

Република Србија
Аутономна Покрајина Војводина

СКУПШТИНА АП ВОЈВОДИНЕ

01 Број: 00 - 1/2007

6. јуна 2007. год.

НОВИ САД

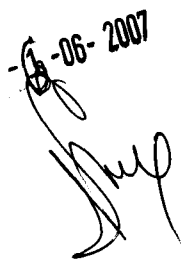
НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

БЕОГРАД

Скупштина Аутономне Покрајине Војводине, на седници одржаној 5. јуна 2007. године, утврдила је ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА, који вам на основу члана 135. Пословника Народне скупштине Републике Србије ("Службени гласник РС", број 56/05) достављамо на даљи поступак.

Поводом утврђеног Предлога закона, Скупштина Аутономне Покрајине Војводине одредила је за представника БОЈАНА КОСТРЕША, председника Скупштине Аутономне Покрајине Војводине.

Прилог:
- Предлог закона

06-06-2007


По овлашћен у председника
СКУПШТИНЕ АП ВОЈВОДИНЕ
СЕКРЕТАР
СКУПШТИНЕ АП ВОЈВОДИНЕ,
Марија Жекић



ЗАКОН О РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Предмет и садржај закона

Члан 1.

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

Поштовање међународних стандарда и уставно јемство

Члан 2.

Сви су дужни да поштују равноправност полова.

Равноправност полова јемчи се, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним споразумима, Уставом и посебним законима.

Забрањено је ограничавање права на равноправност полова зајемченог општеприхваћеним правилима међународног права и потврђеним међународним уговорима и споразумима, која нису зајемчена Уставом, или су зајемчена у мањем обиму.

Достигнути ниво равноправности полова не може се смањивати.

Држава, прати остваривање равноправности засноване на полу и роду у свим областима друштвеног живота, као и примену међународних стандарда и Уставом и законима зајемчених права у овој области и, у складу са преузетим обавезама, редовно извештава одговарајућа међународна тела о остваривању равноправности полова.

Политика једнаких могућности и третмана

Члан 3.

Држава води активну политику једнаких могућности у свим областима друштвеног живота.

Политика једнаких могућности је обавеза државе да спречава и отклања неједнак третман, отклања препреке остваривању равноправности полова и ствара услове за једнаку заступљеност полова у свим областима друштвеног живота.

Дискриминација

Члан 4.

Дискриминација заснована на полу, роду или сексуалном опредељењу је свако правно или фактичко, непосредно или посредно прављење разлике, давање првенства, искључивање или ограничавање, које има за циљ или последицу да лицу или групи отежа, угрози, онемогући или негира признање, уживање или остваривање

људских права и слобода у политичкој, економској, друштвеној, културној, грађанској, породичној или другој области.

Дискриминација по било ком основу из става 1. овог члана је забрањена и кажњива.

Позивање, подстицање и навођење на дискриминацију, помагање у дискриминаторном поступању и повреди начела једнаких права и обавеза полова, сматра се дискриминацијом на основу пола.

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

Непосредна дискриминација

Члан 5.

Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте сваки акт или радња којом се лице или група ставља или би могла бити стављена у неповољнији положај у односу на лице или групу другог пола, у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација

Члан 6.

Посредна дискриминација постоји ако се примени неутрална политика, закон, други пропис или мера према лицу или групи одређеног пола којом настаје или би могла настати штетна последицу за то лице, односно групу.

Посебни прописи и мере за постизање равноправности полова

Члан 7.

Не сматрају се дискриминацијом нити повредом начела једнаких права и обавеза, доношење посебних закона, прописа и мера, критеријуми и поступање, донети односно предузети ради отклањања неравноправности и бржег остваривања једнаких могућности полова.

Посебни прописи и посебне мере из става 1. овог члана престају да се примењују када се оствари циљ једнакости у погледу могућности и третмана полова утврђен овим законом.

Значење законских појмова

Члан 8.

Сви појмови који се у овом закону користе у мушком роду, обухватају исте појмове у женском роду.

Појмови коришћени у овом закону су:

1. Пол се односи на биолошке карактеристике лица.
2. Род је друштвено конструисана улога, положај и статус, који на основу друштвених, културних и историјских разлика производи и доприноси дискриминацији лица засновано на полу и сексуалној оријентацији.
3. Различит третман је поступак или мера која неоправдано даје предност лицу једног пола у односу на лице другог пола.

4. Позитивна мера је поступак, мера привременог карактера, усмерена на укидање неједнакости и убрзавање и постизање равноправности полова у пракси.

5. Једнаке могућности представљају поштовање и остваривање људских права заснованих на полу и роду у свим областима живота и могућност равноправног коришћења резултата који произлазе из развоја друштва.

6. Насиље засновано на полу и роду је понашање којим се угрожава телесни интегритет, душевно здравље или спокојство лица, или наноси материјална штета лицу, као и озбиљна претња таквим понашањем која спречава или ограничава неко лице да ужива права и слободе на принципу равноправности полова.

7. Узнемиравање је сваки нежељени вербални, невербални или физички акт учињен са намером или последицом повреде достојанства, изазивања страха, или стварања непријатељског, понижавајућег, деградирајућег или увредљивог окружења, засновано на полу и роду.

8. Сексуално узнемиравање је нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе учињен са намером или последицом повреде личног достојанства, стварања застрашујућег, непријатељског, деградирајућег или увредљивог окружења, засновано на полу и роду.

9. Сексуално уцењивање је свако понашање одговорног лица које представља предлог или захтев услуга сексуалне природе, чије чињење представља услов промене статуса, или услов који на други начин утиче на однос и друга права лица.

II ЗАПОШЉАВАЊЕ, СОЦИЈАЛНА И ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА

Једнаке могућности

Члан 9.

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

Не сматрају се дискриминацијом или повредом принципа једнаких могућности:

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

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

Евиденција и документација о полној структури запослених

Члан 10.

Послодавац је дужан да води евиденцију о полној структури запослених у складу са законом којим се уређују евиденције у области рада и да податке из тих евиденција да на увид инспекцији рада и надлежним телима за родну равноправност.

Послодавац који запошљава више од 50 лица дужан је да изради план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова. Извештај о спровођењу плана мера послодавац је дужан да

достави органу државне управе надлежном за равноправност полова на крају сваке године.

Једнака доступност послова и положаја

Члан 11.

Органи Републике Србије, аутономне покрајине, града и општине, јавне службе и предузећа чији је оснивач или већински власник Република, аутономна покрајина, град и општина треба да настоје да обезбеде заступљеност од најмање 30% мање заступљеног пола у свакој организационој јединици, служби, на руководећим местима и у органима управљања.

Заснивање радног односа и радно ангажовање

Члан 12.

Приликом јавног оглашавања послова и услова за њихово обављање, одлучивања о избору запослених и других лица ради радног ангажовања није дозвољено прављење разлике по полу или роду.

Распоређивање и напредовање

Члан 13.

Пол не може да буде сметња професионалном напредовању.
Одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да утиче на оцењивање подобности за стручно усавршавање, напредовање, неповољније распоређивање или да буде разлог за отказ уговора о раду било којег запосленог.

Једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности

Члан 14.

Запослени остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности код послодавца у складу са законом којим се уређује рад.

Вредновање кућног рада

Члан 15.

Незапослено лице које није здравствено осигурано по било којем другом основу, стиче право на здравствено осигурање по основу рада у кући (вођење домаћинства, старање о деци и осталим члановима породице, рад на пољопривредном имању и сл.).

Средства за ове намене обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање

Члан 16.

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

Запослени је дужан да писаним путем обавести послодавца о околностима које указују да је изложен узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању и да захтева ефикасну заштиту од послодавца.

Стручно усавршавање и обука

Члан 17.

Послодавац је дужан да приликом организовања стручног усавршавања или обуке обезбеди равноправну заступљеност запослених према полу.

Послодавац је дужан да најмање 30% места у једном циклусу усавршавања или обуке понуди мање заступљеном полу, у складу са полном структуром запослених.

Престанак радног односа и радног ангажовања

Члан 18.

Полна, родна и сексуална опредељеност, покретање поступка због дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања, не могу се сматрати оправданим разлогом за отказ уговора о раду, односно престанак радног и другог уговорног односа по основу рада, нити могу бити оправдан основ да се запослени прогласи вишком запослених, у складу са прописима о раду.

Колективно преговарање

Члан 19.

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

При утврђивању броја представника мање заступљеног пола у одбору за преговоре који образују удружења послодаваца рачунају се овлашћени представници послодаваца у удружењима послодаваца.

Подстицање запошљавања

Члан 20.

Национална служба за запошљавање доноси сваке друге године програм за подстицање запошљавања и самозапошљавања мање запосленог пола.

Програми из става 1. овог члана садрже мере и активности за подстицање запошљавања и самозапошљавања жена које су без запослења дуже од две године. Програмом за подстицање самозапошљавања жена установљавају се:

1. гарантни фонд за пословну помоћ;
2. фондови за кредитирање женског предузетништва и женске кооперативе;
3. службе за професионално саветовање, обучавање и стручно усавршавање;
4. службе за пружање финансијских савета и обуку у области пословних финансија;
5. обезбеђивање бесплатне или доступне бриге о деци.

Додатна средства за програме из става 1. овог члана обезбеђују се из буџета, средстава остварених приватизацијом, донација и других извора.

Број лица којима су одобрена средства за програме из става 1. овог члана мора одговарати њиховој заступљености у укупном броју незапослених на територији надлежне организационе јединице националне службе за запошљавање.

Одредбе овог члана сходно примењују органи локалне самоуправе и територијалне аутономије.

Социјална заштита

Члан 21.

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

Република Србија, аутономна покрајина, град и општина дужни су да издвајају средства за побошљање материјалног положаја самохраних родитеља и незапослених мајки са децом.

Здравствена заштита

Члан 22.

Забрањена је дискриминација и неједнак третман заснован на полу и роду у области здравствене заштите, без обзира на субјекте који организују и спроводе ову врсту заштите.

Република Србија је обавезна да учини једнако доступним здравствене услуге, без обзира на пол, посебно и оне услуге које се односе на планирање породице, трудноћу, репродуктивно здравље и безбедне сексуалне односе.

У складу са законом којим се уређује систем здравствене заштите оснивају се здравствене установе, односно службе за заштиту жена.

Здравствена установа, односно служба за заштиту жена, обезбеђује:

1. здравствену заштиту жена у току трудноће, порођаја и материнства;
2. услуге здравствено-васпитног рада у вези са планирањем породице;
3. пружање услуга у вези са планирањем породице на нивоу примарне, секундарне и терцијарне здравствене заштите;
4. превенцију, рано откривање и лечење свих стања и оболења којима су посебно изложене жене.

Средства за финансирање активности из става 3. овог члана обезбеђују се из буџета Републике, аутономне покрајине, града и општина, донација и других извора.

Радно време установа социјалне и здравствене заштите

Члан 23.

Установе социјалне и здравствене заштите и друге установе које се баве заштитом жена и деце дужне су да радно време прилагоде потребама корисника, организовањем рада у сменама.

III ПОРОДИЧНИ ОДНОСИ

Породични живот

Члан 24.

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

Брак и ванбрачна заједница

Члан 25.

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

Рађање

Члан 26.

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

Партнери су равноправни у планирању броја деце, размака између рођења деце, те приступа информацијама, образовању и средствима која им омогућавају коришћење ових права.

Дискриминацијом се не сматрају посебне мере којима се подстиче рађање, посебне мере заштите и унапређења репродуктивног здравља жена и право жене да одлучи да ли ће родити дете које је зачето.

Насиље у породици

Члан 27.

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

Дискриминацијом се не сматрају посебне мере и програми намењени:

1. женама жртвама насиља, којима се обезбеђује социјална, правна, и друга помоћ и накнада, у циљу заштите од насиља у породици и отклањања и ублажавања последица насиља;
2. збрињавању жена жртава насиља, у циљу спречавања насиља и остваривања њиховог права на живот без насиља (сигурне куће и др.);
3. мушкарцима, извршиоцима насиља у циљу спречавања даљег насиља.

Надлежни државни органи и установе су дужни да статистичке извештаје о насиљу у породици достављају надлежним министарствима, надлежним телима за родну равноправност, статистичким службама и јавности.

Држава је дужна да планира, организује, спроводи и финансира мере намењене едукацији и подизању свести јавности, у циљу спречавања насиља у породици, елиминисања предрасуда, праксе и обичаја везаних за карактеристике пола и рода, без дискриминације субјеката који организују и спроводе ове активности.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, КУЛТУРА И СПОРТ

Једнаке могућности с обзиром на пол

Члан 28.

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

1. условима за пријем и за одбијање пријема у установу;
2. условима и могућностима приступа сталном образовању, укључујући све програме за образовање одраслих и програме функционалног описмењавања;
3. условима за искључење из процеса образовања, научног рада и стручног усавршавања;
4. начином пружања услуга и давања погодности и обавештења;
5. оценом знања и вредновањем постигнутих резултата;
6. условима за стицање стипендија и других врста помоћи за школовање и студије;
7. условима за избор или стицање знања, професионалног усмеравања, стручног усавршавања и стицања диплома;
8. условима за брже напредовање, доквалификацију или преквалификацију.

Равноправност полова као саставни део образовања

Члан 29.

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

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

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

Органи државне управе надлежни за образовање, односно високошколска установа у поступку доношења наставних планова и програма, односно студијских програма и приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школских простора и опреме, дужни су да прибаве мишљење органа државне управе надлежног за остваривање равноправности полова.

Равномерна заступљеност полова

Члан 30.

Предлагач је дужан да обезбеди најмање 30% представника мање заступљеног пола приликом именовања чланова управних и надзорних органа у образовним и научним установама и установама културе.

Забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања

Члан 31.

Образовне установе на свим нивоима, у свим срединама, без обзира на субјекте који организују васпитно-образовну делатност, прописују мере заштите од узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања заснованог на полу и роду, сходно одредбама члана 16. овог закона.

Посебне мере

Члан 32.

У циљу обезбеђивања услова за брже напредовање и потпуније обухватање укључивања у процес образовања и професионалног усавршавања, органи државне управе надлежни за образовање, односно високошколска установа, дужни су да предузму посебне мере за ученике или групе ученика, припаднике оних заједница који због своје културе, традиције и друштвено економских услова, рано напуштају школу.

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

Образовне установе, друга правна лица и надлежни органи утврђују посебне програме за враћање ученика из става 1. овог члана у школе и друге образовне установе.

Образовне установе, без обзира на субјекте који организују васпитно-образовне делатности, могу предузети и друге посебне мере за подстицање информатичког, техничког и технолошког образовања мање заступљеног пола.

Спорт

Члан 33.

Образовне установе су обавезне да обезбеде исте могућности за активно бављење спортом, независно од пола, и мере подстицања физичког вежбања и спортских активности за девојчице и девојке.

Спортске организације и удружења дужне су да поштују равноправност полова.

Спортске организације и удружења обезбеђују равноправни третман полова у развијању и финансирању спортских активности.

Спортске организације и удружења дужне су да обезбеде равноправну заступљеност полова у органима управљања.

У органима управљања спортских организација и удружења, обезбеђује се најмање 30% места за припаднике мање заступљеног пола.

V ПОЛИТИЧКИ И ЈАВНИ ЖИВОТ

Једнаке могућности учешћа у политичком и јавном животу

Члан 34.

У циљу остваривања једнаких права свих лица да учествују у политичком животу републички органи, покрајински органи, органи града и општине, органи управе, органи и организације који врше јавна овлашћења, установе, организације, институције чији је оснивач или саоснивач Република, аутономна покрајина, град и општина (у даљем тексту: органи управе), политичке партије и удружења грађана, утврђују и предузимају посебне мере, у оквирима својих надлежности и најмање једном годишње, надзиру њихову примену.

Политичке странке уписане у регистар политичких странака усвајају сваке четири године план деловања и посебне мере за подстицање и унапређење равномерне заступљености жена и мушкараца у органима странке и приликом кандидовања за изборе посланика и одборника.

Синдикати и струковна удружења усвајају сваке четири године план деловања и посебне мере за подстицање и унапређење равномерне заступљености жена и мушкараца у органима ових организација.

Равномерна заступљеност у скупштинама

Члан 35.

Сви имају једнако право да, без дискриминације, бирају и буду бирани за посланике у Народну скупштину Републике Србије и скупштину аутономне покрајине као и одборнике у скупштини града и општине.

Равноправност полова обезбеђује се приликом кандидовања за посланике и одборнике.

Закони о изборима ближе уређују остваривање права из става 1. овог члана, уз обавезу установљивања посебних мера које обезбеђују најмање 30% посланичких, односно одборничких места за мање заступљени пол.

Најмање једно потпредседничко место у Народној скупштини Републике Србије, скупштини аутономне покрајине, скупштини града и општине обезбеђује се за мање заступљени пол.

Равномерна заступљеност у органима извршне власти и управи

Члан 36.

На изборним и именованим положајима у органима извршне власти и управе у Републици, аутономној покрајини, граду и општини обезбеђује се најмање 30% места за мање заступљени пол и род.

Најмање једно потпредседничко место у Влади Републике Србије и Извршном већу аутономне покрајине обезбеђује се за мање заступљени пол.

Одредбе става 2. овог члана сходно се примењују на органе управе града и општине.

На именованим положајима у органима управе, обезбеђује се најмање једно место за мање заступљени пол.

Једнаке могућности приступа државним, јавним и административним службама и положајима, финансијским и другим институцијама

Члан 37.

Сви имају једнако право на слободан приступ државним, јавним и административним службама и положајима, финансијским и другим институцијама.

Равноправност на основу пола обезбеђује се приликом кандидовања за све изборе и именовања у државне, јавне службе, финансијске и друге институције.

Посебним законом ближе се уређује остваривање права из става 1. овог члана, уз обавезу установљивања посебних мера које обезбеђују најмање 30% места за мање заступљени пол.

Учешће у међународној сарадњи

Члан 38.

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

Приликом избора или именовања делегација које представљају Републику мора се обезбедити равноправно представљање пола у саставу делегација. Састав делегација обавезно чини најмање 30% лица мање заступљеног пола.

Одредбе ставова 1. и 2. овог члана примењују се и на међународну сарадњу коју остварује аутономна покрајина, град и општина, у оквиру спољне политике Републике Србије и у складу са својим надлежностима.

Народна скупштина Републике Србије

Члан 39.

Народна скупштина Републике Србије у оквиру својих надлежности:

1. доноси законе и утврђује посебне мере за постизање равноправности полова;
2. усваја Резолуцију о мерама за остваривање равноправности полова;
3. разматра и усваја извештај о остваривању равноправности полова у Републици и по потреби мења или допуњава Резолуцију о мерама за остваривање равноправности полова.

Стално радно тело за равноправност полова

Члан 40.

У Народној скупштини Републике Србије образује се стално радно тело за равноправност полова.

Састав, делокруг и начин рада сталног радног тела за равноправност полова ближе се уређује законом и пословником о раду Народне скупштине.

Влада

Члан 41.

Унапређивање и увођење једнаких могућности је обавеза владе и министарстава.

Влада поштује принцип равномерне заступљености полова у саставу радних тела и владиних делегација као и приликом именовања или кандидовања владиних представника у јавним предузећима и другим јавним службама.

Обавезе из става 2. овог члана односе се и на министарства.

Влада води политику једнаких могућности и у оквиру својих надлежности:

1. предлаже законе и посебне мере за постизање равноправности полова;
2. доноси прописе за примену закона и посебних мера и стара се о њиховом извршавању;
3. предлаже Народној скупштини доношење Резолуције о мерама за остваривање равноправности полова и у том циљу сарађује са органима аутономне покрајине, града и општине;
4. прати остваривање равноправности полова и предлаже допуне и измене Резолуције;
5. припрема, најмање једном у току четири године, извештај о остваривању равноправности полова у Републици, у сарадњи са органима аутономне покрајине, града и општине и подноси га Народној скупштини на усвајање;
6. учествује у изради извештаја о остваривању равноправности полова, организује његову припрему у Републици и у том циљу сарађује са органима аутономне покрајине, града и општине.

У припреми закона и других мера на подручјима од значаја за стварање једнаких могућности, министарства воде рачуна о равноправности полова, сарађују са републичким органом надлежним за равноправност полова и воде рачуна о његовим препорукама и мишљењима. Министарства прибављају мишљења и препоруке од органа надлежног за равноправност полова о предлозима закона и других прописа и мера од значаја за остваривање једнаких могућности.

Орган надлежан за равноправност полова у оквиру својих овлашћења разматра друге облике дискриминације према полу који представљају препреку за остваривање једнаких могућности и узима их у обзир приликом усвајању мера усмерених на постизање циљева овог закона.

Орган државне управе надлежан за равноправност полова

Члан 42.

Орган државне управе надлежан за равноправност полова оснива се у складу законом.

Орган државне управе надлежан за равноправност полова у оквиру својих надлежности:

1. припрема и координира рад на припреми Резолуције о мерама за остваривање равноправности полова;
2. редовно, а најмање једном годишње, разматра остваривање Резолуције о мерама за остваривање равноправности полова и предлаже њене измене и допуне;
3. припрема и координира рад на припреми извештаја о остваривању равноправности полова;
4. предлаже доношење закона и посебних мера за подстицање равноправности полова и прати њихово остваривање;
5. образује саветодавно тело за равноправност полова, одређује његов састав и надлежности;
6. сарађује са одговарајућим органима аутономне покрајине, града и општине;
7. сарађује са удружењима грађана у области унапређења равноправности полова.

Избор, састав и надлежност републичког органа управе надлежног за равноправност полова ближе се уређује законом.

Обавезе органа локалне самоуправе

Члан 43.

Град и општина у оквиру својих надлежности воде политику једнаких могућности.

Органи локалне самоуправе подстичу и унапређују равноправност полова, доносе посебне мере и предузимају активности за успостављење једнаких могућности.

У граду и општини се образују тела или именују лица за равноправност полова.

Тела или лица за равноправност полова предлажу мере и активности за остваривање политике једнаких могућности на подручју града и општине, имају саветодавну улогу у обликовању решења за остваривање циљева овог закона у граду и општини, учествују у припреми и примени Резолуције о мерама за остваривање равноправности полова.

У процесу усвајања развојних планова и других одлука, надлежни органи града и општине разматрају мере и активности које предлажу тела или лица за равноправност полова.

У граду и општини се може образовати омбудсман за равноправност полова. Омбудсман прати остваривање равноправности полова и политике једнаких могућности у граду и општини, предлаже мере за унапређење равноправности полова, подноси извештај о остваривању равноправности полова скупштини града и општине и обавља друге послове утврђене овим законом и статутом града и општине.

Статутом града и општине ближе се уређује избор, састав, надлежност и начин рада тела за равноправност полова и општинског омбудсмана за равноправност полова.

Статистичка евиденција

Члан 44.

Статистички подаци који се прикупљају, евидентирају и обрађују на нивоу Републике, аутономне покрајине, града и општине, као и у установама, органима и организацијама које обављају управна и јавна овлашћења, чији је оснивач или саоснивач Република, аутономна покрајина, град и општина, државним и приватним предузећима, морају бити исказани по полу.

Статистички подаци из става 1. овог члана, саставни су део статистичке евиденције и доступни су јавности.

Резолуција о мерама за остваривање равноправности полова

Члан 45.

Резолуција о мерама за остваривање равноправности полова утврђује политике једнаких могућности а посебно:

1. мере за постизање циљева на одређеним подручјима друштвеног живота, пре свега у областима запошљавања, социјалне

- безбедности и здравствене заштите, образовања, породичних односа, насиља над женама и заступљености оба пола у политичком и јавном животу;
2. одговорност за примену посебних мера за постизање равноправности полова;
 3. одговорна тела и лица за примену Резолуције на одређеним подручјима друштвеног живота;
 4. одређује статистичке податке који се сакупљају, анализирају, користе и представљају на полно и родно осетљив начин;
 5. методе надгледања и извештавања о примени Резолуције;
 6. материјална средства за примену мера из Резолуције, изворе и начин њиховог обезбеђивања.

Одредбе из става 1. овог члана сходно се примењују и на садржај сваког дугорочног програмског документа.

Влада подноси извештај Народној скупштини о примени Резолуције о мерама за остваривање равноправности полова, најмање једном у две године.

Јавно информисање

Члан 46.

Информације путем средстава јавног информисања не смеју садржати нити подстицати дискриминацију засновану на полу и роду.

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

Средства јавног информисања су дужна да кроз своје програме развијају свест о равноправности заснованој на полу и роду, као и да предузму одговарајуће мере ради измене друштвених и културних образаца, обичаја и сваке друге праксе, који условљавају стереотипе, предрасуде и дискриминацију утемељену на идеји о подређености, односно надређености одређеног пола.

Удружења

Члан 47.

Удружења грађана имају право да надгледају остваривање равноправности засноване на полу и роду, указују на дискриминацију, састављају и објављују извештаје о својим налазима.

Удружења грађана чија је активност везана за унапређење равноправности полова, учествују у радним телима и дају мишљење приликом израде Резолуције о мерама за остваривање равноправности полова, предлагања посебних мера и утврђивања посебних политика за постизање равноправности полова, као и приликом састављања извештаја о остваривању равноправности полова.

Удружења грађана из става 3. овог члана имају своје представнике у саветодавном телу за равноправност полова.

**Заштита у управном поступку и поступку судске контроле
управног акта**

Члан 48.

Свако лице чије је право повређено управним актом којим је извршена дискриминација по основу пола може изјавити жалбу због дискриминације.

Против коначног управног акта којим је извршена дискриминација може се покренути управни спор пред надлежним судом, под условима и на начин утврђен законом.

Грађанскоправна заштита

Члан 49.

Свако лице коме је повређено право или слобода због припадности одређеном полу може покренути поступак пред надлежним судом и захтевати:

1. утврђивање повреде извршене дискриминаторним поступањем;
2. забрану вршења радњи од којих прети повреда;
3. забрану даљег предузимања, односно понављања радњи које су изазвале повреду;
4. стављање ван промета средстава, односно предмета којима је извршена повреда (нпр. уџбеници који дискриминаторно или стереотипно представљају пол);
5. отклањање повреде и успостављање положаја, односно стања пре извршене повреде;
6. накнаду материјалне и нематеријалне штете;
7. објављивање пресуде у средствима јавног информисања о трошку туженог;
8. давање података о трећим лицима која су учествовала у повреди права или слобода.

Поступак из става 1. овог члана могу покренути уз сагласност дискриминисаног лица, у његово име синдикална организација и удружење чија је активност везана за равноправност полова. Ови субјекти могу се придружити тужиоцу у својству умешача.

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

После ступања у поступак, односно после покретања поступка, субјекти из става 2. овог члана овлашћени су да у средствима јавног информисања или на други погодан начин обавесте друга оштећена лица, синдикалне организације и удружења о покренутој парници и позову их да се, као умешачи или као супарничари, придруже тужиоцу.

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

Поступак у парницама за остваривање грађанскоправне заштите

Члан 50.

Уколико овим законом нису предвиђена посебна правила, у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације на основу пола сходно се примењују одредбе Закона о парничном поступку.

Покретање поступка

Члан 51.

Поступак у парници за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације на основу пола може бити покренут и пре окончања поступка заштите пред надлежним органом.

Надлежност

Члан 52.

У парницама за остваривање грађанскоправне заштите због повреде равноправности полова надлежан је окружни суд.

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

Хитност поступка

Члан 53.

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

Прво рочиште се мора одржати у року од 15 дана од дана пријема тужбе. Рок за одговор на тужбу је 8 дана.

Одлуку о предлогу за издавање привремене мере суд је дужан да донесе у року од 48 сати од пријема предлога.

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

Рок за жалбу против коначне одлуке у парници за остваривање грађанскоправне заштите је осам дана, а другостепени суд дужан је да одлучи по жалби у року од 30 дана од дана њеног подношења, у складу са законом којим се уређује парнични поступак.

Ослобађање од претходног плаћања трошкова поступка

Члан 54.

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

Претпоставка кривице и терет доказивања у грађанским парницама

Члан 55.

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

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

Члан 56.

Суд може наредити лицу које је извршило повреду тужиочевих права да пружи информацију о трећим лицима која су учествовала у повреди права.

Лице из става 1. овог члана које не изврши обавезу пружања информације, одговара за штету која из тога произађе.

Привремене мере

Члан 57.

Пре покретања или у току поступка у парници за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације на основу пола, дискриминисано лице, односно субјекти који су овлашћени на покретање поступка, могу захтевати одређивање привремене мере којом се забрањује дискриминаторно поступање до правноснажног окончања поступка, под претњом плаћања примереног износа новца, одређеног укупно или по јединици времена.

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

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

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

Ревизија

Члан 58.

У парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола ревизија је увек допуштена.

Евиденција и документација о заштити

Члан 59.

Суд је дужан да све правоснажне одлуке донете у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола достави и републичком органу управе надлежном за равноправност полова.

Одредба из става 1. овог члана сходно се примењује и на поступке пред органима управе.

Орган управе надлежан за равноправност полова дужан је да води евиденцију и документацију о заштити.

Начин вођења евиденције и документације прописује Влада.

VII НАДЗОР И ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ ЗАКОНА

Надзор и праћење примене закона

Члан 60.

Република Србија, аутономна покрајина, град и општина, у оквиру својих надлежности и преко својих органа, прате примену и остварују надзор над применом овог закона.

Орган управе надлежан за равноправност полова прати примену и остварује надзор над применом овог закона.

Казнене одредбе

Члан 61.

Новчаном казном од 150.000 до 500.000 динара казниће се за прекршај установа ако повреди равноправност лица на основу пола, тако што утврди или примени различите услове за пријем у установу, искључивање из процеса делатности установе, начин пружања погодности и обавештења, вредновање резултата рада, давање информација, професионално или стручно оспособљавање.

Новчаном казном од 10.000 до 25.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у установи.

Члан 62.

Новчаном казном од 100.000 до 400.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица ако:

1. не изради план мера за обезбеђење равномерне заступљености полова;
2. не сачини или не достави извештај о спровођењу плана мера;
3. повреди одредбе овог закона о равноправној доступности послова и положаја;
4. приликом запошљавања или радног ангажовања захтева или користи обавештења о породичном животу или породичним плановима кандидата;

5. одбије запошљавање или радно ангажовање лица због припадности одређеном полу, родитељства, брачног стања или породичних обавеза;
6. приликом распоређивања на посао повреди одредбе о равноправности полова;
7. повреди одредбе о једнаком плаћању истог рада жена и мушкараца;
8. услове рада не прилагоди полу запосленог лица уколико је то потребно;
9. не поштује одредбе о равноправној заступљености полова приликом организовања стручног усавршавања или обуке;
10. не предузме мере да заштити запослено лице од узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања;
11. не пропише дисциплинске мере у циљу заштите запослених лица од узнемиравања или сексуалног узнемиравања;
12. запосленом лицу откаже радни однос или уговор о раду супротно одредбама овог закона;
13. онемогући рад лица овлашћених да врше надзор над поштовањем одредаба овог закона.

Новчаном казном од 50.000 до 200.000 динара за прекршај у ставу 1. овог члана казниће се предузетник.

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

Члан 63.

Новчаном казном од 100.000 до 400.000 динара казниће се за прекршај спортска организација и спортско удружење ако не обезбеди равноправну заступљеност жена и мушкараца у органима управљања спортске организације или спортског удружења или равномерно финансирање спортских активности.

Новчаном казном од 5.000 до 15.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у спортској организацији или спортском удружењу.

Члан 64.

Новчаном казном од 20.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај аутор информације објављене у средству јавног информисања, ако објављеном информацијом вређа достојанство лица с обзиром на припадност одређеном полу, повређује равноправност лица према полној припадности или подстиче такво повређивање.

Новчаном казном од 5.000 до 25.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у средству јавног информисања у којем је информација из става 1. овог члана објављена, под условом да није могућ прекршајни прогон аутора информације.

Члан 65.

Новчаном казном од 250.000 до 500.000 динара казниће се за прекршај организација ако у својој делатности повређује равноправност полова на начин прописан овим законом.

Новчаном казном од 10.000 до 25.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у организацији или удружењу грађана.

IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 66.

Извештај о равноправности полова послодавци су дужни да сачине и доставе у року од 6 месеци од ступања на снагу овог закона.

Заступљеност из члана 11. овог закона запослених послодавац је дужан да обезбеди у року од 3 године од ступања на снагу овог закона.

Обавезу из члана 16. став 2. овог закона послодавац је дужан да изврши у року од шест месеци од ступања на снагу овог закона.

Колективни уговори ускладиће се са овим законом у року од шест месеци од његовог ступања на снагу.

Координатор за равноправност полова биће изабран у року од шест месеци од ступања на снагу овог закона.

Програми из члана 20. овог закона донеће се у року од годину дана од ступања на снагу овог закона.

Мрежа здравствених установа и служби из члана 22. овог закона уредиће се законом којим се регулише здравствена делатност.

Органи и организације из члана 34. и 43. овог закона дужни су да своје акте ускладе са одредбама овог закона у року од године дана од ступања на снагу закона као и да, у оквирима својих надлежности, утврде посебне мере за подстицање равноправности полова.

У року од три месеца од ступања на снагу овог закона надлежни органи дужни су да ускладе законе и друге прописе о изборима и именовањима као и да у њима утврде посебне мере за подстицање равноправности полова.

Члан 67.

Одредбе овог закона које се односе на нова именовања или изборе на одређене функције примењују се одмах по ступању на снагу закона. На именовања или изборе на функције која су већ извршена, одредбе овог закона примењују се по истеку мандата именованих или изабраних лица.

Члан 68.

Народна скупштина Републике Србије усвојиће извештај о остваривању равноправности полова и резолуцију о мерама за остваривање равноправности полова у року од године дана од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 69.

Орган државне управе надлежан за равноправност полова преиспитаће одобрене наставне планове и програме и садржај уџбеника на свим нивоима образовања, у року од две године од ступања на снагу овог закона.

Члан 70.

Закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у «Службеном гласнику Републике Србије».

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у одредби члана 15. Устава Републике Србије, према коме Република Србија, између осталог, јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности и одредби члана 107. став 1. Устава Републике Србије ("Службени гласник РС", број 98/2006), према којој право предлагања закона има скупштине аутономне покрајине.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Закон о равноправности полова припада групи антидискриминаторних закона и уређује ближе уставно право на равноправност полова. Закон полази од међународних стандарда у овој области утврђених међународним конвенцијама које су ратификоване, од општеприхваћених правила међународног права, као и од права на равноправност полова и других права по том основу које гарантује Устав Републике Србије.

У уставном и правном систему до сада није постојао закон који би посебно уредио ову област. Потреба за његовим доношењем је евидентна. Томе у прилог говори искуство земаља из нашег окружења од којих је највећи број држава донело законе који регулишу ову област. Поред тога, доношење антидискриминаторних закона је важан корак у процесу европских интеграција нарочито након прихватања студије о изводљивости.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ОДРЕДАБА

1. Основне одредбе (члан 1- 8.)

Законом о равноправности полова уређује се нарочито стварање услова за вођење политике једнаких могућности, једнаке могућности остваривања права жена и мушкараца као и предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације која би била заснована на полу, брачном или породичном статусу, трудноћи и родитељству.

Овакав приступ материји и законски оквир определила је чињеница да је низом закона који уређују поједине области (нпр. породица, брак, рад и запошљавање, здравство, образовање и сл.) уређен део материје која се односи на равноправност полова у одговарајућој области. Због тога је тежиште Закона првенствено на ближе дефинисању садржаја политике једнаких могућности у најважнијим областима остваривања људских права (рад, запошљавање, образовање, култура, породица, политички живот), на заштити права на равноправност полова и посебно на инструментима и поступку заштите, као и на посебним мерама које се предузимају у појединим областима друштвеног живота ради отклањања фактичке

неравноправности која је заснована на припадности одређеном полу, на брачном или породичном статусу, трудноћи или родитељству.

Општим одредбама Закона (члан 1 - 3.) дефинише се предмет и садржај Закона, прихватање и поштовање међународних стандарда у домену равноправности полова, обавеза Републике Србије да води политику једнаких могућности и да у том циљу предузима потребне мере за остваривање равноправности полова као и да спречава и отклања неједнак третман жена и мушкараца.

Законом се, у складу са међународним стандардима у овој области (посебно Конвенција о забрани свих облика дискриминације жена) ближе дефинише дискриминација по основу пола садржај и облици непосредне и посредне дискриминације (члан 4 - 6.). Како је овде реч о новим институтима Закон ближе дефинише њихов садржај и облике.

Тежиште Закона је на посебним мерама које се могу предузети у циљу остваривања политике једнаких могућности и отклањања фактичке дискриминације с обзиром на припадност полу као и због брачног или породичног статуса, трудноће или родитељства, дефинисан је карактер и природа посебних прописа и мера за постизање равноправности полова (члан 7.) у складу са међународним стандардима, и одредбама Устава. У Закону се користе и неки нови термини чије ближе значење је садржано у ратификованим међународним конвенцијама, па је због тога дато њихово значење (члан 8.).

Одредбе садржане у овом делу закона, садржи и највећи број закона из упоредног законодавства који су консултовани приликом израде Закона.

2. Запошљавање, социјална и здравствена заштита (члан 9 - 23.)

Област рада и запошљавања је централни и свакако најважнији део Закона о равноправности полова. Водећи рачуна да је усвојен Закон о раду, као и да се у овом Закону већ садржана нека решења усмерена на остваривање равноправности полова у области рада и запошљавања, овим Законом уређена су посебно само питања која се најнепосредније односе на остваривање равноправности полова у овој области, а која нису уређена Законом о раду. То се нарочито односи на посебне мере за постизање равноправности полова у области рада, запошљавања, социјалне и здравствене заштите. Приликом израде овог дела Закона консултовани су међународни извори, поред већ наведених извора посебно су консултоване конвенције Међународне организације рада, и упоредно законодавство у коме је област рада и запошљавања централни део закона.

Закон ближе одређује садржај политике једнаких могућности у области рада и запошљавања (члан 9 - 23.) и области у којима се она исказује и прописује конкретне мере за постизање равноправности полова у процесу рада (члан 9.). Законом је изричито одређено да се ове мере не сматрају дискриминаторним, као и да се предузимају све док се не постигне циљ због кога су донете.

Ново решење предвиђено Законом односи се и на обавезу послодавца (оних који запошљавају више од 50 радника) да сачине план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и достави га републичком органу управе надлежном за питања рада и запошљавања, надлежним телима за родну равноправност и

статистичким службама. Смисао ове посебне мере, коју предузима сам послодавац и о њеном остваривању подноси извештај, је обезбеђивање равномерне заступљености полова приликом запошљавања и у процесу рада (члан 10.).

Закон ближе дефинише начин остваривања права на једнаку доступност послова и положаја и утврђује обавезу органа Републике, аутономне покрајине, града и општине, као и јавних служби и предузећа чији је оснивач Република, аутономна покрајина, град и општина да кроз политику запошљавања обезбеде најмање 30% радника мање заступљеног пола у организационој јединици, служби као и на руководећим местима и у органима управљања (члан 11.).

Законом се забрањује давање предности лицима с обзиром на припадност полу приликом јавног оглашавања и избора запослених (члан 12.).

Припадност одређеном полу, као и одсуствовање са посла због трудноће или родитељства не сме бити сметња за распоређивање на радном месту, професионално усавршавање и напредовање на послу (члан 13.).

Законом се посебно гарантује право на једнако плаћање за исти рад. Право на једнако плаћање за једнак рад везује се за рад код истог послодавца. Ово правило има за циљ да онемогући неједнако плаћање жена и мушкараца за истоврсни рад код истог послодавца и на тај начин отклања могућност дискриминације по основу припадности одређеном полу, која је у пракси присутна (члан 14.).

Нови институт се уводи Законом је вредновање кућног рада за лица која нису запослена. Опште је познато да највећи број кућних послова обављају жене како поред свог редовног посла, тако нарочито уколико су незапослене. За свој рад у кући оне не добијају никакву накнаду. Наше позитивно законодавство ипак пружа примере признавања и вредновања рада у кући (нпр. приликом развода брака и утврђивања имовине стечене у браку). Ослањајући се на изнети пример вредновања кућног рада овим Законом је предвиђен још један вид вредновања кућног рада. Према решењима у Закону ова лица имала би право само на здравствено осигурање по основу рада у кући под условом да нису здравствено осигурани по неком другом основу. Средства за остваривање овог права обезбеђивала би се у буџету Републике Србије (члан 15.).

Закон утврђује обавезу послодавца да заштити запослено лице од узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања на радном месту. У вези са овом општом обавезом послодавца Закон прописује и посебне мере чији је циљ да заштите запослене од нежељеног понашања на радном месту. Прописана је обавеза запосленог лица да писмено обавести послодавца о околностима које указују да је запослено лице изложено узнемиравању, сексуалном узнемиравању и сексуалном уцењивању и послодавац је дужан да благовремено предузме мере заштите према лицу које је изложено непожељном понашању на радном месту. У том случају запослено лице има право да прекине рад без обустављања зараде (члан 16.).

Право на стручно усавршавање у току рада под једнаким условима за запослене оба пола посебно се гарантује. Као мера која треба да допринесе равномерном остваривању овог права од стране запослених оба пола Законом је утврђена обавеза послодавца да у сваком циклусу усавршавања или обуке најмање 30% места мора понудити мање заступљеном полу. Сврха ових посебних мера је стварање једнаких услова за професионално усавршавање и једнаке

могућности запослених оба пола за стицањем неопходних знања и усавршавањем на послу на коме су радно ангажовани (члан 17.).

Закон посебно штити запослене у случају престанка радног односа односно радног ангажовања и изричито прописује разлоге који не могу бити оправдани разлог за отказ уговора о раду или за проглашавање запосленог лица за вишак запослених. Међу разлозима који припадају овој групи наводе се: припадност полу, покретање поступка због дискриминације, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања. Смисао ове посебне гаранције је заштита од дискриминације на основу припадности одређеном полу, или дискриминације због трудноће, материнства или родитељства, а нарочито заштита од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања (члан 18.).

Укључивање најмање 30% представника мање заступљеног пола у састав одбора за преговоре је посебна мера коју Закон предвиђа како би у процесу колективног преговарања било обезбеђена могућност равномерног учешћа представника оба пола. Како се у процесу закључења колективних уговора опредељују веома осетљива питања као што су услови рада и цена рада у овом процесу морају постојати једнаке могућности за учешће свих запослених у овом процесу како би могли да искажу своје потребе и остваре своје легитимне интересе, без дискриминације и под једнаким условима (члан 19.).

Закон утврђује и посебне мере које се предузимају у циљу подстицања запошљавања и samozapoшљавања. Смисао ових мера је подстицање запошљавања и samozapoшљавања две категорије незапослених – жена и самохраних родитеља, а средства за ове намене додељују се према процентуалној заступљености ових категорија незапослених у укупној структури незапослених. Жене доминирају у структури незапослених, а циљ ових мера је смањивање броја незапослених жена. Мере се односе и на самохране родитеље и имају за циљ да осигурају стицање прихода по основу радног ангажмана како би се олакшало подизање деце и извршавање родитељских права и обавеза. Посебне мере ближе дефинише Национална служба за запошљавање у оквиру посебног програма за запошљавање и samozapoшљавање жена и самохраних родитеља који доноси сваке друге године. Закон прецизира које посебне мере се установљавају овим програмом. Оне обухватају: гарантни фонд за пословну помоћ; фондове за кредитирање предузетништва и кооперативе; службе за професионално саветовање, обучавање и стручно оспособљавање; службе за пружање финансијских савета и обуку у области пословних финансија, као и обезбеђивање бесплатне или доступне бриге о деци. Додатна средства за ове програме обезбеђују се из буџета, средстава остварених приватизацијом, из донација и других извора (члан 20.).

У области социјалне заштите, поред изричите забране неравноправног третмана по основу пола, приликом остваривања права из области социјалне и здравствене заштите, Закон посебно предвиђа могућност да се у буџету Републике Србије предвиде посебна средства за побољшање материјалног положаја самохраних родитеља и незапослених мајки са децом до три године узраста. Могућност да се у буџету републике предвиде посебна средства за ове намене представља основ за предузимање посебних мера и у овој области којима би се штитио положај самохраних родитеља и незапослених мајки (члан 21.).

У области здравствене заштите Закон предвиђа успостављање посебних здравствених установа или здравствених служби за заштиту здравља жена. Законом је ближе дефинисан и задатак ових установа

(пружање савета, и услуге примарне и специјалистичке здравствене услуге у вези са планирањем породице, као и превенција, саветовање и лечење тежих обољења којима су посебно изложене жене). Средства за финансирање ових услуга обезбеђивала би се из буџета, донација и других извора (члан 22.).

Ради лакшег и ефикаснијег остваривања услуга из области здравствене и социјалне заштите, Закон предвиђа обавезу установа које се баве овом делатношћу као и установа чија је делатност везана за заштиту жена и деце да своје радно време прилагоде потребама корисника њихових услуга (члан 23.).

3. Породични односи (члан 24 - 27.)

С обзиром да област породичних односа представља темељ у процесу развоја личности и њеног успешног укључивања у друштво кроз даље процесе социјализације, законом се потврђује равноправност оба пола у остваривању права на поштовање породичног живота, као и њихов равноправан положај без обзира на породични и брачни статус (члан 24.).

Имујући у виду да је тежиште Закона о равноправности полова на ближе дефинисању садржаја политике једнаких могућности у најважнијим областима остваривања људских права, неопходно је да се и супружници и ванбрачни пратнери третирају као равноправни у правима и обавезама у складу са овим законом (члан 25.).

Законом су прецизиране антидискриминационе мере, које се односе на остваривање права на здравствену заштиту и пружање здравствених услуга приликом планирања породице и рађања. Законом се посебно гарантује равноправност оба пола, без обзира на брачни статус, у односима према заједничком детету (члан 26.).

Због све израженијег проблема насиља у породици, законом се у циљу сузбијања насиља у породици, елиминисања предрасуда везаних за припадност одређеном полу и подизању свести јавности о овом питању дефинишу антидискриминационе мере и програми (члан 27.).

4. Образовање, култура и спорт (члан 28 - 33.)

Овај део Закона уређује посебне мере које се предузимају у областима образовања, културе и спорта у циљу стварања услова за политику једнаких могућности у овим важним областима друштвеног живота, нарочито у области образовања као и за остваривање равноправности полова у овим областима. Разлог што се Законом ближе уређују само посебне мере остваривања равноправности полова у овим областима је у томе што су ове области уређене посебним законима, па се садржај овог Закона односи само на остваривање равноправности полова у наведеним областима друштвеног живота. Законом се конкретизују обавезе из ратификованих међународних конвенција, а решења предвиђена у Закону постоје и у упоредном законодавству.

Поред забране дискриминације у области образовања засноване на припадности одређеном полу, Закон прецизира могућа подручја дискриминације (члан 28.) и прописује могућност предузимања посебних мера чији је циљ да обезбеде услове за брже напредовање и потпуније укључивање у процес образовања и професионалног усавршавања за ученике или групе ученика припадника оних заједница

који због своје културе, традиције и друштвено економских услова, рано напуштају школовање (члан 32.).

У складу са начелом равномерне заступљености припадника оба пола, Закон предвиђа да се приликом именовања чланова управних и надзорних органа у образовним и научним установама, у установама културе (члан 30.) и спортским организацијама (члан 33.) у ове органе именује најмање 30% представника мање заступљеног пола.

Следећи начело да је образовање о равноправности полова саставни део целокупног система образовања, Закон је предвидео да наставни планови и програми образовања треба да имају и ове садржаје (члан 29.). Остварењу тог циља намењена је и посебна мера утврђена у Закону која обавезује републички орган управе надлежан за образовање да, у поступку доношења наставних планова и програма као и уџбеника, прибави мишљење републичког органа надлежног за равноправност полова. Ово законско решење представља новину у односу на досадашња решења садржана у одговарајућим законима и има за циљ да политику једнаких могућности и равноправност полова учини саставним делом образовног процеса како би се отклониле предрасуде о друштвеном положају жена и мушкараца.

5. Политички и јавни живот (члан 34 - 47.)

Гарантовање једнаких могућности за учешће жена и мушкараца у политичком и јавном животу услов је и претпоставка остваривања равноправности полова приликом коришћења политичких права грађана и грађана. Ова права, инструменти за њихово остваривање, посебне мере чији је циљ постизање равноправности полова у политичком и јавном животу као и обавезе органа власти да створе услове за ефективно коришћење права у овој области представљају међународне стандарде чији садржај дефинишу међународне конвенције чији је наша држава потписник. У складу са овим стандардима и искуствима упоредног законодавства предложена су и решења у овом Закону.

Законским решењима одређене су области у којима се предузимају посебне мере за постизање равноправности полова (органи власти у Републици, аутономној покрајини, граду и општини, политичке странке, синдикати, удружења грађана, међународна сарадња), прецизиране су обавезе органа власти, организација које врше јавна овлашћења, установа, као и организација и институција чији је оснивач Република, аутономна покрајина, град или општина и посебне мере које предузимају у оквирима својих надлежности као и надзор над применом посебних мера.

Принцип једнаких могућности учешћа у политичком и јавном животу као и принцип равномерне заступљености у органима власти (члан 34 - 38.) конкретизован је у две посебне области. Једна се односи на политичке странке, синдикате и удружења грађана, а друга на органе власти (представничка тела – скупштине на свим нивоима, органи извршне власти на свим нивоима, државне, јавне и административне службе, финансијске и друге институције). Закон утврђује обавезу политичких странака и синдиката да сваке четири године утврђују план деловања на унапређењу равноправности полова као и посебне мере за подстицање равномерне заступљености жена и мушкараца у органима политичке странке односно синдиката и посебно приликом кандидовања за избор посланика и одборника.

Равномерну заступљеност оба пола у саставу скупштина на свим нивоима обезбеђују две групе посебних мера (члан 35.). Прва група

посебних мера се односи на процес кандидовања и избора за посланике и одборнике у скупштинама, а друга на избор потпредседника скупштина. Закон утврђује обавезу да се приликом избора посланика и одборника најмање 30% посланичких односно одборничких места резервише за мање заступљени пол. Циљ ове посебне мере је да обезбеди услове за равномерну заступљеност жена и мушкараца у репрезентативним телима које непосредно бирају грађани и грађанке. Поред тога Закон предвиђа да најмање једно потпредседничко место у скупштинама буде резервисано за мање заступљени пол. Циљ ове мере је да омогући равномерну заступљеност оба пола и приликом избора на руководећа места у скупштинама. Међународни стандарди равноправности полова и компаративно законодавство познају сличне посебне мере намењене отклањају фактичке неравноправности полова у репрезентативним телима које непосредно бирају грађани и грађанке.

Закон прецизира посебне мере у циљу обезбеђивања равномерне заступљености полова и у органима извршне власти на свим нивоима као и у органима управе на свим нивоима (члан 36.). То је ново решење у нашем законодавству, јер су до сада посебне мере биле утврђене само за избор представничких тела, али не и за органе извршне власти. Посебне мере предвиђене законом истоветне су онима које Закон прописује и за скупштине. Једна посебна мера односи се на кандидовање и избор најмање 30% лица мање заступљеног пола у органима извршне власти, а друга на резервисање најмање једног потпредседничког места за мање заступљени пол у органима извршне власти. Поред тога посебне мере за постизање равноправности полова предвиђене су и за именоване положаје у органима управе. Оне укључују резервисање најмање једног места за мање заступљени на именованим положајима у органу управе. Обавеза предузимања посебних мера чији је циљ равномерна заступљеност оба пола у органима извршне власти утврђена је међународним конвенцијама које је наша држава ратификовала, а познаје их и упоредно законодавство.

Једнаке могућности приступа државним, јавним и административним службама и положајима, финансијским и другим институцијама обезбеђују посебне мере утврђене Законом (члан 37.). Ово законско решење је ново. Садашње законодавство предвиђа посебне мере само за избор представничких тела. Међународне конвенције и упоредно законодавство садрже стандарде у овој области, а Законом су они ближе прецизирани. Закон обавезује наведене институције да поштују принцип равномерне заступљености оба пола и тако како приликом кандидовања за избор одговарајућих органа и тела у овим институцијама, тако и приликом избора органа и тела и налаже да својим актима ближе уреде начин остваривања принципа равномерне заступљености полова, обезбеђујући да у њиховом саставу буде најмање 30% представника мање заступљеног пола.

Услов за ефективно остваривање права жена и мушкараца да равноправно и без дискриминације суделују у међународној сарадњи која се остварује у оквиру спољне политике је предузимање посебних мера и у овој области (члан 38.). Предложено решење је ново и до сада у нашем правном систему није постојало. Међународни документи и упоредно законодавство предвиђају посебне мере за постизање равномерне заступљености полова и у домену међународне сарадње. Закон као посебну меру предвиђа заступљеност најмање 30% представника мање заступљеног пола у саставу међународних делегација, о чему је дужан да се стара орган који их бира или именује.

Закон утврђује и обавезу удружења грађана да у свом деловању поштују принцип равноправности полова, и утврђује њихова права у овој области (члан 47.). Удружења грађана имају право да надгледају остваривање и примену међународних стандарда и законских решења која се односе на равноправност полова, право да дају своје мишљење о извештају о остваривању равноправности полова и Резолуцији о равноправности полова, као и приликом предлагања посебних мера чији је циљ постизање равноправности полова. Ове организације имају право да одреде своје представнике у саветодавним телима за равноправност полова која се образују при органима власти. Понуђена законска решења су нова, јер до сада ова питања нису била уређена законом, али су била делимично уређена подзаконским актима (нпр. Пословник о раду Народне скупштине Републике Србије, Одлука о установљавању Савета за равноправност полова Владе Републике Србије).

Законом су прецизиране и обавезе органа власти и њихове надлежности у вођењу политике једнаких могућности као и у вези са остваривањем равноправности полова (члан 38 - 44.) у складу са међународним стандардима и решењима у упоредном законодавству.

Народна скупштина би у оквирима своје надлежности доносила законе и утврђивала посебне мере за остваривање политике једнаких могућности, разматрала периодичне извештаје о остваривању равноправности полова у складу са својим обавезама преузетим Конвенцијом о елиминисању свих облика дискриминације жена и у складу са стањем на подручју остваривања равноправности полова усвајала изнето у извештају, доносила би Резолуцију о мерама које је потребно предузети у циљу остваривања равноправности полова чији је садржај ближе одређен Законом (члан 45.). Извештај о остваривању равноправности полова и Резолуција којом Народна скупштина утврђује мере које је неопходно предузети у циљу остваривања равноправности полова су новина у нашем законодавству чије увођење је израз непосредне имплементације Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена којом се предвиђа да држава која је прихватила конвенцију доставља периодичне извештаје Комитету за људска права ОУН – Поткомитету који прати остваривање поменуте Конвенције, као и обавеза државе да утврди план акције који, у оквиру политике једнаких могућности коју држава води, садржи мере за унапређење равноправности полова (члан 39, 41. и 45.). У складу са улогом коју Влада Републике Србије има у оквиру уставног система, као и у складу са прихваћеном међународном обавезом владе да води политику једнаких могућности, подстиче и унапређује остваривање политике једнаких могућности утврђена су подручја и облици деловања Владе и министарстава у области равноправности полова (члан 41.).

Већ постојећи институционални механизми за остваривање равноправности полова установљени Пословником Народне скупштине Србије (Одбор за равноправност полова) као и одговарајућом одлуком Владе републике Србије (Савет за равноправност полова) односно одлукама локалних заједница (различите комисије, савети и др.) послужили су као основ за Законска решења о институционалним механизмима за остваривање равноправности полова који се формирају у оквиру органа власти на различитим нивоима (члан 40, 42. и 43.). Постојећа решења у нашем правном систему, установљена након 2001. године представљала су конкретизацију примене међународних стандарда у овој области. Законска решења полазе од већ развијене праксе ових институција и уважавају постојећа решења. Када су у

питању институционални механизми остваривања равноправности полова на локалном нивоу, Законом су одређене могућности формирања оваквих тела на локалном нивоу, јер Закон о локалној самоуправи не уређује посебно институционалне механизме остваривања равноправности полова (члан 43.). Образовање ових институција је новина у нашем законодавству, чије је увођење у пракси локалних заједница већ отпочело. Законским уређивањем овог питања уважава се међународни стандард у овој области и следе добра искуства компаративног законодавства. Поред тога, Закон утврђује и оквирне надлежности ових институција, а статутима локалних заједница делегира да ближе уреде избор, састав, надлежност и начин рада ових тела.

У овом делу закона уређене су још и статистичке евиденције, као и јавно информисање (члан 44. и 46.). Статистичке евиденције које воде органи државне власти, установе, органи и организације чији је оснивач Република, аутономна покрајина, град и општина, према решењима садржаним у Закону воде се у складу са међународним стандардима. Иако ови подаци и данас постоје у статистичким евиденцијама, они се често не исказују према полу. Због тога је Законом утврђена обавеза органа који воде статистичке евиденције да податке исказу по полу, а подаци морају бити доступни јавности (члан 44.). Слична решења садржи и компаративно законодавство. У области јавног информисања (члан 46.), која је уређена посебним законом, овим Законом уређена су само питања која се непосредније односе на улогу коју имају средства информисања у развијању свести о равноправности полова и потреби поштовања права на равноправност полова и забрањује повреду достојанства личности с обзиром на припадност одређеном полу или подстицање дискриминације засноване на припадности одређеном полу.

6. Судска и управноправна заштита (члан 48 - 59.)

У циљу процесне операционализације права признатих Законом о равноправности полова и стварања ефикасних и делотворних механизма за заштиту од дискриминације по основу пола, у VI делу Закона о равноправности полова, одредбама члан 48 - 59. регулисана је судска и управноправна заштита.

Компаративна анализа показује да упоредни антидискриминациони закони редовно предвиђају и регулишу посебне инструменте за заштиту права које ови закони гарантују јер је пракса показала да класични регуларни правни механизми које материјалноправни и процесни систем пружа нису адекватни за примену кад је у питању остваривање и заштита субјективних права које антидискриминациони закони признају и гарантују. Имајући у виду потребу да се обезбеди адекватан систем правне заштите од дискриминације по основу пола, Законом су, по узору на решења из упоредног права, превиђени и регулисани процесни механизми чија примена треба да обезбеди целовиту, ефикасну и делотворну правну заштиту.

С обзиром да заштита од дискриминације по основу пола, по природи ствари, мора бити комплексна, постоји потреба да се користе судски механизми заштите. Сагласно томе, Законом о равноправности полова предвиђена је могућност да лица дискриминисана по основу припадности одређеном полу користе управноправну и грађанскоправну заштиту.

Законом је, у члану 48. предвиђена могућност да лице чије је право повређено управним актом којим је извршена дискриминација по основу пола изјави жалбу против таквог акта. У складу са важећим прописима о судској контроли управних аката, предвиђена је могућност да се против коначног управног акта којим је извршена дискриминација по основу пола води управни спор. Овим одредбама је акт дискриминације по основу пола предвиђен као посебан разлог за изјављивање жалбе у управном поступку и као посебан основ за покретање управног спора пред надлежним судом. У погледу самог поступка по жалби и поступка у управном спору примењују се релевантна општа правила управног процесног права.

Највећи број одредби VI дела Закона које регулишу судску и управноправну заштиту посвећен је грађанскоправној заштити. У одредбама члана 49 - 59. садржана су супстанцијална правила која регулишу различите видове (облике) грађанскоправне заштите, као и правила која уређују сам поступак за пружање грађанскоправне заштите.

Одредбама члана 49. Закона предвиђени су различити облици грађанскоправне заштите, који у својој укупности треба да обезбеде адекватну и правовремену реакцију на извршени акт дискриминације. Да би грађанскоправна заштита била делотворна, целовита и потпуна, Законом је предвиђена широка лепеза грађанскоправних захтева који се пред судом могу остварити. Приликом дефинисања ових захтева водило се рачуна о томе да се у максималној мери омогући пружање превентивне правне заштите, чији је циљ спречавање настављања, односно поновног предузимања дискриминаторних аката. Поред захтева који су усмерени ка превенцији дискриминације, Законом су предвиђени и дефинисани захтеви који обезбеђују адекватну репарацију и отклањање последица повреде личности дискриминисаног лица, које је акт дискриминације изазвао. Сагласно овим циљевима, Законом су предвиђени и дефинисани следећи видови заштите: утврђивање повреде извршене дискриминаторним поступањем; забрана извршења радње од које прети повреда; забрана даљег предузимања, односно понављања радње која је изазвала повреду; отклањање повреде и успостављање положаја, односно стања пре извршене повреде; накнаду материјалне и нематеријалне штете; објављивање пресуде у средствима јавног информисања.

Активна легитимација у поступку у коме се остварује грађанскоправна заштита од дискриминације призната је, пре свега, самом дискриминисаном лицу. Поред њега, овлашћење да у име дискриминисаног лица покрену поступак признато је и синдикалној организацији и удружењима чија је активност везана за равноправност полова. Да би се спречила евентуална злоупотреба, покретање грађанског судског поступка за заштиту од дискриминације од стране синдикалне организације, односно удружења условљено је сагласношћу дискриминисаног лица. Синдикалним организацијама и удружењима признато је право да суделују у поступку у својству умешача на страни дискриминисаног лица и предузимањем процесних радњи помогну да дискриминисано лице, као тужилац, успе у парници (члан 49. став 2.).

Од посебног значаја су посебна правила која регулишу овлашћења синдикалне организације односно удружења у случајевима дискриминације којом су повређена права већег броја лица (члан 49. став 3.) У таквим случајевима овим субјектима признато је право да у своје име покрену поступак. Ради стварања услова да правна заштита буде пружена свима онима чија су права повређена, Законом је

предвиђено да синдикалне организације, односно удружења, после покретања поступка, односно ступања у поступак у својству умешача могу да обавесте друга оштећена лица, синдикалне организације и удружања о покренутој парници путем средстава информисања или на други погодан начин и позову их да се придруже тужиоцу као умешачи или сатужиоци. Да би се искључила примена општих парничних процесних правила којима је ограничена могућност приступања тужиоцу, предвиђено је да нови тужилац може накнадно ступити у парницу уз тужиоца и без пристанка туженог, после његовог упуштања у расправљање о главној ствари. Крајњи циљ свих ових одредби је да се обезбеде нормативни услови за пружање помоћи и подршке дискриминисаном лицу у заштити његових права и да се у истом поступку пружи заштита свим лицима чија су права повређена истим актом дискриминације.

Поступак у парницама за остваривање грађанскоправне заштите регулисан је као посебан парнични поступак тако што су предвиђена одређена специфична правила поступања, различита у односу на правила која се примењују у класичним грађанским парницама (члан 50 - 58.). Креирање овог посебног поступка било је неопходно јер општи парнични поступак, намењен решавању грађанскоправних спорова, није прилагођен садржини и специфичностима парнице која се води ради заштите од дискриминације, нити обезбеђује пружање правне заштите задовољавајућег квалитета. Овај посебан поступак није регулисан као потпуни поступак, већ је примењен законодавни метод који се уобичајено користи приликом нормативног уобличавања посебних судских поступака: законом је предвиђен један број специфичних правила, како би се поступак максимално прилагодио садржини парнице и врсти правне заштите која се пружа, и прописано је правило по коме се правила опште парничне процедуре, садржана у Закону о парничном поступку, сходно примењују, под условом да законом нису предвиђена посебна правила (члан 50.).

У циљу стварања услова за пружање благовремене правне заштите, законом је изричито предвиђено да се поступак у парници за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације на основу пола може бити покренут и пре окончања поступка заштите пред надлежним органом (члан 51.).

За поступање у парницама за заштиту од дискриминације по основу пола предвиђена је стварна надлежност окружног суда, који пружа веће гаранције да ће судска одлука задовољити постулирани квалитет правне заштите (члан 52.). Да би тужиоцу био омогућен бољи приступ правосуђу, предвиђена је могућност да поступак покрене било пред судом опште месне надлежности, било пред судом на чијем подручју он има пребивалиште, боравиште, односно седиште.

Поступак у парницама за заштиту од насиља у породици заснован је на начелу хитности (члан 53.), будући да је у овим правним стварима благовремено пружање правне заштите од посебног значаја. С обзиром да само декларисање начела хитности у пракси не обезбеђује неопходну брзину у поступању, предвиђени су кратки рокови за предузимање низа процесних радњи, чиме је начело хитности конкретизовано. Тиме су створени нормативни услови за остваривање неопходне брзине у поступању.

Имајући у виду да дискриминација по основу пола није само ствар појединца већ да се њоме вређа јавни интерес и општи интерес друштва, у циљу стварања што бољих услова за остваривање правне

заштите, Законом је прописано да је тужилац ослобођен претходног плаћања трошкова поступка, који се исплаћују из средстава суда (члан 54.). Сагласно томе, тужилац може да води парницу без страха да ће плаћањем трошкова поступка угрозити свој материјални положај и положај своје породице.

Да би се тужиоцу олакшао положај у поступку доказивања, у члану 55. предвиђена су посебна правила којима се прописује да постоји претпоставка кривице туженог ако је међу странкама неспорно или је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације. Осим тога, у истом циљу извршена је "правична" расподела терета доказивања, и тако што је предвиђено да ако тужилац учини вероватним да је извршен акт дискриминације по основу пола, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза, сноси тужени.

Упркос томе што је поступак за заштиту од дискриминације по основу пола заснован на начелу хитности, спровођење поступка по природи ствари захтева одређено време. Ради стварања што бољих услова за пружање правовремене правне заштите, Законом је предвиђена могућност издавања привремених мера, којима се пружа ургентна провизорна заштита привременог карактера. Одредбама члана 57. предвиђени су услови под којима суд пре покретања поступка и у току самог поступка може издати привремену меру, на захтев тужиоца или по службеној дужности, при чему је предвиђено да жалба против решења о одређивању привремене мере не одлаже извршење решења.

Законом је изричито предвиђена могућност изјављивања ревизије, како би се створиле што веће процесне гаранције за законитост одлуке и Врховном суду Србије омогућило да кроз одлучивање по ревизији у правним стварима заштите од дискриминације по основу пола усмерава правну праксу и утиче на њено уједначавање.

Да би се обезбедило континуирано праћење стања у погледу остваривања равноправности полова и вођење јединствене евиденције о случајевима дискриминације по основу пола, у члану 59. Закона предвиђена је дужност суда и управних органа да све правоснажне одлуке донете у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола достави и републичком органу управе надлежном за равноправност полова. Овај орган је дужан да води посебну евиденцију и документацију о пружаној правној заштити од дискриминације, на начин који ће прописати Влада Републике Србије.

7. Надзор над праћењем примене закона (члан 60.)

Надзор над спровођењем овог закона врши орган управе надлежан за равноправност полова.

8. Казнене одредбе (члан 61 - 65.)

Законом су, у складу са важећим прописима о прекршајима, утврђене новчане казне за поступање супротно одговарајућим одредбама овог закона.

9. Прелазне и завршне одредбе (члан 66 - 70.)

Утврђени су рокови за усклађивање општих аката правних субјеката са обавезама утврђеним овим законом.

IV. ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА

За спровођење овог закона није потребно издвојити додатна средства из буџета Републике за 2007. годину.