

## **ЗАКОН**

### **о равноправности полова**

„Службени гласник РС”, број 104 од 16. децембра 2009.

#### **I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Предмет уређивања**

###### **Члан 1.**

Овим законом уређује се стварање једнаких могућности остваривања права и обавеза, предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу и роду и поступак правне заштите лица изложених дискриминацији.

##### **Поштовање међународних стандарда и уставно јемство**

###### **Члан 2.**

Равноправност полова подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима јавног и приватног сектора, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије (у даљем тексту: Устав) и законима, и сви су дужни да је поштују.

Јемчи се равноправност полова, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом и законима.

Одредбе овог закона не могу се тумачити на начин који би довео до укидања или ограничења неког постојећег права утврђеног другим прописом.

Државни органи, органи аутономних покрајина, органи јединица локалне самоуправе, организације којима је поверено вршење јавних овлашћења, као и правна лица која оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: органи јавне власти) дужни су да прате остваривање равноправности засноване на полу у свим областима друштвеног живота, примену међународних стандарда и Уставом зајемчених права у овој области.

## **Политика једнаких могућности**

### **Члан 3.**

Органи јавне власти развијају активну политику једнаких могућности у свим областима друштвеног живота.

Политика једнаких могућности подразумева равноправно учешће полова у свим фазама планирања, доношења и спровођења одлука које су од утицаја на положај жена и мушкараца.

## **Дискриминација**

### **Члан 4.**

Дискриминација по основу пола је свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) које има за циљ или последицу да лицу или групи отежа, угрози, онемогући или негира признање, уживање или остваривање људских права и слобода у политичкој, економској, друштвеној, културној, грађанској, породичној и другој области.

Дискриминацијом се сматра и ако се према лицу неоправдано поступа лошије него што се поступа према другоме, искључиво или углавном што је тражило или намерава да тражи правну заштиту од дискриминације или је понудило или намерава да понуди доказе о дискриминаторском поступању.

Под неоправданим разликовањем, искључивањем, ограничавањем и поступањем или другим предузетим мерама, у смислу овог закона, нарочито се сматра ако:

- 1) предузета мера није оправдана законитим или легитимним циљем;
- 2) не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се предузетим мерама остварује.

## **Непосредна дискриминација**

### **Члан 5.**

Непосредна дискриминација јесте свако неоправдано разликовање, искључивање или ограничавање којима се у истој или сличној ситуацији било којим актом или радњом органа јавне власти, послодавца или пружаоца услуге, лице или група лица стављају или су стављени у неповољнији положај, односно којим би могли бити стављени у неповољнији положај по основу пола.

## **Посредна дискриминација**

### **Члан 6.**

Посредна дискриминација је свако неоправдано разликовање, искључивање или ограничавање којима се у истој или сличној ситуацији лице односно група лица, на основу пола као личног својства, ставља у неповољнији положај доношењем акта или вршењем радње која је привидно заснована на начелу једнакости и недискриминације.

## **Посебне мере за постизање равноправности полова**

### **Члан 7.**

Не сматра се дискриминацијом ни повредом начела једнаких права и обавеза доношење посебних мера ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности полова.

### **Члан 8.**

Нико не сме трпети штетне последице због тога што је као сведок или жртва дискриминације по основу пола дао исказ пред надлежним органом или упозорио јавност на случај дискриминације.

## **Општа забрана злоупотребе права**

### **Члан 9.**

Забрањено је вршење права утврђених овим законом противно циљу у коме су призната или са намером да се повреде или ограниче права других или да се изазову озбиљне последице по безбедност, јавни поредак и морал.

## **Значење појмова**

### **Члан 10.**

Поједини појмови, у смислу овог закона, имају следеће значење:

- 1) пол се односи на биолошке карактеристике лица;
- 2) род је појам који означава друштвено успостављене улоге, положаје и статусе жена и мушкараца у јавном и приватном животу, а из којих услед друштвених, културних и историјских разлика проистиче дискриминација заснована на биолошкој припадности одређеном полу;

3) посебна мера јесте мера привременог карактера усмерена на укидање неједнакости и убрзавање и постизање пуне равноправности полова у пракси;

4) једнаке могућности представљају поштовање и остваривање људских права заснованих на полу у свим областима друштвеног живота и могућност равноправног коришћења резултата који произлазе из развоја друштва;

5) насиље засновано на полу јесте понашање којим се угрожава телесни интегритет, душевно здравље или спокојство, или наноси материјална штета лицу, као и озбиљна претња таквим понашањем, које спречава или ограничава неко лице да ужива права и слободе на принципу равноправности полова;

6) узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт, учињен са намером или који има за последицу повреду достојанства и изазивање страха или стварање непријатељског, понижавајућег, деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу;

7) сексуално узнемиравање јесте нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе, учињен са намером или последицом повреде личног достојанства, стварања застрашујућег, непријатељског, деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу;

8) сексуално уцењивање јесте свако понашање одговорног лица које, у намери тражења услуга сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

9) послодавац јесте правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, осим органа јавне власти;

10) пружалац услуга јесте свако физичко, односно правно лице које другим физичким и правним лицима пружа одређене услуге из своје надлежности одређене законом, односно оснивачким актом.

Термини којима су у овом закону означени положаји, професије, односно занимања, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

## II. ЗАПОШЉАВАЊЕ, СОЦИЈАЛНА И ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА

### **Једнаке могућности**

#### Члан 11.

Послодавац је дужан да запосленима, без обзира на пол, обезбеди једнаке могућности и третман, а у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, у складу са законом којим се уређује рад.

Не сматрају се дискриминацијом или повредом принципа једнаких могућности:

1) посебне мере за повећање запослености и могућности запошљавања мање запосленог пола;

2) посебне мере за повећање учешћа мање заступљеног пола у стручном оспособљавању и обезбеђивању једнаких могућности за напредовање;

3) друге посебне мере, утврђене у складу са законом.

### **Евиденција и документација о полној структури запослених**

#### Члан 12.

Послодавац је дужан да води евиденцију о полној структури запослених у складу са законом којим се уређују евиденције у области рада и да податке из тих евиденција да на увид инспекцији рада и органу надлежном за равноправност полова, а на начин и у складу са законом којим се уређује заштита података о личности.

Подаци и информације о полној структури запослених обрађују се и евидентирају као статистички.

### **План мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и извештај о спровођењу**

#### Члан 13.

Послодавац који има у радном односу више од 50 запослених на неодређено време дужан је да усвоји план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова за сваку календарску годину, најкасније до 31. јануара.

Послодавац је дужан да сачини годишњи извештај о спровођењу плана мера из става 1. овог члана најкасније до 31. јануара текуће године за претходну годину.

План мера и извештај из ст. 1. и 2. овог члана послодавац је дужан да достави министарству надлежном за послове равноправности полова.

Садржај и начин достављања плана мера и извештаја из ст. 1. и 2. овог члана прописује министар надлежан за послове равноправности полова.

### **Једнака доступност послова и положаја**

#### Члан 14.

Ако заступљеност мање заступљеног пола у свакој организационој јединици, на руководећим местима и у органима управљања и надзора износи мање од 30%, органи јавне власти су дужни да примене афирмативне мере у складу са Законом о државним службеницима и Законом о државној управи.

### **Заснивање радног односа и радно ангажовање**

#### Члан 15.

Приликом јавног оглашавања послова и услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица која траже запослење ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, није дозвољено прављење разлике по полу, осим ако постоје оправдани разлози утврђени у складу са законом којим се уређује рад.

### **Распоређивање и напредовање**

#### Члан 16.

Припадност полу не може да буде сметња напредовању на послу.

Одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде сметња за избор у више звање, напредовање и стручно усавршавање.

Одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде основ за распоређивање на неодговарајуће послове и за отказ уговора о раду у складу са законом којим се уређује рад.

### **Једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности**

#### Члан 17.

Запослени, без обзира на пол, остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад једнаке вредности код послодавца, у складу са законом којим се уређује рад.

## **Узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање**

### **Члан 18.**

Узнемиравање, сексуално узнемиравање или сексуално уцењивање на раду или у вези са радом које чини запослени према другом запосленом сматра се повредом радне обавезе која представља основ за отказ уговора о раду, односно за изрицање мере престанка радног односа, као и основ за удаљење запосленог са рада.

О околностима које указују да је изложен узнемиравању, сексуалном узнемиравању или сексуалном уцењивању запослени писменим путем обавештава послодавца и тражи ефикасну заштиту.

## **Стручно усавршавање и обука**

### **Члан 19.**

У сваком циклусу стручног усавршавања или обуке послодавац води рачуна о томе да заступљеност полова одсликава у највећој могућој мери структуру запослених код послодавца, или у организационој јединици за коју се врши обука и о томе извештава у годишњем извештају из члана 13. став 2. овог закона.

## **Престанак радног односа и радног ангажовања**

### **Члан 20.**

Покретање поступка од стране запосленог због дискриминације по основу пола, узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања не могу се сматрати оправданим разлогом за отказ уговора о раду, односно престанак радног и другог (уговорног) односа по основу рада, нити могу бити оправдан основ да се запослени прогласи вишком запослених у складу са прописима који уређују рад.

## **Колективно преговарање**

### **Члан 21.**

Синдикати и удружења послодаваца дужни су да, приликом образовања одбора за преговоре у складу са законом којим се уређује рад, обезбеде најмање 30% представника мање заступљеног пола, односно број представника мање заступљеног пола пропорционално учешћу тог пола у чланству у синдикатима и удружењима послодаваца.

## **Подстицање запошљавања**

### **Члан 22.**

Организација надлежна за послове запошљавања обезбеђује једнаку доступност пословима и једнакост у поступку запошљавања оба пола.

Подстицање запошљавања и самозапошљавања мање заступљеног пола није у супротности са начелом из става 1. овог члана.

Организација надлежна за послове запошљавања подстиче запошљавање и самозапошљавање мање заступљеног пола укључивањем већег броја лица тог пола у поједине мере активне политике запошљавања.

Мерама активне политике запошљавања обезбеђују се: афирмација једнаких могућности на тржишту рада; каријерно вођење, професионално информисање, саветовање и индивидуални план запошљавања; додатно образовање и обуке; друге активности усмерене на подстицање самозапошљавања и запошљавања мање заступљеног пола.

## **Социјална заштита**

### **Члан 23.**

Забрањена је дискриминација по основу пола приликом остваривања и уживања права из области социјалне заштите, без обзира на субјекте који организују и спроводе ову заштиту.

За побољшање материјалног положаја самохраних и незапослених родитеља издвајање буџетских средстава утврђује се на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, у складу са законом.

## **Здравствена заштита**

### **Члан 24.**

Приликом остваривања права на здравствену заштиту забрањена је дискриминација по основу пола.

Република Србија обезбеђује здравствену заштиту жена и мушкараца оснивањем здравствених установа на примарном, секундарном и терцијарном нивоу, у складу са законом којим се уређује здравствена заштита.

Здравствена заштита жена обухвата нарочито:

- 1) превенцију и рано откривање болести;
- 2) здравствену заштиту у вези са планирањем породице, у току трудноће, порођаја и материнства;
- 3) здравствену заштиту у случају болести и повреда, у складу са законом којим се уређује здравствена заштита.

### **Радно време установа социјалне и здравствене заштите**

#### Члан 25.

Установе социјалне и здравствене заштите дужне су да организацију рада и распоред радног времена прилагоде потребама корисника.

### **III. ПОРОДИЧНИ ОДНОСИ**

#### **Породични живот**

#### Члан 26.

Свако је равноправан, без обзира на породични и брачни статус.

#### **Брак и ванбрачна заједница**

#### Члан 27.

Супружници и ванбрачни партнери равноправни су, у складу са законом.

#### **Рађање**

#### Члан 28.

Свако лице у генеративном добу има право на здравствену заштиту и пружање здравствених услуга које се односе на планирање породице, без обзира на пол.

Партнери су равноправни у планирању броја деце, приступу информацијама, образовању и средствима која им омогућавају коришћење ових права.

Дискриминацијом се не сматрају посебне мере којима се подстиче рађање и посебне мере заштите и унапређења репродуктивног здравља жена.

#### **Насиље у породици**

## Члан 29.

Сви чланови породице имају једнако право на заштиту од насиља у породици.

Дискриминацијом се не сматрају посебне мере и програми намењени:

1) жртвама насиља у породици којима се обезбеђује социјална, правна и друга помоћ и накнада, у циљу заштите од насиља у породици и отклањања и ублажавања последица насиља;

2) збрињавању жртва насиља, у циљу спречавања насиља и остваривања њиховог права на живот без насиља (сигурне куће и др.);

3) извршиоцима насиља у породици, у циљу спречавања даљег насиља.

Органи јавне власти дужни су да планирају, организују, спроводе и финансирају мере намењене подизању свести јавности о потреби спречавања насиља у породици.

## IV. ОБРАЗОВАЊЕ, КУЛТУРА И СПОРТ

### **Једнаке могућности**

## Члан 30.

Образовне и научне установе као и установе за стручно оспособљавање не смеју вршити дискриминацију засновану на полу, нарочито у вези са:

1) условима за пријем и за одбијање пријема у установу;

2) условима и могућностима приступа сталном образовању, укључујући све програме за образовање одраслих и програме функционалног описмењавања;

3) условима за искључење из процеса образовања, научног рада и стручног усавршавања;

4) начином пружања услуга и давања погодности и обавештења;

5) оценом знања и вредновањем постигнутих резултата;

6) условима за стицање стипендија и других врста помоћи за школовање и студије;

7) условима за избор или стицање звања, професионалног усмеравања, стручног усавршавања и стицања диплома;

8) условима за напредовање, доквалификацију или преквалификацију.

### **Равноправност полова као саставни део образовања**

#### **Члан 31.**

Васпитање о равноправности полова је саставни део предшколског, основног, средњег и високог образовања, као и трајног учења.

У оквиру наставних планова и програма, односно студијских програма, обезбеђује се васпитање о равноправности полова, у циљу превазилажења ограничавајућих улога заснованих на полу, ослобађања од стереотипа заснованих на полу и предрасуда заснованих на полу.

У оквиру наставних планова и програма обезбеђује се и посебно одговарајуће информисање и образовање из области сексуалног образовања и репродуктивног здравља.

Органи државне управе надлежни за образовање, односно образовне установе, у поступку доношења наставних планова и програма, односно студијских програма, и приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школских простора и опреме, дужни су да омогуће спровођење политике једнаких могућности жена и мушкараца.

### **Равномерна заступљеност полова**

#### **Члан 32.**

Овлашћени предлагач предлаже најмање 30% представника мање заступљеног пола приликом именовања чланова управних и надзорних органа у јавним службама.

### **Посебне мере**

#### **Члан 33.**

У циљу обезбеђивања услова за напредовање и потпуније укључивање у процес образовања и професионалног усавршавања, органи јавне власти надлежни за образовање дужни су да предузимају посебне мере за укључивање у ове процесе ученика или група ученика који због своје културе, традиције и друштвено-економских услова рано напуштају школу.

Могу се предузети и мере за посебну подршку ученицима или групама ученика за прелазак са нижег на виши образовни ниво, односно настављање школовања.

Органи јавне власти надлежни за образовање утврђују посебне програме за враћање ученика из става 1. овог члана у школе и друге образовне установе.

Органи јавне власти надлежни за образовање могу предузети и друге посебне мере, а нарочито мере за подстицање информатичког, техничког и технолошког образовања мање заступљеног пола.

### **Равноправна заступљеност полова у спорту**

#### **Члан 34.**

Образовне установе дужне су да обезбеде једнаке услове за активно бављење спортом, независно од пола, и да предузимају мере подстицања физичког вежбања и спортских активности за девојчице и жене.

Спортске организације и удружења дужни су да обезбеде равноправан третман полова у развијању и финансирању спортских активности.

Спортске организације и удружења дужни су да обезбеде равноправну заступљеност полова у органима управљања тих организација и удружења.

## **V. ПОЛИТИЧКИ И ЈАВНИ ЖИВОТ**

### **Једнаке могућности политичког и другог деловања**

#### **Члан 35.**

Право на учлањење у политичку странку, активно учешће у раду и учешће у органима политичке странке остварује се без дискриминације по основу пола, у складу са актима политичке странке.

Политичке странке усвајају сваке четири године план деловања са посебним мерама за подстицање и унапређење равномерне заступљености жена и мушкараца у органима странке, и приликом предлагања кандидата за изборе посланика и одборника.

Синдикати и струковна удружења усвајају сваке четири године план деловања са посебним мерама за подстицање и унапређење равномерне заступљености жена и мушкараца у својим органима.

Политичке странке, синдикати и струковна удружења план деловања са посебним мерама објављују на својој званичној интернет презентацији а политичке странке чији су кандидати изабрани за посланике, односно одборнике достављају и Одбору за равноправност полова у Народној скупштини Републике Србије.

Политичке странке, синдикати и струковна удружења дужни су да обавезе из ст. 2, 3. и 4. овог члана први пут испуне до 1. децембра 2010. године од када тече рок из ст. 2. и 3. овог члана.

## **Бирачко право**

### Члан 36.

Бирачко право, без дискриминације по основу пола, обезбеђује се у складу са Уставом и законом.

## **Равномерна заступљеност и једнаке могућности приступа у органима извршне власти, јавним, финансијским и другим институцијама**

### Члан 37.

Равноправност полова обезбеђује се приликом кандидовања за председника Републике, посланике и одборнике, на начин и у складу са прописима којима се уређују избори.

Равноправност полова обезбеђује се приликом кандидовања за изборе на све функције и именована у органе јавне власти, финансијске и друге институције.

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

## **Учешће у међународној сарадњи**

### Члан 38.

Сви имају једнако право да равноправно и без дискриминације учествују у међународној сарадњи која се остварује у оквиру спољне политике Републике Србије, а у складу са надлежностима Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и да буду представљени и учествују у раду међународних организација и институција.

Приликом избора или именована делегација које представљају Републику Србију, састав делегација обавезно мора да чини најмање 30% лица мање заступљеног пола, у складу са међународним стандардима.

Одредбе става 2. овог члана примењују се и на међународну сарадњу коју остварују аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе у складу са Уставом и законима прописаних надлежности.

## **Обавезе органа јединица локалне самоуправе**

### **Члан 39.**

Органи јединица локалне самоуправе, у оквиру својих надлежности, обезбеђују равноправност полова и остваривање једнаких могућности.

Органи јединица локалне самоуправе подстичу и унапређују равноправност полова, у оквиру својих надлежности и послова везаних за равноправност полова.

У процесу усвајања развојних планова и других аката, надлежни органи јединица локалне самоуправе разматрају мере и активности које су у функцији равноправности полова и остваривања једнаких могућности.

У органима јединица локалне самоуправе, у оквиру постојеће организације и акта о унутрашњем уређењу и систематизацији, организује се стално радно тело или одређује запослени за родну равноправност и обављање послова остваривања једнаких могућности, у складу са овим законом.

## **Статистичка евиденција**

### **Члан 40.**

Статистички подаци који се прикупљају, евидентирају и обрађују на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и у установама и организацијама које обављају јавна овлашћења, јавним предузећима и привредним друштвима, морају бити исказани по полу.

Статистички подаци из става 1. овог члана саставни су део статистичког информационог система Републике Србије и доступни су јавности, у складу са законом.

## **Јавно информисање**

### **Члан 41.**

Информације путем средстава јавног информисања не смеју садржавати нити подстицати дискриминацију засновану на полу.

Одредбе става 1. овог члана односе се и на све видове реклама и пропагандног материјала.

Средства јавног информисања дужна су да кроз своје програме развијају свест о равноправности заснованој на полу као и да предузимају

одговарајуће мере ради измене друштвених и културних образаца, обичаја и сваке друге праксе, који условљавају стереотипе, предрасуде и дискриминацију утемељену на идеји о подређености, односно надређености одређеног пола.

## **Удружења**

### Члан 42.

Удружења чији су циљеви везани за унапређење равноправности полова имају право да прате остваривање равноправности полова и указују на дискриминацију, као и да састављају и објављују извештаје о својим налазима.

Удружења из става 1. овог члана активно учествују у остваривању равноправности полова, предлагању посебних мера и стварању услова за постизање равноправности полова, као и приликом састављања извештаја о остваривању равноправности полова.

Удружења из става 1. овог члана имају своје представнике у радном телу Владе надлежном за равноправност полова, које образује и чије чланове именује Влада.

## VI. СУДСКА ЗАШТИТА

### **Грађанскоправна заштита**

### Члан 43.

Свако лице коме је повређено право или слобода због припадности одређеном полу може да покрене поступак пред надлежним судом и да захтева:

- 1) утврђивање повреде извршене дискриминаторским поступањем;
- 2) забрану вршења радњи од којих прети повреда;
- 3) забрану даљег предузимања, односно понављања радњи које су изазвале повреду;
- 4) стављање ван промета средстава, односно предмета којима је извршена повреда (уџбеници који дискриминаторски или стереотипно представљају пол, штампана гласила, рекламни, пропагандни материјал и др.);
- 5) отклањање повреде и успостављање положаја, односно стања пре извршене повреде;

б) накнаду материјалне и нематеријалне штете.

Поступак из става 1. овог члана могу покренути, уз сагласност дискриминисаног лица, у његово име, синдикат или удружења чији су циљеви везани за унапређење равноправности полова. Ови субјекти могу се придружити тужиоцу у својству умешача.

У случају дискриминације којом су повређена права већег броја лица, субјекти из става 2. овог члана могу покренути поступак у своје име. Лице чије је право повређено може се придружити тужиоцу у својству умешача.

После ступања у поступак, односно после покретања поступка, субјекти из става 2. овог члана могу преко средстава јавног информисања или на други погодан начин обавестити друга оштећена лица, синдикате и удружења о покренутој парници и позвати их да се, као умешачи или као супарничари, придруже тужиоцу.

Нови тужилац може накнадно ступити у парницу уз тужиоца и без пристанка туженог после његовог упуштања у расправљање о главној ствари.

### **Поступак у парницама за остваривање грађанскоправне заштите**

Члан 44.

Уколико овим законом нису предвиђена посебна правила, у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола сходно се примењују одредбе закона којим се уређује парнични поступак.

### **Покретање поступка**

Члан 45.

Поступак у парници за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола може бити покренут и пре окончања поступка за заштиту права из рада и по основу рада пред надлежним органом.

### **Надлежност**

Члан 46.

У парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола надлежан је суд опште месне надлежности, према закону којим се уређују судови.

Осим суда опште месне надлежности, за одлучивање у парницама из става 1. овог члана надлежан је и суд на чијем подручју тужилац има пребивалиште, односно боравиште.

### **Хитност поступка**

#### Члан 47.

Поступак у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола нарочито је хитан.

Прво рочиште мора се одржати у року од 15 дана од дана пријема тужбе. Рок за одговор на тужбу је осам дана.

Одлуку о предлогу за издавање привремене мере суд је дужан да донесе у року од три дана од дана пријема предлога.

Рок за приговор против одлуке о привременој мери износи 48 сати од пријема одлуке. Одлука о приговору доноси се у року од наредних 48 сати.

Рок за жалбу против одлуке у парници за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола јесте осам дана, а другостепени суд дужан је да одлучи по жалби у року од три месеца од дана њеног подношења, у складу са законом којим се уређује парнични поступак.

### **Ослобађање од претходног плаћања трошкова поступка**

#### Члан 48.

У поступку у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола, тужилац је ослобођен претходног плаћања трошкова поступка, који се исплаћују из средстава суда.

### **Претпоставка кривице и терет доказивања**

#### Члан 49.

Не може се доказивати да је непосредна дискриминација по основу пола учињена без кривице, ако је међу странкама неспорно или је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације.

Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршен акт дискриминације по основу пола, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза, сноси тужени.

## **Привремене мере**

### **Члан 50.**

Пре покретања или у току поступка у парници за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола, дискриминисано лице, односно субјекти који су овлашћени на покретање поступка, могу захтевати одређивање привремене мере којом се забрањује дискриминаторско поступање до правноснажног окончања поступка.

Предлагач мора учинити вероватним да постоји конкретна опасност повреде права због дискриминаторског поступања и да би без одређивања привремене мере наступила знатна материјална или нематеријална штета.

Под условима из ст. 1. и 2. овог члана суд може по службеној дужности одредити привремену меру.

Жалба против решења о одређивању привремене мере не одлаже извршење решења.

## **Евиденција и документација о заштити**

### **Члан 51.**

Суд је дужан да све правноснажне одлуке донете у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола достави и министарству надлежном за послове равноправности полова.

Министарство надлежано за послове равноправности полова дужно је да води евиденцију о свим правноснажним одлукама донетим у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола.

Начин вођења евиденције и документације прописује министар надлежан за послове равноправности полова.

## **VII. НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА**

### **Надзор**

### **Члан 52.**

Министарство надлежно за послове равноправности полова врши надзор над применом овог закона.

Министарство надлежно за послове равноправности полова подноси најмање једном годишње извештај о стању заштите и унапређења равноправности полова Влади и надлежном одбору Народне скупштине.

На територији аутономне покрајине надзор над применом овог закона врши надлежни покрајински орган, као поверени посао.

Надзор над вршењем поверених послова врши министарство надлежно за послове равноправности полова.

## **Казнене одредбе**

### **Члан 53.**

Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај установа ако изврши дискриминацију засновану на полу у вези са: условима за пријем и за одбијање пријема у установу; условима и могућностима приступа сталном образовању, укључујући све програме за образовање одраслих и програме функционалног описмењавања; условима за искључење из процеса образовања, научног рада и стручног усавршавања; начином пружања услуга и давања погодности и обавештења; оценом знања и вредновањем постигнутих резултата; условима за стицање стипендија и других врста помоћи за школовање и студије; условима за избор или стицање звања, професионалног усмеравања, стручног усавршавања и стицања диплома; условима за напредовање; доквалификацију или преквалификацију (члан 30. став 1. тач. 1–8).

Новчаном казном од 5.000 до 15.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у установи.

### **Члан 54.**

Новчаном казном од 10.000 до 100.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица ако:

- 1) не изради план мера за обезбеђење равномерне заступљености полова из члана 13. став 1;
- 2) не сачини годишњи извештај о спровођењу плана мера из члана 13. става 2;
- 3) приликом запошљавања или радног ангажовања захтева или користи обавештења о породичном животу или породичним плановима кандидата;

4) приликом јавног оглашавања послова, услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, направи разлику по полу (члан 15);

5) приликом распоређивања на посао повреди одредбе о равноправности полова (члан 16);

6) повреди одредбе о једнаком плаћању истог рада жена и мушкараца (члан 17);

7) не предузме мере да заштити запослено лице од узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања (члан 18. став 1);

8) не поштује одредбе о равноправној заступљености полова приликом организовања стручног усавршавања или обуке (члан 19);

9) запосленом лицу откаже радни однос или уговор о раду супротно одредбама овог закона (члан 20).

Новчаном казном од 5.000 до 25.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 5.000 до 25.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице код послодавца.

#### Члан 55.

Новчаном казном од 5.000 до 25.000 динара казниће се за прекршај одговорно лице у средству јавног информисања ако се информацијом објављеном у том средству вређа достојанство лица с обзиром на припадност одређеном полу, повређује равноправност лица према полној припадности или подстиче такво повређивање (члан 41).

### VIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 56.

Министарство надлежно за послове равноправности полова дужно је да донесе подзаконска акта на основу овлашћења из овог закона у року од једне године од дана ступања на снагу овог закона.

#### Члан 57.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, а одредбе члана 12. став 2, чл. 13, 40. и 51. примењиваће се након истека рока од годину дана од дана ступања на снагу овог закона.