnim i analognim pravnim odnosima određeno osebnim zakonom. 14a).“

Napomena ispod crte uz poruku 14a glasi:

„14a) Zakon br. 365/2004 Z.z, o jednakom postupanju u nekim oblastima, o zaštiti od diskriminacije i o izmenama i dopunama pojedinih zakona (zakon o antidiskriminaciji).“

2. U § 20 stav 3 se na kraju dodaje ova rečenica: „U skladu sa načelom jednakog postupanja zabranjuje se diskriminacija i na osnovu bračnog stanja i porodičnog stanja, boje kože, jezika, političke ili druge orientacije, stručne delatnosti, nacionalnog ili socijalnog porekla, imovine, roda ili drugog položaja.“

ČI. XII

Zakon br. 365/2004 Z.z, o zapošljavanju i o izmenama i dopunama nekih zakona u skladu sa zakonom br. 191/2004 Z.z. se menja i glasi:

„§ 14

Pravo na zaposlenje

- (1) Pravo na zaposlenje je pravo građanina koji želi da radi, može da radi i traži zaposlenje, na usluge pružanja pomoći prilikom
 - a) traženja prikladnog zaposlenja
 - b) obrazovanja i priprema za tržište rada koje su potrebne za primenu tržišta rada.
- (2) Pravo građanina je da ima mogućnost za zapošljavanje bez bilo kakvih ograničenja u skladu sa načelom jednakog postupanja u radno-pravnim i analognim pravnim odnosima određenim posebnim zakonom. 20) U skladu sa načelom jednakog postupanja zabranjuje

se diskriminacija i na osnovu bračnog stanja i porodičnog stanja, boje kože, jezika, političke ili druge orientacije, stručne delatnosti, nacionalnog ili socijalnog porekla, imovine, roda ili drugog položaja.“

- (3) Primena prava i obaveza koje proističu iz prava na mogućnost zaposlenja mora biti u skladu sa dobrim običajima. Niko ne sme ova prava i mogućnosti koristiti na štetu drugog građanina. Niko ne sme da bude u vezi sa korišćenjem prava na mogućnost zapošljavanja gonjen ili na drugi način kažnjavan zbog toga što je protiv drugog građanina ili poslodavca podneo tužbu, žalbu ili predlog za pokretanje krivičnog postupka.
- (4) Pravo građanina je da podnese ustanovi žalbu u vezi sa povredom prava i dužnosti utvrđenih u stavovima 1 do 3, kancelarija je dužna da žalbu građanina bez nepotrebnog odlaganja odgovori, prekine taj postupak i odstrani posledice poistekle iz postupka.
- (5) Ustanova ne sme goniti građanina ili ga stavlja u nepovoljan položaj zbog toga što primenjuje svoja prava poistekla iz prava na mogućnost zapošljavanja.
- (6) Građanin koji smatra da su njegova prava ili pravom zaštićeni interesi povredjeni zbog toga što pravo iz stava 1 do 5 nisu primenjena, može na osnovu posebnog zakona tražiti pravnu zaštitu na sudu. 20a)
- (7) pravo građanina je da slobodno bira zaposlenje i da ga obavlja na celoj teritoriji Republike Slovačke, ili može da obezbedi sebi posao u inostranstvu.“

Napomena ispod crte uz poruku 20a glasi:

„20a) Zakon br. 365/2004 Z.z., o jednakom postupanju u nekim oblastima, o zaštiti od diskriminacije i o izmenama i dopunama pojedinih zakona (zakon o antidiskriminaciji).“

ČI. XIII

Zakon b.r. 131/2002 Z.z. o visokim škola i o izmenama i dopunama nekih zakona u skladu sa zakonom br. 209/2002 Z.z., zakonom br. 401/2002 Z.z., zakonom br. 442/2003 Z.z., zakonom br. 465/2003 Z.z. i zakonom br. 528/2003 Z.z., se dopunjaje:

U § 55 se iza stava 1 dodaju novi stavovi 2 do 5 koji glase:

- (2) Prava određena ovim zakonom su jednako zagarantovana svim kandidatima i studentima u skladu sa načelom jednakog postupanja u obrazovanju određenim posebnim zakonom. 35a). U skladu sa načelom jednakog postupanja zabranjuje se diskriminacija na osnovu pola, veroispovesti, bračnog stanja i porodičnog stanja, boje kože, jezika, političke ili druge orientacije, stručne delatnosti, nacionalnog ili socijalnog porekla, zdravstvenog stanja, starosti, imovine, roda ili drugog položaja.“
- (3) Primena prava i obaveza iz ovog zakona mora biti u skladu sa dobrim običajima. Niko ne sme ova prava i dužnosti koristiti na štetu drugog kandidata ili studenta. Kandidat ili student

ne sme biti u vezi sa primenom svojih prava gonjen ili na drugi način kažnjavan zbog toga što je podneo protiv drugog kandidata, studenta, profesora, pronalazača ili umetnika ili drugog zaposlenog na visokoj školi žalbu, tužbu ili predlog za pokretanje krivičnog postupka.

- (4) Kandidat ili student koji smatra da su njegova prava i pravom zaštićeni interesi povredjeni zbog toga što nije primenjeno načelo jednakog postupanja, može na osnovu posebnog zakona tražiti pravnu zaštitu na sudu. 35a).
- (5) Visoka škola ili fakultet ne sme kandidata ili studenta goniti ili ga stavljati u nepovoljan položaj zbog toga što kandidat ili student primenjuje svoja prava na osnovu ovog zakona.“

Napomena ispod crte uz poruku 35a glasi:

„35a) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u nekim oblastima o zaštiti od diskriminacije i o izmenama i dopunama pojedinih zakona (zakon o antidiskriminaciji).“

Dosadašnji stavovi 2 i 3 označavaju se kao stavovi 6 i 7.

ČI. XIV

Zakon br. 386/1997 Z.z. o postiplomskom obrazovanju i o izmenama i dopunama zakona Narodne skupštine Republike Slovačke br. 387/1996 Z.z. o zapošljavanju u skladu sa zakonom br. 70/1997 Z.z. u skladu sa zakonom br. 567/2001 Z.z. se dopunjaje i glasi:

U § 1 stav 2 se na kraju dodaje sledeća rečenica:

„U vezi sa postdiplomskim obrazovanjem primeniće se odredbe posebnog propisa o primeni načela jednakog postupanja. 1a)“.

Napomena ispod crte uz poruku 1a glasi:

„1a) § 55 stav 2 do 5 zakona br. 131/2002 Z.z. o visokim školama i o izmenama i dopunama pojedinih zakona u skladu sa zakonskim propisima.“.

ČI. XV

Zakon br. 29/1994 Z.z. o sistemu osnovnih i srednjih škola (školski zakon) u skladu sa zakonom br. 188/1988 Z.z., zakonom br. 171/1990 Z.z., zakonom br. 522/1990 Z.z., zakonom Národne skupštine Republike Slovačke br. 230/1994 Z.z., zakonom Národne skupštine Republike Slovačke br. 231/1994 Z.z., zakonom br. 6/1998 Z.z., zakonom br. 5/1999 Z.z., zakonom br. 229/2000

Z.z., zakonom br. 216/2001 Z.z., zakonom br. 416/2001 Z.z., zakonom br. 506/2001 Z.z., zakonom br. 334/2002 Z.z., zakonom br. 408/2002 Z.z., zakonom br. 553/2003 Z.z., zakonom br. 596/2003 Z.z. i zakonom br. 207/2004 Z.z. se dopunjuje:

1. U § 2 stav 2 prava rečenica glasi:

„Škole iz stava 1 osim osnovnih škola, osnovnih škola sa obdaništem, specijalnih osnovnih škola, škola za praktičnu nastavu, stručnih učilišta, učilišta i gimnazija mogu se na predlog osnivača spojiti u udruženu srednju školu.“.

2. Iza § 4a dosaje se §4b koji glasi:

- (1) Prava odredjena ovim zakonom se garantuju jednakom svim kandidatima i učenicima u skladu sa načelom jednakog postupanja u obrazovanju određenim posebnim zakonom 1da) U skladu sa načelom jednakog postupanja zabranjuje se diskriminacija na osnovu poloa, veroispovesti, bračnog stanja i porodičnog stanja, boje kože, jezika, političke ili druge orientacije, stručne delatnosti, nacionalnog ili socijalnog porekla, zdravstvenog stanja, starosti, imovine, roda ili drugog položaja.
- (2) Primena prava i obaveza iz ovog zakona mora biti u skladu sa moralom. Niko ne sme ova prava i dužnosti koristiti na štetu drugog kandidata ili učenika. Kandidat ili učenik ne sme biti u vezi sa primenom svojih prava gonjen ili na drugi način kažnjavan zbog toga što je podneo protiv drugog kandidata, učenika, učitelja ili drugog zaposlenog u školi na osnovu §2 ili §3 žalbu, tužbu ili predlog za pokretanje krivičnog postupka.
- (3) Kandidat ili učenik koji smatra da su njegova prava i pravom zaštićeni interesi povredjeni zbog toga što nije primenjeno načelo jednakog postupanja, može na osnovu posebnog zakona tražiti pravnu zaštitu na sudu. 1da).
- (4) Osnovna ili srednja škola ne sme goniti kandidata ili učenika ili ga stavljati u nepovoljan položaj zbog toga što primenjuju svoja prava na osnovu ovog zakona.“

Napomena ispod crte uz poruku 1da glasi:

„1da) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u nekim oblastima o zaštiti od diskriminacije i o izmenama i dopunama pojedinih zakona (zakon o antidiskriminaciji).“

3. U § 7 stav 5 glasi:

„(5) Vaspitanje i obrazovanje se sprovodi i u udruženim srednjim školama koje su nastale spajanjem srednjih stručnih škola i srednjih stručnih centara, po pravilu sa istim ili sličnim sadržajem stručnog obrazovanja sa ciljem da efikasno sprovode vaspitno-obrazovni proces, poboljšaju stručno obrazovanje i iskorišćavanje profesionalnog i materijalnog kapaciteta ovih škola.“

4. §10 se briše.

5. U ! 19 stav 2 se brišu reči „po pravilu“.

6. Iza § 32 se stavljuju novi §32a, §32b, § 32c koji glase:

„Vidovi školske integracije učenika sa specijalnim vaspitno-obrazovnim potrebama u osnovnim i srednjim školama.“

§32a

Školska integracija i vidovi školske integracije

- (1) Školska integracija je vaspitanje i obrazovanje učenika sa specijalnim vaspitno-obrazovnim potrebama (§3 stav 2) u odeljenjima škola na osnovu ovog zakona izuzev odeljenja u specijalnim školama.
- (2) Vidovi školske integracije su:
 - a) integracija u specijalnim odeljenjima kod koje su učenici sa specijalnim vaspitno-obrazovnim potrebama obrazuju u osnovnoj ili srednjoj školi u posebnim odeljenjima. Deo nastave se može obavljati u odeljenju zajedno sa ostalim učenicima škole; nastavi prisustvuju nastavnici oba odeljenja. Neke nastavne predmete učenik može apsolovirati izvan specijalnog odeljenja.
 - b) individualna integracija kod koje su učenici sa specijalnim vaspitno-obrazovnim potrebama svrstani u odeljenja i vaspitne grupe zajedno sa ostalim učenicima škole i obrazovanje se obavlja na osnovu individualnog vaspitno-obrazovnog programa pri čemu su nastavni plan i vaspitni postupak prilagodjeni njihovim potrebama.
- (3) Specijalna odeljenja u osnovnim škola i specijalna odeljenja i srednjim škola se organizuju po pravilu za učenike sa specijalnim vaspitno-obrazovnim potrebama sa istom vrstom oštećenja.

§32b

- (1) Integrисани učenik je učenik sa specijalnim vaspitno-obrazovnim potrebama koji je primljen u osnovnoj ili srednjoj školi na osnovu pismenog izveštaja specijalnog pedagoškog savetovališta, 4c) posle dijagnostičkih pregleda od strane savetodavnih ustanova. Učenik sa smetnjama u razvoju i ponašanju može biti evidentiran i zabeležen kao integrisan na osnovu pismenog izveštaja pedagoško-psihološkog savetovališta. 4d)
- (2) Odluku o prijemu učenika u osnovnu ili srednju školu donosi direktor škole na osnovu pismenog zahteva zakonskih zastupnika, pismenog izveštaja specijalnog pedagoškog savetovališta, 4c) posle detaljnog upoznavanja sa dijagnozom i prognozom za učenika, posle razgovora sa pedagozima koji će učetovati u obrazovanju učenika, posle razmatranja od strane pedagoškog saveta škole i po obezbedjenju materijalno-tehničkih i stručno-personalnih uslova.
- (3) Direktor škole u saradnji sa školskim specijalnim pedagogom 4e) ili ustanovom specijalnog pedagoškog savetovališta 4c) pre prijema učenika stvara uslove za integrisano obrazovanje

učenika, uređenje odeljenja i škole, opremanje kompenzacijskim sredstvima, odnosno druge zahteve za obezbedjenje utvrđenog nivoa integrisanog vaspitanja i obrazovanja učenika.

- (4) Sastavni deo obavezne dokumentacije individualno integrisanog učenika je individualni vaspitno-obrazovni program učenika sa specijalnim vaspitno-obrazovnim potrebama, koji u saradnju sa školskim specijalnim pedagogom ili ustanovom specijalnog pedagoškog savetovališta 4c) izradjuje i stalno dopunjava razredni starešina.
- (5) Individualni vaspitno-obrazovni program sadrži osnovne informacije o učeniku, o posebnostima uticaja njegove dijagnoze i prognoze na vaspitno-obrazovni proces, o zahtevima za uređenje odeljenja, nastavnih postupaka, organizacije vaspitno-obrazovnog procesa, nastavnih planova i programa, o obezbedjivanju kompenzacijskih sredstava i specijalnih nastavnih sredstava i lične pomoći.
- (6) Direktor škole je odgovoran i u saradnji sa školskim specijalnim pedagogom 4e) ili ustanovom specijalnog pedagoškog savetovališta 4c) obezbedjuje da kod integrisanih učenika ne bi dolazilo do neopravdanog smanjivanja zahteva i da zahtevi, koji se postavljaju pred učenika, budu u skladu sa njegovim mogućnostima.
- (7) Kod ocenjivanja ili klasifikacije uspeha i ponašanja integrisanog učenika, uzimaju se u obzir mogućnosti učenika, koje proizilaze iz njegove dijagnoze.
- (8) Za integrisano obrazovanje i specijalnim odeljenjima u osnovnim i srednjim škola važe isti propisi i pravila kao i za vaspitanje i obrazovanje u specijalnim školama odgovarajućeg tipa.
- (9) Sadržaj obrazovanja individualno integrisanih učenika sa mentalnim poremećajima zasniva se na nastavnim programima za specijalnu osnovnu školu za učenike sa mentalnim poremećajima.

§ 32c

Prava i dužnosti učesnika školske integracije

- (1) Učenik sa specijalnim vaspitno-obrazovnim potrebama ima pravo na individualni pristup u vaspitanju i obrazovanju u skladu sa njegovim sposobnostima i zdravstvenim stanjem na nastavu od strane pedagoga sa stručnom i pedagoškom sposobljenošću, 4f) na vaspitanje i obrazovanje u bezbednoj i zdravoj sredini, na samopoštovanje i na obezbedjivanje zaštite od fizičkog i duševnog nasilja.
- (2) Ostvarivanjem prava integrisanog učenika ne mogu se ograničavati prava drugih učesnika u vaspitno-obrazovnom procesu.
- (3) Zakonski zastupnik integrisanog učenika redovno analizira problematiku obrazovanja integrisanog učenika sa razrednim starešinom, sa školskim pedagogom, 4e) eventualno sa ustanovom specijalnog pedagoškog savetovališta. 4c)

(4) Direktor osnovne ili srednje škole u saradnji sa školskim specijalnim pedagogom 4e) ili ustanovom specijalnog pedagoškog savetovališta 4c) obavestiće nadležne zaposlene u školi o posledicama i mogućem uticaju dijagnoze integrisanog učenika na vaspitno-obrazovni proces, upoznaće ih sa individualnim vaspitno-obrazovnim programom, skrenuće im pažnju na upotrebu kompenzacijskih i drugih pomagala, koje će učenik u školu da koristi, i obezbediće njihovu dostupnost i adekvatan prostor za njihov smeštaj.“

Primedbe uz napomene ispod linije 4c do 4f glase:

„4c) § 22. Zakona br. 279/1993 Z.z. o školskim ustanovama u tekstu podzakonskih propisa.

4d) § 21. Zakona br. 279/1993 Z.z. u tekstu podzakonskih propisa.

4e) § 25. stav 2. Zakona br. 279/1993 Z.z. u tekstu podzakonskih propisa.

4f) Uredba Ministarstva školstva Republike Slovačke br. 41/1996 Z.z. o stručnoj i pedagoškoj osposobljenosti pedagoških radnika u tekstu podzakonskih propisa.“

7. U § 33. se briše natpis „Pomočna škola“.

8. U § 34a se dodaje stav 6. koji glasi:

„(6) Obrazovanje pedagoških radnika koji rade sa decom i omladinom, na osnovu stava 1. stručno, organizaciono, metodološki i finansijski obezbedjuje Ministarstvo školstva.“

9. U § 58a dosadašnji tekst postaje stav 1. i dodaje se stav 2. koji glasi:

„(2) U osnovnim školama, u osnovnim umetničkim školama, učilištima i u školskim ustanovama u okviru vaspitno-obrazovnog rada i izvan vaspitno-obrazovnog rada nije dozvoljena delatnost koja je orijentisana ili koja direktno podstiče rasnu i etničku mržnju, nacionalizam i versku netrpeljivost, i nije dozvoljeno ni podsticanje seksualne orientacije koja je u suprotnosti sa ljudskim dostojanstvom i sa tradicionalnim vrednostima europske kulture, i podsticanje ksenofobije.

Čl. XVI

Zakon br. 461/2003 Z.z. o socijalnom osiguranju u tekstu zakona br. 551/2003 Z.z., zakona br. 600/2003 Z.z., zakona br. 5/200 Z.z., zakona br. 43/2004 Z.z. i zakona br. 186/2004 Z.z. se menja i glasi:

U § 6 stavovi 3. i 4. glase:

„(3) Osiguranici imaju jednaka prava u ostvarivanju socijalnog osiguranja u skladu sa načelom jednakog postupanja u socijalnoj zaštiti, koje je utvrđeno posebnim zakonom.23a)

(4) Osiguranik, koji smatra da su njegova prava ili pravom zaštićeni interesi bili povredjeni usled neostvarivanja načela jednakog potupanja, može da traži pravnu zaštitu na sudu na osnovu posebnog zakona. 23a)“

Primedbe ispod linije uz napomenu 23a glasi:

„23a) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u nekim oblastima i o zaštiti od diskriminacije i izmeni i dopuni određenih zakona (Zakon o antidiskriminaciji).“

Čl. XVII

Zakon br. 195/1998 Z.z. o socijalnoj pomoći u tekstu zakona br. 389/1998 Z.z., zakona br. 155/1989 Z.z., zakona br. 450/2000 Z.z., zakona br. 416/2001 Z.z., zakona br. 507/2002 Z.z., zakona br. 534/2002 Z.z., zakona br. 724/2002 Z.z., zakona br. 453/2003 Z.z., zakona br. 599/2003 Z.z., zakona br. 45/2004 Z.z., zakona br. 141/2004 Z.z. i zakona br. 191/2004 Z.z. se dopunjava na sledeći način:

Posle § 4. se dodaje §4a koji glasi:

„§4a

(1) Prava utvrđena u ovom zakonu se garantuju jednakom svim građanima u skladu sa načelom jednakog postupanja u socijalnoj zaštiti, koje je utvrđeno posebnim zakonom. 6a)
(3) Lice koje smatra da su njegova prava ili zaštićeni interesi bili povredjeni usled neostvarivanja načela jednakog postupanja, može da traži pravnu zaštitu na sudu na osnovu posebnog zakona. 6a)“

Primedba ispod linije uz napomenu 6a glasi:

„6a) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u nekim oblastima i o zaštiti od diskriminacije i izmeni i dopuni određenih zakona (Zakon o antidiskriminaciji).“

Čl. XVIII

Zakon br. 328/2002 Z.z. o socijalnoj zaštiti policajaca i vojnika i o izmeni i dopuni određenih

zakona u tekstu zakona br. 447/2002 Z.z., zakona br. 534/2002 Z.z. i zakona br. 463/2003 Z.z. menja se na sledeći način:

U § 113. stavovi 5. i 6. glase.

„(5) Policajcu (muškarcu i ženi), profesionalnom vojniku (muškarcu i ženi) vojniku pripremne službe (muškarcu i ženi) pripadaju jednaka prava u ostvarivanju socijalne zaštite u skladu sa načelom jednakog postupanja u socijalnoj zaštiti, koje je utvrđeno posebnim zakonom 47a)

(6) Ako policajac (muškarac i žena), profesionalni vojnik (muškarac i žena), vojnik pripremne službe (muškarac i žena) smatraju da su njihova prava ili pravom zaštićeni interesi bili povredjeni usled neostvarivanja načela jednakog postupanja, mogu da traže pravnu zaštitu na sudu na osnovu posebnog zakona. 47a)“

Primedba ispod linije uz napomenu 47a glasi:

„47a) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u nekim oblastima i o zaštiti od diskriminacije i izmeni i dopuni određenih zakona (Zakon o antidiskriminaciji).“

Čl. XIX

Zakon Narodne skupštine Republike Slovačke br. 277/1994 Z.z. o zdravstvenoj zaštiti u tekstu zakona Narodne skupštine Republike Slovačke br. 98/1995 Z.z., zakona Narodne skupštine Republike Slovačke br. 110/1996 Z.z., zakona Narodne skupštine Republike Slovačke br. 222/1996 Z.z., zakona br. 140/1998 Z.z., zakona br. 241/1998 Z.z., zakona br. 80/2000 Z.z., zakona br. 416/2001 Z.z., zakona br. 553/2001 Z.z., zakona br. 118/2002 Z.z., zakona br. 131/2002 Z.z., zakona br. 219/2002 Z.z., zakona br. 450/2002 Z.z., zakona br. 457/2002 Z.z., zakona br. 138/2003 Z.z., zakona br. 445/2003 Z.z., zakona br. 528/2003 Z.z., zakona br. 578/2003 Z.z. i zakona br. 215/2004 Z.z. dopunjava se na sledeći način:

Dosadašnji tekst § 4. postaje stav 1. i dodaju se stavovi 2. do 5. koji glase:

„(2) Pravo na pružanje zdravstvene zaštite garantuju se u jednakoj meri svakom licu u skladu sa načelom jednakog postupanja u zdravstvenoj zaštiti, koje je utvrđeno posebnim zakonom 20a) U skladu sa načelom jednakog postupanja zabranjuje se diskriminacija i na osnovu pola, veroispovesti ili vere, bračnog stanja i porodičnog stanja, boje kože, jezika, političkog ili drugog opredeljenja, stručnog rada, nacionalnog ili socijalnog porekla, zdravstvenog stanja, godina života, imovinskog stanja, roda ili drugog položaja.

(3) Ostvarivanje prava i dužnosti, koje proizilaze iz ovog zakona, mora da bude u skladu sa dobrim moralnim normama. Niko ne sme ova prava i dužnosti da zloupotrebljava na štetu drugog lica. U vezi sa ostvarivanjem svojih prava lice ne sme da bude proganjano ili na drugi način povredjeno zbog toga što je protiv drugog lica, zdravstvenog radnika, lekara, zdravstvene ustanove ili druge ustanove u zdravstvu podnело prigovor, žalbu ili predlog za pokretanje krivičnog postupka.

(4) Lice koje smatra da su njegova prava ili pravom zaštićeni interesi povredjeni usled neostvarivanja načela jednakog postupanja, može da traži pravnu zaštitu na sudu na osnovu posebnog zakona. 20a)

(5) Davalac zdravstvene zaštite ne sme lice da uskraćuje ili dovodi u nepovoljan položaj zbog toga što ovo lice primenjuje svoja prava na osnovu ovog zakona.“

Primedba ispod linije uz napomenu 20a glasi:

„20a) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u nekim oblastima i o zaštiti od diskriminacije i izmeni i dopuni određenih zakona (Zakon o antidiskriminaciji).“

Čl. XX

Zakon Narodne skupštine Republike Slovačke br. 273/1994 Z.z. o zdravstvenom osiguranju, finansiranju zdravstvenog osiguranja, o osnivanju Opštег zdravstvenog fonda i o osnivanju resornih, strukovnih, preduzetnih i građanskih zdravstvenih fondova u tekstu zakona Narodne skupštine Republike Slovačke br. 374/1994 Z.z., zakona Narodne skupštine Republike Slovačke br. 58/1995 Z.z., zakona Narodne skupštine Republike Slovačke br. 98/1995 Z.z., zakona Narodne skupštine Republike Slovačke br. 231/1995 Z.z., zakona Narodne skupštine Republike Slovačke br. 304/1995 Z.z., zakona Narodne skupštine Republike Slovačke br. 376/1996 Z.z., zakona Narodne skupštine Republike Slovačke br. 386/1996 Z.z., zakona br. 202/1997 Z.z., zakona br. 332/1997 Z.z., zakona br. 124/1998 Z.z., zakona br. 11/1999 Z.z., zakona br. 242/2000 Z.z., zakona br. 245/2000 Z.z., zakona br. 448/2000 Z.z., zakona br. 233/2001 Z.z., zakona br. 505/2001 Z.z., zakona br. 553/2001 Z.z., zakona br. 118/2002 Z.z., zakona br. 291/2002 Z.z., zakona br. 457/2002 Z.z., zakona br. 534/2002 Z.z., zakona br. 671/2002 Z.z., zakona br. 138/2003 Z.z., zakona br. 442/2003 Z.z., zakona br. 578/2003 Z.z. i zakona br. 345/2004 Z.z. dopunjava se na sledeći način:

§ 26. se dopunjava stavovima 5. i 6. koji glase:

„(5) Osiguraniku pripadaju jednaka prava u ostvarivanju zdravstvenog osiguranja u skladu sa načelom jednakog postupanja u zdravstvenoj zaštiti, koje je utvrđeno posebnim zakonom 13 hi)

(6) Osiguranik koji smatra da su njegova prava ili pravom zaštićeni interesi bili povredjeni usled neostvarivanja načela jednakog postupanja, može da traži pravnu zaštitu na sudu na osnovu posebnog zakona. 13 hi)“

Primedba ispod linije uz napomenu 13hi glasi:

„13 hi) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u nekim oblastima i o zaštiti od diskriminacije i izmeni i dopuni određenih zakona (Zakon o antidiskriminaciji).“

Čl. XXI

Zakon br. 634/1992 Zb. o zaštiti potrošača u tekstu zakona Narodne skupštine Republike Slovačke br. 220/1996 Z.z., zakona br. 137/1998 Z.z., zakona br. 310/1999 Z.z., zakona br. 128/2002 Z.z. zakona br. 414/2002 Z.z., zakona br. 529/2002 Z.z. i zakona br. 469/2003 Z.z. se menja i dopunje na sledeći način:

1. U § 6. stav 1. glasi:

„(1) Prodavac je dužan da se u odnosu prema potrošaču pridržava načela jednakog postupanja u prodaji robe i vršenju usluga, koje je utvrđeno posebnim zakonom. 7b) Prodavac posebno ne sme potrošaču da odbije prodaju proizvoda, koji su izloženi ili prpremljeni za prodaju, ne sme da odbije vršenje usluga, koje su u granicama njegovih poslovnih mogućnosti; ne sme prodaju proizvoda ili vršenje usluga da veže za prodaju drugih proizvoda ili vršenje drugih usluga, ukoliko se ne radi o ograničenju, koje je isto za sve slučajeve i u trgovinskom odnosu uobičajeno. Ovo se ne odnosi na slučajeve, kada potrošač ne ispunjava uslove, koje mora da ispunjava na osnovu posebnih propisa. 7b)“

Primedba ispod linije uz napomenu 7b glasi:

„7b) Zakon br. 365/2004 Z.z. o jednakom postupanju u nekim oblastima i o zaštiti od diskriminacije i izmeni i dopuni određenih zakona (Zakon o antidiskriminaciji).“

3. §6. se dopunjava stavom 4. koji glasi:

„(4) Potrošač koji smatra da su njegova prava ili pravom zaštićeni interesi bili povredjeni usled neostvarivanja načela jednakog postupanja, može da traži pravnu zaštitu na sudu na osnovu posebnog zakona. 7b)“

Čl. XXII

Zakon br. 596/2003 Z.z. o državnoj upravi u školstvu i školskoj samoupravu i o izmeni i dopuni određenih zakona se menja i dopunjuje na sledeći način:

U §8. posle stava 6. se dodaje novi stav 7. koji glasi:

„(7) Odredba, koja važi za naknadu putnih troškova za zakonskog zastupnika učenika osnovne škole,

na osnovu stava 6. može da se koristi i za učenike specijalnih osnovnih škola.“

Dosadašnji stav 7. postavlja stav 8.

Čl. XXIII

Ovaj zakon stupa na snagu 1.. jula 2004. godine.

Rudolf Šuster s.r.

Pavol Hrušovský s.r.

Mikulaš Dzurinda s.r.

SPISAK PREUZETIH PRAVNIH AKATA EVROPSKIH ZAJEDNICA I EVROPSKE UNIJE

1. Smernica Saveta 200/43/ES od 29. juna 2000. godine, kojom se utvrđuje načelo jednakog postupanja među licima, bez obzira na njihovo rasno ili etničko poreklo (Službeni list Evropskih zajednica L 180, 19/07/2000.)

2. Smernica Saveta 2000/78/ES od 27. novembra 2000. godine, kojom se utvrđuje opšti okvir za jednakost postupanja na radnom mestu i zanimanju (Službeni list Evropskih zajednica L 303, 02/12/2000.)

3. Smernica Saveta 96/97/ES od 20. decembra 1996. godine, koja menja i dopunjuje smernicu 86/378/EHS o primeni načela jednakog postupanja sa muškarcima i ženama u sistemima zapošljavanja i socijalne zaštite (Službeni list Evropskih zajednica L 046, 17/02/1997.)

1) Na primer ustavni zakon br. 227/2002 Z.z. o bezbednosti države za vreme rata, ratnog stanja, vanrednog stanja i prinudnog stanja, zakon br. 387/2002 Z.z. o upravljanju državom u kriznim situacijama bez rata i ratnog stanja u tekstu zakona br. 515/2003 Z.z., zakon br. 319/2002 Z.z. o odbrani Republike Slovačke u tekstu podzakonskih propisa, zakon Narodne skupštine Republike Slovačke br. 46/1993 Z.z. o Slovačkoj informativnoj službi u tekstu podzakonskih propisa, zakon Narodne skupštine Republike Slovačke br. 198/1994 Z.z. o Vojnoj obaveštajnoj službi u tekstu zakona br. 166/2003 Z.z.

2) Na primer zakona br. 48/2002 Z.z. o boravku stranaca i o izmeni i dopuni odredjenih zakona u tekstu podzakonskih propisa, zakon br. 480/2002 Z.z. o azilu i o izmeni i dopuni odredjenih zakona u tekstu zakona br. 606/2003 Z.z.

3) Zakon br. 200/1998 Z.z. o državnoj službi carinika i o izmeni i dopuni odredjenih zakona u tekstu podzakonskih propisa. Zakona br. 370/1997 Z.z- o vojnoj službi u tekstu podzakonskih propisa. Zakon br. 73/1998 Z.z. o državnoj službi pripadnika policije, Slovačke informativne službe, Uprave zatvorske i sudske straže Republike Slovačke i Železničke policije u tekstu podzakonskih propisa. Zakon br. 315/2001 Z.z. o Vatrgasnoj i spasilačkoj službi u tekstu podzakonskih propisa.

4) Na primer zakon br. 195/1998 Z.z. o socijalnoj pomoći u tekstu podzakonskih propisa, zakon br. 461/2003 Z.z. o socijalnom osiguranju u tekstu podzakonskih propisa.

5) Na primer zakon Narodne skupštine Republike Slovačke br. 227/1994 Z.z. o zdravstvenoj zaštiti u tekstu podzakonskih propisa.

6) Na primer zakon br. 131/2002 Z.z. o visokim školama i o izmeni i dopuni odredjenih zakona u tekstu podzakonskih propisa, zakon br. 386/1997 Z.z. o specijalističkom obrazovanju i o izmeni zakona Narodne skupštine Republike Slovačke br. 387/1996 Z.z. o zapošljivanju u tekstu zakona br. 70/1997 Z.z. i tekstu zakona br. 567/2001 Z.z.

7) Na primer zakon br. 634/1992 Zb. o zaštiti potrošača u tekstu podzakonskih propisa.

8) Na primer zakon o radu, zakon br. 312/2001 Z.z. o državnoj službi i o izmeni i dopuni odredjenih zakona u tekstu podzakonskih propisa.

9) Na primer zakona br. 5/2004 Z.z. o službama za zapošljavanje i o izmeni i dopuni odredjenih zakona u tekstu zakona br. 191/2004 Z.z.

10) Na primer zakona br. 5/2004 Z.z. u tekstu zakona br. 191/2004 Z.z., § 143. stav 1. pod d) zakona br. 50/1976 Zb. o prostornom planiranju i gradjevinskom redu (gradjevinski zakon) u tekstu podzakonskih propisa.

11) Zakon br. 308/1991 Zb. o slobodi veroispovesti i položaju crkava i verskih zajednica u tekstu zakona br. 394/2000 Z.z.

12) Na primer § 41. stav 9. Zakona o radu.

**Mađarski Zakon iz 2003. godine
o jednakom tretmanu i unapređivanju jednakih šansi**

Zemaljska skupština

priznavajući da svaki čovek ima jednako pravo na dostojanstven život,
vodeći se namerom da obezbedi efikasnu pravnu zaštitu za one koji su doživeli
diskriminaciju,

izražavajući da je unapređivanje jednakih šansi, pre svega, zadatak države,
imajući u vidu stav (1) člana 54. i člana 70.A Ustava, kao i međunarodne obaveze Republike,
te pravne akte Evropske Unije donosi sledeći Zakon:

**I GLAVA
OPŠTE ODREDBE**

član 1.

Na osnovu načela jednakog tretmana prema pojedinim fizičkim licima, grupama, kao i pravnim licima i organizacijama bez statusa pravnog lica, na teritoriji Republike Mađarske prema odredbama ovog Zakona postupa se istim potovanjem i obazrivošću, kao i jednakom pažnjom na subjektivne aspekte.

član 2.

Odredbe iz posebnih propisa o načelima jednakog tretmana primenjuju se u skladu sa odredbama ovog Zakona.

Pojmovi

član 3.

U ovom Zakonu

a) *pravni odnos zapošljavanja*: radni odnos, pravni odnos u javnoj službi, pravni odnos javnog službenika, pravni odnos u sudskoj službi, pravni odnos zaposlenih u pravosuđu, pravni odnos u tužilaštvu, pravni odnos profesionalne i službe po ugovoru, pravni odnos profesionalnih hranitelja,

b) *ostali pravni odnosi u vezi sa obavljanjem poslova*: radni odnos ispomoći, pravni odnos o obavljanju poslova na osnovu ugovora i ugovora o punomoćstvu, članski odnos u stručnim grupama, kao i elementi u vezi sa obavljanjem rada zadružno članskog odnosa, te obavljanje privrednih i građansko pravnih društvenih poslova ličnim učešćem,

c) *državna podrška*: besplatni ili povlašćeni izvori na teret budžeta podistema budžeta države, odnosno pružanje drugih povlastica na način da to ima za posledicu izostanak državnog priliva ili državni rashod, uključujući i garancije preuzete od strane države, kao i izvore, donacije i pomoći koje potiču iz Evropske unije.

d) *javne usluge*: na osnovu obaveza o sklapanju ugovora za usluge snabdevanja stanovništva osnovnim potrebama, pre svega usluge snabdevanja električnom energijom, gasom, topotom, tretiranje otpadnih voda i otpadaka, javne čistoće, pošte i telefona, te javni prevoz putnika vozilima koja saobraćaju po redu vožnje.

e) *društvene organizacije i organizacije za zastupanje interesa*: društvene organizacije ili fondacije, u čijim je statutima, odnosno osnivačkim aktima među ciljevima organizacije zapisano unapređivanje jednakih šansi u društvu, ili zaštita ljudskih prava i prava grupa građana koje su u nepovoljnem položaju, te u pogledu nacionalnih i etničkih manjina - manjinska samouprava, a u pogledu poslova u vezi sa materijalnim, socijalnim i kulturnim, kao i životnim i radnim uslovima zaposlenih - sindikat.

Važenje zakona

član 4.

Prilikom uspostavljanja pravnih odnosa, u pravnim odnosima, postupcima i merama (u daljem tekstu: pravni odnos) dužni su da poštuju načelo jednakog tretmana:

- a) mađarska država,
- b) lokalne i manjinske samouprave, i njihovi organi,
- c) organizacije sa ovlašćenjima organa vlasti,
- d) oružane snage i organi za zaštitu poretku,
- e) javne fondacije, javna tela,
- f) organizacije koje obavljaju javne usluge,
- g) organizacije obrazovanja i visokog obrazovanja (obrazovne ustanove),
- h) lica i ustanove koje obavljaju socijalne usluge, kao i usluge dečije zaštite i brige o deci,
- i) muzejske ustanove, biblioteke, kulturno-prosvetne ustanove,
- j) blagajne za dobrovoljno uzajamno osiguranje, privatne penzijske blagajne,
- k) organizacije za pružanje zdravstvenih usluga, kao i
- l) budžetski organi koji ne spadaju pod tač. a)-k).

član 5.

Načelo jednakog tretmana, osim odredaba člana 4, mora da se poštuje u određenim pravnim odnosima:

a) ko za lica koja nisu unapred određena ponudi sklapanje, ili poziva na ponudu sklapanja ugovora,

b) ko u prostorijama za prijem stranaka pruža usluge ili vrši promet robe,

c) u pogledu pravnih odnosa koji se uspostavljaju prilikom korišćenja državnih subvencija, privatni preduzetnik, pravno lice, odnosno organizacija koja nema status pravnog lica koji primaju državnu subvenciju od početka korišćenja subvencije sve dok ovlašćeni organ može da kontroliše na osnovu propisa koji se na njega odnose, kao i

d) poslodavac u vezi sa pravnim odnosom zapošljavanja, lice za davanje uputstava, odnosno u vezi sa pravnim odnosima koji su sa tim neposredno povezani.

član 6.

Ovaj Zakon se ne odnosi na:

a) odnose porodičnog prava, rodbinske pravne odnose, kao i

b) prilikom primene člana 4. ovog Zakona, ukoliko ne postoji drugačija odredba propisa, pravne odnose u vezi sa članstvom između društvenih organizacija, pravna lica, kao i članove organizacija koje nemaju status pravnog lica, osim uspostavljanja pravnog odnosa članstva.

član 7.

(1) Smatra se da je prekršeno načelo jednakog tretmana, sa posebnim osvrtom na odredbe III glave, neposredna diskriminacija, posredna diskriminacija, uzneniranje, protivpravna izolacija, odmazda, kao i davanje uputstva za to.

(2) Nije prekršeno načelo jednakog tretmana ponašanjem, merom, uslovom, propustom, uputstvom ili praksom (u daljem tekstu: odredbama) na osnovu člana 8, ako se na osnovu objektivne ocene može obrazložiti neposredno vezanim, racionalnim pravnim odnosom.

Diskriminacija

član 8.

Neposrednom diskriminacijom smatra se odredba usled čega lice ili grupa zbog

a) pola,

b) rasne pripadnosti,

c) boje kože,

d) nacionalnosti,

e) nacionalne ili etničke pripadnosti,

f) maternjeg jezika,

g) telesnog nedostatka,

h) zdravstvenog stanja,

i) verskog uverenja ili pogleda na svet,

j) političkog ili drugog mišljenja,

k) bračnog stanja,

l) materinstva (bremenitost) ili očinstva,

m) seksualne orijentacije,

n) polnog identiteta,

o) godine života,

p) društvenog porekla,

q) imovinskog stanja,

r) ostalog položaja, osobine ili karakteristike (u daljem tekstu: osobine) u odnosu na lice ili grupu u poređenju u sličnom položaju diskriminisan.

član 9.

Posrednom diskriminacijom se smatra odredba koja naizgled odgovara načelima jednakog tretmana, koja lica ili grupe na koje se odnosi član 8. u odnosu na lica ili grupe u sličnom položaju u bitno većoj meri dovodi u nepovoljan položaj.

Uzneniranje, protivpravna izolacija, odmazda

član 10.

(1) Uzneniranjem se smatra ponašanje koje vređa ljudsko dostojanstvo, na osnovu člana 8, a čime će se postići efekat zastrašivanja, neprijateljstva, ponižavanja ili napada.

(2) Protivpravnom izolacijom se smatra ponašanje koje pojedina lica ili grupu lica na osnovu njihovih osobina navedenih u članu 8. izoluje, a da za to nema racionalnog obrazloženja o objektivnoj oceni.

(3) Odmazdom se smatra ponašanje koje protiv lica koje podnosi prigovor, pokrene postupak ili učestvuje u postupku zbog kršenja načela jednakog tretmana zbog toga učini povredu prava, usmerava je na povredu prava, ili njime preti.

Davanje prednosti

član 11.

(1) Ne smatra se kršenjem načela jednakog tretmana Vladina uredba koja je izadata na osnovu zakona ili zakonskog ovlašćenja, odnosno mera preduzetih na osnovu kolektivnog ugovora, na određeno vreme ili do ispunjavanja određenih uslova, koje se odnose na ukidanje nejednakih šansi naglašeno određenih društvenih grupa na osnovu objektivne ocene.

(2) Mera koja imaju za cilj da isprave nepovoljnost, ne sme da prekrši osnovno pravo, ne sme da omogući bezuslovnu prednost i ne sme da isključi procenjivanje iz ličnih aspekata.

II GLAVA

POSTUPCI POKRENUTI ZBOG KRŠENJA NAČELA JEDNAKOG TRETMANA

član 12.

Zahtevi zbog kršenja načela jednakog tretmana u ovoj glavi, kao i u postupcima utvrđenim posebnim propisima mogu se ostvariti, pre svega pravnim sporom ličnosti, radno pravnim sporom, kao i prilikom postupka organa za zaštitu potrošača, za rad i prekršaje.

Postupak u slučaju kršenja ovog zakona

član 13.

(1) Organi uprave (u daljem tekstu: organi vlasti) koji u okviru opšte nadležnosti kontrolišu ostvarivanje načela jednakog tretmana

- a) na osnovu zahteva, ili u slučajevima utvrđenim zakonom službeno vodi istragu radi utvrđivanja da li je prekršeno načelo jednakog tretmana, a na osnovu istrage donosi odluku,
- b) na osnovu prava na ostvarivanje zahteva od opšteg interesa pokrene spor u zaštitu interesa lica i grupe čija su prava prekršena,
- c) daje mišljenje o nacrtima propisa u vezi sa jednakim tretmanom,
- d) daje predlog na odluke Vlade o jednakom tretmanu i pravnom uređivanju istog,
- e) redovno obaveštava javnost i Vladu o stanju ostvarivanja načela jednakog tretmana,
- f) u vršenju svojih zadataka sarađuje sa društvenim organizacijama i organizacijama za zaštitu interesa, kao i zainteresovanim državnim organima,
- g) zainteresovana kontinuirano daje obaveštenje i pruža pomoć u postupku protiv kršenja načela jednakog tretmana,

h) učestvuje u izradi izveštaja vladinih organa o načelu jednakog tretmana namenjenih za međunarodne organizacije,

i) učestvuje u izradi izveštaja namenjenog za Komisiju Evropske unije o harmonizaciji smernica u vezi sa načelom jednakog tretmana,

j) Vladi podnosi godišnji izveštaj o delovanju organa vlasti i iskustvima stečenih prilikom primene ovog zakona.

(2) Organi vlasti prilikom primene tačke a) stava (1) postupaju prema odredbama Zakona br. IV/1957. o opštim pravilima državno-upravnog postupka, uz razlike koje su utvrđene ovim zakonom.

(3) Organi vlasti zadatke iz tač. c)-j) stava (1) obavljaju u saradnji sa savetodavnim telom sastavljenim od stručnjaka koji su stekli bogato iskustvo u oblasti ostvarivanja zaštite ljudskih prava i načela jednakog tretmana, zamoljenih od premijera.

član 14.

(1) Istragu u vezi sa kršenjem načela jednakog tretmana prema ovom zakonu, po izboru stranke koja je pretrpela uvredu vodi:

- a) organ vlasti ili
- b) drugi organ javne uprave koji na osnovu posebnog zakona nadležan da oceni kršenje načela jednakog tretmana.

(2) O pokretanju postupka organ vlasti obaveštava organ javne uprave koji je na osnovu posebnog zakona nadležan, odnosno ovaj organ uprave obaveštava organa vlasti.

(3) Ako je na osnovu stava (1) pokrenut postupak pred nekim od organa javne uprave, drugi organ uprave u istom predmetu

- a) ne može da postupi u slučaju kršenja zakona protiv istog lica,
- b) postupak pokrenut zbog kršenja zakona protiv drugog lica obustavlja se do pravosnažnog razmatranja predmeta.

(4) Ako je na osnovu stava (1) taj predmet već razmotrio neki od organa uprave, drugi organ uprave u istom predmetu

- a) ne može da vodi postupak zbog kršenja zakona protiv istog lica,
- b) u postupku pokrenutom zbog kršenja zakona protiv drugog lica postupa na osnovu činjeničnog stanja iz pravosnažne odluke.

(5) Organ vlasti postupa i po službenoj dužnosti u vezi sa povredom načela jednakog tretmana od strane organa iz tač. a)-d) stava (1) člana 4, ako se u ovom predmetu ne vodi postupak pred drugim organima javne uprave.

(6) Organ uprave ne može da ispituje državno upravne odluke i mere Zemaljske skupštine, predsednika republike, Ustavnog suda, Državne kontrole platnog prometa, poverenika za prava državljana Zemaljske skupštine, poverenika za prava nacionalnih manjina i etničkih grupa Zemaljske skupštine, kao i poverenika za zaštitu podataka, te sudova i tužilaštava.

(7) Organ uprave može da se uključi u spor u sudskom preispitivanju upravne odluke u vezi sa načelom jednakog tretmana koju je doneo drugi organ.

član 15.

(1) Ako je organ uprave utvrdio kršenje odredaba koje obezbeđuje načelo jednakog tretmana iz ovog zakona može da

- a) naredi ukidanje kršenja prava,
- b) zabrani nastavak kršenja prava,

- c) objavi odluku o utvrđivanju kršenja prava,
 - d) odredi novčane kazne,
 - e) primeni pravne posledice utvrđene posebnim zakonom,
- (2) Pravne posledice iz stava (1) utvrđuju se na sve okolnosti slučaja, imajući u vidu krug onih koji su pretrpeli uvredu, posledice uvrede, vreme trajanja kršenja prava, ponavljanje kršenja prava i kapacitet prekršioца.
- (3) Pravne posledice iz stava (1) primenjuju se i zajednički.
- (4) Novčana kazna na osnovu tačke d) stava (1) iznosi od 50.000 do 6.000.000 forinti. Iznos novčane kazne pripada predračunu Zemaljskog programa za jednake šanse.

član 16.

- (1) Protiv odluke organa vlasti u okviru upravnog postupka ne može se podneti prigovor.
- (2) Odluka organa uprave doneta u predmetu povrede načela jednakog tretmana ne može da se izmeni, ili poništi u delokrugu nadzora.
- (3) Protiv odluke organa vlasti prema opštim pravilima upravnih odluka može da se vrši sudska preispitivanje. Spor spada u isključivu nadležnost i delokrug Suda glavnog grada.
- (4) Sud glavnog grada vodi postupak u tročlanom Veću profesionalnih sudija.

Zastupanje

član 17.

- (1) U postupcima pokrenutim zbog povrede načela jednakog tretmana, društvena organizacija i organizacija za zastupanje interesa, kao i organ vlasti na osnovu ovlašćenja lica koje je pretrpelo povredu prava, ako zakon drugačije ne određuju, može da postupa kao zastupnik.
- (2) U upravnim postupcima pokrenutim zbog kršenja načela jednakog tretmana, društvena organizacija i organizacija za zastupanje interesa ima prava stranke.

Pravila dokazivanja

član 18.

- (1) U postupcima pokrenutim zbog kršenja načela jednakog tretmana stranka koja je pretrpela povredu prava, ili nosilac prava na ostvarivanje opšteg načela moraju da dokažu, da su
 - a) lice ili grupa koje su pretrpeli povredu prava diskrimisane i
 - b) lice ili grupa koje su pretrpeli povredu prava prema članu 8.
- (2) Prilikom primene tačke b) stava (1) poštuje se pravo na izbor, odnosno izražavanje identiteta.
- (3) U slučaju dokazivanja iz stava (1) druga strana dokazuje da li je
 - a) poštovala ili
 - b) u pogledu datog pravnog odnosa nije bila dužna da poštuje načelo jednakog tretmana.
- (4) Odredbe iz stava (1)-(3) ne mogu se primenjivati u
 - a) kaznenim postupcima odnosno
 - b) postupcima u kojima je otkrivanje činjeničnog stanja zadatak sudskega organa.

Ostvarivanje opšteg zahteva

član 19.

- (1) Zbog kršenja načela jednakog tretmana pred sudom mogu da pokrenu pravni spor ličnosti, kao i ravnopravni spor
 - a) tužilac,
 - b) organ vlasti,
 - c) društvena organizacija i organizacija za zastupanje interesa,
 ako je povrede načela jednakog tretmana učinjena zbog bitnih karakternih osobina ličnosti pojedinih ljudi i o povreda prava odnosi se na veću grupu lica koja se ne može tačno odrediti.
- (2) Naknada štete, odnosno novčana kazna od opšteg interesa u sporu koji je pokrenut primenom stava (1), pripada Centralnom budžetu.

III GLAVA

OSTVARIVANJE NAČELA JEDNAKOG TRETMANA U POJEDINIM OBLASTIMA

Zapošljavanje

član 20.

U pravnim odnosima u vezi sa zapošljavanjem smatra se kršenjem načela jednakog tretmana, ako se neposredna diskriminacija, posredna diskriminacija, uznemiravanje, protivpravna izolacija ili odmazda prema članu 8. zasniva na:

- a) skraćenom karakteru radnog vremena, odnosno određenom periodu pravnog odnosa zapošljavanja ili drugi pravni odnos u vezi sa obavljanjem poslova ili
- b) članstvu u organizaciji za zastupanje interesa zaposlenih.

član 21.

Načelo jednakog tretmana je povređeno, pre svega, ako poslodavac primenjuje prema zaposlenom neposrednu ili posrednu diskriminaciju, posebno u utvrđivanju sledećih odredaba, kao i pri njihovoj primeni:

- a) u dobijanju posla, prvenstveno u javnom oglašavanju radnih mesta, prijemu na rad, uslovima zapošljavanja,
- b) odredbom koja predhodi odnosno postupak koji pomaže uspostavljanje pravnog odnosa zaposlenosti ili uspostavljanje drugih pravnih odnosa u vezi sa zapošljavanjem;
- c) u uspostavljanju ili ukidanju pravnog odnosa zaposlenosti ili ostalih pravnih odnosa u vezi

s radom;

- d) u sticanju kvalifikacije pre zapošljavanja ili tokom rada;
- e) u utvrđivanju i obezbeđivanju uslova za rad;
- f) u utvrđivanju i obezbeđivanju naknada za rad koje pripadaju na osnovu pravnog odnosa zaposlenosti ili drugih pravnih odnosa u vezi s radom, a naročito pri utvrđivanju i obezbeđivanju plata;
- g) u vezi sa članstvom u organizacijama zaposlenih ili učestvovanjem zaposlenih u tim organizacijama;
- h) u sistemu napredovanja;
- i) tokom ostvarivanja prava na naknadu štete i utvrđivanju disciplinske odgovornosti;

član 22.

Ne smatra se kršenjem načela jednakog tretmana:

- a) srazmerna diskriminacija koja je zbog karakteristike posla ili na osnovu prirode posla opravdana, koja je zasnovana na svim suštinskim i pravnim uslovima potrebnim pri primeni;
- b) diskriminacija koja je opravdana i srazmerna zbog prirode odnosne profesionalne delatnosti ili zbog okolnosti vršenja poslova i zasnovane su na stvarnim profesionalnim zahtevima, neposredno proizilaze iz duhovnosti koja elementarno definiše karakter organizacije zasnovane na religioznom ili drugom uverenju o svetu, odnosno zasnovane su na nacionalnoj ili etničkoj pripadnosti.

član 23.

Zakon, vladina uredba na osnovu zakonskog ovlašćenja, odnosno kolektivni ugovor za određeni krug zaposlenih - vezano za pravni odnos zaposlenosti ili drugih pravnih odnosa u vezi sa zapošljavanjem - može da propiše obavezu davanja prednosti.

Socijalna sigurnost i zdravstvo

član 24.

Načelo jednakog tretmana vezano za socijalnu sigurnost potrebno je primenjivati naročito tokom podnošenja zahteva za zbrinjavanjem i tokom obezbeđivanja zbrinjavanja

- a) finansiranih iz sistema za socijalno osiguranje, zatim
- b) putem novčanih sredstava i davanja u naturi, zatim putem ličnog socijalnog zbrinjavanja odnosno dečje zaštite.

član 25.

(1) Načelo jednakog tretmana u vezi sa zdravstvenim zbrinjavanjem potrebno je primenjivati naročito

u oblasti zdravstvene zaštite a unutar toga tokom

- a) ostvarivanja programa za zdravstvenu prevenciju i učestvovanja na profilaktičnim lekarskim pregledima,
- b) lečenja i preventivnih postupaka,
- c) upotrebe prostorija za boravak,
- d) zadovoljavanja prehrambenih i drugih potreba.

(2) Zakon, odnosno vladina uredba na osnovu zakona, saglasno odredbama ovog zakona, na osnovu zdravstvenog stanja ili hendikepiranosti, odnosno člana 8., za pojedine grupe u društvu, unutar okvira sistema socijalne i zdravstvene zaštite, može da utvrdi pozitivnu diskriminaciju.

Stanovanje

član 26.

(1) Prema članu 8., kršenje načela jednakog tretmana znači naročito,

a) kazniti pojedina lica neposrednom ili posrednom negativnom diskriminacijom u vezi sa davanjem državne pomoći ili pomoći od samouprave, olakšica ili poreske olakšice,

b) dovesti pojedina lica u diskriminativni položaj prilikom utvrđivanja uslova za realizaciju ili davanja u zakup stanova i građevinskih parcela u državnoj ili u svojini samouprave.

(2) Odbijanje odnosno uslovljavanje izdavanja upotrebne dozvole i drugih dozvola od strane organa vlasti, ni neposredno, ni posredno ne može da se zasniva na članu 8.

(3) Utvrđivanje uslova za pribavljanje stana ne može da bude upereno protiv pojedinih grupa u naselju, odnosno u delu naselja, da prema članu 8., nametnutom, a ne dobrovoljnom odlukom, budu diskriminisani.

Prosveta i obrazovanje

član 27.

(1) Načelo jednakog tretmana obuhvata svako vaspitanje, obrazovanje i okvalifikovanje koje se

a) odvija na osnovu zahteva (merila) odobrenih ili propisanih od strane države, ili

b) za čije organizovanje država

ba) pruža neposrednu normativnu budžetsku pomoć, ili

bb) doprinosi posredno - putem oslobođanja od javnih dažbina, obračuna ili poreskih olakšica (u daljem tekstu: obrazovanje).

(2) Načelo jednakog tretmana vezano za obrazovanje podržano od strane države, potrebno je ostvariti naročito tokom

- a) utvrđivanja uslova za uključivanje u obrazovanje, razmatranja prijemnih zahteva,
- b) utvrđivanja kriterija obrazovanja i postavljanja zahteva,
- c) ocenjivanja učinka,
- d) obezbeđivanja usluga vezanih za obrazovanje i upotrebe usluga,
- e) dostupnosti različitih davanja vezanih za obrazovanje,
- f) smeštaja u internate i snabdevanja,
- g) izdavanja potvrda, svedočanstava, diploma stečenih u procesu obrazovanja,
- h) dostupnosti profesionalne orientacije, zatim
- i) tokom prestanka pravnog odnosa vezanog za učestvovanje u obrazovanju.

(3) Kršenje načela jednakog tretmana znači naročito

a) protivpravnu diskriminaciju jednog lica ili grupe u obrazovnom institutu, odnosno u odeljenju, razredu ili grupi organizovanog unutar instituta,

b) ograničavanje vaspitanja i obrazovanja jednog lica ili grupe i osnivanje i održavanje takvog obrazovnog sistema ili obrazovne institucije, čiji nivo ne dostiže nivo određen stručnim zahtevima, odnosno ne odgovara stručnim pravilima i usled svega toga ne osigurava mogućnost pripremanja i pripremljenost za nastavak studija i uslova potrebnih za polaganje državnih ispita koji se obično očekuju.

(4) U obrazovnim institutima ne mogu da rade takve stručne sekcije, đački krugovi i druge učeničke, studentske, roditeljske ili ostale organizacije, čiji je cilj kaljanje ugleda, žigosanje ili diskriminacija lica ili grupe pripadnika druge religije, lica ili grupe koje imaju drugačiji pogled na svet, druge su seksualne orientacije, rasne ili etničke pripadnosti, odnosno hendikepiranih lica ili grupe.

član 28.

(1) Ne krši se načelo jednakog tretmana, ako se obrazovanje organizuje samo za učenike jednog pola, uz uslov, da je učestvovanje u takvom obrazovanju dobrovoljno, i da zbog toga učesnici u obrazovanju nisu izloženi nikakvoj diskriminaciji.

(2) Ne krši se načelo jednakog tretmana

- a) ako učenici na inicijativu roditelja i dobrovoljno izaberu institucije javnog obrazovanja,
- b) ako u visokoškolskoj instituciji studenti dobrovoljno učestvuju u organizovanju obrazovanja zasnovanog na takvom religioznom ili drugačijem uverenju o svetu, zatim, ako organizuju manjinsko obrazovanje ili obrazovanje nacionalnosti čiji cilj ili nastavni sistem opravdava osnivanje zasebnih odeljenja ili grupe a uz pretpostavku, da zbog toga učesnici u obrazovanju ne budu izloženi nikakvoj diskriminaciji, zatim, ukoliko obrazovanje odgovara zahtevima odobrenim od strane države, propisanim od strane države, odnosno odgovara zahtevima podržanim od strane države.

(3) Izuzetno od odredbi iz tačke a) stava 2) člana 27. u pogledu crkvenih, manjinskih ili obrazovnih institucija narodnosti koje su u službi očuvanja jezičkog ili kulturnog identiteta, propisom se može drugačije urediti.

član 29.

Zakon ili vladina uredba zasnovana na zakonskom ovlašćenju, za određeni krug učesnika - vezano za obrazovanje i prosvetu - unutar školskog sistema, zatim u vanškolskom sistemu obrazovanja može da propiše obavezu davanja prednosti.

Promet robe i usluga

član 30.

(1) Kršenje načela jednakog tretmana, - prema članu 8., u prostoriji namenjenoj prijemu stranaka, a naročito u ugostiteljskim, trgovackim institucijama i institucijama namenjenim kulturnim aktivnostima i razonodi - jeste -

- a) odbijanje ili zanemarivanje pružanja usluge ili vršenja prometa robe,
- b) pružanje usluge, odnosno vršenje prometa robe drugačijeg karaktera od usluga, odnosno robe koja je na raspolaganju na datom mestu,
- c) stavljanje takvog natpisa ili oznake koja omogućava izvođenje zaključka, da se iz tamo pruženih usluga ili prometa robe neko ili neki isključuju.
- (2) Ulazak u objekat otvoren za uži krug publike koji služi za negovanje tradicija, za negovanje kulture i identiteta, a koje su osnovane za članove grupe prema članu 8., može da se ograniči i vezuje za članstvo, odnosno za posebne uslove.
- (3) Ograničenje iz stava (2) treba da je uočljivo iz naziva objekta, iz okolnosti pružanja spomenutih usluga; odnosno prema licima koji ne pripadaju datoj grupi ne može biti ponizavajući, odnosno ne može pogodovati povredi časti, zatim ne sme pružiti priliku za zloupotrebu prava.

IV GLAVA

ZEMALJSKI PROGRAM ZA NAČELO JEDNAKIH ŠANSI

član 31.

(1) Cilj Zemaljskog programa za načelo jednakih šansi (u daljem tekstu: Program) jeste da u svim oblastima života predupredi negativnu diskriminaciju i potpomogne ostvarivanje načela jednakih šansi za članove pojedinih društvenih grupa.

- (2) Program sadržava sve vladine mere koje služe ciljevima sadržanim u stavu (1).
- (3) Centralno budžetsko pokriće Programa obezbeđuje zakon o budžetu Republike Mađarske.

član 32.

(1) Program - nakon usaglašavanja sa društvenim organizacijama i organizacijama interesnog

predstavljenja, zatim sa organizacijama koje predstavljaju interes poslodavaca i zaposlenih, na osnovu predlaganja ministra odgovornog za koordinaciju poslova oko ostvarivanja načela jednakih šansi - na predlog Vlade, Parlament prihvata svake dve godine.

(2) Program predstavlja prilog odluke Parlamenta.

član 33.

(1) Program analizira položaj dotičnih društvenih grupa i utvrđuje ciljeve koje pomažu načelo jednakih šansi.

(2) Program sadrži

- a) mere potrebne za pozitivnu promenu društvenog stava,
- b) mere prosvećivanja koja se odnose na mogućnosti intervencija protiv onih koji krše zakon,
- c) mere potrebne za poboljšanje položaja na tržištu radne snage grupa koja se nalaze u položaju diskriminacije, zatim mere potrebne za smanjivanje nesrazmernosti tržišta radne snage,
- d) mere potrebne za povećanje učešća grupa koja su u položaju diskriminacije u donošenju odluka na svim nivoima,
- e) državne mere koje se odnose na povećanje interesa poslodavaca za uspešnost Programa,
- f) mere potrebne za povećavanje učešća grupa koja su u položaju diskriminacije u javnom obrazovanju i visokoškolskom obrazovanju, zatim
- g) utvrđivanje pravnih zadataka potrebnih za ostvarivanje postavljenih ciljeva.

član 34.

O ostvarivanju Programa u roku od jedne godine nakon predmetnog perioda, Vlada podnosi Parlamentu izveštaj.

član 35.

Budžetske organizacije koje zapošljavaju više od pedeset zaposlenih i pravna lica u većinskom državnom vlasništvu obavezni su da prihvate plan jednakih šansi prema članu 70/A XXII zakona o Zakoniku o radu iz 1992. godine (u daljem tekstu: Zr.).

NEMAČKA

Zakon o izjednačavanju položaja žena i muškaraca u organima savezne uprave i saveznim sudovima

Datum izrade:	30. novembar 2001.
Objavljen u:	Savezni zluzbeni list I 2001, 3234
Tematska oblast:	FNA 205-2, GESTA I011
Napomena:	Verzija vazeca od 5.12.2001. Zakon usvojen pod cl. 1 Zakona od 30.11.2001. I 3234 Saveznog parlamenta. Stupio je na snagu u Skladu sac I. 3, tacka 1 ovog Zakona dana 5.12.2001.

Odeljak 1

- Opšte odredbe
- § 1 Cilj zakona
- § 2 Lica na koja se zakon odnosi
- § 3 Oblast primene
- § 4 Definicija pojmova

Odeljak 2

- Mere za izjednačavanje položaja žena i muškaraca
- § 5 Principi, odgovarajuća primena propisa
- § 6 Konkursi za radna mesta
- § 7 Razgovori povodom zaposlenja
- § 8 Odluke o izboru pri zapošljavanju, napredovanju u službi, dodeli mesta za obuku
- § 9 Kvalifikacije, zabrane diskriminacije
- § 10 Dalje usavršavanje i obrazovanje
- § 11 Plan izjednačavanja položaja

Odeljak 3

- Uskladjenost porodičnih i radnih obaveza za žene i muškarce
- § 12 Radno vreme uskladjeno sa porodičnim obavezama i okvirni uslovi
- § 13 Skraćeno radno vreme, rad putem sredstava telekomunikacije i odsustvovanje zbog porodičnih obaveza
- § 14 Povratak na puno radno vreme, ponovno stupanje na radno mesto
- § 15 Zabrana diskriminacije u slučaju skraćenog radnog vremena, rada putem sredstava komunikacije i odsustvovanja zbog porodičnih obaveza

Odeljak 4

Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja

§ 16 Izbor referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja i njene zamenice

§ 17 Koordinacija, hijerarhijsko učešće

§ 18 Pravni položaj

§ 19 Zadaci

§ 20 Informacije i sadejstvo

§ 21 Pravo prigovora

§ 22 Sudski postupak, vansudsko poravnanje

§ 23 Posebna regulativa za Saveznu informativnu službu

Odeljak 5

Statistički podaci, izveštaj

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 1 – cilj zakona

(1) Ovaj zakon služi izjednačavanju položaja žena i muškaraca, kao i odstranjivanju postojećih i sprečavanju buduće diskriminacije na osnovu polne pripadnosti u oblasti primene ovog zakona opisanoj u čl. 3. Primenom ovog zakona se povlašćuju žene da bi se otklonio postojeći diskriminisani položaj. Cilj zakona je i da dovede do bolje usklađenosti porodičnih i radnih obaveza za žene i muškarce. Pritom se posebna pažnja obraća na potrebe žena invalida ili žena kojima preti invalidnost.

(2) Pravni i upravljanje propisi na saveznom nivou treba i jezički da dovedu do izražaja ravnopravnost žena i muškaraca. To se odnosi i na službenu prepisku.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 2 – lica na koja se zakon odnosi

Svi zaposleni, posebno oni na nadređenim i rukovodećim funkcijama, imaju obavezu da unapređuju ravopravan status žena i muškaraca. Ovu obavezu treba uzeti u obzir kao vodeći princip u svim oblastima zadataka na radnom mestu, kao i u saradnji radnih mesta.

Savezni zakon o izjednačavanju prava § 3 – oblast primene

(1) Ovaj zakon važi za sva lica koja su neposredno ili posredno zaposlena u saveznim organima uprave, nezavisno od njihovog pravnog statusa, kao i u saveznim sudovima. U smislu ovog zakona, u savezne organe uprave spadaju i javna preduzeća vođena od strane saveznih organa uprave, uključujući i upravne odbore.

(2) Pri transformisanju nekog preduzeća koje je do tada vođeno od strane saveznih organa uprave u pravni oblik preduzeća privatnog prava treba uticati na adekvatnu primenu propisa ovog zakona.

(3) Pri pružanju dobrovoljnih usluga države, tj. saveznih organa institucionalnim uživaocima

tih usluga, ugovornim sporazumom treba obezbediti da isti primenjuju principe ovog zakona. To važi i za institucije koje se institucionalno finansiraju iz saveznih sredstava.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 4 – definicija pojmova

(1) Zaposleni u smislu ovog zakona jesu službenice i službenici, radnice i radnici, kao i zaposleni na obuci, zatim žene i muškarci nosioci javno-pravnih funkcija, kao i žene i muškarci sudije.

(2) Porodične obaveze u smislu ovog zakona postoje ukoliko zaposlena osoba ima najmanje jedno dete starosti ispod 18 godina, ili na osnovu lekarskog nalaza stvarno neguje ili se stara o članu porodice kojem je potrebna nega.

(3) Oblasti u smislu ovog zakona jesu pojedinačne grupe plata, naknada i ličnih dohodaka, grupe karijera, karijere i usmerenja, kao i funkcije sa zadacima vođenja i rukovođenja na radnom mestu. Isto važi i za profesionalno usavršavanje-obuku.

(4) U funkcije sa zadacima vođenja i rukovođenja spadaju i radna mesta žena i muškaraca predsedavajućih sudija.

(5) Radna mesta u smislu ovog zakona jesu pojedinačne uprave i organi uprave pomenuti u čl. 3, kao i savezni sudovi. Merodavan je član 6, stav 1,2 i 4 Zakona o saveznoj personalnoj upravi.

(6) Žene se smatraju manje zastupljenim ukoliko je ukupan procenat zaposlenih žena u pojedinačnim oblastima u skladu sa stavom 3 ispod 50 procenata.

(7) Neposredna diskriminacija žena postoji kada se žene zbog svog pola različito tretiraju u pogledu ugovora ili mera u odnosu na muškarce, ukoliko ugovor ili mera za svoj predmet nemaju vrstu delatnosti, u kojoj je određeni pol nezaobilazan uslov za obavljanje te delatnosti. O posrednoj diskriminaciji žena se radi kada se čini da neutralni propisi, kriterijumi ili postupci dovode do zapostavljanja značajno većeg dela žena, osim kada su ti propisi, kriterijumi i postupci primereni i neophodni, te su opravdani faktičkim razlozima nevezanim za pol.

(8) Radna mesta u smislu ovog zakona jesu radna mesta za obuku, radna mesta, planska mesta i mesta službovanja, za koja su po budžetskim propisima potrebna samo finansijska sredstva.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 5 – principi, odgovarajuća primena propisa

(1) Propisi ove odredbe se primenjuju ukoliko vršenje određene delatnosti nije neizostavno uslovljeno pripadnošću određenom polu.

(2) U slučaju kršenja zabrane diskriminacije pri zasnivanju radnog odnosa i pri napredovanju u službi od strane poslodavca, primenje se čl. 611a Građanskog zakona podjednako za službenice i službenike, kao i za žene i muškarce koji konkurišu za ta mesta.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 6 – konkursi za radna mesta

(1) Poslodavac za neko radno mesto ne sme da objavi konkurs samo za muškarce ili samo za žene, kako javno, tako i unutar same organizacije ili institucije. Čitav tekst konkursa mora biti tako oblikovan da nije predviđen samo za osobe određenog pola. Radna mesta, uključujući i rukovodeća i vodeća mesta moraju imati opciju skraćenog radnog vremena, osim ukoliko obavezujuće potrebe tog mesta to onemogućavaju.

(2) Ukoliko su žene manje zastupljene u pojedinačnim oblastima, treba objaviti konkurs za neko slobodno radno mesto da bi se povećao broj kandidatkinja. Konkurs treba da bude javan ukoliko to nije moguće postići internim konkursom ili preraspodelom radnih mesta. Ne primenjuje se čl. 8, stav 2 Saveznog zakona o zaposlenima u saveznim organima.

(3) Konkursi za radna mesta moraju da se poklapaju sa potrebama za radnim mestima i u vezi sa budućim funkcijama kandidatkinja i kandidata moraju da sadrže i predviđeni profil kvalifikacija i zahteva u pogledu dosadašnjeg rada ili dosadašnjih funkcija.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 7 – intervju i povodom zaposlenja

(1) Pri popuni radnih mesta u oblastima u kojima su žene manje zastupljene treba na razgovore povodom zaposlenja ili na specijalne postupke izbora pozvati najmanje isti broj žena i muškaraca koji su u svojim dopisima povodom konkursa pokazali da ispunjavaju predviđene kvalifikacione kriterijume, ukoliko se prijavio dovoljan broj žena.

(2) Na razgovorima predstavljanja ili izbora nisu dozvoljena pitanja vezana za bračni status, postojeću ili planiranu trudnoću, kao i obezbeđenju brige o deci, invalidnim članovima porodice ili članovima porodice kojima je potrebna nega.

(3) U sastavu komisija za izbor kandidata treba da budu jednako zastupljene žene i muškarci. Ukoliko to iz bitnih razloga nije moguće ostvariti, razloge treba zavesti u službenoj formi.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 8 – izbor pri zapošljavanju, napredovanju u službi, dodeli mesta za obuku

Ukoliko su žene u određenim oblastima manje zastupljene, poslodavac im pri dodeli mesta za obuku, zapošljavanju ili napredovanju u karijeri u slučaju istih sposobnosti, sposobljenosti i stručnog znanja (kvalifikacija) mora dati prednost, ukoliko ne postoje razlozi koji pretežu ka izboru nekog drugog lica. To važi za:

1. popunu radnih mesta službenika, zaposlenih i radnika, takođe i rukovodećih i vodećih funkcija, mesta za profesionalnu obuku i sudijska mesta, ukoliko za postavljanje nije predviđen izbor ili sadejstvo od strane izborne komisije;

2. unapređenje, postavljanje u grupu većeg ranga, podizanje grupe u viši rang, stavljanje na viši položaj ili prenošenje viših mesta službovanje i radnih mesta, što važi i za rukovodeće i vodeće funkcije;

Odredba vezana za izuzetke iz stava 2, broj 1 važi za ona mesta članova Savezne kontrole finansijskog poslovanja, pri čijem postavljanju u skladu sa čl. 5, stav 2, tačka 2 Zakona o saveznoj kontroli finansijskog poslovanja svoje mišljenje daje stalni odbor Velikog senata Savezne kontrole finansijskog poslovanja.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 9 – kvalifikacije, zabrane diskriminacije

(1) Utvrđivanje kvalifikovanosti se vrši isključivo na osnovu zahteva radnih mesta koje treba popuniti, a posebno u skladu sa uslovima profesionalnog ospozobljavanja i profesionalnim iskustvom. Radni staž, godine starosti i termin poslednjeg unapređenja se uzimaju u obzir samo u onoj meri u kojoj su od značaja za utvrđivanje podesnosti kandidatkinja i kandidata. Specifična iskustva i sposobnosti stečena u toku zadataka vezanih za negu i staranje se uzimaju u obzir u onoj meri u kojoj su od značaja za obavljanje delatnosti.

(2) Sledeći razlozi se ne uzimaju u obzir pri uporednoj oceni:

1. prekidi u radu, manji radni staž ili kraće vreme u aktivnoj službi, skraćeno radno vreme ili prolongirano završavanje pojedinih faza obuke zbog postojećih porodičnih obaveza;
2. primanja bračnog partnera ili bračne partnerke, životnog saputnika ili životne saputnice;
3. vremensko opterećenje zbog staranja o deci ili članovima porodice kojima je potrebna nega, te namera da se iskoristi mogućnost skraćenja radnog vremena.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 10 – dalje usavršavanje i obrazovanje

(1) Poslodavac mora odgovarajućim merama da potstrekuje dalje obrazovanje žena. U daljem obrazovanju, usavršavanju i prilagodjavanju potrebama službe žene treba da budu zastupljene najmanje u skladu sa svojim učešćem u odgovarajućoj ciljnoj grupi daljeg usavršavanja.

(2) Poslodavac mora zaposlenima sa porodičnim obavezama da omogući odgovarajuće učešće. Ukoliko je to potrebno, treba ponuditi dodatne oblike usavršavanja koji prostorno i vremenski odgovaraju potrebama zaposlenih sa porodičnim obavezama. U slučaju potrebe treba ponuditi uslove za čuvanje dece.

(3) Mora se ponuditi dovoljna količina kurseva usavršavanja, koji ženama olakšavaju profesionalno napredovanje, posebno onima koje pripadaju grupama sa nižim primanjima, kao i ponovno stupanje u radni odnos nakon prekida radnog odnosa zbog porodičnih obaveza. U vezi s tim se primenjuje stav 2.

(4) Zaposleni u personalnoj upravi i svi rukovodeći kadrovi imaju obavezu da se informišu o merama koje služe izjednačavanju prava žena i muškaraca, kao i usklađenju obaveza na radnom mestu sa porodičnim obavezama. Oni treba da posećuju odgovarajuće seminare za dalje usavršavanje i obrazovanje.

(5) Referentkinji za izjednačavanje položaja i njenoj zamenici se mora pružiti mogućnost

daljeg usavršavanja i obrazovanja, posebno iz oblasti izjednačavanja prava i pitanja vezanih za javne službe, personalnu upravu, organizaciju i budžet.

(6) Žene u organizaciji seminara i kurseva za dalje obrazovanje i usavršavanje moraju da budu intenzivnije zastupljene kao rukovodeći kada i referenti.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 11 – plan za izjednačavanje položaja

(1) Plan za izjednačavanja položaja predstavlja osnovni instrument personalnog planiranja, posebno personalnog razvoja, kao i izjednačavanja prava žena i muškaraca. Njegova realizacija predstavlja posebnu obavezu svake žene i muškarca nosioca funkcije sa rukovodećim i vodećim zadacima.

(2) Plan izjednačavanja položaja mora da oceni situaciju zaposlenih žena u poređenju sa situacijom zaposlenih muškaraca, kao i dodatašnji podstrek ženama u pojedinačnim oblastima (čl. 4, stav 3). Radi povećanja udela žena u pojedinačnim oblastima treba sprovesti posebne mere radi poboljšanja personalne organizacije, sa konkretnim ciljevima i u skladu sa zadatim vremenskim planom. U svakom planu za izjednačavanje položaja treba predvideti najmanje polovinu radnih mesta u određenoj oblasti, a u kojoj su manje zastupljene žene, za dopunu ženama. Ukoliko u svrhu postizanja ravnoteže ne стоји na raspolaaganju dovoljno žena sa potrebnim kvalifikacijama, može se predvideti manje radnih mesta koje će zauzeti žene, što se u planu i obrazlaže. Plan ne sme da sadrži lične podatke.

(3) Ukoliko su predviđene personalno-ekonomске mere koje dovode do privremenog ili trajnog ukidanja radnih mesta, u planu za izjednačavanje položaja se mora predvideti da učešće žena u oblastima u kojima su žene manje zastupljene mora ostati makar isto.

(4) Plan izjednačavanja položaja se uz učešće referentkinje za izjednačavanje položaja izrađuje od strane poslodavca na period od četiri godine. Nakon dve godine se mora prilagoditi aktuelnom stanju. Pri prilagođavanju se posebno obraća pažnja na dopunske mere, kada je primetno da ciljevi plana za izjednačavanje položaja neće biti ostvareni u planiranim rokovima ili neće biti uopšte ostvareni.

(5) Plan za izjednačavanja položaja i aktualizacija plana se objavljaju na radnom mestu, a nadređenim kadrovima se dostavljaju lično.

(6) Ukoliko nisu ostvareni ciljevi plana za izjednačavanje položaja, razlozi se iznose u sledećem planu i o njima se posebno referiše nadređenoj instanci.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 12 – radno vreme usklađeno sa porodičnim obavezama i okvirni uslovi

Poslodavac mora da ponudi radno vreme i ostale uslove koji ženama i muškarcima olakšavaju ravnotežu između radnih i porodičnih obaveza, osim ukoliko to ne onemogućavaju neizostavne službene obaveze.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 13 – skraćeno radno vreme, rad putem sredstava telekomunikacije i odsustvovanje zbog porodičnih obaveza

(1) Zahtevima zaposlenih sa porodičnim obavezama za odobrenje skraćenja radnog vremena ili odsustva mora se udovoljiti i u slučaju kada se radi o rukovodećim kadrovima, osim u slučajevima kada to onemogućavaju potrebe službe. U okviru mogućnosti službe, zaposlenima se mora pružiti mogućnost rada putem sredstava telekomunikacije ili posebni modeli radnog vremena, kao što su sabat-godina ili račun za radno vreme. Poslodavac mora u pisanoj formi detaljno da obrazloži odbijanje zahteva.

(2) Zaposleni koji podnesu zahtev za odobrenje skraćenog radnog vremena, drugih modela radnog vremena ili odsustva, moraju se posebno upoznati sa svim posledicama skraćenog radnog vremena i odsustvovanja sa radnog mesta, kao i sa postavljenim rokovima i produženjima istih i odgovarajućim posledicama. Poslodavac mora da vodi računa o tome da zaposleni budu oslobođeni svojih radnih zadataka u skladu sa skraćenim radnim vremenom, te da na osnovu toga za druge zaposlene ne nastanu dodatna opterećenja na radnom mestu.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 14 – prelazak na puno radno vreme, ponovno stupanje na radno mesto

(1) Zaposleni sa skraćenim radnim vremenom koji imaju porodične obaveze a podnose zahtev za puno radno vreme, te zaposleni sa porodičnim obavezama koji se nalaze na prinudnom/plaćenom odmoru a podnose zahtev za ponovni povratak na posao, moraju imati prednost pri popuni radnih mesta, pri čemu se primenjuju principi učinka i zabrane diskriminacije.

(2) Poslodavac mora primerenim merama da olakša ponovni povratak na posao zaposlenima koji su se iz porodičnih razloga nalazili na plaćenom/neplaćenom odsustvu. U to spada ponuda zastupanja za vreme odsustvovanja ili bolesti, blagovremeno informisanje o programu daljeg obrazovanja i usavršavanja i ponuda učestvovanja u daljem obrazovanju za vreme i posle odsustvovanja sa radnog mesta. Učestvovanje u seminarima koji služe daljem obrazovanju i usavršavanju za vreme odsustvovanja sa radnog mesta daje osnova za zahtev za odobravanje plaćenog odsustva nakon takvih odsustava. Vreme trajanja plaćenog odsustva se kreće u skladu sa trajanjem usavršavanja.

(3) Sa zaposlenima se pravovremeno pre isteka odsustva moraju voditi razgovori u kojima se informišu o mogućnostima njihovog zapošljavanja nakon odsustva.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 15 – zabrana diskriminacije u slučaju skraćenog radnog vremena, rada putem sredstava telekomunikacije ili odsustvovanja zbog porodičnih obaveza

(1) Skraćeno radno vreme ne sme da utiče na napredovanje u službi. Drugačiji tretman zaposlenih sa skraćenim radnim vremenom u odnosu na zaposlene sa punim radnim vremenom je dozvoljen samo u slučajevima kada za to postoje opravdani faktički neizbežni razlozi. Skraćeno radno

vreme ne sme da ima negativnog odjeka na ocenu učinka u službi.

(2) Stav 1 se primjenjuje za zaposlene koji rade putem sredstava telekomunikacije i za zaposlene sa porodičnim obavezama koji se nalaze na odsustvu, te s tim nije povezan redovan ravnopravan tretman vremena provedenih na odsustvu i zaposlenja sa skraćenim ili punim radnim vremenom.

(3) Zatoj u karijeri uslovljen odsustvovanjem zbog porodičnih obaveza mora se adekvatno uzeti u obzir pri unapređenju, osim ukoliko do toga nije već došlo prevremenim zapošljavanjem.

(4) Slanje na odsustvo ne sme negativno da se odrazi na redosled unapređenja i mogućnost prelaska u višu grupu ili na viši položaj.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 16 – izbor referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja i njene zamenice

(1) U svakoj organizaciji koja u redovnom sastavu ima najmanje 100 zaposlenih, iz kruga zaposlenih žena se tajnim glasanjem bira referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja koju poslodavac potom postavlja na to mesto. U organima uprave sa više manjih filijala, koji imaju redovan sastav od najmanje 100 zaposlenih, viša istanca postavlja referentkinju za pitanja izjednačavanja položaja. Organi uprave sa velikim opsegom poslovanja mogu odstupiti od stava 1, ukoliko je obezbeđeno da su službenice svih filijala primereno zastupljene jednom referentkinjom za pitanja izjednačavanja položaja.

(2) Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja se principijelno bira na period od četiri godine sa mogućnošću reizbora. Savezna vlada reguliše postupak izbora pravnom odredbom. Ukoliko nije moguće odabrati kandidatkinju ili posle izbora nije izabrana nijedna kandidatkinja, referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja se službeno postavlja iz kruga zaposlenih žena, a u tu svrhu je potrebna njena saglasnost.

(3) Za manje organizacije bez sopstvene referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja nadležna je referentkinja iz organizacije koja je viša po rangu. Dodatno se kao osoba za kontakt zaposlenih i nadležne referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja postavlja jedna žena od poverenja. I za filijale i delove organizacije koji su prostorno udaljeni od centrale se na predlog nadležne referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja postavlja žena od poverenja radi kontakta između zaposlenih i referentkinje. Zadaci žene od poverenja obuhvataju posredovanje informacija između zaposlenih i nadležne referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja. Ukoliko organizacija iskoristi mogućnost iz stava 1, tačka 3, referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja može uz saglasnost žene od poverenja istoj poveriti i druge zadatke koje će ona samostalno izvršiti u lokalnoj organizaciji.

(4) Za svaku referentkinju za pitanja izjednačavanja položaja se u skladu sa stavovima 1 i 2 postavlja njena zamenica. Savezna vlada reguliše postupak izbora zamenice putem pravne odredbe. Ukoliko nije moguće odabrati kandidatkinju ili posle izbora nije izabrana nijedna kandidatkinja, zamenica se na predlog referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja postavlja iz kruga zaposlenih žena, a u tu svrhu je potrebna njena saglasnost.

(5) Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja i njena zamenica ne smiju biti članovi personalne uprave i personalnim stvarima smeju da se bave samo u svom svojstvu referentkinje za

pitanja izjednačavanja položaja.

(6) Najmanje tri osobe sa pravom glasa ili rukovodeći organi mogu u roku od dvanaest radnih dana od dana objavljivanja rezultata izbora kod upravnog suda da podnesu žalbu, ukoliko su bitno povređeni propisi izbornog prava, mogućnost izbora ili postupak izbora, a nije izvršena korekcija, osim u slučajevima kada takvim prekršajem nije mogao biti izmenjen rezultat izbora ili se na taj način nije mogao izvršiti uticaj na rezultate izbora.

(7) U slučaju prevremenog napuštanja funkcije od strane referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja, ili njene ne samo privremene sprečenosti obavljanja funkcije, na preostali period mandata se postavlja nova referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja. Isto važi i za zamenicu referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja i ženu od poverenja. Postavljanje referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja i njene zamenice se vrši na pun mandat ukoliko se vrši ponovni izbor za obe funkcije.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 17 – koordinacija, hijerarhijsko učešće

(1) Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja u najvišem saveznom organu je odgovorna za razmenu informacija i iskustava referentkinja za pitanja izjednačavanje položaja i žena od poverenja u njihovim oblastima poslovanja..

(2) Ukoliko se na višim instancama donose odluke o podređenim instancama, svaki poslovodni organ angažuje svoju referentkinju za pitanja izjednačavanja položaja u skladu sa čl. 19 i 20 u postupku za koji je ona nadležna. Stav referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja se u pismenoj formi zajedno sa ostalim dokumentima dostavlja nadređenoj instanci i tamošnjoj referentkinji za pitanja izjednačavanja položaja.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 18 – pravni položaj

(1) Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja pripada personalnom zastupstvu i vrši službu bez umanjenja dotadašnjih primanja. Ona se postavlja direktno u rukovodstvo. Kod najviših saveznih organa je moguće njen postavljanje u rukovodstvo centralnog odeljenja. Isto važi i u oblasti javnih preduzeća. Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja ne mora da prima naloge u vršenju svoje dužnosti.

(2) Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja se oslobođa drugih službenih obaveza u onoj meri u kojoj je to potrebno u zavisnosti od vrste i veličine organizacije radi normalnog izvršenja njenih zadataka. To oslobođanje se odnosi najmanje na polovicu regularnog radnog vremena, a u organizacijama sa više od 600 zaposlenih na puno regularno radno vreme. Ukoliko je referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja nadležna za više od jedne organizacije, merodavan je broj zaposlenih svih organizacija.

(3) Referentkinji za pitanja izjednačavanja položaja se mora staviti na raspolažanje neophodna personalna, prostorna i predmetna oprema. U slučaju broja zaposlenih većeg od hiljadu mora se proveriti da li je referentkinji za pitanja izjednačavanja položaja potrebno dodeliti dodatne saradnice ili saradnike.

(4) Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja potpuno oslobođena radnih obaveza dobija i mesečni fond sredstava, a delimično rasterećena referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja dobija fond koji odgovara procentu rasterećenja. U vezi s tim važi odredba o visini naknade vanrednih troškova za članove personalnog zastupstva oslobođene radnih obaveza.

(5) Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja ne sme biti ograničavana u ostvarenju svojih obaveza i zbog svojih aktivnosti imati negativne posledice ili biti favorizovana pri napredovanju u službi. U vezi sa njenim uključenjem u odluke o personalnim izborima mora se obezbediti fiktivna skica njenog napredovanja u službi. Kao član personalnog zastupstva, referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja je zaštićena od otkaza, premeštaja ili izaslana.

(6) Poslodavac mora referentkinji za pitanja izjednačavanja položaja na njen zahtev da izda opis njenih zadataka kao dokaz o vršenju te delatnosti.

(7) Zamenica u slučaju zastupanja ima ista prava i obaveze kao i referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja. Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja u dogовору sa zamenicom može isto da prenese zadatke koje će ona samostalno da izvrši. U tom slučaju se zamenica umesto referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja adekvatno rastereće od drugih obaveza.

(8) Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja, njena zamenica i druge saradnice i saradnici u pogledu personalnih odnosa zaposlenih i drugih poverljivih stvari vezanih za organizaciju i nakon isteka mandata podležu obavezi čuvanja tajne. To se odnosi i na žene od poverenja.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 19- zadaci

(1) Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja ima zadatak da radi na sprovođenju i nadgleda sprovođenje ovog Zakona i Zakona o zaštiti zaposlenih na radnom mestu. Ona ima udela u svim personalnim, organizacionim i socijalnim merama njene organizacije, koje se odnose na izjednačavanje položaja žena i muškaraca, usklađenje porodičnih i radnih obaveza, kao i na zaštitu od seksualnog zlostavljanja na radnom mestu. Ona se mora pravovremeno uključiti u sve odgovarajuće procese, a posebno u

1. personalne stvari pri pripremi i odlukama o dodeli mesta za obuku, zapošljavanju, izasljanju i premeštaju u trajanju dužem od tri meseca, trajnom premeštaju, daljem usavršavanju i obrazovanju, napredovanju u službi i prevremenom okončanju radnog odnosa;

2. organizacione i socijalne procese;

3. donošenju smernica za ocenu, kao i u sastanke na kojima treba obezbediti uniformnu primenu u organizaciji;

4. mere za zaštitu od seksualnog zlostavljanja;

U zadatke referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja u pojedinačnim slučajevima spada i savetovanje i podrška pri unapređenju u službi, otklanjanje neravnopravnog tretmana i pitanja usklajivanja porodičnih i radnih obaveza.

(2) Poslodavac mora da obezbedi učešće referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja u postupcima izbora odbora u slučaju opoziva, u postupku po pravnom leku u slučaju opoziva ili u slučaju zastupanja u skladu sa saveznim zakonom o izboru odbora, ukoliko nije uređen referat o izjednačavanju položaja žena i muškaraca.

(3) Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja ima obavezu da u skladu sa čl. 10, stav 5, vodi računa o mogućnostima za dalje obrazovanje i usavršavanje koje pruža organizacija.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 20 – informacije i sadejstvo

(1) Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja mora biti odmah opširno informisana u cilju izvršenja svojih zadataka. Njoj u tu svrhu mora biti što je pre moguće pružena na uvid potrebna dokumentacija, uključujući i dokumentaciju vezanu za konkurse povodom otvorenih radnih mesta i s tim povezani pregledi, te joj moraju biti date sve informacije koje traži. Mora joj biti pružena prilika da aktivno učestvuje u svim procesima odlučivanja o personalnim, organizacionim i socijalnim predmetima. U okviru svojih zakonskih zadataka ona ima pravo uvida u delove personalnih akata koji se odnose na odlučivanje.

(2) Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja ima pravo neposrednog iznošenja stava i obavezu neposrednog iznošenja stava kod rukovodstva organizacije, koje je podržava u sprovođenju njenih zadataka. U svim pitanjima u kojima je obavezno njenо sadejstvo ona ima pravo inicijative. Njenо sadejstvo se po pravilu vrši iznošenjem stava u pisanoj formi, koji se zavodi u spise. Ukoliko rukovodstvo ne prihvati stav referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja, na njen zahtev ono to mora obrazložiti u pisanoj formi. Referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja može da organizuje termine za razgovor sa zaposlenima, te da godišnje zakaže najmanje jedan skup zaposlenih žena koji prethodno prijavljuje rukovodstvu organizacije. Može da učestvuje u personalnim skupštinama u organizacijama za koje je nadležna, te u njima ima pravo iznošenja stava iako nije pripadnica te organizacije.

(3) Radi razjašnjenja pitanja od presudnog značaja, posebno u vezi sa tumačenjem ovog Zakona, referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja može da se obrati Saveznom ministarstvu nadležnom za pitanja izjednačavanja položaja. Ukoliko je u tu svrhu potrebno prenošenje personalnih podataka o zaposlenima, za to je potrebna saglasnost onih na koje se ti podaci odnose.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 21 – pravo prigovora

(1) U slučaju kršenja plana izjednačavanja položaja, drugih propisa ovog zakona ili drugih propisa i izjednačavanju položaja žena i muškaraca od strane poslodavca, referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja ima pravo prigovora u odnosu na rukovodstvo organizacije. Prigovor se ulaže rukovodstvu organizacije u pisanoj formi u roku od jedne sedmice. On ima dejstvo odlaganja. U vezi s tim se primenjuje čl. 80, stav 2, broj 4 i stav 3 pravilnika upravnog suda.

(2) Rukovodstvo organizacije treba da odluci o prigovoru u roku od jednog meseca od prijema prigovora. Ukoliko rukovodstvo organizacije prigovor smatra opravdanim, mere i njene posledice se moraju korigovati, a rezultati prigovora uzeti u obzir u daljim sličnim slučajevima.

(3) Ukoliko rukovodstvo organizacije prigovor smatra neopravdanim, ono ga odmah iznosi sledećoj višoj instanci (višem rukovodstvu organizacije), u slučaju samostalnih neposrednih saveznih odbora, institucija i fondacija njihovom načelniku. U vezi s tim se primenjuje stav 2.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 22 – sudski postupak, vasudski sporazum

(1) Ukoliko prigovor nije imao uspeha, referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja može pozvati Upravni sud ukoliko je propao i ponovljeni pokušaj da se u vansudskom postupku dođe do sporazumnog rešenja. Sud se mora nazvati u roku od jednog meseca od pismene konstatacije da je propao pokušaj vansudskog sporazuma. Pismenu konstataciju vrši referentkinja za pitanja izjednačavanja položaja ili rukovodstvo organizacije. Pozivanje suda nema efekat odlaganja.

(2) Ukoliko o prigovoru bez opravdanog razloga nije doneta odluka u primerenom roku, dozvoljeno je zvanje suda iznimno od stava 1. U vezi s tim se primenjuje čl. 75, stav 2 do 4 pravilnika upravnog suda.

(3) Zvanje suda može počivati samo na činjenici

1. da je rukovodstvo organizacije povredilo prava referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja;
2. da je rukovodstvo organizacije izradilo plan o izjednačavanju položaja koji nije u skladu sa ovim zakonom;

(4) Poslodavac snosi troškove koji nastanu referentkinji za pitanja izjednačavanja položaja.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 23 – posebna regulativa za saveznu informativnu službu

Za Saveznu informativnu službu ovaj zakon važi uz sledeća odstupanja:

1. Savezna informativna služba jeste jedinstvena organizacija.
2. Čl. 6, stav 2, tačka 2 se ne primenjuje.
3. Zaposleni u Saveznoj informativnoj službi imaju pravo na uvid u plan o izjednačavanju položaja u onim mestima koje označi personalna uprava. Ne primenjuje se čl. 11, stav 5.
4. Pri razmeni informacija i iskustava referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja u skladu sa čl. 17, stav 1, moraju se poštovati bezbednosne odredbe važeće za Saveznu informativnu službu. Ne primenjuje se čl. 17, stav 2.

Ukoliko se u kabinetu saveznog kancelara donešu odluke vezane za Saveznu informativnu službu, kabinetu saveznog kancelara se mora predočiti stav referentkinje Savezne informativne službe za pitanja izjednačavanja položaja u pisanoj formi, koji je ona iznala u skladu sa čl. 19 i 20.

5. Ukoliko u slučaju čl. 20, stav 3 treba tretirati neku stvar koja je označena kao tajna, referentkinji za pitanja izjednačavanja položaja je potrebna saglasnost rukovodstva.
6. Za sudske odluke u vezi sa čl. 22 je u prvoj i poslednjoj instanci nadležan Savezni upravni sud.
7. U slučaju postojanja posebnih bezbednosnih slučajeva ili posebne akcione situacije koje se delom ili u potpunosti odnose na Saveznu informativnu službu, prava i obaveze referentkinje za pitanja izjednačavanja položaja miruju. Početak i kraj stanja mirovanja određuje uvek rukovodstvo Savezne informativne službe u sporazumu sa šefom ili šeficom kabineta saveznog kancelara.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 24 – statistički podaci

(1) Poslodavac vodi godišnju statistiku o broju žena i muškaraca po pojedinačnim oblastima:

1. među zaposlenima, sa podelom na zaposlene sa skraćenim i sa punim radnim vremenom, kao i na odsustva zbog porodičnih obaveza;

2. na konkursima, pri zapošljavanju, napredovanju u službi i daljem usavršavanju i obrazovanju;

3. Zavodi njihove službene ocene u toku statističke godine, podeljeno na grupe sa punim i sa skraćenim radnim vremenom. Statistički podaci se jednom godišnje dostavljaju najvišoj saveznoj instanci.

(2) Savezna vlada pravnom odredbom reguliše pojedinačne standarde za zavođenje i saopštavanje statističkih podataka, uzimajući u obzir statistiku personalnog stanja u skladu sa zakonom o finansijskoj i personalnoj statistici. Pravna odredba ograničava krug organizacija pod obavezom referisanja na najneminovniji broj.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 25 – izveštaj

Savezna vlada svake četiri godine podnosi Saveznoj skupštini izveštaj o situaciji žena u poređenju sa muškarcima u upravama pomenutim u članu 3 i saveznim sudovima, kao i o primeni ovog zakona. Savezna ministarstva moraju u tu svrhu da dostave neophodne podatke. Izveštaj mora posebno da istakne primerne mere izjednačavanja položaja preduzetih od strane pojedinih organa i institucija, te ne sme da sadrži lične podatke.

Savezni zakon o izjednačavanju položaja – čl. 26 – prelazne odredbe

Žene postavljene pre stupanja na snagu ovog zakona ostaju u službi na mestima referentkinja za pitanja izjednačavanja prava do kraja perioda na koji su postavljene. Ukoliko su istovremeno članice personalnog zastupstva, do isteka njihovog mandata kao članica personalnog zastupstva ne primenjuje se čl. 16, stav 5.

Zakon o uspostavljanju jednakosti muškaraca i žena

(Drugi zakon o jednakosti – GleBG) od 24. juna 1994.

(Savezni službeni list, 30. juni 1994, br. 39, str. 1406-1415)

Zakon obezbeđuje mehanizme za ravnopravnost muškaraca i žena u saveznim organima uprave, tretirajući pitanja zapošljavanja, usavršavanja, napredovanja i sl. i težeći povećanju broja zaposlenih žena u institucijama u kojima ih ima u manjem broju, kao i uspostavljanju sklada između porodičnih i profesionalnih obaveza, za oba pola. U tom cilju uvodi se obaveza organa da predviđa određen broj mesta sa skraćenim radnim vremenom.

Član 10. Zakon koji štiti zaposlene od seksualnog uznemiravanja na radnom mestu (Zakon o zaštiti zaposlenih)

Odeljak 1. Svrha, delokrug. (1) Svrha ovog Zakona je da očuva dostojanstvo muškaraca i žena time što će ih zaštititi od seksualnog uznemiravanja na radnom mestu.

(2) »Zaposleni« u ovom Zakonu su:

- (i) muški i ženski radnici u preduzećima i administraciji po privatnom ili javnom pravu (muški i ženski radnici, zaposleni i lica zaposlena kao šegrti), i lica koja se zbog svoje ekonomske zavisnosti kao zaposlenih lica smatraju licima sličnim radnicima. Ta lica će obuhvatati i lica koja su zaposlena na radu kod kuće i lica u sličnom položaju; za takva lica poslodavac će biti ugovarač posla ili posrednik;
- (ii) ženski i muški državni službenici u Saveznoj vladi, u vladama landova, u lokalnim ili okružnim vlastima, ili u drugim telima, ustanovama i fondacijama po javnom pravu pod nadzorom saveznih vlasti ili vlasti landova;
- (iii) muškarci i žene sudije na saveznom nivou ili na nivou landova;
- (iv) muški i ženski pripadnici oružanih snaga (odeljak 6).

Odeljak 2. Zaštita od seksualnog uznemiravanja. (1) Poslodavci i direktori dužni su da štite zaposlene od seksualnog uznemiravanja na radnom mestu. Takva zaštita obuhvata i preventivne mere.

(2) »Seksualno uznemiravanje na radnom mestu« je svako namerno, specifično seksualno ponašanje koje vređa dostojanstvo službenika na radnom mestu. To obuhvata:

- (i) seksualnu aktivnost i ponašanje koje je kažnjivo po krivičnom zakonu i drugo seksualno ponašanje ili pozive u tom smislu, specifično seksualno dodirivanje tela i davanje primedbi seksualnog sadržaja, zajedno sa pokazivanjem i javnim prikazivanjem pornografskih slika jasno usmerenim na određeno lice.

(3) Seksualno uznemiravanje na radnom mestu predstavlja kršenje obaveza po ugovoru o zaposlenju ili kršenje radne discipline.

Odeljak 3. Pravo službenika na žalbu. (1) Oštećeni zaposleni imaju pravo žalbe nadležnim licima u preduzeću ili organu ako smatraju da su bili seksualno uznemiravani, u smislu odeljka 2, pododeljka (2), od strane njihovog poslodavca, direktora, drugih službenika ili trećih lica, na radnom mestu. Ovim se ne isključuje primena odredaba iz odeljaka 84 i 85 Zakona o zastupanju zaposlenih.

(2) Poslodavac ili direktor dužni su da ispitaju žalbu i preuzmu odgovarajuće mere kako bi sprečili da se produži utvrđeno seksualno uznemiravanje.

Odeljak 4. Mere koje preduzimaju poslodavac ili menadžer; pravo na odbijanje rada. (1) U slučaju seksualnog uznemiravanja:

- (i) poslodavac mora da primeni mere zakona o radu koje su odgovarajuće u datom slučaju, kao što su upozorenja, premeštaji ili otpuštanja. Te mere nemaju uticaja na prava saveta zaposlenih prema odeljku 87, pododeljak (1), paragraf (i), odeljke 99 i 102 Zakona o zastupanju zaposlenih i na savet zaposlenih prema odeljku 75, pododeljak (1), paragrafi 2 do 4(a) i pododeljak (3), paragraf (xv), odeljka 77, pododeljak (2) i odeljak 79 Zakona o zastupanju zaposlenih, kao i na odgovarajuće odredbe zakona landova o zastupanju zaposlenih;
- (ii) direktor mora da primeni potrebne mere u smislu zakona o državnim službenicima i o efikasnosti osoblja. To neće imati uticaja na prava personalnog odbora po personalnim pitanjima koja se tiču državnih službenika prema odeljcima 75, 77 i 78 Zakona o predstavništvu osoblja, i prema odgovarajućim odredbama zakona landova o predstavništvu osoblja.

(2) Ako poslodavac ili direktor ne primene mere za sprečavanje seksualnog uznemiravanja ili ako primene mere koje su očigledno nedovoljne, zaposleni koji su pretrpeli uznemiravanje imaju pravo da prekinu rad na datom radnom mestu, bez gubitka plate, dokle god je to nužno za njihovu zaštitu.

(3) Poslodavac ili direktor ne mogu diskriminisati zaposlene koji su bili izloženi uznemiravanju zato što su se branili od seksualnog uznemiravanja i štosu koristili svoja prava na propisan način.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti¹

Usvojen 7. aprila 2004

(RT² I 2004, 27, 181),

stupio na snagu 1. maja 2004.

Poglavlje 1

OPŠTE ODREDBE

§ 1. Svrha zakona

- (1) Svrha ovog zakona je da obezbedi rodnu ravnopravnost koju garantuje Ustav Republike Estonije i promoviše ravnopravan tretman za muškarce i žene kao osnovno ljudsko pravo i kao javno dobro na svim područjima društvenog života.
- (2) Zakon garantuje:
 - 1) zabranu rodno zasnovane diskriminacije na privatnom i javnom području;
 - 2) obavezu države i institucija lokalnih zajednica, obrazovnih i istraživačkih institucija, i poslodavaca, da promovišu jednak tretman za muškarce i žene;
 - 3) pravo na zahtev za naknadu štete.

§ 2. Delokrug primene zakona

- (1) Ovaj zakon se primenjuje na svim područjima društvenog života.

¹ Direktiva Saveta 75/117/EEC o uskladivanju zakona država članica o principu jednake plate za muškarce i žene (OJ L 45, 19.02.1975, p. 19–20); Direktiva Saveta 76/207/EEC o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pogledu zapošljavanja, stručnog usavršavanja i unapređenja, i radnih uslova (OJ L 39, 14.02.1976, p. 40–42); Direktiva Saveta 79/7/EEC o progresivnoj implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima socijalne bezbednosti (OJ L 6, 10.01.1979, p. 24–25); Direktiva Saveta 86/378/EEC o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u shemama socijalnog osiguranja zaposlenih (OJ L 225, 12.08.1986, p. 40–42); Direktiva Saveta 86/613/EEC o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena, koji su samozaposleni (i na području zemljoradnje), i zaštitu samozaposlenih žena za vreme trudnoće i materinstva (OJ L 359, 19.12.1986, p. 56–58); Direktiva Saveta 92/85/EEC o uvođenju mera za poboljšanje uslova za bezbednost i zdravlje trudnica na poslu i radnica koje su se skoro porodile ili koje doje (deseta pojedinačna direktiva unutar značenja člana 16 (1) Direktive 89/391/EEC (OJ L 348, 28.11.1992, p. 1–8); Direktiva Saveta 96/97/EC koja dopunjava Direktivu 86/378/EEC o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene u shemama socijalnog osiguranja (OJ L 46, 17.02.1997, p. 20–24); Direktiva Saveta 97/80/EC o obavezi dokazivanja primera rodno zasnovane diskriminacije (OJ L 14, 20.01.1998, p. 6–8); Direktiva 2002/73/EC Evropskog Parlamenta i Saveta koja dopunjava Direktivu Saveta 76/207/EEC o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena po pitanju zapošljavanja, stručnog usavršavanja i unapređenja i uslova za rad (OJ L 269, 5.10.2002 p. 15–20).

² RT = Riigi Teataja = State Gazette

(2) Zahtevi ovog zakona se ne primenjuju u:

- 1) u ispovedavanju ili praktikovanju vere ili u funkciji sveštenika registrovane religijske zajednice;
- 2) odnosima u porodici ili privatnom životu
- (3) Zakon o upravnom postupku (RT I 2001, 58, 354; 2002, 53, 336; 61, 375; 2003, 20, 117, 78, 527) primenjuje se na upravne procedure propisane ovim Zakonom uzimajući u obzir specifičnosti ovoga Zakona.

§ 3. Definicije

(1) U ovom zakonu se koriste sledeće definicije:

- 1) "rodna ravnopravnost" znači jednak prava, obaveze, mogućnosti i odgovornost muškaraca i žena u profesionalnom životu, sticanju obrazovanja i participaciji u svim ostalim područjima društvenog života;
- 2) "jednaki tretman žena i muškaraca" znači da neće postojati nikakva diskriminacija na osnovu pola, posredno ili neposredno;
- 3) "direktna rodno zasnovana diskriminacija" se dešava kada je osoba na osnovu pola tretirana nepovoljnije nego što je, bi ili je bila osoba drugog pola u sličnoj situaciji. Direktna diskriminacija na osnovi pola znači nepovoljniji tretman osobe u vezi sa trudnoćom, porođajem, roditeljstvom, obavljanjem porodičnih dužnosti ili drugih okolnosti, vezanih za rod, i seksualno uznemiravanje;
- 4) "indirektna rodno zasnovana diskriminacija" se dešava kada očigledno neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja osobu jednog pola u nepovoljniji položaj od osobe drugog pola, osim ako nisu odredba, kriterijum ili praksa opravdani legitimnim ciljem, i sredstva postizanja tog cilja odgovarajuće i neophodne;
- 5) "seksualno uznemiravanje" se dešava u svakom podređenom ili zavisnom odnosu, svakom obliku nepoželjne verbalne, ne-verbalne ili fizičke aktivnosti ili ponašanja seksualne prirode, koja ima za svrhu ili posledicu povredu ljudskog dostojanstva, posebno kad se stvara uznemirujuć, zastrašujući, neprijateljski, degradirajući, ponižavajući ili uvredljiv ambijent i osoba odbije ili se pokori takvom ponašanju jer je to direktni ili indirektni preduslov za zapošljavanje, zadržavanje radnog odnosa, učestvovanje na treningu, prijem nagrade, ili drugih prednosti ili koristi.

(2) Za svrhu ovog zakona:

- 1) "zaposleni" je osoba koja je zaposlena prema ugovoru o zaposlenju ili javni službenik prema Zakonu o javnim službenicima (RT I 1995, 16, 228; 1999, 7, 112; 10, 155; 16, 271 and 276; 2000, 25, 144 and 145; 28, 167; 102, 672; 2001, 7, 17 and 18; 17, 78; 42, 233; 47, 260; 2002, 21, 117; 62, 377; 110, 656; 2003, 4, 22; 13, 67 and 69; 20, 116; 51, 349; 58, 387; 90, 601);
- 2) "poslodavac" je fizičko ili pravno lice ko obezbeđuje posao na osnovu ugovora o zaposlenju, ili državna institucija ili institucija lokalne vlasti.

§ 4. Teret dokazivanja

(1) Ako lice otkrije da je bila diskriminisana na osnovi člana 6 ili 8 ovog zakona i predlaže prijavu nadležnom telu, navede činjenice u vezi sa diskriminacijom na osnovu koje se može prepostavljati da je došlo do direktnе ili indirektnе rodno zasnovane diskriminacije, lice protiv koje je bila predlaže prijava če, na zahtev odgovornog tela, objasniti razloge i motive za njegovo ili njeno ponašanje ili odluku. Ako to lice ne uradi tako ili odbije da da pojašnjenje, takvo ponašanje će se smatrati kao jednakopriznajuće da je ta osoba delovala diskriminatorno.

(2) Podeljen teret dokazivanja se ne primenjuje u administrativnim ili krivičnim postupcima.

Poglavlje 2

ZABRANA RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE

§ 5. Rodno zasnovana diskriminacija

(1) Direktna i indirektna rodno zasnovana diskriminacija je zabranjena.

(2) Sledeće se ne smatra delom direktne ili indirektnе polno zasnovane diskriminacije:

- 1) odredbe o posebnoj zaštiti žena u vezi sa trudnoćom i rađanjem dece,
- 2) uspostavljanje obaveznog vojnog roka samo za muškarce,
- 4) prijem samo žena ili samo muškaraca u članstvo neprofitnih udruženja ako to proizilazi iz članova o udruženju udruženja,
- 5) u vezi sa pristupačnošću zaposlenja i treninzima koji vode do zaposlenja; različiti tretman na osnovu karakteristika vezanih za pol gde, zbog prirode određenog zanimanja ili zbog konteksta, takve karakteristike predstavljaju istinski i presudan uslov zanimanja, pod uslovom, da je cilj legitim i zahtev proporcionalan;
- 6) primena posebnih mera koje promovišu rodnu ravnopravnost i garantuju prednosti za manje zastupljen pol ili za smanjenje rodne neravnopravnosti.

§ 6. Diskriminacija u profesionalnom životu

(1) Za diskriminaciju u profesionalnom životu će se smatrati primeri kad poslodavac izabere za zaposlenje ili određenu poziciju, unajmi, promoviše, izabere za trening ili za ispunjavanje naloga osobu jednog pola i ne uzme u obzir osobu sa boljim kvalifikacijama i suprotnog pola; osim ako ne postoje dobri razlozi za takvu odluku ili ako takva odluka proizilazi iz okolnosti koje nisu vezane za pol.

(2) Aktivnosti poslodavca će se smatrati kao diskriminacija:

- 1) ako tokom donošenja odluke iz paragrafa (1) ovog člena ne uzme u obzir osobu zbog trudnoće, porođaja ili drugih okolnosti, vezanih za pol ili ograničava dužinu ili obim posla zbog istih razloga;
- 2) nakon zapošljenja, stvara uslove koje osobe jednog pola stavlja u nepovoljniji položaj u poređenju sa osobama drugog pola;
- 3) uvodi uslove za nagradu ili druge uslove koji su nepogodniji za zaposlenog, zaposlenu ili zaposlene istog pola u poređenju sa zaposlenim, zaposlenom ili zaposlenima drugog pola, koji obavljaju isti ili jednakopriznajući posao;
- 4) usmerava posao, deli radne zadatke ili uspostavlja radne uslove tako, da su osobe jednog pola stavljenе u posebno nepovoljni položaj u poređenju sa osobama drugog pola;
- 5) seksualno uznemirava ili ne ispunjava obaveze iz člana 11 paragrafa (1) tačke 4) ovog zakona. Poslodavac je odgovoran za neispunjavanja te obaveze ako je svestan ili bi trebao da bude svestan, da se je desio primer seksualnog uznemiravanja i ne uspe da primeni potrebne mere za prestanak takvog uznemiravanja;
- 6) degradira radne uslove zaposlenih ili prekine radni odnos sa njim ili njom zbog toga jer se je zaposleni pozvao na prava i obaveze iz ovog zakona;
- 7) kazni zaposlenog ili zaposlenu prema disciplinskom postupku, premesti zaposlenog ili zaposlenu na drugu radnu poziciju, prekine radni odnos ili preti da će se to desiti zbog razloga, vezanih za pol.

§ 7. Obaveza poslodavca da da objašnjenje

- (1) Kada osoba sumnja da je on ili ona žrtva diskriminacije o kojoj je reč u članu 6, paragraf (1) ovog zakona, je poslodavac obavezan da na zahtev te osobe, u roku deset radnih dana od predaje pismene prijave, obezbedi pismeno objašnjenje toj osobi. U objašnjenju poslodavac mora da predlaže sledeće informacije o osobi koja je bila izabrana:
 - 1) dužina zaposlenja,
 - 2) obrazovanje,
 - 3) radno iskustvo i druge veštine, potrebne za posao,
 - 4) druge veštine ili razlozi zbog kojih ima osoba očiglednu prednost.
- (2) U roku od petnaest dana od predaje prijave je poslodavac obavezan da obezbedi pismeno objašnjenje u vezi sa njegovim, njenim postupanjem osobi, koja veruje da je bila diskriminisana na osnovi odredaba iz člana 6, paragrafa (2) ovog zakona.
- (3) Zaposleni ima pravo da zahteva od poslodavca da objasni osnovu za računanje plata i da predlaže druge neophodne informacije na osnovu kojih je moguće utvrditi da li je došlo do diskriminacije prema članu 6, paragrafu (2), tački 3) ovog zakona.

§ 8. Diskriminatorna ponuda za zaposlenje ili učestvovanje na treningu

Ponude za zaposlenje i učestvovanje na treninzima samo za osobe jednog pola su zabranjene osim ako postoje razlozi, definisani u članu 5, paragrafu (2), tačkama 4) i 5) ovog zakona.

Poglavlje 3 PROMOCIJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

§ 9. Institucije državne i lokalne vlasti kao lica odgovorna za promociju rodne ravnopravnosti

- (1) Institucije državne i lokalne vlasti imaju obavezu sistematičke promocije rodne ravnopravnosti. Njihova obaveza je da menjaju uslove i okolnosti koje sprečavaju postizanje rodne ravnopravnosti.
- (2) U procesu planiranja, implementacije i evaluacije nacionalnih, regionalnih i institucionalnih strategija, politika i akcionih nacrta, institucije, spomenute u paragrafu (1) ove sekcije će uzeti u obzir različite potrebe i društveni status muškaraca i žena i razmotriti kako će primenjene mere uticati na položaj muškaraca i žena u društvu.
- (3) Ministar za socijalna pitanja će davati preporuke u vezi sa ispunjavanjem obaveza iz paragrafa (1) i (2) ove sekcije. Preporuke će biti objavljene na internet stranici Ministarstva za socijalna pitanja.
- (4) Članstvo u odborima, savetima i drugim telima koje su osnovale institucije države ili lokalne vlasti, će, ako je to moguće, uključivati oba pola.

§ 10. Promocija rodne ravnopravnosti na području obrazovanja

Obrazovne i istraživačke institucije i institucije, uključene u organizaciju treninga, će garantovati jednak tretman za muškarce i žene u sticanju obrazovanja, profesionalnom i stručnom usavršavanju. Nastavni plan, materijali i istraživanje će omogućiti ukidanje neravnopravnog tretmana muškaraca i žena i promovisati ravnopravnost.

§ 11. Poslodavci kao lica zadužena za promociju rodne ravnopravnosti

- (1) Poslodavac će:
- 1) zapošljavati osobe oba pola na radna mesta,
- 2) garantovati da će broj muškaraca i žena zaposlenih na različite pozicije biti što ravnopravniji i garantovati ravnopravan tretman za njihovu promociju,

3) obezbediti takve radne uslove koji će biti povoljni za žene i muškarce i podržavati kombinaciju radnog i porodičnog života, uzimajući u obzir potrebe zaposlenih,

4) garantovati zaposlenim zaštićenost od seksualnog uznemiravanja u radnom okruženju,

5) obavestiti zaposlene o njihovim pravima prema ovom zakonu,

6) regularno obaveštavati zaposlene i/ili njihove predstavnike o jednakom tretmanu za muškarce i žene u organizaciji i o preduzetim merama za promociju ravnopravnosti.

(2) Poslodavac će skupljati statističke podatke o zaposlenju na osnovu pola, koji će omogućiti, ako to bude potrebno, da nadležne institucije nadgledaju i procenjuju da li je princip ravnopravnog tretmana primjenjen u radnim odnosima. Procedura za skupljanje podataka i spisak podataka će usvojiti Vlada Republike u obliku pravilnika.

Poglavlje 4

REŠAVANJE SPOROVA U VEZI SA RODNO ZASNOVANOM DISKRIMINACIJOM

§ 12. Rešavanje sporova u vezi sa rodno zasnovanom diskriminacijom

Sporovi, vezani za diskriminaciju će se rešavati na sudu i na osnovu procedure koju predviđa Zakon o ministru pravosuđa (RT I 1999, 29, 406; 2000, 92, 597; 2001, 43, 240; 58, 353; 2002, 30, 176; 57, 357; 2003, 20, 119; 23, 142; 90, 601), ovog zakona ili drugih zakona.

§ 13. Nadoknada štete

- (1) Žrtva diskriminacije prema članovima 6 ili 8 ovog zakona može da traži nadoknadu štete i prestanak diskriminativnog ponašanja.
- (2) Žrtva diskriminacije može da traži kao dodatak odredbama iz paragrafa (1) ove sekcije, razumnu novčanu nadoknadu kao kompenzaciju za štetu prouzrokovana tim kršenjem
- (3) U donošenju odluke o iznosu nadoknade, sud će uzeti u obzir, među ostalim stvarima, i opseg, trajanje i prirodu diskriminacije. Sud će uzeti u obzir i podatak da li je kršitelj prestao sa diskriminativnim ponašanjem ili ne.

§ 14. Prestanak važnosti zahteva za nadoknadu štete

Zahtev, opredeljen u članu 13 ovog zakona prestane da važi u roku od godinu dana od datuma, kad povređena strana postane svesna ili bi trebalo da postane svesna prouzrokovanih posledica.

Poglavlje 5

ZASTUPNICA ILI ZASTUPNIK ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

§ 15. Zastupnica ili zastupnik za rodnu ravnopravnost

- (1) Zastupnica ili zastupnik za rodnu ravnopravnost (dalje: zastupnica ili zastupnik) je nezavisna i nepričasna stručnjakinja ili stručnjak, koja/i nadgleda ispunjavanje odredaba ovog zakona i obavlja druge funkcije koje predviđa zakon.
- (2) Radna procedura zastupnika ili zastupnice će biti propisana u Pravilniku o zastupnici ili zastupniku. Pravilnik o zastupnici ili zastupniku će doneti Vlada Republike.
- (3) Zastupnicu ili zastupnika će imenovati ministar za socijalna pitanja na period od pet godina.
- (4) Aktivnosti zastupnice ili zastupnika će se finansirati iz državnog budžeta.

§ 16. Ovlašćenja zastupnice ili zastupnika

Zastupnica ili zastupnik će:

- 1) nadgledati ispunjavanje odredaba ovog zakona;
- 2) primati prijave osoba i davati mišljenja o mogućim primerima diskriminacije;
- 3) analizirati uticaj ovog zakona na situaciju muškaraca i žena u društvu;
- 4) davati predloge o dopunama zakona Vladi Republike, vladinim organima, lokalnoj vlasti i njihovim organima;
- 5) savetuje i obaveštava Vladu Republike, vladine organe, lokalnu vlast i njihove organe o pitanjima u vezi sa implementacijom ovog zakona;
- 6) usvaja mere za promociju rodne ravnopravnosti.

§ 17. Mišljenje zastupnice ili zastupnika

- (1) Zastupnica ili zastupnik će davati mišljenje osobama koje su žrtve diskriminacije i osobama koje imaju legitiman interes za nadgledanje ispunjavanja odredaba za jednak tretman.
- (2) Svrha mišljenja iz paragrafa (1) ovog člana je da se obezbedi procena u skladu sa ovim zakonom, međunarodnim ugovorima, koji obavezuju Republiku Estoniju, i drugim zakonodavstvom, da li je bio princip jednakog tretmana povređen u određenom pravnom odnosu.
- (4) Lice koje traži mišljenje od zastupnice ili zastupnika, predaće mu prijavu sa okolnostima koje ukazuju na to, da je došlo do rodno zasnovane diskriminacije.

(4) Zastupnica ili zastupnik ima pravo da traži informacije od svih osoba koje bi mogle da imaju informacije koje su neophodne za utvrđivanje činjenica u vezi sa primerom diskriminacije, i da traži pismena objašnjenja u vezi sa navodnim primerima diskriminacije na osnovu pola, i podnošenje dokumenata ili kopija o tome u roku koji odredi.

(5) Mišljenje će biti dano u roku od dva meseca posle predaje prijave iz paragrafa (3) ovog člana.

§ 18. Pravo zastupnice ili zastupnika da odbije da da mišljenje

Zastupnica ili zastupnik može da odbije da da mišljenje, može da vrati pismenu prijavu koju su lica predala ili da odbije da formuliše usmenu prijavu ako:

- 1) je formiranje mišljenja nemoguće zbog nedostatka činjenica koje bi potvrdile diskriminaciju;
- 2) je zastupnica ili zastupnik već prethodno formirao mišljenje na istom osnovu i u vezi sa istim predmetom;
- 3) je na istim osnovama i u vezi sa istim predmetom već započeta sudska procedura ili je sudska odluka stupila na snagu, bila predata peticija Ministru za pravosuđe ili je Ministar za pravosuđe započeo sa procedurom za pomirenje u vezi sa primerom diskriminacije ili se izvršava dogovor kojeg je odobrio Ministar za pravosuđe.

§ 19. Prestanak rada zastupnice ili zastupnika

Mandat zastupnice ili zastupnika će prestati:

- 1) sa datumom isteka petogodišnjeg perioda koji je određen u članu 15 ovog Zakona;
- 2) sa datumom kada je primljeno njeno ili njegovo pismo ostavke;
- 3) u primeru nemogućnosti obavljanja dužnosti u periodu više od šest meseci bez prekida;
- 4) od datuma kad stupa na snagu odluka o osuđivanju zbog namerno prouzrokovanih krivičnih dela;
- 5) od stupanja na snagu odluke o osuđivanju zbog prouzrokovanja krivičnog dela zbog nemara koje predviđa zatvorsku kaznu;
- 6) posle njene ili njegove smrti.

§ 20. Ograničenja zastupnice ili zastupnika

(1) Za vreme njenog ili njegovog mandata Komesar neće:

- 1) obavljati funkcije u drugim državnim institucijama ili institucijama lokalne samouprave ili imati status pravne osobe prema javnom pravu;

- 2) biti član upravljačkog ili nadzornog odbora preduzeća;
 - 3) baviti se preduzetništvom, a može da pravi lične investicije i prima dividende na osnovu toga, kao i ostvaruje profit na osnovu raspolaganja sa svojom imovinom.
- (2) Komesaru je dozvoljeno da se bavi istraživanjem i predavanjima ako ga to ne sprečava u obavljanju njegovih ili njenih obaveza.

§ 21. Objavljivanje rezultata istraživanja u vezi sa prijavom

Zastupnica ili zastupnik može bez pristanka lica koje je podnelo prijavu da objavi javnosti samo preduzete mere i sadržinu prijave koja je u vezi sa time.

Poglavlje 6

OBAVEZE MINISTARSTVA ZA SOCIJALNA PITANJA U PROCESU IMPLEMENTACIJE ZAKONA O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI

§ 22. Obaveze Ministarstva za socijalna pitanja

Ministarstvo za socijalna pitanja će:

- 1) nuditi konsultacije o pitanjima koje su u vezi sa implementacijom principa jednakog tretmana i davati predloge za implementaciju ovog zakona,
- 2) analizirati posledice ovog zakona i pravnih propisa o položaju muškaraca i žena u društvu,
- 3) objavljati izveštaje o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene.

§ 23. Savetovanje

(1) Službenik ili službenica iz odeljenja Ministarstva za socijalna pitanja koje se bavi pitanjima rodne ravnopravnosti (dalje: savetnik), će savetovati sve osobe o pitanjima, vezanim za implementaciju principa jednakog tretmana muškaraca i žena. Savetovanje će biti usmeno ili pismeno. Radno vreme savetnika ili savetnice će biti objavljeno na internetnoj stranici Ministarstva za socijalna pitanja.

(2) Savetnica ili savetnik će objasniti osobi, ako je to potrebno, koja je nadležna institucija za rešavanje mogućeg primera diskriminacije. Na osnovi molbe će biti obezbeđena asistencija toj osobi u primpremi pismene prijave, i ona će biti predata nadležnom telu. Prijave neće biti predate sudovima ili odborima za rešavanje radnih sporova.

Poglavlje 7

ODBOR ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

§ 24. Odbor za rodnu ravnopravnost

- (1) Odbor za rodnu ravnopravnost je savetodavno telo unutar Ministarstva za socijalna pitanja, koje:
- 1) potvrđuje generalne ciljeve politike za postizanje rodne ravnopravnosti i vrši dužnosti koje predviđa ovaj zakon i pravilnici;
 - 2) savetuje Vladi Republike o pitanjima vezanim za promociju rodne ravnopravnosti;
 - 3) daje svoje mišljenje Vladi Republike o tome da li su nacionalni programi ministarstava u skladu sa članom 9 ovog zakona.
- (2) Proceduralna pravila Odbora za rodnu ravnopravnost će biti definisana u Pravilniku o Odboru za rodnu ravnopravnost, kojeg će usvojiti Vlada.
- (3) Vlada Republike će odobriti sastav Odbora za rodnu ravnopravnost.

Poglavlje 8

ODREDBE O IMPLEMENTACIJI

§ 25. Stupanje na snagu zakona

Ovaj zakon stupa na snagu 1. maja 2004.

FROM A MARGINAL TOPIC TO A POLITICAL ISSUE

"Feminism has fought no wars. It has killed no opponents. It has set up no concentration camps, starved no enemies, and practiced no cruelties. Its battles have been for education, for the vote, for better working conditions . . . for safety on the streets . . . for child care, for social welfare . . . for rape crisis centres, women refugees, reforms in the laws. If someone says: "Oh, I'm not a feminist", I ask: "Why? What's your problem?"

Dale Spender "For the Record: The Making and Meaning of Feminist Knowledge", 1985.

Issues concerning the achievement of human rights and gender equality have been present in the world and in Serbia for many years. It could be said that women's non-governmental organisations and individuals have been supporting the achievement of women's human rights and the introduction of the policy of equal opportunities into all fields of life for decades, and since lately, institutions have joined in too. Starting out as a fight for fundamental rights such as the right to life, liberty and dignity, a series of political and civil rights of women, to specific rights regarding education, work, health; the movement for the achievement of women's rights has grown and developed to increase its influence on the state to accept the responsibilities for the implementation of measures aiming to achieve the full equality of women and men. Parallel with these processes, starting from the Second World War, ran the process of the universalisation of human rights, including women's rights, both within the UN system of the protection of human rights and in the EU regional system, as well as other regional systems (e.g. African and South-American). Parallel with the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, to the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, went on the process of the adoption of Declarations, Conventions and Optional Protocols that deal specifically with the achievement of women's human rights and measures for their protection.

The strong influence and activities of the women's movement, the creation of an international and regional system for the protection of human rights, created the necessary conditions for state members of international and regional bodies to undertake to implement changes in the field of legislation and fully achieve the concept of gender equality and the policy of equal opportunities for women and men. In order to successfully implement this government policy in practice, it is essential to have mechanisms that enable its consistent application, as well as an organised and strong non-government sector to monitor and implement state policies in the field of gender equality.

Mechanisms for the achievement of gender equality are a necessary prerequisite to include women's human rights in public policy-making, and represent a responsibility and instrument of the state for the achievement of the full equality of women and men. The basic forms of national mechanisms for the achievement of gender equality are bodies established and funded by parliaments (committees) and governments (for example: ministerial and inter-ministerial bodies, gender focal points in ministries and other government bodies, commissions, gender equality councils), which have a decisive role in proposing and adopting laws and measures, as well as the very significant

system of protection such as the institution of the Ombudsman that monitors the implementation and realisation of rights in practice. Having in mind that the greatest number of specific rights (the right to work, right to social welfare and health care, right to education) are realised at the level of the local community, it is extremely important to have mechanisms for the achievement and protection of the human rights of women at that very level.

The significance of institutional mechanisms lies also in the fact that their primary role and task is to formulate measures and determine instruments for the implementation of the protection of women's human rights and the policy of equal opportunities. These specific measures and instruments include the Law on Gender Equality, laws on sanctioning discrimination, national action plans, national reports submitted to international bodies (for example: CEDAW), as well as shadow reports and public hearings that can be implemented and organised by non-governmental organisations.

During the last thirty years, at the global level, the issue of gender equality has received clear articulation through legislative activities, defining the rights and responsibilities of citizens and states in this field. During the last several decades, most countries in Europe, respecting their international commitments and standards of the European Union, have adopted laws on gender equality and other legal acts and measures that specifically deal with the social status of women. A great number of European countries also have a long experience in the implementation of these laws, their monitoring and potential amendment demanded by their everyday application. With the enlargement of the European Union, new member states also adopted laws on gender equality as a means of regulating the issues concerning the factual inequality of women and men in their country, as well as specific means and mechanisms for their successful implementation. It should be mentioned that Serbia and Macedonia are the only countries in Southeast Europe that have not yet adopted laws on gender equality or other anti-discrimination acts. At this moment, the Draft Law on Gender Equality is in the process of adoption in Montenegro.

It should be pointed out that the issue of the adoption of the Law on Gender Equality is not just an issue of fulfilling the obligations undertaken by the ratification of international conventions, primarily the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, accession to the Council of Europe, or the adoption of the Feasibility Study on Serbia and Montenegro's association with the EU. The issue of gender equality is, above all, an issue of social justice, the democratisation of society and equal opportunities for all. This is why the Law on Gender Equality has to reflect the true need of society to face the fact that gender-based discrimination indeed exists, and that democratisation processes cannot be successful without the equal participation of women and men.

Since the start of the democratic changes in Serbia in 2000, up to today, numerous institutional changes have occurred aiming to increase women's participation in public and political life and implement the principles of gender equality in government institutions. Though changes occurred faster at local and regional than at national level, they represent a good start and basis for the further development of institutional mechanisms for gender equality, as well as the legal framework in this field. From the establishment of the first assembly bodies for gender equality (in 2002 in the Assembly of Vojvodina, then in 2003 in the National Assembly of the Republic of Serbia), the establishment of bodies of the executive government (in 2002 the Provincial Secretariat for Labour, Employment and Gender Equality, in 2003 the Council for Gender Equality of the Government of the Republic of Serbia, in 2004 the Provincial Institute for Gender Equality), to the changes in legal regulations in the field

of election laws (Law on Local Elections of 2002, Law on the Election of Members of Parliament of 2003 and Decision on the Election of Members of the Assembly of AP Vojvodina of 2004). Significant legislative changes occurred in other fields, above all within the Family Law (adopted in 2005), Law on Labour (2005), as well as in the Criminal Code of 2003 (with the introduction of the criminal act of domestic violence in Article 118a. The same criminal act remained in the newly adopted Criminal Code of 2005). In the field of monitoring the implementation of the policy of gender equality and equal opportunities for women and men, positive changes were made by the establishment of bodies for monitoring the achievement of women's human rights, that is, by the appointment of the Deputy Ombudsman for Gender Equality (Decision on the Provincial Ombudsman of 2002) and the adoption of the Law on the People's Advocate (2005) by which, though not explicitly stated, there is a possibility for one of the deputies to deal with gender equality.

Recognising the necessity for the existence of a legal framework which will enable the consistent implementation of gender equality in all segments of public and private life, the Provincial Secretariat for Labour, Employment and Gender Equality has paid special attention to legal regulations in the field of gender equality. The Council for Gender Equality, whose establishment was initiated by the Secretariat, formed the Working Group for the Drafting of the Decision on Gender Equality in 2003. At its session held on August 13, 2004, the Assembly of the Autonomous Province of Vojvodina adopted the Declaration and Decision on Gender Equality. These documents represent the first legal acts adopted on the territory of the State Union of Serbia and Montenegro explicitly regulating the issue of gender equality in fields within the competence of the province. Their passing represents significant progress in devising solutions in the state system for achieving gender equality.

In order to further improve the status of women and men, it was necessary for the state of Serbia to include the issue of gender equality in strategic development policies, which was partially achieved by including gender equality in the Strategy for Poverty Reduction (adopted in 2003) and the Strategy for the Implementation of the UN Millennium Development Goals (adopted by the Government in 2005).

Though the need for the adoption of the Law on Gender Equality has been discussed among women's groups, women politicians and activists since 2000, there has been no intensely expressed intention of the state to start the drafting of this document, excluding the joint initiative of the Committee for Gender Equality of the National Assembly of Serbia and the Association for Women's Initiative, submitted to UNDP.

The Provincial Secretariat for Labour, Employment and Gender Equality, as the first government body dealing with the issue of gender equality on the territory of the Republic, had the adequate human resources, capacity, as well as experience to accept the responsibility to form the Working Group for the Preparation of the Draft Law on Gender Equality, and take all the necessary steps and measures in order for the Draft to enter the official adoption procedure in the National Assembly of the Republic of Serbia as soon as possible.

This is why the Provincial Secretariat supported the forming of the Working Group for the Preparation of the Draft Law on Gender Equality in November 2004. The Working Group was comprised of legal experts specialising in fields encompassed by the Draft Law on Gender Equality: Prof Marijana Pajvancic PhD (Faculty of Law, Novi Sad), President of the Working Group and in charge of the general part of Draft Law, as well as political and public life; Prof Senad Jasarevic PhD (Faculty of Law, Novi Sad)-labour, employment and social welfare; Prof Stanko Pihler PhD (Faculty

of Law, Novi Sad)-transitory and final provisions, Prof Agnes Kartag Odri PhD (Faculty of Law, Novi Sad)-education and culture, Prof Nevena Petrusic PhD (Faculty of Law, Nis)-violence against women, judicial and administrative law protection, Prof Marija Draskic PhD (Faculty of Law, Belgrade) and Prof Gordana Kovacek Stanic PhD (Faculty of Law, Novi Sad)-family relations (The biographies of all members of the Working Group are included in this book). Besides the group of experts working on the very text of the Draft Law, a Group for the Adoption Procedure of the Law was also formed, whose members were the Provincial Secretary for Labour, Employment and Gender Equality and MP in the National Assembly Snezana Lakicevic Stojacic, President of the Committee for Gender Equality in the National Assembly and MP Lejla Ruzdic Trifunovic, and MP in the National Assembly Gordana Comic.

The Working Group completed the first draft of the Law by February 2005, and offered the text for public discussion, which was organised on the initiative of the OSCE Mission in February 2005, with the participation of the members of the Committee for Gender Equality of the Assembly of Serbia, and members of the Council for Gender Equality of the Government of Serbia, Provincial Secretariat for Labour, Employment and Gender Equality and other interested groups and individuals. The Group for the Adoption Procedure of the Law proposed that the Draft Law be presented to all MP groups in the Assembly of Serbia and request their written agreement to the content of the Law, in order to avoid changes to the Law basic content. It was also stated that one of the proposers of the Law could also be the Committee for Gender Equality of the National Assembly, which was especially supported by MP Lejla Ruzdic Trifunovic.

The Drafting of the Law on Gender Equality, the organisation of public discussions and presentations of the Draft Law, as well as the printing of the book "Towards the Law on Gender Equality" was partially funded by the Fund for an Open Society-Serbia, while part of the fees for the members of the Working Group was covered by UNDP-Serbia and Montenegro. Logistical support of the preparation of the Draft Law on Gender Equality was provided by the Executive Council of Vojvodina, the Provincial Secretariat for Labour, Employment and Gender Equality, Council for Gender Equality of the Provincial Secretariat, the OSCE Mission to Serbia and Montenegro and the "Association for Women's Initiative" women's NGO from Belgrade. Members of the Working Group, the Committee for Gender Equality in the Assembly of Serbia, and the Council for Gender Equality of the Government of Serbia (this book contains a detailed list of all promotions). In this way, and by placing the Draft Law on the website of the Assembly of Serbia and distribution of the text through the "zenskaposla" mailing list of domestic and foreign women's organisations (East-West Network of Women, Kvinna till Kvinna, etc.), the Draft Law on Gender Equality reached the widest possible scope of interested women and men who were invited to comment on the document and suggest amendments (all comments and ideas for amendments of the Draft Law that were received until September 2005 are included in this book, with the authors' permission).

The Draft Law on Gender Equality is based on both international documents (the universal system of human rights of the United Nations and the regional system of human rights of the European Union) and the domestic law of the Republic of Serbia, the state union of Serbia and Montenegro and the Autonomous Province of Vojvodina.

The international documents upon which the Law is based include the Universal Declaration of Human Rights (1948), Convention on the Political Rights of Women (1952), International Covenant on Civil and Political Rights (1966), International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

(1966), Declaration on the Elimination of Discrimination against Women (1967), Declaration on the Protection of Women and Children in Emergency and Armed Conflict (1974), Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979), Declaration on the Elimination of Violence against Women (1993), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), Universal Declaration on Democracy (1997), Optional Protocol to the Convention on the Elimination of Discrimination against Women (1999). In addition, provisions of the Draft Law concerning the field of labour and employment are in accordance with the most significant recommendations of the International Labour Organisation.

The Law respects gender equality related regulations of the European Union, such as the Treaty of Amsterdam (Article 3(2) and numerous directives regulating the issue of gender equality in concrete fields¹.

The Draft Law is also based on solutions of domestic legislation, primarily the Charter of Human and Minority Rights and Civil Liberties of the State Union of Serbia and Montenegro and the Constitution of the Republic of Serbia. During the drafting of the Law, special attention was dedicated to provisions relating to gender equality of other laws of the Republic of Serbia adopted or amended recently (the Criminal Code, Family Law, Law on Labour, Law on the Election of Members of Parliament, Law on Local Elections), the Rules of Procedure of the National Assembly of the Republic of Serbia, as well as decisions of the Assembly of the AP Vojvodina related to this field (Decision on the Election of Members of the Assembly of AP Vojvodina, Declaration on Gender Equality, Decision on Gender Equality, Decision on the Provincial Ombudsman).

With the adoption of the Draft Law on Gender Equality, the state of Serbia undertakes to monitor the achievement of equality between women and men in all fields of social life, to apply international standards, constitutional and legal guarantees in this field, and, in accordance with the accepted responsibilities, to report regularly to relevant international bodies on the implementation and improvements achieved in the field of gender equality. The Draft Law on Gender Equality also obligates the state to lead an active policy of equal opportunities for women and men and to guarantee and create conditions for an equal representation of both genders in all segments of social life, to prevent and eliminate unequal treatment of women and men in fields such as labour and employment, social welfare and healthcare, family relations, with special focus on violence against women, education, culture and sports, political and public life, judicial and administrative law protection, statistical records, media, and association of citizens. What is especially important concerning the Draft Law on Gender Equality is the affirmative action measures with which the government implements and achieves the policy of gender equality, with special focus on specific measures in the field of the prevention of violence against women, political and public life, judicial and administrative law protection, statistical records. By passing the Law on Gender Equality, the Republic of Serbia will gain legal regulations similar to ones in members' states of the European Union, but also in neighbouring countries. At the same time, the adoption of this Law is a step towards the fulfilment of responsibilities concerning the harmonisation of legal provisions with the provisions of the European Union.

¹ Charter of Fundamental Rights of the European Union (Niza, 2000/C 364/01); Council Directive 76-207-EEC (on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions), Council Directive 2000/43/EC (Implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin), Council Directive 2000/78/EC (establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation).

The adoption of the Draft Law on Gender Equality secures the necessary conditions for making gender equality, the policy of equal opportunities, as well as an entire corpus of women's human rights an integral part of the national legislation, the basis for changing everyday legal, but also life practices, as well as the basis for actions of the state that is obliged to ensure equal opportunities and equal treatment for its citizens. This is the only way our society will be able to solve accumulated problems, and be ready for entering democratic processes, becoming stable, integrated and just to all citizens regardless of gender. This is why it is significant that a marginal topic is given the status of a political issue upon whose solution depends the well-being of all people and the democratic future of the Republic of Serbia.

I hope that the book before you will help all those who have been fighting for the integration of gender equality into the legislation in Serbia for decades. The book consists of four parts: the first part presents the text of the Draft Law on Gender Equality in Serbian and English, the Rationale of the Draft Law, as well as the short biographies of the members of the Working Group. The second part contains recommendations and comments concerning the text of the Draft Law received until September 30, 2005, which have been published with the permission of their authors. The third part is an overview of the standards of the European Union in the field of gender equality and the policy of equal opportunities. The fourth part is a collection of gender equality acts of neighbouring countries, old and new members of the European Union, as well as the first legal documents adopted within the competence of the AP Vojvodina. I also hope that the release of this book sees the Draft Law on Gender Equality already in adoption procedure in the National Assembly and that "Towards the Law on Gender Equality" will become a necessary and everyday reference for MPs of the Assembly of Serbia for learning about gender equality and the policy of equal opportunities.

Zorana Sijacki

Director of the Provincial Institute for Gender Equality

DRAFT LAW ON GENDER EQUALITY

DRAFT LAW ON GENDER EQUALITY

I GENERAL PROVISIONS

The subject and content of the law

Article 1

This Law regulates the creation of equal opportunities for the realisation of the rights of women and men, the adoption of regulations and the implementation of specific measures to prevent and eliminate discrimination based on gender, marital or family status, pregnancy or parenthood.

The compliance with international standards and constitutional guarantees

Article 2

Everyone shall be obliged to respect the equality of women and men.

The equality between women and men is guaranteed in keeping with the generally accepted rules of international law, ratified international treaties, the Charter of Human and Minority Rights and Civil Liberties, the Constitution and the laws of the Republic of Serbia.

It shall not be permissible to restrict the right to gender equality guaranteed under generally accepted rules of international law and ratified international treaties, on the pretext of their not being guaranteed by the Constitution or being guaranteed to a smaller extent.

The achieved level of equality between women and men may not be reduced.

The Republic of Serbia shall monitor the realisation of equality between women and men in all fields of social life, as well as the application of international standards and constitutional and legal guarantees in this field, and will, in accordance with responsibilities assumed, regularly inform adequate international bodies on the realisation of gender equality.

Policy of equal opportunities

Article 3

The Republic of Serbia shall lead an active policy of equal opportunities in all fields of social life.

The guarantee of equal opportunities implies the responsibility of society and the state to eliminate barriers preventing the realisation of gender equality, to create conditions for the equal representation of both genders in all fields of social life, to prevent and eliminate the unequal treatment of women and men.

Discrimination

Article 4

Discrimination based on gender, marital or family status, pregnancy or parenthood, includes every legal or physical, direct or indirect, differentiation, privilege, exclusion or restriction based on gender, marital or family status, pregnancy or parenthood, the aim or consequence of which is greater difficulty, infringement, hindered or denied recognition, enjoyment or exercise of human rights by individuals of both genders.

Discrimination on any grounds set forth in paragraph 1 of this Article shall be prohibited and punishable.

No one shall suffer negative consequences for making a statement before competent bodies as a witness or victim of gender-based discrimination, or for notifying the public about instances of discrimination.

Direct discrimination

Article 5

In terms of this Law, direct discrimination implies every unjustifiable treatment of a person of one gender, which is less favourable than the manner in which a person of different gender is treated or could be treated in the same or similar circumstances.

Indirect discrimination

Article 6

Indirect discrimination implies putting a person of one gender in an unequal position, by referring to an apparently neutral legal norm, criterion or practice equal for everyone, by:

- unjustified imposition of such requests or conditions, which the persons discriminated against on the grounds of gender, marital or family status, pregnancy or parenthood can not meet, or can meet with great difficulties;
- unjustified provision of a more advantageous position for, or favouring the members of one gender over the person discriminated against;
- humiliating treatment of the person discriminated against, exclusively or primarily on the grounds of gender, marital or family status, pregnancy or parenthood.

Provoking, encouraging and inciting discrimination, assisting in discriminatory behaviour and violating the principle of equal rights and responsibilities of women and men shall be deemed gender-based discrimination.

Specific regulations and measures for the achievement of gender equality

Article 7

The regulations, specific measures, criteria and practices passed or applied for the purpose of eliminating inequality between women and men, which can be reasonably justified by achieving

gender equality and eliminating the factual inequality of women, shall not be deemed discriminatory or breach of equal rights and responsibilities.

Regulations and specific measures set out in paragraph 1 of this Article shall cease to apply upon achieving the goal defined by this Law.

Meaning of legal terms

Article 8

All terms used in this Law in masculine gender, imply the same terms in feminine gender.

The terms used in this Law are:

1. Gender: socially established role of women and men in public and private life, which indicates the importance that society ascribes to the specific biological sex of a person.

2. Sex: a person's biological sex.

3. Different treatment: treatment or measure, which unjustifiably favours a person of one gender over a person of the opposite gender, because of his/her gender, marital or family status, pregnancy or parenthood.

4. Equal opportunities: represent the respect for and realisation of human rights of women and men in all fields of life, regardless of gender, marital or family status, pregnancy or parenthood.

5. Gender-based violence: behaviour violating a person's physical integrity, mental health or tranquillity, or causing material damage, as well as serious threats of such behaviour, which hinders or restricts a person's enjoyment of his/her rights and liberties based on the principle of gender equality.

6. Harassment: every unwanted behaviour aimed at or representing harm caused to the dignity of a person, or creation of fear, or any threatening, embarrassing or insulting behaviour, on the grounds of a person's gender.

7. Sexual harassment: unwanted physical, mental, verbal or other form of unacceptable behaviour towards a person, which is sexually motivated.

II EMPLOYMENT, SOCIAL WELFARE AND HEALTHCARE

Equal opportunities

Article 9

The employer is obliged to ensure equal opportunities for women and men for all employees, at work and in relations pertaining to work.

Equal opportunities imply equal treatment of women and men with respect to:

- access to jobs and positions;

- employment and all forms of paid work engagement;
- assignment to posts and professional advancement;
- working hours;
- absence from work;
- salaries;
- working conditions;
- professional training;
- termination of employment or work engagement;
- collective bargaining;
- informing;
- social insurance;
- protection of rights at work and pertaining to work.

The following shall not be deemed discrimination or violation of equal treatment:

1. special measures aimed to protect women during pregnancy, related to giving birth and breastfeeding;
2. special measures related to raising children up to seven years of age, and to parental care and protection;
3. special conditions and forms of protection for women at work, due to their biological-physiological characteristics;
4. assignment of certain jobs exclusively to persons of one particular gender, when required by the nature of the job or business activity, based on biological or physiological reasons, reasons of decency and privacy, due to the place of work or other objective reasons;
5. special measures to increase the employment rate of women and employability of the less employed gender;
6. special measures for increasing the participation of the less represented gender in professional training and provision of equal opportunities for advancement.

The Gender Equality Report

Article 10

Any employer hiring more than fifty employees shall be obliged to prepare a Gender Equality Report every other year.

The Gender Equality Report shall contain gender disaggregated data on:

1. workforce structure;
2. qualification level;
3. representation per department;
4. representation in managerial positions and in the employer's managing bodies;
5. income levels for certain qualification levels;
6. participation in professional education and training;
7. number of employees made redundant;
8. newly employed persons;
9. persons assigned to higher paid and lower paid jobs.

The Gender Equality Report shall also contain a concrete action plan for the elimination or decreasing of unequal gender representation.

The employer shall be obliged to ask for the opinion of the representative trade union on the Gender Equality Report, or in the absence of such trade union, of some other trade union if it is organized within the company.

The employer shall submit the Gender Equality Report, together with the opinion from the trade union, to the republic administrative body responsible for labour issues.

Equal access to jobs and positions

Article 11

The authorities of the Republic of Serbia, the autonomous province, city and municipality, public services and enterprises which are founded by, or the majority owner of which is the Republic, autonomous province, city or municipality, shall be obliged to provide for the representation of at least 30% of the less represented gender in each organizational unit, department, managerial position and administrative body.

Deviation shall be allowed only if required by the nature of the job, service or business activity. Justifiability of the reasons for any such deviation shall be subject to the opinion given by the administrative body responsible for gender equality in the Republic, autonomous province, city or municipality.

Establishment of service and employment

Article 12

In advertising vacancies and selection of employees and other persons for hiring purposes, giving priority to persons of one gender shall not be allowed, unless it is required by the nature of the job, service or business activity, owing to biological or physiological reasons, reasons of decency or privacy, due to the place of work or other objective reasons.

Assignment of jobs and professional advancement

Article 13

Gender, marital or family status, pregnancy or parenthood may not be an obstacle to professional advancement.

Absence from work because of pregnancy or parenthood must not influence the assessment of a person's eligibility for professional training, advancement, and must not constitute a reason for a less favourable assignment of jobs to any employee.

Equal pay

Article 14

Women and men have the right to an equal pay for equal work and job of equal significance.

The work shall be considered equal or having the same significance if:

1. the employees have the same professional qualifications;
2. the employees perform jobs of the same kind, volume, complexity and responsibility, or can replace each other in performing the job;
3. they work under equal or similar conditions.

If a difference exists in the salaries of a woman and man performing the job of the same kind and significance, the employer shall be obliged, upon the request of the employee, to prove that the inequality in salaries is not based on the difference in gender, but on differences in the conditions, results, volume and quality of work.

Evaluation of housework

Article 15

An unemployed person without health insurance provided on some other grounds, shall be entitled to health insurance on the grounds of housework he/she performs (household management, caring for children and other members of the family, work on one's agricultural estate, etc.)

The funds for these purposes shall be provided from the budget of the Republic of Serbia.

Work conditions and schedules

Articles 16

The employer shall be obliged to adapt the conditions at the place of work to the employee's gender, should it be necessary in order to ensure a permanently safe performance of the work.

Pregnancy, parenthood, and family commitments must be taken into account by the employer when determining the schedule of working hours (shifts, night work, etc.) or assignment to a different workplace.

In order to harmonise family and professional commitments, the employer shall be obliged, if adequate conditions exist, to envisage in the Job Plan part-time work for certain posts, as well as the possibility of a flexible work schedule.

Absence from work

Article 17

Any employed woman shall have the right to paid absence from work during working time, in order to have medical examinations during pregnancy, if it is necessary for such examinations to be performed during working time.

Any employed woman not using family leave, shall have the right to be absent from work for two hours per day in order to breastfeed her child, until the child reaches one year of age, providing that this does not disturb the work process.

If neither parent is using family leave, the mother or father shall have the right to work part-time (4 hours without a pause) until the child turns one year of age.

During the enjoyment of the rights stipulated in paragraph 2 and paragraph 3 of this Article, the parent shall receive a salary in accordance with the law.

The parent, adopter, foster-parent or guardian shall have the right to paid absence from work during working time, for the purpose of medical examinations for the child up to the age of five, if it is necessary for such examinations to be performed during working time.

Harassment and sexual harassment

Article 18

The employer shall be obliged to protect employees at work, in connection with work and in performing certain jobs, from all forms of harassment and sexual harassment at the workplace.

The employer shall be obliged to include in the employment contract to be concluded with each employee, the provision stipulating that harassment and sexual harassment shall be deemed grave breach of work duty.

Should the employer fail to take efficient and timely measures against harassment or sexual harassment, the employee shall have the right to discontinue work.

In case of discontinuation of work due to the reasons described in paragraph 3 of this Article, the employee may not face disciplinary, material or other responsibility.

Professional education and training

Article 19

When organising professional education and training, the employer shall be obliged to ensure an equal representation of employees with respect to gender. A minimum of 30% of the places in each cycle of education or training must be offered to the less represented gender.

For persons with family commitments, professional education programmes and training shall be organised in such a way that the time and place of the programmes does not disturb the fulfilment of family commitments. If it be necessary, the employer shall organise the care of children during the education programme or training.

Termination of service and employment

Article 20

A person's gender, pregnancy, motherhood and parenthood, initiation of proceedings on the grounds of discrimination, harassment or sexual harassment, can not be considered a justifiable

reason for the cancellation of employment contracts, or the termination of employment or any other contractual obligation pertaining to labour, nor can it constitute a reasonable basis for making any employee redundant.

Collective bargaining

Article 21

All concluded Collective Bargaining Agreements must be harmonised with the provisions of this Law.

A minimum of 30% of representatives of the less represented gender, on the side of the employees, shall be ensured in the group of participants responsible for the conclusion and modification of Collective Bargaining Agreements.

Exceptionally, if persons of one gender represent less than 30% of the employees in the negotiation process, a representation proportionate to their number shall be ensured.

Gender Equality Coordinator

Article 22

In enterprises and other organisational forms of businesses hiring more than one hundred employees, a Gender Equality Coordinator shall be elected. The Gender Equality Coordinator shall be elected by the employees, by secret ballot, for a term of three years. The Gender Equality Coordinator shall be responsible for securing the equal treatment of women and men with the employer. The employer shall be obliged to ensure the undisturbed work of the Gender Equality Coordinator.

The Gender Equality Coordinator has the right to initiate proceedings on the grounds of the violation of the equality of employees before the employer's management body.

If the breach of gender equality is not eliminated, the Gender Equality Coordinator shall be obliged to inform the labour inspectorate and shall have the right to initiate proceedings before a court with jurisdiction over labour disputes, within thirty days from the day the breach was made.

The Gender Equality Coordinator shall enjoy the same protection as the representatives of trade unions in the company.

Stimulation of employment

Article 23

Every other year, the National Employment Bureau shall adopt the Programme for Stimulating the Employment of Women and Single Parents and the Programme for Stimulating the Self-Employment of Women and Single Parents.

The programmes specified in paragraph 1 of this Article contain measures and activities to stimulate the employment and self-employment of women who have been unemployed for more than

two years, single parents and mothers with children up to the age of three.

The Programme for Stimulating the Self-Employment of Women and Single Parents envisages the establishment of :

1. a guarantee fund for providing business assistance;
2. funds for providing loans for women's entrepreneurship and women's cooperatives;
3. agencies for professional consulting, education and professional training;
4. agencies for providing financial consultancy and training in the field of business finance;
5. provision of free of charge and affordable childcare services.

Additional funds for the programmes specified in paragraph 1 of this Article shall be provided from the budget, funds obtained through privatisation, donations and other sources.

The number of women and single parents to whom funds are granted from the programmes specified in paragraph 1 of this Article must be in proportion with their representation in the total number of unemployed persons on the territory of the competent organisational unit of the National Employment Bureau.

Provisions of this Article shall be applied to the autonomous province, city and municipality accordingly.

Social Welfare

Article 24

Unequal treatment based on gender in the process of exercising and enjoying rights pertaining to the field of social welfare and healthcare shall be prohibited on the territory of the Republic, regardless of the entities that organise and implement the welfare and care.

The Republic may envisage funds in the budget for the improvement of the material position of single parents and unemployed mothers with children up to age of three years.

Healthcare

Article 25

In accordance with the law that regulates the healthcare system, special healthcare centres or healthcare services for women shall be established.

The healthcare centre or service for women shall provide:

1. medical advice and education related to family planning;
2. provision of primary and specialist healthcare services related to family planning;
3. prevention, advice, education and treatment of serious illnesses particularly affecting women.

Funds to finance the activities described in paragraph 2 of this Article shall be provided from the budget, donations and other sources.

Working time of social welfare and healthcare institutions

Article 26

Social welfare, healthcare and other institutions that deal with the protection of women and children shall be obliged to adapt their working time to the needs of their beneficiaries, by organising their work in shifts.

III FAMILY RELATIONS

Family life

Article 27

Women and men are equal in exercising their right to the respect of family life.

Women and men are equal regardless of their family or marital status.

Marriage and common-law marriage

Article 28

Spouses and partners are equal and have the same rights and responsibilities in accordance with the law.

Giving birth

Article 29

Every person in the generative age shall have the right to healthcare and access to healthcare services related to family planning, regardless of gender.

Every person that has turned sixteen years of age and is capable of sound reasoning may give consent to the performance of medical interventions necessary for exercising the right to family planning, regardless of gender.

Women and men are equal in the planning of birth.

Special measures aimed at stimulating birth, special measures for the protection and improvement of the reproductive health of women and the right of a woman to decide whether she will give birth to the child conceived, shall not be deemed discrimination.

Relations between parents and the child

Article 30

The mother and the father shall be equal with respect to relations with their mutual child.

Married, unmarried and divorced parents shall be equal in relations with their mutual child.

The girl child and the boy child shall be equal in their relations with their parents and other relatives.

Special measures aimed at ensuring protection of the state for the mother and the child, special measures that protect the parent and the child with respect to residence (family home, etc.) and special measures securing support of the mother by the father of the child in a specific period connected with pregnancy and giving birth, shall not be deemed discrimination.

Domestic violence

Article 31

All members of the family shall have an equal right to protection against domestic violence, regardless of gender.

The following special measures and programmes shall not be deemed discrimination:

1. social, legal and other aid and support for women and children, victims of violence, aiming to protect from domestic violence, eliminate and alleviate the consequences of violence;
2. provision of care for women and children, victims of violence, in order to prevent violence and exercise their right to life without violence (safehouses, etc.);
3. special measures and programmes for men, perpetrators of violence, with the aim to prevent further violence;

In order to suppress domestic violence, special measures will be taken aimed at the education and awareness-raising of the public, with the goal to prevent domestic violence and eliminate prejudice, practices and customs connected to belonging to one gender.

IV EDUCATION, CULTURE AND SPORTS

Prohibition of gender-based discrimination

Article 32

Educational and scientific institutions, as well as institutions for professional training, must not discriminate against any person on the grounds of gender, especially in connection with:

1. requirements for admission and grounds for denying admission to the institution;
2. grounds for exclusion from the process of education, scientific work or professional training;
3. manner of providing services, benefits and information;
4. grading and evaluating the results achieved;
5. requirements for selection or acquiring knowledge, vocational guidance, professional training and obtaining degrees;
6. conditions for faster advancement, additional training or retraining.

Gender equality as an integral part of education

Article 33

Education on gender equality and equal opportunities is an integral part of the system of pre-school, elementary, secondary and tertiary education, as well as permanent learning.

Education with the aim of overcoming restrictive roles based on gender and elimination of prejudices about the social position of women and men, shall be provided within curricula and syllabi.

The republic authority responsible for education is obliged, in the process of adopting curricula and syllabi and determining the standards for textbooks, to obtain the opinion of the republic authority responsible for the achievement of gender equality.

Equal gender representation

Article 34

The proposer shall be obliged to secure at least 30% of representatives of the less represented gender in the process of appointing the members of managing and monitoring boards in educational, scientific and cultural institutions.

Specific measures

Article 35

With the aim to provide conditions for the faster advancement and more complete inclusion in the process of education and professional training, specific measures may be taken for pupils or groups of pupils, members of those communities that leave school early owing to their culture, tradition and socioeconomic conditions.

Measures may also be taken for special support of pupils or groups of pupils for advancing from a lower to a higher educational level or continuation of schooling.

Educational institutions, other legal entities and relevant authorities, shall define special programmes to bring the pupils described in paragraph 1 of this Article back to schools and other educational institutions.

Sports

Article 36

Sports organisations and associations shall be obliged to respect gender equality.

Sports organisations and associations shall ensure the equal treatment of genders in the development and financing of sports activities.

Sports organisations and associations are obliged to ensure the equal representation of genders in governing bodies.

The governing bodies of sports organisations and associations shall secure at least 30% of the positions for the members of the less represented gender.

V POLITICAL AND PUBLIC LIFE

Equal opportunities for participation in political and public life

Article 37

With the aim of the effective achievement of the equal right of women and men to participate in political life, the republic and provincial authorities, city and municipality authorities, administrative bodies, bodies and organisations exercising public authority, institutions, organisations, establishments founded or co-founded by the Republic, autonomous province, city or municipality (hereinafter referred to as authorities), political parties and citizens' associations, shall set out and implement special measures, within the framework of their competence, and perform supervision of their application, at least once a year.

Every four years, political parties recorded in the register of political parties shall adopt action plans and special measures for encouraging and improving the equal representation of women and men in bodies of the party and in case of standing for elections for assembly members.

Every four years, trade unions, professional and other citizens' associations shall adopt action plans and special measures for the encouragement and improvement of the equal representation of women and men in bodies of these organisations.

Equal representation in assemblies

Article 38

Women and men have the equal right, without discrimination, to elect and be elected members of the National Assembly of the Republic of Serbia and the assembly of the autonomous province, as well as the members of the assembly of the city or municipality.

Equality of women and men shall be secured in their standing for elections for members of assembly.

Election laws shall regulate the exercise of the right laid down in paragraph 1 of this Article more closely, with the obligation of establishing special measures ensuring that at least 30% of seats are taken by the less represented gender.

At least one position of the deputy president in the National Assembly of the Republic of Serbia, assembly of the autonomous province, the city and municipality assembly, shall be provided for the less represented gender.

Equal representation in executive bodies and administration

Article 39

At elected and appointed positions in executive bodies and administration in the Republic, autonomous province, the city and municipality, at least 30% of places shall be provided for the less represented gender.

At least one position of deputy president in the Government of the Republic of Serbia and the executive council of the autonomous province shall be provided for the less represented gender.

Provisions from paragraph 2 of this Article shall be applied accordingly to the city and municipality administration.

At appointed positions in administrative bodies, at least one place shall be provided for the less represented gender.

Equal opportunities for the access to government, public and administrative services and positions, financial and other institutions

Article 40

Women and men shall have an equal right to free access to government, public and administrative services and positions, financial and other institutions.

Equality of women and men shall be provided in their standing for all elections or appointments to government and public services, financial or other institution.

The exercise of the right laid down in paragraph 1 of this Article shall be more closely regulated by a separate law, with the obligation of the establishment of special measures ensuring at least 30% positions for the less represented gender.

Participation in international cooperation

Article 41

Women and men shall have an equal right to equally and without discrimination participate in the international cooperation realised within the foreign policy of the State Union of Serbia and Montenegro, in accordance with the competences of the Republic, autonomous province, the city and municipality, as well as the right to be represented and participate in the work of international organisations and institutions.

Women and men shall be equally represented in the delegations designated and appointed to represent the Republic. The delegations shall, as a rule, be composed of at least 30% of the members of the less represented gender.

Provisions of paragraph 1 and paragraph 2 of this Article also apply to the international cooperation established by the autonomous province, the city and municipality, within the foreign policy of the State Union of Serbia and Montenegro and in accordance with its jurisdiction.

The National Assembly of the Republic of Serbia

Article 42

In accordance with its competences, the National Assembly of the Republic of Serbia shall:

1. adopt laws and establish special measures for the achievement of gender equality;

2. adopt the Resolution on Measures for the Achievement of Gender Equality;
3. consider and adopt the Report on the Achievement of Gender Equality in the Republic, and, when necessary, modify or amend the Resolution on Measures for the Achievement of Gender Equality.

Standing working body for gender equality

Article 43

Within the National Assembly of the Republic of Serbia, a standing working body for gender equality shall be established.

The constitution, the scope and the method of work of the standing working body for gender equality shall be more closely regulated by the law and Rules of Procedure of the National Assembly.

The Government of the Republic of Serbia

Article 44

The improvement and introduction of equal opportunities is the responsibility of the government and ministries.

The Government shall observe the principle of equal representation of women and men in the constitution of working bodies and government delegations, as well as in the process of nominating government representatives in public enterprises and other public services.

The responsibilities from paragraph 2 of this Article shall also apply to ministries.

The Government shall pursue the policy of equal opportunities, and, within its competences, it shall:

1. propose laws and special measures for the achievement of gender equality;
2. adopt provisions for the implementation of laws and special measures and see to their implementation;
3. propose to the National Assembly the adoption of the Resolution on Measures for the Achievement of Gender Equality, and cooperate with bodies of the autonomous province, the city and municipality concerning this aim;
4. monitor the achievement of gender equality and propose modifications and amendments to the Resolution;
5. at least once in four years, prepare the Report on the Achievement of Gender Equality in the Republic, in cooperation with bodies of the autonomous province, the city and municipality, and shall submit it to the National Assembly for adoption;
6. participate in the preparation of the Report on the Achievement of Gender Equality, coordinate its preparation in the Republic, and with this aim, cooperate with bodies of the autonomous province, the city and municipality.

In the process of preparing laws and other measures in fields relevant for the creation of equal opportunities, ministries shall observe gender equality, cooperate with the republic authority responsible for gender equality and shall respect its recommendations and opinions. Ministries shall

obtain the opinion and recommendations of the authority responsible for gender equality on draft laws and other regulations and measures relevant for the achievement of equal opportunities.

The authority responsible for gender equality shall, within its competences, examine other forms of gender-based discrimination that represent an obstacle for the achievement of equal opportunities, and consider them in the process of the adoption of measures aimed at achieving the goals of this Law.

The government authority responsible for gender equality

Article 45

The government authority responsible for gender equality shall be established in compliance with the law.

Within its competence, the government authority responsible for gender equality shall:

1. prepare and coordinate the work on the preparation of the Resolution on Measures for the Achievement of Gender Equality;
2. regularly, but at least once a year, consider the implementation of the Resolution on Measures for the Achievement of Gender Equality, and propose any amendments thereto;
3. prepare and coordinate the activities related to the preparation of the Report on the Achievement of Gender Equality;
4. propose the adoption of laws and special measures for the encouragement of gender equality, and monitor their implementation;
5. set up an advisory body for gender equality, determine its composition and competences;
6. cooperate with relevant authorities of the autonomous province, the city and the municipality;
7. engage in cooperation with citizens' associations in the field of improving gender equality.

The selection, composition and competences of the republic authority responsible for gender equality shall be specified more closely by the law.

Responsibilities of local authorities

Article 46

Within their jurisdiction, the city and municipality shall pursue the policy of equal opportunities.

Local authorities shall encourage and improve gender equality, adopt special measures and implement activities for the achievement of equal opportunities.

In the city and municipality, bodies for gender equality shall be established or gender focal points shall be appointed.

Bodies or focal points responsible for gender equality shall propose measures and activities

for the realisation of equal opportunities on the territory of the city and municipality, shall have an advisory role in forming the solutions for the achievement of the goals stipulated by this Law in the city and municipality, and shall participate in the preparation and implementation of the Resolution on Measures for the Achievement of Gender Equality.

In the process of adopting development plans and other decisions, the city and municipality authorities shall consider the measures and activities proposed by bodies for gender equality or gender focal points.

In the city and municipality, the Ombudsman for Gender Equality may be established. The Ombudsman shall monitor the achievement of gender equality and the policy of equal opportunities in the city and municipality, propose measures for the improvement of gender equality, submit the Report on the Achievement of Gender Equality to the city or municipality assembly, and shall perform other activities stipulated in this Law and the by-law of the city and municipality.

The by-laws of the city and municipality shall more closely specify the selection, composition, competence and the method of work of the body for gender equality and the municipality Ombudsman for Gender Equality.

Statistical records

Article 47

Statistical data collected, recorded and processed at the level of the Republic, the autonomous province, the city and municipality, as well as in institutions, bodies and organisations having administrative and public authorisations, which have been founded or co-founded by the Republic, autonomous province, city or municipality, state-owned or private enterprises, must be reported by gender.

Statistical data from paragraph 1 of this Article shall be an integral part of statistical records and shall be accessible to the public.

The Resolution on Measures for the Achievement of Gender Equality

Article 48

The Resolution on Measures for the Achievement of Gender Equality shall lay down the policies of equal opportunities, particularly referring to:

1. measures for the achievement of the goals in specific fields of social life, primarily in the spheres of employment, social welfare and healthcare, education, family relations, violence against women and representation of both genders in political and public life;
2. the responsibility for the implementation of special measures to achieve gender equality;
3. bodies or persons responsible for the implementation of the Resolution in specific fields of public life;
4. defining statistical data, collected, analysed, used and presented by gender;
5. methods of supervising and reporting on the implementation of the Resolution;
6. funds necessary for the implementation of the measures from the Resolution, sources and methods of their provision.

The provisions from paragraph 1 of this Article shall be accordingly applied to the content of every long-term programme document.

The Government shall submit to the National Assembly a report on the implementation of the Resolution on Measures for the Achievement of Gender Equality, at least once in two years.

Public Information

Article 49

The information conveyed by the mass media must not insult the dignity of persons on the grounds of belonging to a specific gender, nor contain or encourage gender-based discrimination.

The provisions in paragraph 1 of this Article shall also apply to all types of advertising and commercial material.

The mass media shall be obliged to raise awareness about gender equality in their programmes.

Associations

Article 50

In their activities, citizens' associations shall observe gender equality.

In accordance with their work and activities, citizens' associations have the right to supervise the achievement of gender equality, as well as to draw up and issue reports on their findings.

Citizens' associations whose activities are related to the improvement of gender equality shall render their opinions for the purpose of the preparation of the Resolution on Measures for Achieving Gender Equality, proposing special measures and defining special policies for the achievement of gender equality, as well as in the process of drawing up the Report on the Achievement of Gender Equality.

Citizens' associations from paragraph 3 of this Article shall be represented in the advisory body for gender equality.

Endowments, foundations and funds

Article 51

Endowments, foundations and funds must not discriminate against any person on the grounds of gender, in connection with the establishment and approval of registration in the relevant register, adoption of by-laws on internal organisation, selection of bodies and the manner of management, definition of the scope and priorities of beneficiaries of funds, manner of fund utilisation, ownership transformation, taxation, etc.

The institutions referred to in paragraph 1 of this Article shall take special measures with the aim to encourage women's creativity, entrepreneurship and initiatives.

VI JUDICIAL AND ADMINISTRATIVE LAW PROTECTION

Protection before the constitutional court

Article 52

Protection from gender-based discrimination may be achieved before the Constitutional Court of the Republic of Serbia, in accordance with the conditions and methods stipulated by the law.

Protection in administrative proceedings and proceedings of judicial control of administrative acts

Article 53

Every person whose right has been violated by an administrative act that caused gender-based discrimination, may submit a complaint concerning discrimination.

Administrative dispute may be initiated before a competent court against the final form of the administrative act by which discrimination was caused, in accordance with the conditions and methods stipulated by the law.

Civil law protection

Article 54

Every person whose right or liberty was violated on the grounds of belonging to a specific gender, may initiate proceedings before a competent court and demand:

1. the ascertainment of the violation caused by discriminatory practice;
2. the ban on the execution of the act threatening to cause the violation;
3. the ban on further execution or repetition of the act causing the violation;
4. elimination of the violation and resumption of the position or situation existing prior to the violation;
5. compensation of material and immaterial damages;
6. the announcement of the decree in the mass media.

The proceedings from paragraph 1 of this Article may be initiated, with the consent of the discriminated person and in his/her name, by a trade union or association whose activities are related to gender equality. These subjects may join the plaintiff as interveners.

In case of discrimination infringing the rights of a greater number of persons, the subjects referred to in paragraph 2 of this Article may initiate proceedings on their own behalf. The person whose right has been violated, may join the plaintiff as an intervener.

Upon entering the procedure, or after the initiation of proceedings, the subjects referred to in paragraph 2 of this Article are authorised, through the media or in any other appropriate way, to inform other affected persons, trade unions and associations about the initiated proceedings, and invite them to join the plaintiff, as interveners or co-plaintiffs.

The new plaintiff may subsequently enter the proceedings along with the first plaintiff without the prior consent of the defendant, once he/she enters into the hearing of summons.

Procedure in the civil lawsuits

Article 55

If special rules are not envisaged by this Law, the provisions of the Law on Lawsuit Procedure shall be applied accordingly in proceedings for the realisation of civil law protection in the cases of discrimination on the grounds of gender.

Initiation of proceedings

Article 56

Civil lawsuits in the cases of discrimination on the grounds of gender may be instituted even prior to the completion of proceedings for protection before the competent body.

Competence

Article 57

The district court shall be competent in the civil lawsuit proceedings in cases of violation of gender equality.

Beside the court of general local jurisdiction, the court within whose territory the plaintiff has residence or seat, shall also be competent for ruling in proceedings referred to in paragraph 1 of this Article.

Exigency of procedure

Article 58

The lawsuit procedure for the realisation of civil law protection in the cases of gender-based discrimination is particularly exigent.

The first hearing must take place within fifteen days from the day of complaint submission. The complaint must be responded to within a period of eight days.

The decision on the proposal for issuing temporary measures must be made by the court within a period of forty-eight hours from the submission of the proposal.

An objection to the decision on temporary measures may be made within forty-eight hours from the reception of the decision. A decision on the objection shall be made within the next forty-eight hours.

The deadline for the submission of an appeal against the final decision in the proceedings of civil lawsuits shall be eight days, and the court of second instance shall decide on the appeal within thirty days from the day of its submission.

Dispense with prior payment of procedure costs

Article 59

In the procedure of civil lawsuits in cases of gender-based discrimination, the plaintiff shall be dispensed with the prior payment of the procedure costs, which shall be covered by the court bill of costs funds.

Assumption of guilt and burden of proof in civil lawsuits

Article 60

It can not be proved that direct gender-based discrimination was committed without guilt, if this is beyond controversy between the parties, or in case the court has determined that direct discrimination has indeed been committed.

If during the proceedings the plaintiff has made probable that an act of gender-based discrimination has been committed, the burden of proof that the act did not cause the infringement of the principle of equality or the principle of equal rights and responsibilities, lies with the defendant.

Temporary measures

Article 61

Prior to the initiation of or during the procedure in a civil lawsuit in the cases of gender-based discrimination, the person discriminated against, or the subjects authorised to institute the lawsuit, may demand the establishment of a temporary measure to prohibit the discriminatory practice until the final completion of the proceedings, under threat of payment of an appropriate amount of money, determined as total or by unit of time.

The proposer must make probable the possibility of concrete danger of violation of rights due to the discriminatory practice, and that without the establishment of the temporary measure, there may occur substantial material or immaterial damages.

Under the conditions described in paragraph 1 and paragraph 2 of this Article, the court may establish a temporary measure as a legal duty.

A complaint against the order by which a temporary measure is established does not postpone the execution of the order.

Review

Article 62

In cases of gender-based discrimination, the review of the civil lawsuit is always allowed.

Records on protection

Article 63

The court is obliged to submit to the republic authority responsible for gender equality all absolute decrees made in civil lawsuits in the cases of gender-based discrimination.

Provisions from paragraph 1 of this Article shall be accordingly applied to the proceedings before administrative authorities.

The administrative authority responsible for gender equality is obliged to keep records on protection.

The method of keeping records shall be prescribed by the Government.

VII SUPERVISION AND MONITORING OF THE IMPLEMENTATION OF THE PRESENT LAW

Supervision and monitoring of the law implementation

Article 64

Within its competence and through its bodies, the Republic of Serbia, the autonomous province, the city and municipality shall monitor and supervise the implementation of this Law.

The administrative body responsible for gender equality shall monitor and supervise the implementation of this Law.

VIII PENAL PROVISIONS

Article 65

A fine in the amount between 150.000 to 500.000 dinars shall be imposed on an institution should it violate the right to equality of any person, on the basis of their gender, by setting or applying different requirements for admission into the institution, exclusion from its activity process, method of providing benefits and information, evaluation of work results, provision of information, professional or technical training.

A fine in the amount between 10.000 and 25.000 dinars shall be imposed for the offence referred to in paragraph 1 of this Article on the responsible person in the institution.

Article 66

A fine in the amount between 100.000 and 400.000 dinars shall be imposed on the employer, should he/she:

1. fail to compile or submit the Report on Gender Equality;
2. fail to draw up a plan of measures for ensuring the equal representation of genders;
3. breach the provisions of this Law on equal access to jobs and positions;
4. in the course of employing or hiring any person, demand or use information on the applicant's family life or plans concerning family;
5. refuse to employ or hire any person due to their gender, parenthood, marital status or family commitments;
6. in assigning a job, violate the provisions on gender equality;
7. breach the provisions on equal pay for the work of women and men;
8. fail to adjust the work conditions to the gender of the employee, if necessary;
9. fail to observe the provisions on equal representation in the process of organising professional education and training;
10. fail to take measures to protect the employee from harassment and sexual harassment;
11. fail to set forth disciplinary measures with the aim to protect employees from harassment or sexual harassment;
12. terminate employment or the employment contract with an employee, violating thereby the provisions of this Law;
13. prevent authorised persons in performing supervision of the implementation of the provisions of this Law.

A fine in the amount between _____ and _____ dinars shall be imposed for the offence referred to in paragraph 1 of this Article on the entrepreneur.

A fine in the amount between 5.000 and 15.000 dinars shall be imposed for the offence referred to in paragraph 1 of this Article on the responsible person with the employer.

Article 67

A fine in the amount between 100.000 and 400.000 dinars shall be imposed on a sports organisation or sports association should it fail to ensure equal representation of women and men in its managing bodies or equal funding of sports activities.

A fine in the amount between 5.000 and 15.000 dinars shall be imposed for the offence referred to in paragraph 1 of this Article on the responsible person in the sports organisation or sports association.

Article 68

A fine in the amount between 20.000 and 50.000 dinars shall be imposed on the author of the information released in the media, should the released information offend the dignity of any person in terms of their belonging to a specific gender, violate the equality of any person on the grounds of belonging to a specific gender or should it encourage such violation.

A fine in the amount between 5.000 and 25.000 dinars shall be imposed for the offence referred to in paragraph 1 of this Article on the responsible person in the media that released the information described in paragraph 1 of this Article, where it is not possible to prosecute the author of the information for the offence committed.

Article 69

A fine in the amount between 250.000 and 500.000 dinars shall be imposed on a citizens' organisation or association should it, in pursuing its activities, violate gender equality in a manner described in this Law.

A fine in the amount between 10.000 and 25.000 dinars shall be imposed for the offence referred to in paragraph 1 of this Article on the responsible person in the citizens' organisation or association.

IX TRANSITORY AND FINAL PROVISIONS

Article 70

The employer shall draw up and submit the Gender Equality Report within six months after coming into force of this Law.

The employer shall provide for the representation of employees described in Article 11 of this Law within three years after coming into force of this Law.

The employer shall implement the obligation described in paragraph 2 of Article 18 of this Law within six months after coming into force of this Law.

Collective Bargaining Agreements shall be harmonised with this Law within six months of its coming into force.

The Gender Equality Coordinator shall be elected within six months after coming into force of this Law.

Programmes referred to in Article 23 of this Law shall be adopted within one year after the coming into force of this Law.

The network of healthcare centres and services described in Article 25 of this Law shall be regulated by the law governing healthcare.

The bodies referred to in Article 37 and Article 46 of this Law shall harmonise their by-laws with the provisions of this Law within one year of its coming into force, as well as define special measures for encouraging gender equality, within their competence.

Within three months after coming into force of this Law, competent bodies shall harmonise laws and other regulations on elections and appointing, and shall, within them, define special measures for the encouragement of gender equality.

Article 71

The provisions of this Law pertaining to new appointments to or elections for specific positions shall be implemented immediately upon its coming into force. In case of already completed appointment or elections for positions, the provisions of this Law shall be implemented upon the expiration of the mandates of the appointed or elected persons.

Article 72

The National Assembly of the Republic of Serbia shall adopt the Report on the Achievement of Gender Equality and the Resolution on Measures for the Achievement of Gender Equality within one year from the day of coming into force of this Law.

Article 73

The republic authority responsible for gender equality shall review approved curricula, syllabi and contents of textbooks at all levels of education, within two years of coming into force of this Law.

Article 74

This Law shall come into force on the eighth day from the day of its publication in the «Official Gazette of the Republic of Serbia».

Za Srbiju Zakon o ravnopravnosti polova predstavlja civilizacijski iskorak, otvaranje prozora sa pogledom na budućnost. Zakon o ravnopravnosti polova približava Srbiju zajednici zemalja koje su odmakle u uspostavljanju nepatrijarahalnog ustrojstva društvene realnosti. Zakon je okvir koji postavlja nove principe u privatnom i javnom životu.

(.....)

Zakoni kao što je ovaj i sami su proizvod istorije, lokalne i globalne. Istorije ženskog nezadovoljstva, pobuna, artikulacije znanja o nepravdi i diskriminaciji, pa zatim gomilanja znanja, širenja ideja, uticaja na lokalne i medjunarodne institucije. Zakon se donosi onda kada je to moguće, a sprovodi onako kako je moguće. Istorija ženske borbe za ravnopravnost je istorija pomeranja granica mogućeg. Istorija otvaranja prozora u budućnost. Zato je ispred ovog zakona vizija, a iza njega – ženska borba.

(.....)

Srbija ima čitav niz prednosti koje mogu da utiču na ubrzanje procesa implementacije, kao što su: dobro razvijena mreža ženskih organizacija, već uspostavljeni mehanizmi rodne ravnopravnosti, istraživački i teorijski kapaciteti, visoko učešće žena u administraciji, medijima, obrazovanju, nauci. Regionalna iskustva i saradnja takodje mogu da potpomognu ubrzanje procesa. Može se, takodje, pretpostaviti da će ubrzanje razvoja u Srbiji ići u prilog zapošljavanju žena i njihovom ekonomskom omoćavanju, što za sobom automatski povlači i njihovo političko, društveno i individualno ojačavanje.

(.....)

Promene će se dogadjati u meri u kojoj budu konstantno jaki pritisci iznutra, koji budu dolazili pre svega od nevladinog sektora, u meri u kojoj budu postojali jaki i nezavisni mehanizmi za rodnu ravnopravnost, kao i u meri u kojoj će pomoći koju Srbija dobija biti uslovljena poštovanjem ljudskih prava, što znači i rodne ravnopravnosti. Ali, najvažniji podstcaj za promene dolaziće od samih žena, kao i do sada. U Srbiji su ženski resursi veoma važan činilac razvoja i na makro i na mikro nivou spontano će jačati pregovaračka pozicija žena, koju čak ni nabujali «tranzicijski», karikaturalni mačizam neće moći da obuzda. Takav je, jednostavno, tok istorije.

Čitajući Predlog zakona o ravnopravnosti polova, videla sam Srbiju budućnosti: civilizovanu, gradjansku, zasnovanu na vladavini zakona, opredeljenoj za modernost, razvoj, socijalnu pravdu i visok kvalitet života. Videla sam Srbiju u kojoj je nasilje utihнуло, a razum je natkrilio.

(Iz teksta recenzije knjige "Ka zakonu o ravnopravnosti polova" prof. dr Marine Blagojević)

Publikacija daje nesumnjivo veliki doprinos demokratizaciji društva o čemu se ne može govoriti bez uspostavljanja ravnopravnosti i jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Kvalitetu knjige doprinosi objavljivanje pregleda standarda Evropske unije u ovoj oblasti i prevodi tekstova zakona drugih evropskih država i iz našeg najbližeg okruženja. Ovim se daje mogućnost čitaocima da sami uporede predloženi tekst republičkog zakona o rođnoj ravnopravnosti sa stranim rešenjima i evropskim standardima. Ova komparacija svakako će biti u prilog pozitivnoj oceni Predloga zakona i rada Radne grupe.

(.....)

Odlukom da izda publikaciju o nastajanju republičke legislative u oblasti ravnopravnosti polova Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova se još jednom pokazao kao «avangarda» u Srbiji ne samo u ovoj oblasti, već i u transparentnosti procesa nastanka jednog zakonskog akta. Publikacija će biti nezaobilazno štivo ženskih grupa, ženskih i rodnih studija, zagovornika/ca ženskih prava, pravnika/ca, ali, nadamo se, i svih onih koji se toliko zdušno verbalno zalažu za demokratiju, ljudska prava i evropske vrednosti.

(Iz teksta recenzije knjige «Ka zakonu o ravnopravnosti polova» mr Mirjane Dokmanović)