



KOMENTAR ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

Prof. dr Marijana Pajvančić

Prof. dr Nevena Petrušić

Prof. dr Senad Jašarević

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

KOMENTAR ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

Prof. dr Marijana Pajvančić

Prof. dr Nevena Petrušić

Prof. dr Senad Jašarević

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG





Prof. dr Marijana Pajvančić
Prof. dr Nevena Petrušić
Prof. dr Senad Jašarević

KOMENTAR
ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

Izdavač:
Udruženje građana „Centar modernih veština“

Urednica:
Prof. dr Marijana Pajvančić

Recenzenti:
Prof. dr Aleksandar Petrović
Prof. dr Irena Pejić
Doc. dr Gorana Đorić

Lektura i korektura: Štrikla

Dizajn i priprema: Aleksandra Radinović, Agencija O2
Štampa: Supedot, Beograd
Tiraž: 500

Beograd, 2010.

KOMENTAR ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA
SADRŽAJ

RECENZIJIA	5
ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA	11
I. OSNOVNE ODREDBE	15
II. ZAPOSŁJAVANJE, SOCIJALNA I ZDRAVSTVENA ZAŠTITA	35
III. PORODIČNI ODNOSI	61
IV. OBRAZOVANJE, KULTURA I SPORT	71
V. POLITIČKI I JAVNI ŽIVOT	81
VI. SUDSKA ZAŠTITA	103
VII. NADZOR NAD PRIMENOM ZAKONA	123
VIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	133
PRILOZI 1–14	137
BIOGRAFIJE AUTORA	223

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**





KOMENTAR ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA
RECENZIJ

Prof. dr Irena Pejić
Vanredna profesorka
Pravni fakultet, Univerzitet u Nišu

Prof. dr Aleksandar Petrović
Vanredni profesor
Pravni fakultet, Univerzitet u Nišu

Komentar Zakona o ravnopravnosti polova je celovit komentar prvog zakona kod nas koji uređuje polnu ravnopravnost i na taj način eksplicira jedan od osnovnih pravnih principa zaštićen Ustavom i međunarodnim aktima, princip o zabrani diskriminacije. Rukovođeni osnovnim ciljem donošenja Zakona o ravnopravnosti polova – sprečavanje i eliminisanje diskriminacije po osnovu pola, autori analitično sagledavaju pravna rešenja i nude mogućnost da se uključivanjem žena i muškaraca u sve aspekte razvoja društva ostvari korist države kao celine.

Analizom zakonskih rešenja koja će pomoći državnim organima, organima državne uprave i lokalne samouprave, kao i javnim ustanovama i preduzećima u ostvarivanju zakonom regulisanih obaveza u ovoj oblasti, autori značajno doprinose tome da se princip rodne ravnopravnosti podigne sa deklarativnog nivoa na nivo unapređenja kapaciteta institucija za usvojenje rodne ravnopravnosti. Naučna kompetentnost autora omogućila je da se u Komentaru pruži stručna analiza ne samo pravnih rešenja sadržanih u Zakonu o ravnopravnosti polova već i rešenja sadržanih u subsidijernom zakonodavstvu iz različitih oblasti društvenog života koje su značajne za ostvarivanje ravnopravnosti. Na ovaj način, knjiga može biti izvor za preduzimanje afirmativnih akcija na delotvoran i efikasan način, a u cilju eliminacije bilo kog vida (direktne ili indirektne) diskriminacije i uspostavljanja rodne ravnopravnosti u demokratskom i socijalno pravednom društvu. Ako se od proklamovanog ustavnog načela i prihvaćenih međunarodnih standarda može očekivati da pruže pravni okvir suzbijanju tzv. strukturalne diskriminacije, onda se implementacijom i primenom ovog i drugih zakona koji neposredno ili posredno regulišu oblast rodne ravnopravnosti, može očekivati da doprinesu prevazilaženju dubokih nepravdi, koje su često izraz predrasuda i pogrešnog vrednosnog suda pojedinaca.



KOMENTAR ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA
RECENZIJ

Imajući u vidu angažovanje autora u naučnim i drugim projektima koji promovišu i unapređuju ideju ravnopravnosti polova, knjiga Komentar Zakona o ravnopravnosti polova predstavlja značajan doprinos u cilju integrisanja rodne ravnopravnosti u razvojne politike institucija sistema. Ponuđenom analizom na profesionalno korektan način, Komentar može poslužiti ne samo stručnoj javnosti već i svakom čitaocu koji je zainteresovan da proširi svoja saznanja o mehanizmima za postizanje ravnopravnosti, kao i budućim afirmativnim akcijama koje bi obezbedile unapređenje položaja žena.

U Nišu, 24. avgusta 2010.



Ravnopravnost žena i muškaraca, kao jedno od osnovnih ljudskih prava i osnovnih vrednosti demokratskog društva koje Ustav Srbije garantuje u svojim osnovnim odredbama, prvi put je operacionalizovano u posebnom zakonu – Zakonu o ravnopravnosti polova.

Zakon reguliše samo oblasti koje su posebno značajne za ostvarivanje ravnopravnosti polova i propisuje samo deo posebnih mera za postizanje ravnopravnosti polova i sprečavanje i eliminaciju diskriminacije po osnovu pola. Mnoga pitanja značajna za ravnopravnost polova regulisana su brojnim supsidijernim zakonima koji regulišu određene oblasti društvenog života (porodični odnosi, zdravlje, obrazovanje, radni odnosi i zapošljavanje i dr.). U primeni zakona biće stoga potrebno konsultovati i supsidijerne izvore.

Komentar Zakona koji autori predaju stručnoj javnosti namenjen je prvenstveno onima koji su neposredno angažovani na primeni Zakona. Namera autora bila je da kroz komentar zakonskih rešenja podstaknu i olakšaju primenu ovog važnog zakona.



KOMENTAR ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA
ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA¹

Zakon o ravnopravnosti polova (u daljem tekstu ZRP) pripada grupi *antidiskriminatornih zakona*. Među ovim zakonima su još i Zakon o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina,² Zakon o zabrani diskriminacije³ (opšti antidiskriminacioni zakon, u daljem tekstu ZZD) i Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom.⁴

Pored antidiskriminacionog zakonodavstva, za normativno regulisanje rodne ravnopravnosti u pravnom sistemu Republike Srbije značajno je i *subsidijerno zakonodavstvo*. To su zakoni koji regulišu različite oblasti društvenog života, posebno one koje ZRP prepoznaje kao naročito značajne za ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca. Stoga prilikom primene ZRP-a, uz svaku od oblasti koje zakon reguliše treba konsultovati određene subsidijerne zakone.⁵ To je nužno kako bi se stekla potpunija slika o rodnoj ravnopravnosti u različitim oblastima društvenog života. Oblast rodne ravnopravnosti u Srbiji regulišu i *podzakonski opšti pravni akti autonomne pokrajine, kao i gradova i opština*.

U Autonomnoj Pokrajini Vojvodini to je Pokrajinska skupštinska odluka o ravnopravnosti polova.⁶ Kao opšti pravni akt Skupštine AP Vojvodine, ova odluka reguliše rodnu ravnopravnost u okvirima nadležnosti AP Vojvodine⁷ u oblastima obrazovanja i kulture (deo II), rada i zapošljavanja (deo III), socijalne i zdravstvene zaštite (deo IV), političkog i javnog života (deo V). Uz ZRP, na području AP Vojvodine i u domenu njenih nadležnosti izvor prava su i propisi koje je usvojila Skupština AP Vojvodine.

U pojedinim lokalnim zajednicama skupštine opština usvojile su odluku o ravnopravnosti polova kao opšti podzakonski pravni akt koji na lokalnom nivou i u okviru kompetencija lokalne zajednice reguliše ravnopravnost polova.⁸ U ovim lokalnim zajednicama izvor prava su i odluke o ravnopravnosti polova koje je usvojila skupština lokalne zajednice.

Upravo činjenica da je uz opšte i posebne antidiskriminacione zakone za oblast rodne ravnopravnosti podjednako važno i subsidijerno zakonodavstvo, kao i drugi subsidijerni izvori, svedoči o intersektorskoj prirodi rodne ravnopravnosti i sistemski ograničenim mogućnostima da se na ovom polju postignu rezultati oslanjanjem samo na kapacitete antidiskriminacionog zakonodavstva.



Zakone koji regulišu rodnu ravnopravnost, počev od sedamdesetih godina prošlog veka, usvojile su Engleska (1975), Danska (1976. i 1978), Island (1976), Norveška (1979), Švedska (1980), Finska (1986), Nemačka (1994), Litvanija (1998), a početkom ovog veka zakone u ovoj oblasti usvajaju i zemlje u tranziciji, kao i naši susedi Bugarska (2001), Slovenija (2002), Bosna i Hercegovina i Mađarska (2003), Hrvatska (2003. i novi 2008), Makedonija (2006), Crna Gora (2007). U Srbiji je Zakon usvojen 2009. godine.⁹

Prvi put u pravnom sistemu Srbije posebnim zakonom regulisana je ravnopravnost polova kao jedno od osnovnih ljudskih prava i osnovnih vrednosti demokratskog društva, i propisana je eksplicitna zabrana diskriminacije zasnovane na polu i rodu. Zakon reguliše samo neke oblasti koje su posebno značajne za ostvarivanje ravnopravnosti polova i ustanovljava samo deo posebnih mera za postizanje ravnopravnosti polova i sprečavanje i eliminaciju diskriminacije po osnovu pola. Mnoga pitanja značajna za ravnopravnost polova regulisana su brojnim supsidijernim zakonima koji regulišu određene oblasti društvenog života (porodični odnosi, zdravstvo, obrazovanje, radni odnosi i zapošljavanje i dr.).

Materija ZRP-a grupisana je u osam odeljaka.

U prvom delu su sistematizovane osnovne odredbe (članovi 1–11) koje regulišu predmet zakona, osnovne pojmove i najvažnije principe na kojima počiva normativno regulisanje rodne ravnopravnosti.

Potom slede odredbe o garancijama ravnopravnosti polova, kao i odredbe o posebnim merama čiji je smisao obezbeđivanje jednakih mogućnosti korišćenja prava za žene i muškarce u oblastima koje zakonodavac smatra posebno važnim za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. To su sledeće oblasti: zapošljavanje, socijalna i zdravstvena zaštita (deo II, članovi 11–26), porodični odnosi (deo III, članovi 26–30), obrazovanje, kultura i sport (deo IV, članovi 30–35), politički i javni život (deo V, članovi 35–43).

Pored toga, ZRP posebno reguliše zaštitu prava na ravnopravnost polova (deo VI, članovi 43–52), nadzor nad primenom Zakona (deo VII, članovi 52–56), kao i prelazne i završne odredbe (deo VIII, članovi 56 i 57).

Osnovni cilj koji je postavljen ZRP-om jeste sprečavanje i eliminisanje diskriminacije po osnovu pola i postizanje rodne ravnopravnosti. Za dostizanje navedenog cilja značajno je da su ZRP-om regulisane obaveze državnih organa, organa državne uprave i lokalne samouprave, javnih ustanova, preduzeća i drugih pravnih lica koja vrše javna ovlašćenja, a u cilju eliminacije bilo kog vida (direktna ili indirektna) diskriminacije po osnovu pola i u cilju postizanja rodne ravnopravnosti.

JEDNAKE/I
PRE!
ZAKONOM ●



KOMENTAR ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA
OSNOVNE ODREDBE



Predmet uređivanja

Član 1

Ovim zakonom uređuje se stvaranje jednakih mogućnosti ostvarivanja prava i obaveza, preduzimanje posebnih mera za sprečavanje i otklanjanje diskriminacije zasnovane na polu i rodu i postupak pravne zaštite lica izloženih diskriminaciji.



Predmeti regulative u ZRP-u, kako utvrđuje član 1, jesu:

Konkretizacija *principa jednakih mogućnosti*, na koji upućuje Ustav Srbije¹⁰ u osnovnim odredbama (član 15) kada reguliše ravnopravnost žena i muškaraca i obavezuje državu da vodi politiku jednakih mogućnosti kako bi se obezbedilo poštovanje i primena načela ravnopravnosti polova.

Princip jednakih mogućnosti je polazni i temeljni princip na koji se oslanja politika jednakih mogućnosti kao strateški okvir obezbeđivanja rodne ravnopravnosti. Politika jednakih mogućnosti pretpostavlja preduzimanje aktivnosti (propisi, mere, politike, konkretne aktivnosti) posebno državnih organa, organa pokrajinske autonomije i lokalne samouprave, organizacija kojima je povereno vršenje javnih ovlašćenja i drugih subjekata, a koje su usmerene na stvaranje socijalnog ambijenta (društvenog, pravnog, političkog, ekomskeg i dr.) u kome će i žene i muškarci moći u praksi efektivno da uživaju sva prava i slobode bez bilo kog vida direktne ili indirektno diskriminacije.

- *Posebne mere* koje propisuju i usvajaju državni organi, organi pokrajinske autonomije i lokalne samouprave, organizacije kojima je povereno vršenje javnih ovlašćenja, kao i drugi subjekti (npr. poslodavci), najvažniji su instrumenti politike jednakih mogućnosti i praktične primene principa jednakih mogućnosti. U kontekstu zabrane diskriminacije Ustav propisuje nediskriminatorni karakter posebnih mera koje služe postizanju pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima.¹¹

- *Postupak pravne zaštite* lica koja su izložena rodno zasnovanoj diskriminaciji ili diskriminaciji s obzirom na pol. Zakonodavac je kreirao instrumente za zaštitu ravnopravnosti i sankcionisanje diskriminacije (poglavlje VI, koje govori o sudskoj zaštiti). To govori da je i sama pravna zaštita shvaćena kao ključna garancija ostvarivanja ravnopravnosti žena i muškaraca. Bez garantovanja prava na zaštitu ravnopravnosti, pravo na ravnopravnost polova bilo bi svedeno na ustavni princip bez mogućnosti da se efikasno zaštiti u slučaju povrede. Pored toga, pravna zaštita bliže je regulisana i nizom subsidijernih zakona koji regulišu posebne oblasti (kazneno zakonodavstvo, prekršajno zakonodavstvo, parnično zakonodavstvo, ustavno-sudska zaštita i dr.).

Poštovanje međunarodnih standarda i ustavno jemstvo

Član 2

Ravnopravnost polova podrazumeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog sektora, u skladu sa opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava, potvrđenim međunarodnim ugovorima, Ustavom Republike Srbije (u daljem tekstu: Ustav) i zakonima, i svi su dužni da je poštuju.

Jemči se ravnopravnost polova, u skladu sa opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava, potvrđenim međunarodnim ugovorima, Ustavom i zakonima.

Odredbe ovog zakona ne mogu se tumačiti na način koji bi doveo do ukidanja ili ograničenja nekog postojećeg prava utvrđenog drugim propisom.

Državni organi, organi autonomnih pokrajina, organi jedinica lokalne samouprave, organizacije kojima je povereno vršenje javnih ovlašćenja, kao i pravna lica koja osniva ili finansira u celini, odnosno u pretežnom delu Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (u daljem tekstu: organi javne vlasti) dužni su da prate ostvarivanje ravnopravnosti zasnovane na polu u svim oblastima društvenog života, primenu međunarodnih standarda i Ustavom zajemčenih prava u ovoj oblasti.



U rubrumu člana 2 iskazan je stav zakonodavca o prihvatanju i poštovanju međunarodnih standarda o rodnoj ravnopravnosti i njihovom garantovanju u Ustavu kao najvišem pravnom aktu unutrašnjeg prava.

ZRP određuje šta se podrazumeva pod pojmom ravnopravnost polova (član 2 stav 1). Sadržaj ravnopravnosti polova ZRP vezuje uz:

- mogućnost *ravnopravnog učešća žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog sektora;*
- *pravni okvir* koji obuhvata pravne izvore koji regulišu sadržaj, obim i kvalitet garancija ravnopravnosti žena i muškaraca;
- *opštu obavezu (dužnost) poštovanja* ravnopravnosti polova, koja je načelno utvrđena kao zakonska obaveza, ali nije sankcionisana ovim zakonom.

Sankciju propisuje Krivični zakonik.¹² Povreda ravnopravnosti, uključujući i ravnopravnost na osnovu pola, jeste krivično delo i sankcioniše se zatvorom do tri godine, a kvalifikovani oblik dela sankcioniše se zatvorom od najmanje tri meseca do pet godina.

Pravni izvori na koje se ZRP oslanja i na koje eksplicitno upućuje uključuju međunarodne izvore i izvore u unutrašnjem pravu (član 2 stavovi 2 i 3). Kao međunarodne izvore ZRP navodi opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava i potvrđene međunarodne ugovore, a kao izvore unutrašnjeg prava Ustav Republike Srbije¹³ i zakone.

Međunarodni dokumenti koji garantuju ravnopravnost žena i muškaraca,¹⁴ zabranjuju diskriminaciju po osnovu pola i ustanovljavaju konkretne obaveze država u cilju realizacije tih principa u različitim oblastima i na različitim nivoima, obuhvataju tri osnovne grupe izvora: dokumente Ujedinjenih nacija (UN), dokumente Evropske unije (EU), dokumente Saveta Evrope (SE) i dokumente Organizacije za evropsku bezbednost i saradnju (OEBS) i dr.

Među *dokumentima Ujedinjenih nacija* koji se bliže odnose na univerzalne standarde ravnopravnosti žena i muškaraca jesu: Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948), Konvencija o političkim pravima žena (1952), Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966)¹⁵ i Opcioni protokol uz ovaj pakt¹⁶ i Drugi opciona protokol uz Pakt,¹⁷ Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966),¹⁸ Deklaracija o eliminaciji svih oblika diskriminacije prema ženama (1967), Deklaracija o zaštiti žena i dece u slučaju opasnosti i oružanom sukobu (1974), Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (1979)¹⁹ i Opcioni protokol uz ovu konvenciju (usvojen 1999, stupio na snagu 2000),²⁰ Bečka deklaracija i program delovanja (1993),²¹ Deklaracija o eliminaciji zlostavljanja žena (1993), Pekinška deklaracija i Platforma za akciju (1995), Univerzalna deklaracija o demokratiji (1997), Rezolucije 1325 (2000), 1820 (2008), 1889 (2009) Saveta bezbednosti UN, Milenijumska deklaracija UN (2000) i dr.

Među *dokumentima Evropske unije* o standardima ravnopravnosti polova nalaze se: Amsterdamski sporazum (1997), koji reguliše ljudska prava, posebno princip jednakog tretmana muškaraca i žena i zabranu diskriminacije na osnovu pola,²² Program akcije za integrisanje rodne ravnopravnosti u razvojnu saradnju Zajednice – Saopštenje Komisije Savetu i Evropskom parlamentu (Mapa puta za postizanje rodne ravnopravnosti EU 2006–2010),²³ direktive koje se odnose na princip jednakog tretmana žena i muškaraca u određenim oblastima i zabranu diskriminacije na osnovu pola među kojima su: Direktiva 75/117/EEZ (jednake zarade za muškarce i žene),²⁴ Direktiva 76/207/EEZ (dostupnost zaposlenja, profesionalna obuka, napredovanje na radnom mestu i uslovi rada),²⁵ Direktiva 79/7/EEZ (socijalna zaštita),²⁶ Direktiva 86/378/EEZ (socijalno osiguranje za zaposlene),²⁷ Direktiva 86/613/EEZ (samostalne delatnosti, zaštita samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva),²⁸ Direktiva 97/80/EZ (teret dokaziva-

nja u slučajevima diskriminacije po osnovu pola),²⁹ Direktiva 2000/78/EZ,³⁰ Direktiva 2004/113/EZ (nabavka robe i pružanje usluga), Direktiva 2006/54/EZ (zaposlenje i zvanja),³¹ direktive o zaštiti trudnica, majki i roditelja, koje obuhvataju Direktivu 92/85/EEZ (mere za unapređenje sigurnosti i zdravstvene zaštite na radu trudnih radnica, radnica koje su se nedavno porodile ili su na porodiljskom odsustvu),³² Direktivu 96/34/EZ (odsustvo radi brige o detetu),³³ Direktivu 2010/18/EZ (roditeljsko odsustvo)³⁴ i dr. U nastojanju da se poboljša dostupnost evropskog zakonodavstva u Direktivi 2006/54/EZ objedinjeno je u jedinstven tekst šest direktiva (75/117/EEZ, 76/207/EEZ, 2002/73/EZ, 86/378/EEZ, 96/97/EZ i 97/80/EZ.).³⁵

Pored direktiva, u Evropskoj uniji su Savet, Komisija ili Evropski parlament usvojili više preporuka i rezolucija koje se odnose na ravnopravnost žena i muškaraca: Preporuka Saveta o promovisanju pozitivne akcije za žene,³⁶ Preporuka Komisije o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu,³⁷ Rezolucija Saveta o promovisanju jednakih mogućnosti za žene,³⁸ Rezolucija Saveta o uravnoteženom učešću muškaraca i žena u odlučivanju,³⁹ Rezolucija Saveta o stanju zdravlja žena u Evropskoj zajednici,⁴⁰ Rezolucija Saveta o ženama u nauci,⁴¹ Rezolucija Saveta i ministara rada i socijalne politike o uravnoteženom učešću žena i muškaraca u porodičnom i radnom životu,⁴² Rezolucija Evropskog parlamenta o ženama u odlučivanju,⁴³ Rezolucija Evropskog parlamenta o ženama u međunarodnoj politici⁴⁴ i dr.

Najznačajniji *dokumentu Saveta Evrope* koji se odnose na ravnopravnost žena i muškaraca: Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (ECHR), posebno Protokol 7 (1984) i Protokol 12 (2000),⁴⁵ Evropska socijalna povelja i Izmenjena Evropska socijalna povelja (1996),⁴⁶ Deklaracija o jednakosti između žena i muškaraca kao fundamentalnom kriterijumu demokratije,⁴⁷ Deklaracija i program akcije – demokratizacija, sprečavanje konflikata i izgradnja mira: perspektive i uloga žena,⁴⁸ Rezolucija o rodnoj kvoti za kandidate za sudije Evropskog suda za ljudska prava (R. 1366 (2004) i 1426 (2005)),⁴⁹ Rezolucija o uvođenju načela rodne ravnopravnosti na lokalni i regionalni nivo,⁵⁰ Preporuke Odbora ministara o obrazovanju,⁵¹ nasilju u porodici,⁵² eliminisanju seksizma u jeziku,⁵³ seksualnom iskorišćavanju, pornografiji, prostituciji trgovini decom i omladinom,⁵⁴ ravnopravnosti između žena i muškaraca,⁵⁵ pomirenju radnog i porodičnog života,⁵⁶ ulozi žena u nauci i tehnologiji,⁵⁷ integrisanju rodnog aspekta u javnu politiku,⁵⁸ učešću žena u političkom životu evropskih regija,⁵⁹ popravljajući položaj žena na selu,⁶⁰ borbi protiv trgovine ljudima u svrhu seksualnog iskorišćavanja,⁶¹ zaštiti žena od nasilja,⁶² uravnoteženom učešću žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju,⁶³ predstavljanju žena u medijima,⁶⁴ standardima i mehanizmima za postizanje rodne ravnopravnosti,⁶⁵ uključivanju rodnih razlika u zdravstvenu politiku,⁶⁶ o reprezentovanju žena u izbornom sistemu⁶⁷ i dr.

Dokumenti *Organizacije za evropsku bezbednost i saradnju*⁶⁸ koji se odnose i na ravnopravnost žena i muškaraca: Akt moskovskog sastanka Konferencije o humanoj dimenziji KEBS-a (1991), Budimpeštanska deklaracija Parlamentarne skupštine KEBS-a (1992), Završna Helsinška deklaracija Parlamentarne skupštine KEBS-a (1993), Bečka deklaracija Parlamentarne skupštine KEBS-a (1994), KEBS-ov Budimpeštanski akt ka istinskom partnerstvu u novoj eri (1994), Otavska deklaracija Parlamentarne skupštine OEBS-a (1995), Stokholmska deklaracija Parlamentarne skupštine OEBS-a – *Ka zajedničkom sveobuhvatnom modelu bezbednosti za Evropu za dvadeset prvi vek* (1996), Šesti sastanak Ministarskog saveta (1997), Varšavska deklaracija Parlamentarne skupštine OEBS-a (1997), Kopenhaška deklaracija Parlamentarne skupštine OEBS-a (1998), Sedmi sastanak Ministarskog saveta (1998), Završni izveštaj 1999, Konferencija za preispitivanje OEBS-a (1999), Istambulska deklaracija – *Povelja o evropskoj bezbednosti* (1999), Petrogradska deklaracija Parlamentarne skupštine OEBS-a (1999), Bukureštanska deklaracija Parlamentarne skupštine OEBS-a (2000), Osmi sastanak Ministarskog saveta (2000), Deveti sastanak Ministarskog saveta (2001), Pariska deklaracija Parlamentarne skupštine OEBS-a rezolucije usvojene na Desetom godišnjem zasjedanju (2001), Berlinska deklaracija Parlamentarne skupštine OEBS-a i rezolucije usvojene na Jedanaestom godišnjem zasjedanju (2002), Deseti sastanak Ministarskog saveta (2002), Roterdamska deklaracija Parlamentarne skupštine OEBS-a rezolucije usvojene na Dvanaestom godišnjem zasjedanju (2003), Jedanaesti sastanak Ministarskog saveta (2003), *Novi izazovi i izgradnja institucionalnih i ljudskih kapaciteta za ekonomski razvoj i saradnju* (2004), Edinburška deklaracija Parlamentarne skupštine OEBS-a i rezolucije usvojene na Trinaestom godišnjem zasjedanju (2004), Dvanaesti sastanak Ministarskog saveta (2004), sastanak OEBS-a *Humana dimenzija* (2004) i dr.

Pored toga, postoje i *drugi dokumenti različitih tela* koje usvajaju različite evropske institucije i asocijacije. Kao primer navodimo Evropsku povelju o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou Saveta evropskih opština i regiona.⁶⁹

Unutrašnje pravo reguliše *status međunarodnih izvora u unutrašnjem pravnom poretku*, kao i nacionalne izvore rodne ravnopravnosti: Ustav Srbije i zakone (antidiskriminaciono zakonodavstvo, ZRP i subsidijerno zakonodavstvo), ali i podzakonske opšte pravne akte koji regulišu rodnu ravnopravnost (npr. opšti pravni akti autonomne pokrajine i lokalne zajednice). Za primenu odredaba ovog člana ZRP-a važno je ukazati na status međunarodnih izvora prava u ustavnom sistemu Srbije, jer ZRP reguliše i garantuje ravnopravnost polova „u skladu sa opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava i potvrđenim međunarodnim ugovorima“ (član 2 stavovi 1 i 2), a brojni akti međunarodnog prava regulišu i štite ravnopravnost polova.

Ustav Srbije reguliše status međunarodnih izvora u unutrašnjem pravu, ali ne daje nedvosmislen odgovor na pitanje da li u pravnom sistemu primat imaju međunarodni izvori ili nacionalno zakonodavstvo. Ustavne odredbe koje kreiraju ustavni okvir za status međunarodnih izvora uključuju posebno:

- Načelo neposredne primene međunarodnog prava (ratifikovanih konvencija i opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava) koje Ustav eksplicitno utvrđuje.⁷⁰ Ovdje je nužno istaći značaj ustavnog pravila prema kome su nacionalni sudovi obavezni da sude ne samo na osnovu Ustava i zakona i u njihovim okvirima već i na osnovu međunarodnih ugovora;⁷¹
- Primat međunarodnog prava nad unutrašnjim pravom i usaglašavanje unutrašnjeg prava sa međunarodnim standardima;⁷²
- Pravo na zaštitu ljudskih prava pred međunarodnim telima koje uključuje dva osnovna vida zaštite. Prvi je nadzor (monitoring) ostvarivanja međunarodnih standarda ljudskih prava kao obaveze države, ali i kao prava drugih subjekata (npr. NVO) da prate ostvarivanje prava garantovanih međunarodnim dokumentima. Drugi garantuje pravo pojedinaca i pojedinki da se obrate međunarodnim telima za zaštitu ljudskih prava,⁷³ uključujući i njihovo pravo da se obrate odgovarajućim međunarodnim sudovima.

Za status prava na ravnopravnost polova kao jednog od osnovnih ljudskih prava posebno je važno kojim se aktom garantuje sadržaj ovog prava. Ako sadržaj prava garantuje Ustav, tada je u pitanju osnovno (ustavno) pravo koje se primenjuje neposredno na osnovu Ustava.⁷⁴ Sadržaj osnovnih ustavnih prava zakonodavac nema pravo da reguliše, već samo način ostvarivanja prava. Pravo na ravnopravnost polova jedno je od osnovnih ustavnih prava što određuje i status i kvalitet ovog prava u ustavnom sistemu. Zakonodavac može da reguliše samo način ostvarivanja prava pod uslovima koje propisuje Ustav i u granicama koje postavlja Ustav.⁷⁵

U skladu sa ustavnom odredbom koja garantuje da se dostignuti nivo ljudskih i manjinskih prava ne može smanjivati,⁷⁶ ZRP konkretizuje ovu ustavnu odredbu i eksplicitno propisuje (član 2 stav 3) da se ni odredbe ZRP-a ne mogu tumačiti na način koji bi doveo do ukidanja ili ograničenja nekog postojećeg prava koje je garantovano ili propisano drugim propisom. Kako sledi iz ove odredbe, ZRP ne dopušta mogućnost sužavanja ili smanjivanja već stečenih prava, ali ne ograničava mogućnost da se subsidijerno zakonodavstvo usklađuje sa ZRP-om ukoliko su njegova rešenja restriktivnija ili nisu u skladu sa rešenjima ZRP-a.

ZRP propisuje i obavezu da se prati ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, kao i primena međunarodnih standarda i Ustavom zajemčenih prava u ovoj oblasti (član 2 stav 4). To je dužnost organa javne vlasti (državnih organa, organa autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave, organizacija kojima je povereno vršenje javnih ovlašćenja, kao i pravnih lica koja osniva ili finansira u celini odnosno u pretežnom delu Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave). Organi javne vlasti ostvaruju ovu obavezu u okvirima svojih nadležnosti.

Npr. Uprava za rodnu ravnopravnost⁷⁷ prati ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca i putem Ministarstva za ljudska i manjinska prava, koje prati ostvarivanje međunarodnih standarda ljudskih prava,⁷⁸ pa i standarda ravnopravnosti polova, dostavlja redovne periodične izveštaje Komitetu za eliminisanje svih oblika diskriminacije žena, koji prati realizaciju standarda iz Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena.

Politika jednakih mogućnosti

Član 3

Organi javne vlasti razvijaju aktivnu politiku jednakih mogućnosti u svim oblastima društvenog života.

Politika jednakih mogućnosti podrazumeva ravnopravno učešće polova u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka koje su od uticaja na položaj žena i muškaraca.



Princip jednakih mogućnosti jeste polazni i temeljni princip na koji se oslanja politika jednakih mogućnosti, kao na strateški okvir obezbeđivanja rodne ravnopravnosti.

U skladu sa Ustavom utvrđenom obavezom države da garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i da u tom cilju razvija politiku jednakih mogućnosti,⁷⁹ ZRP u stavu 1 ovog člana obavezuje organe javne vlasti da vode aktivnu politiku jednakih mogućnosti u svim oblastima društvenog života.

Ravnopravno učešće polova u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka koje su od uticaja na položaj žena i muškaraca, ZRP (član 3 stav 2) određuje kao suštinsko svojstvo politike jednakih mogućnosti.

Da bi se u praksi realizovalo ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim fazama odlučivanja o pitanjima od značaja za njihov položaj, neophodno je izgraditi socijalni, politički i normativni ambijent u kome će to biti moguće. Politika jednakih mogućnosti služi izgradnji tog ambijenta. Ona pretpostavlja preduzimanje aktivnosti (propisi i politike, preduzimanje mera i konkretnih aktivnosti i dr.) posebno od strane državnih organa, organa pokrajinske autonomije i lokalne samouprave, organizacija kojima je povereno vršenje javnih ovlašćenja i drugih subjekata, a koje su usmerene na stvaranje pretpostavki (socijalnih, pravnih, političkih, ekomskih i dr.) da žene i muškarci u praksi efektivno mogu uživati sva prava i slobode bez bilo kog vida direktne ili indirektno diskriminacije.

Diskriminacija

Član 4

Diskriminacija po osnovu pola je svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva) koje ima za cilj ili posledicu da licu ili grupi oteža, ugrozi, onemogućí ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj, građanskoj, porodičnoj i drugoj oblasti.



Sledeći međunarodne standarde ljudskih prava, posebno one koji se bliže odnose na ravnopravnost polova i zabranu diskriminacije po osnovu pola, a u skladu sa Ustavom⁸⁰ propisanom zabranom neposredne ili posredne diskriminacije po osnovu pola u bilo kom obliku, ZRP određuje pojam diskriminacije po osnovu pola i njegovo značenje.

Da bi se neko delovanje okvalifikovalo kao diskriminacija po osnovu pola, potrebno je da budu ispunjeni elementi koje propisuje ZRP (član 4).

Prvi element odnosi se na *način postupanja*. Diskriminacijom se smatra svako:

- neopravdano pravljenje razlike (neopravdano razlikovanje);
- nejednako postupanje;
- propuštanje;
- isključivanje;
- ograničavanje;
- davanje prvenstva.

Drugi element odnosi se na *svrhu, smisao i cilj postupanja*. Da bi se neko od pomenutih oblika postupanja smatralo diskriminativnim, neophodno je da ima za cilj ili posledicu sledeće:

- otežavanje;
- ugrožavanje;
- onemogućavanje;
- negiranje priznanja, uživanja ili ostvarivanja ljudskih prava.

Treći element odnosi se na *subjekte koji mogu biti diskriminirani*.

To su, kako propisuje ZRP:

- pojedinci (određena lica);
- grupa lica (određeni krug lica koji povezuje neko zajedničko lično svojstvo, u ovom slučaju to je pripadnost određenom polu).

Četvrti element odnosi se na *osnov diskriminacije*. Osnov diskriminacije je pripadnost određenom polu, ali i diskriminacija na osnovu pola (npr. bračno stanje, materinstvo, trudnoća i sl.)

Peti element odnosi se na *oblasti u kojima dolazi do diskriminacije*. ZRP kao sfere u kojima dolazi do diskriminacije navodi sledeće oblasti: političku, ekonomsku, društvenu, kulturnu, građansku, porodičnu, kao i druge oblasti.

Neposredna diskriminacija

Član 5

Neposredna diskriminacija jeste svako neopravdano razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje kojima se u istoj ili sličnoj situaciji bilo kojim aktom ili radnjom organa javne vlasti, poslodavca ili pružaoca usluge, lice ili grupa lica stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, odnosno kojim bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj po osnovu pola.



Rukovodeći se standardima utvrđenim u Konvenciji o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, a na osnovu Ustavom propisane zabrane neposredne ili posredne diskriminacije, ZRP (član 5) definiše sadržaj i bliže određuje značenje pojma *neposredna diskriminacija*.

Sadržaj i potencijalni oblici neposredne diskriminacije široko su definisani u ZRP-u. Pod neposrednom diskriminacijom ZRP podrazumeva „svako neopravdano isključivanje ili ograničavanje“ koje lice ili grupu lica stavlja u nepovoljniji položaj zbog njihovog pola. Tako definisan sadržaj neposredne diskriminacije ostavlja mogućnost da se različita postupanja (delovanje, kao i propuštanje i nečinjenje) i različite forme (pravni propisi, kao i faktičko ponašanje) mogu podvesti pod pojam neposredne diskriminacije.

Pored toga, neposredna diskriminacija postoji ne samo onda kada je pol osnov i razlog nepovoljnijeg postupanja prema nekome već i tada kada postoji potencijalna pretnja da bi po osnovu pola lica ili grupe lica mogli biti dovedeni u nepovoljniji položaj i na taj način diskriminirani zbog pripadnosti određenom polu ili po osnovu pola.

U kontekstu Ustavne garancije prava na ravnopravnosti žena i muškaraca i obaveza koje država preuzima kako bi to obezbedila,⁸¹ važno je podvući da ZRP prilikom određivanja sadržaja neposredne diskriminacije posebno izdvaja i akcentuje postupanje ili mogućnost postupanja (akti ili radnje) organa javne vlasti, poslodavca ili pružaoca usluge, kojima se u istoj ili sličnoj situaciji lica ili grupe lica nejednako tretiraju, prema njima se postupa različito ili se stavljaju u nejednak položaj po osnovu pola.

Posredna diskriminacija

Član 6

Posredna diskriminacija je svako neopravdano razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje kojima se u istoj ili sličnoj situaciji lice odnosno grupa lica, na osnovu pola kao ličnog svojstva, stavlja u nepovoljniji položaj donošenjem akta ili vršenjem radnje koja je prividno zasnovana na načelu jednakosti i nediskriminacije.



Polazeći od međunarodnih standarda ravnopravnosti polova, kao i od Ustavom propisane zabrane posredne i neposredne diskriminacije po osnovu pola, ZRP (član 6) definiše sadržaj i bliže određuje značenje pojma *posredna diskriminacija*. Ove odredbe ZRP-a treba interpretirati u kontekstu međunarodnih standarda koji definišu značenje i sadržaj posredne diskriminacije, budući da zakonodavac nije uvrstio u Zakon sve elemente važne za definisanje sadržaja posredne diskriminacije. Na tu mogućnost eksplicitno upućuje Ustav.⁸² Posredna diskriminacija se u međunarodnim dokumentima o ravnopravnosti polova određuje kao pozivanje na prividno neutralnu normu „jednaku za sve“ ili pozivanje na kriterijum „jednak za sve“ odnosno praksu „jednaku za sve“ koji dovode u nepovoljan položaj lica jednog pola u poređenju sa licem drugog pola, a zbog pripadnosti određenom polu ili po osnovu pola. Posredna diskriminacija ima više oblika. Iako su oblici diskriminacije različiti, njih povezuje i zajednička karakteristika. Ona se manifestuje kao pozivanje na *prividno neutralno pravilo*, *prividno neutralni kriterijum* ili *prividno jednaku praksu*. Tri su osnovna vida posredne diskriminacije.

Prvi se odnosi na situaciju u kojoj se (pravno ili faktički) nekom licu neopravdano postavljaju zahtevi ili uslovi koje diskriminirani ne može da ispuni ili može da ih ispuni samo uz znatne teškoće.

Drugi, kada se neopravdano (pravno ili faktički) lica jednog pola dovode u povoljniji položaj (ili im se daje prednost) u odnosu na lica drugog pola.

Treći vid posredne diskriminacije predstavlja očigledno ponižavajuće postupanje prema diskriminiranom licu zbog njegovog pola.

Posebne mere za postizanje ravnopravnosti polova

Član 7

Ne smatra se diskriminacijom ni povredom načela jednakih prava i obaveza donošenje posebnih mera radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti polova.



Posebne mere (mere pozitivne akcije, mere afirmativne akcije, mere pozitivne diskriminacije, kako se još nazivaju) mogu biti različiti pravni propisi, aktivnosti i mere, kriterijumi, kao i praksa.

Oslanjajući se na međunarodne standarde⁸³ i Ustavnu odredbu koja propisuje da se posebne mere ne smatraju diskriminacijom,⁸⁴ ZRP (član 7) eksplicitno propisuje ne-diskriminatorni karakter posebnih mera. Ove mere ne smatraju se povredom načela jednakih prava i obaveza, a preduzimaju se kako bi se podstaklo otklanjanje neravnopravnosti polova i predupredio nejednak položaj žena i muškaraca. Ovo pravilo je nužno kako bi se otklonila mogućnost da posebne mere budu osporene pred Ustavnim sudom u postupku ocene ustavnosti, jer one objektivno, po svojoj prirodi, stavljaju u povoljniji položaj osobe jednog pola u odnosu na osobe drugog pola.

Uvođenje posebnih mera je uslovljeno – one se mogu uvoditi ako je njihovo propisivanje i uvođenje objektivno moguće opravdati razlozima zbog kojih su uvedene i ciljevima koji se žele postići propisivanjem posebnih mera. Posebne mere usvajaju se radi otklanjanja neravnopravnosti i postizanja ravnopravnosti polova. Zato je njihovo preduzimanje nužno i opravdano. Primena posebnih mera vremenski je ograničena. One se primenjuju dok se ne postigne cilj i zadovolji svrha zbog koje su usvojene.

Posebne mere su instrument koji državi, zasnovanoj na načelu socijalne pravde, stoji na raspolaganju kako bi mogla efektivno da vodi politiku jednakih mogućnosti i osigura zaštitu i napredak lica ili grupe lica koji se nalaze u nejednakom položaju da bi im se omogućilo puno uživanje svih ljudskih prava pod jednakim uslovima. Ako se posebne mere definišu kao obaveza države, to govori da Ustav⁸⁵ uvažava i dosledno operacionalizuje princip socijalne pravde kao jednu od temeljnih vrednosti na kojima počiva.

Član 8

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



Član 8 ZRP-a primer je opšte odredbe o sprečavanju viktimizacije. To je zaštitna odredba koja posebno štiti žrtve diskriminacije i svedoke u postupcima u kojima se rešava o slučajevima diskriminacije i odlučuje o sankcionisanju diskriminacije.

Zaštita se ogleda u tome što žrtve i svedoci ne smeju trpeti bilo kakve štetne posledice zbog davanja iskaza, što uključuje i pokretanje postupka pred organom nadležnim da odlučuje o zaštiti od diskriminacije ili sankcionisanju diskriminacije. Pored toga ZRP štiti žrtve i svedoke od mogućih štetnih posledica i za aktivnosti vezane za upozoravanje javnosti na slučaj diskriminacije.

Na kraju, jedna napomena. Zakonodavac je u nomotehnici koristio rubrum za svaki od članova, što je svakako korisno jer čini Zakon znatno preglednijim i olakšava njegovo korišćenje. U ovom članu Zakona rubrum je, međutim, izostao.

Opšta zabrana zloupotrebe prava

Član 9

Zabranjeno je vršenje prava utvrđenih ovim zakonom protivno cilju u kome su priznata ili sa namerom da se povrede ili ograniče prava drugih ili da se izazovu ozbiljne posledice po bezbednost, javni poredak i moral.



ZRP propisuje i jedno generalno ograničenje u korišćenju prava garantovanih ovim zakonom (član 9). Opšti, Zakonom propisan osnov ograničenja prava jeste njihova zloupotreba. ZRP definiše tri osnovna oblika zloupotreba prava:

- vršenje prava protivno cilju u kome su priznata;
- vršenje prava sa namerom da se povrede ili ograniče prava drugih;
- vršenje prava sa namerom da se izazovu ozbiljne posledice po bezbednost, javni poredak i moral.

ZRP nema odredbe koje sankcionišu navedene oblike zloupotrebe prava. Sankcije su regulisane subsidijernim zakonodavstvom (npr. kazneno zakonodavstvo, prekršajno zakonodavstvo i dr.), jer do zloupotrebe prava može doći u različitim oblastima, pa u ovom pogledu upućujemo na subsidijerne izvore koje treba koristiti kao vodič za primenu ove odredbe ZRP-a.

Značenje pojmova

Član 10

Pojedini pojmovi, u smislu ovog zakona, imaju sledeće značenje:

- 1) **pol** se odnosi na biološke karakteristike lica;
- 2) **rod** je pojam koji označava društveno uspostavljene uloge, položaje i statuse žena i muškaraca u javnom i privatnom životu, a iz kojih usled društvenih, kulturnih i istorijskih razlika proističe diskriminacija zasnovana na biološkoj pripadnosti određenom polu;
- 3) **posebna mera** jeste mera privremenog karaktera usmerena na ukidanje nejednakosti i ubrzavanje i postizanje pune ravnopravnosti polova u praksi;
- 4) **jednake mogućnosti** predstavljaju poštovanje i ostvarivanje ljudskih prava zasnovanih na polu u svim oblastima društvenog života i mogućnost ravnopravnog korišćenja rezultata koji proizlaze iz razvoja društva;
- 5) **nasilje zasnovano na polu** jeste ponašanje kojim se ugrožava telesni integritet, duševno zdravlje ili spokojstvo, ili nanosi materijalna šteta licu, kao i ozbiljna pretnja takvim ponašanjem, koje sprečava ili ograničava neko lice da uživa prava i slobode na principu ravnopravnosti polova;
- 6) **uznemiravanje** jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt, učinjen sa namerom ili koji ima za posledicu povredu dostojanstva i izazivanje straha ili stvaranje neprijateljskog, ponižavajućeg, degradirajućeg ili uvredljivog okruženja, zasnovan na polu;
- 7) **seksualno uznemiravanje** jeste neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode, učinjen sa namerom ili posledicom povrede ličnog dostojanstva, stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg ili uvredljivog okruženja, zasnovan na polu;
- 8) **seksualno ucenjivanje** jeste svako ponašanje odgovornog lica koje, u nameri traženja usluga seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženih usluga protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu;
- 9) **poslodavac** jeste pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica, osim organa javne vlasti;
- 10) **pružalac usluga** jeste svako fizičko, odnosno pravno lice koje drugim fizičkim i pravnim licima pruža određene usluge iz svoje nadležnosti određene zakonom, odnosno osnivačkim aktom.

Termini kojima su u ovom zakonu označeni položaji, profesije, odnosno zanimanja, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni muški i ženski rod lica na koje se odnose.

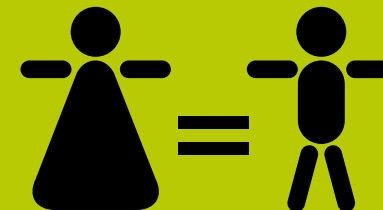


Budući da ravnopravnost polova do sada nije regulisana posebnim zakonom, kao i da je ZRP prvi zakon u pravnom sistemu Srbije koji reguliše ovu važnu oblast ljudskih prava, zakonodavac se opredelio da u samom ZRP-u definiše značenje najvažnijih pojmova koje koristi.

Pojmovi za koje se zakonodavac opredelio da ih definiše jesu: rod, pol, posebna mera, jednake mogućnosti, nasilje zasnovano na polu, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, seksualno ucenjivanje, poslodavac i pružalac usluga.

Takav pristup zakonodavca koristan je za primenu ZRP-a.

Uvažavajući međunarodne standarde koji se odnose na rodno senzitivni jezik propisa, u ZRP-u je jednom opštom i načelnom normom regulisano da se imenice koje označavaju položaje, profesije i zanimanja koriste u onom rodu (ženskom ili muškom) kog roda je lice na koje se odnose. Odredbe o rodno senzitivnom jeziku propisa, već i pre usvajanja ZRP-a, našle su svoje mesto u zakonima⁸⁶ i drugim propisima.⁸⁷



Jedno od polja na kojima je neravnopravnost polova izuzetno zastupljena jesu radni odnosi. Ovaj vid nejednakosti posledica je tradicionalnih odnosa polova u društvu i porodici, to jest ukorenjenog nejednakog vrednovanja rada i društvenih uloga muškaraca i žena. Sa rada, neravnopravnost polova se često proteže i na domen zdravstvene i socijalne zaštite. U ovim oblastima žene su masovno izložene neposrednoj, a naročito prikrivenoj ili posrednoj diskriminaciji (kako horizontalnoj tako i vertikalnoj).⁸⁸ Posredna diskriminacija se u oblasti rada, socijalne i zdravstvene zaštite izuzetno teško uočava i dokazuje, te zato uglavnom ostaje nesankcionisana. To je navelo zakonodavca da u ZRP-u posveti posebnu pažnju zaštiti ravnopravnosti u ovim oblastima.

Međunarodni izvori: *dokumenti UN:* Komitet UN za ekonomska, socijalna i kulturna prava – Generalni komentar broj 16, Jednako pravo muškaraca i žena da uživaju sva ekonomska, socijalna i kulturna prava (2005);⁸⁹ *dokumenti Međunarodne organizacije rada (MOR):* Deklaracija o jednakim mogućnostima i tretmanu za žene radnice (1975), Konvencija br. 100 o jednakom nagrađivanju muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti (1951), Konvencija br. 111 o zabrani diskriminacije u oblasti zapošljavanja i zanimanja (1958), Konvencija br. 156 o radnicima sa porodičnim obavezama (1981);⁹⁰ *dokumenti SE:* Izmenjena Evropska socijalna povelja;⁹¹ *dokumenti EU:* Sporazum o Evropskoj zajednici (član 137), Povelja Evropske zajednice o fundamentalnim socijalnim pravima radnika (1989);⁹² Povelja iz Nice o fundamentalnim pravima u Evropskoj uniji (2000);⁹³ Direktiva 75/117/EEZ (jednake zarade za muškarce i žene), Direktiva 76/207/EEZ (dostupnost zaposlenja, profesionalna obuka, napredovanje na radnom mestu i uslovi rada);⁹⁴ Direktiva 79/7/EEZ (socijalna zaštita);⁹⁵ Direktiva 86/378/EEZ (socijalno osiguranje za zaposlene);⁹⁶ Direktiva 86/613/EEZ (samostalne delatnosti, zaštita samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva), Direktiva 92/85/EZ (unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu za trudnice, porodilje i dojilje);⁹⁷ Direktiva 96/34/EZ (porodiljsko odsustvo);⁹⁸ Direktiva 2000/78/EZ (ustanovljavanje opštih uslova za jednak tretman u zaposlenju i zanimanju);⁹⁹ Direktiva 2006/54/EZ (zaposlenje i zvanja);¹⁰⁰ Kodeks prakse za suzbijanje seksualnog uznemiravanja na radu (1992);¹⁰¹ Kodeks prakse za primenu principa jednakog plaćanja za rad jednake vrednosti (1996);¹⁰² Rezolucija Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radu (2001);¹⁰³ Autonomni okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radu (2006);¹⁰⁴ Mapa puta za postizanje rodne ravnopravnosti 2006–2010;¹⁰⁵ Evropski pakt za jednakost polova (2006);¹⁰⁶ Izveštaj Komisije EZ – Jednakost između žena i muškaraca (2010).¹⁰⁷

Izvori u unutrašnjem pravu: Zakon o radu,¹⁰⁸ Zakon o evidencijama u oblasti rada,¹⁰⁹ Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti,¹¹⁰ Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu,¹¹¹ Zakon o zaštiti ličnih podataka,¹¹² Zakon o državnim službenicima,¹¹³ Zakon o državnoj upravi,¹¹⁴ Zakon o ministarstvima, Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, Zakon o socijalnoj zaštiti i obezbeđenju socijalne sigurnosti građana,¹¹⁵ Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju,¹¹⁶ Zakon o zdravstvenoj zaštiti,¹¹⁷ Zakon o zdravstvenom osiguranju.¹¹⁸

Jednake mogućnosti

Član 11

Poslodavac je dužan da zaposlenima, bez obzira na pol, obezbedi jednake mogućnosti i tretman, a u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Ne smatraju se diskriminacijom ili povredom principa jednakih mogućnosti:

- 1) posebne mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja manje zaposlenog pola;
- 2) posebne mere za povećanje učešća manje zastupljenog pola u stručnom osposobljavanju i obezbeđivanju jednakih mogućnosti za napredovanje;
- 3) druge posebne mere, utvrđene u skladu sa zakonom.



Član 11 stav 1 ZRP-a ima za cilj da obezbedi jednak tretman polova u oblasti rada, to jest da se otkloni nejednakost polova u vezi sa radnim odnosima i radnim angažovanjem tamo gde postoji. Radi se pretežno o neravnopravnosti na štetu žena, ali postoje i obrnute situacije, kada se ženama neosnovano daje prednost u odnosu na muškarce (npr. u pogledu zapošljavanja na pojedinim poslovima).¹¹⁹

Obezbeđivanje opšte jednakosti polova u oblasti rada predstavlja izričitu obavezu preuzetu ratifikovanim međunarodnim standardima.¹²⁰ ZRP (član 11 stav 1) predviđa da je poslodavac dužan da obezbedi jednake mogućnosti i tretman u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad. U pitanju je Zakon o radu iz 2005, koji sadrži posebnu glavu o zabrani diskriminacije (član 18–23). U toj glavi Zakona o radu utvrđuju se: opšta zabrana neposredne i posredne diskriminacije na radu, polja zabrane diskriminacije, zabrana uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, mogućnost naknade štete u slučaju diskriminacije. Zakon o radu (član 20) zabranjuje diskriminaciju u odnosu na: 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; 4) napredovanje na poslu; 5) otkaz ugovora o radu.

Kada se radi o diskriminaciji na radu, treba imati u vidu i Zakon o zabrani diskriminacije iz 2009. godine. U členu 20 tog Zakona utvrđuje se kao poseban vid diskriminacije „Diskriminacija po osnovu pola“, te se zabranjuju svi vidovi diskriminacije, između ostalog u ekonomskom i profesionalnom životu. Takođe, prema stavu 2 istog člana, nije dozvoljeno uskraćivanje prava ili javno ili prikriveno *priznavanje pogodnosti u odnosu na pol, eksploatacija, omalovažavanje, ucenjivanje i uznemiravanje s obzirom na pol, što je dosta zastupljeno baš u oblasti rada.*

Odredba drugog stava člana 11 ZRP-a, uvodi mogućnost preduzimanja posebnih mera (afirmativna akcija) u oblasti rada, pošto dozvoljava:

- posebne mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja manje zaposlenog pola;
- posebne mere za povećanje učešća manje zastupljenog pola u stručnom osposobljavanju i obezbeđivanju jednakih mogućnosti za napredovanje;
- druge posebne mere.

Ovakve mere su se u uporednoj praksi pokazale kao jedno od najefikasnijih sredstava za obezbeđivanje ravnopravnosti na tržištu rada.

Evidencija i dokumentacija o polnoj strukturi zaposlenih

Član 12

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o polnoj strukturi zaposlenih u skladu sa zakonom kojim se uređuju evidencije u oblasti rada i da podatke iz tih evidencija da na uvid inspekciji rada i organu nadležnom za ravnopravnost polova, a na način i u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti.

Podaci i informacije o polnoj strukturi zaposlenih obrađuju se i evidentiraju kao statistički.



Član 12 stav 1 ZRP-a uvodi obavezu svih poslodavaca, osim organa javne vlasti, da vode evidencije o polnoj strukturi zaposlenih. Svrha vođenja evidencije jeste da se određenim državnim organima – inspekciji rada i organu nadležnom za ravnopravnost polova, omogući prikupljanje podataka o zaposlenima različitog pola iz oblasti rada i zapošljavanja. Radi se o korisnoj novini u našem zakonodavstvu, pošto je nepostojanje rodne statistike bio jedan od otežavajućih faktora za vođenje politike ravnopravnosti polova.¹²¹

Članom 12 stav 1 ZRP-a propisano je da se podaci o polnoj strukturi zaposlenih moraju voditi u skladu sa zakonom kojim se uređuju evidencije u oblasti rada. Ovakvo rešenje može predstavljati osnovnu slabost ZRP-a u domenu rada, jer način vođenja evidencija prema Zakonu o evidencijama u oblasti rada nije „rodno osetljiv“, to jest ne obezbeđuje preglednost podataka kada se radi o polu.¹²² Evidentirani podaci morali bi se ponovo grupisati da bi se stekao jasan uvid o položaju muškaraca i žena u pojedinim segmentima radnih odnosa, odnosno gde eventualno postoji neravnopravnost. To onemogućava planiranje mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti (član 13 ZRP-a). Ovakvo normativno rešenje nesaglasno je i sa duhom odredbe člana 40 istog zakona (ZRP), prema kojoj podaci koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju na svim državnim nivoima, kao i u ustanovama i organizacijama koje obavljaju javna ovlašćenja, javnim preduzećima i privrednim društvima, moraju biti iskazani po polu.

Uporedna iskustva pokazuju da su preduslovi kvalitetne statistike precizni i jasni pokazatelji koji mogu da ukažu na neravnopravnost žena i muškaraca u oblasti rada. Njih, na primer, čine informacije o broju muškaraca i žena koji su zaposleni u svakoj poslovnoj jedinici kod poslodavca; podaci o tome kakve kvalifikacije poseduju zaposleni pojedinog pola; kako su muškarci i žene raspoređeni u poslovnoj i platnoj hijerarhiji; koja su lica u proteklom periodu više zapošljavana, odnosno otpuššana itd.

Članom 12 stav 1 ZRP-a propisano je da se pružanje podataka nadležnim organima mora izvršiti u skladu sa regulativom o zaštiti podataka o ličnosti. Za tu oblast matični propis je Zakon o zaštiti ličnih podataka iz 2008. godine. Pored toga, treba imati u vidu član 83 Zakona o radu (rubrum: Zaštita ličnih podataka), gde se između ostalog navodi da svaki zaposleni ima pravo uvida u dokumente koji sadrže lične podatke koji se čuvaju kod poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka.

Shodno stavu 2 člana 12 ZRP-a, podaci i informacije o polnoj strukturi zaposlenih obrađuju se i evidentiraju kao statistički. To će obezbediti redovnost i uniformnost evidencija.

Plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i izveštaj o sprovođenju

Član 13

Poslodavac koji ima u radnom odnosu više od 50 zaposlenih na neodređeno vreme dužan je da usvoji plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova za svaku kalendarsku godinu, najkasnije do 31. januara.

Poslodavac je dužan da sačini godišnji izveštaj o sprovođenju plana mera iz stava 1 ovog člana najkasnije do 31. januara tekuće godine za prethodnu godinu.

Plan mera i izveštaj iz stava 1 i 2 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi ministarstvu nadležnom za poslove ravnopravnosti polova.

Sadržaj i način dostavljanja plana mera i izveštaja iz stava 1 i 2 ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove ravnopravnosti polova.



Nakon što pomoću statističkih i eventualno drugih pokazatelja (anketa, istraživanja) ustanovi stanje u pogledu položaja polova u pojedinim segmentima rada, prema članu 13 stav 1 ZRP-a, poslodavac koji zapošljava više od 50 zaposlenih ima obavezu da sačini plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova za svaku kalendarsku godinu. To znači da se očekuje da poslodavac postepenim restrukturiranjem radne snage uspostavi ravnomeran odnos polova.

Zakonodavac nije bio izričit kada se radi o roku za obezbeđivanje ravnomerne zastupljenosti polova, pošto govori o planu za „otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti“. To znači da je dozvoljeno da prilagođavanje bude izvedeno postepeno, kako kadrovskim promenama ne bi bila narušena funkcionalnost procesa rada i socijalna sigurnost zaposlenih koji su zastupljeni u većoj meri na pojedinim poslovima. U nekim evropskim zemljama ovaj proces bio je prebrzo izveden, što je dovelo do teških socijalnih i zdravstvenih posledica po mnoge zaposlene koji su silom prilika promenili ili izgubili posao.¹²³

Postepeno uravnotežavanje radne snage može da se postigne tako što se u jednom periodu neće zapošļavati pripadnici pola koji je kod poslodavca više zastupljen, tako što će se na upražnjena radna i rukovodeća mesta raspoređivati zaposleni kojih ima manje kod poslodavca, što će se prilikom otpuštanja viškova imati u vidu zastupljenost muškaraca i žena u radnoj snazi itd. Pri tom ne bi smeo da trpi kvalitet procesa rada.

Da bi se obezbedila efikasnost procesa planiranja, prema članu 13 stav 2 ZRP-a, plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti kod poslodavca obavezno prati godišnji izveštaj o sprovođenju tog plana (član 13 stav 2). Cilj je da poslodavac sagleda rezultate planiranja i eventualno koriguje preduzete mere. Na to će ga podstaći i obaveza iz stava 3 istog člana ZRP-a, prema kojoj se i jedan i drugi akt (plan i izveštaj) dostavljaju ministarstvu nadležnom za poslove ravnopravnosti polova (Ministarstvo rada i socijalne politike, a unutar njega – Uprava za rodnu ravnopravnost). Sadržaj i način dostavljanja plana i izveštaja propisuje nadležni ministar.

Jednaka dostupnost poslova i položaja

Član 14

Ako zastupljenost manje zastupljenog pola u svakoj organizacionoj jedinici, na rukovodećim mestima i u organima upravljanja i nadzora iznosi manje od 30%, organi javne vlasti su dužni da primene afirmativne mere u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i Zakonom o državnoj upravi.



Član 14 ZRP-a nalaže organima javne vlasti da u slučaju neravnomerne zastupljenosti polova teže da obezbede na svim rukovodećim mestima, kao i u organima upravljanja i nadzora, kvotu od najmanje 30% manje zastupljenog pola. Upporedna istraživanja pokazala su da su ženama znatno manje dostupni bolje plaćeni i rukovodeći poslovi, kako u privatnom tako i u javnom sektoru. Da bi ublažile ovu neravnopravnost, mnoge evropske zemlje uvele su obavezu u pojedinim sektorima, a naročito u državnim službama i javnim preduzećima, da zastupljenost žena dosegne određeni procenat. Smatra se da je „kritična masa“, to jest minimum koji treba obezbediti 30% zastupljenosti, što je i naš zakonodavac prihvatio.

Zakonodavac se odlučio da kvote kao posebne mere primeni samo u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave, to jest kada se radi o državnim službenicima i državnoj upravi. Posebne mere se sprovode u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i Zakonom o državnoj upravi.¹²⁴

Zakon o državnim službenicima¹²⁵ propisuje da se pri zapošļavanju u državnim organima vodi računa o tome da nacionalni sastav, zastupljenost polova i broj osoba sa invaliditetom odslika u najvećoj mogućoj meri strukturu stanovništva, kao i da svi zaposleni imaju jednake mogućnosti za napredovanje.¹²⁶

Zakon o državnoj upravi predviđa mogućnost da se uvedu afirmativne mere¹²⁷.

Zasnivanje radnog odnosa i radno angažovanje

Član 15

Prilikom javnog oglašavanja poslova i uslova za njihovo obavljanje i odlučivanja o izboru lica koja traže zaposlenje radi zasnivanja radnog odnosa ili drugog vida radnog angažovanja, nije dozvoljeno pravljenje razlike po polu, osim ako postoje opravdani razlozi utvrđeni u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.



Član 15 ZRP-a predviđa zabranu diskriminacije prema polu prilikom zapošljavanja i svakog drugog vida radnog angažovanja kod poslodavca. Razlog za utvrđivanje navedene zabrane jeste činjenica da se prilikom zapošljavanja često favorizuju muškarci u odnosu na žene, ali ponekad je i obrnuto. Zbog toga se u većini zakona o ravnopravnosti polova i međunarodnim standardima zabranjuje takvo formulisanje oglasa za zaposlenje kod kojeg se isključivo traže lica određenog pola, kao i da se pravi neopravdana razlika po osnovu pola prilikom izbora zaposlenih.¹²⁸

Odredbu člana 15 ZRP-a treba dovesti u vezu sa članom 26 stav 2 i 3 Zakona o radu, prema kojem poslodavac ne može od kandidata prilikom zasnivanja radnog odnosa da zahteva podatke o porodičnom, to jest bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos. Poslodavac nema pravo ni da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako se ne radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta koji je utvrdio nadležni zdravstveni organ. ZRP (član 15) dozvoljava odstupanje od principa jednakog tretmana polova jedino ako postoje opravdani razlozi utvrđeni u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad. Radi se o situaciji kada okolnosti obavljanja posla nameću potrebu da se zahtevaju radnici određenog pola. Prema članu 22 stav 1 Zakona o radu, ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od potencijalnih osnova za diskriminaciju (npr. pol, rođenje, porodične obaveze) predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana.¹²⁹ Ovakvo rešenje odgovara evropskim standardima. Npr. prema članu 4 Direktive o ustanovljavanju opšteg okvira za jednak tretman u zaposlenju iz 2000. godine, određeni profesionalni zahtevi se ne smatraju diskriminacijom, ako su u vezi sa poslovima koji su osobeni, a „...takva osobenost predstavlja istinski i odlučujući profesionalni zahtev, pod uslovom da je cilj legitiman a zahtev adekvatan“.

Raspoređivanje i napredovanje

Član 16

Pripadnost polu ne može da bude smetnja napredovanju na poslu.

Odsustvovanje sa posla zbog trudnoće i roditeljstva ne sme da bude smetnja za izbor u više zvanje, napredovanje i stručno usavršavanje.

Odsustvovanje sa posla zbog trudnoće i roditeljstva ne sme da bude osnov za raspoređivanje na neodgovarajuće poslove i za otkaz ugovora o radu u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.



Stavom 1 člana 16 ZRP-a predviđa se da pripadnost polu ne može biti smetnja napredovanju na poslu. Analize broja žena u okviru zaposlene populacije i na rukovodećim mestima u velikom broju zemalja pokazale su da su one znatno manje zastupljene na rukovodećim poslovima, to jest da pol u velikoj meri predstavlja smetnju za napredovanje žena. Ako bi se vizuelno pokušala prikazati zastupljenost žena u poslovnoj hijerarhiji, slika bi odgovarala izgledu piramide – na dnu, to jest na nižim poslovima, mnogo je više žena, a kako se ide ka vrhu, sve ih je manje.¹³⁰

U drugom stavu člana 16 ZRP-a propisano je da odsustvovanje sa posla zbog trudnoće i roditeljstva ne sme da bude smetnja za izbor u više zvanje, napredovanje i stručno usavršavanje. U skladu sa stavom 3 istog člana Zakona, odsustvovanje sa posla zbog trudnoće i roditeljstva ne sme da bude osnov za raspoređivanje na neodgovarajuće poslove i za otkaz ugovora o radu u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad. Pored pola, jedan od najrasprostranjenijih razloga koji opredeljuje poslodavce da diskriminišu žene su porodične obaveze (trudnoća, podizanje dece, staranje o starim i nemoćnim članovima domaćinstva). Kako se takav tretman smatra posrednom diskriminacijom, a indirektno se negativno odražava na stopu nataliteta (što je problem i naše zemlje), u mnoge međunarodne pravne standarde i nacionalna zakonodavstva ugrađene su odredbe prema kojima pol, odsutnost sa posla zbog brige o deci i porodici ne smeju da budu prepreka profesionalnom napredovanju ili da budu osnov za nepovoljnije raspoređivanje nekog lica ili otkaz.¹³¹

Jednaka zarada za isti rad ili rad jednake vrednosti

Član 17

Zaposleni, bez obzira na pol, ostvaruju pravo na jednaku zaradu za isti rad ili rad jednake vrednosti kod poslodavca, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.



Član 17 ZRP-a garantuje jednaku zaradu za rad iste, to jest jednake vrednosti kod poslodavca. Ovaj član treba dovesti u vezu sa članom 104 (stav 2 i 3) Zakona o radu, kojim je propisano da se zaposlenima garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad. U istom članu navodi se i da su odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenima koji nisu u skladu sa ovim odredbama ništavi (stav 4). U slučaju povrede jednakosti zaposleni imaju pravo na naknadu štete (stav 5).

Mada je u većini radnih zakonodavstava proklamovano da žene i muškarci imaju pravo na jednaku zaradu za jednak rad, to se pravilo u svetu učestalo krši, čak i u razvijenim zemljama.¹³² Uglavnom se „muški“ i „ženski“ poslovi istog kvaliteta različito rangiraju i vrednuju u platnim sistemima. U vezi sa tim u Mapi za postizanje jednakosti između muškaraca i žena (2006–2010) zapaža se (tač. 1.2): „I pored toga što je EU donela legislativu o jednakom plaćanju, žene i dalje zarađuju 15% manje od muškaraca i ovaj jaz se smanjuje znatno sporije nego jaz u oblasti zapošljavanja. Taj otpor rezultat je direktne diskriminacije žena i strukturalnih nejednakosti, kao što su segregacija u pojedinim sektorima, zanimanjima i organizacionim sistemima, pristup obrazovanju i obuci, poremećaji u procenama i platnim sistemima, i stereotipi.“

Poslodavci ne izigravaju princip jednakog plaćanja samo prilikom isplata zarade već i kod obezbeđivanja drugih materijalnih beneficija zaposlenima. Prema praksi Evropskog suda za ljudska prava, smatra se da plaćanje ne uključuje samo plate već i druge ugovorene beneficije u novcu i naturi, kao što su plaćeni odmor i odsustva, plaćanje uslovljeno profitom, učešće u profitu, ugovoreni bonus, učešće u akcijama, dotirani kredit za kupovinu nekretnina, korišćenje kompanijskog automobila ili plaćenog benzina, plaćanje telefonskih troškova, privatno medicinsko osiguranje, životno i kompanijsko penzijsko osiguranje, besplatan ili dotiran smeštaj, popusti za osoblje i druge povlastice, briga o deci.¹³³

Uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje

Član 18

Uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom koje čini zaposleni prema drugom zaposlenom smatra se povredom radne obaveze koja predstavlja osnov za otkaz ugovora o radu, odnosno za izricanje mere prestanka radnog odnosa, kao i osnov za udaljenje zaposlenog sa rada.

O okolnostima koje ukazuju da je izložen uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili seksualnom ucenjivanju zaposleni pismenim putem obaveštava poslodavca i traži efikasnu zaštitu.



Rad kao korisnu delatnost prate i destruktivni vidovi ponašanja, među kojima su uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje.¹³⁴ Poslednjih godina je, usled krize i pojačane konkurencije među zaposlenima, ovakvo postupanje u porastu. Zbog toga se u mnogim zemljama, a naročito u EU, aktivno deluje na suzbijanju svih vidova uznemiravanja na poslu. Polazeći od međunarodnih standarda, a naročito evropske regulative,¹³⁵ naš ZRP u članu 18 stav 1 propisuje da se uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom koje čini zaposleni prema drugom zaposlenom smatra povredom radne obaveze koja predstavlja osnov za otkaz ugovora o radu, to jest za izricanje mere prestanka radnog odnosa, kao i osnov za udaljenje zaposlenog sa rada.

Pri primeni ovog člana ZRP-a neophodno je imati u vidu definicije uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja iz člana 10 istog zakona, kao i odredbe člana 21 Zakona o radu, koji takođe zabranjuje uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu. Pored toga, postoji mogućnost da se primeni i nedavno usvojeni Zakon o zlostavljanju na radu (2010), kojim se inkriminišu svi vidovi zlostavljanja, pa i pomenuti tipovi uznemiravanja i ucenjivanja iz člana 18 ZRP-a. Uslov je da se takvo ponašanje ponavlja, kada predstavlja tzv. mobing.¹³⁶

Prema stavu 2 člana 18 ZRP-a, zaposleni poslodavca pismenim putem obaveštava o okolnostima koje ukazuju da je izložen uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili seksualnom ucenjivanju, te istovremeno traži efikasnu zaštitu. Na taj način se obezbeđuje pisani trag o proceduri za zaštitu ravnopravnosti, a zaposlenom nameće obaveza da argumentovano ukaže na dokaze da trpi uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili seksualno ucenjivanje, čime će se obezbediti objektivnost dalje procedure kod poslodavca i eventualno pred sudom.

Stručno usavršavanje i obuka

Član 19

U svakom ciklusu stručnog usavršavanja ili obuke poslodavac vodi računa o tome da zastupljenost polova odlikava u najvećoj mogućoj meri strukturu zaposlenih kod poslodavca, ili u organizacionoj jedinici za koju se vrši obuka i o tome izveštava u godišnjem izveštaju iz člana 13 stav 2 ovog zakona.



Nedovoljna zastupljenost žena u programima stručnog usavršavanja i obuke jedan je od osnovnih, manje vidljivih razloga njihovog težeg napredovanja, kao i osnov da one kao „manje stručne“ budu proglašene viškom. U određenom periodu života žene zbog roditeljstva i porodičnih obaveza nisu u prilici da se stručno usavršavaju i osvežavaju svoje profesionalno znanje, pa samim tim gube korak sa svojim muškim kolegama. Pored toga, žene su zbog svog tradicionalnog (podređenog) položaja u društvu uglavnom manje zastupljene u programima stručne obuke i usavršavanja. Otklanjanje ovakve neravnoteže jedan je od osnovnih mehanizama da se unapredi zastupljenost polova u pojedinim segmentima radne snage. Kao što stručnjaci MOR-a zapažaju, uspešni programi obrazovanja i obuke vode ka unapređenju „zapošljivosti“ žena.¹³⁷

Shodno navedenom, ZRP u članu 19 predviđa da bi poslodavac u svakom ciklusu obuke ili stručnog usavršavanja trebalo da obezbedi zastupljenost žena i muškaraca u obimu koji odgovara njihovoj zastupljenosti među zaposlenima, tako da nijedan od polova ne bude „podzastupljen“. Da bi se obezbedio efikasan nadzor nad vršenjem ove zakonske obaveze, istim članom se nalaže poslodavcu da o zastupljenosti polova u stručnoj obuci i usavršavanju u toku godine izvesti nadležni organ u godišnjem izveštaju o sprovođenju plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova.

Prestanak radnog odnosa i radnog angažovanja

Član 20

Pokretanje postupka od strane zaposlenog zbog diskriminacije po osnovu pola, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili seksualnog ucenjivanja ne mogu se smatrati opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog i drugog (ugovornog) odnosa po osnovu rada, niti mogu biti opravdan osnov da se zaposleni proglasi viškom zaposlenih u skladu sa propisima koji uređuju rad.



Ovaj član Zakona predstavlja razradu člana 8 ZRP-a o zabrani „viktimizacije“ (odmazde) zbog ukazivanja na neravnan tretman polova, koja je izričito propisana međunarodnim standardima.¹³⁸ Takođe, povezan je i sa članom 183 Zakona o radu, prema kojem se opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, između ostalog, ne smatra obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu (al. 6).

Razlog da se navedena odredba ugradi u Zakon bila je činjenica da se u praksi žrtva koja je ukazala na neravnan tretman često u cilju odmazde organizovano zlostavlja da bi sama dala otkaz (mobing), otpušta pod lažnim izgovorom ili se proglašava viškom zaposlenih (nešto prikriveniji vid odmazde, koji može da usledi i naknadno). To je žrtve diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili seksualnog ucenjivanja odvrćalo od pokretanja postupka za zaštitu, što je indirektno podsticalo negativnu praksu, čineći je skrivenom od očiju poslodavca i javnosti.

Kolektivno pregovaranje

Član 21

Sindikati i udruženja poslodavaca dužni su da, prilikom obrazovanja odbora za pregovore u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, obezbede najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola, odnosno broj predstavnika manje zastupljenog pola proporcionalno učešću tog pola u članstvu u sindikatima i udruženjima poslodavaca.



Lošijem položaju žena u oblasti rada generalno doprinosi to što su one nedovoljno zastupljene u procesima odlučivanja, odnosno kolektivnog pregovaranja o uslovima rada. Usled toga se unutar pregovaračkih timova ne vodi dovoljno računa o njihovim interesima i specifičnim potrebama kada je u pitanju rad. Ovi razlozi naveli su zakonodavca da u članu 21 ZRP-a postavi uslov da bar 30% predstavnika manje zastupljenog pola uđe u pregovaračke timove, odnosno da polna zastupljenost u kolektivnim pregovorima odslikava strukturu članstva sindikata i udruženja poslodavaca, ukoliko njihov broj prelazi navedeni procenat radne snage.¹³⁹

Ovakva odredba bila je neophodna i zbog toga što je u uporednoj praksi zapaženo da sindikati, iako bi trebalo da budu osnovni borci za prava ugroženih kategorija u oblasti rada, zanemaruju potrebu jednakog tretmana polova kako u domenu kolektivnog pregovaranja tako i u drugim procesima socijalnog dijaloga.¹⁴⁰

Podsticanje zapošljavanja

Član 22

Organizacija nadležna za poslove zapošljavanja obezbeđuje jednaku dostupnost poslovima i jednakost u postupku zapošljavanja oba pola.

Podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja manje zastupljenog pola nije u suprotnosti sa načelom iz stava 1. ovog člana.

Organizacija nadležna za poslove zapošljavanja podstiče zapošljavanje i samozapošljavanje manje zastupljenog pola uključivanjem većeg broja lica tog pola u pojedine mere aktivne politike zapošljavanja.

Merama aktivne politike zapošljavanja obezbeđuju se: afirmacija jednakih mogućnosti na tržištu rada; karijerno vođenje, profesionalno informisanje, savetovanje i individualni plan zapošljavanja; dodatno obrazovanje i obuke; druge aktivnosti usmerene na podsticanje samozapošljavanja i zapošljavanja manje zastupljenog pola.



Nejednakost u zapošljavanju predstavlja koren nejednakog tretmana polova na tržištu rada. Stoga se članom 22 stav 1 ZRP-a organizaciji nadležnoj za poslove zapošljavanja nalaže da obezbedi jednaku dostupnost poslovima i jednak tretman u postupku zapošljavanja muškarcima i ženama.¹⁴¹ Ova obaveza se, u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (2009), primarno odnosi na Nacionalnu službu za zapošljavanje, ali i na sve druge subjekte koji se bave zapošljavanjem (privatne agencije za zapošljavanje, saveti za zapošljavanje).

Prema stavu 2 člana 22 ZRP-a, podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja manje zastupljenog pola nije u suprotnosti sa načelom jednake dostupnosti i tretmana iz stava 1 istog člana. Takvo rešenje odgovara međunarodnim standardima,¹⁴² kao i našem Ustavu, koji dozvoljava mere afirmativne akcije (član 21, stav 4).

Stavom 3 član 22 ZRP-a utvrđuje se da organizacija nadležna za poslove zapošljavanja podstiče zapošljavanje i samozapošljavanje manje zastupljenog pola uključivanjem većeg broja lica tog pola u pojedine mere aktivne politike zapošljavanja. Prema Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti,¹⁴³ nezaposleni koji pripada kategoriji teže zapošljivih lica može imati prednost, odnosno posebna prava u sprovođenju pojedinih programa i mera aktivne politike zapošljavanja, u skladu sa zakonom.

U stavu 4 člana 22 ZRP-a navode se neki od potencijalnih vidova podsticanja zapošljavanja manje zastupljenog pola: afirmacija jednakih mogućnosti na tržištu rada; karijerno vođenje, profesionalno informisanje, savetovanje i individualni plan zapošljavanja; dodatno obrazovanje i obuka; druge aktivnosti usmerene na podsticanje samozapošljavanja i zapošljavanja manje zastupljenog pola. Radi se o merama koje su inspirisane evropskom praksom u oblasti zapošljavanja.¹⁴⁴

Socijalna zaštita

Član 23

Zabranjena je diskriminacija po osnovu pola prilikom ostvarivanja i uživanja prava iz oblasti socijalne zaštite, bez obzira na subjekte koji organizuju i sprovode ovu zaštitu.

Za poboljšanje materijalnog položaja samohranih i nezaposlenih roditelja izdvajanje budžetskih sredstava utvrđuje se na nivou Republike Srbije, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, u skladu sa zakonom.



Član 23 stav 1 ZRP-a ima za cilj izjednačavanje polova u oblasti socijalne zaštite tako što se zabranjuje diskriminacija prilikom ostvarivanja i uživanja prava koja se obezbeđuju u sistemu socijalne zaštite, bez obzira na subjekte koji organizuju i sprovode socijalnu zaštitu (centri za socijalni rad, druge državne i nedržavne ustanove socijalne zaštite).¹⁴⁵ Socijalna zaštita bavi se zbrinjavanjem egzistencijalno ugroženih kategorija kojima je zbog nemoći i socijalne ugroženosti potrebna posebna pomoć i zaštita od svih vidova ograničavanja ili uskraćivanja prava, pa i diskriminacije prema polu, jer sami nisu sposobni da se izbore sa životnim nedaćama.

U članu 23 stav 2 ZRP-a predviđeno je da se za poboljšanje materijalnog položaja samohranih i nezaposlenih roditelja mogu izdvojiti posebna budžetska sredstva na nivou Republike, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave. Radi se o posebno ugroženim kategorijama, među kojima su inače zastupljenije žene.¹⁴⁶ Pošto se opšte mere u oblasti socijalne zaštite nisu pokazale kao dovoljne, u cilju unapređenja socijalnog položaja ove grupe lica bilo je potrebno predvideti mogućnost uvođenja posebnih – afirmativnih mera, koje bi se finansirale iz budžeta državnih jedinica. Na ovaj način obezbeđen je pravni osnov za takvo budžetsko izdvajanje.

Zdravstvena zaštita

Član 24

Prilikom ostvarivanja prava na zdravstvenu zaštitu zabranjena je diskriminacija po osnovu pola.

Republika Srbija obezbeđuje zdravstvenu zaštitu žena i muškaraca osnivanjem zdravstvenih ustanova na primarnom, sekundarnom i tercijarnom nivou, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zdravstvena zaštita.

Zdravstvena zaštita žena obuhvata naročito:

- 1) prevenciju i rano otkrivanje bolesti;
- 2) zdravstvenu zaštitu u vezi sa planiranjem porodice, u toku trudnoće, porođaja i materinstva;
- 3) zdravstvenu zaštitu u slučaju bolesti i povreda, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zdravstvena zaštita.



Član 24 stav 1 ZRP-a zabranjuje diskriminaciju po osnovu pola prilikom ostvarivanja prava na zdravstvenu zaštitu. Pravo na zdravlje jedno je od najvažnijih ljudskih prava jer zdravlje predstavlja preduslov bilo koje druge životne aktivnosti. Zbog toga je neophodno suzbiti svaki vid ograničavanja ostvarivanja zdravstvene zaštite.

Drugim stavom člana 24 ZRP-a predviđa se da Republika Srbija obezbeđuje zdravstvenu zaštitu žena i muškaraca (tzv. specifična zdravstvena zaštita) osnivanjem zdravstvenih ustanova na primarnom, sekundarnom i tercijarnom nivou. Prema Mapi EU za postizanje jednakosti muškaraca i žena, žene i muškarci su, zbog svoje fiziološke osobenosti, izloženi specifičnim zdravstvenim rizicima, bolestima, problemima i praksi koji se negativno odražavaju na njihovo zdravlje. Pri tome su medicinska istraživanja i mnogi bezbednosni i zdravstveni standardi pretežno prilagođeni muškarcima kada je u pitanju oblast rada. Zbog toga bi trebalo unaprediti znanje u ovoj oblasti.¹⁴⁷

Budući da žene pod izvesnim okolnostima predstavljaju zdravstveno osetljivu kategoriju, Zakonom se preciziraju oblasti „specifične zdravstvene zaštite žena“, na koje treba obratiti posebnu pažnju (član 23 stav 3). Njih čine:

- prevencija i rano otkrivanje bolesti;
- zdravstvena zaštita u vezi sa planiranjem porodice, u toku trudnoće, porođaja i materinstva;
- zdravstvena zaštita u slučaju bolesti i povreda, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zdravstvena zaštita.¹⁴⁸

Radno vreme ustanova socijalne i zdravstvene zaštite

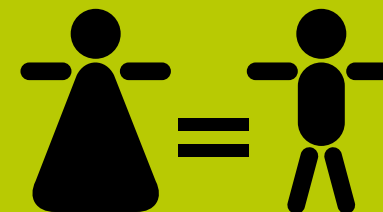
Član 25

Ustanove socijalne i zdravstvene zaštite dužne su da organizaciju rada i raspored radnog vremena prilagode potrebama korisnika.



U mnogim zemljama, pa i kod nas, radno vreme ustanova socijalne i zdravstvene zaštite uglavnom nije prilagođeno potrebama zaposlenih. Zbog neodgovarajućeg radnog vremena posebno je otežano ostvarivanje prava kada se radi o zaposlenim roditeljima, a naročito ako su roditelji samohrani. Reč je npr. o situacijama kada je za vreme radnog vremena potrebno obaviti zdravstveni pregled ili određenu zdravstvenu ili socijalnu terapiju povezanu s decom. Pojedine, naročito specijalističke službe zdravstvene i socijalne zaštite uglavnom rade kada su potencijalni korisnici zdravstvenih usluga i sami na poslu, tako da ostvarivanje prava podrazumeva da se obezbedi odsustvo sa rada, uzme „slobodan dan“, odnosno iskoristi deo godišnjeg odmora (koji nije namenjen u tu svrhu, već za odmor i regeneraciju od štetnih uticaja rada). Zato je bilo neophodno da zakonodavac propiše da su ustanove socijalne i zdravstvene zaštite dužne da prilagode organizaciju rada i radno vreme potrebama korisnika (član 25 ZRP-a).¹⁴⁹ Primera radi, Evropski pakt za jednakost polova, u okviru mera za smanjenje jaza među polovima i borbu protiv rodni stereotipa na tržištu rada, pominje da bi trebalo raditi na tome da sistemi socijalne sigurnosti budu naklonjeni zaposlenosti žena („employment friendly“), to jest da u većoj meri podstiču zaposlenost žena.¹⁵⁰

JEDNAKE/I
PRED!
ZAKONOM ●



KOMENTAR ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA
PORODIČNI ODNOSI



U skladu sa međunarodnim standardima i domaćim propisima koji se odnose na ravnopravnost polova u sferi porodičnih odnosa, ZRP bliže uređuje ravnopravnost polova u ovoj oblasti društvenog života, u kojoj je neravnoteža moći između žena i muškaraca posebno izražena. To uključuje zabranu diskriminacije po osnovu porodičnog i bračnog statusa i postavljanje osnova za preduzimanje posebnih mera u cilju postizanja ravnopravnosti polova u porodičnim odnosima.

Izvori u međunarodnom pravu: Deklaracija o politici suprotstavljanja nasilju prema ženama u demokratskoj Evropi, Preporuka Saveta Evrope 1582 i dr.¹⁵¹

Izvori u unutrašnjem pravu: Porodični zakon,¹⁵² Zakon o nasleđivanju,¹⁵³ Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju,¹⁵⁴ Krivični zakonik,¹⁵⁵ Zakon o zdravstvenoj zaštiti,¹⁵⁶ Zakon o lečenju neplodnosti postupcima biomedicinski potpomognutog oplodjenja,¹⁵⁷ Zakon o postupku prekida trudnoće u zdravstvenim ustanovama¹⁵⁸ i dr.

Porodični život

Član 26

Svako je ravnopravan, bez obzira na porodični i bračni status.



U članu 26 ZRP-a bliže je određen sadržaj principa ravnopravnosti polova u porodičnom životu. Ravnopravnost polova uključuje i ravnopravnost s obzirom na porodični i bračni status, što Zakon i eksplicitno reguliše ovom odredbom. Saglasno tome, diskriminaciju na osnovu pola predstavlja i svako razlikovanje ili nejednako postupanje, isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva koje ima za cilj ili posledicu da oteža, ugrozi, onemogućí ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda, koje se čini po osnovu porodičnog ili bračnog statusa.

Brak i vanbračna zajednica

Član 27

Supružnici i vanbračni partneri ravnopravni su, u skladu sa zakonom.



U skladu sa ustavnom normom o izjednačavanju vanbračne zajednice sa brakom,¹⁵⁹ ZRP utvrđuje da su supružnici i vanbračni partneri ravnopravni, u skladu sa zakonom. Iz ove odredbe proizlazi da su obim, sadržina i kvalitet ravnopravnosti regulisani brojnim supsidijernim zakonima kojima se uređuju pojedine oblasti društvenih odnosa, kao što su Porodični zakon, Zakon o nasleđivanju, Zakon o penzijskim i invalidskom osiguranju i dr.

U supsidijernom zakonodavstvu supružnici i vanbračni partneri su izjednačeni u pogledu ostvarivanja mnogih prava, kao što su pravo na izdržavanje,¹⁶⁰ sticanje i deoba zajedničke imovine,¹⁶¹ pravo na zaštitu od nasilja u porodici¹⁶² i dr. Sreću se, međutim, i zakonska rešenja koja odstupaju od principa ravnopravnosti supružnika i vanbračnih partnera. Tako je, na primer, prema važećim propisima, zakonski naslednik ostavioca samo njegov supružnik, a ne i vanbračni partner, koji može biti samo zaveštajni naslednik.¹⁶³ Pravo na porodičnu penziju priznato je samo supružniku umrlog osigurani-ka, a ne i njegovom vanbračnom partneru¹⁶⁴ i dr. Ovi zakonski propisi u suprotnosti su sa ustavnom normom o izjednačavanju vanbračne zajednice sa brakom i principom ravnopravnosti supružnika i vanbračnih partnera garantovanim ZRP-om.

Rađanje

Član 28

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

Partneri su ravnopravni u planiranju broja dece, pristupu informacijama, obrazovanju i sredstvima koja im omogućavaju korišćenje ovih prava.

Diskriminacijom se ne smatraju posebne mere kojima se podstiče rađanje i posebne mere zaštite i unapređenja reproduktivnog zdravlja žena.



ZRP (član 28) uređuje ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca u sferi reproduktivnih prava.¹⁶⁵ Ustavom garantovana sloboda odlučivanja o rađanju¹⁶⁶ uključuje mogućnost pojedinke i pojedinca da ostvare sopstvene želje i namere u pogledu dece, što podrazumeva pravo na izbor, tj. slobodu u odlučivanju da li će, kada i koliko dece imati. Prema međunarodnim standardima, reproduktivna prava i slobode uključuju različita prava (pravo na lečenje neplodnosti, pravo na začecje artificijelnim putem, pravo na kontracepciju, pravo na informisanost, pravo na ireverzibilnu i reverzibilnu sterilizaciju i dr.).

ZRP priznaje svakom licu u generativnom dobu, bez obzira na pol, pravo na zdravstvenu zaštitu i pružanje zdravstvenih usluga koje omogućavaju slobodno planiranje porodice. Zdravstvena zaštita i zdravstvene usluge pružaju se na zahtev pojedinke ili pojedinca kako u cilju ostvarivanja prava na reprodukciju tako i u cilju njenog sprečavanja.

U ostvarivanju slobode u planiranju porodice partneri su ravnopravni (član 28 stav 2). To znači da su oni ravnopravni u ostvarivanju svih prava kojima je konkretizovano pravo na slobodno planiranje porodice, uključujući pravo na pristup informacijama, pravo na obrazovanje o načinu kontrole fertiliteta i o drugim aspektima reproduktivnih prava, pravo na pristup sredstvima neophodnim za ostvarivanje reproduktivnih prava i sloboda i dr.

ZRP (član 28 stav 3) utvrđuje osnov za preduzimanje posebnih mera, od kojih su jedne usmerene ka podsticanju rađanja, a druge imaju za cilj zaštitu i unapređenje reproduktivnog zdravlja žene, čime se operacionalizuje Ustavom propisana obaveza države da podstiče rađanje.¹⁶⁷ Izričito je propisano da se ove mere neće smatrati diskriminacijom. Obe grupe mera u funkciji su povećanja nataliteta, kao jednog od ciljeva aktuelne populacione politike i demografskog razvoja.

U sagledavanju granica reproduktivnih prava i sloboda, treba imati u vidu i supsidijerno zakonodavstvo: odredbu člana 5 Porodičnog zakona, kojom je propisano da žena slobodno odlučuje o rađanju, što podrazumeva pravo žene na slobodno materinstvo – pravo da slobodno odluči da li će, kada i koliko dece roditi; propise koji regulišu lečenje neplodnosti postupcima biomedicinski potpomognutog oplođenja, prekid trudnoće i dr.

Nasilje u porodici

Član 29

Svi članovi porodice imaju jednako pravo na zaštitu od nasilja u porodici.

Diskriminacijom se ne smatraju posebne mere i programi namenjeni:

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

Organi javne vlasti dužni su da planiraju, organizuju, sprovode i finansiraju mere namenjene podizanju svesti javnosti o potrebi sprečavanja nasilja u porodici.



U savremenom pravu nasilje u porodici sagledava se kao jedan od oblika rodno zasnovanog nasilja, jer počiva na rodnoj nejednakosti i potčinjenom položaju žrtve u odnosu na izvršioca nasilja. Nasilje u porodici jeste oblik kontrole i manifestacija moći nad članovima porodice i dovodi do kršenja i ugrožavanja njihovih osnovnih ljudskih prava i sloboda. Najčešće žrtve nasilja u porodici jesu žene, deca, kao i starije i nemoćne osobe.

Imajući u vidu posledice nasilja u porodici na individualnom i društvenom planu, zakonodavac je izričito priznao pravo na zaštitu od nasilja u porodici.¹⁶⁸ ZRP (član 29 stav 1) svim članovima porodice garantuje ravnopravnost u ostvarivanju prava na zaštitu od nasilja u porodici.

Težište ZRP-a je na posebnim merama čije je preduzimanje usmereno ka sprečavanju nasilja prema članovima porodice i obezbeđivanju delotvorne i efikasne zaštita. Zakonodavac daje samo opšti okvir ovih mera i navodi:

- subjekte prema kojima se preduzimaju;
- sadržinu posebnih mera;
- cilj koji se njima ostvaruje.

Jedan set mera namenjen je žrtvama nasilja u porodici (član 29 stav 2 tačka 1). Ove mere treba da obezbede pružanje sveobuhvatne zaštite od nasilja, uključujući:

- pružanje socijalne pomoći;
- pružanje pravne pomoći;
- pružanje drugih oblika pomoći i podrške.

Pored toga, predviđeno je i preduzimanje posebnih mera koje će omogućiti naknadu žrtvama nasilja u porodici. Iako se bliže ne određuje o kakvoj je naknadi reč, shodno međunarodnim standardima, radi se o novčanoj naknadi štete koju je žrtva pretrpela izvršenjem nasilja u porodici, a koju treba da isplati država jer njeni organi nisu delotvorno sprečili izvršenje nasilja.

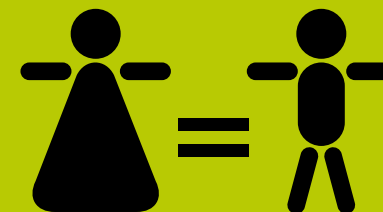
Zakon reguliše (član 29 stav 2 tačka 2) mogućnost preduzimanja mera i programa namenjenih zbrinjavanju žrtava nasilja, kako bi se one zaštitile od daljeg nasilja i ostvarile pravo na život bez nasilja (osnivanje sigurnih kuća i dr.).

ZRP utvrđuje (član 29 stav 2 tačka 2) ne samo posebne mere namenjene žrtvama nasilja već i mere prema izvršiocima nasilja u porodici, u cilju sprečavanja daljeg ispoljavanja nasilja.

Mere i programi koji se odnose na žrtve i izvršioce nasilja u porodici, prema izričitoj odredbi ZRP-a, ne smatraju se diskriminacijom.

ZRP (član 29 stav 3) utvrđuje dužnost organa javne vlasti da planiraju, organizuju, sprovode i finansiraju mere namenjene podizanju svesti javnosti o potrebi sprečavanja nasilja u porodici.

JEDNAKE/I
PRED!
ZAKONOM ●



KOMENTAR ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA
OBRAZOVANJE, KULTURA I SPORT

IV

Obrazovanje, njegovi sadržaji i prakse moćni su instrumenti reprodukcije rodnih odnosa, ali su i ključni mehanizam društvenih promena. Obrazovanje je u stanju da oblikuje decu i mlade i može im otvoriti nove perspektive u izboru načina života i konstruisanju novih formi i sadržaja rodnih identiteta. Zbog toga ostvarivanje rodne ravnopravnosti nije moguće bez integrisanja rodne perspektive u nastavne planove, obrazovne sadržaje i nastavnu praksu. U savremenim društvima, posebno tranzicionim, obrazovnim ustanovama nameće se obaveza da menjaju društveni kontekst i budu promoteri rodne ravnopravnosti.

Značaj obrazovanja za unapređenje rodne ravnopravnosti je prepoznat i ono je, stoga, našlo svoje mesto u međunarodnim izvorima koji utvrđuju standarde rodne ravnopravnosti i u nacionalnom zakonodavstvu.

ZRP reguliše obrazovanje, kulturu i sport u kontekstu rodne ravnopravnosti.

Međunarodni izvori: Rezolucija Saveta o ženama u nauci, Preporuka o rodnoj jednakosti u obrazovanju.¹⁶⁹

Izvori u unutrašnjem pravu: Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja,¹⁷⁰ Zakon o predškolskom vaspitanju i obrazovanju,¹⁷¹ Zakon o osnovnoj školi,¹⁷² Zakon o srednjoj školi,¹⁷³ Zakon o visokom obrazovanju,¹⁷⁴ Zakon o udžbenicima i drugim nastavnim sredstvima.¹⁷⁵

Jednake mogućnosti

Član 30

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 i mogućnostima pristupa stalnom obrazovanju, uključujući sve programe za obrazovanje odraslih i programe funkcionalnog opismenjavanja;
- 3) uslovima za isključenje iz procesa obrazovanja, naučnog rada i stručnog usavršavanja;
- 4) načinom pružanja usluga i davanja pogodnosti i obaveštenja;
- 5) ocenom znanja i vrednovanjem postignutih rezultata;
- 6) uslovima za sticanje stipendija i drugih vrsta pomoći za školovanje i studije;
- 7) uslovima za izbor ili sticanje zvanja, profesionalnog usmeravanja, stručnog usavršavanja i sticanja diploma;
- 8) uslovima za napredovanje, dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju.

- ocenu znanja i vrednovanje postignutih rezultata;
- uslove za sticanje stipendija i drugih vrsta pomoći za školovanje i studije;
- uslove za izbor ili sticanje zvanja;
- uslove za profesionalno usmeravanje;
- uslove za stručno usavršavanje;
- uslove za sticanje diploma;
- uslove za napredovanje;
- uslove za dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju.

ZRP identifikuje samo najvažnija pitanja potencijalne diskriminacije u sferi obrazovanja. Sadržaj, kvalitet i obim prava u oblasti obrazovanja, kao i načine na koje se u obrazovnom procesu na različitim nivoima i u različitim oblicima obrazovanja reguliše ostvarivanje jednakih mogućnosti, propisuje supsidijerno zakonodavstvo. Ove zakone potrebno je konsultovati kako bi se stekao celovit uvid u ostvarivanje rodne ravnopravnosti u obrazovnom procesu i posebno identifikovale posebne mere kao instrument ostvarivanja politike jednakih mogućnosti u oblasti obrazovanja. Pored zakona iz oblasti obrazovanja, u ovom kontekstu posebno je značajan i opšti antidiskriminacioni zakon.



ZRP (član 30) propisuje zabranu diskriminacije po polu u svim vidovima opšteg i stručnog obrazovanja i usavršavanja dece i odraslih. Zabrana diskriminacije odnosi se na:

- uslove za prijem u obrazovnu ustanovu;
- razloge za odbijanje prijema u obrazovnu ustanovu;
- uslove i pristup stalnom obrazovanju;
- uslove za pristup svim programima za obrazovanje odraslih;
- uslove za pristup programima funkcionalnog opismenjavanja;
- uslove za isključivanje iz procesa obrazovanja;
- uslove za isključivanje iz naučnog rada;
- uslove za isključivanje iz stručnog usavršavanja;
- način pružanja usluga;
- način davanja pogodnosti;
- način davanja obaveštenja;

Ravnopravnost polova kao sastavni deo obrazovanja

Član 31

Vaspitanje o ravnopravnosti polova je sastavni deo predškolskog, osnovnog, srednjeg i visokog obrazovanja, kao i trajnog učenja.

U okviru nastavnih planova i programa, odnosno studijskih programa, obezbeđuje se vaspitanje o ravnopravnosti polova, u cilju prevazilaženja ograničavajućih uloga zasnovanih na polu, oslobađanja od stereotipa zasnovanih na polu i predrasuda zasnovanih na polu.

U okviru nastavnih planova i programa obezbeđuje se i posebno odgovarajuće informisanje i obrazovanje iz oblasti seksualnog obrazovanja i reproduktivnog zdravlja.

Organi državne uprave nadležni za obrazovanje, odnosno obrazovne ustanove, u postupku donošenja nastavnih planova i programa, odnosno studijskih programa, i prilikom utvrđivanja standarda udžbenika, nastavnih metoda i normativa školskih prostora i opreme, dužni su da omoguće sprovođenje politike jednakih mogućnosti žena i muškaraca.



ZRP nalaže (član 31 stav 1) da se ravnopravnost polova, kao sastavni deo vaspitanja, integriše u celinu sistema obrazovanja, koji uključuje sve nivoe obrazovanja, od predškolskog, preko osnovnog kao opšteobaveznog, i srednjeg obrazovanja, pa do nivoa visokog obrazovanja, kao i različite oblike kontinuiranog obrazovanja (doživotnog učenja).

U cilju ostvarivanja ravnopravnosti polova u domenu vaspitanja i obrazovanja veoma je važan brižljiv i adekvatan odnos prema sadržajima nastavnih planova i studijskih programa. Uvažavajući to, ZRP (član 31 stav 2) izričito upućuje na sadržaje nastavnih planova i programa koji moraju uključiti:

- prevazilaženje stereotipa zasnovanih na polu;
- prevladavanje ograničavajućih društvenih uloga zasnovanih na polu (rodna diskriminacija);
- oslobađanje od predrasuda zasnovanih na polu i dr.

Uključivanje ovih sadržaja u nastavne planove i programe na različitim nivoima obrazovnog procesa, kao i u svim oblicima u kojima se on realizuje, ima za cilj podizanje svesti i promenu svesti i uvreženih shvatanja vezanih za ravnopravni status žena i muškaraca u društvu.

Pored pravila koja upućuju na sadržinsku reviziju nastavnih planova i programa i integrisanje sadržaja koji se odnose na ravnopravnost polova, ZRP (član 31 stav 3) posebno reguliše još jedan sadržinski element nastavnih planova i programa. On se odnosi na obavezu da se u sadržaju nastavnih planova i programa posebno obezbedi:

- informisanje o seksualnom obrazovanju;
- informisanje i obrazovanje iz oblasti reproduktivnog zdravlja, uključujući i reproduktivna prava i slobode.

U cilju realizacije gorepomenutih obaveza koje se odnose na sadržaje obrazovnog procesa, posebno sa aspekta sprovođenja politike jednakih mogućnosti u domenu obrazovanja i promovisanja ravnopravnosti žena i muškaraca u obrazovnom procesu, ZRP (član 31 stav 4) upućuje na:

- nadležne državne organe (organi državne uprave nadležni za obrazovanje, što je u ovom trenutku Ministarstvo prosvete);
- ustanove koje deluju u oblasti obrazovanja.

U okviru svojih nadležnosti oni su dužni da u sadržaje obrazovnog procesa integrišu ravnopravnost polova i uključe politiku jednakih mogućnosti koja služi ostvarivanju ravnopravnosti žena i muškaraca u društvu. ZRP precizira da je to neophodno učiniti:

- u postupku pripreme i usvajanja nastavnih planova i programa, kao i studijskih programa;
- prilikom utvrđivanja standarda udžbenika, pa čak i
- prilikom definisanja nastavnih metoda i normativa školskih prostora i opreme.

ZRP ne sankcioniše eksplicitno kršenje ovih dužnosti, ali utvrđuje pravo svakog lica (član 43 stav 1 tačka 4) da od suda zahteva stavljanje van prometa udžbenike koji diskriminatorски ili stereotipno predstavljaju pol.

Ravnomerna zastupljenost polova

Član 32

Ovlašćeni predlagač predlaže najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola prilikom imenovanja članova upravnih i nadzornih organa u javnim službama.



Kao posebnu meru ZRP (član 32) u oblasti obrazovanja eksplicitno propisuje kvotu od najmanje 30% predstavnica/predstavnika manje zastupljenog pola u rukovodećim organima (upravni i nadzorni organi) u obrazovnim organizacijama i institucijama. Ova mera treba da doprinese ravnomernoj zastupljenosti oba pola u sastavu rukovodećih tela u obrazovnim organizacijama.

Posebne mere

Član 33

U cilju obezbeđivanja uslova za napredovanje i potpunije uključivanje u proces obrazovanja i profesionalnog usavršavanja, organi javne vlasti nadležni za obrazovanje dužni su da preduzimaju posebne mere za uključivanje u ove procese učenika ili grupa učenika 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 nastavljjanje školovanja.

Organi javne vlasti nadležni za obrazovanje utvrđuju posebne programe za vraćanje učenika iz stava 1 ovog člana u škole i druge obrazovne ustanove.

Organi javne vlasti nadležni za obrazovanje mogu preduzeti i druge posebne mere, a naročito mere za podsticanje informatičkog, tehničkog i tehnološkog obrazovanja manje zastupljenog pola.



Pored posebnih mera u oblasti obrazovanja koje su u osnovi usmerene na podsticanje obrazovanja učenica/učenika koji rano napuštaju školu, ZRP (član 33 stav 4) jednom opštom normom propisuje i mogućnost da organi javne vlasti u čijoj je nadležnosti oblast obrazovanja mogu preduzimati i druge posebne mere. Ove posebne mere uključuju i set mera koje se odnose na podsticanje obrazovanja u određenim oblastima za manje zastupljeni pol (u ovom slučaju to su žene). To su posebne mere za podsticanje:

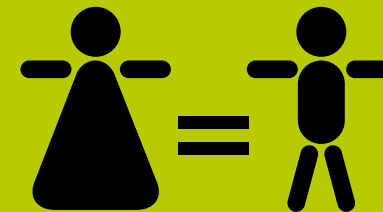
- informatičkog obrazovanja;
- tehničkog obrazovanja;
- tehnološkog obrazovanja.

Izostaje, međutim, prepoznavanje potrebe eliminisanja horizontalne polne segregacije u obrazovnim profilima, kao osnova za polnu segregaciju u profesionalnom radu, što bi zahtevalo preduzimanje posebnih mera kako bi se podstaklo obrazovanje muškaraca u pojedinim oblastima u kojima su oni manje zastupljeni pol, kao npr. obrazovanje za vaspitače, pedagoška zanimanja i sl.

IV

KOMENTAR ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA
IV. OBRAZOVANJE, KULTURA I SPORT

Sadržaj, obim i priroda posebnih mera u oblasti obrazovanja nisu regulisani ZRP-om. Ove mere reguliše supsidijerno zakonodavstvo koje se odnosi na oblast obrazovanja, pa u ovom slučaju radi potpunijeg sagledavanja zakonskih rešenja treba konsultovani supsidijerno zakonodavstvo.



V

KOMENTAR ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA
POLITIČKI I JAVNI ŽIVOT





Ravnopravnost polova podrazumeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim oblastima javnog života (član 2 stav 1 ZRP-a), a politiku jednakih mogućnosti ZRP određuje kao ravnopravno učešće polova u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka koje su od uticaja na položaj žena i muškaraca (član 3 stav 2).

Ravnopravnost polova u političkom i javnom životu zahteva eliminisanje diskriminacije, posebno strukturalne i prikrivene diskriminacije žena koja je u ovoj oblasti evidentna. To je obaveza države, koja je dužna da izgradi i obezbedi jednake uslove i jednaka prava za reprezentovanje žena i muškarca u političkim institucijama i omogući aktivno učešće žena u kreiranju politike i odlučivanju o svim društvenim pitanjima.

ZRP reguliše samo deo pitanja koja se odnose na ravnopravnost polova u političkom i javnom životu, pa uz odredbe ovog zakona treba konsultovati kako međunarodne izvore tako i subsidijerno zakonodavstvo.

Međunarodni izvori:¹⁷⁶ *dokumenti EU (Saveta, Komisije ili Evropskog parlamenta):* Rezolucija Saveta o uravnoteženom učešću muškaraca i žena u odlučivanju, Rezolucija Evropskog parlamenta o ženama u odlučivanju, Rezolucija Evropskog parlamenta o ženama u međunarodnoj politici, Rezolucija o rodnoj kvoti za kandidate za sudije Evropskog suda za ljudska prava i dr.; *dokumenti SE:* Deklaracija i program akcije – demokratizacija, sprečavanje konflikata i izgradnja mira: perspektive i uloga žena, Rezolucija o uvođenju načela rodne ravnopravnosti na lokalni i regionalni nivo, Preporuka o integrisanju rodnog aspekta u javnu politiku, Preporuka o učešću žena u političkom životu evropskih regija, Preporuka o uravnoteženom učešću žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju, Preporuka o predstavljanju žena u medijima, Preporuka o standardima i mehanizmima za postizanje rodne ravnopravnosti, Preporuka o reprezentovanju žena u izbornom sistemu i dr.; *dokumenti drugih evropskih institucija i asocijacija:* Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, Saveta evropskih opština i regiona i dr.

Izvori u unutrašnjem pravu: Zakon o izboru narodnih poslanika,¹⁷⁷ Zakon o lokalnim izborima,¹⁷⁸ Zakon o referendumu i narodnoj inicijativi,¹⁷⁹ Zakon o Narodnoj skupštini,¹⁸⁰ Zakon o Vladi,¹⁸¹ Zakon o ministarstvima,¹⁸² Zakon o državnoj upravi,¹⁸³ Zakon o udruženjima,¹⁸⁴ Zakon o političkim strankama,¹⁸⁵ Zakon o finansiranju političkih stranaka,¹⁸⁶ Zakon o lokalnoj samoupravi,¹⁸⁷ Zakon o javnom informisanju,¹⁸⁸ Zakon o zaštiti podataka o ličnosti,¹⁸⁹ Pokrajinska skupštinska odluka o izboru poslanika u Skupštinu AP Vojvodine¹⁹⁰ i dr.

Odredbe ZRP-a koje regulišu ravnopravnost polova u oblasti političkog i javnog života oskudne su i uglavnom načelne. Stvarni sadržaj i kvalitet prava na ravnopravnost polova u domenu definiše subsidijerno zakonodavstvo (posebno zakoni koji regulišu izbore), dok se ZRP ograničava na propisivanje samo dela posebnih mera koje bi trebalo da unaprede ravnopravnost polova i doprinesu ravnomernijem učešću žena u političkom i javnom životu. Zato je u primeni ZRP-a u ovoj oblasti neophodno konsultovati i subsidijerno zakonodavstvo kako bi se stekao uvid u realni sadržaj i kvalitet prava na ravnopravno učešće žena i muškaraca u političkom i javnom životu.

Jednake mogućnosti političkog i drugog delovanja

Član 35

Pravo na učlanjenje u političku stranku, aktivno učešće u radu i učešće u organima političke stranke ostvaruje se bez diskriminacije po osnovu pola, u skladu sa aktima političke stranke.

Političke stranke usvajaju svake četiri godine plan delovanja sa posebnim merama za podsticanje i unapređenje ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca u organima stranke, i prilikom predlaganja kandidata za izbore poslanika i odbornika.

Sindikati i strukovna udruženja usvajaju svake četiri godine plan delovanja sa posebnim merama za podsticanje i unapređenje ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca u svojim organima.

Političke stranke, sindikati i strukovna udruženja plan delovanja sa posebnim merama objavljuju na svojoj zvaničnoj internet prezentaciji, a političke stranke čiji su kandidati izabrani za poslanike odnosno odbornike dostavljaju i Odboru za ravnopravnost polova u Narodnoj skupštini Republike Srbije.

Političke stranke, sindikati i strukovna udruženja dužni su da obaveze iz st. 2, 3 i 4 ovog člana prvi put ispune do 1. decembra 2010. godine od kada teče rok iz st. 2 i 3 ovog člana.



Princip jednakih mogućnosti političkog i drugog delovanja u političkom i javnom životu polazno je načelo na kome se temelji ravnopravnost žena i muškaraca u domenu politike i javne vlasti. To je princip na kome počiva sadržaj i kvalitet prava građana i građanki na učešće u vršenju javne vlasti i odlučivanju o društvenim poslovima, koje garantuju i međunarodni dokumenti¹⁹¹ i unutrašnje pravo.¹⁹²

U članu 35 stav 1 ZRP reguliše pravo žena i muškaraca na političko organizovanje i učešće u radu političkih stranaka pod jednakim uslovima. Ovo pravo uključuje više posebnih prava:

- pravo da se pod jednakim uslovima učlanjuju u političku stranku;
- pravo na aktivno učešće u radu stranke bez bilo kog vida diskriminacije;
- pravo da aktivno učestvuju u organima političke stranke, pod jednakim uslovima i bez diskriminacije.

Način ostvarivanja ovih prava zakonodavac nije propisao, već je regulisanje tog pitanja prepustio političkim strankama upućujući neposredno na akte političkih stranaka koji to regulišu.

Primetno je da u ZRP-u nema analognih odredaba kada se radi o pravima građana i građanki na sindikalno organizovanje i pravima na udruživanje. Međutim, Ustav¹⁹³ i subsidijerno zakonodavstvo garantuju slobodu sindikalnog i svakog drugog udruživanja građana i građanki. Slobodu udruživanja i delovanja u sindikatima i strukovnim udruženjima bez diskriminacije po osnovu pola, trebalo bi sagledati u tom kontekstu. Odsustvo eksplicitnog pravila u ZRP-u ne bi se moglo interpretirati kao odsustvo garantovanja prava građana i građanki da se, bez diskriminacije po osnovu pola, udružuju u sindikate i strukovna udruženja i da u njima deluju.

ZRP reguliše i posebne obaveze (oblik posebnih mera) političkih stranaka, sindikata i strukovnih udruženja građana i građanki koje se odnose na obezbeđivanje ravnopravnosti žena i muškaraca (član 35 stavovi 2, 3 i 4). Ove obaveze odnose se na usvajanje plana delovanja koji utvrđuje posebne mere za podsticanje i unapređenje ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca u organima političkih stranaka, sindikata i strukovnih udruženja. Rok koji propisuje ZRP (član 35 stav 5) u kome su političke stranke, sindikati i strukovna udruženja dužni da ispune ovu obavezu jeste 1. decembar 2010.

Iako je pravilo koje propisuje ovu obavezu kogentno (to je dužnost koju treba ispuniti u zakonom propisanom roku), ZNP ne propisuje nikakvu sankciju u slučaju da politička stranka, sindikalna organizacija ili strukovno udruženje ne izvrše ovu zakonsku obavezu. Kršenje ove dužnosti ostaće bez sankcije, što je nesumnjivo ozbiljna manjkavost zakona.

Plan se usvaja za period od četiri godine.

U planu za obezbeđivanje ravnopravnosti polova koji usvajaju političke stranke preciziraju se mere koje se u stranci preduzimaju za podsticanje i unapređenje:

- ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca u organima stranke;
- predlaganja kandidata za izbore poslanika i odbornika.

Kao što se može zapaziti, planovi koje usvajaju političke stranke obuhvataju dve grupe posebnih mera u dve različite oblasti. Jednu grupu čine posebne mere koje se odnose na obezbeđivanje ravnopravnosti polova u okviru same političke stranke, posebno u njenim organima. Druga grupa posebnih mera uključuje one mere kojima politička stranka, kao učesnik u izbornim procesima, ključni akter i subjekt prava na kandidovanje za izbor poslanika i odbornika, utiče na obezbeđivanje ravnomerne zastupljenosti polova prilikom kandidovanja i na promovisanje i podsticanje nominovanja žena kao manje zastupljenog pola.

Kada se radi o planovima posebnih mera koje usvajaju sindikati i strukovna udruženja (član 35 stav 3), oni su fokusirani samo na mere koje se primenjuju unutar ovih organizacija i odnose se samo na podsticanje i unapređenje ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca u njihovim organima.

Političke stranke, sindikati i strukovna udruženja građana i građanki imaju obavezu koju propisuje ZRP (član 35 stav 4) da na svojoj zvaničnoj internet prezentaciji objave svoj plan koji sadrži posebne mere za podsticanje i unapređenje ravnopravnosti žena i muškaraca. Smisao ove zakonske odredbe jeste da se omogući uvid ne samo članova ovih organizacija već i najšire javnosti u politiku koju politička stranka, sindikalna organizacija ili strukovno udruženje vode u pravcu unapređenja ravnopravnosti polova. I u ovom slučaju ZNP ne propisuje sankciju ako politička stranka, sindikalna organizacija ili strukovno udruženje ne izvrše ovu zakonsku obavezu. Kršenje ove dužnosti nije sankcionisano, što je ozbiljan nedostatak zakona.

Pored toga, političke stranke čiji su kandidati izabrani za poslanike odnosno odbornike imaju i obavezu da planove posebnih mera koje se odnose na obezbeđivanje ravnopravnosti žena i muškaraca dostavljaju i Odboru za ravnopravnost polova u Narodnoj skupštini Republike Srbije. Ni u ovom slučaju ZRP ne propisuje sankciju za političku stranku koja ne izvrši ovu zakonsku obavezu, što je ozbiljan nedostatak zakona.

Biračko pravo

Član 36

Biračko pravo, bez diskriminacije po osnovu pola, obezbeđuje se u skladu sa Ustavom i zakonom.



Ovo je primer norme načelnog karaktera¹⁹⁴ koja samo upućuje na Ustav i subsidijerno zakonodavstvo. Na osnovu ovog zakona, odredba nije praktično primenljiva i stoga je suvišna u ZRP-u. Iako Ustav sadrži izričitu odredbu da se u Narodnoj skupštini obezbeđuje ravnopravnost i zastupljenost polova i predstavnika nacionalnih manjina i upućuje na zakonsko regulisanje ovog pitanja,¹⁹⁵ u ZRP-u nema odredaba o merama koje bi trebalo da konkretizuju ovo eksplicitno i kogentno ustavno pravilo.

O sadržaju i kvalitetu izbornih prava govore odredbe izbornog zakonodavstva. Posebne mere u ovim zakonima¹⁹⁶ vezuju se samo za pravo kandidovanja manje zastupljenog pola („meke kvote“ od najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola na kandidatskoj listi i rezervisano svako četvrto mesto na listi za manje zastupljeni pol), čime se ne obezbeđuje ravnomerno reprezentovanje manje zastupljenog pola u neposredno biranim predstavničkim telima, već samo ravnomerno kandidovanje.

Primer ove norme govori o nespremnosti zakonodavca da pokuša, kao što je to učinjeno u nekim drugim delovima ZRP-a, da i u oblasti izbornog prava definiše set posebnih mera koje bi imale za cilj da unaprede reprezentovanje zastupljenog pola u Narodnoj skupštini i u drugim neposredno biranim predstavništvima građana i građanki (npr. skupštine opština i skupštine gradova).

Ravnomerna zastupljenost i jednake mogućnosti pristupa u organima izvršne vlasti, javnim, finansijskim i drugim institucijama

Član 37

Ravnopravnost polova obezbeđuje se prilikom kandidovanja za predsednika Republike, poslanike i odbornike, na način i u skladu sa propisima kojima se uređuju izbori.

Ravnopravnost polova obezbeđuje se prilikom kandidovanja za izbore na sve funkcije i imenovanja u organe javne vlasti, finansijske i druge institucije.

Ravnopravnost polova obezbeđuje se u toku sprovođenja izbornog postupka kroz sastav i rad organa za sprovođenje izbora, u skladu sa propisima kojima se uređuju izbori.



Pravo učešća građanki i građana u odlučivanju o poslovima javne vlasti, bez bilo kog vida diskriminacije po osnovu pola, garantuju međunarodni dokumenti o ljudskim pravima kao jedno od osnovnih političkih prava. Iako je sadržaj ovog prava širi i pored participacije u neposredno biranim reprezentativnim telima, obuhvata i učešće u odlučivanju i u drugim organima vlasti, svakako je reprezentovanje u neposredno biranim organima vlasti osnovni i najvažniji vid učešća u odlučivanju o javnim poslovima.

Osnovna pretpostavka za ostvarivanje prava na učešće u javnoj vlasti ogleda se u ravnopravnoj zastupljenosti građana i građanki u reprezentativnim telima kako na nacionalnom tako i na regionalnom i lokalnom nivou. U tom kontekstu veoma su važne posebne mere koje treba da stvore normativni, politički i socijalni ambijent u kome će realno postojati jednake mogućnosti i za žene i za muškarce da ostvare pomenuta prava, bez bilo kog vida (direktne ili indirektno) diskriminacije.

Pod rubrumom Ravnomerna zastupljenost i jednake mogućnosti pristupa u organima izvršne vlasti, javnim, finansijskim i drugim institucijama, ZRP načelno reguliše samo tri pitanja iz ove važne oblasti.

- Odredbom načelnog karaktera (član 37 stav 1) garantuje se ravnopravnost polova prilikom kandidovanja za predsednika Republike, poslanike i odbornike, ali se ne reguliše sadržaj, obim i kvalitet prava na ravnopravnost polova u procesu kandidovanja niti kako se ostvaruje ovo pravo, već se upućuje na subsidijerne zakone i druge propise (npr. pokrajinska skupštinska odluka) koji regulišu izbore da urede i ovo pitanje.¹⁹⁷

Zakon o izboru narodnih poslanika¹⁹⁸ reguliše kvote na izbornim listama (najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola), kao i rezervisana mesta na kandidatskoj listi (svako četvrto mesto rezervisano je za manje zastupljeni pol). Zakon o lokalnim izborima¹⁹⁹ restriktivniji je i sadrži samo jednu posebnu meru koja uključuje kvote na izbornim listama (najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola). Oba pomenuta zakona regulišu i sankciju u slučaju da lista ne ispunjava ovu zakonom propisanu posebnu meru usmerenu na ostvarivanje ravnopravnosti polova u procesu kandidovanja. Ukoliko predlagač liste ne otkloni ovaj nedostatak, takvu kandidatsku listu izborna komisija odbiće da proglasiti, jer ima nedostatke.²⁰⁰ Pokrajinska skupštinska odluka koja reguliše izbor poslanika u Skupštinu AP Vojvodine, pored posebnih mera koje se odnose na kandidovanje (najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola na kandidatskoj listi i svako četvrto mesto na listi rezervisano za manje zastupljeni pol),²⁰¹ sadrži i posebne mere koje obezbeđuju i praktično ostvarivanje prava na reprezentovanje manje zastupljenog pola u Skupštini AP Vojvodine. To su mere koje se primenjuju na raspodelu mandata koje je osvojila kandidatska lista. One obezbeđuju da najmanje svaki četvrti osvojeni mandat pripadne manje zastupljenom polu.²⁰² Realni efekat ovih posebnih mera jeste ograničen jer se one primenjuje samo na izbor polovine (ukupno 60) poslanika u Skupštini AP Vojvodine, koji se biraju po proporcionalnom sistemu. Nema posebnih mera za reprezentovanje manje zastupljenog pola kada se radi o izboru druge polovine poslanika Skupštine AP Vojvodine koji se biraju po većinskom izbornom sistemu. Nepoštovanje pravila koja se odnose na kandidatsku listu sankcionisano je. Izbornu listu koja ne poštuje ova pravila odbiće organi za sprovođenje izbora.

- Odredbom koju takođe odlikuje načelna priroda (član 37 stav 2), ZRP garantuje i ravnopravnost polova prilikom kandidovanja za izbore na sve funkcije i imenovanja u organima javne vlasti, kao i u finansijskim i drugim institucijama. U subsidijernom zakonodavstvu, kao i u drugim opštim pravnim aktima, ne postoje primeri (ili su u pitanju izuzeci)²⁰³ na koje bi se moglo uputiti, a koji bi govorili u prilog zaključku da je ovo načelno pravilo ZRP-a operacionalizovano i da je moguće identifikovati realni sadržaj načelne garancije da su žene i muškarci u ravnopravnom položaju

prilikom kandidovanja ili izbora na sve funkcije u organima javne vlasti, kao i u finansijskim i drugim institucijama. I u ovom slučaju o realnom sadržaju ovog prava njegovom obimu i kvalitetu govoriće odredbe subsidijernih izvora (zakona i drugih opštih pravnih akata). Organi nadležni da prate primenu ZRP-a, u prvom redu ministarstvo nadležno za oblast ravnopravnosti polova,²⁰⁴ imaće obavezu da prate i aktivnost (i akte) organa javne vlasti, kao i drugih subjekata i institucija na koje upućuje ZRP, kako bi se stekao uvid u ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca ne samo u neposredno biranim organima i reprezentativnim telima već i u drugim organima javne vlasti, kao i u finansijskim i drugim institucijama.

- Načelnom odredbom ZRP (član 37 stav 3) garantuje i poštovanje Ustavom zagarantovane ravnopravnosti polova i u toku sprovođenja izbornog postupka, što predstavlja primer inkorporiranja jednog od međunarodnih standarda ravnopravnosti polova u naše zakonodavstvo. Iako i u vezi sa ovim pravom ZRP u osnovi upućuje na subsidijernu zakonsku i drugu pravnu regulativu koja treba da reguliše pravo na ravnopravnost polova u izbornom postupku, u samom ZRP-u ipak je postavljen okvir i trasiran pravac za osnovni sadržaj zakonske i druge regulative. U ZRP-u se precizira da se ravnopravnost žena i muškaraca u toku sprovođenja izbornog postupka ostvaruje prvenstveno kroz sastav i rad organa za sprovođenje izbora.

Učešće u međunarodnoj saradnji

Član 38

Svi imaju jednako pravo da ravnopravno i bez diskriminacije učestvuju u međunarodnoj saradnji koja se ostvaruje u okviru spoljne politike Republike Srbije, a u skladu sa nadležnostima Republike Srbije, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, kao i da budu predstavljeni i učestvuju u radu međunarodnih organizacija i institucija.

Prilikom izbora ili imenovanja delegacija koje predstavljaju Republiku Srbiju, sastav delegacija obavezno mora da čini najmanje 30% lica manje zastupljenog pola, u skladu sa međunarodnim standardima.

Odredbe stava 2 ovog člana primenjuju se i na međunarodnu saradnju koju ostvaruju autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave u skladu sa Ustavom i zakonima propisanih nadležnosti.



Jednaki uslovi za žene i muškarce, bez diskriminacije, u ostvarivanju prava da učestvuju u međunarodnoj saradnji, kao i da predstavljaju svoju državu i vladu u međunarodnoj zajednici, uključuju, između ostalog, i garantovanje prava na učešće u međunarodnoj saradnji bez diskriminacije po osnovu pola; pravo na ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca u međunarodnim delegacijama i međunarodnim telima i organizacijama; pravo na ravnopravno učešće u radu međunarodnih organizacija, kao i posebne mere za obezbeđivanje efektivnog ostvarivanja navedenih prava.

ZRP (član 38 stav 1), sledeći međunarodne standarde u ovom domenu, načelno garantuje jednako pravo žena i muškaraca da ravnopravno i bez diskriminacije:

- učestvuju u međunarodnoj saradnji;
- budu predstavljeni u međunarodnim organizacijama i institucijama;
- učestvuju u radu međunarodnih organizacija i institucija.

ZRP propisuje i uslove pod kojima se ostvaruju prava na ravnopravnost polova u domenu međunarodne saradnje:

- ova prava se ostvaruju u okvirima spoljne politike Republike Srbije čiji sadržaj i način ostvarivanja definišu organi Republike Srbije u čijoj je nadležnosti vođenje spoljne politike;
- prava se realizuju na različitim nivoima organizacije vlasti, ali u granicama i okvirima, kao i skladu sa nadležnostima Republike Srbije, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave.

Iako u ovom slučaju ZRP ne upućuje eksplicitno na subsidijerne izvore (zakone, opšte pravne akte i druge propise) u kojima bi se mogle propisati i posebne mere sa ciljem da se i u praksi realizuju zakonske garancije prava na ravnopravno učešće žena i muškaraca u međunarodnoj saradnji, biće neophodno precizirati način ostvarivanja, a naročito posebne mere za ostvarivanje ovih prava pod jednakim uslovima u različitim subsidijernim propisima, jer se pravo ostvaruje kako na nivou Republike tako i na nivou autonomne pokrajine, ali i na nivou grada i opštine, svakako u granicama njihovih nadležnosti.

Pozivanjem na međunarodne standarde, ZRP (član 38 stav 2) propisuje obaveznu kvotu od najmanje 30% lica manje zastupljenog pola u sastavu delegacija koje predstavljaju Republiku Srbiju. To je posebna mera koja ima za cilj da doprinese stvaranju jednakih mogućnosti za ostvarivanje prava na ravnopravno učešće žena i muškaraca u međunarodnoj saradnji. ZRP ne reguliše bliže način ostvarivanja ovog prava, što pretpostavlja da će i u ovom slučaju stvarna primena ove posebne mere suštinski zavisi od subsidijernih pravnih izvora koji treba da operacionalizuju način njene praktične primene. Npr. u Zakonu o Narodnoj skupštini ili u Poslovniku Narodne skupštine trebalo bi regulisati na koji se način obezbeđuje poštovanje odredbe ZRP-a koja obavezuje da u sastavu svih delegacija bude najmanje 30% lica manje zastupljenog pola kada se radi o izboru ili imenovanju parlamentarnih delegacija koje sudeluju u međunarodnoj saradnji.

ZRP reguliše (član 38 stav 3) da se odredbe o kvoti od najmanje 30% za manje zastupljeni pol u sastavu međunarodnih delegacija (član 38 stav 2), kao specifičnoj posebnoj meri, primenjuju i u domenu međunarodne saradnje koju ostvaruju autonomne pokrajine, kao i gradovi i opštine. Međunarodnu saradnju autonomne pokrajine, gradovi i opštine ostvaruju u okvirima i u skladu sa svojim zakonima, Ustavom i zakonima regulisanim nadležnostima. I u ovom slučaju subsidijerni izvori, posebno propisi autonomne pokrajine,²⁰⁵ kao i propisi grada ili opštine, treba da regulišu način ostvarivanja ove posebne mere. Subsidijerni izvori će i u ovom slučaju biti pokazatelj realne sadržine i kvaliteta ovog prava.

Upućujemo na dva primera opštinskih odluka koje regulišu posebne mere za manje zastupljeni pol u domenu međunarodne saradnje.²⁰⁶

Obaveze organa jedinica lokalne samouprave

Član 39

Organi jedinica lokalne samouprave, u okviru svojih nadležnosti, obezbeđuju ravnopravnost polova i ostvarivanje jednakih mogućnosti.

Organi jedinica lokalne samouprave podstiču i unapređuju ravnopravnost polova, u okviru svojih nadležnosti i poslova vezanih za ravnopravnost polova.

U procesu usvajanja razvojnih planova i drugih akata, nadležni organi jedinica lokalne samouprave razmatraju mere i aktivnosti koje su u funkciji ravnopravnosti polova i ostvarivanja jednakih mogućnosti.

U organima jedinica lokalne samouprave, u okviru postojeće organizacije i akta o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji, organizuje se stalno radno telo ili određuje zaposleni za rodnu ravnopravnost i obavljanje poslova ostvarivanja jednakih mogućnosti, u skladu sa ovim zakonom.



ZRP, u kontekstu međunarodnih standarda koji se odnose na ostvarivanje ravnopravnosti polova na lokalnom nivou, reguliše (član 39 stav 1) posebno obaveze organa jedinica lokalne samouprave (gradova i opština) u domenu ravnopravnosti polova, koje se ostvaruju u okvirima nadležnosti lokalne zajednice.

U skladu sa opštom odredbom Ustava²⁰⁷ o obavezi države da vodi politiku jednakih mogućnosti kako bi se u praksi obezbedilo poštovanje ravnopravnosti žena i muškaraca koju Ustav garantuje u osnovnim odredbama, posebno je akcentovana i obaveza jedinica lokalne samouprave da na lokalnom nivou vode politiku jednakih mogućnosti koja se ostvaruje na lokalnom nivou, a u okviru kompetencija lokalne zajednice.

Kao najopštije smernice za aktivnosti koje se odvijaju na lokalnom nivou u gradovima i opštinama kao jedinicama lokalne samouprave u domenu nadležnosti i poslova vezanih za ravnopravnost polova, ZRP (član 39 stav 2) navodi dve vrste aktivnosti:

- podsticanje ostvarivanja ravnopravnosti žena i muškaraca;
- unapređivanje ravnopravnost polova.

Propisima koje u okviru svojih nadležnosti donose organi gradova i opština (npr. statut grada, odluke skupštine grada, statut opštine, odluka skupštine opštine²⁰⁸ i dr.) preciziraju se aktivnosti koje preduzimaju organi lokalne zajednice kako bi podstakli ostvarivanje ravnopravnosti polova na lokalnom nivou i unapredili ravnopravnost žena i muškaraca u lokalnoj zajednici.

Pored toga, ZRP eksplicitno propisuje (član 39 stav 3) da nadležni organi grada odnosno opštine, posebno kada su u pitanju razvojni planovi lokalne zajednice, ali i drugi akti lokalne zajednice značajni za stvaranje jednakih mogućnosti za ostvarivanje prava žena i muškaraca u lokalnoj zajednici, kao i za podsticanje ili unapređenje ravnopravnosti žena i muškaraca na lokalnom nivou. Subsidijerni izvori na koje se treba osloniti u vezi sa primenom ove odredbe ZRP-a jesu statuti opština i gradova, odluke skupština opština i skupština gradova, kao i drugi akti koje organi jedinica lokalne samouprave donose u okviru svojih nadležnosti.

Pored toga, na lokalnom nivou, u gradovima i opštinama, kako propisuje ZRP (član 39 stav 4) formiraju se lokalne institucije koje rade na poslovima koji se odnose na politiku jednakih mogućnosti u lokalnoj zajednici sa ciljem da se unapredi ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca u lokalnoj zajednici.

ZRP navodi dva modaliteta organizovanja institucija koje na lokalnom nivou deluju u oblasti ravnopravnosti polova, posebno na poslovima ostvarivanja jednakih mogućnosti na lokalnom nivou. To su:

- stalno radno telo koje se obrazuje u okviru postojeće organizacije vlasti na lokalnoj novou (npr. stalno radno telo skupštine lokalne zajednice i dr.);
- lice zaposleno u organima lokalne samouprave koje radi na poslovima u oblasti rodne ravnopravnosti i politike jednakih mogućnosti na nivou lokalne zajednice, a čiji status i poslove reguliše akt o sistematizaciji radnih mesta u organima jedinica lokalne samouprave.

Gradovima i opštinama ZRP je prepustio da se, u skladu sa konkretnim prilikama u svakoj jedinici lokalne samouprave, opredele za onaj vid institucionalnog organizovanja koji je najprimereniji prilikama u konkretnoj lokalnoj sredini.

Pored institucija koje se obrazuju na lokalnom nivou za oblast ravnopravnosti polova, u ustavnom sistemu Republike Srbije obrazovane su i već duže vremena deluju institucije za ravnopravnost polova na nivou Republike i Autonomne Pokrajine Vojvodine. Status i nadležnosti ovih institucija regulisani su subsidijernim izvorima.

Radi celovitosti uvida u institucionalne mehanizme koji danas postoje u Republici Srbiji i deluju na sprovođenju politike jednakih mogućnosti i ostvarivanju ravnopravnosti polova, navodimo ove institucije i upućujemo na subsidijerne izvore koji uređuju njihov status i nadležnosti.

U *skupštinama* kao telima koja su neposredno birali građani obrazuju se stalna radna tela za oblast ravnopravnosti polova.²⁰⁹ To su:

- Odbor za ravnopravnost polova kao stalno radno telo Narodne skupštine Republike Srbije (formiran 2003. godine);
- Odbor za ravnopravnost polova kao stalno radno telo Skupštine Autonomne Pokrajine Vojvodine (formiran 2002. godine).

U okviru *izvršne vlasti*²¹⁰ obrazuju se različita tela za oblast ravnopravnosti polova. To su:

- Republički savet za ravnopravnost polova kao stalno stručno i savetodavno radno telo Vlade Republike Srbije (formiran 2003. godine);
- Uprava za rodnu ravnopravnost kao organ uprave formiran u okviru Ministarstva rada i socijalne politike (formirana 2008. godine), koja je zamenila Sektor za rodnu ravnopravnost, koji je u okviru Ministrastva rada i socijalne politike bio obrazovan 2007. godine.
- Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, kao organ pokrajinske uprave nadležan i za oblast ravnopravnosti polova (formiran 2002. godine);
- Savet za ravnopravnost polova, kao stalno savetodavno telo Pokrajinskog sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova (formiran 2002. godine). U domenu *zaštite ljudskih prava*²¹¹ kao deo celokupnog sistema zaštite ljudskih prava u sastavu institucije zaštitnika građana i institucije pokrajinskog ombudsmana, među zamenicima/zamenicama izabrani su:
 - zamenica zaštitnika građana kojoj su povereni, između ostalog, i poslovi vezani za ravnopravnost polova (izabrana 2008. godine);
 - zamenica pokrajinskog ombudsmana zadužena za ravnopravnost polova (izabrana 2004. i 2010).

Pored toga, u AP Vojvodini je Pokrajinskom skupštinskom odlukom formiran i Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova²¹² 2004. godine, kao *stručno telo* čiji je osnivač AP Vojvodina, u cilju sprovođenja načela ravnopravnosti polova, unapređenja politike jednakih mogućnosti, razvoja stručnog rada i praćenja stanja u oblasti rodne ravnopravnosti u APV. Na lokalnom nivou su, i pre usvajanja ZRP-a, u brojnim lokalnim zajednicama²¹³ formirana lokalna tela za ravnopravnost polova.

Statistička evidencija

Član 40

Statistički podaci koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju na nivou Republike Srbije, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, kao i u ustanovama i organizacijama koje obavljaju javna ovlašćenja, javnim preduzećima i privrednim društvima, moraju biti iskazani po polu.

Statistički podaci iz stava 1 ovog člana sastavni su deo statističkog informacionog sistema Republike Srbije i dostupni su javnosti, u skladu sa zakonom.



Zbog značaja koji različiti statistički podaci imaju za praćenje i sagledavanje položaja žena i muškaraca u različitim obasima društvenog života, s jedne strane, kao i činjenice da se brojni podaci koje prati oficijelna statistička služba ne obrađuju i ne iskazuju i prema polu, iako se prilikom prikupljanja statističkih podataka, posebno onih koji se odnose na fizička lica, prikupljaju i podaci koji se odnose na ovo obeležje, s druge strane, ZRP (član 40 stav 1) propisuje obavezu da se svi statistički podaci koji se oficijelno prikupljaju moraju iskazivati po polu.

Obaveza iskazivanja statističkih podataka po polu ustanovljena je s obzirom na sve podatke koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju na nivou:

- Republike Srbije;
- autonomne pokrajine;
- jedinice lokalne samouprave (grada i opštine).

Pored toga, ova zakonska obaveza odnosi se i na iskazivanje statističkih podataka koje prikupljaju, evidentiraju i obrađuju:

- ustanove;
- organizacije koje obavljaju javna ovlašćenja;
- javna preduzeća;
- privredna društva.

ZRP eksplicitno propisuje (član 40 stav 2) da svi statistički podaci koje, u okviru svojih nadležnosti, prikupljaju, evidentiraju i obrađuju nadležni državni organi, organi autonomne pokrajine, organi grada odnosno opštine, kao i ustanove, organizacije koje obavljaju javna ovlašćenja, javna preduzeća i privredna društva, predstavljaju sastavni deo jedinstvenog statističkog informacionog sistema Republike Srbije. Kao deo jedinstvenog statističkog sistema ovi podaci su dostupni javnosti, na način i u granicama koje propisuje subsidijerno zakonodavstvo.

Ovo zakonsko rešenje veoma je važno za praktično delovanje na polju ostvarivanja ravnopravnosti polova. Baza statističkih podataka, naime, predstavlja skup indikatora i pokazatelja koji pružaju mogućnost uvida u realno stanje ravnopravnosti žena i muškaraca. Zato je ona i oslonac za ocenu stanja u ovoj oblasti, što je nužna i polazna pretpostavka za kreiranje posebnih mera i preduzimanje konkretnih aktivnosti na ostvarivanju ravnopravnosti polova.

Primena zakonskog rešenja koje se odnosi na statističke pokazatelje pretpostavlja usvajanje pratećih propisa koji će regulisati način primene ove odredbe i podstaći proces primene.

Javno informisanje

Član 41

Informacije putem sredstava javnog informisanja ne smeju sadržavati niti podsticati diskriminaciju zasnovanu na polu.

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

Sredstva javnog informisanja dužna su da kroz svoje programe razvijaju svest o ravnopravnosti zasnovanoj na polu, kao i da preduzimaju odgovarajuće mere radi izmene društvenih i kulturnih obrazaca, običaja i svake druge prakse, koji uslovljavaju stereotipe, predrasude i diskriminaciju utemeljenu na ideji o podređenosti, odnosno nadređenosti određenog pola.



Značaj koji mediji imaju za promovisanje politike jednakih mogućnosti, za podizanje svesti o značaju postizanja ravnopravnosti žena i muškaraca, za razvijanje kulture tolerancije koja uvažava različitost, kao i za prevazilaženje, prevladavanje i eliminaciju predrasuda i stereotipa o ulozi žena i muškaraca i njihovom položaju u društvu, ZRP jednom odredbom (član 41 stav 2) načelno reguliše obaveze sredstava javnog informisanja u domenu ravnopravnosti polova, a u skladu sa njihovim položajem i ulogom koju imaju u društvu.

Obaveze koje ZRP propisuje kada su u pitanju sredstva javnog informisanja odnose se u prvom redu na njihove programe i integrisanje rodne perspektive u programsku aktivnost sredstava javnog informisanja. Obaveze sredstava javnog informisanja vezane za rodnu perspektivu u okviru programskih aktivnosti uključuju posebno dve grupe aktivnosti:

- razvijanje svesti o ravnopravnosti zasnovanoj na polu;
- preduzimanje mera radi izmene društvenih i kulturnih obrazaca, običaja i prakse koji uslovljavaju stereotipe, predrasude i diskriminaciju utemeljenu na ideji o podređenosti odnosno nadređenosti određenog pola.

ZRP garantuje i zaštitu svedocima i žrtvama diskriminacije po osnovu pola u slučaju kada upozoravaju javnost na slučaj diskriminacije (član 8), što je važna zaštitna odredba koja sredstvima javnog informisanja pruža mogućnost zaštite kada upozoravaju javnost na diskriminaciju.

U skladu sa opštom zabranom diskriminacije koju propisuje i Ustav (član 21 stav 3) i Ustavom propisanim opštim razlozima ograničenja slobode medija u slučaju podsticanja na diskriminaciju (član 50 stav 3),²¹⁴ kao i obavezom sprečavanja i otklanjanja diskriminacije koju propisuje ZRP (član 1), ZRP-om se izričito zabranjuje da informativni sadržaji koje plasiraju sredstva javnog informisanja podstiču na diskriminaciju zasnovanu na polu ili da sami budu diskriminatorni (član 41 stav 1). ZRP sankcioniše povredu ovog prava. Videti bliže u komentaru uz član 43.

Dejstvo odredbe o zabrani informativnih sadržaja koji su diskriminatorni ili podstiču na diskriminaciju ZRP (član 41 stav 2) proteže analogno i na sve vidove reklama i propagandnog materijala.

Udruženja

Član 42

Udruženja čiji su ciljevi vezani za unapređenje ravnopravnosti polova imaju pravo da prate ostvarivanje ravnopravnosti polova i ukazuju na diskriminaciju, kao i da sastavljaju i objavljuju izveštaje o svojim nalazima.

Udruženja iz stava 1 ovog člana aktivno učestvuju u ostvarivanju ravnopravnosti polova, predlaganju posebnih mera i stvaranju uslova za postizanje ravnopravnosti polova, kao i prilikom sastavljanja izveštaja o ostvarivanju ravnopravnosti polova.

Udruženja iz stava 1 ovog člana imaju svoje predstavnike u radnom telu Vlade nadležnom za ravnopravnost polova, koje obrazuje i čije članove imenuje Vlada.



U skladu sa ulogom koju udruženja građana imaju u demokratskom društvu, posebno uzimajući u obzir položaj organizacija civilnog društva i značaj aktivnosti koji različite asocijacije građana i građanki imaju kao aktivni činioци, ZRP (član 42) reguliše nekoliko pitanja u vezi sa ulogom koju udruženja građana i građanki imaju u oblasti ravnopravnosti polova.

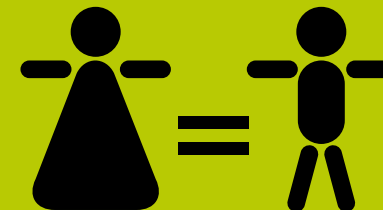
ZRP garantuje (član 42 stavovi 1 i 2) pravo udruženja građana i građanki da:

- prate ostvarivanje ravnopravnosti polova;
- ukazuju na rodno zasnovanu diskriminaciju, kao i diskriminaciju po polu;
- izveštavaju o svojim uvidima i nalazima;
- javno objavljuju svoje uvide i nalaze o ostvarivanju ravnopravnosti žena i muškaraca, kao i o slučajevima kršenja prava na ravnopravnost polova;
- učestvuju u ostvarivanju ravnopravnosti polova;
- učestvuju u predlaganju posebnih mera koje treba da doprinesu stvaranju uslova za realizaciju ravnopravnosti polova;
- učestvuju u aktivnostima vezanim za pripremu i sastavljanje izveštaja o ostvarivanju ravnopravnosti polova koji Srbija, budući da je ratifikovala Konvenciju o sprečavanju svih oblika diskriminacije žena, kao i Fakultativni protokol uz ovu konvenciju, dostavlja Komitetu za eliminisanje svih oblika diskriminacije žena, koji prati primenu međunarodnih standarda ravnopravnosti žena i muškaraca.²¹⁵

Posebno je važno istaći da udruženja građana i građanki imaju pravo da Komitetu za eliminisanje svih oblika diskriminacije žena dostavljaju i svoje izveštaje o ostvarivanju ravnopravnosti polova (tzv. izveštaji u senci), kao i da svoja zapažanja neposredno iznesu pred tim komitetom. I izveštaji udruženja građana i građanki razmatraju se u Komitetu, najčešće pre razmatranja izveštaja koji dostavlja vlada, u cilju što celovitijeg sagledavanja stanja u oblasti ravnopravnosti polova i u cilju pripreme Komiteta za razmatranje izveštaja vlade. Komitet može odlučiti i da zajedno razmatra kako izveštaj vlade tako i „izveštaj u senci“ ukoliko oceni da će takvim načinom organizovanja debate dobiti potpuniji i objektivniji uvid u realno stanje ravnopravnosti polova.

Pored toga, ZRP izričito garantuje (član 42 stav 3) pravo udruženjima građana i građanki da neposredno učestvuju u radu radnog tela Vlade nadležnog za ravnopravnost polova čije članove imenuje Vlada (u ovom trenutku to je Savet za ravnopravnost polova) preko svojih predstavnika i predstavnica. To je važna garancija. Ona svedoči o spremnosti zakonodavca da uvaži i zakonski formalizuje pravo udruženja da preko svojih predstavnika i predstavnica aktivno učestvuju u iniciranju, predlaganju i kreiranju propisa, politika, mera i aktivnosti koje Vlada preduzima u vođenju politike jednakih mogućnosti na koju je Ustav izričito obavezuje, a u cilju ostvarivanja Ustavom garantovane ravnopravnosti žena i muškaraca

Pomenuta prava ZRP garantuje samo onim udruženjima građana i građanki koja deluju na području ravnopravnosti polova i čiji su ciljevi delovanja vezani za ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca.





Kao i ostala ljudska prava, pravo na ravnopravnost polova mora biti praktično i delotvorno, što podrazumeva dužnost države da obezbedi njegovu zaštitu.

Za zaštitu od diskriminacije po osnovu pola koriste se različiti instrumenti upravno-pravne, prekršajnepravne, krivičnopravne²¹⁶ i građanskopravne zaštite, regulisani opštim i posebnim antidiskriminacionim zakonima i drugim zakonima koji su supsidijerni izvor antidiskriminacionog zakonodavstva.

Pravo na ravnopravnost polova može se zaštititi i pred Ustavnim sudom RS, u skladu sa Ustavom RS.

Upravnopravna zaštita regulisana je zakonima i drugim opštim aktima kojima je uređeno postupanje nezavisnih državnih organa u slučajevima diskriminacije i povrede ljudskih prava (poverenik za zaštitu ravnopravnosti; republički, pokrajinski, gradski i opštinski zaštitnici građana tj. ombudsmani). Za ovu oblast relevantni su i zakoni kojima se uređuje nadzor državnih organa nad radom obrazovnih, zdravstvenih, socijalnih i drugih ustanova i privrednih subjekata.

Prekršajnopravna zaštita regulisana je antidiskriminacionim zakonima i zakonima kojima se uređuje postupanje prekršajnih sudova.

U domenu krivičnopravne zaštite od diskriminacije primenjuju se krivičnopravni propisi kojima su inkriminisani povreda ravnopravnosti, rasna i drugi vidovi diskriminacije (čl. 128 i čl. 387 Krivičnog zakonika RS), kao i propisi kojima je uređeno postupanje u krivičnom postupku.

Građanskopravna zaštita od diskriminacije po osnovu pola uređena je ZRP-om, s tim što je postupak za ostvarivanje građanskopravne zaštite od diskriminacije po osnovu pola uređen ZRP-om i supsidijernim zakonodavstvom koje uređuje parnični postupak.

Pored zaštite pred domaćim sudovima, kao primarnog oblika zaštite, i zaštite pred drugim državnim organima, zaštita od diskriminacije po osnovu pola može se ostvariti i pred međunarodnim institucijama. Ustav²¹⁷ građankama i građanima garantuje pravo da se obrate međunarodnim institucijama radi zaštite svojih sloboda i prava zajemčenih Ustavom. Jedna od međunarodnih institucija kojima se građanke i građani Srbije mogu obratiti jeste i Komitet za eliminisanje diskriminacije žena, ustanovljen Konvencijom o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena.²¹⁸ Fakultativnim protokolom uz Konvenciju o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena regulisan je način postupanja po individualnim predstavkama.²¹⁹

Međunarodni izvori: Direktiva 97/80/EZ (teret dokazivanja u slučajevima diskriminacije po osnovu pola), Direktiva 2000/78/EZ (uspostavljanje opšteg okvira za jednak tretman u zaposlenju i zanimanja) i dr.

Izvori u unutrašnjem pravu: Zakon o Ustavnom sudu,²²⁰ Zakon o zaštitniku građana,²²¹ Pokrajinska skupštinska odluka o pokrajinskom ombudsmanu,²²² gradske odnosno opštinske odluke o zaštitniku građana, Zakon o opštem upravnom postupku,²²³ Zakon o radu,²²⁴ Zakonu o obligacionim odnosima,²²⁵ Zakon o uređenju sudova,²²⁶ Zakon o parničnom postupku,²²⁷ Krivični zakonik,²²⁸ Zakonik o krivičnom postupku,²²⁹ zakoni kojima je regulisan nadzor nad radom obrazovnih, zdravstvenih i socijalnih ustanova, privrednih subjekata i dr.

Građanskopravna zaštita

Član 43

Svako lice kome je povređeno pravo ili sloboda zbog pripadnosti određenom polu može da pokrene postupak pred nadležnim sudom i da zahteva:

- 1) utvrđivanje povrede izvršene diskriminatorskim postupanjem;
- 2) zabranu vršenja radnji od kojih pretili povreda;
- 3) zabranu daljeg preduzimanja, odnosno ponavljanja radnji koje su izazvale povredu;
- 4) stavljanje van prometa sredstava, odnosno predmeta kojima je izvršena povreda (udžbenici koji diskriminatorski ili stereotipno predstavljaju pol, štampana glasila, reklamni, propagandni materijal i dr.);
- 5) otklanjanje povrede i uspostavljanje položaja, odnosno stanja pre izvršene povrede;
- 6) naknadu materijalne i nematerijalne štete.

Postupak iz stava 1 ovog člana mogu pokrenuti, uz saglasnost diskriminisanog lica, u njegovo ime, sindikat ili udruženja čiji su ciljevi vezani za unapređenje ravnopravnosti 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 mogu preko sredstava javnog informisanja ili na drugi pogodan način obavestiti druga oštećena lica, sindikate i udruženja o pokrenutoj parnici i pozvati ih da se, kao umešači ili kao suparničari, pridruže tužiocu.

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



ZRP sadrži dve grupe pravila relevantnih za građanskopravnu zaštitu od diskriminacije po osnovu pola:

- supstancijalna pravila (član 43 stav 1) koja regulišu različita građanskopravna sredstva zaštite namenjena sprečavanju diskriminacije na osnovu pola i otklanjanju štetnih posledica diskriminacije;
- procesna pravila (član 43 stavovi 2–5 i čl. 44–51) koja regulišu postupak za pružanje građanskopravne zaštite.

Da bi građanskopravna zaštita bila delotvorna, celovita i potpuna, predviđena je široka lepeza građanskopravnih zahteva. Pojedininim od ovih zahteva ostvaruje se preventivna zaštita jer su usmereni na sprečavanje diskriminacije. Potreba za preventivnom zaštitom postoji kad je jedno ili više lica (grupa lica), zbog svojih ličnih svojstava, ugroženo od diskriminacije jer postoji opasnost da će biti izvršena, odnosno ponovljena određena diskriminatorna radnja. Sadržina nekih zahteva je, međutim, takva da se njima ostvaruje restitutivna zaštita, tj. saniraju se posledice diskriminacije.

ZRP (član 43 stav 1) predviđa veći broj građanskopravnih zahteva kojima se može sprečiti diskriminacija, ukloniti stanje diskriminacije, odnosno otkloniti posledice diskriminacije. Zahtevi se mogu ostvariti vanskudskim ili sudskim putem, podizanjem tužbe kojom se pokreće parnica za zaštitu od diskriminacije.

Prema diskriminatoru se može istaći zahtev za utvrđivanje povrede izvršene diskriminatornim postupanjem (član 43 stav 1 tačka 1). Kada se ovaj zahtev ostvaruje u parnici, od suda se traži da na autoritativan način utvrdi je li tuženi izvršio nedopušteni akt diskriminacije prema određenom licu, odnosno grupi lica, čime je povredio njihovo pravo na ravnopravnost. Ovaj zahtev može biti istaknut kao jedini zahtev ili kumuliran sa drugim zahtevima.

ZRP (član 43 stav 1 tačka 2) predviđa mogućnost isticanja zahteva kojim se traži da se određeno lice uzdrži od radnje koju još uvek nije započelo da vrši, a koja može dovesti do diskriminacije (npr. da ne objavi oglas kojim diskriminiše potencijalne kandidate za zasnivanje radnog odnosa). Ukoliko se ovaj zahtev ostvaruje pred sudom, tužbom se traži da sud naloži tuženom uzdržavanje od određene radnje koja bi predstavljala akt diskriminacije. Ispunjenjem ovog zahteva, pruža se preventivna zaštita, tj. sprečava se izvršenje diskriminatorne radnje.

Radi sprečavanja diskriminacije može se istaći zahtev kojim se traži uzdržavanje od daljeg preduzimanja odnosno ponavljanja radnje koja je izazvala povredu prava na ravnopravnost (član 43 stav 1 tačka 3). Isticanjem ovog zahteva u tužbi, od suda se traži da naloži tuženom da se uzdrži od daljeg vršenja određene radnje koja predstavlja diskriminatorni akt ili da se uzdrži od ponavljanja radnje koju je već izvršio, a koja predstavlja diskriminatorni akt, tj. povredu prava na ravnopravnost.

Prema licu koje je izvršilo diskriminaciju može se istaći zahtev da stavi van prometa sredstva odnosno predmete kojima je izvršena povreda (član 43 stav 1 tačka 4). Zakonodavac, primera radi, navodi pojedine predmete kao što su udžbenici koji diskriminatorni ili stereotipno predstavljaju pol, štampana glasila, reklamni, propagandni materijal i dr. Kada se ovaj zahtev ostvaruje u postupku pred sudom, od suda se traži da naloži tuženom da u određenom roku stavi van prometa određena sredstva odnosno predmete kojima je izvršena povreda.

Otklanjanju stanja diskriminacije i saniranju njenih posledica namenjeni su:

- zahtev za otklanjanje povrede i uspostavljanje položaja odnosno stanja pre izvršene povrede (član 43 stav 1 tačka 5);
- zahtev za naknadu materijalne štete (član 43 stav 1 tačka 5);
- zahtev za naknadu nematerijalne štete (član 43 stav 1 tačka 5).

Svaki od ovih zahteva može biti istaknut kao jedini zahtev ili zajedno sa drugim zahtevima.

Isticanjem zahteva za otklanjanje povrede i uspostavljanje položaja odnosno stanja pre izvršene povrede od diskriminatora se traži da izvrši jednu ili više radnji kojima će otkloniti povredu i uspostaviti onaj položaj odnosno stanje koje je postojalo pre nego što je izvršen akt diskriminacije. Isticanju ovog zahteva ima mesta ako stanje diskriminacije još uvek traje, a ne i ako je ono prestalo. Kada se ovaj vid građanskopravne zaštite ostvaruje u parnici, tužbom se od suda traži da tuženom naloži da preduzme jednu ili više konkretnih radnji kojima se otklanja pendentno stanje diskriminacije, koje je protivno zabrani diskriminacije, čime se uspostavlja onaj položaj odnosno stanje koje je postojalo pre nego što je izvršen akt diskriminacije. Zakonodavac ne propisuje koje su to radnje čije se preduzimanje može naložiti tuženom, jer se ne može unapred znati koje su radnje u svakom konkretnom slučaju podobne za uklanjanje stanja diskriminacije. Načelno se može reći da je dopuštena svaka radnja koja je podobna da se njenim preduzimanjem ukloni stanje diskriminacije (npr. uklanjanje arhitektonske prepreke koja onemogućuje pristup licima sa invaliditetom, uklanjanje javno istaknutog natpisa koji sadrži diskriminišuće poruke u odnosu na žene i sl.).

Konačno, radi saniranja posledica diskriminacije može se tražiti naknada materijalne i nematerijalne štete koja je prouzrokovana diskriminacijom. ZRP ne sadrži bliža pravila o naknadi štete. Zato se na vrste materijalne i nematerijalne štete, uzročnu vezu između diskriminatorne radnje i štete primenjuju opšta pravila o naknadi štete sadržana u Zakonu o obligacionim odnosima.

U članu 43 stavovi 2 i 3 regulisana je aktivna procesna legitimacija u parnicama za zaštitu od diskriminacije, za koje zakonodavac koristi naziv „parnice za ostvarivanje građanskopravne zaštite“. Krug subjekata koji imaju aktivnu procesnu legitimaciju u ovim parnicama zavisi od toga da li se radi o parnici u kojoj se pruža zaštita od diskriminacije kojom je povređeno pravo jednog ili većeg broja lica.

Kada se zaštita od diskriminacije pruža jednom licu, aktivna procesna legitimacija pripada isključivo diskriminisanom licu. Zakonodavac je predvideo mogućnost da ovaj postupak pokrenu i sindikalna organizacija ili udruženje čiji su ciljevi vezani za ravnopravnost polova. Međutim, ZRP im nije priznao aktivnu procesnu legitimaciju, pa oni mogu pokrenuti postupak samo u ime diskriminisanog lica, a ne u svoje ime. Saglasno tome, oni u parnici imaju položaj zastupnika tužioca – lica koje je žrtva diskriminacije. Da bi sprečio mogućnost eventualne zloupotrebe, ZRP je pokretanje postupka od strane sindikalne organizacije odnosno udruženja uslovio saglasnošću diskriminisanog lica (član 43 stav 2).

U cilju ojačavanja pozicije tužioca, ZRP (član 43 stav 2, *in fine*) propisuje da u parnici za zaštitu od diskriminacije jednog lica, sindikalna organizacija ili udruženje mogu da stupe u ovu parnicu u svojstvu umešača na strani tužioca. Kao umešači oni mogu preduzimati procesne radnje u svoje ime, a u interesu tužioca i time mu pomoći da uspe u parnici.

U parnicama za zaštitu od diskriminacije kojom su povređena prava većeg broja lica, ZRP priznaje aktivnu procesnu legitimaciju i sindikalnim organizacijama i udruženjima čiji su ciljevi vezani za unapređenje ravnopravnosti polova (član 43 stav 3). Svrha ovog rešenja jeste unapređenje zaštite od diskriminacije, kao i ostvarivanje pravne sigurnosti i procesne ekonomije. Osim toga, njime se otvara mogućnost za tzv. strateško parničenje, koje doprinosi pravilnom tumačenju zakona, upoznavanju javnosti sa slučajevima institucionalne i strukturalne diskriminacije, ohrabrivanju žrtava diskriminacije da traže sudsku zaštitu i sl.

Pošto im je aktivna procesna legitimacija priznata samim zakonom, sindikalne organizacije i udruženja nisu dužni da dokazuju postojanje posebnog pravnog interesa za pokretanje postupka, niti su dužni da navode razloge za pokretanje postupka. Dovoljno je samo da tvrde da je postupanjem tuženog povređeno pravo većeg broja lica.

ZRP ne predviđa ograničenja u pogledu sadržine pravne zaštite koju sindikalne organizacije i udruženja, kao tužioci, mogu istaći u tužbi (tzv. organizacijska tužba). Zbog toga oni mogu istaći sve zahteve, uključujući i zahtev za naknadu materijalne i nematerijalne štete.²³⁰ Pošto štetu usled diskriminacije, po prirodi stvari, može pretrpeti

jedino diskriminisanom licu, tužbom koju podiže sindikalna organizacija odnosno udruženje može se tražiti da tuženi naknadi štetu diskriminisanom licu. Saglasno tome, sud će procenjivati uzročno-posledični odnos između akta diskriminacije i štete i utvrđivati visinu same štete s obzirom na okolnosti koje se tiču diskriminisanog lica.

ZRP (član 43 stav 3, *in fine*) izričito propisuje da se u toku parnice koju je pokrenula sindikalna organizacija odnosno udruženje svako lice čije je pravo povređeno može pridružiti tužiocu u svojstvu umešača.

Radi stvaranja uslova da građanskopravna zaštita od diskriminacije bude pružena svima čija su prava povređena, ZRP-om (član 43 stav 4) jeste propisano da sindikalne organizacije odnosno udruženja posle stupanja u postupak u svojstvu umešača, odnosno posle pokretanja postupka, mogu obavestiti druga oštećena lica, sindikalne organizacije i udruženja o pokrenutoj parnici, putem sredstava informisanja ili na drugi pogodan način, i pozvati ih da se pridruže tužiocu kao umešači ili satužiocu.

Prema opštim parničnim procesnim pravilima, posle upuštanja tuženog u raspravljanje o glavnoj stvari, treće lice se može pridružiti tužiocu samo uz pristanak tuženog.²³¹ Da bi eliminisao mogućnost da tuženi svojom izjavom volje spreči treće lice da se pridruži tužiocu i trećim licima otvori što veći prostor za pridruživanje tužiocu, ZRP (član 43 stav 5) propisuje da se novi tužilac, posle upuštanja tuženog u raspravljanje o glavnoj stvari, može pridružiti tužiocu i bez pristanka tuženog.

Postupak u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite

Član 44

Ukoliko ovim zakonom nisu predviđena posebna pravila, u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola shodno se primenjuju odredbe zakona kojim se uređuje parnični postupak.



Za postupanje u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite od diskriminacije po osnovu pola ZRP je kreirao poseban parnični postupak, kao poseban metod pravne zaštite. Kreiranje ovog postupka bilo je neophodno jer opšti parnični postupak nije prilagođen sadržini i specifičnostima parnice koja se vodi radi građanskopravne zaštite od diskriminacije, niti obezbeđuje pružanje pravne zaštite zadovoljavajućeg kvaliteta. Poseban parnični postupak treba da obezbedi pružanje delotvorne i efikasne građanskopravne zaštite od diskriminacije, u skladu sa međunarodnim i evropskim pravozaštitnim standardima u ovoj oblasti.

Postupak u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite od diskriminacije regulisan je odredbama članova 44–51 ZRP-a. Prilikom uređivanja posebnog postupka korišćen je uobičajen normativni metod:

- propisan je izvestan broj posebnih pravila;
- predviđena je shodna primena pravila opšteg parničnog postupka sadržanih u Zakonu o parničnom postupku, u svim procesnim situacijama koje nisu regulisane posebnim pravilima.

Pokretanje postupka

Član 45

Postupak u parnici za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola može biti pokrenut i pre okončanja postupka za zaštitu prava iz rada i po osnovu rada pred nadležnim organom.



U članu 45 ZRP-a propisano je pravilo o dopuštenosti pružanja pravne zaštite u parnicama u kojima se ostvaruje zaštita od diskriminacije po osnovu pola u sferi rada. Da bi se omogućila blagovremena zaštita od diskriminacije u ovoj oblasti, izričito je propisano da se postupak u parnici za zaštitu od diskriminacije može pokrenuti i pre okončanja postupka za zaštitu određenog prava iz rada i po osnovu rada pred nadležnim organom.

Jezičko tumačenje ove odredbe upućuje na zaključak da se postupak u parnici za zaštitu od diskriminacije po osnovu pola može pokrenuti u toku trajanja postupka za zaštitu prava iz rada i po osnovu rada, ali ne i pre nego što je ovaj postupak pokrenut. Smatramo, međutim, da ovu odredbu treba šire tumačiti, imajući u vidu njen cilj – da omogući pružanje pravovremene građanskopravne zaštite od diskriminacije izvršene u domenu radnih odnosa. Saglasno tome, smatramo da bi bilo dopušteno pružanje pravne zaštite u ovoj parnici i kada je ona pokrenuta pre nego što je pokrenut postupak za zaštitu određenog prava iz rada i po osnovu rada.

Nadležnost

Član 46

U parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola nadležan je sud opšte mesne nadležnosti, prema zakonu kojim se uređuju sudovi.

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



U parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola stvarno je nadležan osnovni sud (član 46 ZRP-a u vezi sa članom 22 stav 2 Zakona o uređenju sudova). Pored suda opšte mesne nadležnosti (sud na čijem području tuženi ima mesto prebivališta odnosno boravišta, tj. sedišta), mesno nadležan je i sud na čijem području tužilac ima prebivalište, odnosno boravište. Ovo pravilo o izbornoj (elektivnoj) mesnoj nadležnosti tužiocu olakšava pristup sudu, jer mu pruža mogućnost da pokrene postupak pred sudom koji mu je teritorijalno bliži. Kako se ovo pravilo odnosi samo na fizičko lice, tužilac koji je pravno lice može pokrenuti postupak samo pred sudom opšte mesne nadležnosti.

Hitnost postupka

Član 47

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

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

Odluku o predlogu za izdavanje privremene mere sud je dužan da donese u roku od tri dana od dana 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 odluke u parnici za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola jeste osam dana, a drugostepeni sud dužan je da odluči po žalbi u roku od tri meseca od dana njenog podnošenja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje parnični postupak.



Imajući u vidu prirodu pravozaštitne potrebe u slučajevima diskriminacije po osnovu pola, koja iziskuje pružanje urgentne pravne zaštite, ZRP (član 47 stav 1) propisuje da je postupak u parnicama u kojima se pruža građanskopravna zaštita zbog diskriminacije po osnovu pola naročito hitan. Ovo procesno načelo konkretizovano je propisivanjem zakonskih rokova za niz procesnih radnji koje se u ovim parnicama preduzimaju, čime se obezbeđuje vremenska koncentracija postupka.

Prvo ročište mora se održati u roku od 15 dana od dana prijema tužbe (član 46 stav 2), a rok u kome tuženi mora odgovoriti na tužbu jeste osam dana. Rokovi su propisani i za radnje u drugostepenom postupku: rok za žalbu je osam dana, a drugostepeni sud dužan je da odluči po žalbi u roku od tri meseca od dana njenog podnošenja (član 47 stav 5).

Kad je u pitanju izdavanje privremenih mera kojima se ostvaruje provizorna zaštita ograničenog vremenskog trajanja (videti komentar člana 50), ZRP (član 47 stav 4) predviđa izuzetno kratke rokove:

- odluku o predlogu za izdavanje privremene mere sud je dužan da donese u roku od tri dana od dana prijema predloga;
- prigovor protiv odluke o zahtevu za određivanje privremene mere mora se istaći u roku od 48 sati od prijema odluke;
- odluku o prigovoru drugostepeni sud dužan da je donese u narednih 48 sati.

Priroda rokova za stranačke i sudske radnje nije ista.

Rokovi za preduzimanje stranačkih parničnih radnji su zakonski i neproduživi i njihovo propuštanje dovodi do odbacivanja radnje kao neblagovremene, uz mogućnost da se traži vraćanje u pređašnje stanje ako su za to ispunjeni opšti uslovi predviđeni Zakonom o parničnom postupku.

Rokovi za preduzimanje sudskih radnji su instrukcione prirode, tako da njihovo prekoračenje ne izaziva neposredne posledice u parnici, niti strankama u samoj parnici pruža procesno sredstvo protiv takvog postupanja suda. Ukoliko je, međutim, prekoračenje rokova za preduzimanje sudskih radnji dovelo do povrede prava na suđenje u razumnom roku, stranke su ovlašćene da ustavnim žalbom traže zaštitu ovog prava pred Ustavnim sudom.²³²

Oslobađanje od prethodnog plaćanja troškova postupka

Član 48

U postupku u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola, tužilac je oslobođen prethodnog plaćanja troškova postupka, koji se isplaćuju iz sredstava suda.



Da bi podstakao i olakšao ostvarivanje pravne zaštite u slučajevima diskriminacije po osnovu pola, imajući u vidu da se vođenjem ovih parnica ostvaruje ne samo privatni već i javni interes, ZRP propisuje (član 48) da je tužilac oslobođen prethodnog plaćanja troškova postupka. Ovi troškovi se isplaćuju iz sredstava suda.

Za razliku od opštih procesnih pravila kojima je pravo na oslobođenje od prethodnog plaćanja troškova postupka priznato parničnoj stranci (i tužiocu i tuženom), pod uslovom da prema svom opštem imovnom stanju nije u mogućnosti da snosi ove troškove,²³³ ZRP priznaje ovo pravo samo tužiocu. Tužilac je oslobođen prethodnog plaćanja troškova postupka, bez obzira na njegovo imovno stanje. Pošto je tužilac samim Zakonom oslobođen prethodnog plaćanja troškova postupka, ne postoji potreba za isticanjem zahteva za oslobođenje od prethodnog plaćanja troškova postupka o kome bi sud odlučivao.

Pretpostavka krivice i teret dokazivanja

Član 49

Ne može se dokazivati da je neposredna diskriminacija po 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 po osnovu pola, teret dokazivanja da usled tog akta nije došlo do povrede načela jednakosti, odnosno načela jednakih prava i obaveza, snosi tuženi.



Diskriminaciju po osnovu pola, kao i po drugim osnovima, teško je dokazati, naročito posrednu diskriminaciju, što može obeshrabriti diskriminisana lica da traže sudsku zaštitu. Zato je ZRP ustanovio pravila o teretu dokazivanja, koja se oslanjaju na rešenja sadržana u direktivama EU. Ova rešenja predviđaju prebacivanje tereta dokazivanja na tuženog. Ova posebna pravila motivisana su potrebom da se zaštiti slabija strana i obezbedi pristup relevantnim informacijama, čime se obezbeđuje procesna jednakost stranaka u postupku i stvaraju uslovi za pružanje delotvorne pravne zaštite.

ZRP (član 54 stav 1) isključuje mogućnost dokazivanja da je neposredna diskriminacija po osnovu pola učinjena bez krivice, ukoliko je među strankama nesporno izvršena radnja neposredne diskriminacije ili je to sud utvrdio.

Pravilo o prebacivanju tereta dokazivanja sadržano je u stavu 2 člana 54 ZRP-a. Prema ovom pravilu, tužilac je dužan da dokaže do stepena verovatnosti da je tuženi izvršio akt diskriminacije. Ako u tome uspe, na tuženom leži dužnost da sa stepenom izvesnosti dokaže da usled tog akta nije došlo do povrede načela jednakosti, odnosno načela jednakih prava i obaveza. Saglasno tome, u slučajevima neposredne diskriminacije tuženi mora dokazati da je njegovo postupanje opravdano objektivnim faktorima koji nisu u vezi ni sa kakvom diskriminacijom na osnovu pola i ni sa kakvim dovođenjem u vezu tužioca s takvom osnovom.

Kada je reč posrednoj diskriminaciji, tuženi je dužan da dokaže da konkretni akt ili radnja ima legitiman cilj koji nije ni u kakvoj vezi s polom. Sud će, primenom testa proporcionalnosti, ispitati da li je akt odnosno radnja primerena ostvarivanju legitimnog cilja, da li je postojala alternativna mera kojom se isti cilj mogao ostvariti uz manje štetne posledice u odnosu na lice koje tvrdi (ili za koje se tvrdi) da je žrtva povrede načela jednakosti, odnosno načela jednakih prava i obaveza.

Privremene mere

Član 50

Pre pokretanja ili u toku postupka u parnici za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola, diskriminisano lice, odnosno subjekti koji su ovlašćeni na pokretanje postupka, mogu zahtevati određivanje privremene mere kojom se zabranjuje diskriminatorsko postupanje do pravnosnažnog okončanja postupka.

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

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

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

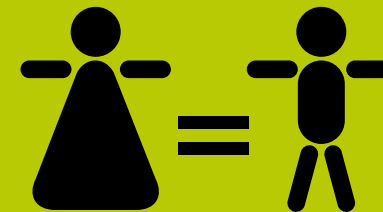


Uprkos tome što je postupak za zaštitu od diskriminacije po osnovu pola zasnovan na načelu hitnosti, sprovođenje postupka po prirodi stvari zahteva određeno vreme. Radi stvaranja uslova za pružanje pravovremene pravne zaštite, ZRP (član 50 stav 1) predviđa mogućnost izdavanja privremene mere, kojom se pruža urgentna zaštita privremenog karaktera i ograničenog vremenskog trajanja.

Budući da je reč o privremenoj meri kao sredstvu obezbeđenja, njena sadržina se ne poklapa ni sa jednim od građanskopravnih zahteva koji se mogu istaći u tužbi kojom se pokreće parnica za ostvarivanje građanskopravne zaštite od diskriminacije. Zakon eksplicitno reguliše da se privremena mera sastoji isključivo u tome da se tuženom zabrani diskriminatorsko postupanje do pravnosnažnog okončanja postupka u kome se ostvaruje konačna zaštita od diskriminacije.

Određivanje privremene mere mogu tražiti aktivno legitimisani subjekti. Predlog se može podneti kako pre pokretanja parnice za ostvarivanje građanskopravne zaštite od diskriminacije tako i u toku njenog trajanja. Saglasno tome, postupak za određivanje privremene mere može prethoditi postupku u parnici za ostvarivanje građanskopravne zaštite od diskriminacije ili imati karakter adhezionog postupka koji se pridruženo vodi uz osnovni postupak.

Da bi sud odredio privremenu meru, predlagač mora učiniti verovatnim da postoji konkretna opasnost od povrede prava zbog diskriminatorskog postupanja. Pored toga, predlagač mora učiniti verovatnim da bi bez određivanja privremene mere nastupila znatna materijalna ili nematerijalna šteta.



Evidencija i dokumentacija o zaštiti

Član 51

Sud je dužan da sve pravnosnažne odluke donete u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola dostavi i ministarstvu nadležnom za poslove ravnopravnosti polova.

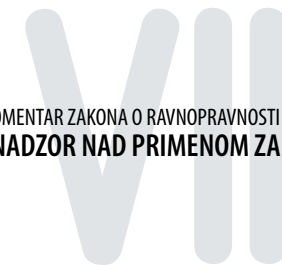
Ministarstvo nadležno za poslove ravnopravnosti polova dužno je da vodi evidenciju o svim pravnosnažnim odlukama donetim u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola.

Način vođenja evidencije i dokumentacije propisuje ministar nadležan za poslove ravnopravnosti polova.



ZRP (član 51 stav 2) propisuje, kao posebnu meru, dužnost ministarstva nadležnog za poslove ravnopravnosti polova²³⁴ da vodi evidenciju o svim pravnosnažnim odlukama donetim u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola. Ovom merom obezbeđuje se praćenje stanja u oblasti građanskopravne zaštite od diskriminacije po osnovu pola. Radi ostvarivanja ove mere, sudovi su obavezani da sve pravnosnažne odluke donete u parnicama za ostvarivanje građanskopravne zaštite zbog diskriminacije po osnovu pola dostavljaju nadležnom ministarstvu.

Način vođenja evidencije i dokumentacije nije regulisan zakonom, već je ostavljeno da se ova pitanja uredi podzakonskim aktom koji donosi ministar nadležan za poslove ravnopravnosti polova (član 51 stav 3). Rok za donošenje ovog akta je godinu dana od dana stupanja na snagu ZRP-a, što je utvrđeno prelaznom odredbom sadržanom u članu 56 ZRP-a.



ZRP u ovom delu reguliše način ostvarivanja nadzora nad primenom ovog zakona, kao i organe u čijoj je nadležnosti praćenje primene zakona i kontrola sprovođenja.

Izvori u unutrašnjem pravu: Zakon o ministarstvima,²³⁵ Zakon o državnoj upravi,²³⁶ Zakon o utvrđivanju nadležnosti Autonomne Pokrajine Vojvodine.²³⁷

Nadzor

Član 52

Ministarstvo nadležno za poslove ravnopravnosti polova vrši nadzor nad primenom ovog zakona.

Ministarstvo nadležno za poslove ravnopravnosti polova podnosi najmanje jednom godišnje izveštaj o stanju zaštite i unapređenja ravnopravnosti polova Vladi i nadležnom odboru Narodne skupštine.

Na teritoriji autonomne pokrajine nadzor nad primenom ovog zakona vrši nadležni pokrajinski organ, kao povereni posao.

Nadzor nad vršenjem poverenih poslova vrši ministarstvo nadležno za poslove ravnopravnosti polova.



U članu 52 ZRP-a regulisan je nadzor nad primenom ZRP-a i organi u čijoj je to nadležnosti.

Nadzor obuhvata primenu standardnih instrumenata koji se uobičajeno koriste za praćenje i kontrolu primene zakonskih propisa.

Za sprovođenje ZRP-a (član 52 stav 1) odgovorno je ministarstvo nadležno za poslove ravnopravnosti polova. Prema važećim propisima, to je Ministarstvo rada i socijalne politike,²³⁸ koje izvršava ZRP:

- donošenjem pravilnika;
- donošenjem naredaba;
- donošenjem uputstava;
- preduzimanjem drugih izvršnih poslova.²³⁹

Na teritoriji autonomne pokrajine nadzor vrši nadležni pokrajinski organ,²⁴⁰ kao povereni posao (član 52 stav 3),²⁴¹ a ministarstvo nadležno za poslove ravnopravnosti polova, koje je poverilo ovaj posao, obavlja nadzor nad vršenjem poverenog posla (član 52 stav 4).

Pored toga, ZRP (član 52 stav 2) utvrđuje obavezu ministarstva nadležnog za poslove ravnopravnosti polova da najmanje jednom godišnje podnese izveštaj o stanju zaštite i unapređenja ravnopravnosti polova Vladi i nadležnom odboru Narodne skupštine (Odbor za ravnopravnost polova).²⁴²

Kaznene odredbe

Član 53

Novčanom kaznom od 10.000 do 100.000 dinara kazniće se za prekršaj ustanova ako izvrši diskriminaciju zasnovanu na polu u vezi sa: uslovima za prijem i za odbijanje prijema u ustanovu; uslovima i mogućnostima pristupa stalnom obrazovanju, uključujući sve programe za obrazovanje odraslih i programe funkcionalnog opismenjavanja; uslovima za isključenje iz procesa obrazovanja, naučnog rada i stručnog usavršavanja; načinom pružanja usluga i davanja pogodnosti i obaveštenja; ocenom znanja i vrednovanjem postignutih rezultata; uslovima za sticanje stipendija i drugih vrsta pomoći za školovanje i studije; uslovima za izbor ili sticanje zvanja, profesionalnog usmeravanja, stručnog usavršavanja i sticanja diploma; uslovima za napredovanje; dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju (član 30 stav 1 tačke 1–8).

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



Kaznenim odredbama ZRP-a inkriminisani su kao prekršaj akti diskriminacije u određenim oblastima društvenog života, kao i propuštanje subjekata da u zakonskom roku preduzmu određene aktivnosti, koje su izričito propisane kao zakonske dužnosti.

Evideno je, međutim, da je zakonodavac bio selektivan i restriktivan prilikom propisivanja kaznenih odredaba jer je mnoge zakonske dužnosti pravnih subjekata ostavio bez sankcija. Tako je, na primer, ostala bez sankcije zakonska dužnost političkih stranaka da svake četvrte godine usvoje plan delovanja sa posebnim merama za podsticanje i unapređenje ravnomerne zastupljenosti žena i muškaraca u organima stranke, i prilikom predlaganja kandidata za izbore poslanika i odbornika (član 35 stav 2).

Odredbama člana 53 inkriminisani su akti diskriminacije u sferi obrazovanja i nauke, uključujući i obrazovanje odraslih, stručno usavršavanje, profesionalno osposobljavanje i obuku, sticanje zvanja i dr., za koja je zakonodavac ocenio da ne smeju ostati nekažnjeni. Cilj kaznenih odredaba ogleda se u tome da se ostvari generalna prevencija i omogući prekršajno kažnjavanje onih koji vrše diskriminaciju po osnovu pola u jednoj posebno osetljivoj oblasti kakva je obrazovanje.

Zakonom su definisani prekršaji, propisano je kažnjavanje obrazovnih i naučnih ustanova novčanom kaznom od 10.000 do 100.000 dinara, kao i kažnjavanje odgovornog lica u ovim ustanovama novčanom kaznom od 5.000 do 15.000 dinara.

Član 54

Novčanom kaznom od 10.000 do 100.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica ako:

- 1) ne izradi plan mera za obezbeđenje ravnomerne zastupljenosti polova iz člana 13 stav 1;
- 2) ne sačini godišnji izveštaj o sprovođenju plana mera iz člana 13 stava 2;
- 3) prilikom zapošljavanja ili radnog angažovanja zahteva ili koristi obaveštenja o porodičnom životu ili porodičnim planovima kandidata;
- 4) prilikom javnog oglašavanja poslova, uslova za njihovo obavljanje i odlučivanja o izboru lica radi zasnivanja radnog odnosa ili drugog vida radnog angažovanja, napravi razliku po polu (član 15);
- 5) prilikom raspoređivanja na posao povredi odredbe o ravnopravnosti polova (član 16);
- 6) povredi odredbe o jednakom plaćanju istog rada žena i muškaraca (član 17);
- 7) ne preduzme mere da zaštiti zaposleno lice od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili seksualnog ucenjivanja (član 18 stav 1);
- 8) ne poštuje odredbe o ravnopravnoj zastupljenosti polova prilikom organizovanja stručnog usavršavanja ili obuke (član 19);
- 9) zaposlenom licu otkáže radni odnos ili ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona (član 20).

Novčanom kaznom od 5.000 do 25.000 dinara za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 5.000 do 25.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1 ovog člana odgovorno lice kod poslodavca.



U ZRP-u (član 54) inkriminisana su i sankcionisana kao prekršaj različita protivpravna ponašanja poslodavaca sa svojstvom pravnog lica, odnosno preduzetnika. Sankcije su propisane i za odgovorna lica kod poslodavca. Pojedini prekršaji odnose se na propuštanje poslodavca da ispuni zakonom utvrđene dužnosti usmere-

ne ka unapređivanju ravnopravnosti polova u oblasti rada i zapošljavanja, dok se neki prekršaji ogledaju u diskriminaciji konkretnih lica prilikom zapošljavanja, raspoređivanja na posao, stručnog usavršavanja, zaštite od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili seksualnog ucenjivanja i dr.

Zakonodavac je definisao prekršaje i propisao novčane kazne za poslodavce, koje se kreću od 10.000 do 100.000 dinara, ako je u pitanju poslodavac sa svojstvom pravnog lica, odnosno od 5.000 do 25.000 dinara, ako prekršaj izvrši preduzetnik.

Pored kazne za poslodavca, za isti prekršaj predviđena je i kazna za odgovorno lice kod poslodavca, i ona se kreće od 5.000 do 25.000 dinara.

Član 55

Novčanom kaznom od 5.000 do 25.000 dinara kazniće se za prekršaj odgovorno lice u sredstvu javnog informisanja ako se informacijom objavljenom u tom sredstvu vređa dostojanstvo lica s obzirom na pripadnost određenom polu, povređuje ravnopravnost lica prema polnoj pripadnosti ili podstiče takvo povređivanje (član 41).



Zakonodavac je inkriminisao i pojedine oblike diskriminacije po osnovu pola u domenu javnog informisanja. Prekršajna odgovornost je predviđena za odgovorno lice u sredstvu javnog informisanja u tri slučaja: ako se informacijom objavljenom u sredstvu informisanja 1) vređa dostojanstvo lica s obzirom na pripadnost određenom polu; 2) povređuje ravnopravnost lica prema polnoj pripadnosti i 3) ako se podstiče povređivanje ravnopravnosti lica prema polnoj pripadnosti. Novčane kazne za ove prekršaje kreću se od 5.000 do 25.000 dinara.

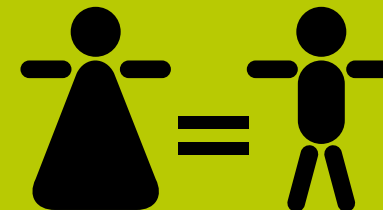


Član 56

Ministarstvo nadležno za poslove ravnopravnosti polova dužno je da donese podzakonska akta na osnovu ovlašćenja iz ovog zakona u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.



Da bi se obezbedila implementacija ZRP-a, propisana je dužnost ministarstva nadležnog za poslove ravnopravnosti polova da sva podzakonska akta donese u roku od jedne godine od dana stupanja na snagu ZRP-a.



Član 56

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u Službenom glasniku Republike Srbije, a odredbe člana 12 stav 2, čl. 13, 40 i 51 primenjivaće se nakon isteka roka od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.



U završnoj odredbi ZRP-a (član 57) regulisano je stupanje na snagu i početak primene Zakona. ZRP stupa na snagu osam dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije“, a odredbe člana 12 stav 2, članovi 13, 40 i 51 primenjivaće se nakon isteka roka od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona. Time je primena jednog broja odredaba odložena. Radi se o odredbama kojima je propisana dužnost da se podaci i informacije o polnoj strukturi zaposlenih obrađuju i evidentiraju kao statistički (član 12 stav 2). Na godinu dana odložena je i primena odredaba kojima je poslodavcima naloženo usvajanje plana mera za otklanjanje i oblažavanje neravnomerne zastupljenosti polova, izrada godišnjeg izveštaja o sprovođenju ovog plana mera i njihovo dostavljanje ministarstvu nadležnom za poslove ravnopravnosti polova (član 13). Odložena je, takođe, i primena odredaba o iskazivanja statističkih podataka prema polu (član 40), kao i odredaba kojima je regulisano vođenje evidencije o građanskopravnoj zaštiti od diskriminacije po osnovu pola (član 51).

USTAV REPUBLIKE SRBIJE²⁴³

Prvi deo
NAČELA USTAVA

Ravnopravnost polova
Član 15

Država jemči ravnopravnost žena i muškaraca i razvija politiku jednakih mogućnosti.

Ograničenja ljudskih i manjinskih prava
Član 20 stav 2

Dostignuti nivo ljudskih i manjinskih prava ne može se smanjivati.

Zabrana diskriminacije
Član 21 stavovi 3 i 4

Zabranjena je svaka diskriminacija, neposredna ili posredna, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta.

Ne smatraju se diskriminacijom posebne mere koje Republika Srbija može uvesti radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima.

2. Ljudska prava i slobode

Zabrana ropstva, položaja sličnog ropstvu i prinudnog rada
Član 26 stavovi 2 i 3

Svaki oblik trgovine ljudima je zabranjen.

Zabranjen je prinudni rad. Seksualno ili ekonomsko iskorišćavanje lica koje je u nepovoljnom položaju smatra se prinudnim radom.

Podsticanje uvažavanja razlika
Član 48

Merama u obrazovanju, kulturi i javnom obaveštavanju, Republika Srbija podstiče razumevanje, uvažavanje i poštovanje razlika koje postoje zbog posebnosti etničkog, kulturnog, jezičkog ili verskog identiteta njenih građana.

Zabrana izazivanja rasne, nacionalne i verske mržnje**Član 49**

Zabranjeno je i kažnjivo svako izazivanje i podsticanje rasne, nacionalne, verske ili druge neravnopravnosti, mržnje i netrpeljivosti.

Sloboda udruživanja**Član 55**

Ustavni sud može zabraniti samo ono udruženje čije je delovanje usmereno na nasilno rušenje ustavnog poretka, kršenje zajemčenih ljudskih ili manjinskih prava ili izazivanje rasne, nacionalne ili verske mržnje.

Pravo na utočište**Član 57 stav 1**

Stranac koji osnovano strahuje od progona zbog svoje rase, pola, jezika, veroispovesti, nacionalne pripadnosti ili pripadnosti nekoj grupi ili zbog svojih političkih uverenja, ima pravo na utočište u Republici Srbiji.

Pravo na rad**Član 60 stav 5**

Ženama, omladini i invalidima omogućuju se posebna zaštita na radu i posebni uslovi rada, u skladu sa zakonom.

Pravo na zaključenje braka i ravnopravnost supružnika**Član 62 stavovi 2, 3 i 5**

Brak se zaključuje na osnovu slobodno datog pristanka muškarca i žene pred državnim organom.

Zaključenje, trajanje i raskid braka počivaju na ravnopravnosti muškarca i žene. Vanbračna zajednica se izjednačava sa brakom, u skladu sa zakonom.

Sloboda odlučivanja o rađanju**Član 63**

Svako ima pravo da slobodno odluči o rađanju dece.

Republika Srbija podstiče roditelje da se odluče na rađanje dece i pomaže im u tome.

Prava deteta**Član 64 stav 4**

Deca rođena izvan braka imaju jednaka prava kao deca rođena u braku.

Prava i dužnosti roditelja**Član 65**

Roditelji imaju pravo i dužnost da izdržavaju, vaspitavaju i obrazuju svoju decu, i u tome su ravnopravni.

Sva ili pojedina prava mogu jednom ili oboma roditeljima biti oduzeta ili ograničena samo odlukom suda, ako je to u najboljem interesu deteta, u skladu sa zakonom.

Posebna zaštita porodice, majke, samohranog roditelja i deteta**Član 66 stavovi 1, 2**

Porodica, majka, samohrani roditelj i dete u Republici Srbiji uživaju posebnu zaštitu, u skladu sa zakonom.

Majci se pruža posebna podrška i zaštita pre i posle porođaja.

Zdravstvena zaštita**Član 68 stav 2**

Deca, trudnice, majke tokom porodiljskog odsustva, samohrani roditelji sa decom do sedme godine i stari ostvaruju zdravstvenu zaštitu iz javnih prihoda, ako je ne ostvaruju na drugi način, u skladu sa zakonom.

Peti deo**UREĐENJE VLASTI****Sastav Narodne skupštine****Član 100 stav 2**

U Narodnoj skupštini obezbeđuju se ravnopravnost i zastupljenost polova i predstavnika nacionalnih manjina, u skladu sa zakonom.

ZAKON O RADU²⁴⁴

Član 26

Kandidat je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih pravilnikom.

Poslodavac ne može od kandidata da zahteva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata.

Član 183

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 179 ovog zakona, ne smatra se:

- 1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- 3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka;
- 4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;
- 5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom;
- 6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

ZAKON O DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA²⁴⁵

Jednaka dostupnost radnih mesta

Član 9

Pri zapošljavanju u državni organ kandidatima su pod jednakim uslovima dostupna sva radna mesta.

Izbior kandidata zasniva se na stručnoj osposobljenosti, znanju i veštinama.

Pri zapošljavanju u državne organe vodi se računa o tome da nacionalni sastav, **zastupljenost polova** i broj osoba sa invaliditetom odsluka u najvećoj mogućoj meri strukturu stanovništva.

Jednake mogućnosti

Član 11

Svi državni službenici su jednaki kad se odlučuje o napredovanju i nagrađivanju i ostvarivanju njihove pravne zaštite.

ZAKON O DRŽAVNOJ UPRAVI²⁴⁶

Afirmativne mere

Član 5a

Organi državne uprave staraju se u skladu sa Ustavom, zakonima i drugim aktima o sprovođenju posebnih mera radi postizanja **pune ravnopravnosti** lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima.

ZAKON O ZAPOŠLJAVANJU I OSIGURANJU ZA SLUČAJ NEZAPOSLENOSTI²⁴⁷

5. Načela zakona

Član 5

Ovaj zakon zasniva se na načelima:

1. zabrane diskriminacije, u skladu sa zakonom;
2. nepristrasnosti pri obavljanju poslova zapošljavanja;
3. **rodne ravnopravnosti**;
4. afirmativne akcije usmerene prema teže zapošljivim nezaposlenim licima;
5. slobode u izboru zanimanja i radnog mesta;
6. besplatnosti obavljanja poslova zapošljavanja prema nezaposlenim licima.

ZAKON O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA SA INVALIDITETOM²⁴⁸

Član 2

Ovaj zakon zasniva se na načelima:

- 1) poštovanja ljudskih prava i dostojanstva osoba sa invaliditetom;
- 2) uključenosti osoba sa invaliditetom u sve sfere društvenog života na ravnopravnoj osnovi – u skladu sa profesionalnim sposobnostima;
- 3) podsticanja zaposlenosti osoba sa invaliditetom na odgovarajućim radnim mestima i u odgovarajućim uslovima rada;
- 4) zabrane diskriminacije osoba sa invaliditetom, u skladu sa zakonom;
- 5) jednakih prava i obaveza;
- 6) **rodne ravnopravnosti** osoba sa invaliditetom.

ZAKON O POSTUPKU PREKIDA TRUDNOĆE U ZDRAVSTVENIM USTANOVAMA²⁴⁹

Član 2

Prekid trudnoće može se izvršiti samo na zahtev trudne žene.

Za prekid trudnoće kod lica mlađeg od 16 godina i lica potpuno lišenog poslovne sposobnosti, potrebna je i pismena saglasnost roditelja, odnosno staraoca.

Ako se saglasnost ne može pribaviti od roditelja odnosno staraoca zbog njihove odsutnosti ili sprečenosti, potrebno je pribaviti saglasnost nadležnog organa starateljstva.

Član 3

Prekid trudnoće ne može se izvršiti kada se utvrdi da bi se njime teže narušilo zdravlje ili ugrozio život žene.

Član 6

Prekid trudnoće može se izvršiti do navršene desete nedelje trudnoće.

Izuzetno, prekid trudnoće može se izvršiti i posle navršene desete nedelje trudnoće:

- 1) kada se na osnovu medicinskih indikacija utvrdi da se na drugi način ne može spasti život ili otkloniti teško narušavanje zdravlja žene;
- 2) kada se na osnovu naučnomedicinskih saznanja može očekivati da će se dete roditi sa teškim telesnim ili duševnim nedostacima;
- 3) kada je do začeća došlo izvršenjem krivičnog dela (silovanje, obljava nad nemoćnim licem, obljava nad maloletnim licem, obljava zloupotrebom položaja, zavođenje i rodoskrnavljenje).



Član 9

Prekid trudnoće može se izvršiti kada trudna žena da pismenu saglasnost za prekid.

Član 11

Zdravstvena ustanova je dužna da ženi kojoj je izvršen prekid trudnoće obezbedi kontrolu zdravstvenog stanja.

Član 13

Ako se pri prekidu trudnoće posumnja da je prekid započet van zdravstvene ustanove krivičnim delom, ovlašćeni lekar zdravstvene ustanove obaveštava o tome organ nadležan za unutrašnje poslove.

Član 14

Odredbe ovog zakona koje se odnose na zdravstvenu ustanovu shodno se primenjuju i na lekarsku ordinaciju specijaliste akušerstva i ginekologije kada se u njoj obavlja prekid trudnoće, u skladu sa ovim zakonom.

ZAKON O LEČENJU NEPLODNOSTI POSTUPCIMA BIOMEDICINSKI POTPOMOŽNUTOG OPLOĐENJA²⁵⁰

Načelo jednakosti

Član 8

Načelo jednakosti ostvaruje se obezbeđivanjem jednakih uslova kako za muškarca tako i za ženu za lečenje neplodnosti postupcima BMPO, u skladu sa ovim zakonom.

Načelo slobode odlučivanja

Član 9

Načelo slobode odlučivanja ostvaruje se garantovanjem prava na slobodno odlučivanje, odnosno slobodni pristanak svih lica koja se podvrgavaju postupku lečenja neplodnosti primenom BMPO.

PORODIČNI ZAKON²⁵¹

Rađanje, majka i dete

Član 5

- (1) Žena slobodno odlučuje o rađanju.
- (2) Majka i dete uživaju posebnu zaštitu države.

Nasilje u porodici

Član 10

- (1) Zabranjeno je nasilje u porodici.
- (2) Svako ima, u skladu sa zakonom, pravo na zaštitu od nasilja u porodici.

Ko ima pravo na izdržavanje

Član 153

- (1) Majka deteta koja nema dovoljno sredstava za izdržavanje ima pravo na izdržavanje od oca deteta za vreme od tri meseca pre porođaja i godinu dana posle porođaja.
- (2) Nema pravo na izdržavanje majka ako bi prihvatanje njenog zahteva za izdržavanje predstavljalo očiglednu nepravdu za oca.

Nasilje u porodici

Član 197

- (1) Nasilje u porodici, u smislu ovog zakona, jeste ponašanje kojim jedan član porodice ugrožava telesni integritet, duševno zdravlje ili spokojstvo drugog člana porodice.
- (2) Nasiljem u porodici, u smislu stava 1 ovog člana, smatra se naročito:
 1. nanošenje ili pokušaj nanošenja telesne povrede;
 2. izazivanje straha pretnjom ubistva ili nanošenja telesne povrede članu porodice ili njemu bliskom licu;
 3. prisiljavanje na seksualni odnos;
 4. navođenje na seksualni odnos ili seksualni odnos sa licem koje nije navršilo 14. godinu života ili nemoćnim licem;
 5. ograničavanje slobode kretanja ili komuniciranja sa trećim licima;
 6. vređanje, kao i svako drugo drsko, bezobzirno i zlonamerno ponašanje.

- (3) Članovima porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se:

1. supružnici ili bivši supružnici;
2. deca, roditelji i ostali krvni srodnici, te lica u tazbinskom ili adoptivnom srodstvu, odnosno lica koja vezuje hraniteljstvo;
3. lica koja žive ili su živela u istom porodičnom domaćinstvu;
4. vanbračni partneri ili bivši vanbračni partneri;
5. lica koja su međusobno bila ili su još uvek u emotivnoj ili seksualnoj vezi, odnosno koja imaju zajedničko dete ili je dete na putu da bude rođeno, iako nikada nisu živela u istom porodičnom domaćinstvu.

Mere zaštite

Član 198

- (1) Protiv člana porodice koji vrši nasilje sud može odrediti jednu ili više mera zaštite od nasilja u porodici, kojom se privremeno zabranjuje ili ograničava održavanje ličnih odnosa sa drugim članom porodice.
- (2) Mere zaštite od nasilja u porodici jesu:
 1. izdavanje naloga za iseljenje iz porodičnog stana ili kuće, bez obzira na pravo svojine odnosno zakupa nepokretnosti;
 2. izdavanje naloga za useljenje u porodični stan ili kuću, bez obzira na pravo svojine odnosno zakupa nepokretnosti;
 3. zabrana približavanja članu porodice na određenoj udaljenosti;
 4. zabrana pristupa u prostor oko mesta stanovanja ili mesta rada člana porodice;
 5. zabrana daljeg uznemiravanja člana porodice.
- (3) Mera zaštite od nasilja u porodici može trajati najviše godinu dana.
- (4) Vreme provedeno u pritvoru, kao i svako lišenje slobode u vezi s krivičnim delom odnosno prekršajem, uračunava se u vreme trajanja mere zaštite od nasilja u porodici.

Produžavanje mere zaštite

Član 199

Mera zaštite od nasilja u porodici može se produžavati sve dok ne prestanu razlozi zbog kojih je mera bila određena.

Prestanak mere zaštite

Član 200

Mera zaštite od nasilja u porodici može prestati pre isteka vremena trajanja ako prestanu razlozi zbog kojih je mera bila određena.

7. Postupak u sporu za zaštitu od nasilja u porodici**Mesna nadležnost****Član 283**

U sporu za zaštitu od nasilja u porodici mesno je nadležan, pored suda opšte mesne nadležnosti, i sud na čijem području ima prebivalište, odnosno boravište član porodice prema kome je nasilje izvršeno.

Pokretanje postupka**Član 284**

- (1) Postupak u sporu za zaštitu od nasilja u porodici pokreće se tužbom.
- (2) Tužbu za određivanje mere zaštite od nasilja u porodici, kao i za produženje mere zaštite od nasilja u porodici, mogu podneti: član porodice prema kome je nasilje izvršeno, njegov zakonski zastupnik, javni tužilac i organ starateljstva.
- (3) Tužbu za prestanak mere zaštite od nasilja u porodici može podneti član porodice protiv koga je mera određena.

Naročita hitnost postupka**Član 285**

- (1) Postupak u sporu za zaštitu od nasilja u porodici naročito je hitan.
- (2) Prvo ročište zakazuje se tako da se održi u roku od osam dana od dana kada je tužba primljena u sudu.
- (3) Drugostepeni sud dužan je da donese odluku u roku od 15 dana od dana kada mu je dostavljena žalba.

Organ starateljstva**Član 286**

Ako organ starateljstva nije pokrenuo postupak u sporu za zaštitu od nasilja u porodici, sud može zatražiti od organa starateljstva da pruži pomoć u pribavljanju potrebnih dokaza i da iznese svoje mišljenje o svrsishodnosti tražene mere.

Odstupanje od načela dispozicije**Član 287**

- (1) Sud nije vezan granicama tužbenog zahteva za zaštitu od nasilja u porodici.
- (2) Sud može odrediti i meru zaštite od nasilja u porodici koja nije tražena ako oceni da se takvom merom najbolje postiže zaštita.

Dejstvo žalbe**Član 288**

Žalba ne zadržava izvršenje presude o određivanju ili produženju mere zaštite od nasilja u porodici.

Evidencija i dokumentacija o nasilju u porodici**Član 289**

- (1) Presudu u sporu za zaštitu od nasilja u porodici sud je dužan da odmah dostavi kako organu starateljstva na čijoj teritoriji ima prebivalište odnosno boravište član porodice prema kome je nasilje izvršeno, tako i organu starateljstva na čijoj teritoriji ima prebivalište odnosno boravište član porodice protiv koga je mera zaštite određena.
- (2) Organ starateljstva dužan je da vodi evidenciju i dokumentaciju kako o licima prema kojima je nasilje izvršeno, tako i o licima protiv kojih je određena mera zaštite.
- (3) Način vođenja evidencije i dokumentacije propisuje ministar nadležan za porodičnu zaštitu.

ZAKON O IZBORU NARODNIH POSLANIKA²⁵²

1. Kandidovanje

Član 40a

Na izbornoj listi među svaka četiri kandidata po redosledu na listi (prva četiri mesta, druga četiri mesta i tako do kraja liste) mora biti po jedan kandidat – pripadnik onog pola koji je manje zastupljen na listi, a ukupno na izbornoj listi mora biti najmanje 30% kandidata manje zastupljenog pola na listi.

Ako izborna lista ne ispunjava uslove iz stava 1. ovog člana, smatraće se da sadrži nedostatke za proglašenje izborne liste, a predlagač liste biće pozvan da otkloni nedostatke liste, u skladu sa ovim zakonom.

Ako predlagač liste ne otkloni nedostatke iz stava 2. ovog člana, Republička izborna komisija odbiće proglašenje izborne liste u skladu sa ovim zakonom.

Član 84

Podnosilac izborne liste će, najkasnije u roku od deset dana od dana objavljivanja ukupnih rezultata izbora, dostaviti Republičkoj izornoj komisiji podatke o tome kojim kandidatima sa izborne liste se dodeljuju dobijeni poslanički mandati, u skladu sa odredbama ovog zakona.

Ako podnosilac izborne liste ne dostavi podatke, Republička izborna komisija će ga pismeno obavestiti da je dužan da to učini u naknadnom roku od pet dana, uz upozorenje na posledice nepostupanja.

Ako podnosilac izborne liste ne dostavi podatke ni u naknadno ostavljenom roku, Republička izborna komisija će posebnim rešenjem sve dobijene mandate sa te izborne liste dodeliti kandidatima sa liste prema njihovom redosledu na listi. Protiv ovog rešenja nije dozvoljen prigovor, niti žalba.

ZAKON O LOKALNIM IZBORIMA²⁵³

2. Kandidovanje

Član 20 stavovi 2, 3, 4 i 5

Podnosilac izborne liste određuje redosled kandidata na listi.

Na izornoj listi ukupno mora biti najmanje 30% kandidata manje zastupljenog pola na listi.

Ako izborna lista ne ispunjava uslove iz stava 3. ovog člana smatraće se da sadrži nedostatke za proglašenje izborne liste, a predlagač liste biće pozvan u skladu sa ovim zakonom, da otkloni nedostatke liste.

Ako predlagač liste ne otkloni nedostatke iz stava 4. ovog člana, izborna komisija odbiće proglašenje izborne liste, u skladu sa ovim zakonom.

Član 43

Podnosilac izborne liste će, najkasnije u roku od 10 dana od dana objavljivanja ukupnih rezultata izbora, dostaviti izornoj komisiji jedinice lokalne samouprave podatke o tome kojim kandidatima sa izborne liste se dodeljuju dobijeni odbornički mandati.

Ako podnosilac izborne liste ne dostavi podatke iz stava 1. ovog člana, izborna komisija će ga pismeno obavestiti da je dužan da to učini u naknadnom roku od pet dana, uz upozorenje na posledice nepostupanja.

Ako podnosilac izborne liste ne dostavi podatke iz stava 1. ovog člana ni u naknadno ostavljenom roku, izborna komisija će sve dobijene mandate sa te liste dodeliti kandidatima sa te liste prema njihovom redosledu na listi.

POKRAJINSKA SKUPŠTINSKA ODLUKA O IZBORU POSLANIKA U SKUPŠTINU AUTONOMNE POKRAJINE VOJVODINE²⁵⁴

Član 55 stavovi 3, 4 i 5

Na izornoj listi među svaka četiri kandidata po redosledu na listi (prva četiri mesta, druga četiri mesta i tako do kraja liste) mora biti po jedan kandidat – pripadnik onog pola koji je manje zastupljen na listi, a ukupno na izornoj listi mora biti najmanje 30% kandidata manje zastupljenog pola na listi.

Ako izborna lista ne ispunjava uslove iz stava 3. ovog člana smatraće se da sadrži nedostatke za proglašenje izborne liste, a predlagač liste će biti pozvan da u skladu sa ovom odlukom, otkloni nedostatke liste.

Ako predlagač liste ne otkloni nedostatke iz stava 4. ovog člana, Pokrajinska izborna komisija odbiće proglašenje izborne liste, u skladu sa ovom odlukom.

Član 76 stav 3, 4, 5 i 6

Izornoj listi se dodeljuje 1/3 dobijenih mandata kandidatima po njihovom redosledu na listi.

Podnosilac izborne liste će, najkasnije u roku od 5 dana od dana utvrđivanja rezultata izbora, dostaviti Pokrajinskoj izornoj komisiji podatke o tome kojim kandidatima sa izborne liste se dodeljuje preostale 2/3 dobijenih poslaničkih mandata, pri čemu se svaki četvrti od preostalih mandata obavezno dodeljuje kandidatima sa liste koji su pripadnici manje zastupljenog pola na listi.

Ako podnosilac izborne liste ne dostavi podatke, ili dostavi podatke koji nisu u skladu sa stavom 4. ovog člana, Pokrajinska izborna komisija će ga pismeno obavestiti da je dužan da to učini u naknadnom roku od tri dana, uz upozorenje na posledice nepostupanja.

Ako podnosilac izborne liste ne dostavi podatke ni u naknadno ostavljenom roku, ili ponovo dostavi podatke koji nisu u skladu sa stavom 4. ovog člana, Pokrajinska izborna komisija će posebnim rešenjem sve dobijene mandate sa te liste dodeliti kandidatima sa te liste prema njihovom redosledu na listi. Protiv ovog rešenja nije dozvoljen prigovor, niti žalba.

POSLOVNIK NARODNE SKUPŠTINE REPUBLIKE²⁵⁵

Član 71

Odbor za ravnopravnost polova razmatra predlog zakona, drugog propisa i opšteg akta sa stanovišta unapređivanja i postizanja ravnopravnosti (rodne jednakosti) polova.

Odbor sagledava stanje vođenja politike, izvršavanje zakona, drugih propisa i opštih akata od strane Vlade Republike Srbije i drugih organa i funkcionera odgovornih Narodnoj skupštini, sa stanovišta poštovanja ravnopravnosti polova. Odbor ima 15 članova.

POSLOVNIK SKUPŠTINE AUTONOMNE POKRAJINE VOJVODINE²⁵⁶

Član 69

Odbor za ravnopravnost polova razmatra predloge odluka i opštih akata sa stanovišta unapređivanja ravnopravnosti polova (rodne jednakosti) i postizanja ravnopravnosti polova. Odbor sagledava stanje vođenja politike, izvršavanja odluka i opštih akata od strane Izvršnog veća sa stanovišta poštovanja ravnopravnosti polova.

ODLUKA
O OBRAZOVANJU SAVETA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA²⁵⁷

1. Obrazuje se Savet za ravnopravnost polova, kao stručno savetodavno telo Vlade (u daljem tekstu: Savet), na vreme od četiri godine od stupanja na snagu ove odluke.
2. Zadaci Saveta su da:
 - razmatra i predlaže mere za unapređenje politike postizanja ravnopravnosti polova, kao i mere za unapređenje međuresorske saradnje u ovoj oblasti;
 - razmatra usklađenost važećih zakona sa osnovnim međunarodnim konvencijama i paktovima o ljudskim pravima žena i daje inicijative za izmene zakona kojima se otklanjaju neusklađenosti;
 - prati i analizira primenu odredbi zakona i ratifikovanih međunarodnih dokumenata protiv polne diskriminacije i predlaže mere za njihovo doslovno sprovođenje;
 - daje inicijativu za preduzimanje kratkoročnih mera koje doprinose ostvarivanju ravnopravnosti polova;
 - prati stanje u oblasti ostvarivanja politike ravnopravnosti polova, ocenjuje efekte mera za postizanje ravnopravnosti polova i o tome obaveštava Vladu;
 - daje inicijativu za donošenje programa prikupljanja, obrade i objavljivanja statističkih podataka kojim će se obezbediti da se na ravnopravan način tretiraju polovi;
 - prati podatke o zastupljenosti žena i muškaraca na izbornim i imenovanim položajima i o tome obaveštava Vladu;
 - prati i analizira kriterijume selekcije u različitim procedurama izbora i imenovanja na javne funkcije i daje inicijativu za otklanjanje prepreka koje se negativno odražavaju na izbor i imenovanje manje zastupljenog pola;
 - inicira i podržava programe osposobljavanja i edukacije zaposlenih u državnim organima i organizacijama u cilju promovisanja ravnopravnosti polova
 - razmatra i inicira programe i predlaže mere za podsticanje i osposobljavanje žena za učešće u javnom i političkom životu;
 - razmatra i druga pitanja od interesa za postizanje ravnopravnosti polova.

ZAKON O MINISTARSTVIMA²⁵⁸

Ministarstvo rada i socijalne politike

Član 19

Ministarstvo rada i socijalne politike obavlja poslove državne uprave koji se odnose na: sistem u oblasti radnih odnosa i prava iz rada u svim oblicima rada izuzev u državnim organima; zarade i ostala primanja iz radnog odnosa i plate u javnom sektoru izuzev u državnim organima; bezbednost i zdravlje na radu; inspeksijski nadzor u oblasti radnih odnosa i bezbednosti i zdravlja na radu; sindikalno organizovanje; štrajk; ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnika privremeno zaposlenih u inostranstvu; zaštitu građana zaposlenih u inostranstvu; zaključivanje sporazuma o upućivanju zaposlenih na rad u inostranstvo i upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo; evidencije u oblasti rada; saradnju s međunarodnim organizacijama u oblasti rada i zapošljavanja; međunarodne konvencije u oblasti rada, bezbednosti i zdravlja na radu; **antidiskriminacionu politiku**; sistem socijalne zaštite; **sistem porodičnopravne zaštite**; **brak**; **ravnopravnost polova**; **populacionu politiku**; **planiranje porodice**, **porodicu i decu**; ostvarivanje prava i integraciju izbeglih i raseljenih lica, povratnika po osnovu sporazuma o readmisiji, romskog stanovništva i drugih socijalno ugroženih grupa; sistem penzijskog i invalidskog osiguranja; socijalno osiguranje i zaštitu vojnih osiguranika; učestvovanje u pripremi, zaključivanju i primeni međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju; boračko-invalidsku zaštitu, zaštitu civilnih invalida rata i članova porodica lica na obaveznoj vojnoj službi; negovanje tradicija oslobodilačkih ratova Srbije; zaštitu spomenika i spomen-obeležja oslobodilačkih ratova Srbije, vojnih grobova i grobalja boraca, u zemlji i inostranstvu; boračko-invalidske i invalidske organizacije i udruženja, kao i druge poslove određene zakonom.

Uprava za rodnu ravnopravnost, kao organ uprave u sastavu Ministarstva rada i socijalne politike, obavlja stručne poslove i poslove državne uprave koji se odnose na: analizu stanja i predlaganje mera u oblasti unapređenja rodne ravnopravnosti; izradu i sprovođenje Nacionalne strategije za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti; izrade nacrta zakona i drugih propisa u ovoj oblasti; saradnju sa drugim državnim organima, organima autonomnih pokrajina i organima jedinica lokalne samouprave u ovoj oblasti; međunarodnu saradnju; koordinisanje rada i pružanje stručne i administrativno-tehničke podrške Savetu za ravnopravnost polova; poboljšanje položaja žena i promociju rodne ravnopravnosti i politike jednakih mogućnosti; integrisanje principa rodne ravnopravnosti u svim oblastima delovanja institucija sistema; sprovođenje preporuka Komiteta UN o eliminaciji diskriminacije žena, kao i druge poslove u skladu sa zakonom.

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava

Član 26

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava obavlja poslove državne uprave koji se odnose na: opšta pitanja položaja pripadnika nacionalnih manjina; vođenje registra nacionalnih saveta nacionalnih manjina; izbor nacionalnih saveta nacionalnih manjina; **zaštitu i unapređenje ljudskih i manjinskih prava**; **izradu propisa o ljudskim i manjinskim pravima**; **praćenje usaglašenosti domaćih propisa sa međunarodnim ugovorima i drugim međunarodnopravnim aktima o ljudskim i manjinskim pravima**; **zastupanje Republike Srbije pred Evropskim sudom za ljudska prava**; položaj pripadnika nacionalnih manjina koje žive na teritoriji Republike Srbije i ostvarivanje manjinskih prava; ostvarivanje veza nacionalnih manjina sa matičnim državama; **antidiskriminacionu politiku**; položaj i ostvarivanje nadležnosti nacionalnih saveta nacionalnih manjina; **usklađivanje rada organa državne uprave u oblasti zaštite ljudskih prava**, kao i druge poslove određene zakonom.

POSLOVI ZAJEDNIČKI ZA SVA MINISTARSTVA

Međunarodna saradnja

Član 27

Ministarstva u okviru svog delokruga ostvaruju međunarodnu saradnju i staraju se o njenom unapređenju i obezbeđuju usklađivanje propisa sa pravom Evropske unije.

Zaključivanje i primena međunarodnih ugovora

Član 28

Ministarstva u okviru svog delokruga obavljaju sledeće poslove državne uprave koji se odnose na zaključivanje i primenu međunarodnih ugovora: predlažu pokretanje postupka za vođenje pregovora i zaključivanje međunarodnih ugovora s drugim državama i međunarodnim organizacijama, predlažu teme i platforme za pregovore i predlažu sastav delegacije u pregovorima; pripremaju nacрте međunarodnih ugovora i obavljaju poslove za delegacije koje vode pregovore za njihovo zaključivanje; podnose Vladi izveštaj o toku pregovora; pripremaju nacрте zakona o ratifikaciji međunarodnih ugovora; zaključuju administrativne ugovore za primenu međunarodnih ugovora, na osnovu ovlašćenja sadržanih u njima; primenjuju ratifikovane međunarodne ugovore i zaključene administrativne ugovore.

Priprema, usvajanje, odnosno predlaganje tehničkih propisa

Član 29

Ministarstva u okviru svog delokruga obavljaju poslove državne uprave koji se odnose na pripremu, usvajanje, odnosno predlaganje tehničkih propisa.

ZAKON O ZAŠTITNIKU GRAĐANA²⁵⁹

Član 6

Zaštitnik građana ima četiri zamenika koji mu pomažu u obavljanju poslova utvrđenih ovim zakonom, u okviru ovlašćenja koja im on prenese.

Prilikom prenošenja ovlašćenja zamenicima, Zaštitnik građana posebno vodi računa o tome da se obezbedi određena specijalizacija za obavljanje poslova iz nadležnosti Zaštitnika građana, naročito u pogledu zaštite prava lica lišenih slobode, **ravnopravnosti polova**, prava deteta, prava pripadnika nacionalnih manjina i prava osoba sa invaliditetom.

POKRAJINSKA SKUPŠTINSKA ODLUKA O POKRAJINSKOM OMBUDSMANU²⁶⁰

Član 6 stavovi 1 i 2

Ombudsman ima pet zamenika, od kojih se po jedan bira za oblast: prava nacionalnih manjina, prava deteta i ravnopravnost polova.

Najmanje po jedan od zamenika biće biran iz reda manje zastupljenog pola i pripadnika nacionalnih manjina.

Član 17

Zamenik ombudsmana zadužen za ravnopravnost polova obavlja sledeće poslove:

- pravi primenu međunarodnih standarda o ravnopravnosti polova i zakona o zabrani diskriminacije (zakona o ravnopravnosti polova),
- prikuplja informacije o primeni zakona i drugih propisa o zabrani diskriminacije (zakona o ravnopravnosti polova),
- nadgleda praksu i kontinuirano prati ostvarivanje principa ravnopravnosti polova u različitim oblastima društvenog života,
- daje savete nadležnim organima u vezi sa donošenjem, izmenama i dopunama propisa koji se odnose na ravnopravnost polova, kao i u vezi sa primenom tih propisa,
- sastavlja deo godišnjeg izveštaja ombudsmana o ostvarivanju ravnopravnosti polova u kojem posebno detaljno obrađuje slučajeve kršenja principa ravnopravnosti polova,
- obaveštava nadležne organe i širu javnost, daje izjave i saopštenja o kršenju ravnopravnosti polova,



- prima i ispituje predstavke koje se odnose na direktnu ili indirektnu diskriminaciju s obzirom na pol,
- na sopstvenu inicijativu ili na zahtev pojedinaca izdaje saopštenja o slučajevima kršenja zabrane diskriminacije s obzirom na pol,
- posreduje u mirnom rešavanju sporova u vezi sa neposrednom ili posrednom diskriminacijom s obzirom na pol,
- inicira pokretanje krivičnih, disciplinskih i drugih postupaka kod nadležnih organa u slučaju direktne ili indirektno diskriminacije s obzirom na pol,
- organizuje i učestvuje u organizaciji i pripremama savetovanja o ostvarivanju i poštovanju ravnopravnosti polova i predlaže mere za otklanjanje diskriminacije,
- organizuje i učestvuje u organizaciji i pripremama kampanja za informisanje javnosti o pitanjima značajnim za ostvarivanje ravnopravnosti polova i problemima u vezi sa tim,
- inicira i podstiče obrazovanje za poštovanje ravnopravnosti polova u svim oblastima društvenog života,
- sarađuje i razmenjuje iskustva sa drugim ombudsmanima i zamenicima ombudsmana u zemlji i inostranstvu u vezi sa ravnopravnošću polova,
- inicira i podstiče obrazovanje za poštovanje ravnopravnosti polova u svim oblastima društvenog života,
- obavlja druge poslove u skladu sa odlukom ombudsmana.

Na osnovu člana 20 tačka 32 Zakona o lokalnoj samoupravi (Službeni glasnik RS, broj 129/2007), stava 2 Deklaracije o ravnopravnosti polova, te člana 42 tačka 35 Statuta opštine Žitište (Službeni list opštine Žitište, broj 16/2008) i člana 102 Poslovnika Skupštine opštine Žitište (Službeni list opštine Žitište, broj 18/2008), Skupština opštine Žitište na svojoj sednici održanoj 29. 10. 2009. godine donosi:

ODLUKU

O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA U ORGANIMA LOKALNE SAMOUPRAVE I U ORGANIMA MESNIH SAMOUPRAVA U OPŠTINI ŽITIŠTE

Član 1

Ova odluka reguliše princip ravnopravnosti polova u organima lokalne samouprave i organima mesnih samouprava u opštini Žitište (u daljem tekstu: Odluka).

Član 2

Princip ravnopravnosti polova u opštini Žitište primenjuje se prilikom izbora, postavljenja, imenovanja i konstituisanja naročito u:

- Opštinskom veću i njegovim radnim telima,
- radnim telima i komisijama koje formira predsednik opštine po svojim ovlašćenjima,
- pomoćnicima opštine Žitište,
- opštinskoj upravi,
- organima upravljanja javnih preduzeća, ustanova i organizacija, čiji je osnivač opština Žitište,
- savetima mesnih zajednica na teritoriji opštine Žitište.

Prilikom izbora članova organa i radnih tela i prilikom postavljanja rukovodilaca u opštinskoj upravi, navedenih u stavu 1 ovog člana, obezbeđuje se zastupljenost najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola.

Član 3

Princip o zastupljenosti polova primenjivati i pri formiranju delegacija opštine Žitište. Princip ravnopravnosti polova primenjuje se u slučajevima formiranja zvaničnih delegacija opštine Žitište, a što se naročito odnosi na delegacije koje učestvuju u radu na predstavljanju opštine u okviru ostvarivanja nadležnosti. Žene i muškarci imaju pravo da ravnomerno i bez diskriminacije predstavljaju opštinu u međunarodnoj i međuopštinskoj saradnji koja se ostvaruje u okviru nadležnosti opštine, da budu predstavljani i učestvuju u radu međunarodnih i međuopštinskih saradnji i institucija čiji je opština član. Prilikom određivanja sastava, izbora i imenovanja delegacija koje predstavljaju opštinu u međunarodnoj i međuopštinskoj saradnji, sajamskim manifestacijama, kao i projektima prekogranične saradnje, žene i muškarci biće ravnopravno predstavljani.

Sastav delegacije čini najmanje 30% lica manje zastupljenog pola.

Član 4

Princip ravnopravnosti polova integriše se i ostvaruje u svim oblastima u kojima se realizuju nadležnosti opštine Žitište.

Princip ravnopravnosti polova integriše se u sve strateške dokumente opštine Žitište, a naročito u Strategiju razvoja opštine i u budžet opštine.

Prilikom kreiranja budžeta opštine Žitište princip ravnopravnosti polova obavezno se integriše u Uputstvo za izradu finansijskih planova, kojim se definiše način kreiranja i usvajanja budžeta.

Član 5

Komisija za rodnu ravnopravnost polova aktivno učestvuje u kreiranju i usvajanju strateških dokumenata, a naročito u kreiranju i usvajanju Strategije razvoja opštine i budžeta opštine Žitište.

Komisija u saradnji sa organom uprave i drugim organima, ustanovama i organizacijama podnosi Skupštini opštine na razmatranje odluke i druge posebne mere za postizanje ravnopravnosti žena i muškaraca, kao i opštinski plan akcija za ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca.

Član 6

Ova odluka stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu opštine Žitište“.

Svi organi, javna preduzeća, ustanove i mesne zajednice, a na koje se odnosi ova odluka dužni su uskladiti svoje statute i druga opšta akta u roku od 6 meseci od dana stupanja na snagu ove odluke.

Republika Srbija – AP Vojvodina

Opština Žitište

SKUPŠTINA OPŠTINE

Broj: I-020-35/2009

Dana: 29. 10. 2009. godine

Predsednik Skupštine opštine Žitište

Ž i t i š t e

Jonel Filip

Na osnovu člana 20 tačka 32 Zakona o lokalnoj samoupravi (Službeni glasnik RS, broj 129/2007), člana 16 tačka 35 i člana 34 tačka 7 Statuta opštine Bački Petrovac (Službeni list opštine Bački Petrovac, broj 11/2008. i 4/2009), Skupština opštine Bački Petrovac na sednici održanoj 30. marta 2010. godine donela je:

**ODLUKU
O PRINCIPU RODNE RAVNOPRAVNOSTI U ORGANIMA LOKALNE
SAMOUPRAVE, TE U ORGANIMA MESNIH SAMOUPRAVA U
OPŠTINI BAČKI PETROVAC**

Član 1

Odlukom o principu rodne ravnopravnosti u organima lokalne samouprave, te u organima mesnih samouprava u opštini Bački Petrovac (u daljem tekstu: Odluka), utvrđuje se obavezan princip rodne ravnopravnosti u opštini Bački Petrovac, a naročito u:

- Opštinskom veću i njegovim radnim telima,
- opštinskoj upravi,
- u organima upravljanja javnih preduzeća, ustanova i organizacija, gde je osnivač opština Bački Petrovac,
- Savetima mesnih zajednica na teritoriji opštine Bački Petrovac i njihovim radnim telima.

Član 2

Prilikom izbora članova organa i njihovih radnih tela, te prilikom postavljanja rukovodilaca u opštinskoj upravi, navedenih u članu 1 ove odluke, obezbeđuje se zastupljenost najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola.

Član 3

Princip rodne ravnopravnosti iz člana 2 ove odluke primenjuje se i u slučajevima formiranja zvaničnih delegacija opštine Bački Petrovac, naročito pri formiranju delegacija koje učestvuju u radu na predstavljanju opštine u ostvarivanju njene nadležnosti.

Žene i muškarci imaju pravo da ravnomerno i bez diskriminacije predstavljaju opštinu u međunarodnoj i međuopštinskoj saradnji koja se ostvaruje u okvirima nadležnosti opštine, da budu predstavljeni i učestvuju u radu međunarodnih i međuopštinskih institucija čiji je opština član.

Član 4

Princip rodne ravnopravnosti integriše se u sve strateške dokumente opštine Bački Petrovac, a naročito u Strategiju razvoja opštine i u budžet opštine.

Prilikom kreiranja budžeta opštine Bački Petrovac, princip rodne ravnopravnosti obavezno se integriše u Uputstvo za izradu finansijskih planova, kojim se definiše način kreiranja i usvajanja budžeta.

Član 5

Kod konstituisanja Saveta mesnih zajednica na teritoriji opštine Bački Petrovac minimalna rodna ravnopravnost iz člana 2 ove odluke obezbeđuje se na takav način da se primenjuje zakonski princip najviše dobijenih glasova na izborima sprovedenim za članove Saveta mesnih zajednica, a u okviru svog pola.

Član 6

Svi organi, javna preduzeća, ustanove i organizacije, gde je osnivač opština Bački Petrovac, te mesne zajednice sa teritorije opštine Bački Petrovac, dužni su uskladiti svoje statute i druga opšta akta sa ovom odlukom, u roku od 6 meseci od njenog stupanja na snagu.

Član 7

Ova odluka stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu opštine Bački Petrovac“.

Republika Srbija
Autonomna Pokrajina Vojvodina
Opština Bački Petrovac
SKUPŠTINA OPŠTINE BAČKI PETROVAC
Dana: 30. marta 2010. godine
Predsednik Skupštine opštine
Bački Petrovac
Miroslav Pucovski, s. r.

**POKRAJINSKA SKUPŠTINSKA ODLUKA
O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA²⁶¹**

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 pojedincima/pojedincima oteža, ugrozi, onemoguću 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 ih 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 dostojanstvu 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 orijentaciji 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, predlagač je dužan da obezbedi 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 sa:

- donošenjem akata o sistematizaciji radnih mesta;
- izborom organa i načinom upravljanja;
- određivanjem kruga i prioriteta korisnika sredstava;
- načinom korišćenja sredstava.

III. RAD I ZAPOSŁJAVANJE

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 osposobljavanju i stvaranje jednakih mogućnosti za napredovanje.

Član 10

Pokrajinski organ uprave nadležan za ravnopravnost polova podnosi Izvršnom veću Autonomske 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 uporedivnim 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 uznemiravanja 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 poboljšanje njihovog materijalnog položaja.

Centri za socijalni rad na teritoriji Pokrajine mogu osnivati telefone za pomoć ženama žrtvama partnerskog i porodičnog nasilja i prihvatilišta za žene žrtve porodičnog nasilja.

Član 16

Posebним 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 jednako pravo na slobodan pristup svim službama i položajima u pokrajinskim organima i jednako 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 ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca. Sastavni deo ovih programa i planova predstavljaju i posebne mere za obezbeđivanje ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca u pokrajinskim organima.

Član 18

Žene i muškarci imaju jednako 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 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 ravnomerno 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 sprovođenje 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. KAZNE 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, sponzorstva 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“.

ODLUKA O OSNIVANJU POKRAJINSKOG ZAVODA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA²⁶²

Član 1

U cilju sprovođenja načela ravnopravnosti polova, unapređenja politike jednakih mogućnosti, razvoja stručnog rada i praćenja stanja u oblasti rodne ravnopravnosti u Autonomnoj Pokrajini Vojvodini, u skladu sa ratifikovanim i potvrđenim međunarodnim konvencijama i ugovorima, osniva se Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova (u daljem tekstu: Zavod).

Osnivač Zavoda je Autonomna Pokrajina Vojvodina.

Član 2

Zavod ima svojstvo pravnog lica, sa pravima, obavezama i odgovornostima utvrđenim zakonom, ovom odlukom i statutom.

Zavod posluje kao ustanova, u skladu sa propisima o javnim službama.

Član 3

Zavod posluje pod nazivom (firmom): „Zavod za ravnopravnost polova“, Novi Sad.

Sedište Zavoda je u Novom Sadu, Bulevar Mihajla Pupina broj 16.

Član 4

Sredstva za rad Zavoda obezbeđuju se iz:

- 1) prihoda (sredstava) koje ostvari od korisnika usluga i drugih prihoda koje ostvari obavljanjem poslova iz svoje delatnosti;
- 2) donacija, priloga i sponzorstva domaćih i stranih pravnih i fizičkih lica;
- 3) drugih izvora, u skladu sa zakonom.

U slučaju prestanka rada Zavoda, preostala sredstva pripadaju osnivaču.

Član 5

Delatnost Zavoda obuhvata:

- 1) praćenje položaja žena i ostvarivanje njihovih zagarantovanih prava u domaćem i međunarodnom zakonodavstvu i učešće u izradi izveštaja o ravnopravnosti polova, kao i plana ostvarivanja ravnopravnosti polova u AP Vojvodini;
- 2) ostvarivanje koordinacije i saradnje sa Svetom za ravnopravnost polova Republike Srbije i Autonomne Pokrajine Vojvodine, odborima za ravnopravnost polova u Republici Srbiji i Autonomnoj Pokrajini Vojvodini i sa odgovarajućim organizacijama i organima na međunarodnom nivou;
- 3) učestvovanje u pripremi zakona, odluka i drugih propisa od značaja za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u Autonomnoj Pokrajini Vojvodini;
- 4) podsticanje i razvijanje jednakih prava i mogućnosti za žene i muškarce;
- 5) pripremu analitičke dokumentacije za planiranje i programiranje aktivnosti u oblasti ravnopravnosti polova u Pokrajini;
- 6) ostvarivanje saradnje i konsultacija sa vladinim i nevladinim organizacijama i organima u oblasti ravnopravnosti polova na pitanjima unapređivanja stručnog rada u toj oblasti;
- 7) koordinaciju primene i ostvarivanja domaćih i međunarodnih programa za ostvarivanje ravnopravnosti polova;

- 8) organizovanje obrazovnih i drugih aktivnosti i kampanja za unapređenje stručnog rada i aktivnosti u oblasti ravnopravnosti polova u Pokrajini;
- 9) organizovanje savetovanja, seminara, okruglih stolova o pitanjima vezanim za delatnosti Zavoda;
- 10) informaciono-dokumentacionu delatnost i vođenje evidencija u oblasti ravnopravnosti polova od značaja za Pokrajinu;
- 11) praćenje i prikupljanje informacija u vezi sa merama koje se u SCG i drugim zemljama preduzimaju u cilju unapređenja stručnog rada u oblasti ravnopravnosti polova;
- 12) osposobljavanje i usavršavanje stručnjaka u oblasti ravnopravnosti polova;
- 13) podsticanje, unapređivanje i pružanje podrške razvoja naučnoistraživačke delatnosti u oblasti ravnopravnosti polova;
- 14) davanje stručno-savetodavne pomoći ženama, stručnim kadrovima i organizacijama u oblasti ravnopravnosti polova od interesa za Pokrajinu;
- 15) pružanje saveta i izrada kompjuterskih programa;
- 16) izdavanje stručnih publikacija, periodičnih izdanja, brošura, i drugog obrazovno-informativnog materijala;
- 17) usluge reklame i propagande.

Zavod može u skladu sa Statutom obavljati i druge delatnosti za koje je registrovan, uz saglasnost Skupštine Autonomne Pokrajine Vojvodine.

Član 6

Zavod može obrazovati radna tela radi obavljanja pojedinih poslova iz svoje nadležnosti u skladu sa propisima (radne grupe, komisije i dr.).

Za obavljanje pojedinih stručnih poslova iz svoje nadležnosti Zavod može angažovati druga pravna i fizička lica.

Član 7

Zavod aktivno učestvuje u sprovođenju politike pokrajinskog organa nadležnog za oblast ravnopravnosti polova.

Član 8

Organi upravljanja Zavoda su: direktor, Upravni odbor i Nadzorni odbor.

Direktora, članove Upravnog i Nadzornog odbora imenuje Skupština AP Vojvodine na period od četiri godine.

Član 9

Do imenovanja direktora ustanove, poslove i ovlašćenja direktora Zavoda vršiće vršilac dužnosti direktora mr Jelica Rajačić Čapaković.

Član 10

Direktor:

- 1) zastupa Zavod, bez ograničenja;
- 2) organizuje i rukovodi radom Zavoda;
- 3) izvršava odluke Upravnog odbora i preduzima mere za njihovo sprovođenje;
- 4) stara se o zakonitosti rada Zavoda;
- 5) predlaže program rada;
- 6) predlaže akte koje donosi Upravni odbor;
- 7) donosi akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta;
- 8) vrši i druge poslove utvrđene zakonom i statutom;
- 9) podnosi prijavu za upis Zavoda u sudski registar.

Član 11

Direktora imenuje Skupština Autonomne Pokrajine Vojvodine u roku od 6 meseci od dana donošenja ove odluke.

Bliži uslovi za imenovanje i razrešenje direktora, članova Upravnog i Nadzornog odbora biće uređeni Statutom Zavoda.

Član 12

Upravni odbor Zavoda ima devet članova. Sedam članova imenuje Skupština Autonomne Pokrajine Vojvodine iz reda istaknutih stručnjaka iz oblasti ravnopravnosti polova, a dva člana imenuje iz reda zaposlenih u Zavodu.

Član 13

Statutom Zavoda urediće se organizacija i način rada Zavoda, zastupanje i predstavljanje Zavoda, kao i druga pitanja od značaja za rad i poslovanje Zavoda.

Član 14

Upravni odbor:

- 1) donosi Statut Zavoda;
- 2) donosi godišnji program rada;
- 3) usvaja finansijski plan;
- 4) usvaja izveštaj o poslovanju;
- 5) usvaja završni račun;
- 6) donosi opšte akte;
- 7) donosi poslovnik o radu;
- 8) obavlja i druge poslove utvrđene zakonom, aktima Pokrajine i statutom.

Na odluku iz stava 1 tačka 1) ovog člana daje saglasnost Skupština Autonomne Pokrajine Vojvodine.

Član 15

Nadzorni odbor Zavoda ima tri člana. Dva člana imenuje Skupština Autonomne Pokrajine Vojvodine iz reda istaknutih stručnjaka iz oblasti ravnopravnosti polova, a jednog člana imenuje iz reda zaposlenih u Zavodu.

Član 16.

Nadzorni odbor:

- 1) vrši nadzor nad zakonitošću rada Zavoda;
- 2) pregleda završni račun i izveštaje o poslovanju i utvrđuje da li su sačinjeni u skladu sa propisima;
- 3) donosi poslovnik o radu;
- 4) obavlja i druge poslove utvrđene zakonom i statutom.

O rezultatima izvršenog nadzora, Nadzorni odbor izveštava Skupštinu Autonomne Pokrajine Vojvodine.

Član 17

Zavod podnosi izveštaj o poslovanju Skupštini Autonomne Pokrajine Vojvodine najmanje jedanput godišnje.

Član 18

Članovi Upravnog i Nadzornog odbora Zavoda imenovaće se u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ove odluke.

Upravni odbor Zavoda dužan je da u roku od 60 dana od dana imenovanja donese Statut Zavoda i druga akta neohodna za upis Zavoda za ravnopravnost polova u nadležni registar.

Član 19

Danom početka rada, Zavod preuzima deo sredstava i deo zaposlenih iz Sektora za ravnopravnost polova Pokrajinskog sekretarijata za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, u skladu sa zakonom.

Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih radnika u Zavodu ostvaruju se u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima Zavoda.

Član 20

Ova odluka stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Autonomne Pokrajine Vojvodine“.



Slučaj Defrenne v. Sabena, C 43/75 [1976] ECR 455.

Gospođa Defrenne je od 1951. do 1968. godine radila kao stjuardesa za belgijsku avio-kompaniju *Sabena*. Radni odnos je okončan 1968, kada je gospođa napunila 40 godina, jer prema ugovoru koji je zaključila sa kompanijom, žene ne mogu biti članice posade posle četrdesete godine. Takođe, za vreme svog rada, gđa Defrenne je, kao i ostale stjuardese, primala nižu platu od svojih muških kolega, stjuarda. Gđa Defrenne je po prestanku radnog odnosa podigla tri tužbe: 1) tužila je Kraljevinu Belgiju zbog diskriminacije koja postoji u penzijskom sistemu ove zemlje (spor je poznat pod nazivom Defrenne I – slučaj 80/70, Defrenne v. Belgium State); 2) tužila je i aviokompaniju *Sabena*, tražeći da joj se nadoknadi razlika u plati koja je postojala između njene plate i plate njenih muških kolega (Defrenne II – slučaj 43/75, Defrenne v. Societe Anonume Belge de Navigation Aérienne Sabena); 3) takođe, tužila je aviokompaniju *Sabena* i za nadoknadu štete koju trpi zbog gubitka primanja nakon raskida radnog odnosa (Defrenne III – slučaj 149/77, Defrenne v. Societe Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena).



Postupci su pokrenuti pred nacionalnim sudom u Belgiji i prosleđeni na tumačenje ESP-u. Sud je odgovorio na sledeći način:

- 1) U pogledu slučaja Defrenne I, sud je našao da se član 119 UoEZ ne može primeniti na penzijske sisteme država članica (1979. godine usvojena je direktiva kojom je i oblast penzionih sistema podvedena pod princip jednakog nagrađivanja), te stoga odbacio ovu tužbu.
- 2) U pogledu tužbe protiv *Sabene*, kojom se traži nadoknada štete pretrpljenje raskidom radnog odnosa (Defrenne III), sud je takođe odbacio tužbu, obrazlažući da se članom 119 regulišu jedino pitanja jednakog nagrađivanja, o čemu u ovom slučaju očigledno nije riječ.
- 3) Treću tužbu gospođe Defrenne (Defrenne II) sud je našao osnovanom i upravo je presuda po ovoj tužbi ta koja je dovela do prekretnice.

Dakle, sud je u pogledu Defrenne II, vodeći se formulacijom „jednako nagrađivanje za jednak rad“, ocenio da stjuardese i stjuardi kao članovi/-ice posade aviona obavljaju jednak rad, te stoga za taj rad treba da primaju i jednaku naknadu. Prema tome, gospođa Defrenne ima pravo da zahteva nadoknadu razlike u platama. Slučaj gđe Gabrielle Defrenne pred Evropskim sudom pravde jedan je od najbitnijih sa aspekta principa „jednaka zarada za rad iste vrednosti“. Pre svega, samo vremensko određenje (slučaj se pred ESP-om našao početkom 70-ih godina) slučaj čini bitnim, jer se radilo o jednom

od prvih slučajeva koji su se ticali odnosne problematike, o kojima je sud trebalo da da svoj stav. Logično, taj stav je otvorio put i drugim sličnim slučajevima.

Slučaj Bilka Kaufhaus v. Weber von Hartz, C. 170/84 [1984] (ECJ)

U slučaju Bilka Kaufhaus radi se o tome da su radnici koji su bili zaposleni na određeno vreme bili u nepovoljnijem položaju prilikom ostvarivanja prava na penziju od radnika zaposlenih na neodređeno vreme. Pretežan broj radnika/-ca zaposlenih na određeno vreme bile su žene, a žene su, statistički gledano, bile u mnogo lošijem položaju kada je reč o penziji.



Ovde je sud, takođe, utvrdio da je reč o slučaju posredne diskriminacije i proglasio ga suprotnim odredbi člana 119 Ugovora o Evropskoj zajednici.

Slučaj Enderby v. Frenchay Health Authority and the Secretary of State for Health, C.127/92 [1993] (ECJ)

U slučaju Enderby iz 1993. godine logopedi koji su pretežno bili žene, dakle, logopedice koje su bile zaposlene kod istog organa državne vlasti u Engleskoj, imali su manju zaradu od kliničkih psihologa i farmaceuta koji su bili zaposleni u tom istom organu. Iako nije bilo nikakve namerne diskriminacije po osnovu pola, rezultat primene odredaba o njihovoj zaradi doveo je do razlike u primanjima.



Evropski sud je rekao sledeće: „Kada statistika ukazuje na znatnu razliku u zaradi između dve vrste posla koje su iste vrednosti, za radna mesta koja su iste vrednosti, a jedan od tih poslova obavljaju gotovo isključivo žene, dok drugi obavljaju uglavnom muškarci, tada evropsko pravo (član 119 Ugovora o Evropskoj zajednici) zahteva da zakonodavac pokaže da se ta razlika zasniva na objektivno opravdanim faktorima koji se ne odnose na diskriminaciju po osnovu pola. Sud je u istom predmetu rekao da se teret dokaza prebacuje na poslodavca. Dakle, ako utvrdite osnovanu sumnju da diskriminacija postoji, tada poslodavac mora dokazivati da do diskriminacije nije došlo.

Slučaj Silke-Karin Mahlburg v. Land Mecklenburg-VorpommernSilke, C.297/98 [2001].

U slučaju Silke, tužiteljka je radila u bolnici kao medicinska sestra na određeno vreme. Bolnica je raspisala interni konkurs za radno mesto na neodređeno vreme na hirurškom odeljenju na koji se ona prijavila. Njenu prijavu uprava bolnice je odbila sa obrazloženjem da, pošto je trudna, nije sposobna da obavlja poslove predviđene konkursom, tj. ne može da radi na hirurškom odeljenju, gde se podrazumeva noćni rad, koji je, prema nemačkom zakonodavstvu, zabranjen za vreme trudnoće.



Iako je posebna zaštita trudnica, uključujući i zabranu noćnog rada, jedan od principa EU, Evropski sud pravde je odluku uprave bolnice smatrao neprihvatljivom, jer se stanja trudnoće i materinstva ne smeju uzeti u obzir prilikom ocenjivanja sposobnosti za obavljanje posla, kao i da trudnoća ne sme biti osnov za donošenje odluke kojom se dugoročno rešava o statusu zaposlenja.

Slučaj Brown v. Rentokil (1998 IRLR 445) (ECJ)

Osoba B. je bila zaposlena kao uslužna vozačica u firmi R. Ltd. U avgustu 1990. ostala je trudna. S posla je bila odsutna zbog zdravstvenih problema usled trudnoće od 16. avgusta 1990. sve dok nije dobila otkaz u februara 1991. R. je dao otkaz B. budući da prema važećim pravilima radnog prava poslodavac može radniku dati otkaz ukoliko koristi bolovanje duže od 26 nedelja uzastopno. B. je podnela tužbu zbog diskriminacije na osnovu pola. Dom Lordova je uputio pitanje Sudu EZ.



Evropski sud pravde je stao na stanovište da otpuštanje radnice na osnovu trudnoće predstavlja direktnu diskriminaciju budući da pogađa isključivo žene. Komplikacije tokom trudnoće i poremećaji koji mogu proizaći uzrokuju nesposobnost žena za rad. Ti rizici su svojstveni stanju trudnoće i stoga su specifične prirode i ne mogu se razdvojiti od trudnoće. Otpuštanje zaposlene tokom trajanja trudnoće zbog njene privremene nesposobnosti za rad koja je rezultat trudnoće predstavlja direktnu diskriminaciju. Ipak, kada zdravstveni problemi usled trudnoće proizađu nakon završetka porodiljskog odsustva, kao što je bilo u slučaju Hertz, žena automatski više nije zaštićena od otkaza. U takvoj situaciji jedino pitanje koje možemo razmotriti jeste

da li bi muški zaposleni u slučaju odsustva s posla pod istim uslovima bio otpušten. Ukoliko bi se prema muškom zaposlenom postupalo na jednak način, ne bi se radilo o diskriminaciji na osnovu pola. Ukoliko ugovor o radu propisuje da poslodavac može dati otkaz zaposlenom/-j nakon određenog vremena odsustva sa radnog mesta, žena odsutna tokom trudnoće zbog zdravstvenih problema usled trudnoće ne može se upoređivati sa muškarcem koji je odsutan isti period zbog bolesti. Dakle, u ovom slučaju radi se o direktnoj diskriminaciji na osnovu pola.

Slučaj Dekker v. Sticing C-177 88 [1991] (ECJ)

Elizabeth Dekker (E. D.) prijavila se na mesto instruktora u centru za mlade koji vodi VJV, obavestivši odbor za izbor kandidata da je trudna. Odbor ju je izabrao kao najboljeg kandidata i preporučio VJV-u da je zaposli. Prema holandskom pravu, prema zaposlenima u javnom sektoru koji imaju smanjene sposobnosti za rad zbog trudnoće ili porođaja postupa se na jednak način kao i sa zaposlenima koji su nesposobni da obavljaju radne dužnosti kao posledica bolesti. Zaposleni imaju pravo na 100% iznos prosečne mesečne plate prve godine i 80% druge godine. VJV je bio zabrinut budući da se odsutnost E. D. s posla mogla odmah predvideti u vreme podnošenja prijave za posao, njegovo osiguravatelj nije htelo isplatiti VJV iznos osiguranja u slučaju bolesti koji je trebalo isplatiti ED. Ukoliko VJV ne bi dobio taj iznos osiguranja, ne bi bio u mogućnosti da zaposli nekoga umesto E. D. tokom njenog porodijskog odsustva i izgubio bi mesto instruktora. Iz tog razloga VJV je odbio da zaposli E. D. Holandski sud je zaključio da je došlo do kršenja zakona o jednakim mogućnostima, ali je takođe rekao da je VJV uspešno obrazložio sopstveni postupak koji je diskriminatoran. Holandski Vrhovni sud je povodom tog slučaja uputio pitanje Sudu EZ.

JEDNAKE/I
PRED!
ZAKONOM

Sud EZ zauzeo je stav da poslodavac koji odbije da zaposli odgovarajuću kandidatkinju na osnovu mogućih nepovoljnih posledica po nju koje proizlaze iz činjenice da je ona trudna u vreme prijave za posao direktno je u suprotnosti sa Direktivom o jednakom postupanju. Da li se radi o istoj stvari u slučaju E. D. zavisi od ocene najvažnijeg razloga za odbijanje zaposlenja, to jest da li bi se isto desilo da se radilo o muškom kandidatu. Odbijanje zaposlenja iz finansijskih razloga zbog nepojavljivanja na poslu usled trudnoće zasniva se isključivo na razlogu trudnoće. Budući da samo žena može biti trudna, odbijanje zaposlenja u ovom slučaju smatra se direktnom diskriminacijom. Činjenica da su svi kandidati koji su se prijavili na konkurs ženskog pola

ne znači da se ne radi o diskriminaciji na osnovu pola. Budući da se radi o odbijanju iz razloga trudnoće, što je neposredno vezano uz pol, radi se o diskriminaciji. Nije od značaja da li su se na konkurs prijavili muški kandidati.

Po shvatanju Suda EZ, iako čl. 6 Direktive o jednakom postupanju dopušta državama slobodu da odluče o primerenoj sankciji u nacionalnom pravu za kršenje odredaba Direktive, Direktiva ne zahteva da takva sankcija pruži stvarnu i delotvornu sudsku zaštitu i da ima zastrašujući učinak na poslodavca. Ipak, nijedan razlog za opravdanje koji postoji u nacionalnom pravu ne može se prihvatiti. Sud EZ je zaključio da činjenica da holandsko pravo u vezi s naknadama u slučaju bolesti postupa prema trudnici na jednak način kao i prema bolesti, ne rezultira sama po sebi diskriminacijom. Sud smatra direktnom diskriminacijom ono što se dogodilo u slučaju E. D. Takav pristup sud je usvojio i u slučaju Mahlburg [2000] IRLR 276, čime je odraženo načelo da je poslodavac dužan da snosi finansijske i organizacijske posledice u slučaju trudnoće zaposlenih.

Slučaj Hertz v. Aldi Marked (1991 IRLR 31) (ECJ)

Gđa Hertz je bila zaposlena kao blagajnica i prodavačica pola radnog vremena. Tokom trudnoće koristila je bolovanje. Vratila se na posao nakon porodijskog odsustva i narednih šest meseci nije imala zdravstvenih problema. Ipak, u sledećoj godini imala je 100 dana bolovanja; njena bolest bila je direktno povezana sa trudnoćom. Njen poslodavac joj je dao otkaz zbog učestalog izostanka s posla usled bolesti. Danski sud obratio se Sudu EZ tražeći od njega da razjasni da li Direktiva o jednakom postupanju pruža zaštitu ženama koje su dobile otkaz kao posledicu odsustva s posla usled bolesti koja je vezana uz trudnoću i rađanje. Ukoliko pruža zaštitu, danski sud je pitao da li postoji vremensko ograničenje u okviru kojeg se takva zaštita primenjuje.

JEDNAKE/I
PRED!
ZAKONOM

Sud EZ je odlučio da je žena zaštićena od otkaza u slučaju bolesti tokom trajanja porodijskog odsustva, ali nakon završetka porodijskog odsustva nema razloga za razlikovanje bolesti vezane za trudnoću i ostalih oblika bolesti. Otpuštanje žene zbog bolesti tokom trudnoće ili porodijskog odsustva automatski će se smatrati direktnom diskriminacijom, ali uručenje otkaza zbog bolesti nakon povratka sa porodijskog odsustva smatraće se diskriminacijom samo ukoliko se dokaže da bi se u takvom slučaju postupalo povoljnije prema muškarcu.

Pedersen v. Kvickly Skive (1999 IRLR 55) (ECJ)

Gđa Pedersen je imala problematičnu trudnoću i nije bila sposobna za rad zbog zdravstvenih problema pre nego što je počela koristiti porodijsko odsustvo. Prema danskom pravu, zaposleni koji su odsutni s posla zbog bolesti imaju pravo na punu platu. Ipak, postoje drukčije odredbe za zaposlene koje su trudne. Zaposlene koje su trudne imaju pravo na punu platu ukoliko bolest nije povezana sa trudnoćom. U skladu s tim pravilima, gđa Pedersen nije imala pravo na punu platu jer je njena bolest bila povezana sa trudnoćom. U skladu s danskim pravom, plata joj je smanjena na polovinu.



Sud EZ je to automatski smatrao direktnom diskriminacijom na osnovu pola budući da zaposlena kao trudnica koja još nije počela koristiti porodijsko odsustvo nije imala pravo na platu koju inače imaju zaposleni prilikom korištenja bolovanja, čak i kada je to povezano sa trudnoćom. Ipak, ne smatra se diskriminacijom ukoliko se odbije plaćanje naknade ženi u slučaju bolovanja zbog nekih drugih poteškoća zbog trudnoće, a ne radi se o bolesti. Sud takođe smatra da ukoliko je žena suspendovana sa posla iz zdravstvenih razloga ili razloga bezbednosti, jer joj se ne može naći odgovarajuće radno mesto, smatra se diskriminacijom ako joj se ne isplati cela plata za vreme odsustva.

Slučaj Jenkins v. Kingsgate 96/80, Ltd (No 2) [1981] IRLR 388

Slučaj Jenkins v. Kingsgate Ltd vodio se zbog razlika u visini satnice koja je isplaćivana radnicima sa skraćenim radnim vremenom i radnicima sa punim radnim vremenom. Pblem se sastojao u tome da je sat rada osoba koje su radile puno radno vreme vredelo 10% više od sata rada osoba sa skraćenim radnim vremenom. Slučaj je povezan sa diskriminacijom po osnovu pola činjenicom da su skraćeno radno vreme radile uglavnom žene, a puno radno vreme uglavnom muškarci. Gospođa Jenkins je radila 75% radnog vremena na identičnim poslovima kao i njene kolege sa punim radnim vremenom, što je potvrdio i poslodavac. Sud je prihvatio da se radi o slučaju diskriminacije po osnovu pola, kao i da se ima pretpostaviti namera poslodavca da žene stavi u nepovoljniji položaj jer je i ranije manje plaćao sve svoje radnice.



Nemački zakon o primanjima radnika za vreme bolovanja predviđao je da poslodavci imaju obavezu da plate bolovanje do šest nedelja. Međutim, ova obaveza se nije odnosila na honorarne radnike koji su radili manje od 10 sati u nedelji (manje od 45 sati u mesecu). Odredba je u prvom redu pogađala žene. Gospođa Rinner-Kiihn (Slučaj 171/81 (1989) Rinner-Kiihn v. FWWSpezial Gebaundetreinigung GmbH&Co. KG) radila je deset sati u nedelji i tražila da joj se plati vreme od osam sati koje nije mogla raditi zbog bolesti. Sud je zaključio da je pomenuta odredba suprotna članu 119 UoEEZ ako primena te odredbe nanosi štetu većem broju pripadnika/-ca samo jednog pola, ukoliko država članica ne dokaže da se radi o objektivnim faktorima koji nisu u vezi sa bilo kakvom diskriminacijom. Zbog nemogućnosti da se to uradi, odredba zakona je izmenjena.

Slučaj Barber v. Gardina Royal Exchange Assurance Group, Case 262/88, [1990] IRLR 240

Tužba gospodina Barbera odnosila se na nepovoljniji položaj muškaraca u penzionim sistemima. On je u 52. godini ostao bez posla zbog organizacionih promena u kompaniji u kojoj je radio. Profesionalni penzioni sistem predviđao je da muškarci odlaze u penziju sa 55, a žene sa 50 godina. Dakle, koleginice gospodina Barbera koje su bile njegovih godina već su bile u penziji, dok on na to nije imao pravo.



Sud je analizirajući činjenično stanje ustanovio da je tužba gospodina Barbera osnovana, jer opisani penzioni sistem predviđa, posmatrano u globalu, veće isplate u korist žena iz penzionih fondova, što je suprotno principu jednakog nagrađivanja. Osim toga, sud je sledio i logiku da, s obzirom na napore da se izjednače, uplate u ove fondove i isplate iz njih moraju biti korigovane.

Zastupajući princip potpune izjednačenosti muškaraca i žena u pravima, sud je proglasio sve penzione sisteme koji predviđaju različite uslove za penzionisanje diskriminatorskim i zatražio njihovu korekciju.

Slučaj Airey v. Ireland, 32 Eur Ct HR Ser A (1979): [1979] 2 E.H.R.R. 305

Podnosilac predstavke bila je siromašna žena – žrtva nasilja u porodici, koja je pred nadležnim višim sudom pokrenula postupak za tzv. rastavu od stola i postelje (sudska separacija), budući da razvod braka u to vreme nije bio dopušten. Pošto je postupak trebalo pokrenuti pred Višim sudom, i kako u praksi ovog suda nije bio zabeležen slučaj da se postulaciono sposobna stranka pojavila bez advokata, gđa Airey je konsultovala više advokata, ali nijedan od njih nije bio voljan da je zastupa jer nije imala dovoljno sredstava da plati troškove zastupanja. Pošto u Irskoj tada nije postojala besplatna pravna pomoć u pravnim stvarima sudske separacije, gđa Airey je bila onemogućena da pokrene sudski postupak i ostvari svoje pravo na separaciju.



U toku postupka Evropski sud je cenio mnoge okolnosti i ispitivao osnovanost brojnih procesnih i materijalno-pravnih prigovora irske vlade. Ključni prigovor vlade bio je da je gđa Airey imala mogućnost da potpiše sporazum o separaciji sa svojim mužem ili je mogla da podnese zahtev za izricanje zabrane njenom mužu da se približi njihovoj kući, što je predviđeno irskim Porodičnim zakonom. Evropski sud je, međutim, odbio ovaj prigovor istakavši da „ovakvi koraci ne bi omogućili pristup sudu radi pokretanja postupka o sudskoj separaciji“. Sud je utvrdio da je bez osnova tvrdnja irske vlade da pravo gđe Airey nije povređeno jer je ona mogla da se pojavi pred Višim sudom bez zastupnika, budući da je, prema nacionalnim propisima, u ovom postupku bila postulaciono sposobna. U presudi sud je, najpre, izneo eksplicitan stav da pravo pristupa sudu nije apsolutno pravo i da država ima legitimno pravo da ograniči vršenje prava na pravnu zaštitu u građanskopravnim stvarima, uz ispunjenje dva osnovna uslova: da se takvim ograničenjem postiže legitiman cilj i da ograničenja nisu tako širokog karaktera da se njima ugrožava sama suština ovog prava. Sud je, takođe, konstatovao da je „svrha Konvencije da garantuje prava koja su praktična i efikasna, a ne teorijska ili iluzorna prava“. Prema shvatanju suda, „u svetlu složene procedure i pravnih pitanja koja se u ovom slučaju postavljaju, kao i neophodnih dokaznih sredstava i emotivne osetljivosti bračnih sporova, mogućnost da gđa Airey sama sebe zastupa pred Višim sudom ne bi obezbedila delotvorno pravno sredstvo“. Pri tome je Evropski sud uzeo u obzir da je postupak sudske separacije „ekonomski nepristupačan i komplikovan postupak“, u kojem je „prikupljanje i izvođenje dokaza, posebno pozivanje i ispitavanje svedoka, bilo izuzetno teško za neuku stranku“ i posebno cenio okolnost da je protivna stranka angažovala advokata, te da stranke u postupku ne bi bile „jednake u oružju“. Po shvatanju Evropskog suda, neosnovano je i tvrđenje vlade

da je u konkretnom slučaju nemogućnost pokretanja postupka uzrokovana ličnim okolnostima, a ne radnjama državnih organa, te da, stoga, nije došlo do povrede prava na pristup sudu. Sud je ocenio da „praktična (stvarna) nemogućnost u izvesnim slučajevima predstavlja povredu Konvencije, isto kao i pravna nemogućnost, a ispunjavanje obaveza predviđenih Konvencijom ponekad od države zahteva i preduzimanja pozitivnih mera“. U svojoj presudi sud je naglasio da bez obzira na to što Konvencija ne sadrži izričitu odredbu o davanju besplatne pravne pomoći u građanskim parnicama, član 6 stav 1 u izvesnim slučajevima nalaže državi da obezbedi pravnog zastupnika ako je pravna pomoć neophodna. „To ne znači“, kako se u odluci ističe, „da se besplatna pravna pomoć mora obezbediti u svakom postupku povodom građanskih prava“, jer će „mogućnost da stranka sama sebe zastupa u postupku u izvesnim slučajevima obezbediti dovoljno delotvorno pravo na sud“. Pri tome je, po shvatanju Evropskog suda, „ustanovljena besplatna pravna pomoć samo jedan od načina obezbeđivanja delotvornog prava na sud“, a član 6 stav 1 ostavlja mogućnost državama da same izaberu sredstva za obezbeđivanje ovog prava.

Sud nije prihvatio stav vlade da se u konkretnom slučaju radi o ekonomskim i socijalnim pravima koje Konvencija ne reguliše, ističući da „između prava koja su regulisana Konvencijom i ove sfere ne postoji potpuna podela, jer iako Konvencija u suštini reguliše građanska i politička prava, mnoga od ovih prava imaju implikacije socijalne ili ekonomske prirode“. U svetlu svih okolnosti, sud je zaključio da gđi Airey nije bilo obezbeđeno delotvorno pravo na pristup sudu, te da je, stoga, član 6 stav 1 povređen. Prema izričitom stavu Suda, bez obzira na to što Evropska konvencija ne sadrži eksplicitnu odredbu o pružanju pravne pomoći u građanskim postupcima, države su dužne da obezbede besplatnu pravnu pomoć u građanskim stvarima „kada je takva pomoć od neprocenjive važnosti za delotvoran pristup sudu“ u situaciji kad je pružanje pravne pomoći obavezno prema odredbama domaćeg prava ili kad je to potrebno zbog kompleksnosti postupka.

Ünal Tekeli v. Turkey, no. 29865/96, ECHR [2004]²⁶⁴

Nakon udaje podnositeljka predstavke uzela je muževljevo prezime u skladu sa Građanskim zakonikom. U vreme udaje bila je advokat pripravnik. Kako je u profesionalnom životu bila poznata po svom devojačkom prezimenu, odlučila je da ga stavi pre svog zakonskog prezimena. Ipak, nije mogla da koristi oba prezimena na zvaničnim dokumentima. Podnela je zahtev da joj se dozvoli upotreba samo devojačkog prezimena Ünal. Zahtev podnosioca je odbijen sa obrazloženjem da po zakonu sve udate

žene moraju da nose muževljevo prezime. Potom je Građanski zakonik promenjen i dozvoljeno je ženama da dodaju svoje devojачko prezime pre muževljevog. Ipak, podnositeljka je želela da zadrži svoje devojачko prezime. Ona je smatrala da je diskriminisana u odnosu na oženjene muškarce koji su mogli da zadrže svoje prezime.

Vlada je smatrala da njena obaveza da promeni prezime nije imala uticaja na njen profesionalni život, budući da je nosila svoje devojачko prezime samo u vreme kada je bila pripravnik. Sud je istakao da prezime ima ulogu i u privatnom i porodičnom životu lica. Nedožvoljavanje podnosiocu da se koristi svojim devojачkim prezimenom, po kome ona tvrdi da je bila poznata u privatnim krugovima u kulturnim i političkim aktivnostima kojima se bavila, moglo je značajno da utiče na njene neprofesionalne aktivnosti. Podnosilac je tako bila „žrtva“ za potrebe člana 8. Iako položaj na koji se ona žalila proističe iz domaćeg zakonodavstva, kako je vlada istakla, zahtev podnosioca nije bio bespredmetan jer su sudovi mogli direktno da primene Konvenciju ili princip zabrane diskriminacije koji je proklamovan turskim ustavom.

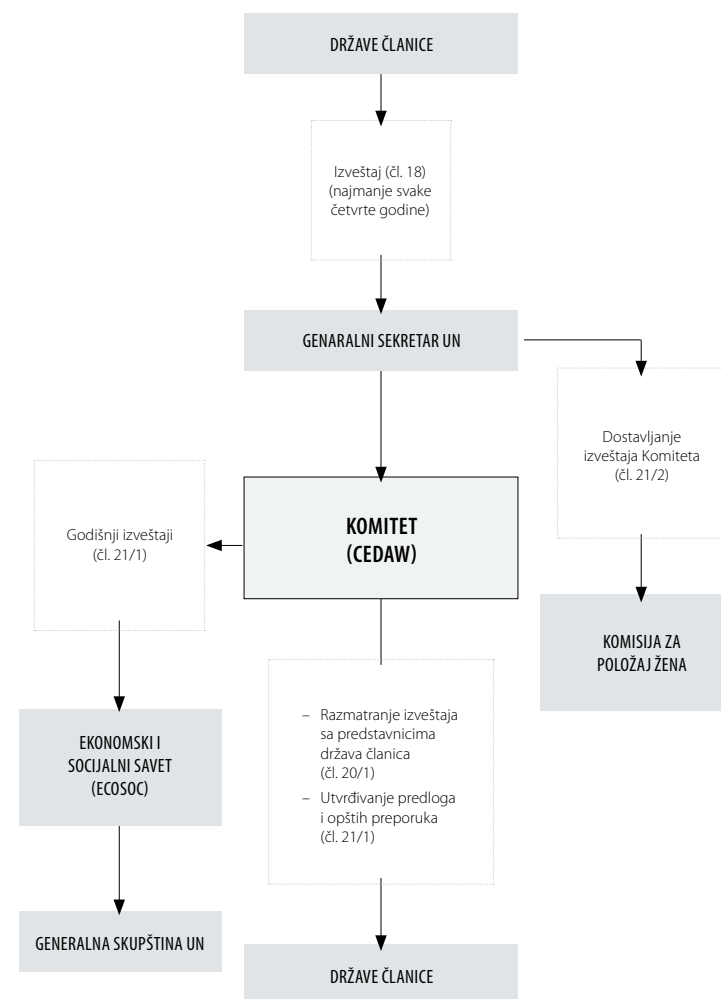
U spornoj situaciji postojala je razlika u postupanju prema različitim polovima. U podnesku vlade, ono je bilo u legitimnom cilju, a to je potreba parova da nose isto prezime – muževljevo prezime, čime se čuva javni red. Konvencija zahteva da svaka mera koja je uperena na postizanje porodičnog jedinstva bude primenjivana jednako na muškarce i na žene, izuzev ako postoje prinudni razlozi. Zakonske odredbe u većini država članica, i u drugim državama, uperene su na uklanjanje svake diskriminacije na osnovu pola pri izboru prezimena. Dalje, postignuta je saglasnost među državama Saveta Evrope o izboru supružnikovog prezimena pod jednakim uslovima. Turska je jedina zemlja koja je zakonom nametala muževljevo prezime kao zajedničko. Ipak, Turska se nije stavila izvan opšteg trenda ujednačavanja položaja muškarca i žene u porodici. Pre nedavno izvršenih promena zakona, posebno onih iz 2001, porodično jedinstvo ostvareno kroz muževljevo prezime odgovaralo je tradicionalnoj porodici. Cilj nedavnih zakonskih reformi bio je izjednačavanje položaja udatih žena i njihovih muževa u predstavljanju porodice. Ipak, odredbe o promeni prezimena pri stupanju u brak ostale su nepromenjene. Danas, razvoj jednakosti polova u zemljama Saveta Evrope, uključujući i Tursku, i posebno važnost koja se pridaje načelu zabrane diskriminacije, zabranjuju državama da nameću tradiciju udatim ženama.

Shodno praksi država ugovornica Konvencije i sistemima evropskih zemalja, moglo se poverovati da će porodično jedinstvo biti očuvano i učvršćeno iako bračni par odluči da nema zajedničko prezime. Vlada u ovom slučaju nije pokazala postojanje konkretnih ili suštinskih teškoća za supružnike i/ili treća lica ili štete za javni interes koji bi mogli proisteći iz nedostatka porodičnog jedinstva kroz nepostojanje zajedničkog

prezimana. U ovim okolnostima sud smatra da obaveza nametnuta udatim ženama da nose muževljevo prezime radi porodičnog jedinstva – čak i ako mogu da dodaju devojачko prezime pre muževljevog – nije imala razumljivo objašnjenje. Prelaz iz pomenutog tradicionalnog sistema u druge sisteme kojima se dozvoljava supružnicima da ili zadrže svoje prezime ili izaberu zajedničko prezime, imao bi vidne posledice na matične knjige rođenih, venčanih i umrlih. Ipak, opravdano je očekivati da društvo trpi određene nepogodnosti da bi pojedincu omogućilo dostojanstven život sa izabranim imenom. U zaključku: ostvarivanje porodičnog jedinstva kroz zajedničko prezime ne opravdava različito postupanje prema licima različitog pola.



Sud je smatrao da Turska mora blagovremeno da primeni mere koje smatra odgovarajućim da bi ispunila svoju obavezu, u skladu sa ovom presudom, da svakom licu u braku, uključujući i podnosioca, obezbedi pravo da zadrži svoje prezime ili ima jednako učešće pri izboru zajedničkog prezimena. Podnosiocu je dosuđen iznos na ime sudskih i drugih troškova.


















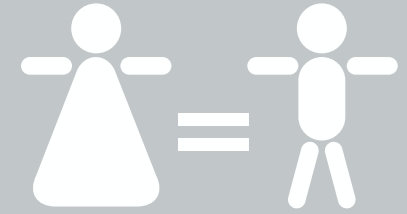
Predstavka upućena:

Committee on the Elimination of Discrimination against Women
c/o Division for the Advancement of Women,
Department of Economic and Social Affairs
United Nations Secretariat
2 United Nations Plaza
DC-2/12th Floor
New York, NY 10017
USA
Fax: xx 1-212-963 3463









*Podneta na razmatranje na osnovu Opcionig protokola uz
Konvenciju o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena*


1. Informacije o podnosiocu/podnosiocima



- | | |
|--|--|
| Prezime:  | Sadašnja adresa:  |
| Ime:  | I-mejl adresa za poverljivu korespondenciju
(ako je različita u odnosu na sadašnju
adresu):  |
| Datum i mesto rođenja:  | |
| Nacionalnost/državljanstvo:  | |
| Broj pasoša/lične karte (ako postoje): | |
| Pol:  | Faks:  Telefon:  I-mejl:  |
| Porodični status/deca:  | |
| Zanimanje :  | Navedite da li predstavku podnosite kao: |
| Etničko poreklo, pripadnost religiji,
socijalnoj grupi (ako je relevantno):  | (a) navodna žrtva/žrtve 
(ako je grupa pojedinaca navodna
žrtva, obezbediti informacije o svakom
pojedincu); |
| | (b) u ime navodne žrtve/žrtava 
(obezbediti dokaz o pristanku žrtve/
žrtava ili razloge koji opravdavaju
postupanje bez takvog pristanka). |






2. Informacije koje se odnose na navodnu žrtvu/žrtve (ako sama žrtva ne podnosi predstavku)


Prezime: 
Ime: 
Datum i mesto rođenja: 
Nacionalnost/državljanstvo: 
Pasoš/lična karta (ako su dostupni): 
Pol: 
Porodični status/deca: 
Zanimanje: 

Etničko poreklo, pripadnost religiji,
društvenoj grupi (ako je relevantno): 




Sadašnja adresa: 
I-mejl adresa za poverljivu korespondenciju
(ako je različita u odnosu na sadašnju
adresu): 

Faks:  Telefon:  I-mejl: 


3. Informacije koje se odnose na državu članicu






Ime države članice (zemlje): 

4. Priroda navodne povrede/povreda

Obezbediti detaljne informacije koje
potvrđuju osnovanost predstave,
uključujući opis navodne povrede/povreda i
navodnog izvršioca/izvršioce: 
Datum/datumi i mesto/mesta: 
Odredba Konvencije o eliminisanju svih
oblika diskriminacije žena koja je navodno
povređena. Ako se predstavka odnosi na
veći broj odredaba, opišite povredu svake
odredbe posebno: 



5. Koraci preduzeti u cilju iscrpljivanja domaćih sredstava




Opisati aktivnosti koje su preduzete u
cilju iscrpljivanja domaćih sredstava; na
primer, pokušaj da se izdejstvuje politička
ili programska pravna, administrativna ili
zakonska sredstva uključujući: 

vrstu/vrste traženih mera
(uključujući relevantan datum/datume i
mesto/mesta): 
ko je preduzeo inicijalnu radnju: 
kojoj vlasti ili telu je bila upućena: 
naziv suda koji je odlučivao o predmetu
(ako je bilo koji sud odlučivao): 
ako domaća sredstva nisu iscrpljena,
objasniti zašto nisu: 

Obratiti pažnju: priložiti kopije svih
relevantnih dokumenata.



6. Druge međunarodne procedure

Da li je ista pravna stvar već bila razmatrana
ili se razmatra pred nekim drugim
međunarodnim organom? 
Ako jeste, navedite: 

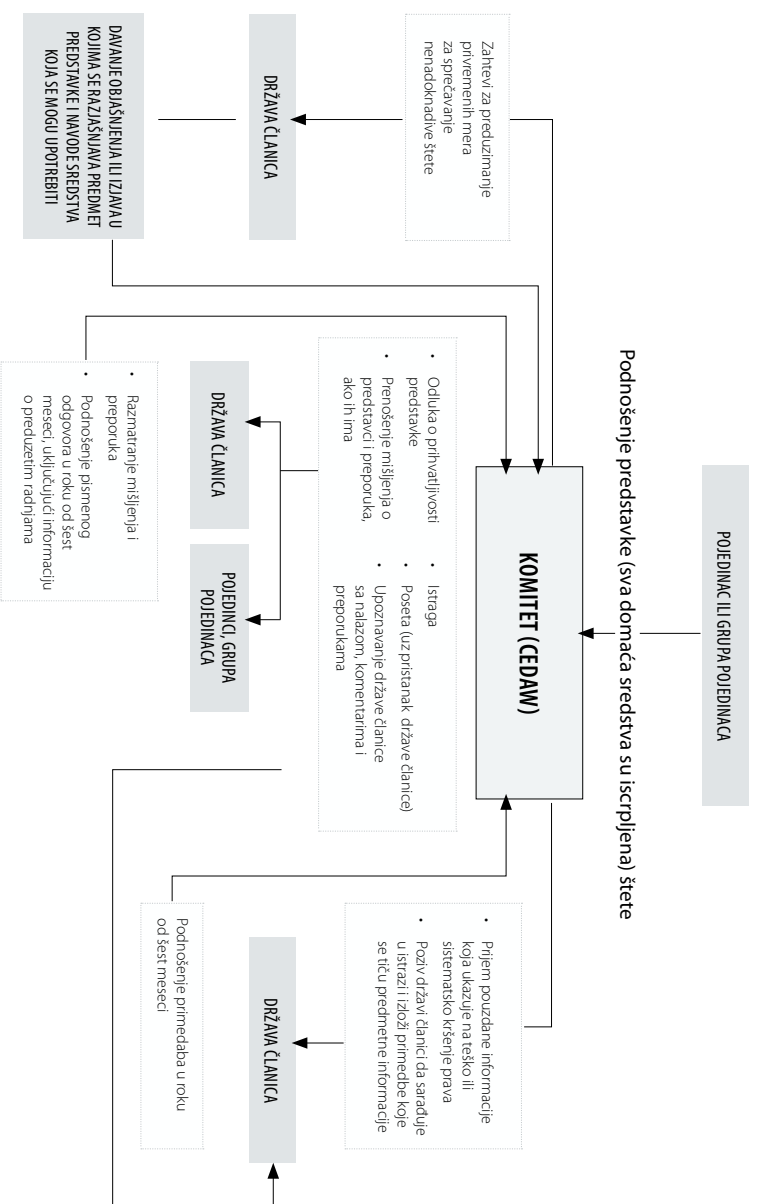
vrsta procedure/procedura: 
datum/datumi i mesto/mesta: 
rezultat (ako ga ima): 

Obratiti pažnju: priložiti kopije svih
relevantnih dokumenata.

7. Datum i potpis

Datum i mesto: 
Potpis podnosioca
/podnosilaca i/ili žrtve/žrtava: 

8. Lista priloženih dokumenata (ne slati originale, samo kopije):



KRIVIČNI ZAKONIK²⁶⁵

Povreda ravnopravnosti

Član 128

(1) Ko zbog nacionalne ili etničke pripadnosti, rasi ili veroispovesti ili zbog odsustva te pripadnosti ili zbog razlika u pogledu političkog ili drugog ubeđenja, pola, jezika, obrazovanja, društvenog položaja, socijalnog porekla, imovnog stanja ili nekog drugog ličnog svojstva, drugome uskrati ili ograniči prava čoveka i građanina utvrđena Ustavom, zakonima ili drugim propisima ili opštim aktima ili potvrđenim međunarodnim ugovorima ili mu na osnovu ove razlike daje povlastice ili pogodnosti, kazniće se zatvorom do tri godine.

(2) Ako delo iz stava 1. ovog člana učini službeno lice u vršenju službe, kazniće se zatvorom od tri meseca do pet godina.

Silovanje

Član 178

(1) Ko prinudi drugog na obljubu ili sa njom izjednačen čin upotrebom sile ili pretnjom da će neposredno napasti na život ili telo tog ili njemu bliskog lica, kazniće se zatvorom od tri do dvanaest godina.

(2) Ako je delo iz stava 1. ovog člana učinjeno pretnjom da će se za to ili njemu blisko lice otkriti nešto što bi škodilo njegovoj časti ili ugledu ili pretnjom drugim teškim zlom, učinilac će se kazniti zatvorom od dve do deset godina.

(3) Ako je usled dela iz st. 1. i 2. ovog člana nastupila teška telesna povreda lica prema kojem je delo izvršeno ili ako je delo izvršeno od strane više lica ili na naročito svirep ili naročito ponižavajući način ili prema maloletniku ili je delo imalo za posledicu trudnoću, učinilac će se kazniti zatvorom od pet do petnaest godina.

(4) Ako je usled dela iz st. 1. i 2. ovog člana nastupila smrt lica prema kojem je delo izvršeno ili je delo učinjeno prema detetu, učinilac će se kazniti zatvorom najmanje deset godina.

Obljuba nad nemoćnim licem

Član 179

(1) Ko nad drugim izvrši obljubu ili sa njom izjednačen čin iskoristivši duševno oboljenje, zaostali duševni razvoj, drugu duševnu poremećenost, nemoć ili kakvo drugo stanje tog lica usled kojeg ono nije sposobno za otpor, kazniće se zatvorom od dve do deset godina.

KRIVIČNI ZAKONIK

(2) Ako je usled dela iz stava 1. ovog člana nastupila teška telesna povreda nemoćnog lica ili ako je delo izvršeno od strane više lica ili na naročito svirep ili naročito ponižavajući način ili je učinjeno prema maloletniku ili je delo imalo za posledicu trudnoću, učinilac će se kazniti zatvorom od pet do petnaest godina.

(3) Ako je usled dela iz st. 1. i 2. ovog člana nastupila smrt lica prema kojem je delo izvršeno ili ako je delo učinjeno prema detetu, učinilac će se kazniti zatvorom najmanje deset godina.

Obljuba zloupotrebom položaja

Član 181

(1) Ko zloupotrebom svog položaja navede na obljubu ili sa njom izjednačen čin lice koje se prema njemu nalazi u odnosu kakve podređenosti ili zavisnosti, kazniće se zatvorom od tri meseca do tri godine.

(2) Nastavnik, vaspitač, staralac, usvojlac, roditelj, očuh, maćeha ili drugo lice koje zloupotrebom svog položaja ili ovlašćenja izvrši obljubu ili sa njom izjednačen čin sa maloletnikom koji mu je poveren radi učenja, vaspitavanja, staranja ili nege, kazniće se zatvorom od jedne do deset godina.

(3) Ako je delo iz stava 2. ovog člana učinjeno prema detetu, učinilac će se kazniti zatvorom od tri do dvanaest godina.

(4) Ako je delo iz st. 1. do 3. ovog člana imalo za posledicu trudnoću, učinilac će se kazniti za delo iz stava 1. zatvorom od šest meseci do pet godina, za delo iz stava 2. zatvorom od dve do dvanaest godina, a za delo iz stava 3. zatvorom od tri do petnaest godina.

(5) Ako je usled dela iz stava 3. ovog člana nastupila smrt deteta, učinilac će se kazniti zatvorom najmanje deset godina.

Nedozvoljene polne radnje

Član 182

(1) Ko pod uslovima iz čl. 178. st. 1. i 2, 179. stav 1. i 181. st. 1. do 3. ovog zakonika izvrši neku drugu polnu radnju, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do tri godine.

(2) Ko pod uslovima iz člana 180. stav 1. ovog zakonika izvrši neku drugu polnu radnju, kazniće se zatvorom od šest meseci do pet godina.

(3) Ako je usled dela iz st. 1. i 2. ovog člana nastupila teška telesna povreda lica prema kojem je delo izvršeno ili ako je delo izvršeno od strane više lica ili na naročito svirep ili naročito ponižavajući način, učinilac će se kazniti zatvorom od dve do deset godina.

(4) Ako je usled dela iz st. 1. i 2. ovog člana nastupila smrt lica prema kojem je delo izvršeno, učinilac će se kazniti zatvorom najmanje pet godina.

Posredovanje u vršenju prostitucije**Član 184**

(1) Ko navodi ili podstiče drugog na prostituciju ili učestvuje u predaji nekog lica drugome radi vršenja prostitucije ili ko putem sredstava javnog informisanja i drugih sličnih sredstava propagira ili reklamira prostituciju,

kazniće se zatvorom od šest meseci do pet godina i novčanom kaznom.

(2) Ako je delo iz stava 1. ovog člana izvršeno prema maloletnom licu, učinilac će se kazniti zatvorom od jedne do deset godina i novčanom kaznom.

Nasilje u porodici**Član 194**

(1) Ko primenom nasilja, pretnjom da će napasti na život ili telo, drskim ili bezobzirnim ponašanjem ugrožava spokojstvo, telesni integritet ili duševno stanje člana svoje porodice, kazniće se zatvorom od tri meseca do tri godine.

(2) Ako je pri izvršenju dela iz stava 1. ovog člana korišćeno oružje, opasno oruđe ili drugo sredstvo podobno da telo teško povredi ili zdravlje teško naruši, učinilac će se kazniti zatvorom od šest meseci do pet godina.

(3) Ako je usled dela iz st. 1. i 2. ovog člana nastupila teška telesna povreda ili teško narušavanje zdravlja ili su učinjena prema maloletnom licu, učinilac će se kazniti zatvorom od dve do deset godina.

(4) Ako je usled dela iz st. 1. 2. i 3. ovog člana nastupila smrt člana porodice, učinilac će se kazniti zatvorom od tri do petnaest godina.

(5) Ko prekrši mere zaštite od nasilja u porodici koje mu je sud odredio na osnovu zakona, kazniće se zatvorom od tri meseca do tri godine i novčanom kaznom.

Nedavanje izdržavanja**Član 195**

(1) Ko ne daje izdržavanje za lice koje je po zakonu dužan da izdržava, a ta dužnost je utvrđena izvršnom sudskom odlukom ili izvršnim poravnanjem pred sudom ili drugim nadležnim organom, u iznosu i na način kako je to odlukom odnosno poravnanjem utvrđeno, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do dve godine.

(2) Neće se kazniti učinilac dela iz stava 1. ovog člana, ako iz opravdanih razloga nije davao izdržavanje.

(3) Ako su usled dela iz stava 1. ovog člana nastupile teške posledice za izdržavano lice, učinilac će se kazniti zatvorom od tri meseca do tri godine.

(4) Ako izrekne uslovnu osudu, sud može odrediti obavezu učiniocu da izmiri dospele obaveze i da uredno daje izdržavanje.

Kršenje porodičnih obaveza**Član 196**

(1) Ko kršenjem zakonom utvrđenih porodičnih obaveza ostavi u teškom položaju člana porodice koji nije u stanju da se sam o sebi stara, kazniće se zatvorom od tri meseca do tri godine.

(2) Ako je usled dela iz stava 1. ovog člana nastupilo teško narušavanje zdravlja člana porodice, učinilac će se kazniti zatvorom od jedne do pet godina.

(3) Ako je usled dela iz stava 1. ovog člana nastupila smrt člana porodice, učinilac će se kazniti zatvorom od jedne do osam godina.

(4) Ako izrekne uslovnu osudu za delo iz st. 1. i 2. ovog člana, sud može odrediti obavezu učiniocu da izvršava svoje zakonom utvrđene porodične obaveze.

Rasna i druga diskriminacija**Član 387**

(1) Ko na osnovu razlike u rasi, boji kože, verskoj pripadnosti, nacionalnosti, etničkom poreklu ili nekom drugom ličnom svojstvu krši osnovna ljudska prava i slobode zajamčena opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava i ratifikovanim međunarodnim ugovorima od strane Srbije, kazniće se zatvorom od šest meseci do pet godina.

(2) Kaznom iz stava 1. ovog člana kazniće se ko vrši proganjanje organizacija ili pojedinaca zbog njihovog zalaganja za ravnopravnost ljudi.

(3) Ko širi ideje o superiornosti jedne rase nad drugom ili propagira rasnu mržnju ili podstiče na rasnu diskriminaciju, kazniće se zatvorom od tri meseca do tri godine.

(4) Ko širi ili na drugi način učini javno dostupnim tekstove, slike ili svako drugo predstavljanje ideja ili teorija koje zagovaraju ili podstrekavaju mržnju, diskriminaciju ili nasilje, protiv bilo kojeg lica ili grupe lica, zasnovanih na rasi, boji kože, verskoj pripadnosti, nacionalnosti, etničkom poreklu ili nekom drugom ličnom svojstvu, kazniće se zatvorom od tri meseca do tri godine.

(5) Ko javno preti da će, protiv lica ili grupe lica zbog pripadnosti određenoj rasi, boji kože, veri, nacionalnosti, etničkom poreklu ili zbog nekog drugog ličnog svojstva, izvršiti krivično delo za koje je zaprećena kazna zatvora veća od četiri godine zatvora, kazniće se zatvorom od tri meseca do tri godine.



ZAKON O JAVNOM REDU I MIRU²⁶⁶

Član 6

Ko svadom ili vikom remeti javni red i mir ili ugrožava bezbednost građana - kazniće se novčanom kaznom do 20.000 dinara ili kaznom zatvora do 20 dana.

Ko ugrožava sigurnost drugog lica pretnjom da će napasti na život ili telo tog ili njemu bliskog lica – kazniće se novčanom kaznom do 25.000 dinara ili kaznom zatvora do 30 dana.

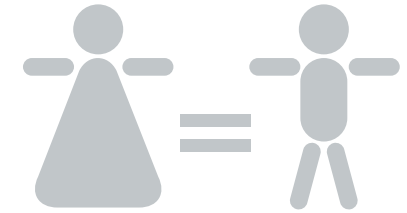
Ko vređanjem ili zloupotrebom drugog, vršenjem nasilja nad drugim, izazivanjem tuče ili učestvovanjem u njoj, ugrožava spokojstvo građana ili remeti javni red i mir – kazniće se novčanom kaznom do 30.000 dinara ili kaznom zatvora do 60 dana. Kad se prekršaj iz st. 1. do 3. ovog člana izvrši u grupi – kazniće se kaznom zatvora do 60 dana.



- 1 *Službeni glasnik RS*, br. 104/2009.
- 2 *Službeni list SRJ*, br. 11/2002, *Službeni list SCG*, br. 1/2003, *Službeni glasnik RS*, br. 72/2009.
- 3 *Službeni glasnik RS*, br. 22/2009.
- 4 *Službeni glasnik RS*, br. 33/2006.
- 5 Na primer: uz poglavlje o političkom i javnom životu potrebno je konsultovati zakone koji regulišu izbore za poslanike Narodne skupštine, kao i izbore za odbornike skupština gradova i skupština opština; zakone koji regulišu osnivanje, status i finansiranje političkih stranaka; zakone koji regulišu slobodu štampe i medijsku sferu; zakon o udruženjima građana; zakone koji regulišu neposredno učesće građana i građanki u vršenju javnih poslova (narodna inicijativa, referendum, oblici neposrednog odlučivanja u lokalnoj zajednici).
- 6 Skupština AP Vojvodine usvojila je najpre Deklaraciju o ravnopravnosti polova izražavajući u ovom dokumentu svoju spremnost na uvažavanje i poštovanje ravnopravnosti žena i muškaraca (*Službeni list AP Vojvodine*, br. 14/2004), potom i Pokrajinsku skupštinsku odluku o ravnopravnosti polova (*Službeni list AP Vojvodine*, br. 14/2004) i Pokrajinsku skupštinsku odluku o osnivanju pokrajinskog Zavoda za ravnopravnost polova (*Službeni list AP Vojvodine*, br. 14/2004).
- 7 Zakon o utvrđivanju nadležnosti Autonomne Pokrajine Vojvodine (*Službeni glasnik RS*, br. 99/2009).
- 8 Npr. opštine Žitište (2009) i Bački Petrovac (2010).
- 9 Ekspertska grupa, čiji su članovi bili i autori ovog komentara, a koja je radila na pripremi nacrtu zakona završila je posao 2005. godine. U parlamentarnu proceduru upućen je 2006. godine. Nacrt zakona javno je publikovan (videti publikaciju *Ka zakonu o ravnopravnosti polova*, Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, Novi Sad, 2006. godine). Tokom 2006. vođena je široka javna debata o Nacrtu zakona, kao i kampanja u prilog njegovom usvajanju (videti zbornik *Javno zagovaranje donošenja zakona o ravnopravnosti polova. U susret zakonu o ravnopravnosti polova – evropska budućnost Srbije*, Centar modernih veština, Beograd, 2006. godine). Zakon je u nekoliko navrata povlačen (pa ponovo vraćan) iz parlamentarne procedure iako je označavan kao zakon od prioritetne važnosti. Obično je to bilo u okviru neke od izbornih kampanja, uz čvrsto obećanje da je to jedan od prioritarnih zakona na parlamentarnoj agendi, kao i da se veoma brzo nakon izbora očekuje njegovo usvajanje. Poslednji put učinjeno je to maja 2008. godine, samo nekoliko dana pre održavanja izbora. Na regionalnoj konferenciji u Beogradu, decembra 2008. godine, ponovljena su obećanja o prioritetu i značaju usvajanja zakona o ravnopravnosti polova iz maja 2008. godine. Zakon je napokon usvojen decembra 2009. godine.
- 10 *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006.
- 11 Član 21 stav 4 Ustava Republike Srbije.
- 12 Član 128 Krivičnog zakonika propisuje: „Ko zbog ... pola... drugome uskratiti ili ograničiti prava čoveka i građanina utvrđena Ustavom, zakonima ili drugim propisima ili opštim aktima ili potvrđenim međunarodnim ugovorima ili mu na osnovu ove razlike daje povlastice ili pogodnosti, kazniće se zatvorom do tri godine. Ako delo iz stava 1 ovog člana učini službeno lice u vršenju službe, kazniće se zatvorom od tri meseca do pet godina. *Službeni glasnik RS*, br. 85/2005, 88/2005, 107/2005, 72/2009. i 111/2009.
- 13 Videti Prilog br. 1.
- 14 Više na adresi http://www.europarl.europa.eu/comp/parlibe/elsj/charter/art23/default_en.htm
- 15 *Službeni list list SFRJ, Međunarodni ugovori*, br. 7/71.
- 16 *Službeni list SRJ, Međunarodni ugovori*, br. 4/2001.
- 17 *Službeni list SRJ, Međunarodni ugovori*, br. 4/2001.
- 18 *Službeni list SFRJ, Međunarodni ugovori*, br. 7/71.
- 19 *Službeni list SFRJ, Međunarodni ugovori*, br. 11/81.
- 20 *Službeni list SRJ, Međunarodni ugovori*, 13/2002.
- 21 Bečka deklaracija i program delovanja, usvojeni na Svetskoj konferenciji o ljudskim pravima u Beču (jun 1993. godine) i potvrđeni na 48. zasedanju Generalne skupštine Ujedinjenih nacija (Rezolucija 48/121).
- 22 Ugovor o osnivanju Evropske zajednice (izmenjen i dopunjen Amsterdamskim ugovorom), posebno članovi 2, 3, 13, 136, 137, 141 i 251. (Izvor: *Rodna ravnopravnost u međunarodnim dokumentima – Evropska unija*, Kancelarija za ravnopravnost polova Vlade Republike Crne Gore, Podgorica 2005. str. 7–14).
- 23 Ibidem, str. 14–40.
- 24 Usvojena 10. II 1975. godine. Poznata je pod nazivom *Direktiva o jednakim mogućnostima*. Ibidem, str. 40–43.
- 25 Usvojena 9. II 1976. Dopunjuje *Direktivu o jednakim mogućnostima*. Ibidem, str. 43–48. I ova je direktiva dopunjena i izmenjena Direktivom 2002/73/EZ Evropskoga parlamenta i Saveta (primenjuje se na Evropskom ekonomskom prostoru).
- 26 Usvojena 19. XII 1978. Ibidem, str. 48–53.
- 27 Usvojena 24. VII 1979. Ova direktiva izmenjena je i dopunjena Direktivom 96/97/EZ. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0097:EN:HTML>
- 28 Usvojena 11. VII 1986. Ibidem, str. 52–57.
- 29 Usvojena 15. XII 1997. Ibidem, str. 92–98.
- 30 Usvojena 27. XI 2000. godine. Izvor: <http://www.ured-ravnopravnost.hr/Dokumenti/2000-78-EZ.doc>
- 31 Usvojena 5. jula 2006. http://www.ured-ravnopravnost.hr/slike/File/Dokumenti/Dir_2006_54_EZ_EP_i_vijeca.pdf
- 32 Usvojena 19. X 1992. Ibidem, str. 57–70.



- 33 Usvojena 3. VI 1996. Ibidem, str. 70–80.
- 34 Usvojena 8. III. 2010. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:EN:PDF>
- 35 Od 15. VIII 2009. ove se direktive ukidaju.
- 36 Usvojena 13. XII 1984. Ibidem, str. 110–114.
- 37 Usvojena 27. XI 1991. Ibidem, str. 114–129.
- 38 Usvojena 12. VII 1982. Ibidem, str. 129–132.
- 39 Usvojena 27. III 1995. Ibidem, str. 132–135.
- 40 Usvojena 4. XII 1997. Ibidem, str. 135–138.
- 41 Usvojena 20. V 1999. Ibidem, str. 138–141.
- 42 Usvojena 29. VI 2000. Ibidem, str. 141–147.
- 43 Ibidem, str. 147–151.
- 44 Usvojena 2006. <http://www.frauensicherheitsrat.de/data/EP-WIIP-FINAL.pdf>
- 45 *Službeni list SCG, Međunarodni ugovori*, br. 9/2003, 5/2005. i 7/2005 – ispr.
- 46 *Službeni glasnik RS, Međunarodni ugovori*, br. 42/09.
- 47 Usvojena na Četvrtoj evropskoj konferenciji ministara o jednakosti između žena i muškaraca (Istanbul 13–14. novembra 1997). Ibidem, str. 11–28.
- 48 Usvojena na Petoj evropskoj konferenciji ministara o jednakosti između žena i muškaraca (Skopje, 22–23. januara 2003). Izvor: *Rodna ravnopravnost u međunarodnim dokumentima – Savet Evrope*, knjiga II, Kancelarija za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Crne Gore, Podgorica, 2005, str. 28–40.
- 49 <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta04/ERES1366.htm>
- 50 Rezolucija 176 (2004) usvojena 2004. <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=816579&Site=COE>
- 51 Preporuka CM/Rec(2007)13 usvojena 10. X 2007. godine. [http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02_gender_mainstreaming/091_CM_Rec\(2007\)13.asp](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02_gender_mainstreaming/091_CM_Rec(2007)13.asp).
- 52 R(85) usvojena 26. V 1985. Ibidem, str. 48–51.
- 53 R(90)4 usvojena 21. II 1990. Ibidem, str. 51–53.
- 54 R(91)11 usvojena 9. XI 1991. Ibidem, str. 53–60.
- 55 R(1229)1994 usvojena 1994. <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta94/EREC1229.htm>
- 56 R(96)5 usvojena 19. VI 1996. Ibidem, str. 60–68.
- 57 R(1435)1999 usvojena 1999. <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta99/EREC1435.htm>
- 58 R(98)14 usvojena 7. X 1998. Ibidem, str. 68–69.
- 59 R(68)1999 usvojena 1999. <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?Index=no&command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=1457647&SecMode=1&DocId=833426&Usage=2>
- 60 R(1321)1997 usvojena 1997. <http://www.anes.ro/materiale/documente/REC%20Cons%201321%2097%20situation%20of%20rural%20women.doc>
- 61 R(2000)11 usvojena 19. V 2000. Ibidem, str. 70–80.
- 62 R(2002)5 usvojena 30. IV 2002. Ibidem, str. 80–96.
- 63 R(2003)3 usvojena 12. III 2003. Ibidem, str. 96–104.
- 64 R(2002) 1555 + usvojena 2002. <http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/workingdocs/doc03/edoc9801.htm>
- 65 R(2007)17 usvojena 2007. <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1215219&Site=CM>
- 66 R(2008)1 usvojena 2008. <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1241743>
- 67 R (2010) 1899, usvojena 27. I 2010. <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta10/EREC1899.htm>
- 68 Videti *Rodna ravnopravnost u međunarodnim dokumentima – Organizacija za evropsku bezbednost i saradnju*, knjiga III, Kancelarija za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Crne Gore, Podgorica, 2005.
- 69 Videti *Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou*, Stalna konferencija gradova i opština, Beograd, 2009.
- 70 Član 18 Ustava Republike Srbije.
- 71 Npr. Ustav RS ne daje jasan odgovor na ovo pitanje. Pravila su protivurečna i nepotpuna. Tako „sud sudi na osnovu Ustava, zakona, drugih opštih akata ako je to predviđeno zakonom, opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava i potvrđenih međunarodnih ugovora“, (član 142 stav 2); kada se radi o odlukama sudova, Ustav propisuje da se „sudske odluke zasnivaju na Ustavu, zakonu, potvrđenom međunarodnom ugovoru i propisu donetom na osnovu zakona“, (član 145 stav 2), dok su sudije prilikom suđenja vezane i „potčinjene samo Ustavu i zakonu“ (član 149 stav 1).
- 72 Npr. Ustav RS načelno priznaje primat međunarodnih izvora prava nad unutrašnjim pravom, ali samo kada je u pitanju tumačenje odredaba o ljudskim i manjinskim pravima (član 18 stav 3), dok opšte ustavno pravilo o odnosu međunarodnog i unutrašnjeg prava propisuje da međunarodni izvori (potvrđeni međunarodni ugovori) moraju biti u skladu sa Ustavom (član 16 stav 2) i u skladu sa tim ustanovljava nadležnost Ustavnog suda da ocenjuje saglasnost potvrđenih međunarodnih ugovora sa Ustavom (član 167 stav 1 tačka 2).
- 73 Član 22 stav 2 Ustava Republike Srbije.
- 74 Član 18 stav 2 Ustava Republike Srbije.
- 75 Član 18 stav 2 Ustava Republike Srbije.
- 76 Član 20 stav 3 Ustava Republike Srbije.
- 77 Uprava za rodnu ravnopravnost deluje u okviru Ministarstva rada i socijalne politike (član 19 stav 2 Zakona o ministarstvima *Službeni glasnik RS*, br. 65/2008. i 36/2009).
- 78 Član 26 Zakona o ministarstvima *Službeni glasnik RS* br. 65/2008 i 36/2009.
- 79 Član 15 Ustava Republike Srbije.
- 80 Član 21 stav 3 Ustava Republike Srbije.
- 81 Član 15 Ustava Republike Srbije.
- 82 Član 18 stav 2, koji propisuje da se „neposredno primenjuju ljudska i manjinska prava zajedno opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava“, i posebno stav 4 istog člana, u kome se propisuje da se „odredbe o ljudskim i



- manjinskim pravima tumače... saglasno važećim međunarodnim standardima ljudskih i manjinskih prava, kao i praksi međunarodnih institucija koje nadziru njihovo sprovođenje.”
- 83 Član 4 Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena.
- 84 Član 21 stav 4 Ustava Republike Srbije.
- 85 Ustav Srbije takođe reguliše posebne mere kao mogućnost koju država može koristiti, radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima“ (član 21 stav 4).
- 86 Npr. član 2 stav 2 Zakona o zabrani diskriminacije iz 2009. godine.
- 87 Npr. član 4 stav 1 Pokrajinske odluke o ravnopravnosti polova iz 2004. godine.
- 88 Horizontalna nejednakost se odnosi na lica istog ranga u hijerarhiji, a vertikalna na odnos nadređenih i podređenih lica.
- 89 Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Comment 16 (2005), The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/E.C.12.2005.4.En?Opendocument/](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/E.C.12.2005.4.En?Opendocument/)
- 90 Konvencije br. 100, 111 i 115 ratifikovane su kod nas, videti: *Službeni glasnik Prezidijuma Narodne skupštine FNRJ*, br. 12/1952; *Dodatak Službenog lista SFRJ*, br. 3/1961; *Službeni list SFRJ, Međunarodni ugovori*, br. 7/1987.
- 91 U ovoj povelji se ravnopravnost polova u vezi sa radom uređuje u čak tri člana (član 20 – pravo na jednake šanse i jednaki tretman u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije po osnovu pola; član 26 – Pravo na dostojanstvo na poslu; član 27 – Pravo radnika koji imaju odgovornost prema članovima svoje porodice na podjednake mogućnosti i jednak tretman.
- 92 Tačka 16.
- 93 Član 23.
- 94 Ova direktiva novelirana je 2002. Direktivom br. 2002/73 EC. Direktive su objavljene u *Official Journal* (dalje: OJ), L 039, 14/02/1976, p. 0040-0042. i OJ, L 269/15, od 5/10/2002.
- 95 OJ L 6, 10/1/1978.
- 96 OJ L 225, 12/08/1986 (uključujući izmene iz 1996. Direktivom 96/97 EZ).
- 97 OJ L348, 28/11/1992.
- 98 OJ L145, 19/06/1996.
- 99 OJ L 303, 02/12/2000.
- 100 OJ 204/23, 05/7/2006.
- 101 OJ C 27, 04/02/1992.
- 102 Dokument Evropske komisije. Office for official publication of the European Communities, L 2985, Luxembourg.
- 103 European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339 INI). OJ, C 77 E/138.
- 104 Zaključen između Evropske konfederacije sindikata i udruženja poslodavaca koje deluju na evropskom nivou (UNICE, UEAPME, CEEP).
- 105 COM(2006) 92, 01. 3. 2006.
- 106 Bulletin EU, 2006, No 3.
- 107 Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Equality between women and men — 2010. {SEC(2009)1706}/* COM/2009/0694 final.
- 108 *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009.
- 109 *Službeni glasnik Savezne Republike Jugoslavije*, br. 46/1996. i *Službeni glasnik RS*, br. 101/2005, 36/2009.
- 110 *Službeni glasnik RS*, br. 36/2009.
- 111 *Službeni glasnik RS*, br. 36/2010.
- 112 *Službeni glasnik RS*, br. 97/2008, 104/2009.
- 113 *Službeni glasnik RS*, br. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 64/2007, 67/2007, 116/2008, 104/2009.
- 114 *Službeni glasnik RS*, br. 79/2005, 101/2007.
- 115 *Službeni glasnik RS*, br. 36/1991, 79/1991, 33/1993, 53/1993, 67/1993, 67/1993, 46/1994, 48/1994, 52/1996, 29/2001, 84/2004, 101/2005, 115/2005.
- 116 *Službeni glasnik RS*, br. 34/2003, 64/2004, 84/2004, 85/2005, 101/2005, 63/2006, 106/2006, 5/2009, 107/2009.
- 117 *Službeni glasnik RS*, br. 107/2005.
- 118 *Službeni glasnik RS*, br. 107/2005, 109/2005, 106/06.
- 119 Prilog br. 10. Slučaj 262/88, Barber v. Gardina Royal Exchange Assurance Group.
- 120 Npr. prema Izmenjenoj Evropskoj socijalnoj povelji, član 20.
- 121 Prema Generalnom komentaru br. 16 Komiteta UN za ekonomska, socijalna i kulturna prava (tačka 8), samo usvajanje propisa ili politike za unapređenje ravnopravnosti ne mora biti dovoljno, već se njima, naprotiv, čak može produbiti neravnopravnost, ako takvi propisi ili mere ne uzimaju u obzir stvarno stanje u pogledu ekonomske, socijalne ili kulturne neravnopravnosti.
- 122 Zakon o evidencijama u oblasti rada, u članu 2 pominje četiri tipa evidencija koje bi mogle da budu značajne za oblast ravnopravnosti polova. To su: 1) evidencija o zaposlenim licima; 2) evidencija o slobodnim radnim mestima; 3) evidencija o nezaposlenim licima; 4) evidencija o zaradama zaposlenih lica. Kada se radi o evidenciji o zaposlenim licima, pol je samo jedan od dvadeset pet podataka koji se upisuju (član 5 tog zakona). Kod evidencije o zaradama uopšte se ne predviđa da se mora uneti pol (članovi 23 i 24 Zakona). Ni evidencije o nezaposlenim licima nisu imale u vidu potrebu razvrstavanja podataka prema polovima, već se vode zajednički za sve (prema članovima 81–93 Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti).
- 123 To se desilo pre nekoliko godina u Italiji, gde su



- poslodavci u relativno kratkom roku bili dužni da među rukovodećim osobljem obezbede odgovarajuću zastupljenost žena. U tom procesu su neki uspešni zaposleni posle dugogodišnjeg rada na rukovodećim mestima bili raspoređeni na niže, pa i ponižavajuće poslove ili otpušteni. Videti: A. Kostelić-Martić, *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu*, Školska knjiga, Zagreb, 2005.
- 124 Videti Prilog 2.
- 125 Član 9 Zakona. Videti Prilog 2.
- 126 Član 11 Zakona.
- 127 „Organi državne uprave staraju se u skladu sa Ustavom, zakonima i drugim aktima o sprovođenju posebnih mera radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima”, član 5a Zakona.
- 128 Npr. prema Preporuci MOR-a br. 165 o radnicima sa porodičnim obavezama (tačka 15), neće se smatrati opravdanim odbijanje zaposlenja nekog lica zbog trudnoće, materinstva, bračnog ili porodičnog stanja.
- 129 O mogućim osnovima radne diskriminacije videti član 18 istog zakona.
- 130 U vezi sa ograničenom mogućnošću napredovanja žena pojavili su se zanimljivi slučajevi u uporednoj sudskoj praksi. Navodi se primer kompanije *Houm Depo*, koja je zbog tužbe radnica kojima je bilo uskraćeno napredovanje morala da izdvoji sto četiri miliona dolara za odštetu. Takođe, pominje se da je Alison Šiflin, zaposlena u kompaniji *Morgan Stenli*, dobila na osnovu nagodbe dvanaest miliona dolara od ukupno pedeset četiri, koliko je kompanija isplatila tužiteljicama zbog uskraćenog napredovanja (bilo ih je 40). Videti: *Ženska osveta* (preneto iz *Politike*), *Sindikalni puls*, br. 54, februar 2007.
- 131 Videti npr. Konvenciju MOR-a br. 156 o radnicima sa porodičnim obavezama i Preporuku br. 165 istog naziva, iz 1981. godine.
- 132 Prema procenama MOR-a, mada žene obezbeđuju 2/3 radnih sati u svetu, zarađuju samo oko 1/10 svetskih prihoda. Više u *Gender Equality in the World of Work*, ILO Electronic Newsletter, International Labour Organisation, Geneva, No. 4. Jan. – March 2003, (www.ilo.org/public/english/bureau/gender/), str. 25.
- 133 Više na www.eoc.org.uk/pdf/eoc_ep_english.pdf i član 2 stav 1 al. e) Direktive 2006/54/EC.
- 134 Smatramo da je ucenjivanje zaposlenih prema polu vid seksualnog uznemiravanja, te ga u Zakonu nije ni trebalo posebno pominjati (ne pominje se ni u standardima EU).
- 135 Tako npr. član 26 Izmenjene Evropske socijalne povelje proklamuje „pravo na dostojanstvo na poslu”, u okviru kojeg se zabranjuje seksualno zlostavljanje na radnom mestu ili u vezi sa poslom. Značajni su i dokumenti EU: *Kodeks prakse za suzbijanje seksualnog uznemiravanja na radu* (1992), *Rezolucija Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radu* (2001), *Autonomni okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radu* (2006); Direktiva 2002/73/EZ, kojom je upravo u pogledu definicija uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja bila dopunjena Direktiva 76/207 (sada to uređuje Direktiva 2006/54/EC).
- 136 „Zlostavljanje, u smislu ovog zakona, jeste svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor”, (član 6 stav 1 Zakona).
- 137 Uporediti: *Gender Equality...*, op. cit, str. 5.
- 138 Videti npr. član 24 Direktive 2006/54/EC.
- 139 U Evropskom paktu za jednakost polova kaže se da treba ohrabriti socijalne partnere da deluju u korist ravnopravnosti polova i unapređivanja planova za jednakost na radnom mestu.
- 140 Neka istraživanja pokazala su da su se mere ravnopravne zastupljenosti teže uvodile u sindikatima nego npr. u političkim partijama. Videti više o tome u *Zborniku radova Saveta Evrope o jednakosti među polovima*, SE, Strazbur, 1999, str. 12.
- 141 MOR je još davne 1951. godine, u Preporuci br. 90 o jednakom plaćanju, tačka 6, sugerisala: „... da bi se smanjile razlike u plaćanju muškaraca i žena, trebalo bi preduzeti akcije da se poveća produktivna efikasnost žena, kao što su npr.: (a) osiguranje da radnici oba pola imaju jednake ili ekvivalentne mogućnosti profesionalnog savetovanja i savetovanja u zapošljavanju, za profesionalnu obuku i pomoć u zapošljavanju...”
- 142 Evropski pakt za jednakost polova kao jednu od mera za smanjenje jaza među polovima i borbu protiv polnih stereotipa na tržištu rada sugerise unapređenje zaposlenosti žena u svim grupama.
- 143 Član 31 stav 3 Zakona.
- 144 Više npr. u *The new Integrated economic and employment Guidelines*, Brussels, 12 April 2005, http://europa.eu.int/growthandjobs/index_en.htm; *European Employment Observatory, Quarterly reports*, <http://www.eu-employment-observatory.net/en/about/abt02.htm/>



- 145 Poslove socijalne zaštite u Srbiji obavlja 22 vrste ustanova socijalne zaštite. Videti: Zakon o socijalnoj zaštiti i socijalnoj sigurnosti građana, član 65.
- 146 U Izveštaju o jednakosti polova EU za 2010. pominje se da su žene više izložene riziku siromaštva nego muškarci, naročito kada su u pitanju samohrani roditelji, starije žene koje žive same, žene sa invaliditetom, imigranti i pripadnice nacionalnih manjina.
- 147 Više u tač. 1.5. Mape, podnaslov: „Priznanje rodne dimenzije u oblasti zdravstva“.
- 148 Više: Zakon, deo o zdravstvenoj zaštiti (2005), deo o društvenoj brizi za zdravlje na nivou Republike, npr. član 11 stav 2 alineja 2.
- 149 Prema Mapi EU za postizanje jednakosti muškaraca i žena, socijalne, zdravstvene i druge službe za brigu (npr. o deci) trebalo bi modernizovati imajući u vidu njihovu pristupačnost, kvalitet i potrebu da se odgovori novim i specifičnim potrebama žena i muškaraca. Tač. 1.5. pomenutog dokumenta.
- 150 O tome videti i u pomenutom Izveštaju o ravnopravnosti polova EU za 2010. godinu, u delu u kojem se govori o pomirenju profesionalnog i porodičnog života.
- 151 Upućujemo na izvore u komentarima uz član 2.
- 152 *Službeni glasnik RS*, br. 18/2005.
- 153 *Službeni glasnik RS*, br. 46/95 i 101/2003.
- 154 *Službeni glasnik RS*, br. 34/2003, 64/2004, 84/2004, 85/2005, 101/2005, 63/2006, 5/2009. i 107/2009.
- 155 *Službeni glasnik RS*, br. 85/2005, 88/2005, 107/2005, 72/2009. i 111/2009.
- 156 *Službeni glasnik RS*, br. 107/2005. i 72/2009.
- 157 *Službeni glasnik RS*, br. 72/2009.
- 158 *Službeni glasnik RS*, br. 16/95, i 101/2005.
- 159 Član 62 stav 5 Ustava RS.
- 160 Član 152 Porodičnog zakona.
- 161 Član 191 Porodičnog zakona.
- 162 Član 197 Porodičnog zakona.
- 163 Član 8 Zakona o nasleđivanju.
- 164 Član 28 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- 165 Videti Prilog 2.
- 166 Član 63 stav 1 Ustava RS.
- 167 Član 63 stav 2 Ustava RS.
- 168 Član 10 Porodičnog zakona. Videti Prilog 3.
- 169 Podaci o izvorima dati su u komentaru člana 2.
- 170 *Službeni glasnik RS*, br. 72/2009.
- 171 *Službeni glasnik RS*, br. 18/2010.
- 172 *Službeni glasnik RS*, br. 50/92, 53/93, 67/93, 48/94, 66/94, 22/2002, 62/2003, 64/2003, 101/2005. i 72/2009.
- 173 *Službeni glasnik RS*, br. 50/92, 53/93, 67/93, 48/94, 24/96, 23/2002, 25/2002, 62/2003, 64/2003, 101/2005. i 72/2009.
- 174 *Službeni glasnik RS*, br. 76/2005, 100/2007, 97/2008.
- 175 *Službeni glasnik RS*, br. 72/2009.
- 176 Podaci o međunarodnim izvorima dati su u komentarima uz član 2.
- 177 *Službeni glasnik RS*, br. 35/2000, 57/2003 (odluka US), 75/2003, 18/2004, 101/2005, 85/2005, 104/2009.
- 178 *Službeni glasnik RS*, br. 129/2007.
- 179 *Službeni glasnik RS*, br. 48/1994. i 11/1998.
- 180 *Službeni glasnik RS*, br. 9/2010.
- 181 *Službeni glasnik RS*, br. 55/2005, 101/2007. i 65/2008.
- 182 *Službeni glasnik RS*, br. 65/2008. i 36/2009.
- 183 *Službeni glasnik RS*, br. 79/2005, 101/2007.
- 184 *Službeni glasnik RS*, br. 51/2009.
- 185 *Službeni glasnik RS*, br. 36/2009.
- 186 *Službeni glasnik RS*, br. 72/2003, 75/2003, 60/2009. (odluka US), 97/2008.
- 187 *Službeni glasnik RS*, br. 129/2007.
- 188 *Službeni glasnik RS*, br. 43/2003, 61/2005, 71/2009.
- 189 *Službeni glasnik RS*, br. 97/2008. i 104/2009.
- 190 *Službeni list AP Vojvodine*, br. 12/2004, 20/2008, 5/2009, 18/2009.
- 191 Npr. član 7 Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena.
- 192 Npr. članovi 52–57 Ustava Republike Srbije, posebno član 53 Ustava Republike Srbije.
- 193 Član 55 Ustava Republike Srbije.
- 194 Kao ilustraciju za upoređivanje rešenja navodimo odredbu iz modela zakona o ravnopravnosti polova na kome je radio ekspertski tim: „Žene i muškarci imaju jednako pravo da bez diskriminacije biraju i budu birani za poslanike Narodne skupštine, 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.“ (Iz zbornika *Ka zakonu o ravnopravnosti polova*, Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, Novi Sad, 2006. str. 21 i 22).
- 195 Član 100 Ustava Republike Srbije.
- 196 Videti priloge 4 i 5.
- 197 Videti Prilog 4.
- 198 Videti Prilog 4. Član 40a Zakona o izboru narodnih poslanika *Službeni glasnik RS*, br. 35/2000, 57/2003 – odluka USRS-a, 72/2003 – dr. zakon, 75/2003 – ispr. dr. zakona, 18/2004, 101/2005 – dr. zakon, 85/2005 – dr. zakon i 104/2009 – dr. zakon.
- 199 Videti Prilog 4, Član 20 stav 3 Zakona o lokalnim izborima, *Službeni glasnik RS*, br. 129/2007.



- 200 Član 40a stavovi 2 i 3 Zakona o izboru narodnih poslanika, član 20 stavovi 4 i 5 Zakona o lokalnim izborima.
- 201 Videti Prilog 4, Član 55 stavovi 3, 4 i 5 Pokrajinske skupštinske odluke o izboru poslanika u Skupštinu AP Vojvodine, *Službeni list AP Vojvodine*, br. 12/2004, 20/2008, 5/2009. i 18/2009 – promena naziva akta.
- 202 Član 76 stavovi 3, 4, 5 i 6 Pokrajinske skupštinske odluke o izboru poslanika u Skupštinu AP Vojvodine.
- 203 Videti Prilog 8, npr. Odluka o ravnopravnosti polova koju je usvojila SO Žitište. Ovom odlukom ustanovljava se, kao posebna mera, kvota od najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola u svim organima opštine i opštinske uprave, kao i u savetima mesnih zajednica (član 2 stav 2), i u svim delegacijama koje predstavljaju opštinu u međuopštinskoj i međunarodnoj saradnji (član 3 stav 2); Odluka o ravnopravnosti polova koju je usvojila opština Bački Petrovac.
- 204 U ovom momentu to je Ministarstvo rada i socijalne politike, a u okviru ovog ministarstva Uprava za rodnu ravnopravnost.
- 205 Videti Prilog 9.
- 206 Prilog 8, npr. Odluka o ravnopravnosti polova SO Žitište ustanovljava posebnu meru (kvota od najmanje 30% predstavnika manje zastupljenog pola) za sastav svih delegacija koje predstavljaju opštinu u međuopštinskoj i međunarodnoj saradnji (član 3 stav 2); Odluka o ravnopravnosti polova SO Bački Petrovac (član 2 i član 3 stav 2).
- 207 Član 15 Ustava Republike Srbije.
- 208 Videti npr. Prilog 8.
- 209 Prilog 5.
- 210 Prilog 6.
- 211 Prilog 7.
- 212 Prilog 8.
- 213 Vidi: lokalna tela za ravnopravnost polova, prema podacima Uprave za rodnu ravnopravnost, <http://www.minrzs.gov.rs/doc/rodna/propisi/ostalo/mehanizmi-lokalna.doc>.
- 214 Skrećemo pažnju da Ustav eksplicitno ne navodi diskriminaciju po polu, već samo diskriminaciju na rasnoj, verskoj i nacionalnoj osnovi kao razlog ograničenja slobode medija i osnov za sprečavanje širenja informacija (član 51 stav 3 Ustava).
- 215 Vidi Prilog 12 – procedura podnošenja izveštaja država o ostvarivanju ravnopravnosti žena i muškaraca i primeni standarda Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena. Izvor: Hüfner, K. *Hou to file complaints on human rights violations, a manuel for individuals and NGO's, fourth ubdated and enralget edition*, Berlin, 2005, http://www.unesco.de/c_humanrights.
- 216 Videti Prilog 14.
- 217 Član 22 stav 2 Ustava RS.
- 218 Videti: Prilog 13 – Obrazac individualne predstavnice predviđene Fakultativnim protokolom uz Konvenciju o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena. Preuzet iz Hüfner, K., op. cit.
- 219 Prilog 14 – Šematski prikaz postupka po individualnoj predstavnici. Preuzet iz Hüfner, K., op.cit.
- 220 *Službeni glasnik RS*, br. 109/2007.
- 221 *Službeni glasnik RS*, br. 79/2005. i 54/2007.
- 222 *Službeni list AP Vojvodine*, br. 23/2002, 5/2004, 16/2005. i 18/2009.
- 223 *Službeni list SRJ*, br. 33/97 i 31/2001.
- 224 *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005. i 54/2009.
- 225 *Službeni list SFRJ*, br. 29/78, 39/85, 45/89 – odluka USJ i 57/89, *Službeni list SRJ*, br. 31/93 i *Službeni list SCG*, br. 1/2003.
- 226 *Službeni glasnik RS*, br. 116/2008. i 104/2009.
- 227 *Službeni glasnik RS*, br. 125/2004. i 111/2009.
- 228 *Službeni glasnik RS*, br. 85/2005, 88/2005, 107/2005, 72/2009. i 111/2009.
- 229 *Službeni list SRJ*, br. 70/2001. i 68/2002. i *Službeni glasnik RS*, br. 58/2004, 85/2005, 115/2005, 85/2005, 49/2007, 20/2009 i 72/2009.
- 230 Zakonom o zabrani diskriminacije isključena je mogućnost da drugi aktivno legitimisani subjekti istaknu zahtev za naknadu materijalne i nematerijalne štete (član 46 stav 1 Zakona o zabrani diskriminacije).
- 231 Član 199 stav 3 Zakona o parničnom postupku.
- 232 Član 170 Ustava RS.
- 233 Član 164 stav 1 Zakona o parničnom postupku.
- 234 Prema važećim propisima, za poslove ravnopravnosti polova nadležno je Ministarstvo rada i socijalne politike. Član 19 stav 2 Zakona o o ministarstvima (*Službeni glasnik RS*, br. 65/2008. i 36/2009).
- 235 *Službeni glasnik RS*, br. 65/2008. i 36/2009.
- 236 *Službeni glasnik RS*, br. 79/2005. i 101/2007.
- 237 *Službeni glasnik RS*, br. 99/2009.
- 238 Član 19 stav 2 Zakona o o ministarstvima.
- 239 Član 14 Zakona o državnoj upravi.
- 240 U Autonomnoj Pokrajini Vojvodini organ nadležan za poslove ravnopravnosti polova jeste Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova. Videti član 33 Pokrajinske skupštinske odluke o pokrajinskoj upravi, (*Službeni list AP Vojvodine*, br. 21/2002, 16/2008. i 18/2009).
- 241 U čl. 74 tačka 3 Zakona o utvrđivanju nadležnosti Autonomne Pokrajine Vojvodine (*Službeni glasnik RS*, br. 99/2009), propisano je da se AP Vojvodina, preko svojih organa, u skladu sa zakonom, uređuje i stara o ostvarivanju i unapređivanju politike u oblasti ravnopravnosti polova u AP Vojvodini.
- 242 Član 43 i 71 Poslovnika Narodne skupštine Republike Srbije (*Službeni glasnik RS*, br. 14/2009).
- 243 *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006.



- 244 *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009.
- 245 *Službeni glasnik RS*, br. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 64/2007, 67/2007, 116/2008, 104/2009.
- 246 *Službeni glasnik RS*, br. 79/2005, 101/2007.
- 247 *Službeni glasnik RS*, br. 36/2009.
- 248 *Službeni glasnik RS*, br. 36/2009.
- 249 *Službeni glasnik RS*, br. 16/95 i 101/2005 – dr. zakon.
- 250 *Službeni glasnik RS*, br. 72/2009.
- 251 *Službeni glasnik RS*, br. 18/2005.
- 252 *Službeni glasnik RS*, br. 35/2000, 57/2003, 72/2003, 75/2003, 18/2004, 101/2005, 85/2005 i 104/2009.
- 253 *Službeni glasnik RS*, br. 129/2007.
- 254 *Službeni list AP Vojvodine*, br. 12/2004, 20/2008, 5/2009 i 18/2009.
- 255 *Službeni glasnik RS*, br. 14/2009.
- 256 *Službeni list AP Vojvodine*, br. 23/2002, 30/2004, 4/2008 i 13/2009.
- 257 *Službeni glasnik RS* br. 88/2009.
- 258 *Službeni glasnik RS*, br. 65/2008. i 36/2009.
- 259 *Službeni glasnik RS*, br. 79/2005 i 54/2007.
- 260 *Službeni list AP Vojvodine*, br. 23/2002, 5/2004, 16/2005 i 18/2009.
- 261 *Službeni list AP Vojvodine*, br. 14/2004. i 18/2009.
- 262 *Službeni list APV*, br. 14/2004. i 18/2009.
- 263 Primeri od 1 do 7 navedeni su prema: Bajić S., Drobnjak N., Krkeljić I., *Komentar Zakona o rodnoj ravnopravnosti*, Kancelarija za rodnu ravnopravnost Vlade Crne Gore, Podgorica, 2009, uz odgovarajuću jezičku redakciju.
- 264 Izvor: <http://www.bgcentar.org.rs/images/stories/Datoteke/dcnal-tekeli%20turkey%20sazetak.pdf>
- 265 *Službeni glasnik RS*, br. 85/2005, 88/2005 – ispr., 107/2005 – ispr., 72/2009, i 111/2009.
- 266 *Službeni glasnik RS*, br. 51/92, 53/93, 67/93, 48/94, 101/2005 – dr. zakon i 85/2005 – dr. zakon.



Prof. dr Marijana Pajvančić

Rođena 1946. u Subotici. Profesorka na Pravnom fakultetu u Novom Sadu. Predaje Ustavno pravo, Parlamentarno pravo, Izorno pravo, Ustavno sudstvo, Ustavnosudsku zaštitu ljudskih prava.

Značajniji radovi u oblasti ravnopravnosti polova: *Pravo na ravnopravnost polova*, Novi Sad, 2008; *Biračko pravo žena*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 1–3/1997; *Resolution on Gender Equality*, grupa autora, Novi Sad, 2004; *Žene u političkim strankama*, zbornik *Političke stranke u Srbiji*, Beograd, 2005; *The New Constitution of Serbia and Gender Equality*, globalizacija.com, 2005; *Ustavni okvir ravnopravnosti polova*, Glasnik advokatske komore Vojvodine, br. 2–3/2005; *Politička participacija žena – kako do značajnijeg učešća žena u javnom životu*, zbornik *U susret zakonu o ravnopravnosti polova – evropska budućnost Srbije*, Beograd, 2006; *Ravnopravnost polova – reprezentovanje u skupštinama i institucionalni mehanizmi*, zbornik *Pet godina posle*, Novi Sad, 2006; *Zakon o ravnopravnosti polova*, zbornik *Ka zakonu o ravnopravnosti polova*, Beograd, 2006; *Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena – kratak osvrt na sadržaj*, zbornik *Izveštavanje po Konvenciji o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama*, Novi Sad, 2007; *The Constitution and Gender Equality*, zbornik *Ustav i rodna ravnopravnost*, Podgorica, 2007; *Žene u Srbiji – izbori 2000. i 2007.*, www.vitaactiva.si; *Institucionalni mehanizmi ravnopravnosti polova – mogućnosti na lokalnom nivou*, zbirka *Žene to mogu – kako skrojiti politiku jednakih mogućnosti*, Beograd, 2007; *Rodna ravnopravnost u našoj opštini – priručnik*, grupa autora, Novi Sad, 2008, str. 72–89; *Povreda zabrane diskriminacije po polu kao osnov ograničenja ljudskih prava*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, XLIII, br. 2/2009, str. 7–21; *Institucionalni mehanizmi ostvarivanja ravnopravnosti polova*, *Pravni zbornik – časopis za pravnu teoriju i praksu Udruženja pravnika Crne Gore*, br. 1–2/2010, str. 431–473; *Ustavne institucije ravnopravnosti polova – normativni okvir i praksa u zemljama regiona*, *Pravni život* br. 14, tom VI, 2009, str. 777–789; *Komparativna ustavnost o pravu na medicinski asistiranje začecije*, zbornik *Pravo Evropske unije – stanje i perspektive*, Pravni fakultet, Niš, 2009, str. 61–81; *Beijing a woman in the Balkans*, zbornik *Fifteen years after the Beijing conference and beyond*, Budapest, Ljubljana, Tallinn, 2010, str. 25–35; *Constitutional Warranties for Gender Equality – Case studies of Serbia and Montenegro*, zbornik *Women in politics stocktaking in South Eastern Europe*, Budapest, Ljubljana, Tallinn, 2007, str. 31–41 i dr.



Aktivnosti na području rodne ravnopravnosti: Pripremila predloge za institucionalne mehanizme za ostvarivanje ravnopravnosti polova u Republici (parlamentarni odbor, vladino telo, ombud); kao članica ekspertske grupe koja je izradila Odluku o pokrajinskom ombudsmanu radila na formulisanju položaja i nadležnosti zamenika ombudsmana za ravnopravnost polova; predsednica ekspertske radne grupe za izradu zakona o ravnopravnosti polova; kao članica ekspertske grupe koja je izradila Ustavu Srbije, koji je formirao predsednik Republike Srbije, formulisala odredbe Ustava o rodnoj ravnopravnosti; članica grupe za pisanje Nacionalnog plana aktivnosti za unapređenje položaja žena; organizatorica i voditeljka rodni studija na Univerzitetu Mediteran u Crnoj Gori; inicijatorica regionalne saradnje u procesu usvajanja ustava u regionu (Srbija, Bosna i Hercegovina i Crna Gora) i radila kao ekspertkinja na formulisanju i implementiranju rodno senzitivnih odredaba u ustave pomenutih zemalja i dr.

Dobitnica nagrade Izvršnog veća AP Vojvodine za ravnopravnost polova.
Dobitnica baklje koju dodeljuje Ministarstvo spoljnih poslova Kraljevine Danska za aktivnosti na postizanju realizacije Trećeg milenijumskog cilja – doprinos razvoju ravnopravnosti polova u oblasti nauke.
Ministarka pravde u ženskoj vladi.

Dr Nevena Petrušić

Profesorka Pravnog fakulteta u Nišu. Na osnovnim i doktorskim studijama prava predaje Građansko procesno pravo, Vansudsko rešavanje sporova, Pravne studije roda, Prava deteta i Ekološko pravo. Osnivačica je i koordinatorka Pravne klinike za zaštitu prava žena i Mobilne pravne klinike Pravnog fakulteta u Nišu. Na Pravosudnoj akademiji predaje o pravnoj zaštiti od nasilja u porodici i pravima deteta.

Značajniji radovi u oblasti ravnopravnosti polova: *Prevenција ekonomskog nasilja muškaraca nad ženama i decom* (koautorka Konstantinović-Vilić, S.), *Temida*, 29/1998; *Abortus: pravni, medicinski i etički pristup* (koautorke Konstantinović-Vilić, S., Milosavljević, M.), Niš, 1999; *Privremene mere radi izdržavanja u parnicama iz porodičnopravnih odnosa*, Ostvarivanje i zaštita prava na zakonsko izdržavanje, Kragujevac, 2002; *Bračni imovinski režim u francuskom pravu*, Građanska kodifikacija, Niš, 2002; *Krivično delo nasilja u porodici – pravna praksa u Republici Srbiji*, (koautorka Konstantinović-Vilić, S.), Niš, 2004; *Prava žena u porodici*, Ljudska prava za žene, Niš, 2004; *Novi brakorazvodni zakon u francuskom pravu*, Dvesta godina od donošenja Francuskog građanskog zakonika, Niš, 2006; *Vodič kroz sistem porodičnopravne zaštite od nasilja u porodici* (koautorka Konstantinović-Vilić, S.), Beograd (2006); *Praćenje primene Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije (CEDAW)*, Pravne studije roda, Niš, 2007; *Krivično delo nasilja u porodici – aktuelna pravosudna praksa u Beogradu i Nišu* (koautorka Konstantinović-Vilić, S.), Beograd, 2007; *Postupak za prinudnu hospitalizaciju osoba s mentalnim poremećajem u svetlu standarda zaštite ljudskih prava*, *Temida*, 3/2007; *Jurisprudencija Evropskog suda za ljudska prava u zaštiti reproduktivnih prava*, *Pravni život*, 10/2007; *Socijalna preduzeća i uloga alternativne ekonomije u procesima evropskih integracija* (koautorka Parun Kolin, M.), Beograd, 2008; *Postupak za lišenje roditeljskog prava*, Niš, 2009; *Rad institucija u zaštiti od nasilja u porodici na području Pčinjskog okruga*, Vranje, 2010; *Žene, zakoni i društvena stvarnost*, knj. 1 (koautorka Konstantinović-Vilić, S.), Niš, 2010; *Žene, zakoni i društvena stvarnost*, knj. 2 (koautorka Konstantinović-Vilić, S.), Niš, 2010. i dr.



Aktivnosti na području rodne ravnopravnosti: Učestvovala je u izradi Nacrta zakona o ravnopravnosti plovera (2008), Nacrta zakona o socijalnoj zaštiti (2009), Nacrta zakona o medijaciji (2010), Nacrta nacionalne strategije za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti (2008–2014), Nacrta strategije razvoja sistema besplatne pravne pomoći (2009) i dr.

Glavna je urednica *Temide*, časopisa o viktimizaciji, ljudskim pravima i rodu, Viktimološkog društva Srbije. Osnivačica je Udruženja S.O.S. za žene i decu žrtve nasilja u Nišu, Ženskog istraživačkog centra za edukaciju i komunikaciju u Nišu, Centra za žensko preduzetništvo u Nišu i Viktimološkog društva Srbije u Beogradu.

Urednica je većeg broja publikacija posvećenih rodnim odnosima i pravnom položaju žena.

Dobitnica je priznanja OEBS-a „Ličnost godine“ i Zlatne plakete opštine Madijana.

Prof. dr Senad Jašarević

Rođen 1963. godine u Novom Sadu. Profesor na Pravnom fakultetu u Novom Sadu. Predaje Radno pravo, Socijalno pravo, Radno pravo Evropske unije, Kolektivno radno pravo, Sindikalno pravo, Međunarodno radno pravo.

Značajniji radovi u oblasti ravnopravnosti polova: *Ravnopravnost žena i muškaraca u oblasti rada*, Radno i socijalno pravo, Informator i Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje, 2003, br. 4–7; *Ravnopravnost žena i muškaraca u oblasti rada*, konferencija „U susret zakonu o ravnopravnosti polova – evropska budućnost Srbije“, zbornik radova, *Freedom House*, Beograd, 2006; *Zaštita jednakosti zaposlenih u dokumentima EU i Srbije*, Radno i socijalno pravo, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Beograd, 2006, br. 1-6; *Jednakost zaposlenih prema polu u dokumentima i praksi EU*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Novi Sad, 2006, br. 2; *Gender Equality of Employees in the EU Documents and Practice*, Međunarodna konferencija „Ombudsman protiv dvostruke diskriminacije žena“ (15. novembar 2006), obj. u: *Ombudperson Against Double Discrimination of Women*, Pokrajinski obudsman AP Vojvodine & OESCE, Srbija, Novi Sad, 2008; *Ravnopravnost polova u oblasti rada (neki bitni aspekti u dokumentima MOR-a, EU i Srbije)*, *Pravni život*, Beograd, 2007, br. 12; *Pregled zakonskih okvira za ravnopravnost polova u oblasti rada*, Vlada Republike Srbije, Savet za ravnopravnost polova, United Nations Development Programme, 2007.

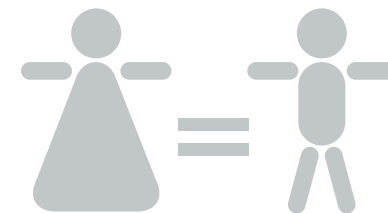
Aktivnosti na području rodne ravnopravnosti: Član ekspertskeg tima koji je sačinio Odluku o ravnopravnosti polova AP Vojvodine (2003); član radne grupe za izradu zakona o ravnopravnosti polova; Član Republičkog saveta za ravnopravnost polova.

Član Pokrajinskog saveta za zapošljavanje; miritelj pri republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova; učestvovao u radu radne grupe Ministarstva rada i socijalne politike RS koja je pripremila nacрте: Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu (2010), Zakona o volontiranju (2010), Zakona o izmenama Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova (2009).

JEDNAKE/I
PRED!
ZAKONOM ●



JEDNAKE/I
PRED!
ZAKONOM ●



CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

305-055.1/.2(497.11)(094.5.072)

ПАЈВАНЧИЋ, Маријана, 1946-

Komentar Zakona o ravnopravnosti polova /
Marijana Pajvančić, Nevena Petrušić, Senad
Jašarević. - Beograd : Centar modernih
veština, 2010 (Beograd : Superdot). - 206
str. : graf. prikazi ; 21 cm

Tiraž 500. - Biografija: str. [223-227]. -
[Napomene]: str. [209-221].

ISBN 978-86-908513-6-2

1. Петрушић, Невена, 1958- [аутор] 2.
Јашаревић, Сенад, 1963- [аутор]

а) Родна равноправност - Србија - Законски
прописи

COBISS.SR-ID 179757580

