

# Смернице за примену Закона о родној равноправности

Извештај о остваривању родне равноправности -  
обавеза органа јавне власти и послодаваца,  
синдикалних организација и политичких партија  
као и тела за родну равноправност на свим  
нивоима одлучивања



**Унапреди  
родну  
равноправност**



Република Србија  
**МИНИСТАРСТВО ЗА ЉУДСКА  
И МАЊИНСКА ПРАВА  
И ДРУШТВЕНИ ДИЈАЛОГ**



**Немачка  
сарадња**

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Sprovedeno od strane:

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



СМЕРНИЦЕ ЗА ПРИМЕНУ  
ЗАКОНА О РОДНОЈ  
РАВНОПРАВНОСТИ

Београд, новембар 2023. године

Издавач:  
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Регистрована канцеларија  
Бон и Ешборн, Немачка

Пројекат „Подршка социјалном укључивању у Србији“  
Булевар Михајла Пупина 115д  
11070 Београд, Србија  
Е info@giz.de  
I www.giz.de/en

Аутор:  
Проф. др Зорица Мршевић

Дизајн корице:  
Контакта ПР&Медиа Консултинг  
Авијатичарски трг 6  
11000 Београд

Прелом и припрема:  
Фине Арт, Београд

Штампа:  
Смарт Принт Маркет, Београд  
www.smartprintmarket.com

Тираж: 500 ком

Београд, 2023



Ставови изречени у овим Смерницама припадају искључиво ауторки и не представљају нужно званичан став Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог, нити став Владе Републике Немачке, коју представља *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH*.

## САДРЖАЈ

УВОД.....	7
ДЕФИНИЦИЈА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....	7
ЗАШТО ЈЕ ПОТРЕБАН ЗАКОН О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ .....	8
КОМЕ СУ НАМЕЋЕНЕ СМЕРНИЦЕ.....	9
ВРСТЕ МЕРА, ВОЂЕЊЕ ЕВИДЕНЦИЈА И ОБРАДА СТАТИСТИЧКИХ ПОДАТАКА.....	10
ОРГАНИ ЈАВНЕ ВЛАСТИ И ЦИВИЛНО ДРУШТВО .....	10
УРОДЊАВАЊЕ .....	11
ПРИНЦИПИ ЗА ОСНАЖИВАЊЕ ЖЕНА .....	11
ПРИСТУП РОБИ И УСЛУГАМА И ЈЕДНАКЕ МОГУЋНОСТИ .....	12
ОБЛАСТ ЗАПОШЉАВАЊА И РАДА .....	14
ОБЛАСТ СЕКСУАЛНОГ И РЕПРОДУКТИВНОГ ЗДРАВЉА И ПРАВА.....	15
СПРЕЧАВАЊЕ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА .....	15
ОДГОВОРИ НА ЧЕСТО ПОСТАВЉАНА ПИТАЊА О САДРЖИНИ ЗАКОНА О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ.....	15
ОДГОВОРИ НА ЧЕСТО ПОСТАВЉАНА ПИТАЊА КОЈА СЕ ОДНОСЕ НА ПРОЦЕДУРАЛНЕ АСПЕКТЕ ПРИМЕНЕ ЗАКОНА О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ .....	21
ПРАВИЛНИК О ИЗРАДИ И СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....	25
ПРАВИЛНИК О ВОЂЕЊУ ЕВИДЕНЦИЈЕ И ИЗВЕШТАВАЊУ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....	26
ОБАВЕЗЕ СИНДИКАТА, ПОЛИТИЧКИХ СТРАНАКА И УДРУЖЕЊА .....	28
НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА И САНКЦИЈЕ .....	29
КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ .....	30
ПРИМЕРИ СА ДОБРИМ И ЛОШИМ ПОКАЗАТЕЉИМА У ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	31
ПРЕДЛОЗИ ЗА ПОБОЉШАЊЕ ПРИМЕНЕ ЗАКОНА О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ .....	36
ПОГОВОР .....	37
ИЗВОРИ И ЛИТЕРАТУРА .....	38





## УВОД

Правни оквир и политике родне равноправности, која представља кључну компоненту универзалних људских права, усмеравани су међународним оквиром и обавезама које је Република Србија преузела ратификацијом релевантних међународних конвенција. Међу најважнијим међународним документима су Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966), Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (CEDAW), Конвенција УН о политичким правима жена (1953), Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966), Резолуција 1325 УН „Жене, мир и безбедност” (2000), Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Истанбулска конвенција), и др. За једнаке могућности и елиминисање дискриминације жена са инвалидитетом од посебног је значаја Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006), итд.

Национални правни оквир за родну равноправност успостављен је Уставом Републике Србије (чл. 15), Законом о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21) који представља кровни правни акт за остваривање и унапређивање родне равноправности, као и два подзаконска акта за примену овог закона, и то: Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности, као и Правилник о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, који су објављени у „Службеном гласнику РС”, број 67/22, затим, Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, бр. 22/09 и 52/21), који обухвата и забрану дискриминације на основу пола и било ког личног својства, укључујући и родни идентитет, те Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Службени гласник РС”, бр. 33/06 и 13/16).

## ДЕФИНИЦИЈА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон о родној равноправности у члану 3. наводи да „Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.”



## ЗАШТО ЈЕ ПОТРЕБАН ЗАКОН О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

Користи од родне равноправности имају сви - будући да се она рефлектује на боље ментално здравље, боље образовање и квалитетније односе, као и на веће шансе за економско благостање и, генерално, за бољи развој друштва.<sup>1</sup>

Сви смо ми жене или мушкарци и верујемо да на основу здравог разума и свакодневног искуства мање или више „све знамо” о односима полова, о томе који су и како у тим односима настају проблеми, односно шта се уопште препознаје као проблематична ситуација.

Проблем је што тај тзв. здраворазумски приступ садржи велики терет предрасуда о улогама полова, „природној” задатости тих улога, настао у традиционалном друштвеном окружењу, па су настојања на унапређењу родне равноправности стално актуелна.

Унапређење положаја жена и постизање родне равноправности је једно од темељних начела људских права и један од кључних предуслова за успостављање демократије, владавине права, социјалног мира и правде. То подразумева равноправан положај, третман и могућности за мушкарце и жене у остваривању људских права у свим сферама друштвеног и приватног живота, укључујући заштиту од свих видова насиља. Ипак, родна неравноправност је још увек врло присутна у многим видовима друштвеног живота, често непрепозната као таква, и прихваћена као део традиције, обичаја, „природног” односа међу људима у приватним и професионалним односима.

Ту се ради о тзв. структуралној дискриминацији која се најчешће и не препознаје као таква, него се често схвата као „природно” стање ствари, на традицији заснована „нормална” или бар тешко променљива ситуација. Због дубоке уграђености у темеље друштва такве појаве се називају структуралним. На њих указују углавном статистички подаци, нпр. о одсутности жена са места доношења одлука, већем броју незапослених жена, њиховој маргинализованости у економским и политичким токовима, бројности и друштвеној немоћи тзв. маргинализованих група жена. Пажњу на структуралне узроке кршења права жена некада скрећу медији, или организације цивилног друштва које се баве заштитом женских људских права, а понекад је „звоно за узбуну” чињеница да се неке појаве чешће дешавају неким, увек истим групама грађана/ки, нпр. насиље, дискриминација, маргинализација.

У контексту и оквирима присутне структуралне дискриминације, развија се индивидуална дискриминација која настаје као резултат дискриминаторног понашања појединаца односно појединки, а такође и институционална дискриминација, као последица понашања институција које доводе до различитог третирања припадника односно припадница појединих друштвених група. Када жене трпе насиље у породици, узнемиравање или уцељивање на послу, примају мању плату од мушкараца за рад једнаке вредности, имају мање могућности стручног усавршавања, похађања едукација, стручних скупова у земљи и иностранству, и сл. имамо такве примере институционалне дискриминације.

Закон о родној равноправности (у даљем тексту: Закон) препознаје такве ситуације и садржи систематске инструменте онемогућавања или умањивања деловања тих дискриминаторних механизма. Родна равноправност, поред осталог, подразумева и повећање учешћа жена у процесима одлучивања, постављање родне равноправности у центар доношења одлука, планирања средњорочних планова, буџета, институционалних структура и поступака, однос према запосленим женама и женама на тржишту рада, као и економском оснаживању жена.

<sup>1</sup> Иако су друштва југоисточне Европе и даље претежно патријархална, стриктно дефинисане родне улоге постају све мање значајне и све чешће се излази из познате, раније тврдо укореване матрице и традиционалне поделе на мушко – женске улоге. Данас се подједнако и мушкарци и жене укључују у бригу о деци, а дечаки и девојчице све више добијају сличне прилике за лични и професионални развој и образовање. Илустрације ради, према подацима Агенције УН за родну равноправност и оснаживање жена, тренутно се на највишим позицијама власти у 22 земље света налазе управо жене.





Родна равноправност, поред осталог, подразумева и повећање учешћа жена у процеси-ма одлучивања, постављање родне равноправности у центар доношења одлука, „израду родно осетљивих” средњорочних планова, буџета, институционалних и поступака, сензибилнији однос према запосленим женама и женама на тржишту рада, као и економско оснаживање жена.

Закон уређује појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности и надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности (члан 1. Закон).

Закон утврђује целовиту и усклађену политику државе у циљу елиминисања дискриминације жена, побољшања њиховог положаја и интегрисања принципа родне равноправности у све области деловања институција система, као један од елемената модернизације и демократизације друштва, у циљу бржег, равномернијег и ефикаснијег друштвеног развоја. Поменути Закон су обухваћене области „у области рада, запошљавања и samozapoшљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо-комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.”

## КОМЕ СУ НАМЕЋЕНЕ СМЕРНИЦЕ

Смернице за примену Закона о родној равноправности, пре свега, намењене су свим оним органима јавне власти и послодавцима, које Закон о родној равноправности обавезује на примену посебних мера за остваривање и унапређивање родне равноправности (члан 16), а то су: „Органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица.

Поред тога, Закон се примењује од стране ресорних министарства и других органа јавне власти, јавних установа и јавних предузећа, али и послодаваца у посебним областима у којима се одређују и спроводе опште и посебне мере за остваривање родне равноправности (чл. 27-50), а то су:

- Органи јавне власти и послодавци у области рада, запошљавања и samozapoшљавања;
- Органи јавне власти и послодавци у области информационо-комуникационих технологија и информационог друштва;
- Органи јавне власти и послодавци који обављају послове у области одбране и безбедности;
- Органи јавне власти и послодавци у области енергетике,–
- Органи јавне власти и послодавци у области заштите животне средине;
- Органи јавне власти и послодавци у области културе;
- Органи јавне власти и послодавци у области спорта;
- Органи јавне власти и послодавци у области јавног информисања;
- Органи јавне власти и послодавци који омогућавају приступ услугама, као и доступност робама и њиховој набавци.”

Овај закон по први пут обухвата и актере у области остваривања изборних права и у оквиру политичког деловања, тј. политичке странке, али и синдикалне организације и удружења, као што је наведено фусноти.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Листа оних субјеката којима су ове Смернице корисне и од интереса, овим није исцрпљена – напомена ауторке.



## ВРСТЕ МЕРА, ВОЂЕЊЕ ЕВИДЕНЦИЈА И ОБРАДА СТАТИСТИЧКИХ ПОДАТАКА

Закон на самом почетку прокламује политику једнаких могућности и одређује мере које се примењују за остваривање родне равноправности. Ове мере подељене су на опште и посебне.

Опште мере прописују се Законом и другим општим актима. Доношење и спровођење посебних мера је у надлежности органа јавне власти и послодавца. Посебне мере су подељене на оне које се спроводе у случајевима осетне неуравнотежености полова, „и могу бити: (1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова; (2) постицајне мере и (3) програмске мере.”

Оно што је за њих важно јесте да ће бити саставни део обавезног извештавања о стању родне равноправности од стране органа јавне власти и послодавца.

Такође, „Овим законом уводи се обавеза разврставања података према према полу и старосној доби, у оним областима у којим се спроводе мере прописане Законом.”

## ОРГАНИ ЈАВНЕ ВЛАСТИ И ЦИВИЛНО ДРУШТВО

Закон о родној равноправности прописује обавезу за органе јавне власти да прате остваривање родне равноправности у оним областима друштвеног живота за које су надлежни. Такође, као што је претходно поменуто имају обавезу објављивања и праћења посебних мера за унапређење родне равноправности. У оним телима који имају органе управљања и надзора обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова у тим органима. О овој уравнотежености стара се орган надлежан за именовање чланова органа управљања и надзора.

За Координационо тело за родну равноправност и Савет за родну равноправност, као два тела Владе, прописано је и да сарађују са организацијама цивилног друштва у циљу унапређења родне равноправности, као што је наведено у члану 60. став 1. тачка 5) Закона.

Удружење је, према члану 6. став 1. тачка 20) добровољна и невладина недобитна организација заснована на слободи удруживања више физичких или правних лица, основана ради праћења, остваривања и унапређења одређеног заједничког или општег циља и интереса, који нису забрањени Уставом или законом, уписана у регистар надлежног органа, у складу са законом. У том смислу, како би се подстакло рад удружења која окупљају лица истог пола (нпр. тзв. женска удружења) у члану 48. став 4. Закона наведено је да се неће сматрати дискриминацијом ако је оснивање, учлањење и активности удружења искључиво или преваходно намењено лицима и групама лица истог пола или рода, оправдано законитим циљем, а средства за остваривање тога циља су примерена и нужна. Ове одредбе се односе аналогно и на удружења која окупљају мушкарце. Важно је скренути пажњу да се у члану 15. Закона, који се односи на Акциони план за спровођење Стратегије за родну равноправност, у ставу 3. напомиње да уколико су удружења, као социјални партнери носиоци или партнери у реализацији мера и активности, онда треба да се и извештаји удружења уврсте у извештај о реализацији мера и активности од стране носиоца. Ти извештаји удружења се, пре свега, односе на податке о планираним и реализованим активностима у појединим пројектима које они реализују, а који укључују и податке о висини утрошених финансијских средстава за поједине активности из тих пројекта.



## УРОДЊАВАЊЕ

У домаћој примени људских права, теоретском дискурсу и међународној комуникацији, већ се деценијама користи појам *gender mainstreaming* који се у Закону члану 6. став 1. тачка 8) дефинише као уродњавање, односно као „...средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе.” Процес уродњавања Закон у члану 15. одређује као начин на који се Акционим планом спроводе мере утврђене Националном стратегијом за родну равноправност.

Поред наведеног, ради спровођења поступка уродњавања и интегрисања родне перспективе у планирање саобраћајне политике и развоја инфраструктуре у циљу повећања мобилности и унапређења безбедности, Закон у члану 40. ст. 2. и 3. налаже Министарству надлежном за послове саобраћаја и инфраструктуре да приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика развоја и унапређења саобраћаја и инфраструктуре, сагледа ефекте и утицај тих докумената и политика на жене и мушкарце, као и јединицама локалне самоуправе приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика развоја и унапређења саобраћаја и инфраструктуре сагледа ефекте и утицај тих докумената и политика на жене и мушкарце.

Поступак уродњавања по одредбама члана 42. Закона спроводи и Министарство надлежно за заштиту животне средине приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика заштите животне средине, на шта су, такође, обавезне и јединице локалне самоуправе приликом планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика животне средине.

У подзаконском акту који се односи на План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, у члану 19. наводи се да тај план представља гаранцију постојања родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти.



11

## ПРИНЦИПИ ЗА ОСНАЖИВАЊЕ ЖЕНА

„Принципи оснаживања жена” (The Women’s Empowerment Principles - WEPs) заснивају се на *gender mainstreaming*-у, усвојени су од стране UN Women and UN Global Compact као актуелно средство за корпоративну посвећеност примени више димензија родне равноправности УН Агенде за 2030. и УН Циљева одрживог развоја (United Nations Sustainable Development). Принципи оснаживања жена су скуп принципа који пословним актерима дају смернице о томе како унапредити родну равноправност и оснаживање жена на радном месту и тржишту којима се подстичу пословне праксе које оснажују жене. То укључује нпр. једнаку плату за рад једнаке вредности, родно одговорне праксе ланца снабдевања и нулту толеранцију против сексуалног узнемиравања на радном месту. Кроз овај приступ учача се да родне неједнакости постоје у системима производње и пословања и зато се циљано тежи ка уградњи стратегија које узимају у обзир различите потребе, улоге и могућности жена и мушкараца.

Родно одговорне праксе производње и пословања могу да обухвате низ активности и иницијатива, међу којима се налази и: 1. Родна анализа, која помаже да се разуме како родне норме или неједнакости утичу на различите фазе ланца снабдевања; 2. Економско оснаживање жена, нпр. промовисање женског предузетништва, олакшавање приступа финансијама и ресурсима и пружање могућности за обуку; 3. Набавка која укључује родну равноправност помаже у стварању инклузивних и праведних пословних прилика за жене. 4. Безбедни и правични услови рада, обухватају и санкционисање сексуалног узнемиравања, родно заснованог насиља, онемогућава-

ње неједнаких плата и промовисање мера равнотеже између посла и приватног живота, 5. Родно инклузивне политике и праксе се односе на обезбеђивање породилског и родитељског одсуства, флексибилне радне аранжмане и стварање подстицајног и инклузивног радног окружења, осетљивог на потребе и стварност жена; 6. Изградња капацитета и обука запослених и радно ангажованих лица обухвата недискриминативно омогућавање даљег усавршавања; 7. Сарадња и партнерства упућује на ангажовање релевантних актера, као што су: женске организације, синдикати, групе цивилног друштва и локалне заједнице, ради промовисања родне равноправности.

## ПРИСТУП РОБИ И УСЛУГАМА И ЈЕДНАКЕ МОГУЋНОСТИ

Иако наш Закон не користи термине „принципи за оснаживање жена”, ни „родно одговорне праксе ланца снабдевања”<sup>3</sup>, елементи који чине тај међународно прихваћен концепт разрађени су у виду већ постојећих антидискриминационих механизма за приступ робама и услугама. Закон, у члану 50. ст. 1, 6. и 7. забрањује ограничавање приступа услугама и доступности робе и њене набавке на основу пола, односно рода, у јавном и приватном сектору. Важно је нагласити да се та одредба примењује на сва лица која достављају робу и пружају услуге доступне јавности, без обзира да ли се ради о јавном или приватном сектору, које се нуде изван подручја приватног и породичног живота и пословања, чиме се јасно препознаје да предузећа имају удела и одговорност за родну равноправност и оснаживање жена.<sup>4</sup>

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

Поред наведеног, Закон у члану став 1. тачка 7) предвиђа да „родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима”.

Закон садржи и одредбе о економском оснаживању жена и то у члану 27. Опште и посебне мере за повећање запослености и могућности запошљавања и samozapoшљавања, у којем се наводи да организације надлежне за послове запошљавања (Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање) обезбеђују једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца и припадника осетљивих друштвених група, једнаку доступност послова, samozapoшљавање, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, без обзира о којој се привредној грани ради, и на свим нивоима професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери, као и у свим другим активностима ових организација, и у том смислу предузимају опште и посебне мере. Важно је уочити члан 27. став 4. где се наводи: „не сматра се дискриминацијом предузимање подстицајних мера за развој предузетништва међу женама.”

Када је у питању набавка, подсећамо да Закон у члану 50. став 1. забрањује ограничавање приступа услугама, као и доступности робе и њене набавке на основу пола, односно рода, у јавном и приватном сектору.

По питању безбедних и правичних услова рада, Закон у члану 32. забрањује узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу

3 Gender-responsive supply chain practices – напомена ауторке.

4 У службеној комуникацији и процесима сарадње са иностраним актерима и партнерима све више ће бити у употреби појмови „принципи за оснаживање жена” и „родно одговорне праксе снабдевања”, уместо појмова „gender mainstreaming -а” (уродњавање) и „родна инклузивност” – напомена ауторке.



пола односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима. Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања. Социјални партнери при колективном преговарању на свим нивоима заједнички раде на обезбеђивању родне равноправности и у погледу спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања и спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола, односно рода предвиђени су члану 35. став 3. тачке 5) и 6).

Родно инклузивне политике и праксе Закон наводи у члану 6. став 1. тачка 4) и прецизира да једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације.

Послодавац и орган јавне власти је дужан да запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, samozapoшљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и; распоређивања и напредовања; радног времена; у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти, флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада, као и невног, недељног и годишњег одмора.

Приликом социјалног дијалога члан. 35. став 2. тачка 10) предвиђа увођење флексибилног радног времена ради олакшаног усклађивања приватног и професионалног живота.

Такође, за послодавце у јавном и приватном сектору и органу јавне власти предвиђена је обавеза изградње капацитета и обука запослених и радно ангажованих лица, без обзира на пол, односно род и породични статус сходно члану 29. став. 3. тачка 3) и забрањена је дискриминација на основу пола, односно рода када је у питању стручно усавршавање и додатно образовање. Једнаке могућности у погледу стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство, послодавац и орган јавне власти је дужан да обезбеди запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери и све облике плаћеног радног ангажовања.

Проблем сарадње и партнерства, Закон регулише одредбама члана 35. које се односе на социјални дијалог прописујући дужност социјалних партнера да приликом образовања одбора за преговоре, у складу са прописима којима се уређују радни односи, обезбеде женама и мушкарцима једнаке могућности за учешће у одборима за преговоре, као и да у случају осетно неуравнотежене заступљености полова предузимају одговарајуће посебне мере.

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

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



- 8) праћења колективних уговора, кодекса понашања;
- 9) подстицања истраживања или размене искуства и примера добре праксе;
- 10) увођења флексибилног радног времена ради олакшаног усклађивања приватног и професионалног живота;
- 11) закључивања споразума на одговарајућем нивоу, у којима се утврђују правила борбе против дискриминације у областима које су у делокругу колективног преговарања.

Важно је напоменути на крају овог поглавља да Закон одговара свим савременим глобалним и европским кретањима у погледу увођења свих неопходних аспеката родне равноправности у области радних односа, пословања, пословних односа. У том погледу, присутно је законско регулисање родне анализе, економског оснаживања жена, набавки које укључују родну равноправност, безбедних и правичних услова рада, родно инклузивне политике и праксе, изградњу капацитета, сарадњу и партнерства.

## ОБЛАСТ ЗАПОШЉАВАЊА И РАДА

Законски је предвиђен једнак третман и једнаке могућности за жене и мушкарце, како у области тражења и доступности послова, тако и у области остваривања права на рад. Одредбе чл. 28. и 29. Закона предвиђају да се у области запошљавања и рада гарантују једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце.

Послодавац у јавном и приватном сектору и орган јавне власти дужан је да, без обзира на пол, род и породични статус, лицима која траже запослење обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа, другог вида радног ангажовања, односно обављања одређеног посла, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца, односно органа јавне власти, као и у погледу престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; одсуства због трудноће, породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнада за време породилског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.

Поред радно правног законодавства, Закон о родној равноправности чланом 34. запосленима гарантује једнаку плату за исти рад или рад исте вредности, било да се исплаћује у целости у новцу или делом у новцу, а делом у натура, у складу са законом који уређује радне односе. Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност. Систематизација послова, односно радних места, мора бити заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.

Упркос тим законским одредбама, родни јаз у платама у Србији и даље постоји. Плата мушкараца је у 2020. години била 11% већа од плате жена, а 2021. године била је 12 % већа. До септембра 2022. године, мушкарци су зарађивали 15% више од жена. Жене 7. и 8. степена запослености имају 25% мање плате од мушкараца истог образовног нивоа. Узрок постојања родног јаза у примањима је постојећа родно заснована дискриминација, родне предрасуде, различит терет родитељства и разлике у зарадама (платама) код државних и приватних правних лица као послодавца.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Извори: Жене и мушкарци у Србији. (2020). стр. 90. Београд: Републички завод за статистику. Жене и мушкарци у Србији. (2017). стр. 80. Београд: Републички завод за статистику.



## ОБЛАСТ СЕКСУАЛНОГ И РЕПРОДУКТИВНОГ ЗДРАВЉА И ПРАВА

Закон у члану 36. наводи да: „Органи јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите дужни су да обезбеде једнаке могућности у пружању социјалне и здравствене заштите за све кориснике услуга и права без обзира на пол, односно род, што укључује једнак приступ услугама и правима из области социјалне и здравствене заштите, а нарочито за лица која припадају осетљивим друштвеним групама.” Исти члан прописује обавезе за органе јавне власти који обављају послове у области социјалне и здравствене заштите да спроводе посебне мере праћења, подршке и унапређења сексуалног и репродуктивног здравља, организују и спроводе програме за спречавање и превазилажење проблема ране трудноће и партнерских односа са малолетним лицима и примењују посебне мере за рано откривање болести.

## СПРЕЧАВАЊЕ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА

Закон у члану 51. експлицитно прописује забрану сваког облика насиља заснованог на полу, полним карактеристикама, односно роду, у јавној и приватној сфери. Такође, прописује обавезу пријављивања оваквог насиља за свако лице, орган јавне власти, послодавца, удружење и установу. Полицијска управа и јавно тужилаштво дужни су да о пријављеном насиљу обавесте центар за социјални рад.

Закон у члану 56. предвиђа и програме за рад са лицима која су извршила насиље. Циљ овакве одредбе јесте да наведена лица усвоје ненасилни модел понашања и да се спречи понављање кривичног дела. У складу са предлозима из цивилног сектора, јасно је наведено да се ови програми не могу организовати у истим органима као и програми подршке и заштите за жртве насиља и њихову децу, као и да лица која раде са жртвама или лица која су пријавила насиље не могу учествовати у раду са лицима која су извршила насиље.



15

## ОДГОВОРИ НА ЧЕСТО ПОСТАВЉАНА ПИТАЊА О САДРЖИНИ ЗАКОНА О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

### Шта је недостајало претходном Закону о равноправности полова?

Претходни пропис који је уређивао ову област, Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104 од 16. децембра 2009) сматран је од дела стручне и опште јавности као декларативан, неефикасан пропис, јер није био опремљен механизмима за обезбеђивање примене. Искуства у примени Закона о равноправности полова показала су његове слабости, између осталог, недостатак инструмената за имплементацију; непотпуну регулативу (нпр. начин на који су уређени и начин на који се оснивају и примењују локални механизми за родну равноправност), гаранције права чији садржај је детаљнији од садржаја који гарантује Устав. Приликом израде Закона о родној равноправности сматрало се да су неопходне стриктне административне процедуре планирања, процене, евидентирања и извештавања о подацима релевантним за родну равноправност у пракси.

Заштитик грађана је у јавној расправи о Нацрту Закона о родној равноправности препоручио да Влада треба да предложи, а Народна скупштина да усвоји Закон о родној равноправности. Неке од тих препорука односиле су се на потребу:

- да се усвоји закон којим ће се утврдити области од значаја за остваривање родне равноправности за које се подаци прикупљају разврстани по полу;
- да се усвоји закон којим ће се прописати обавеза јединица локалне самоуправе на разврставање података по полу у областима од значаја за остваривање родне равноправности и санкције за неизвршавање ове обавезе;
- да јединице локалне самоуправе својим општим актима и на други начин обезбеде разврставање података из службених евиденција по полу и прикупљање података на родно осетљив начин у свим областима од значаја за остваривање родне равноправности. или на други начин обезбеде обавезу скупштина јединица локалне самоуправе да разматрају извештаје механизма за родну равноправност о стању у области родне равноправности.<sup>6</sup>

Исказане потребе резултирале су доношењем Закона о родној равноправности (2021) који је савременији и обухвата промене настале у сфери родне равноправности. Овај Закон уређује појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности и надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности (члан 1. Закона).

### Да ли је родна равноправност, као и феминизам, увоз са Запада, што је у супротности са нашом традицијом и обичајима?

Глобална кретања у области родне равноправности сигурно су утицали на промене и у Србији. Али не треба заборавити и нашу традицију, тј. да није све дошло са стране.

„Истакнута научница и прва жена са одбрањеним докторатом из филозофије, као и професорка Београдског универзитета, Ксенија Атанасијевић, у периоду између два светска рата интензивно се борила и за равноправност жена, јер, „о чему год да пишем, увек тежим истини у искреној жељи да помогнем појединцу или заједници.“ С тим у вези, „указивала је на недопустивост мизогиније и родне дискриминације. „Феминизам представља изразито идеалистички правац, чије је полазиште вера у неприкосновеност личности, у њено апсолутно право на слободу и обезбеђење свих потреба за њен развој. Из овога произилази као неопходна логична последица побијање, теоријски и практично, грубе апсурдности укорењеног уверења да један род по природи има предност над другим родом.“<sup>7</sup>

Људска права су данас увек и свуда универзална, иако узајамни утицаји, подстицаји и узорци могу да дођу из различитих средина.

Пример данашње неприхватљивости робовласништва помаже схватању да постоје границе у поштовању културних аутентичности, религије, традиције и сл. ма како оне дуго трајале и ма колико биле укорењене у одређеном народу или религији. Не могу се одобрити нигде робовласнички односи иако би можда у неким деловима света, неки политички лидери „пожелели“ да се у њиховим земљама тако живи, економски је исплативо, уз уверење да им се нико не сме мешати у њихове унутрашње ствари и критиковати њихову традицију. Иако су прве највеће цивилизације процветале управо у робовласничким системима: египатска, античка Грчка, римска, али данас ипак нема никакве сумње да је ропски однос човека над човеком кршење људских права, баш као што и насиље и дискриминација представљају кршења људских права сасвим сигурно и ван сваке сумње. Не умањује људска права позивање на уграђеност у културне вредности, обичаје, уверења, ставове већине. Недопустиво је давање приоритета обичајима над основним људским правима данашњице, па се тако неравноправност жена, дискриминација и насиље над женама, не могу се оправдати никаквом традицијом нити обичајима.

6 Извештај о спроведеној јавној расправи о Нацрту закона о родној равноправности. 26. фебруар - 17. март 2021. године. Достављени коментари и сугестије Заштитника грађана. стр 7 и 11. <https://www.minljmpdd.gov.rs/doc/rasprave/Izvestaj-о-sprovedenoj-javnoj-raspravi-o-Nacrtu-zakona-o-rodnoj-ravnopravnosti.pdf>

7 Атанасијевић, К. (1930). Др Јулка Хлапец Ђорђевић: Судбина жене, Криза сексуалне етике. *Српски књижевни гласник*, XXXI (4), 304-306.





## Зашто Закон користи појам „родна равноправност“ а не „равноправност полова“?

Закон дефинише пол (члан 6. став 1. тачка 1) као термин који се односи на биолошке карактеристике лица, а за род (члан 6. став 1. тачка 3) наводи да означава друштвено успостављене улоге, положаје и статусе жена и мушкараца у јавном и приватном животу, а из којих услед друштвених, културних и историјских разлика проистиче дискриминација заснована на биолошкој припадности одређеном полу. У области друштвених, родних односа могу се иницирати промене ради елиминације дискриминације и унашређења равноправности које нису могуће у области полних, биолошких карактеристика људи.

## Да ли је у правном систему Србије пре Закона о родној равноправности постојао термин „род“?

Да, нпр. Закон о потврђивању Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици („Службени гласник РС - Међународни уговори”, број 12 од 31. октобра 2013), у члану 3. став 1. тачка ц) прописује да „род” означава друштвено одређене улоге, понашања, активности и атрибуте, које дато друштво сматра прикладним за жене и мушкарце. Као ратификован међународни уговор та Конвенција је постала део домаћег законодавства.

## Да ли је Закон о родној равноправности документ јавне политике?

Није, јер као и сваки закон, и тај Закон садржи норме, а документа јавних политика мере и активности који проистичу из начела и принципа политика у појединим областима. Методолошки посматрано, закони и прописи чине нормативни оквир, а документа јавних политика чине политички оквир за унапређења стања у друштву.

## Зашто родно осетљив језик постоји у Закону у родној равноправности који је многим тешко прихватљив?

Употреба родно осетљивог језика зависи од друштвених и правних стандарда, и обично се не регулише као обавеза законима. Многе државе и организације подстичу употребу родно осетљивог језика у циљу унапређења равноправности и спречавања дискриминације на основу пола или рода. Родно осетљив језик се користи како би се избегли стереотипни и дискриминаторни изрази и обрасци комуникације. Међу појмовима дефинисаним у уводним одредбама Закона о родној равноправности налази се и термин „родно осетљив језик”. У дефиницији се наводи да је ово језик којим се промовише равноправност полова и утиче на свест оних који се тим језиком служе у личном и професионалном животу. Зато Закон предвиђа инструменте за употребу родно осетљивог језика, од њиховег навођења у планским и извештајним документима, до санкција за образовне институције за непримењивање.

У областима образовања (у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима образовно-васпитног рада) и јавног информисања (у медијима), Закон налаже обавезу употребе родно осетљивог језика. Члан 37. прописује да орган јавне власти који обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да: 4) предузимају, у складу са законом, мере које обухватају: (3) коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима образовно-васпитног рада. Непримењивање је санкционисано као прекршај органа јавне власти. Новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара казниће се одговорно лице у органу Републике Србије, органу територијалне аутономије и органу јединице локалне самоуправе по члану 68. став 1. тачка 9) не поступи по обавезама прописаним у члану 37.



Члан 44. став 3. Закона прописује да су средства јавног информисања дужна да приликом извештавања користе родно осетљив језик и да развијањем свести о значају родне равноправности доприносе сузбијању родних стереотипа, друштвених и културних образаца, обичаја и праксе засноване на родним стереотипима, дискриминације на основу пола, односно рода и других личних својстава, као и родно заснованог насиља, насиља у породици и насиља према женама.

Члан 73. регулише да примена родно осетљивог језика из члана 37. став 1. тачка 4) подтачка (3) (образовање), као и из члана 44. став 3. (медији) овог закона ступа на снагу три године након доношења овог Закона.

Синдикалне организације користе родно осетљив језик у својим документима и општим актима, као и да употребљавају родно осетљив језик за означавање титула, назива, положаја, звања и занимања њихових носилаца. Нема других одредаба нити санкција у Закону које се односе на синдикате и родно осетљив језик. Међутим, од синдикалних организација, према опису њиховог деловања, свакако се очекује да активно заговарају код послодаваца употребу родно осетљивог језика.<sup>8</sup>

Тек по доношењу Закона део стручне јавности се јавно ангажовао против родно осетљивог језика. Ресорно Министарство је организовао три јавна дијалога (Београд, Нови Пазар, Нови Сад) на који су били позвани да учествују и противници и присталице родно осетљивог језика, што је допринело бољем разумевању ситуације, али није смањило тензије.

Пратећи досадашњу примену Закона кроз извештајну документацију, нису уочени проблеми са применом родно осетљивог језика. Напротив, поднета планска и извештајна документа редовно садрже као једну од посебних мера за постизање родне равноправности, примену родно осетљивог језика.

### **Зашто Закон користи појам „родно осетљив језик“, зар није боље да користи неке друге синтагме, на пример:... „родно недискриминативан језик“, „родно инклузиван језик“ или „језик родне равноправности“ и сл?**

Сви наведени алтернативни термини такође адекватно изражавају суштину, али се законодавац определио за „родно осетљив језик“ као термин који је већ у вишедеценијској употреби у наративима академских и активистичких актера тако да увођење новог термина могло да изазове недоумице и могло би да допринесу погрешном разумевању да се не ради о истој садржини.

### **Да ли Кодекс понашања државних службеника регулише употребу родно осетљивог језика и друге облике понашања и опхођења у складу са Законом о родној равноправности?**

Не експлицитно, али у службеној комуникацији унутар и између институција, треба очекивати да ће сходно овим одредбама у будућности бити подстакнута и устаљена употреба термина за звања и занимања у женском роду (начелница, директорка, саветница, адвокаткиња, психолошкиња, итд.). Закон о родној равноправности чланом 68. став 1. тачка 9) прописује санкције за органе јавне власти који, између осталог, не спроводе обавезе прописане чланом 37. Закона којим се прописује обавеза коришћења родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом.

### **Да ли је послодавац и законски дужан да после породилског одсуства врати запослену на исте послове?**

У Закону о родној равноправности члан 33. прописује да је послодавац дужан да запосленог након одсуства због трудноће, неге детета, усвојења, хранитељства и старатељства врати на исте или еквивалентне послове. Оваква одсуства не могу бити разлог за ускраћивање било ког права из радног односа, као што су напредовање, стручно усавршавање и коришћење свих побољшања радних услова. Време које је запослени одсуствовао са рада из горе наведених разлога неће се рачунати код процене успешности рада у укупном временском периоду у ком се

<sup>8</sup> Вилић В. и Косана Б. (2022). Смернице за синдикате за примену Закона о родној равноправности. Београд: Организација за безбедност и сарадњу у Европи. стр 11.



успешност рачуна. Такође, Закон чланом 31. забрањује престанак радног односа од стране послодавца на основу пола, трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације или узнемиравања.

### Шта значи уравнотежена, а шта неуравнотежена заступљеност полова?

Чланом 6. став 1. тачка 9) Закон одређује да уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије.

### Које услуге подршке за жртве насиља прописује Закон о родној равноправности?

Прописују се опште (члан 54) и посебне услуге (члан 55) подршке за жртве насиља. У прве спада психосоцијална помоћ, бесплатна социјална и здравствена заштита, као и бесплатна правна помоћ. Уопштено се одређује да су органи јавне власти дужни да ове услуге обезбеде тако да буду лако доступне свим жртвама насиља, да се пружају у адекватно опремљеном простору од стране посебно обучених запослених лица.

Специјализоване услуге за жртве насиља обухватају: услугу поверљивог разговора путем бесплатног националног СОС телефона који се неће снимати, сигуран и бесплатан смештај за жртве насиља и њихову децу без обзира на место њиховог пребивалишта, обављање специјалистичких прегледа, пружање психолошке подршке, пружање контрацептивне заштите и заштите од полно преносивих болести.

### Планирање и извештавање ради управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља по неким схватањима превелик терет за многе субјекте те обавезе, зашто је то обавезно?

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чланом 19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти. Анализирање ефеката примене Закона о родној равноправности је прописано као процес праћења спровођења кроз сагледавање ефеката мера и активности садржаних у том Закону, ради вредновања постигнутих учинака, у циљу њиховог преиспитивања и унапређења. Анализа ефеката је процес који омогућава сагледавање стварних позитивних и негативних, директних и индиректних ефеката које мере садржане у Закону производе током примене, како би се утврдило да ли је неопходно предузети додатне и/или корективне мере у циљу смањења негативних ефеката на најмању могућу меру, отклањања узрока проблема насталих у току спровођења Закон, односно прописа, те постизања зацртаних циљева.

### Да ли је Нацрт Закона прошао јавну расправу?

Да. Јавна расправа је вођена од 26. фебруара до 17. марта 2021. године за представнике: државних органа, јавних служби, привредне субјекте, синдикате, удружења послодаваца, удружења грађана, стручну јавност и друге заинтересоване учеснике и учеснице. После тог периода, примедбе на Нацрт Закона, који се налазио на сајту Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог, могле су да се у предвиђеном року доставе од стране представника: државних органа, јавних служби, привредних субјекта, синдиката, удружења послодаваца, организација цивилног друштва, академске заједнице, медија и других заинтересованих учесника том Министарству. Извештај о спроведеној јавној расправи о Нацрту закона о родној равноправности може се видети на сајту тог Министарства.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Извештај о спроведеној јавној расправи о Нацрту закона о родној равноправности. 26. фебруар - 17. март 2021. године. Достављени коментари и сугестије Заштитника грађана. стр. 7, и 11. <https://www.minljmpdd.gov.rs/doc/rasprave/Izvestaj>



## Да ли је примена одредаба о неплаћеном кућном раду реалистична?

Члан 6. став 1. тачка 23) одређује да неплаћени кућни рад представља послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне неплаћене послове. Члан 12. ст. 2. и 3. уређује да се подаци о неплаћеном кућном раду који се прикупљају и евидентирају од стране републичког органа надлежног за статистику јавно објављују и представљају званичну статистику Републике Србије, у складу са законом.

Органи јавне власти дужни су да на годишњем нивоу објављују административне податке о неплаћеном кућном раду, ради преузимања од стране произвођача званичне статистике у циљу утврђивања његове укупне вредности и његовог учешћа у бруто домаћем производу. Подаци о неплаћеном кућном раду члан 28. ставови 2, 3. и 4. који се прикупљају и евидентирају од стране произвођача званичне статистике, јавно се објављују у складу са петогодишњим статистичким програмом и годишњим примењивим плановима републичког органа надлежног за послове статистике.

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

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

Суштина је у томе да би се ове доста амбициозне одредбе из Закона примениле у пракси потребно је да се оствари сарадња и координација активности од стране Координационог тела за родну равноправност и различитих органа државне управе, и то: Републичког завода за статистику, Министарства задуженог за рад, Министарства финансија, ресорног Министарства за равноправност полова и родну равноправност и Министарства здравља.

## Које осетљиве друштвене групе наводи Закон о родној равноправности?

Осетљиве друштвене групе у Закону члан 6. став 2. тачка 2) „...су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају.”

Осетљиве друштвене групе препознате овим законом подударују се са највише дискриминисаним групама у Србији према шест узастопних истраживања јавног мњења „Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији” Повереника за заштиту равноправности. Према последњем истраживању из 2019. године, припадници националних мањина, мигранти, Роми и ЛГБТИ особе представљају групе према којој општа популација има највиши степен социјалне дистанце.

## Које механизме за интеграције осетљивих друштвених група оредвиђа Закон о родној равноправности?

Закон о родној равноправности на више места препознаје осетљиве друштвене групе и различитим механизмима настоји на њиховој друштвеној интеграцији.

Политика једнаких могућности обухвата одредбама члана 7. став 1. тачка 3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.



Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности члан 10. су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Према члану 27. организације надлежне за послове запошљавања (Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање) обезбеђују једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца и припадника осетљивих друштвених група.

Према члану 52. став 1. тачка б) не сматрају се дискриминацијом посебне мере и програми намењени жртвама насиља и извршиоцима насиља из осетљивих друштвених група.

Према члану 54. жртва насиља има право на психосоцијалну помоћ у складу са законом и бесплатну социјалну и здравствену заштиту. Жртва насиља има право на бесплатну правну помоћ, у складу са законом којим се регулише бесплатна правна помоћ. Помоћ и заштита из ст. 1. и 2. поменутог члана мора бити приступачна свима и прилагођена индивидуалним потребама жртва насиља, укључујући и жртве из осетљивих друштвених група.

Према члану 55. став 1 тачка 5) Специјализоване услуге подршке спровођење програма специјализованих саветовалишта за жртве насиља, прилагођених индивидуалним потребама жртва насиља укључујући и жртве из осетљивих друштвених група. Специјализоване услуге подршке из става 1. овог члана морају бити приступачне свима и прилагођене индивидуалним потребама жртва насиља, укључујући и жртве из осетљивих друштвених група.

Успешност настојања на већој равноправности осетљивих група, поред поштовања наведених законских одредаба, захтева од свих актера и следеће:

- да се испитају сопствени ставови и уверења о родним улогама и нормама како би се они који су задужени за обезбеђивање примене закона о родној равноправности борили против предрасуда у свом понашању;

- да остану отворени за нове идеје у вези са родним улогама и нормама;

- да се пружи пуна подршка припадницима/цама осетљивих група међу којима су жене, националне мањине, особе са инвалидитетом, ЛГБТИ особе и др.

### Да ли Закон о родној равноправности садржи циљеве примене?

Закон нема општи и посебни циљ. Одредбе Закона које се односе на документа јавних политика и то на Националну стратегију за родну равноправност и Акциони план за спровођење поменуте стратегије треба да буду протумачене тако да се не везују за тренутна решења у тим документима, јер ће општи и посебни циљеви, вероватно, у наредном периоду бити знатно другачији у односу на актуелна решења садржена у Стратегији за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године.

## ОДГОВОРИ НА ЧЕСТО ПОСТАВЉАНА ПИТАЊА КОЈА СЕ ОДНОСЕ НА ПРОЦЕДУРАЛНЕ АСПЕКТЕ ПРИМЕНЕ ЗАКОНА О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

### У ком року и на коју адресу се шаљу извештаји о остваривању родне равноправности?

У складу са чланом 66. став 4. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21), годишњи извештаји о остваривању родне равноправности органи јавне власти и послодавци дужни су да доставе Министарству надлежном за послове родне равноправности најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.



Наведени рокови садржани су и у члану 8. став 2. Правилника о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/2022).

Не постоји законски механизам накнадне доставе података након истека поменутог рока. Будући да је Законом о министарствима („Службени гласник РС”, број 128/20 и 116/22), у члану 12. регулисано да делокругу послова Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог припадају, између осталог, и послови државне управе који се тичу равноправности полова и родне равноправности, с циљем унапређења родне равноправности у Републици Србији, наведени извештаји се могу поднети путем поштанске доставе на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд – Сектор за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправности или се доставити у електронском формату на електронску адресу: [antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs).

Уколико се извештаји, планови, евиденције, одлуке или решења о одређивању лица задужених за родну равноправност и други материјали достављају ресорном Министарству електронским путем, није потребно наведено слати и у папирном облику, путем поште.

### Ко је у обавези да примењује посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности?

Примена члана 16. Закона о родној равноправности, као што је прецизирано у ставу 1. поменутог члана, односи се само на оне органе јавне власти и послодавце који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, а који су дужни су да одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру годишњих планова или програма рада.

На основу члана 18. Закона о родној равноправности, рок за извештавање ресорног Министарства од стране обвезника о примени члана 16. поменутог закона, у оквиру Обрасца 3 прописаног Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22) је од 1. до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Органи јавне власти и послодавци који немају више од 50 запослених и радно ангажованих лица, нису у обавези да доносе посебне мере у смислу члана 16. поменутог закона и да о томе извештавају ресорно Министарство.

### Ко је у обавези да доноси планове управљања ризицима?

Органи јавне власти (али не и послодавци у приватном сектору), на основу члана 21. став 1. поменутог закона и Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22), без обзира на број запослених и радно ангажованих лица, у обавези су да израде и донесу План мера за отклањање ризика од повреде принципа родне равноправности (ПУР), који у треба да садржи мере које превенирају и спречавају поменуте ризике, као и да о томе обавесте ресорно Министарство достављањем наведеног плана у прилогу и то у року 15 дана од дана доношења или достављањем информације о адреси интернет странице уколико је ПУР јавно објављен. ПУР се израђује и доноси најкасније у децембру за наредну годину. Након реализације ПУР-а, на основу члана 22. поменутог Закона, сви органи јавне власти у обавези су да доставе ресорном Министарству и извештај о спровођењу ПУР-а на прописаном обрасцу уз наведени Правилник, а рок за достављање овог извештаја је, такође, од 1. до 15. јануара текуће године за претходну годину.

### У ком року су носиоци активности и партнери у обавези да извештавају о спровођењу Акционог плана за спровођење Стратегије за родну равноправност?

На основу члана 17. Закона о родној равноправности орган јавне власти, односно послодавац одговоран за реализацију активности утврђених Акционим планом из члана 15. овог Закона (носилац активности), дужан је да ресорном Министарству најкасније до 31. јануара



текуће године за претходну годину, достави извештај о реализацији активности из актуелног Акционог плана за спровођење Стратегије за родну равноправност.

Носилац активности, пре извештавања ресорног Министарства, треба да обезбеди информације и од партнера у реализацији поменути активности, за коју је одговоран. Овај извештај обавезно треба да садржи и показатеље учинка, али и податке о утрошеним буџетским или донаторским средствима за реализацију предметне активности.

### Да ли тела за родну равноправност имају обавезу да извештавају ресорно Министарство о свом раду?

На основу члана 66. ст. 2. и 3. Закона о родној равноправности и члана 8. став 3. Правилника о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности, тела за родну равноправност на свим нивоима одлучивања (републичком, покрајинском и локалном нивоу) подносе извештаје о свом раду.

Посебно је важно нагласити да тела за родну равноправност воде евиденцију на Обрасцу 2 и сачињавају годишњи извештај на Обрасцу 4 поменутог Правилника, који се потом достављају ресорном Министарству, с тим што тела образована у управним органима локалне самоуправе (савети за родну равноправност) и скупштинама локалне самоуправе (комисије за родну равноправност) своје евиденције и извештаје о остваривању родне равноправности подносе електронски или у писаној форми, најпре, органу локалне самоуправе који га је основао и то најкасније до краја године у којој се завршава извештајни период, а који након тога постаје саставни део извештаја тог органа који се са осталим материјалом из надлежности тог органа, подноси ресорном Министарству ради израде збирног извештаја.

Рок за извештавање тих органа јавне власти је од 1. до 15 јануара текуће године за претходну годину.

### Да ли су судови обвезници примене Закона о родној равноправности?

Законом о родној равноправности у члану 6. став 1. тачка 18) прописано је да су органи јавне власти државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

Законом о уређењу судова („Службени гласник РС”, бр. 116/08, 104/09, 101/10, 31/11 - др. закон, 78/11 - др. закон, 101/11, 101/13, 40/15 - др. закон, 106/15, 13/16, 108/16, 113/17, 65/18 - УС, 87/18, 88/18 - УС), у члану 1. став 1. уређено је: „Судови су самостални и независни државни органи који штите слободе и права грађана, законом утврђена права и интересе правних субјеката и обезбеђују уставност и законитост.”

Из наведеног произилази да су и судови обвезници примене Закона о родној равноправности, а распон њихових обавеза је условљен бројем запослених и радно ангажованих лица у конкретном суду. Другим речима, уколико суд има мање од 50 запослених и радно ангажованих лица доноси се само План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, који суд израђује на основу Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности. Међутим, уколико суд има више од 50 запослених и радно ангажованих лица, поред наведеног Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, на основу члана 64. Закона о родној равноправности суд треба да одреди и лице задужено за родну равноправност, затим да у Годишњи план рада суда угради посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са чланом 16. Закона о родној равноправности, затим да попуни и достави Образац 1 и Образац 3 који су одштампани уз Правилник о вођењу и извештавању о остваривању родне равноправности и да све то пошаље ресорном Министарству, у складу са предвиђеним роковима у поменутом Закону и подзаконским актима.



### Да ли су синдикати, политичке странке и удружења обвезници примене Закона о родној равноправности?

На основу члана 48. Закона о родној равноправности и члана 7. Правилника о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности, синдикалне организације и политичке странке су у обавези да израде План за остваривање и унапређивање родне равноправности и да обавештење о томе доставе ресорном Министарству достављањем приложеног плана, као и да на Обрасцу 5 из поменутог Правилника, доставе извештај о реализацији тог плана.

Периодични извештај политичке странке или синдикалне организације на основу члана 8. став 4. поменутог Правилника, подносе се електронски или у писаној форми Министарству, након сваког редовног или ванредног избора, односно именованја, у року од петнаест дана од дана завршетка избора кандидата или именованја кандидата, као и на захтев Министарства у року који одреди Министарство.

Удружења немају стриктну обавезу извештавања о својим активностима усмереним ка остваривању и унапређивању родне равноправности, а уколико то учине, ресорно Министарство увршћује сажетак из њиховог извештаја у годишњи збирни извештај о остваривању родне равноправности у Републици Србији.

### Како физичка или правна лица могу да добију службено тумачење појединих одредаба Закона о родној равноправности?

Уколико су појединим физичким или правним лицима (нпр. послодавцима или адвокатским канцеларијама које заступају послодавце) потребна тумачења прописа, на основу члана 80. став 1. Закона о државној ујрави („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 47/18 и 30/18 – др закон, 47/18) ресорно Министарство даје мишљење о примени одредаба закона и других општих прописа. Стога, потребно је да се та физичка или правна лица службено обратe дописом насловљеним на: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина број 2, 11070 Београд и поднесу писмени захтев за давање мишљења о примени одредаба закона и других општих прописа из области родне равноправности и у прилогу доставе доказ о плаћеној административној такси на име Буџета Републике Србије, број рачуна: 840-742221843-57, позив на број 44-018 сврха уплате: мишљење о примени одредаба закона и других општих прописа, а у износу у складу са тарифним бројем 2, прописаном Законом о њаксама („Службени гласник РС“ бр. 43/03, 51/03 - исправка, 53/04 - др. пропис, 42/05 - др. пропис, 61/05, 101/05 - др. закон, 42/06 - др. пропис, 47/07 - др. пропис, 54/08 - др. пропис, 5/09, 54/09, 35/10 - др. пропис, 50/11, 70/11 - др. пропис, 55/12 - др. пропис, 93/12, 47/13 - др. пропис, 65/13 - др. пропис, 57/14 - др. пропис, 45/15 - др. пропис, 83/15, 112/15, 50/16 - др. пропис, 61/17 - др. пропис, 113/17, 3/18 - исправка, 50/18 - др. пропис, 95/18, 38/19 - др. пропис, 86/19, 90/19 - исправка, 98/20 - др. пропис, 144/20) као заступник правног лица (адвокатске канцеларије и сл.) уплатом износа предвиђеног за физичка или правна лица (који се разликују). Након тога ће ресорно Министарство одговорити на наведени захтев, у законом прописаном року.

### Да ли се износи плата и других накнада запослених и радно ангажованих лица у Обрасцу 1, у тачки 5. попуњавају у нето или бруто износима?

Износи плата и других накнада запослених и радно ангажованих лица у Обрасцу 1, објављеном уз Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности се у тачки 5. попуњавају у нето износима, и треба да буду исказани у просечном номиналном месечном износу (када се обрачунају ти износи за свих 12 месеци за годину за коју се извештава и поделе са 12), и треба да буду разврстани по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје и исказани у динарима.

Подсећамо да се Образац 1 попуњава према стању на дан 31.12. за годину извештавања и доставља од стране органа јавне власти и послодавца који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица и доставља у прилогу Обрасца 3, који служи за извештавање поменутих





обвезника примене Закона и који треба доставити ресорном Министарству накасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

### Где се могу пронаћи образци за вођење евиденције и извештавање?

Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог јавно је објавило два подзаконска акта за спровођење Закона о родној равноправности, који садрже прописане образце за вођење евиденције и извештавање, и то у „Службеном гласнику”, као и на интернет страници Министарства:

(1) Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22), који можете преузети на сајту у ПДФ формату: [https://www.minlmpdd.gov.rs/doc/podzakonski-akti/Pravilnik %20o%20vodjenju %20evidencije%20i%20izvestavanju%20o%20ostvarivanju%20rodne%20ravnopravnosti.pdf](https://www.minlmpdd.gov.rs/doc/podzakonski-akti/Pravilnik%20o%20vodjenju%20evidencije%20i%20izvestavanju%20o%20ostvarivanju%20rodne%20ravnopravnosti.pdf)), као и

(2) Правилник о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22), који је у ПДФ формату доступан на: [https://www.minlmpdd.gov.rs/doc/podzakonski-akti/Pravilnik %20o%20izradi%20i%20sprovodjenju%20plana%20upravljanja%20rizicima%20od%20повреде%20принципа%20родне%20равноправности.pdf](https://www.minlmpdd.gov.rs/doc/podzakonski-akti/Pravilnik%20o%20izradi%20i%20sprovodjenju%20plana%20upravljanja%20rizicima%20od%20повреде%20принципа%20родне%20равноправности.pdf).

Наведене образце је могуће преузети у електронском формату, и потребно их је машински (а не ручно) попунити, верификовати од стране надлежног лица и доставити у ПДФ формату, најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину на следећу адресу: [antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs).

## ПРАВИЛНИК О ИЗРАДИ И СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

25



План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима доносиоца. То је документ који у писменој форми доносе органи јавне власти: државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Врло је важно да се тај план не схвати само као форма задовољавања законске обавезе, и напише копирањем претходних сопствених или планова других органа, испуњавањем што више страница плана навођењем комплетних одредаба прописа, навођењем површних, уопшених афирмативних констатација о наводно „потпуном поштовању” свих аспеката родне равноправности без удубљивања у суштину, ангажовање адвокатских канцеларија које не познајући ситуацију у конкретном органу, настоје да странку представе у што лепшем светлу и да саставе документ који ће у формалном смислу „проћи”, а не који одражава стварно постојање ризика повређивања принципа родне равноправности. Такав приступ онемогућава да се оствари *ratio legis*, а то је идентификовања ризика и креирање мера да се они отклоне.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

План управљања ризицима садржи: 1) списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене

степену ризика, садржане у члану 3. став 3. овог правилника; 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање; 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

Ризици повреде родне равноправности се не наводе експлицитно у овом Правилнику, али, рецимо, они могу бити:

- Мушкарци у односу на жене се чешће и редовније упућују на допунске едукације, усавршавања, стручне скупове у земљи и иностранству;

- Мушкарци у односу на жене се чешће и редовније именују на руководеће позиције;

- Мушкарци у односу на жене чешће и редовније имају приступ употреби материјалних ресурса конкретног правног лица, нпр. службеног аутомобила;

- Мушкарац старосне доби преко 50 година третира се чешће од жене исте старосне доби са уважавањем његовог професионалног искуства и знања, док се жена третира као неко ко чека пензију, није више способна за сложене радне задатке, руковођење и слично;

- Жене се у односу на мушкарце чешће отпуштају са посла;

- Вишеструка дискриминација у којој се налазе самохране мајке, избеглице, жене са инвалидитетом, Ромкиње, се не сматра релевантом чињеницом која се узима у разматрање приликом израде планова и планирања посебних мера конкретног правног лица;

- Издвајање новца из буџета за здравље жена непропорционално је потребама жена.

Поред наведених конкретних примера, ризици по повреду принципа родне равноправности могу бити и:

- Неизграђен систем родно осетљиве статистике;

- Радна дискриминација трудница и породиља;

- Тумачења законских одредаба које се односе на породично насиље на начин који ускра-

ћује благовремену помоћ жртвама тог насиља;

- Избегавање коришћења родно осетљивог језика у комуникацији, услед предрасуда (када је у питању службена комуникација треба имати у виду да та обавеза није постојала све до доношења Закона и да она ступа на снагу тек 2024. године, али се родно осетљив језик не користи редовније ни у јавној и приватној комуникацији управо због предрасуда, па је потребно време за жељену промену);

- Када нису образована локална тела за родну равноправност или су формално образована, али не функционишу или су састављена од представника само једног пола или та тела постављају циљеве и задатке супротно Закону о родној равноправности и усвојеним документима јавних полиика у области родне равноправности.

## ПРАВИЛНИК О ВОЂЕЊУ ЕВИДЕНЦИЈЕ И ИЗВЕШТАВАЊУ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон о родној равноправности прописује у члану 50. да су органи јавне власти и послодавци, који запошљавају и радно ангажују 50 и више лица, као и тела за родну равноправност дужни да евидентирају податке о остваривању родне равноправности, који морају бити исказани и разврстани збирно, по полу и старосној доби. И на овом месту је важно поновити важност избегавања формалистичног евидентирања и извештавања о остваривању родне равноправности.

Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности, прописује изглед образаца на којима органи јавне власти и послодавци, као и тела за родну равно-



правност евидентирају податке разврстане по полу, као и садржина и начин достављања извештаја о остваривању родне равноправности органа јавне власти и послодавца, тела за родну равноправност, политичких странака и синдикалних организација. Члан 3. Правилника одређује да органи јавне власти и послодавци евидентирају податке о остваривању родне равноправности на Обрасцу 1, који је одштампан уз овај правилник и чини његов саставни део.

Образац 1 садржи рубрике за упис података о:

1) органу јавне власти, односно послодавцу (назив, седиште и адреса, број телефона, електронска адреса, веб сајт, матични број и порески идентификациони број ПИБ);

2) укупном броју запослених и радно ангажованих лица у органу јавне власти или код послодавца (што чини 100% запослених и радно ангажованих лица), броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, као и броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби свих запослених и радно ангажованих лица;

3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;

4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;

5) платама и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица исказаних у просечном номиналном износу, разврстаних по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;

6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби која су у години вођења евиденције више запошљавана, као и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби која су у години вођења евиденције добила отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;

7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;

8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;

9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органу јавне власти, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања код послодавца у години вођења евиденције, разврстаних по полу и по квалификацијама;

10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби;

11) начину поступања одговорног лица у органу јавне власти или послодавца по поднетим пријавама по основу прецизираном у подтачки 10) овог става;

12) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, у години вођења евиденције, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања одговорног лица у органу јавне власти или послодавца по тим судским одлукама;

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

14) броју и проценту лица на извршилачким радним местима и на положајима, ангажованих у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;

15) броју и проценту тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи у сврху остваривања родне равноправности у години вођења евиденције, разврстаних по полу;

16) броју и проценту пријављених случајева насиља по основу пола, односно рода, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције;



17) лицу задуженом за родну равноправност, које је унело податке у образац, датуму и месту уноса података и потпис овлашћеног лица (руководиоца).

Тела за родну равноправност евидентирају податке о остваривању родне равноправности на Обрасцу 2, који је одштампан уз овај правилник и чини његов саставни део. Образац 2, поред података из става 3. овог члана, садржи и податке о:

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

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

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

4) реализацији покрајинског или локалног буџета из домена родне перспективе;

5) оствареном степену и квалитету сарадње са другим радним телима на покрајинском и локалном нивоу по питању остваривања и унапређивања родне равноправности;

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

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

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

9) датуму и месту уноса података, затим податак о лицу које је унело податке у образац, као и потпис лица које руководи тим телом.

Промена података из ст. 2. и 4. овог члана евидентира се у одговарајући образац у року од осам радних дана од дана када је промена настала. Органи јавне власти и послодавци, као и тела за родну равноправност, дужни су да образце из ст. 1. и 3. овог члана ставе на увид надлежној инспекцији, која у складу са Законом врши инспекцијски надзор у тој области, као и министарству надлежном за равноправност полова, односно родну равноправност на начин и у складу са прописима, којима се уређује заштита података о личности.



## ОБАВЕЗЕ СИНДИКАТА, ПОЛИТИЧКИХ СТРАНАКА И УДРУЖЕЊА

Синдикалне организације имају право и могућност да унутар синдикалне организације формирају тела која окупљају жене, као што су форуми жена, одбори жена, секције жена, унија жена и сл.

Политичке странке и синдикалне организације дужне су да: према одредбама Закона о родној равноправности члан 48. став 2. „Припремају извештаје са подацима о броју жена и мушкараца у органима управљања, органима надзора и њиховим телима и да их достављају министарству након сваког редовног или ванредног избора, односно именована, као и на захтев ресорног Министарства да на сваке четири године доносе план деловања који садржи посебне мере за подстицање и унапређивање родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у својим органима и обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа. Тај план деловања са посебним мерама за унапређење родне равноправности, политичке странке и синдикалне организације објављују на својој интернет страници у року од пет дана од дана доношења.”

Политичке странке су дужне да обезбеде уравнотежену заступљеност полова приликом предлагања кандидата за народне посланике, посланике и одборнике на начин и у складу са

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

Закон о родној равноправности предвиђа одредбама чл 69. прекршајно кажњавање политичке странке као правног лица новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара као и одговорних лица новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара за дела:

- Необезбеђење уравнотежене заступљености полова у остваривању изборних права и у оквру политичког деловања;

- Недоношење на сваке четири године плана деловања који садржи посебне мере за подстицање и унапређивање родне равноправности и уравнотежене заступљености полова у својим органима и обезбеђивање активног учешћа мање заступљеног пола у саставу и раду тих органа;

- Неевидентирање података о остваривању родне равноправности и неизвештавање о остваривању родне равноправности;

- Недостављање извештаја ресорном Министарству након сваког редовног или ванредног избора, односно именована, са подацима о броју жена и мушкараца у органима управљања, органима надзора и њиховим телима.

Политичке странке су дужне да такав извештај достављају Министарству и на захтев Министарства. Ти извештаји нарочито садрже податке о: 1) врсти органа и тела; 2) прописаном укупном броју чланова органа и тела; 3) процентуалном односу мушкараца и жена, чланова органа и тела.

Синдикалне организације у обавези су да:

- поштују обавезе уравнотежене заступљености полова, што подразумева најмање 40% представника/ца мање заступљеног пола;

- установљавају показатеље и механизме за праћење напретка у достизању уравнотежене заступљености полова, што подразумева најмање 40% представника/ца мање заступљеног пола;

- да користе родно осетљив језик у својим документима везан за називе, положаје, звања и занимања;

- извештавају о остваривању родне равноправности;

- усвајају и да јавно објављују план посебних мера за унапређење родне равноправности;

- подносе извештај о реализацији плана посебних мера за унапређење родне равноправности на годишњем нивоу.

Синдикати који делују код органа јавне власти и послодаваца имају право да учествују у процесу евидентирања података о остваривању родне равноправности. Обавеза извештавања о реализацији плана за унапређење родне равноправности на годишњем нивоу подразумева да синдикати сваке године достављају извештај о евидентирању података и извештај о реализацији плана за унапређење родне равноправности, односно, дела који се односи на родну равноправност из редовног годишњег извештаја синдиката.<sup>10</sup>



## НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА И САНКЦИЈЕ

Надзор над применом овог Закона на основу члана 71. врши Министарство надлежно за равноправност полова и родну равноправност.

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

10 Вилић В. и Косана Б. (2022). Смернице за синдикате за примену Закона о родној равноправности. Београд: Организација за безбедност и сарадњу у Европи. стр. 27.

Надзор над применом овог закона у делу који се односи:

На области рада и запошљавања врши министарство надлежно за рад и запошљавање, а инспекцијски надзор у тој области врши инспекција рада.

На области државне управе и локалне самоуправе врши министарство надлежно за послове државне управе и локалне самоуправе, а инспекцијски надзор у тој области врши управна инспекција.

На области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја врши министарство надлежно за образовање, васпитање, науку и технолошки развој, а инспекцијски надзор у овим областима врши просветна инспекција.<sup>11</sup>

На области културе и информисања врше ресорна министарства, Министарство културе и Министарство информисања и телекомуникације<sup>12</sup> и други органи и тела надлежни за област јавног информисања.

На област одбране врши министарство надлежно за послове одбране, а инспекцијски надзор у области одбране врши Инспекторат одбране.

На област безбедности врши министарство надлежно за унутрашњу безбедност, а инспекцијски надзор врше органи и тела надлежни за област безбедности.

На област заштите животне средине врши министарство надлежно за послове заштите животне средине, а инспекцијски надзор врше органи и тела надлежни за заштиту животне средине.

На област спорта врши министарство надлежно за послове спорта, а инспекцијски надзор врше органи и тела надлежни за област спорта.

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

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

Народна банка Србије врши надзор над применом одредаба члана 50. овог закона код финансијских институција које контролише, односно надзире у складу са одредбама закона којима се уређује пословање тих институција и може предузимати мере према тим институцијама у складу с тим законима.

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

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

## КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Казнене одредбе су подељене су према субјектима прекршаја на оне које се односе на послодавце, органе јавне власти, политичке странке и синдикалне организације.

Казне за послодавце који имају својство правног лица предвиђене су у распону од 50.000 до 2.000.000 динара и махом су предвиђене за различита кршења једнаких могућности запослених и радно ангажованих лица у области рада и запошљавања, забране дискриминације и због не-

11 У време доношења ЗРП постојало је једно министарство надлежно за област образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, а у време израде ових Смерница постоје два министарства надлежна за наведене области и то: Министарство просвете (при коме делује просветна инспекција) и Министарство науке, технолошког развоја и иновација (које нема инспекцијски орган).

12 У време доношења ЗРП постојало је једно министарство за област културе и информисања, а данас имамо два министарства: Министарство културе и Министарство информисања и текомуникација.



достављање података и извештаја. Казна за одговорно лице прописана је у распону од 5.000 до 150.000 динара. За исте прекршаје предузетник-послодавац ће се казнити новчаном казном од 10.000 до 500.000 динара.

Када је реч о органима јавне власти казне су предвиђене за одговорна лица у распону од 5.000 до 150.000 динара, као физичко лице којем је поверено вршење појединих јавних овлашћења, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара. Прекршаји се, такође, махом односе на кршење једнаких могућности запослених и радно ангажованих лица у области рада и запошљавања, забране дискриминације, необјављивање и невођење евиденције о подацима, непријављивање родно заснованог насиља, итд.

Политичке странке, као правно лице, казниће се новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара, те одговорно лице у правном лицу, новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара, уколико не обезбеде уравнотежену заступљеност полова приликом предлагања кандидата за посланике и одборнике, уколико не донесу четворогодишњи план деловања са посебним мерама за унапређење родне равноправности и уколико не припреме и доставе Министарству извештај са подацима о броју жена и мушкараца у органима управљања и надзора. Исто је предвиђено и за синдикалне организације, изузев прекршаја који се односи на изборни процес.

## ПРИМЕРИ СА ДОБРИМ И ЛОШИМ ПОКАЗАТЕЉИМА У ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Примери са добрим, али и лошим показатељима у остваривању родне равноправности у Републици Србији најчешће су садржани у редовним, годишњим и збирним извештајима, које Министарство надлежно за равноправност полова и родну равноправност, у складу са чланом 66. став 7. Закона о родној равноправности припрема и доставља на разматрање и усвајање Влади.

Тако се у *Извештају о остваривању родне равноправности у Републици Србији за 2021. годину*, наводе следећи примери:

Када су у питању једнаке могућности и родна равноправност, треба истаћи да је Република Србија, на листи Светског економског форума у 2021. години напредовала за једно место у родној равноправности у односу на претходну годину, тј. са 20. места у 2020. години, је напредовала за једно место у 2021. години и налази на 19. месту у свету (коэффициент 0.78) на Global Gender Gap Index-у и на 2. месту у региону Европе и Централне Азије.<sup>13</sup>

Уз подсећање да је Република Србија је прва земља ван Европске уније која је увела Индекс родне равноправности ЕУ, треба истаћи да је у 2021. години РЗС објавио нови Индекс родне равноправности за Републику Србију.<sup>14</sup> Подаци из поменутог индекса показују континуирани

13 Извештај о остваривању родне равноправности у Републици Србији за 2021. годину, објављеном на интернет страници Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог <https://www.minlmpdd.gov.rs/doc/izvestaji/ZakljucakVlade-o-ustvajanjulzvestaja-o-ostvarivanju-rodne-ravnopravnosti-uRS%D1%95a2021.god.pdf> на стр. 5, са позивањем на извор у: *Global Gender Gap Report*, World Economic Forum, Geneva, Switzerland, March 2021.

14 Цитирано према Извештају о остваривању родне равноправности у Републици Србији за 2021. годину, објављеном на интернет страници Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог <https://www.minlmpdd.gov.rs/doc/izvestaji/ZakljucakVlade-o-ustvajanjulzvestaja-o-ostvarivanju-rodne-ravnopravnosti-uRS%D1%95a2021.god.pdf> на стр. 5, са напоменом у фусноти: „Индекс родне равноправности представља мерни инструмент Европске уније, који мери родну равноправност на скали од 1 (потпуна неравноправност) до 100 (потпуна равноправност), кроз шест домена: знање, рад, новац, здравље, време и моћ, као и два под-домена: насиље и унакрсне неједнакости. Први извештај о Индексу родне равноправности за Републику Србију, који је првобитно развио Европски институт за родну равноправност за земље чланице ЕУ-28 је урађен у 2016. години, на бази података из 2014. године. Индекс родне равноправности за Републику Србију према мерним подацима из 2014. године који је публикован у 2016. години је износио 40,6 поена у односу на резултат Индекса за земље чланице Европске уније за исти период мерења који износио 52,9 поена. Индекс родне равноправности за Републику Србију, након тога, израђује и јавно објављује РЗС, уз подршку КТРО УН Women. и



напредак Републике Србије у Индексу родне равноправности, јер су на основу мерења из 2018. године, ти подаци су у 2021. години износили 58 поена, што је напредак у односу на базну годину за 17,2 поена. Према подацима из Индекса за родну равноправност, објављеног 2021. године, посматрано у појединим доменима остварен је највећи напредак у домену моћи – 46,5 поена, што у односу на полазну мерну вредност из 2014. године, а објављену 2016. године, представља раст од 18,5 поена.

У Извештају Европске комисије за Републику Србију за 2021. годину се, између осталог, указује и на следеће: „У области једнаких могућности жена и мушкараца у запошљавању и социјалној политици, Република Србија је у мају 2021. усвојила нови Закон о родној равноправности. Стопа запослености мушкараца (20-64 год) је за 14 процентних поена виша, а њихова стопа активности за 13,8 процентних поена виша од оне за жене. Неактивност жена одражава: 1) неплаћени рад у домаћинству, укључујући бригу о деци, болесним и/или старим особама; 2) неадекватна подршка у усклађивању радних и породичних обавеза; 3) дискриминаторски третман младих жена од стране послодавца; 4) постојећи јаз у платама; 5) нижа старосна граница за одлазак у пензију; и 6) постојање законске минималне основице за доприносе за социјално осигурање, која обесхрабрује формални рад са скраћеним радним временом. Иако закон дозвољава и породилско и родитељско одсуство, и даље постоје стереотипне предрасуде засноване на полу о томе да су брига о деци и послови у домаћинству одговорност жене. Недостатак државних услуга за бригу о деци у руралним областима повећава количину неплаћеног кућног рада за жене. Прва родна анализа новчане вредности неплаћеног рада неге у Републици Србији потврдила је терет неплаћеног рада неге на жене. Анализа је показала да је годишња новчана вредност неплаћеног рада неге који обављају у домаћинствима, углавном жена, 9,2 милијарде евра или 21,5 одсто БДП-а Републике Србије. Жене су биле на првој линији пандемије КОВИД-19, као здравствени радници, раднице у продавницама и апотекама. Као резултат кризе, 7% запослених жена је изгубило посао или је натерано на одсуство у поређењу са 4% запослених мушкараца.”<sup>15</sup>

Током годишњег извештавања за 2021. годину, правни субјекти из приватног сектора који су се издвојили су и: „Вулкан издаваштво” д.о.о. Београд и „Millenijum bet” д.о.о. Београд. Обе организације доставиле су детаљне извештаје о спровођењу плана мера и ублажавању неравномерне заступљености полова у 2021. години. Анализом садржаја поменутих извештаја, уочено је да се у овим организацијама спроводи политика једнаких могућности која подразумева да оба пола имају једнако учешће у планирању, доношењу и спровођењу свих одлука унутар организације. Полна структура у односу на укупан број запослених унутар обе организације подразумева приближно исти број особа женског и мушког пола. Код послодавца „Вулкан издаваштво” број запослених особа женског пола износи 51, док је број особа мушког пола 54. Укупан број запослених код послодавца „Millenijum bet” д.о.о. је 467, и то: 233 мушкараца и 224 жене.<sup>16</sup>

У извештају за 2021. годину су наведени и примери ЈКП „Паркинг сервис” Београд и „Cell - Mont” д.о.о. Београд су привредни субјекти код којих је, током анализе за овај Извештај, уочена велика разлика у полној структури запослених. Иако је у извештајима наглашено да не постоји потреба прављења разлика по полу приликом запошљавања, уочено је да је број запослених жена далеко испод половине укупног броја запослених. У ЈКП „Паркинг сервис” Београд од укупног броја запослених, тј. 934 лица, је 656 мушкараца и 278 жене. Код послодавца „Cell - Mont” д.о.о. Београд, од укупног броја запослених лица, тј. 78, само је 6 особа женског пола. Такође, код оба послодавца прегледом укупног броја руководећих радних места, разврстаних по полу, уочено је да нема запослене ни једне особе женског пола на руководећем радном месту.<sup>17</sup>

СИПРУ Тима.

15 Исто као и у претходној фусноти

16 Исто.

17 Исто.





Поред наведеног, у *Извештају о остваривању родне равноправности у Републици Србији за 2022.*<sup>18</sup> годину, наводе се следећи добри и лоши примери:

Ресорно Министарство је у 2022. години израдило и донело два подзаконска акта за примену тог закона, и то: *Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности*, као и *Правилник о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од њовреде принципа родне равноправности*, који су објављени у „Службеном гласнику РС”, број 67/22 и који су у електронском облику јавно објављени на Интернет страници ресорног Министарства и доступни су за електронско преузимање са приложеним обрасцима.

Када је у питању оцена напретка Републике Србије у области људских права, треба имати у виду да се у *Извештају Европске комисије (ЕК) за Републику Србију за 2022. годину*, указује на следеће: „Законодавни и институционални оквир за поштовање основних права је у великој мери успостављен. Србија је усвојила нове стратегије за борбу против дискриминације и инклузије Рома, као и акционе планове за родну равноправност и инклузију Рома...” и закључује да „Србија треба да ојача институције за људска права обезбеђивањем неопходних финансијских и људских ресурса и успостављањем процедура које ће обезбедити поштовање мера Европског суда за људска права, укључујући привремене мере.”

Како би најдиректније пружили конкретну финансијску подршку женама предузетницама, 2021. године Министарство привреде је пилотирало први програм намењен овој циљној групи, чија је реализација настављена и у 2022. години. Кроз овај програм подршке, Министарство привреде је омогућило, незапосленим женама и младима који су тек започели сопствено пословање, али и запосленим женама и младима који су желели да покрену сопствени посао, да дођу до финансијских средстава под повољним условима за започињање пословања.

Предложени програм нуди 35%, а за привредне субјекте из неразвијених подручја чак 45% бесповратних средстава за започињање пословања, а остатак улагања се финансира из повољног кредита Фонда за развој Републике Србије. Програмом се подржавао широк спектар како производних тако и услужних делатности, те се дала прилика за започињање пословања лицима свих. Укупно расположива бесповратна средства за реализацију овог програма у 2022. години износила су 200.000.000,00 динара, као и кредитна средства. Женама је омогућена и бесплатна нефинансијска подршка кроз програме Стандардизованог сета услуга за микро, мала и средња предузећа и предузетнике који се спроводи у сарадњи са 17 акредитованих регионалних привредних агенција (АППА) широм Србије. У посебном Пакету услуга за жене предузетнице и младе у 2022. години, од укупно 224 пријаве одобрено је 121 пријава, а од тога су 62 биле жене.

Поред наведеног, Министарство привреде у сарадњи са Привредном комором Србије је израдило и донело *Правилник о измени Правилника о додели њореској индeјинфикационој броја њравним лицима, њредузeјницима и друђим субјектима* за чију је регистрацију надлежна АПР, а којим је извршено додавање података о полу за сва лица која се региструју у Регистру привредних субјеката.

Када је у питању остваривање политике једнаких могућности и родне равноправности у **привреди**, поготово у приватном сектору, тј. у предузетништу треба истаћи да, иако су створени нормативни услови за равноправни третман предузетника и предузетница у нашем друштву, жене су знатно мање заступљене у том сектору, а тиме је и јаз у запошљавању и samozапoшља-

18 У време израде ових Смерница, Предлог извештаја о остваривању родне равноправности у Републици Србији за 2022. годину, који је израдило Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, се налазио у процесу разматрања и усвајања на Влади – напомена ауторке.



вању између жена и мушкараца, као и платни јаз између полова још израженији него у органима јавне власти. Примера ради, према подацима АПР-а достављеним за овај Извештај, међу укупним бројем регистрованих предузетника у АПР-у, на дан 31. децембар 2022. године (308.058) је 101.634 жена и скоро дупло више мушкараца, тј. 199.716

Према подацима АПР-а, мушкарци су три пута заступљенији међу заступницима и међу оснивачима привредних друштава, тј. од укупног броја регистрованих привредних друштава 127.199, међу заступницима привредних друштава је 97.234 мушкараца и 32.747 жена, док међу оснивачима привредних друштава је 126.011 мушкараца и 43.838 жена. Увидом и у остале податке из регистара које води АПР, долази се до сазнања да жене ни у једном регистру нису бројније од мушкараца, па чак ни у регистру задужбина и фондација, у којем има 1.049 регистрованих задужбина и фондација, а међу њиховим заступницима је 913 мушкараца и 479 жена.

У извештају Министарства за заштиту животне средине, поменуто министарство је нагласило да је у 2022. години започело израду више докумената јавних политика у које је уградило родну перспективу, као нпр. приликом израде: Стратегије заштите животне средине са Акционим планом, који је један од кључних докумената у оквиру тзв. Зелене агенде, Стратегије за примену Конвенције о доступности информација, учешћу јавности у доношењу одлука и праву на правну заштиту у питањима животне средине (Архурска конвенција) са пратећим Акционим планом; Програма прилагођавања на измењене климатске услове са пратећим Акционим планом; Националног извештаја о напретку у имплементацији Конвенције Уједињених нација за борбу против дезертификације (UNCCD), Анализе социо-економских утицаја циркуларне економије и сл.

Према извештају компаније „Behtel Enka UK Limited – Огранак Београд”, која је ангажована на изградњи аутопута Е761 Појате – Прељина (тзв. „Моравски коридор”), у тој компанији је запослено и радно ангажовано укупно 2.663 лица, од којих 138 жена и 2.525 мушкараца. На извршилачким радним местима укупно има 2.623 лица (98,50%), на којима је распоређено 136 жена и 2.487 мушкараца, а на положајима/руководећим радним местима има 40 лица (1,50%), од којих су 2 жене и 38 мушкараца. Подаци о просечној месечној (нето) заради лица на извршилачким радним местима и на руководећим радним местима нису достављени у приложеном обрасцу 1, па се о евентуалном „платном јазу” у тој компанији може само спекулисати на основу недовољне заступљености жена код тог послодавца, као на боље плаћеним руководећим радним местима. Подаци о старосној доби и нивоима квалификације запослених и радно ангажованих лица у овој компанији показују да 227 лица има 1. ниво квалификације, од којих је 49 жена и 178 мушкараца; 1.424 лица има 2. ниво квалификације, од којих су 2 жене и 1.422 мушкараца; 681 лице има 3. ниво квалификације, од којих су 24 жене и 657 мушкараца; 46 лица има 4. ниво квалификације, од којих је 19 жена и 27 мушкараца; 46 лица има 5. ниво квалификације, од којих је 13 жена и 33 мушкараца; 199 лица има 6. ниво квалификације, од којих је 29 жена и 170 мушкараца; 28 лица има 7. ниво квалификације, од којих је 1 жена и 27 мушкараца; 12 лица има 8. ниво квалификације, од којих је 1 жена и чак 11 мушкараца. Структура запослених и радно ангажованих лица, на основу старосне доби и по полу, је следећа: 48 жена и 408 мушкараца је у доби од 21 до 30 година; 38 жене и 1.048 мушкараца је у доби од 31 до 40 година; 32 жене и 787 мушкараца је у доби од 41 до 50 година; 20 жена и 226 мушкараца је у доби од 51 до 60 година и 0 жена и 57 мушкараца је у доби са преко 60 година живота. Упркос овом очигледном дебалансу у заступљености жена у компанији, ситуација по питању родне равноправности је у извештају овог послодавца оцењена као „врло добра” јер су разлози за родну неједнакост садржани у томе да се компанија бави грађевинским радовима, у оквиру пројекта изградње аутопута „Моравски коридор”, што, коко је наведено, захтева тежак физички рад. Компанија је нагласила да међу мерама које предузима, између осталог, развија програм „Ми смо БЕЈВ” који је програм који промовише разноликост и инклузију ради привлачења и задржавања разноврсне радне снаге, што је за сваку похвалу, као и да компанија има флексибилне радне опције са скраћеним радним временом за одређене позиције, али је навела и то, да је интересовање локалног женског становништва за рад у овој компанији недовољно.

На основу овог примера, видимо да се у наредном периоду може побољшати заступљеност жена у појединим гранама привреде и код привредних субјеката, кроз знатно бољу и осмишљенију



сарадњу јединица локалне самоуправе са послодавцима, НСЗ са организацијама цивилног друштва управо, ради имплементације циљева из Агенде 2030 о одрживом развоју, који воде смањењу сиромаштва и оснаживању жена.

У оквиру планиране активности које се односе на организовање јавних кампања и догађаја (округлих столова, конференција, трибина и дебата) за промену свести и ставова јавности о родно заснованом насиљу прама женама и насиљу у породици, посебно из друштвено осетљивих група, Покрајински завод за социјалну заштиту АПВ (у даљем тексту: Завод) је спровео више различитих активности у 2022. години. Примера ради, Завод је учествовао у раду Радне групе за припрему *Програма за заштитију жена од насиља у породици и партнерским односима и других облика родно заснованог насиља за период од 2023. до 2026. године у АП Војводини.* са општим циљем:

Обезбеђена ефикасна превенција и заштита од свих облика родно заснованог насиља према женама и девојчицама и насиља у породици и развијен родно одговоран систем услуга подршке жртвама насиља. Завод је учествовао у раду Координационог тима мреже „Живот без насиља” - ревизија Стратешког плана Мреже и планови даљих активности Мреже са фокусом на обележавању кампање: „16 дана активизма против насиља над женама”, а у циљу подизања друштвене свести о проблему насиља над женама. У оквиру кампање „16 дана активизма против насиља над женама”, у новембру месецу ове године, одржана је конференција под називом „Неопходност међусекторског приступа у заштити Жртве насиља у породици”, која је имала за циљ да подстакне ефикаснију и делотворнију сарадњу надлежних државних органа и центара за социјални рад на територији АП Војводине који су задужени за спречавање насиља и пружање заштите и подршке жртвама насиља у породици. Конференција је организована у организацији Покрајинског секретаријата за социјалну политику, демографију и равноправност полова и поменути Завод. Представник Завода је 25. новембра 2022. године учествовао у конференцији под називом: „Заједно у борби против насиља над женама”, у организацији Женске парламентарне мреже Скупштине АП Војводине и имао излагање на тему родне равноправности.



Одредбама члана 63. Закона о родној равноправности прописано је да се у јединици локалне самоуправе образују тела за родну равноправност, и то:

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

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

У вези са наведеним, имајући у виду укупан број јединица локалних самоуправа у Републици Србији, у 2022. години, према достављеним подацима на прописаним обрасцима ресорном Министарству образовано је само 17 савета за родну равноправност у органима управе на локалном нивоу, и то: Бачка Паланка, Чока, Чајетина, Крушевац, Бојник, Бела Паланка, Кула, Аранђеловац, Чукарица, Србобран, Ужице, Нови Београд, Трстеник, Богатић, Велико Градиште, Чукарица, Сомбор.

Према достављеним подацима ресорном Министарству, у 2022. години образовано је у скупштинским органима на локалном нивоу и укупно 21 комисија за родну равноправност и то у скупштинама: Владичин Хан, Бојник, Љиг, Мали Зворник, Стара пазова, Тићевац, Нови Београд, Бољевац, Пландиште, Алексинац, Апатин, Лајковац, Љубовија, Рума, Врање, Житиште, Димитровград, Опово, Шид, Краљево, Нови Сад.

Планови рада ових тела и други планови развоја на локалном нивоу често нису повезани са циљевима, мерама и активностима дефинисаним у документима јавних политика на републичком нивоу, као и на нивоу територијалне аутономије.

## ПРЕДЛОЗИ ЗА ПОБОЉШАЊЕ ПРИМЕНЕ ЗАКОНА О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

Иако је још рано говорити на основу досадашњих изазова у пракси, о томе шта се може учинити у правцу његове ефикасније примене, до сада су се са више страна заинтересованих актера могли чути неки предлози. Пре свега потребно је јачати кадровске капацитете Министарства надлежног за равноправност полова и родну равноправност у оном делу који врши надзор над применом Закона и обезбедити инспекцијски надзор над применом целине овог закона и аутоматску обраду података у вези са годишњим извештавањем.

Да се обавезе у погледу писања планских и извештајних докумената не би формалистично извршавале, потребно је подизање свести запослених о значају родне равноправности, важности поштовања законских одредаба и начинима њиховог спровођењу у пракси. Потребно је зато континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, поштовању принципа једнаких могућности, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл, што треба да буде препоручена не само овим Смерницама него и одговарајућим прописима ресорних органа.

Потребно је подстицати државне службенике запослене у органима државне управе и локалне самоуправе да похађају одређене програме обука у организацији ресорног Министарства или Правосудне академије као и Националне академије за јавну управу, који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације. Важно је настојати да уједначен број државних службеника, жена и мушкараца, из сваког органа похађа ове обуке. Тај програм би требало да садржи нпр. основне поставке Закона и мере за остваривање родне равноправности, новине у Закону, области примене и обавезе послодавца, инструменти за спровођење Закона – институционални оквир, подзаконска акта – планска и извештајна документа, надзор над применом Закона и казнене одредбе.

Неопходна је доследна употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији органа јавне власти код означавања лица на руководећим позицијама, уз звања државних службеника на вратима канцеларија, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа у комуникацији са другим органима државне управе, код одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл.

Објављивање и дисеминација брошура о примени конкретних појединачних одредаба Закона, посебно оних који се односе на оне који су до сада изазивали недоумице и изазове у пракси, нпр. оних који се односе на израду планских и извештајних докумената.

*Twinning* програм је инструмент циљане административне сарадње, за изградњу и јачање капацитета институција који се обавља кроз стручну помоћ, а које пружају државе чланице ЕУ, државама кандидатима за приступање ЕУ или онима које су у поступку придруживања. *Twinning* је облик тесног партнерства и преношења добре праксе из различитих области. Кроз твининг програме, ствара се изванредна шанса за афирмацију и систематско укључивање родног аспекта и унапређења принципа родне равноправности, кроз моделе који ће се имплементирати кроз овај облик сарадње. Позитивни примери твининг пројеката у Србији су сарадња Националне службе за запошљавање са Шведском агенцијом за запошљавање и Немачком агенцијом за рад, кроз подизање капацитета НСЗ, посебно кроз развијање и унапређење родне равноправности. Могуће теме су: помирење приватног и професионалног живота, равноправна заступљеност у доношењу одлука, искорењивање свих облика родно заснованог насиља, уклањање родних, тзв. стереотипа, итд. Треба размислити и о покретању других *twining* програма у циљу унапредјења родне равноправности у 15 области примене ЗРР.

Потребни су додатни контролни механизми, нпр. у Закону за сада постоји тзв. независни надзор над применом ЗРР, али би се у неком будућем периоду могла ова материја прецизније уредити изменама и допунама овог закона.



## ПОГОВОР

Из пера једне од боркиња за људска права, дугогодишње научне истраживачице феномена родне равноправности и, својевремено, заменице Заштитника грађана Републике Србије за родну равноправности и права особа са инвалидитетом (у периоду од 2008. до почетка 2011. године), проф. др Зорице Мршевић, обвезници примене Закона о родној равноправности и заинтересована академска и стручна јавност имају прилику да се упознају са садржајем Смерница за примену поменутог Закона. Ове Смернице проф. др Мршевић је креирала по мери свог осећаја за оно што треба апострофирати у Закону о родној равноправности, а чија се израда и доношење ишчекивало још од 2014. године, када је овај процес управо иницирао независни институт - Заштитник грађана. Отуда, проф. др Мршевић у Смерницама за примену Закона о родној равноправности, одмах након дефиниције тог појма, указује и на то зашто је нашем друштву био потребан такав Закон и коме је ова брошура намењена.

Смернице садрже Увод и 20 тематских јединица, списак Извора и литературе који садрже међународни и домаћи нормативни основ за разматрање овог проблема, али и документа јавних политика и на релативно малом простору (обима 42 стране, формата А4), покушава да потенцијалном читаоцу, а пре свега обвезнику примене поменутог Закона приближи шта је суштина најважнијих одредби у Закону о родној равноправности и подзаконским документима, како ове прописе треба примењивати у пракси и на крају, које су запрећене казне у случају непридржавања обавеза из овог Закона.

Вредно је спомена и то да је ауторка, као представница академске заједнице и експерткиња за родну равноправност била и чланица Посебне радне групе за израду текста Нацрта закона о родној равноправности, што јој је, свакако, помогло у изради ове брошуре, а посебну у делу који се односи на често постављана питања о садржини Закона о родној равноправности.

Иако се посао органа државне управе у изради и примени поменутог Закона и подзаконских аката у великој мери разликује од приступа овом проблему од стране ауторке, Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог је подржало идеју да се израда Смерница повери управо лицу које има независан и академски приступ овом проблему. Министарство, стога, ауторки захваљује на великом труду који је уложила у изради Смерница, али и Немачкој развојној сарадњи, чији пројекат под називом: „Подршка социјалном укључивању у Србији“, спроводи Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, а без чије подршке ово важно штиво не би угледало светлост дана.

Др Биљана Стојковић, виша саветница  
и руководитељка Групе за унапређивање родне равноправности  
у Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог



## ИЗБОРИ И ЛИТЕРАТУРА

(укупно употребљено 87 извора: 67 – прописи, закони, подзаконска акта, документа јавних политика, 5 – теоретски извори и 5 – документа међународних организација)

- Antonijević Milan, Mihajlović Aleksandar. *Vodič za primenu domaćih antidiskriminacionih propisa u cilju unapređenja položaja LGBTI osoba na tržištu rada u Republici Srbiji*. Beograd: Povrenik za zaštitu ravnopravnosti, Čivning društvo Srbije. 2022.
- Atanasijević, Ксенија. Dr Julka Hlapец Đorđević: Sudbina žene, Kriza seksualne etike. *Srpski književni glasnik, XXXI* (4), 304-306. 1930.
- Atanasijević, Ксенија. *Etika feminizma – Ogleđi 11*. Lj. Vuletić (Ed.). Helsinški odbor za ljudska prava u Srbiji. 2008.
- Atina. *Snažnije zajedno uz feminističku supervizijsku podršku. Zabeležena iskustva sa supervizije organizacije „Atina”*. Beograd: Trag fondacija. 2023.
- Council of Europe. Civil participation in the decision-making process Fact finding visit to Serbia. Репорт. 13-14 NOVEMBER 2017. <https://rm.coe.int/report-visit-of-the-conference-of-ingos-to-serbia/168077c8de>
- Council of Europe. Private and family life: achieving equality regardless of sexual orientation, Committee on Equality and Non-Discrimination, Report [Doc. 14620]. (2018, September 21). <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=25048&lang=en>
- Ćopić Sanja, Nikolić Jasmina, Šaćiri Bejan, Tripković Mirjana. *Vodič kroz postupke za zaštitu prava žrtava rodno zasnovane diskriminacije i nasilja pred nezavisnim telima u Srbiji*. Beograd: Viktimološko društvo Srbije. 2019.
- Drobnjak Nada i Bajić Slavica. *Komentar Zakona o rodnoj ravnopravnosti*. Podgorica: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava Crne Gore i Misija OEBS-a u Crnoj Gori. 2016.
- European Commission. *Serbia 2022 Report*. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. 2022 Communication on EU Enlargement policy. Brussels. . (2022, October 10). <https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2022-10/Serbia%20Report%202022.pdf>
- Европска Унија и родна равноправности, књига 2. Нови Сад: Покрајински завод за равноправност полова. 2009.
- Извештај о истраживању јавног мњења - однос грађана и граанки према дискриминацији у Србији. Београд: Повереник за заштиту равноправности. 2019. <https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaj-o-istrazivanju-javnog-mnjenja-odnos-gradana-i-gradanki-prema-diskriminaci-cir/>
- Извештај о остваривању родне равноправности у Републици Србији за 2021. Годину. Објављен на интернет страници Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог: <https://www.minljmpdd.gov.rs/doc/izvestaji/ZakljucakVlade-o-usvajanjuIzvestaja-o-ostvarivanju-rodne-ravnopravnosti-uRS%D1%95a2021.god.pdf>
- Извештај о спроведеној јавној расправи о нацрту Закона о родној равноправности. Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог. 2018. [https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2018-1/izvestaj\\_o\\_sprovedenoj\\_javnoj\\_raspravi\\_o\\_nacrttu\\_zakona\\_o\\_rodnoj\\_ravnopravnosti\\_19.07.2018.pdf](https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2018-1/izvestaj_o_sprovedenoj_javnoj_raspravi_o_nacrttu_zakona_o_rodnoj_ravnopravnosti_19.07.2018.pdf)



- Извештај о спроведеној јавној расправи о Нацрту закона о родној равноправности. Доста-вљени коментари и сугестије Заштитника грађана. стр 7 и 11. 26. фебруар - 17. март 2021. године. <https://www.minljmpdd.gov.rs/doc/rasprave/Izvestaj-o-srpovedenoj-javnoj-raspravi-o-Nacrtu-zakona-o-rodnoj-ravnopravnosti.pdf>
- Janković Jovanović Ana, et all. *Vodič za samozastupanje građana- parnični postupak i postupci pred nezavisnim institucijama*. Beograd:Komitet правника за људска права-YUCOM. 2017.
- Jerinić Jelena, Tarbuk Nikola Damjanović Ka rodno svesnom pristupu u javnim politikama u Srbiji. *Polis*, 2013. br 5. Beograd: Stalna konferencija gradova i opština – Savez gradova i opština Srbije i Palgo centar. 2012.
- Јосиповић Радмила, Чукић Биљана Лазич Љиљана. Приручник за израду прописа локалне самоуправе. Београд: Стална конференција градова и општина – Савез градова и општина Србије. 2018.
- Jovanović Vladimir. *Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou*. Beograd: Stalna konferencija gradova i opština.2009.
- Kartag-Odri Agneš. Rodna ravnopravnost – pravni i institucionalni okviri. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, Vol. XXXVII, 3/2004. 121-139. 2004.
- Кодекс понашања државних службеника. „Службени гласник РС”, број 32/2020.
- Конвенција Савета европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Истанбул, 11. мај 2011. године).
- Kovačević Nikola et all. *Zabrana zlostavljanja – pojam mučenja, nečovečnog i ponižavajućeg postupanja i efikasna i delotvorna istraga u pogledu ozbiljnih navoda o zlostavljanju (pravni okvir i praksa u Republici Srbiji)*. Beograd: Beogradski centar za ljudska права. 2017.
- Misija OEBS pri Srbiji. *Mehanizmi za rodnu ravnopravnost na lokalnom nivou - aktivnosti OEBS od 2002-2010*. 2010. <https://www.osce.org/files/f/documents/6/c/81309.pdf>.
- Мишљење на Нацрт закона о родној равноправности, Повереник за заштиту равноправности, 2021.
- Модел Анекса плана и програма рада односно пословања органа јавне власти или послодаваца са посебним мерама за остваривање родне равноправности у години.....
- Модел Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за \_\_\_ годину
- Mršević Zorica. Ksenija Atanasijević – o meni će govoriti moja dela. Urednici: Mršević Zorica i Jovanović Марко. Beograd: Institut društvenih nauka. 2020. [http://iriss.idn.org.rs/1045/1/Ksenija\\_Atanasijevic\\_O\\_meni\\_ce\\_govoriti\\_moja\\_dela.pdf](http://iriss.idn.org.rs/1045/1/Ksenija_Atanasijevic_O_meni_ce_govoriti_moja_dela.pdf)
- Обавештење обвезника ресорном министарству о одређивању и спровођењу посебних мера у оквиру годишњег плана или програма рада, са приложеним посебним мерама
- Обавештење обвезника ресорном министарству о одређивању и спровођењу посебних мера у оквиру годишњег плана или програма рада, са подацима о јавном објављивању
- Обавештење запосленима и радно ангажованим лицима о почетку израде, циљу и значају Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- Обавештење о доношењу Извештаја о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за ОДРЕЂЕНУ годину и Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за ОДРЕЂЕНУ годину
- Обавештење обвезника ресорном министарству о одређивању лица задуженог за родну равноправност
- Одлука руководиоца о одређивању лица задуженог за родну равноправности



- Одлука руководиоца о одређивању лица задуженог за послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у органу јавне власти
- Одлука руководиоца о одређивању лица одговорних за спровођење мера из плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у органу јавне власти за одређену годину
- Одлука руководиоца обвезника – органа јавне власти о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у органу јавне власти за одређену годину
- Образложење за доношење Акционог плана за 2022. и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године, "Службени гласник РС", број 99 од 2. септембра 2022.
- Пајванчић Маријана 2021. *Rodna ravnopravnost u ustavnom razvoju Srbije*. Београд: Фондација Фридрих Еберт | Канцеларија Београд.
- Петрушић Невена 2007. *Putevi ostvarivanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti – od ideje do prakse – Priručnik za lica i tela zadužena za ravnopravnost polova u opštinama*. Београд: Мисија ОЕБС у Србији
- План Републичког секретаријата за јавне политике за остваривање и унапређење родне равноправности. 2022 (постоји родни јаз у корист жена ал није плод дискриминације већ опште, посебне и функционалне компетенције). [https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/2023\\_Plan-RSJP-a-za-ostvarivanje-i-unapredenje-rodne-ravnopravnosti-lat.pdf](https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/2023_Plan-RSJP-a-za-ostvarivanje-i-unapredenje-rodne-ravnopravnosti-lat.pdf)
- План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности. 2022. Републички секретаријат за јавне политике, неуравнотежена заступљеност полова тј. родни јаз, и то у корист жена. Није плод дискриминације већ опште, посебне и функционалне компетенције, [https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/2023\\_Plan-upravljanja-rizicima\\_RSJP-lat.pdf](https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/2023_Plan-upravljanja-rizicima_RSJP-lat.pdf)
- План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности општине УБ. [https://media.readycms.io/aKNp9K8i5OXkLzd//2023/01/10/%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8-%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82\\_1673341515.pdf](https://media.readycms.io/aKNp9K8i5OXkLzd//2023/01/10/%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8-%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82_1673341515.pdf)
- План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Националне академије за јавну управу
- <https://www.napa.gov.rs/tekst/4580/plan-upravljanja-rizicima-od-povrede-principa-rodne-ravnopravnosti.php>
- Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности. Службени гласник Републике Србије, бр. 67/2022.
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности. Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог. 2022. <https://www.minljpdd.gov.rs/doc/podzakonski-akti/Pravilnik%20o%20izradi%20i%20sprovo-djenju%20plana%20upravljanja%20rizicima%20od%20povrede%20principa%20rodne%20ravnopravnosti.pdf>
- Предлог извештаја о остваривању родне равноправности у Републици Србији за 2022. годину, који је израдило Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, се налазио у процесу разматрања и усвајања на Влади.
- Приручник за анализу ефеката јавних политика и прописа. Београд: Републички секретаријат за јавне политике. 2020.





- Радомировић Милена, Алексић Драгана, Маринковић Александар. *Смернице за израду планова развоја јединица локалне самоуправе*. Београд: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Стална конференција градова и општина – Савез градова и општина Србије. 2020.
- Roadmap for equality between women and men 2006-2010. <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/roadmap-for-equality-between-women-and-men-2006-2010.html>
- Srdić Marija i Ugarčina Scetlana. *Primeri i modeli aktivnosti opštinskih lica za ravnopravnost polova*. Београд: Мисија OEBS у Србији и Црној Гори Оделjenje за демократизацију. 2005.
- Stojanović Filip, Ćurčić Slađana. *Rod, klima i bezbednost, zašto je važno uključiti klimatske promene u novi NAP 1325 u Srbiji*. Београд: Центар за истраживање јавних политика, Мисија OEBS а у Србији. 2023.
- Стратегија одбране Републике Србије. Службени гласник Републике Србије, бр. 94/2019.
- Стратегија националне безбедности Републике Србије. Службени гласник Републике Србије, бр. 88/2009.
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.
- Службени гласник Републике Србије, број 12/2022. <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2022/12/2>
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године. Службени гласник Републике Србије, бр. 103/2021.
- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период 2021-2025. године.
- Trkulja Ana. *Pravo na azil u Republici Srbiji*. Београд: Београдски центар за људска права. 2018.
- United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights. (2022, April 6) Concluding observations on the third periodic report of Serbia. <https://digitallibrary.un.org/record/3969915?ln=en>
- Уредба о методологији израде средњорочних планова. *Службени гласник Републике Србије, бр. 8/201.*
- Уредба о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика. Службени гласник Републике Србије, бр. 8/2019.
- Уредба о средствима за подстицање програма или недостајућег дела средстава за финансирање програма од јавног интереса која реализују удружења. Службени гласник Републике Србије, бр. 16/2018.
- Вилић Вида и Бекер Косана *Смернице за синдикалне за примену Закона о родној равноправности*. Београд: Организација за безбедност и сарадњу у Европи. 2022.
- Vlada Republike Srbije. *Položaj osetljivih grupa u procesu pristupanja Republike Srbije Evropskoj uniji*. 2021. [https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2021/11/Položaj\\_oseljivih\\_grupa\\_u\\_procesu\\_pristupanja\\_Republike\\_Srbije\\_EU-položaj\\_LGBTI\\_osoba.pdf](https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2021/11/Položaj_oseljivih_grupa_u_procesu_pristupanja_Republike_Srbije_EU-položaj_LGBTI_osoba.pdf)
- Владисављевић Александра. *Практичне смернице Родно одговорно буџетирање на локалном нивоу - Законска обавеза у процесу планирања, припреме и извршења буџета*. Београд: Стална конференција градова и општина – Савез градова и општина Србије. 2018.
- Водич за успостављање еколошког понашања запослених у локалној самоуправи. Београд: Министарство рударства и енергетике. <http://www.skgo.org/storage/app/>



[uploads/public/169/261/588/1692615885\\_Vodic%20za%20uspostavljanje%20ekoloskog%20ponasanja%20zaposlenih%20u%20JLS.pdf](https://public.uploads/169/261/588/1692615885_Vodic%20za%20uspostavljanje%20ekoloskog%20ponasanja%20zaposlenih%20u%20JLS.pdf)

- Врховни касациони суд. Одлука о одређивању лица задуженог за родну равноправност. 7. 12.2021.
- Vukašinović Ela, Todorov Danica. *Priručnik za lokalne ombudsmane*. Beograd: Misija OEBSa u Srbiji. 2021.
- Закон о локалној самоуправи. „Службени гласник РС”, бр. 129/2007, 83/2014 - др. закон, 101/2016 - др. закон и 47/2018.
- Закон о планском систему Републике Србије. „Службени гласник РС”, број 30/2018.
- Закон о потврђивању Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици. „Службени гласник РС - Међународни уговори, број 12/2013”.
- Закон о равноправности полова. „Службени гласник РС”, број 104/2009.
- Закон о родној равноправности. „Службени гласник РС”, број 52/2021.
- Закон о Влади. Службени гласник РС”, број 30/2018 .
- Закон о министарствима. „Службени гласник РС”, бр. 128/2020 и 116/2022.
- Заштитник грађана. Упутства за стандардизован недискриминативан говор и понашања. Београд: Заштитник грађана. 2008.
- Заштитник грађана Републике Србије и Покрајински омбудсман. *Родно равноправне/ равноправни – заштити своја права - Водич кроз институцију омбудсмана*. 2012. <https://www.ombudsman.rs/index.php/izdavacka-delatnost/890-2010-05-14-21-12-02>
- Заштитник грађана. Редовни годишњи извештај за 2021 годину. Београд: Заштитник грађана. 2022.
- Заштитник грађана. Редовни годишњи извештај за 2022 годину. Београд: Заштитник грађана. 2023.



CIP - Каталогизација у публикацији

Народна библиотека Србије, Београд

342.722-055.1/.2 (497.11)(035)

305-055.1/.2(497.11)(035)

МРШЕВИЋ, Зорица, 1954-

Смернице за примену Закона о родној равноправности :  
[извештај о остваривању родне равноправности -  
обавеза органа јавне власт и послодаваца, синдикалних  
организација и политичких партија као и тела за родну  
равноправност на свим нивоима одлучивања] / [аутор  
Зорица Мршевић]. - Београд : Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Пројекат „Подршка  
социјалном укључивању у Србији“, 2023 (Београд :  
Смарт Принт Маркет). - 42 стр. ; 30 cm

Податак о ауторки преузет из колофона. - Тираж 500. -  
Стр. 37: Поговор / Биљана Стојковић. - Напомене и  
библиографске референце уз текст. - Библиографија:  
стр. 38-42.

ISBN 978-86-80390-51-2

а) Родна равноправност -- Правни аспект -- Србија --  
Приручници

COBISS.SR-ID 131654921

