



Republika e Kosovës

Republika Kosova-Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT / OFFICE OF THE PRIME MINISTER / URED PREMIJERA

Agjencia për Barazi Gjinore / Agencija za Ravnopravnost Polova / Agency of Gender Equality

Haxhi Gashi

KOMENTAR ZAKONA O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI

Priština, maj 2017.

Prof. dr. iur. Haxhi Gashi



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT / OFFICE OF THE PRIME MINISTER / URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA /
AGENCY OF GENDER EQUALITY

KOMENTAR ZAKONA O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI Br. 05/L - 020

Priština, maj 2017.

Autori:

Haxhi Gashi

Sva prava su rezervisana:

Agencija za Rodnu Ravnopravnost (ARR) nije odgovorna za predstavljeni sadržaj, aktuelnosti, ispravnost, celokupnost i kvalitet obuhvacenih informacija. Ne prihvatamo bilo kakve pretenzije koje se ticu nacinjene stete zbog upotrebljenih informacija, obuhvatajuci I informacije koje su nekompletne ili netacne.

Autorska prava u vezi sa pripremljenim materijalom od strane autora I ARR- su rezervisana, nije dozvoljeno kopiranje /umnozavanje materijala bez saglasnosti same ARR I autora.

Originalna verzija dokumenta je na Albanskom jeziku. ARP i Autor nemaju odgovornost za kvalitet prevoda na Engleskom i Srpskom jeziku.

Prvo izdanje

Podržano od Vlade Švedske, Međunarodna
Agencija za Razvoj i Saradnju Švedske, SIDA.





Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT / OFFICE OF THE PRIME MINISTER / URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY

Republika Kosova sada ima sveobuhvatan i savremen zakonski okvir koji garantuje zaštitu i promovisanje ravnopravnosti polova, i u skladu je sa međunarodnim konvencijama i standardima. Ustav Republike Kosova predstavlja ravnopravnost polova kao osnovnu vrednost za demokratski razvoj društva, uz naglašavanje da "Republika Kosovo obezbeđuje jednakost polova kao osnovnu vrednost za razvoj demokratskog društva, jednake mogućnosti učešća žena i muškaraca u politički, ekonomski, društveni i kulturni život i sve ostale oblasti društvenog života. (Ustav Kosova, član 7. tačka 2).

Prvi zakon o ravnopravnosti polova usvojen je 2004. godine, dok u junu 2015. godine Skupština Kosova usvojila je novi Zakon o ravnopravnosti polova (ZRP). Novi zakon donosi promene, novosti, u duhu objašnjenja konceptata, i ne samo to, već se fokusira na zaštitu i promovisanje ravnopravnosti polova kao osnovna vrednost za demokratski razvoj društva. Zbog utemeljenih kulturnih normi koje postavljaju žene i devojke u manje povoljnim situacijama nego muškarce ili momke, i ovu situaciju potvrđuju podaci na nivou zastupljenosti u zapošljavanju, obrazovanju, poslovanju i u oblasti nasleđstva, ovaj Zakon zahteva jednaku zastupljenost i učešće na nivou zastupljenosti od 50%. Isto tako, zahteva preduzimanje posebnih mera kao što je kvota, kako bi se postigla jednaka zastupljenost žena i muškaraca, u procesu regrutovanja, struktura i procesa odlučivanja, ekonomskom osnaživanju i raspodeli resursa.

Zakon važi za muškarce, žene, i lica koja poseduju zaštićenu osobinu vezano za rodni identitet ili utvrđivanje pola. Zakon garantuje jednake mogućnost i tretman u javnim i privatnim oblastima, uključujući i socijalno-ekonomske oblasti. Utvrđuje standarde za postizanje ravnopravnosti polova na državnom i lokalnom nivou, sistemima i procesima, uključujući i civilno društvo.

Ovaj zakon predviđa i odgovorno rodno budžetiranje kao novi koncept i zahteva: "uključivanje rodnog budžetiranja u svim oblastima, kao neophodno sredstvo za obezbeđenje poštovanja principa rodne ravnopravnosti u prikupljanju, distribuciji i određivanju izvora" (ZRP Br. 05/L-020). Isto tako, posebno zahteva da u svim politikama, dokumentima i zakonodavstvu bude integrisana rodna perspektiva.

Zahteva da sve javne politike u cilju podsticaja i ostvarivanja ravnopravnosti polova budu u skladu sa Kosovskim programom o ravnopravnosti polova, kao najviša nacionalna platforma o ravnopravnosti polova, o napretku kojem Vlada Kosova treba da izveštava Skupštini Kosova svake godine.

U poređenju sa Zakonom iz 2004. godine, Zakon iz 2015. godine značajno poboljšava definicije seksualnog uznemiravanja i zabranjuje viktimizaciju lica koja izveštavaju o seksualnom uznemiravanju. Druga novina ovog zakona je da predviđa kaznene mere u slučajevima rodno zasnovanog krivičnog dela koji napadaju dostojanstvo pojedinaca. Isto tako, obavezuje institucije da prikupljaju i predstavljaju podatke podeljene prema polu.

Sprovođenje zakona i proces ostvarivanja ravnopravnosti polova putem jednakog tretmana žena i muškaraca kao i pružanje jednakih mogućnosti, podrazumeva obuhvatanje razvojnih interesa žena i muškaraca u obrazovanju, zapošljavanju, ekonomskom, socijalnom i kulturnom osnaživanju. Demokratsko upravljanje obavezuje institucije da uspostavljaju socijalnu pravdu i održiv razvoj i to se ne može postići više ostavljajući po strani polovinu stanovništva.

Agencija za ravnopravnost polova pokrenula je izradu ovog komentara u cilju olakšavanja, objašnjenja i ubrzanja procesa unapređenja i sprovođenja pravde, ostvarivanja ravnopravnosti polova, kao i donošenja adekvatnih odluka, od strane relevantnih institucija u dubu osnovnih principa ljudskih prava.

U ime Agencije za ravnopravnost polova/ Kancelarija Premijera, zahvaljujem se autoru g. Haxhi Gashi na stručno odrađenom poslu, saradivačkom pristupu i privrženosti da prenese korektno duh i vrednosti ovog Zakona, sa objašnjenjima, komentarima i pružanjem prakse sprovođenja istog.

Posebnu zahvalnost izražavam Švedskoj vladi - Međunarodnoj agenciji za razvoj - SIDA koja je omogućila izradu ovog komentara.

Nadam se da će ovaj komentar služiti svim institucijama RK-a, saradnicima, domaćim i međunarodnim partnerima, u našem putu za ostvarivanje ravnopravnosti polova i izgradnji jednog društva zasnovanog na vrednostima i principima.

Hvala,

Edi Gusia

Izvršna Nacelnica- Agencija za Ravnopravnost Polova

Ured Premijera



ZAHVALNOST

U izradi ovog komentara su doprineli u različitim oblicima razne institucije i pojedinci i na tome smo im veoma zahvalni.

Na prvom mestu moramo se zahvaliti Agenciji za ravnopravnost polova, pri Kancelariji premijera, na ukazanom poverenju za izradu Komentara Zakona o rodnoj ravnopravnosti u cilju davanja doprinosa za olakšavanje sprovođenja ovog zakona u praksi. Takođe, zahvaljujemo se g. Edi Gusia i gđi Leonora Selmani na komentarima i sugestijama tokom izrade Komentara. Takođe, želim da zahvalim Švedsku Međunarodnu Agenciju za Razvoj-SIDA za podršku u draftiranje ovog Komentara.

Zahvalni smo na doprinosu sudija, tužilaca, advokata, službenika koji se bave rodnom ravnopravnošću, sa kojima smo imali priliku da kontaktiramo i od kojih smo dobili komentare, dokumenta, spisa i druge potrebne materijale.

Posebno se zahvaljujemo Mr.sc. Nur Ceku (PhD kandidat) i Mr.sc. Argzon Muqaj (PhD kandidat), za prikupljanje materijala, sugestija, komentara, preporuka tokom faze komentarisanja ovog komentara.

Autor

Priština, 22. maj 2017.

PREDGOVOR

Jednak tretman svih osoba pred zakonom predstavlja ključno pitanje vladavine prava. U tom duhu treba da posmatramo i jednak tretman polova, koje je jedno pitanje o kome se mnogo raspravlja u poslednje vreme kao rezultat nejednakog tretmana polova (žena i muškaraca). Kada govorimo o vladavini prava, kao osnovni prioritet funkcionisanja jednog demokratskog društva, koja je najviše fokusirana u poštovanju ljudskih prava, ne može se vladavina prava smatrati uspešnom ukoliko se ne postigne efektivna ravnopravnost polova pred zakonom. Ali to izgleda nije lako pitanje u društvima u tranziciji, gde pripada i Kosovo od 1999. godine, odnosno od posle rata, gde još uvek nije stvorena navika za razmišljanje i delovanje u skladu sa važećim zakonskim odredbama. To je povezano sa više razloga: 1) nedostatak potrebnih znanja o novim zakonima: 2) nedostatak jedinstvene prakse za slične slučajeve: 3) uticaj različitih ekonomskih, socijalnih i političkih faktora na stvaranju normi i njihovom sprovođenju: 4) uticaj različitih društvenih percepcija o polovima, 5) nedostatak volje za pravilnom primenom normi kao rezultat uticaja interesa različitih interesnih grupa : 6) različiti stavovi o pravnim institucijama i načinu njihovog tumačenja itd. Sve ovo zajedno čine celinu nedostatka vladavine prava. Jedan takav nedostatak u značajnim razmerama je primećen i u sprovođenju zakona koji štite osnovna ljudska prava i slobode. Iako postoji napredak u tom pravcu, vladavina prava je još daleko od željenog. Jedna takva kategorija prava su i rodna prava i nedostatak ravnopravnog tretmana, različite povrede i zloupotreba tih prava. Iako svi građani uživaju zaštitu prava garantovanih pozitivnim zakonima, ravnopravan tretman polova ima naglašenih nedostataka posebno kada se radi o pravima žena.

Država ima zakonsku obavezu da svakom pojedincu obezbedi osnovna prava i slobode i da ih garantuje Ustavom i Zakonima, ne samo kao pravno priznanje, već i njihovu efikasnu zaštitu kao što se zahteva zakonima i međunarodnim standardima. Ova zaštita obuhvata i zaštitu od kršenja i ugrožavanja ovih prava u praksi. Znajući da Ustav i posebni zakoni, iako u principu garantuju ravnopravan tretman polova, postoje značajni nedostaci u sprovođenju, u praksi se pojavila potreba donošenja posebnog zakona o ravnopravnosti polova radi stvaranja posebnog okvira koji će pomoći sprovođenju ostalih zakona.

Na Kosovu je ostvaren napredak u sprovođenju zakona i međunarodnih standarda u oblasti zaštite ljudskih prava. U tom smislu i način ravnopravnog tretiranja i zaštite polova je regulisan jednim drugim pristupom, stvarajući posebnu zakonsku osnovu. Prvi zakon koji je usvojen je Zakon o ravnopravnosti polova br. 2004/2, iz 2004. godine, a kasnije u 2015. godini donesen je novi zakon, Zakon br. 05/L-020 o ravnopravnosti polova koji je trenutno na snazi. Ovim zakonodavac je

želeo da posveti posebnu pažnju ravnopravnom tretiranju polova pred zakonom, predviđajući posebne mehanizme za sprovođenje zakona.

Uprkos postojanju velikog broja zakona, uključujući i poseban zakon o ravnopravnosti polova, postoje različita tumačenja i shvatanja sprovođenja zakona, a takođe i nesprovođenje međunarodnih standarda u oblasti ljudskih prava i ravnopravno tretiranje polova, što je konstatovano iz mnogobrojnih izveštaja Agencija za ravnopravnost polova, ali i od drugih organizacija koje se bave ljudskim pravima.

Svrha ovog komentara je da razjasni pomenute dileme koliko je to moguće, imajući u vidu činjenicu da je to jedan novi zakon i da još uvek ne postoji razvijena teorija i održiva praksa na Kosovu. Ali ovaj zakon ima jednu specifičnost jer ima povezanost sa velikim brojem posebnih zakona, tako da tokom komentiranja glavni zadatak je bio tumačenje iz ugla sprovođenja ovih zakona.

Komentar je zasnovan na objašnjenju značenja norme iz sopstvenog sadržaja, u vezi sa drugim normama (članovima) samog zakona, u kombinaciji sa drugim zakonima, a posebno sa dosadašnjom sudskom praksom, dajući smisao određenom članu kako se može sprovesti u praksi. Objašnjenje je takođe podržano i u literaturi i izveštajima domaćih i međunarodnih organizacija. Posebna pažnja je posvećena komentaru u vezi sa direktivama EU o ljudskim pravima i jednakom tretmanu polova koji je i deo ovog zakona. Takođe, komentar je zasnovan na međunarodnim standardima - paktima i drugim aktima, kao i praksi Evropskog suda za ljudska prava i Evropskog suda pravde.

Svesni smo da su u jednom takvom radu mogući i određeni propusti, uprkos ogromnoj posvećenosti, i zato verujemo da će čitaoci imati razumevanja. Pozdravljamo svaki stručni i dobronamerni predlog, koji može da doprinese poboljšanju budućeg rada.

Autor
maj 2017. god.

Priština, 22.

SADRŽAJ

Zahvalnost	5
Predgovor	7
Skraćenice	11
Uputstvo o tehničkoj izradi i korišćenju komentara	12
Bibliografija	13
Literatura	13
Međunarodni paktovi i zakonski akti	16
Direktive eu	16
Slučajevi evropskog suda za ljudska prava (esljp)	19
Slučajevi evropskog suda pravde (esp)	20
Presude ustavnog suda republike kosova	20
Izveštaji	20
UVOD	23
1. Opšti pregled	23
2. Međunarodni standardi o ljudskim pravima i ravnopravnosti polova	24
3. Zakonski okvir na kosovu za zaštitu ljudskih prava i ravnopravnosti polova	25
4. Pravna priroda zakona o ravnopravnosti polova i odnos sa drugim zakonima	26
KOMENTAR ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA	28
POGLAVLJE I OPŠTE ODREDBE	28
Član 1. Cilj	28
Član 2. Delokrug	36
Član 3. Definicije	40
Član 4. Zabrana diskriminacije polova	51
Član 5. Opšte mere za sprečavanje rodne diskriminacije i obezbeđenja rodne ravnopravnosti	56
Član 6. Posebne mere	62
POGLAVLJE II INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST	69
Član 7. Agencija za ravnopravnost polova	69
Član 8. Funkcije i odgovornosti	69
Član 9. Organizacija agencije	76
Član 10. Finansiranje	77

Član 11. Kosovski program za rodnu ravnopravnost	78
Član 12. Relevantni službenici za rodnu ravnopravnost u ministarstvima i opštinama	79
Član 13. Narodni advokat	80
Član 14. Političke stranke	82

**POGLAVLJE III ZAŠTITA I JEDNAK TRETMAN NA OSNOVU RODNE
PRIPADNOSTI U RADNIM ODNOSIMA 84**

Član 15. Zabrana rodne diskriminacije u radnim odnosima	84
Član 16. Zabrana rodne diskriminacije u šemama socijalnog osiguranja na radu.	90
Član 17. Obaveze poslodavca u radnim odnosima	101
Član 18. Ocenjivanje neplaćenog rada	111
Član 19. Zabrana diskriminacije po osnovu pola u pristupu i nabavci roba i usluga	113

**POGLAVLJE IV JEDNAK TRETMAN I ZAŠTITA OD RODNO ZASNO-
VANE DISKRIMINACIJE U OBLASTI OBRAZOVANJA 116**

Član 20. Zabrana polne diskriminacije i nejednakog tretmana	116
Član 21. Obrazovanje u pogledu rodne ravnopravnosti	117
Član 22. Pravna zaštita prava na ravnopravan tretman žena i muškaraca	120
Član 23. Kaznene odredbe	122
Član 24. Donošenje pod zakonskih akata	125
Član 25. Prestanak važenja	126
Član 26. Stupanje na snagu	127

SKRAĆENICE

CEDAW	Međunarodni pakt o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena
DLJP	Univerzalna deklaracija UN o ljudskim pravima
EC	Savet Evrope
ESP	Evropski sud pravde
ESLJP	Evropski sud za ljudska prava
MKGPP	Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima
EKLJP	Evropska pakt o ljudskim pravima
ZRP	Zakon o ravnopravnosti polova
ZKP	Zakon Kosova o porodici
ZN	Zakon o nasleđivanju na Kosovu
Stav	Stav

UPUTSTVO O TEHNIČKOJ IZRADI I KORIŠĆENJU KOMENTARA

Tehnička izrada Komentara zadržava redosled poglavlja (Glava) i članova. Tehnička podela komentara urađena je u skladu sa redosledom članova gde posle svakog člana počinje deo komentara. Članov su ispisani masnim (**Bold**) slovima, dok posle člana dolazi deo komentara.

Deo komentara počinje izrazom kao npr. *Komentar, član 1; Komentar, član 20;* itd. tako da čitaocu bude jasno gde počinje komentar da se postavi linija razdvajanja sa članom. Svaki deo komentara počinje brojem člana, npr. član 1, **deo komentara počinje sa 1**. Kada član nema stav komentar se obavlja bez odvajanja materije i bez broja. Ako je potrebno, odvajanje materije u okviru jednog člana, ali ako nema stavove, u tom slučaju podela je sledeća: **1.a), 1.b), 1.c).** itd. Kada član ima nekoliko stavova, deo komentara je podeljen po stavovima i počinje izrazom *Stav 1, Stav 2, Stav 3* itd., i **deo teksta komentara je podeljen na sledeći način: 1.1, 1.2, 1.3** itd.

Kada se smatra da je neophodno da materija u okviru stava treba da se podeli ili ima određene tačke, **deo komentara je podeljen na sledeći način: 1.1.a), 1.1.b), 1.1.c), itd. 1.2.a), 1.2.b), 1.2.c), itd.** Kada ima tačke u okviru člana sačuvan je redosled kao npr. član 2.1.1, 2.1.2 itd.

Kada unutar materije komentara naglasak rečenice ili problema pada na bilo koju reč, izraz ili rečenicu, oni se razlikuju po fontu *italik (kurziv)*.

BIBLIOGRAFIJA

LITERATURA

- | | |
|---|---|
| Ann Donahue, The Kalanke Ruling | Gender Equality in the European Labor Market, Northwestern Journal of International Law & Business, Vol. 18. Issue 3, Spring 1998. |
| Christopher McCrudden and Sacha Prechal | The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical Approach, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, European Commission Report, 2009. |
| Council of Europe, European Union Agency for Fundamental Rights | Handbook on European non-discrimination law, 2010 |
| Enver Hasani/Ivan Čukalovic | Komentar na Ustav Republike Kosova, izdat od strane GIZ, GmbH 2013. god., Priština. |
| Haxhi Gashi, Ruzhdi Berisha | Komentar na Zakon o zaštiti od nasilja u porodici, Agencija za ravnopravnost polova, Kancelarija Premijera, Priština 2014. god. |
| Haxhi Gashi/Abdulla Aliu/Adem Vokshi | Komentar na Porodični zakon, izdat od strane GIZ, 2012. god. |
| Institut za političke i pravne studije (IPPS) | Evropski sud i pravo na privatni život, Tirana, 2012. god. |
| International Organization for Migration (IOM) | Handbook on European Non-discrimination Law and its Update including the Manual on the Anti-discrimination Legal, Framework and Referral Mechanism in Azerbaijan, Baku, 2013. |

- Susanne Burri & Sacha Prechal EU Gender Equality Law, Update 2013
in: European Commission, European
Network of Legal Experts in the Field of
Gender Equality, Directorate-General for
Justice Unit JUST/D/1, January 2014.
- Suzan H. Williams Constituting Equality: Gender Equality
and Comparative Constitutional Law,
- Sylvia Walby The European Union and Gender Equal-
ity: Emergent varieties of gender regime,
Paper presented to National feminisms in
a Transnational Arena' conference, Uni-
versity of Wisconsin at Madison, 2003
- Zejnullah Gruda Međunarodna zaštita ljudskih prava, Peto
izdanje, Priština 2010. god.,

Međunarodni Paktovi i zakonski akti

- Univerzalna deklaracija o zaštiti ljudskih prava, OUN, 10. decembar 1948. god.;
- Međunarodna konvencija o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, OUN, Generalna skupština, Rez. 2200 (XXI), 16. decembar 1966. god., UN dok. A/6316 (1966);
- Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, OUN, Rez. 2106 A (XX) od dana 21. decembra 1965. god., stupila na snagu dana 4. januara 1969. god.;
- Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, OUN, Rez. 34/180, decembar 1979. god., stupila na snagu dana 3. septembra 1981. god.;
- Međunarodna konvencija o građanskim i političkim pravima, OUN, Generalna skupština, Rez. 2200 (XXI), 16. decembar 1966. god., KB dok. A/6316 (1966);
- Konvencija OUN-a o pravima osoba sa ograničenim sposobnostima, usvojena od strane Generalne skupštine, Rezolucijom A/RES/61/106;
- Konvencija Međunarodne organizacije rada, usvojena od strane Generalne skupštine - Konvencija od 25. juna 1958. god. sa Generalne konferencije Međunarodne organizacije rada na četrdeset i drugoj sednici. Stupanje na snagu 15. juna 1960. god.
- Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda, potpisana 4. novembra 1950. god. stupila na snagu 3. septembra 1953. god.;
- 12. Protokol Evropske konvencije o ljudskim pravima i osnovnim slobodama, usvojena 4. novembra u Rimu, stupila na snagu 1. aprila 2005. god.;

Direktive EU

- Ugovor o funkcionisanju Evropske unije, *Službeni List, C 326, 26/10/2012 S. 0001 – 0390*;

- Direktiva Saveta br. 2000/78/EC od 27. novembra 2000. god. koja određuje opšti okvir za jednak tretman pri zapošljavanju i zanimanju, *Službeni List, L 303, 02/12/2000 S. 0016 – 0022*;
- Direktiva Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula sa br. 2006/54/EC o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja;
- Direktiva Evropskog Saveta br. 79/7/EEC od 19. decembra 1978. god. o progresivnoj primeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pitanjima socijalnog osiguranja;
- Direktiva br. 2004/113/EC od 13. decembra 2004. god. o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu i prometu dobara i usluga;
- Direktiva br. 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Saveta od 7. jula 2010. god. o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena angažovanih na aktivnostima samo-zapošljavanja kojom se izmenjuje Direktiva Saveta 86/613/EEC.

Zakoni Kosova

- Ustav Kosova, usvojen 9. aprila 2008. god., stupio na snagu dana 15. juna 2008. god.;
- Zakon br. 05/L-020 o ravnopravnosti polova, *Službeni List Republike Kosova*, br. 16/26. jun 2015. god.;
- Zakon br. 2004/2 o ravnopravnosti polova, *Službeni List Privremenih Institucija Samoupravljanja na Kosovu*, br. 14/01. jul 2007. god.;
- Zakon br. 2004/26 o nasleđivanju na Kosovu (u daljem tekstu ZNK), *Službeni List PISK*, 3/2006, 1. avgust 2006. god.;
- Zakon Kosova br. 2004/32 o porodici (u daljem tekstu ZKP), *Službeni List PISK*, br. 4/2006, 1. septembar 2006. god.;
- Krivični Zakonik br. 04/L-082 Republike Kosova, *Službeni List Republike Kosova*/br. 19/13. jul 2012. god.;
- Zakon br. 05/L-019 o Narodnom Advokatu na Kosovu, *Službeni List Republike Kosova*/br. 16/26. jun 2015. god.;

- Zakon br. 05/L-021, o zaštiti od diskriminacije, Službeni List Republike Kosova/br. 16/26. jun 2015. god.;
- Zakon br. 03/L-182 o zaštiti od nasilja u porodici, Službeni List Kosova, 76/2010, od 10. avgusta 2010. god.;
- Zakon br. 04/L-037 o visokom obrazovanju u Republici Kosovo, Službeni List Republike Kosova br. 14/9. septembar 2011. god.;
- Zakon br. 03/L-068 o obrazovanju u opštinama Kosova, Službeni List Republike Kosova, br. 30/15. juni 2008. god.;
- Zakon br. 02/L-67 o izdavanju školskih udžbenika, nastavnih sredstava, školskoj lektiri i pedagoškoj dokumentaciji. Zakon je proglašen od strane SPGS u Uredbi UNMIK-a br. 2006/46 od dana 18.08.2006. god.;
- Zakon br. 05/L-087 o prekršajima. Službeni List Republike Kosova, br. 33/8. septembar 2016. god.;
- Zakon br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu, izmenjen i dopunjen Zakonom br. 04/L-096, Službeni List Republike Kosova, 15/13. juni 2012. god.;
- Zakon br. 04/L-131 o penzijskim šemama finansiranim od države, Službeni List Republike Kosova/br. 35/05. jun 2014. god.;
- Zakon br. 05/L-021 o zaštiti od diskriminacije, Službeni List Republike Kosova, br. 16/26. jun 2015. god.;
- Zakon br. 03/L-073 o opštim izborima u Republici Kosova, Službeni List Republike Kosova, br. 31/15. jun 2008. god.;
- Zakon br. 03/L-072 o lokalnim izborima u Republici Kosova, Službeni List Republike Kosova, br. 32/15. jun 2008. god.;
- Zakon br. 03/L-048 o upravljanju javnim finansijama i odgovornostima, Službeni List Republike Kosova, br. 27/03. jun 2008. god.;
- Zakon br. 03/L-174 o finansiranju političkih subjekta, Službeni List Republike Kosova, br. 82/21. oktobar 2010. god., izmenjen i dopunjen Zakonom br. 04/L-058 i Zakon, br. 04/L-212, Službeni List Republike Kosova, br. 30/23. avgust 2013. god.;
- Zakon br. 02/L-76 o reproduktivnom zdravlju, Službeni List Republike Kosova, br. 24/2. maj 2008. god.;

- Administrativno Uputstvo Vlade Republike Kosova, Kancelarija premijera, br. 03/2016 o posebnim merama za registraciju zajedničke nepokretne imovine na ime oba supružnika, usvojena Odlukom, br. 07/75, dana 18.02.2016. god.

Slučajevi Evropskog suda za ljudska prava (ESLJP)

- ESLJP, *Martin protiv Rusije*, aplikacija br. 30078/06, odluka od 22. marta 2012. god.;
- ESLJP *Sejdc i Finci protiv Bosne i Hercegovine*, aplikacija br. 27996/06 i 34836/06, odluka od 22. decembra 2009. god.;
- ESLJP, *Van Raalte v Netherlands*, aplikacija br 20060/92, odluka od 21. februara 1997. god.;
- ESLJP, *Thlimmenos v Greece*, aplikacija br. 34369/97, odluka od 6. aprila 2000. god.;
- ESLJP, *Emrl Boyraz v. Turkey*, aplikacija br. 61960/08, odluka od 2. marta 2015. god.;
- ESLJP, *Horváth and Kiss v. Hungary*, aplikacija br. 11146/11, odluka od 29. januara 2013. god.;
- ESLJP, *Lavida i drugi protiv Grčke*, aplikacija br. 7973/10, odluka od 20. maja 2013. god.;
- ESLJP, *Luczak v. Poland*, aplikacija br. 77782/01, odluka od 02/06/2008. god.
- ESLJP, *Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. UK*, aplikacija br. 9214/80; 9473/81; [9474/81](#), odluka od 28. maja 1985. god.;
- ESLJP, *Salgueiro Da Silva Mouta v. Portugala*, aplikacija br. 33290/96, odluka od 21. decembra 1999. god.;
- ESLJP, *Hämäläinen v. Finland*, aplikacija br. 37359/09, odluka od 16. jula 2014. god.;

Slučajevi Evropskog suda pravde (ESP)

- ESP, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV (Slučaj C- 54/07)*;
- ESP, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassene (Case C-177/88)*, 8. novembar 1990. god.;
- ESP, *Hilde Schönheit v. Stadt Frankfurt am Main and Silvia Becker v. Land Hessen*, Joined Cases C-4/02 and C-5/02 [2003] ECR I-12575, 23. oktobar 2003. god.;
- ESP, *Kalanke v. Bremen*, Case C-450/93, 17. oktobar 1995. god.

Presude Ustavnog suda Republike Kosova

- Odluka Ustavnog suda Kosova, u slučaju br. K013/15 Razmatranje jednog amandmana na Ustav Republike Kosova, predloženog od strane pedeset i pet poslanika Skupštine Republike Kosova, i na koji se pozvao Predsednik Skupštine Republike Kosova dana 6. februara 2015. god. dopisom br. 05-259/DO-179;
- Odluka Ustavnog suda Republike Kosova, u slučaju KI 89/13, br. ref. MM630/14, dana 13. maja 2014. god.:

Izveštaji

- Nacionalni program Kosova za ravnopravnost polova (2010.) dostupan na www.ks-gov.net;
- Agencija za ravnopravnost polova, Kancelarija Premijera, Akcioni plan Kosova za ekonomsko osnaživanje žena, 2011.-2013. god.;
- Izveštaj ARP, Žene i muškarci na Kosovu, 2011. god.;
- Strategija Kosova o imovinskim pravima, Ministarstvo pravde, 2016. god.;
- Izveštaj Mreže žena Kosova, Rodno Odgovorno Budžetiranje - praktični

vodič za korisnike, dostupan na: <http://www.womensnetwork.org/documents/20140610143939392.pdf>;

- Organizacija POLIS, Prava žena na imovinu, zakonodavstvo naspram primene u praksi, 2017. god., dostupno na: <http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/1.%20Raport%20hulumtues%20-%20Final.pdf>;
- EU REPORT ON COLLECTIVE BARGAINING, By the Network of Legal expert on the application of Community law on equal treatment between women and men, June 2006.

UVOD

1. Opšti pregled

Vladavina prava u pogledu poštovanja i zaštite ljudskih prava u skladu sa međunarodnim standardima i domaćim zakonima je preokupacija svih demokratskih društava. Čak i kada je zaštita ljudskih prava postignuta zakonskom infrastrukturom, ali sprovođenje zakona je problem sam po sebi, mnogo više kada je u pitanju jednak tretman polova. Ova poteškoća je i sa Kosovom. U Kosovo postoji zakonska infrastruktura za zaštitu ljudskih prava i za jednak tretman polova koji su u skladu sa međunarodnim standardima, počevši od Ustava, kao najvišeg pravnog akta koji izričito predviđa i sprovođenje međunarodnih paktova za ljudska prava,¹ i zakone određenih oblasti. Međutim, postoji nedostatak sprovođenja zakona kada je u pitanju jednak tretman polova, iako zakoni formalno obezbeđuju ovu jednakost.

Ravnopravnost polova i jednak tretman polova u smislu svih sferama života je zahtev koji proizilazi iz Ustava, Posebnih zakona, i međunarodnih standarda u oblasti ljudskih prava.² Ovo kao deo jednakog tretmana pred zakonom, ali postoje i posebne odredbe za ravnopravnost polova.³

Od 2004. godine stvorena je nova pravna osnova, odnosno poseban zakon, Zakon br. 2004/2 ravnopravnosti polova,⁴ u cilju regulisanja i jačanja sprovođenje posebnih zakona da se obezbedi jednak tretman polova. U 2015. godinu je izdat novi Zakon br. 05/L-020 o ravnopravnosti polova,⁵ U cilju garantovanja, zaštitu i promovisanja ravnopravnosti između polova kao osnovnu vrednost demokratskog društva. Cilj zakonodavca da donese poseban zakon o ravnopravnosti polova, je rezultat nedostatka sprovođenja međunarodnih standarda u slučajevima u kojima bi trebalo da bude jednak tretman polova, jer sam zakon sadrži konvencije i direktive Evropske Unije, kao referentne tačke za sprovođenje. Isto tako, da

¹ Vidi: Ustav Republike Kosova, usvojen 9. aprila 2018. godine, i stupio je na snagu 15. juna 2008. godine, Poglavlje II koja predviđa zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, posebno član 22. koji predviđa direktno sprovođenje međunarodnih standarda (međunarodni sporazumi i instrumenti), dostupno na linku: <http://gzk.rks-gov.net/ActsByCategory-Inst.aspx?Index=1&InstID=1&CatID=1>.

² Vidi neke od najvažnijih pakt i zakona: Međunarodni pakt o civilnim i političkim pravima usvojena od strane Generalne skupštine Ujedinjenih nacija koji je takođe poznat kao Svetski parlament, sa Rezolucijom 2200A (XXI), Konvencije Saveta Evrope o ljudskim pravima i osnovnih sloboda, potpisan 4. novembra, 1950. je stupio na snagu 3. septembra 1953. Na Kosovu je direktno sprovodljiva na osnovu člana 22 Ustava, 12. protokol Evropske konvencije o ljudskim pravima i osnovnim slobodama, usvojen 4. novembra u Rimu, stupio na snagu 1. aprila 2005. godine, Pakt UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, usvojena Rezolucijom 34/180 Generalne skupštine UN-a, na svojoj 34. sednici, do 18. decembra 1979. godine, Pakt UN o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije usvojena od strane Generalne skupštine, Rezolucijom 2106 od 21. decembra 1965.

³ Vidi Ustav Republike Kosovo, člana 24. st. 2, i posebni zakoni, kao što su zakon o radu, Zakon o visokom obrazovanju, itd.

⁴ Vidi Zakon br.2004/2 o ravnopravnosti polova, Službeni list Privremenih Institucija Samoupravljanja na Kosovu, br.14/01 Juli 2007..

⁵ Vidi Zakon br. 05/P-020 o ravnopravnosti polova, Službeni list Republike Kosovo, br. 16 / 26 jun 2015..

bi se stvorio pravni okvir koji će predviđati osnovna pravila za ostvarivanje ravnopravnosti polova, mere za postizanje ove ravnopravnosti, sprovođenje drugih zakona i uspostavljanje mehanizama za sprovođenje.

2. Međunarodni standardi o ljudskim pravima i ravnopravnosti polova

Na Kosovu se direktno sprovode međunarodni standardi za zaštitu ljudskih prava, gde su najvažniji međunarodni akti uključeni u Ustav.⁶ Sve odredbe međunarodnih akata koje se odnose na jednakost pred zakonom, u sadržaju članova o ravnopravnosti pred zakonom sadrže i ravnopravnost polova.

Treba navesti činjenicu da je nejednak tretman pred zakonom pojava koja pogađa uglavnom žene, odnosno ženski rod. Država treba da obezbedi tretman i jednaku zaštitu svih pred zakonom. To je izričito propisano članom 7 UDLJP gde je naglašeno: “*Svi su pred zakonom jednaki i imaju pravo bez ikakve diskriminacije na podjednaku zaštitu zakona*”.⁷ Ovo bi trebalo da podrazumeva jednakost polova, u vezi sa članom 2. UDLJP-a.

Jednak tretman pred zakonom je predviđen i zagarantovan od strane Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima (u daljem tekstu MPGPP).⁸ MPGPP izričito obavezuje države da poštuju i osiguraju prava svih pojedinaca na njihovoj teritoriji i pod njihovom vlašću bez ikakve diskriminacije izdavanjem odgovarajućih akata za zaštitu tih prava.⁹

U pogledu paktova i drugih međunarodnih akata po pitanju ljudskih prava, bilo kakav propust ili nedostatak sprovođenja zaštite ljudskih prava koji se odnosi na jednak tretman pred zakonom, uključuje i nejednak tretman polova. Sam Zakon o ravnopravnosti polova predviđa povezivanje i sprovođenje ovih međunarodnih paktova i direktiva EU, uključujući i članove zakona.¹⁰

Znajući da je ženski rod podvrgnut oblicima diskriminacije u različitom vremenu i prostoru, kao rezultat različitih okolnosti, uslovjeno je da na međunarodnom nivou postoje međunarodni akti koji štite žene (ženski rod) od različitih oblika diskriminacije.¹¹ Stoga, u skladu sa Konvencijom o eliminaciji svih oblika

⁶ Vidi Ustav Republike Kosova, član 22.

⁷ Univerzalna Deklaracija o Ljudskim Pravima, Generalna Skupština UN-a, 10 decembar 1948, 217 A (III), član 7.

⁸ Međunarodni pakt o Civilnim i Političkim Pravima, usvojen i otvorena za potpis, ratifikaciju i pristup od Generalne Skupštine njenom Rezolucijom 2200 A (XXI) od 16. decembra 1966, koja stupa na snagu 1976, član 26. štiti pravo jednakog tretmana pred zakonom bez bilo koje diskriminacije.

⁹ Gruda, Zejnullah, Međunarodna zaštita ljudskih prava, peto izdanje, Priština 2010, str. 40.

¹⁰ Vidi član 1. ovog zakona.

¹¹ Vidi Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, usvojena i otvorena za potpis, ratifikaciju i pristupanje od strane Generalne skupštine UN-a u svojoj rezoluciji 34/180 od 18. decembra 1979, stupila na snagu 3. septembra 1981. Član 1. ove Konvencije navodi: “Za svrhu ove konvencije, izraz” diskriminacija žena “označava svaku razliku, isključivanje ili ograničavanje na osnovu pola koje ima za posledicu ili cilj da kompromituje ili uništi priznanje, uživanje ili vršenje od strane žena, bez obzira na njihov bračni status, a na osnovu ravnopravnosti između muškaraca i žena, ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili bilo kom drugom polju “.

diskriminacije žena, treba se uzeti u obzir tretiranje slučajeva u porodici ali i u institucijama i ostalim javnim i privatnim organizacijama iz svih subjekata kojima je poveren ovaj zadatak, kako bi se izbegao bilo koji oblik diskriminacije.

Na evropskom nivou kao akt od posebnog značaja za zaštitu ljudskih prava i porodičnih prava treba se uzeti u obzir Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava (u daljem tekstu: EKZLJP). Ovom Konvencijom su zaštićena ljudska prava (pravo na život, zabranu mučenja i okrutnog, nehumanog i ponižavajućeg postupanja, pravo na slobodu i ličnu bezbednost, pravo na javnu raspravu, fer i nepristrasno suđenje, pravo poštovanja privatnog i porodičnog života, pravo na delotvorno sredstvo, zabranu diskriminacije) koja se ogledaju i u rodnoj ravnopravnosti za ta prava.¹² Garantovana prava Konvencijom zaštićuju na isti način sve građane bez diskriminacije bilo koje vrste, uključujući i pol.¹³

Čak je i Evropski sud za ljudska prava (u daljem tekstu: ESLJP) stvorio u različitim slučajevima praksu i standarde za zaštitu ljudskih prava uključujući i one koje se odnose na jednaku zaštitu polova. Takođe, i u drugim zemljama kao što su npr. SAD, postoje slučajevi koji su rešeni od strane Vrhovnog suda SAD-a preko kojih je rešavano pitanje jednakog tretmana polova po pitanju ustavnih i zakonskih prava, posebno kod poboljšanja pozicije žene u svim životnim sferama.¹⁴

Treba se dodati da je EU izdala veliki broj Direktiva koje se odnose na jednak tretman polova, kako bi države članice uzele u obzir i uključile ih u nacionalno zakonodavstvo.¹⁵ Tako je postupio i zakonodavac na Kosovu, predvidevši neke od njih u članu 1.¹⁶

3. Zakonski okvir na Kosovu za zaštitu ljudskih prava i ravnopravnosti polova

Ljudska prava su garantovana i zaštićena najvišim zakonskim aktom Ustavom Republike Kosova. Ustav u Poglavlju II, članovi 21-56 garantuju prava i

¹² Vidi EKZLJP, planove 2, 3, 5, 6, 8, 13 i 14..

¹³ EKZLJP, član 14 kaže: "Uživanje prava i sloboda predviđenih u ovoj Konvenciji obezbeđuje se bez diskriminacije po bilo kom osnovu, kao što su pol, rasa, boja kože, jezik, veroispovest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno poreklo, veza s nekom nacionalnom manjinom, imovinsko stanje, rođenje ili drugi status."

¹⁴ Rogers. M.Smith, Gender at the Margins of Contemporary Constitutional Citizenship, in: Gender Equality, Dimensions of Women' Equal Citizenship, Edited by Linda C. McClain and Joana, Cambridge 2009, pp. 23-24.

¹⁵ Vidi među ostalog: Direktivu Saveta br. 2000/78/EC od 27. Novembra 2000, koja određuje opšti okvir za jednak tretman u zapošljanju i zanimanju; Direktiva Evropskog Parlamenta i Savet od 5. Jula pod br. 2006/54/EC o sprovođenju principa jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja; Direktiva Saveta Evrope br. 79/7/EEC od 19. Decembra 1978 o progresivnom sprovođenju principa jednakog tretmana za muškarce i žene po pitanju socijalnog osiguranja; Direktiva br. 2004/113/EC od 13. Decembra 2004 o sprovođenju principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pritupu i snabdevanju robom i uslugama; Direktiva br. 2010/41/EU Evropskog Parlamenta i Saveta od 7. Jula 2010 u sprovođenju principa jednakog tretmana između muškaraca i žena angažovanih u aktivnostima samozapošljavanja kojom se menja Direktiva Saveta 86/613/EEC.

¹⁶ Vidi član 1, i komentar ovog člana.

osnovne slobode čoveka.¹⁷ Ovim članovima su sažeta prava i osnovne slobode čoveka i istovremeno je osigurano davanje garancija i njihova zaštita zakonima ali i nadležnim državnim organima. Takođe, kao što je već gore navedeno međunarodni standardi koji se odnose na ljudska prava uključena su u Ustav Republike Kosova, i oni imaju direktnu primenu i primat nad nacionalnim zakonom, gde su neki čak navedeni po imenu u Ustavu.¹⁸ Činjenica da jednakost pred zakonom pripada svim licima bez diskriminacije, uključujući pol, znači da se odredbe o ljudskim pravima primjenjuju adekvatno i za kršenje ravnopravnosti pred zakonom, ukoliko to ima za osnov polne razlike. U praksi, u svakom slučaju ocenjuje se priroda razlika pred zakonom i tek nakon što je ova razlika utvrđena i procenjena u skladu sa odgovarajućim zakonskim odredbama.¹⁹ U tom smislu, ako ovo ima veze sa razlikama u polu, u ovim slučajevima i ustavne odredbe o ravnopravnosti pred zakonom, sprovode se i na slučajeve polne razlike.

Zakon o ravnopravnosti polova kao poseban zakon *lex specialis* garantuje ravnopravnost polova u svim odnosima, uključujući i ustavna prava, ona iz porodičnih odnosa, naslednih, radnih, imovinskih, obrazovnih, usluge sa robot itd. Stoga, ugrožavanje jednakog tretmana polova u svim životnim sferama, predstavlja kršenje prava garantovanih Zakonom o ravnopravnosti polova, ali i drugih lokalnih akata - posebnih zakona i međunarodnih koji garantuju i štite ravnopravnost polova.

4. Pravna priroda zakona o ravnopravnosti polova i odnos sa drugim zakonima

Zakon o ravnopravnosti polova je poseban zakon (*lex specialis*) koji ima za cilj da garantuje, štiti i promoviše ravnopravnost polova.²⁰ Ovaj zakon je poseban zakonski okvir koji je u sebi predvideo nekoliko načelnih pravila jednakog tretmana polova, pozivajući se na međunarodne standarde i domaće zakone o jednakom tretmanu polova,²¹ zabranu polne diskriminacije,²² zaštitne mere,²³ mehanizam za sprovođenje,²⁴ mere jednakog tretman u zapošljavanju, obrazovanju, socijalnu sigurnost mere jednakog tretman u zapošljavanju, obrazovanju, socijalnu sigurnost,²⁵ kao i sankcije za nesprovođenje zakona.²⁶ Međutim ZRP ima blisku povezanost sa drugim zakonima koji regulišu određene oblasti, jer ovi zakoni

¹⁷ Za više vidi Ustav Republike Kosovo, Poglavlje II, Sloboda i osnovna prava, članovi 21-56.

¹⁸ Vidi ustav Republike Kosovo, član 22.

¹⁹ Vidi odluku Ustavnog Suda Republike Kosovo, u slučaju KI 89/13, Br.ref. MM630/14, od 13 Maj 2014, par. 51.

²⁰ Vidi ZRP član 1 i komentar ovog člana.

²¹ Vidi ZRP, član 1 i 2i komentar ovog člana.

²² Vidi ZRP, član 4 i komentar ovog člana.

²³ Vidi ZRP, član 5, 6 i komentar ovih članova.

²⁴ Vidi ZRP, članove 7-14 i komentar ovih članova.

²⁵ Vidi ZRP, članove 15-20 i komentar ovih članova.

²⁶ Vidi ZRP, član 23 i deo komentara.

predviđaju garantovanje i zaštitu jednakog tretman polova u ovim oblastima.²⁷

Kršenja ljudskih prava, ali i prava regulisanih posebnim zakonima za određene supstance (materijalni zakoni) predstavljaju kršenje ovog zakona. Kao primer, Ustav, porodično pravo, pravo o nasleđivanju, zakon o socijalnim i porodičnim uslugama, zakon o zdravstvu, zakon o radu, obrazovanju, socijalnoj šemi, krivičnom zakonu, itd. regulišu određene aspekte prava stranaka koja uključuje aspekte ravnopravnosti pred zakonom, ali i specifična pravila jednakog tretmana polova. Stoga, ZRP, se ne treba samo sprovoditi kao poseban zakon nego se treba posmatrati i sprovoditi u vezi i sa drugim zakonima.

Zakon o ravnopravnosti polova samo određuje nekoliko osnovnih pravila, ali su posebna pravila utvrđena posebnim zakonima. Tako da se jednak tretman polova treba sprovesti u okviru pravila i uslova određenim ovim zakonom. Ukoliko posebni zakoni nisu predvideli ili regulisali jednak tretman polova, moraju se izmeniti i uzeti u obzir zahtevi koji proizilaze iz ZRP. Takođe, ZRP određuje obavezu primene Direktiva EU u oblasti tretmana ravnopravnosti polova, međunarodnim paktova i praksi ESLJP i ESP-a. Tako da se ZRP predstavlja kao glavni –okvirni zakon u odnosu na specifične zakone i stvara obavezu sprovođenja kriterijuma i standarda za jednako postupanje prema polovima. U slučaju neslaganja između ZRP i posebnih zakona, ZRP ima prednosti u primeni.

²⁷ Između ostalog vidi Zakon Kosova br. 2004/32 o Porodici, Službeni List PISU, br.4/2006, 1. Septembar 2006, član 3; Zakon Kosova br. 2004 / 26 o Nasleđivanju (u daljem tekstu ZKN), Službeni List PISU-a, 3/2006, 1. avgust 2006, član 3; Zakon o radu br. 03/L-212, Službeni List Republike Kosovo, br. 90 / 01 decembra 2010, Zakon br.03/L-182 o zaštiti protiv nasilja u porodici, Službeni List Kosova, 76/2010, od 10, avgusta 2010; Krivični Zakon br. 04/L-082 Republike Kosovo, Službeni List Republike Kosovo / br.19 / 13. jul 2012; Zakon br. 05/L -021, o zaštiti protiv diskriminacije, Službeni List Republike Kosovo / Br. 16 / 26. jun 2015; Zakon br. 2003 / 15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu, izmenjen i dopunjen Zakonom br.04/L-096, Službeni List Republike Kosovo 15/13. jun 2012; Zakon br. 04/L-131 o penzionim šemama finansiranim od države, Službeni List Republike Kosovo / br.35 / 05. jun 2014; Zakon br. 04/l-037 o visokom obrazovanju u Republici Kosovo, Službeni List Republike Kosovo, br. 14 / 9. septembar 2011; Zakon br. 04/l-125 o zdravstvu, Službeni List Republike Kosovo, br. 13 / 07. maj 2013.

KOMENTAR ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

ZAKON br. 05/L-020 O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA, Službeni List Republike Kosova, br. 16/26. jun 2015.

POGLAVLJE I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Cilj

- 1. Ovaj zakon garantuje, štiti i promoviše ravnopravnost polova kao osnovnu vrednost za razvoj demokratskog društva.**
- 2. Ovaj zakon definiše opšte i posebne mere za zaštitu i obezbeđivanje jednakih prava žena i muškaraca i utvrđuje odgovorne institucije i njihova ovlašćenja.**
- 3. Ovaj zakon je u skladu sa Konvencijom o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW); Direktivom o uspostavljanju opšteg okvira za jednak tretman u zapošljavanju i zanimanju. (Direktiva 2000/78/EZ, Direktivom o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja (Direktiva 2006/54/EZ); Direktivom o progresivnoj implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima socijalnog osiguranja (Direktiva Saveta od 19. decembra 1978. (79/7 / EEZ) Direktiva o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena angažovanih u nekoj aktivnosti u svojstvu samozaposlene i stavlja se van snage Direktiva Saveta 86/613 / EEZ (Direktiva EU 2010/41, od 7. jula 2010.); Direktivom o primeni principa jednakog tretmana prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavci roba i usluga (Direktiva 2004/113 / EZ).**

Komentar, član 1.

- 1. Opšti pregled.* Zakon o ravnopravnosti polova je pravni osnov koji ima za cilj stvaranje zakonskih i institucionalnih mehanizama radi stvaranja, regulisanja, tretmana i jednake zaštite ženskog i muškog pola (žena i muškaraca, devojaka i dečaka) u svim životnim sferama. Zakon je upotrebio izraz jednak tretman

muškaraca i žena i mi se pridržavamo ovoj terminologiji, iako ima dilema u vezi sa izražavanjem mišljenja oko toga da li se treba koristiti izraz “*žene i muškarci*”²⁸ Treba se dodati da se u literaturi, ali i u zakonodavstvu često koriste termini “razlika polova” i “rodna razlika”. Međutim, treba se naglasiti da se izraz razlika “polova” prvenstveno koristi kao biološki kriterijum za pokazivanje razlike između muškarca i žene, termin “rod” je širi i obuhvata socijalno/društvene razlike između muškaraca i žena, kao što su odgovarajuće ideje o njihovoj ulozi u porodici i društvu, znači jedna socijalna kategorija.²⁹ Izdavanje ovakvog zakona je uslovljeno nedostatkom sprovođenja posebnih zakona kada je u pitanju pitanje jednakog tretmana svih građana uzimajući u obzir tretman na polnoj osnovi. Drugačije rečeno, zakonodavac je trebao da posebnim zakonom obezbedi ravnopravan tretman polova i eliminiše moguće oblike diskriminacije na polnoj osnovi. U kojim situacijama se traži sprovođenje zakona, to znači u svim oblastima. Dok je na poseban način zakon nabrojao i neke oblasti koje su specifičnije za obezbeđenje jednakog tretmana i postizanja efektivne ravnopravnosti između polova.

2. Mora se reći da iz mnogih izveštaja i analiza situacije na Kosovu proizilazi da se Zakon o ravnopravnosti polova ne sprovodi na odgovarajući način, jer u mnogim sferama života ima naglašenih nedostataka po pitanju uključenja ženskog pola u raznim institucijama i organizacijama u privatnom i javnom sektoru. Ovi podaci se mogu pronaći i u Izveštaju skupštinske komisije o ljudskim pravima, rodnoj ravnopravnosti, nestalim licima i peticijama, kojim je izvršen nadzor nad sprovođenjem zakona o ravnopravnosti polova br. 2004/2.³⁰ Dakle, iako postoje posebni zakoni koji obezbeđuju jednak tretman polova, ovim izveštajem je zaključeno da postoji negativni odnos u smislu učešća ženskog pola u različitim oblastima, zapošljavanja, obrazovanja, zdravstva, imovinskim pitanjima i drugim sektorima.

Komentar, član 1, stav 1.

- 1.1 U stavu 1. ovog člana naglašen je cilj zakona. Ovaj cilj se fokusira na garantovanje, zaštitu i promociju ravnopravnosti polova. Ovaj stav sadrži tri

²⁸ Postoji više rasprava u vezi sa potrebnom terminologijom u ovom zakonu da li se treba upotrebljavati izraz muškarci i žene ili devojke i dečaci, Međutim, za potrebe ovog Komentara i sprovođenja Zakona sačuvaće se terminologija upotrebljena u zakonu – muškarci ili žene.

²⁹ Susanne Burri & Sacha Prechal, EU Gender Equality Law, Update 2013 in: European Commission, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, Directorate-General for Justice Unit JUST/D/1, January 2014, p. 1.

³⁰ Vidi Skupština Republike Kosovo, IV sastav, skupštinske Komisije o ljudskim pravima, ravnopravnosti polova, nestalim licima i peticijama, izveštaj Nadzora nad sprovođenjem Kosovskog zakona o ravnopravnosti polova br. 2004/2, jul 2013. Vidi takođe: Istraživanje “učešće, uloga i pozicija žena u centralnim, lokalnim institucijama i političkim partijama na Kosovu”, realizovana od strane ARP kao i u: Proceni Programa Kosova za ravnopravnost polova 2008-2013 <http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/Raporti%20ShQ.pdf>.

osnovna izraza “*garantovanje*”, “*zaštitu*” i “*promociju*” ravnopravnosti polova povećanjem ravnopravnosti polova kao osnovne vrednosti za demokratski razvoj društva.

1.1.a) *Garantovanje* “ ravnopravnosti polova, kao izraz se odnosi na nekoliko mehanizama koji obezbeđuju jednakost među polovima, jer bez garancija ne dolaze do izražaja druge radnje. Na prvom mestu garantovanje ravnopravnosti se obezbeđuje zakonom koji podrazumeva stvaranje neophodne zakonske infrastrukture u svim segmentima života, kao osnovi za postizanje ravnopravnosti. Ukoliko jedno pravo nije zagarantovano zakonom, ono se ne može sprovesti, čak ni mehanizmi za sprovođenje zakona ne mogu uspeti u tome ukoliko se ne pozivaju na pravne osnove. Pravo na jednakost među polovima na Kosovu je zagarantovano najvišim pravnim aktom zemlje, Ustavom Republike Kosova. Članom 3., garantuje se jednakost pred zakonom za sve pojedince, poštovanje ljudskih prava što podrazumeva i jednakost među polovima.³¹ Na precizan i eksplicitan način garantovanje ravnopravnosti između polova je predviđeno članom 7 koji se odnosi na osnovne vrednosti sadržane u Ustavu. U stavu 2, eksplicitno je naglašena jednakost polova na sledeći način: “*Republika Kosovo obezbeđuje jednakost polova kao osnovnu vrednost za razvoj demokratskog društva, jednake mogućnosti učešća žena i muškaraca u politički, ekonomski, društveni i kulturni život i sve ostale oblasti društvenog života*”.³²

1.1.b) Ustavom Republike Kosova, primenjive su na direktan način neke od najvažnijih međunarodnih sporazuma i instrumenata iz oblasti garantovanja ljudskih prava, neke od koji su navedene u Ustavu u članu 22³³. Među ovim instrumenti su predviđena: (1) *Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima*;

(2) *Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda i protokoli iste*; (3) *Međunarodna konvencija o građanskim i političkim pravima i protokoli iste*; (4) *Okvirna konvencija Saveta Evrope o zaštiti nacionalnih manjina*; (5) *Konvencija o eliminisanju svih oblika rasne diskriminacije*; (6) *Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena*; (7) *Konvencija o pravima deteta*; (8) *Konvencija protiv mučenja i drugih okrutnih, nečovečnih i ponižavajućih postupaka ili kazni*.

1.1.c) Konvencije ili međunarodni instrumenti svaki posebno sadrži odredbe

³¹ “Ustav Republike Kosovo, član 3, predviđa: “1. Republika Kosovo je multietničko društvo, koje se sastoji od Albanaca i ostalih zajednica, kojom se upravlja na demokratski način, poštujući vladavinu zakona, preko zakonodavnih, izvršnih i pravosudnih institucija. 2. Sprovođenje javne vlasti u Republici Kosovo se zasniva na načelu ravnopravnosti svih građana pred zakonom i poštovanju međunarodno priznatih prava i osnovnih sloboda, kao i zaštiti prava i učešća svih zajednica i njihovih pripadnika.

³² Ustav Republike Kosovo, član 7, stav. 2.

³³ Ustav Republike Kosovo, član 22.

kojima se garantuje sloboda i ljudska prava, ali neki od njih posebno i jednakost između polova na specifičan način.. Deklaracija UN o ljudskim pravima (u daljem tekstu DLJP), član 2, stav. 1, “*Svakome pripadaju sva prava i slobode proglašene u ovoj deklaraciji bez ikakve razlike, kao što su rasa, boja, **pol**, jezik, vera, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno poreklo, imovina, rođenje ili druge okolnosti.*”;³⁴ Evropska konvencija o ljudskim pravima (u daljem tekstu EKLJP), član 14 kojim se zabranjuje diskriminacija predviđa, “*Uživanje prava i sloboda predviđenih u ovoj Konvenciji obezbeđuje se bez diskriminacije po bilo kom osnovu, kao što su **pol**, rasa, boja kože, jezik, veroispovest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno poreklo, veza s nekom nacionalnom manjinom, imovno stanje, rođenje ili drugi status;*”³⁵ Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (u daljem tekstu MPGPP), član 2, stav 1, garantuje građanska i politička prava bez ikakve diskriminacije, uključujući i nediskriminacije na osnovu pola i to: “*1. Države ugovornice ovog Pakta obavezuju se da poštuju i da zajamče prava priznata u ovom Paktu svim pojedincima koji se nalaze na njihovoj teritoriji i potpadaju pod njihovu vlast bez ikakvog razlikovanja, naročito u pogledu rase, boje, **pol**a, jezika, veroispovesti, političkog ili svakog drugog ubeđenja, nacionalnog ili društvenog porekla, imovine, rođenja ili drugog statusa.*”³⁶ Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAV), u članu 1, je obratila pažnju na regulisanje i garantovanje jednakih prava među polovima eliminisanjem bilo kakvog oblika diskriminacije, uključujući i diskriminaciju na rodnoj osnovi (pola). U članu 1. se naglašava, “*Za svrhe ove konvencije, izraz “diskriminacija žena” označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje u pogledu pola, što ima za posledicu ili cilj da ugrozi ili onemogući priznanje, ostvarenje ili vršenje od strane žena, ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom polju, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena*”. Dok član 2, na izraženiji način predviđa da države preduzmu sve mere za kažnjavanje diskriminacije takmičenja.³⁷ Čak i u pravu EU, Poveljom o osnovnim pravima, član 6, definisano načelo o nediskriminaciji i jednakom tretmanu. Sudovi moraju proceniti situaciju i sprovesti ovo načelo u svim slučajevima.³⁸

1.1.ç) Ustav Republike Kosova, takođe garantuje ravnopravnost među polovima članom 24. pozivajući se na jednakost pred zakonom. Član 24, stav 1 kaže:

³⁴ Vidi, DLjP, član 2.

³⁵ Vidi EKLjP, član 14.

³⁶ Vidi KDCP, član 2.

³⁷ Za više vidi KEDPŽ.

³⁸ Nuria Elena Ramos Martin, Positive Action in EU Gender Equality Law: Propmotin Women in Corporate Decision –Making Positions, Labor Law, Economic Changes and New Society, 2014, pp. 20-33, str. 23.

“Pred zakonom su svi jednaki. Svako ima pravo na jednaku zakonsku zaštitu, bez diskriminacije.”³⁹ Nediskriminacija i jednak tretman pred zakonom podrazumeva jednak tretman kada su u pitanju jednaka prava među polovima. Međutim, član 24, stav 2, na specifičan način garantuje jednak tretman pred zakonom, uključujući nediskriminaciju na osnovu rase, boje, **pola**... itd.⁴⁰ Na ovaj način, Ustav je odredio osnovne principe na osnovu kojih se specifičnim zakonima mora garantovati jednaki tretman svih pojedinaca bez obzira na razlike, uključujući i jednak tretman polova, odnosno pola. Ustav ne ostavlja prostora da se nekim posebnim zakonom ima više prava ili manje za jedan pol, u nekoj oblasti. Princip jednakog tretmana polova takođe ulazi u okvir jednakog tretmana pred zakonom kao opštim principom koji se sprovodi u pravu EU što znači da ne sme biti manje prava za jedan pol u odnosu na drugog.⁴¹ Kada se napominje jednak tretman pred zakonom, to znači da se svakim zakonom odvojeno regulišu određeni društveni odnosi, koji takođe moraju sadržavati posebne članove u obliku principa kojima će se garantovati jednak tretman pred zakonom.

1.1.d) “*Zaštita*” ravnopravnosti polova, kao poseban izraz u stavu 1. člana 1. Odnosi se na sprovođenje pravnih normi znači onome što je garantovano i zaštićeno. Bilo bi besmisleno da se ljudska prava i jednaki tretman polova predviđaju samo zakonom i bez mehanizama za zaštitu ovih prava garantovanih pravnim aktima. Dakle, cilj ovog zakona je da predvidi odbrambene mehanizme izvršenja zakona, sa posebnim osvrtom na mehanizme koji osiguravaju zaštitu ravnopravnosti polova. Ovo uključuje administrativne, sudske, tužilačke i same mehanizme u institucijama ili privatna pravna lica. To je navedeno u stavu 2. člana 1, određujući mehanizme koji garantuju ravnopravnost polova.

Stav 2.

1.2 U stavu 2. ovog člana, objašnjeno je da se ovim zakonom definišu opšte i posebne mere za zaštitu i obezbeđivanje jednakih prava muškaraca i žena. Takođe, ovaj zakon zadužuje odgovorne institucije koje imaju odgovornost da obezbede zaštitu jednakog odnosa prema polovima.

³⁹ Ustav Republike Kosovo, član 24.

⁴⁰ Ustav Republike Kosovo, član 24, stav 2; “*Niko se ne sme diskriminisati na osnovu rase, boje, pola, jezika, veroispovesti, političkog ili nekog drugog uverenja, nacionalnog ili društvenog porekla, veze sa nekom zajednicom, imovine, ekonomskog ili socijalnog stanja, seksualnog opredeljenja, rođenja, ograničene sposobnosti ili nekog drugog ličnog statusa*”.

⁴¹ Christopher McCrudden and Sacha Prechal, The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical Approach, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, European Commission Report, 2009, str. 4.

- 1.2.a) Članom 5. ovog zakona definisane su mere za obezbeđivanje ravnopravnosti između žena i muškaraca. U tom smislu je nabrojano nekoliko opštih mera kao što su: analiza položaja žena i muškaraca u odgovarajućim oblastima i organizacijama; usvajanje strategija i akcionih planova za unapređenje i uspostavljanje rodne ravnopravnosti u skladu sa programom Kosova za rodnu ravnopravnost; obuhvatanje rodne integracije u svim politikama, dokumentima i zakonodavstvu..itd. ⁴² Posebne mere su predviđene članom 6. ovog zakona.⁴³
- 1.2.b) Stav 2 ovog člana odredio je odgovornosti institucija koje bi trebalo da brinu i obezbeđuju jednak tretman polova, odnosno žena i muškaraca. Ovo je deo koji se treba posmatrati zajedno sa drugim relevantnim članovima zakona u kojima je predviđeno da odgovorne institucije, posebno član 7-11 određuju Agenciju za Ravnopravnost Polova kao odgovornu instituciju, član 12. odgovarajući službenici u ministarstvima i opštinama, član 13. Ombudsman i član 14, Političke partije.⁴⁴

Stav 3.

- 1.3 Stavom 3, član 1, definisano je da je ovaj zakon u skladu sa značajnim brojem međunarodnih konvencija i direktiva EU o zaštiti ljudskih prava, rodne ravnopravnosti i zabrani diskriminacije. Ne samo da je zakon usklađen, nego naglasak se u ovom stavu stavlja na činjenicu da je sve što je u skladu sa ovim zakonom treba tumačiti u vezi sa ovim međunarodnim standardima i praksom stvorenom od strane odgovarajućih organa za sprovođenje ovih akata.
- 1.3.a) Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (u daljem tekstu CEDAW), predstavlja međunarodni akt koji za cilj ima obavezivanje država da razviju mehanizme koji onemogućavaju diskriminaciju nad ženama, kao najviše diskriminisanu kategoriju u mnogim društvima.⁴⁵ U članu 1 Konvencije se naglašava: *“Za svrhe ove konvencije, izraz “diskriminacija žena” označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje u pogledu pola, što ima za posledicu ili cilj da ugrozi ili onemogući priznanje, ostvarenje ili vršenje od strane žena, ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom polju, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena.”*⁴⁶

⁴² Više u vezi opštih mera, vidi član 5 ovog zakona i deo komentara o ovim merama.

⁴³ Više u vezi ovih posebnih mera vidi član 6 ovog zakona i deo komentara o ovim merama.

⁴⁴ U vezi sa odgovornostima odgovornih institucija vidi članove 7 do 11, 12, 13, i 14, kao i deo komentara o ovim članovima.

⁴⁵ Vidi Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije protiv žena (CEDAW), usvojenoj i otvorenoj za potpisivanje, ratifikaciju i pristupanje od Generalne Skupštine rezolucijom 34/180 od 18. Decembra 1979. koja je stupila na snagu 3. Septembra 1981,

⁴⁶ Vidi CEDAW, član 1.

1.3.b) U smislu gore navedenog, svi organi tokom sprovođenja posebnih zakona treba da uzmu u obzir ovu konvenciju, ovaj zakon se takođe tumači u vezi sa članovima ove konvencije. Članom 2. Ove Konvencije predviđene su obaveze država da uključe u svoje zakonodavstvo niz mera u cilju sprečavanja diskriminacije, kao što su: uključenje ravnopravnosti između muškaraca i žena u svojim ustavima, da predvide zakonske mere i sankcije, da odrede mere zakonske i sudske zaštite, da preduzmu mere za sprečavanje diskriminacije žena u svakoj organizaciji i preduzeću, ukinuti bilo koju zakonsku odredbu, uključujući i one krivične koje predstavljaju diskriminaciju žena i drugih.⁴⁷ Pakt predviđa ne samo formalno-pravni aspekt održavanja diskriminacije, nego i *de facto* aspekt, odnosno praktično sprovođenje ovih standarda utvrđenih konvencijom.⁴⁸

1.3.c) Odredbom člana 1. stav 3. predviđena je usklađenost zakona sa *Direktivom za stvaranje opšteg okvira za jednak tretman u zapošljavanju i zanimanju (Direktiva 2000/78 / EC i Direktivom za sprovođenje principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja (Direktiva 2006/54/EC)*. U smislu ove norme, naglasak je stavljen da sam zakon mora biti u skladu sa ovim direktivama. U stvari, zakon je u skladu sa ovim direktivama onoliko koliko je napisan i usklađen sa određenim članovima. Ali značenje norme treba da se proširi tako da tumačenje odredaba ovog zakona, ali i drugih zakona koji se odnose na pitanja zapošljavanja bude u skladu sa ovim direktivama i eliminiše oblike polne diskriminacije, kako bi stvorili jednak tretman muškaraca i žena.

1.3.ç) Cilj direktive Saveta Evrope poznate kao Direktiva EC 2000/78,⁴⁹ za stvaranje opšteg okvira za jednak tretman u zapošljavanju i zanimanju, član 1. je određen i cilj država da odrede opšti okvir za borbu protiv diskriminacije na osnovu religije ili verovanja, nesposobnosti, starosti ili seksualne orijentacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja, sa ciljem stavljanja na snagu u državama članicama principa jednakog tretmana.⁵⁰ Za potrebe ove Direktive, “*princip jednakog tretmana*” znači da neće biti neposredne ili posredne diskriminacije po bilo kom osnovu navedenog u članu 1. Za potrebe stava 1. nabrojane su direktna i indirektna diskriminacija a) *neposrednom diskriminacijom se smatra kada se jedna osoba tretira lošije od druge, bila je ili je u istoj ili sličnoj situaciji, u nekim od razloga navedenih u članu 1;* b), *posrednom diskriminacijom se smatra da se dogodila kada jedna odredba naizgled*

⁴⁷ Vidi KEDPŽ, član 2.

⁴⁸ Vidi KEDPŽ, član 4.

⁴⁹ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, Official Journal L 303, 02/12/2000 P. 0016 – 0022 e qasshme në: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

⁵⁰ Vdi Direktivu 2000/78/EC, Art. 1.

neutralna, kriterijumu ili praksi stavi osobe koje imaju određenu veru ili posebna uverenja, nesposobnost, određenu starost, ili određenu seksualnu orijentaciju u posebno nepovoljan položaj u poređenju sa drugim licima osim ako se: (i) ta odredba, kriterijum ili praksa objektivno se opravdava legitimnim ciljem i sredstva za postizanje tog cilja su prikladna i neophodna, ili (ii) što se tiče lica sa posebnim ograničenim sposobnostima, poslodavac ili bilo koje lice ili organizacija na koju se ova direktiva sprovodi, dužna je, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, da preduzme odgovarajuće mere u skladu sa načelima utvrđenim u članu 5 (razumni smeštaj za osobe sa ograničenim sposobnostima) radi eliminacije nedostataka izazvanih takvom odredbom, kriterijumom ili praksom.

1.3.d) Gledajući na sadržaj člana 1. Direktive dati su okviri unutar kojih države moraju stvoriti uslove za jednak tretman svih osoba, pola, itd, sa nekim razumnim izuzecima, ali koji se ne smeju proširiti, da ne bi posle predstavljali oblik diskriminacije.

1.3.dh) Takođe, Direktiva 2006/54/EC o sprovođenju principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja, kojima su izmenjene ranije direktive u tom smislu, u članu 2. je predviđeno, “Jednakost između muškaraca i žena, kao osnovni princip i Princip prava zajednice na osnovu člana 2 i člana 3 (2) Sporazuma i pravosuđa Suda Pravde. Te odredbe Ugovora proglašavaju jednakost između muškaraca i žena kao “*zadatak*” i kao “*cilj*” zajednice i nameću pozitivnu obavezu za promociju u svim svojim aktivnostima.”.⁵¹ Ova direktiva, i u članu 3, predviđa da je Sud Pravde zaključio da predmet principa jednakog tretmana za muškarce i žene ne može biti ograničen na zabranu diskriminacije na osnovu činjenice da je lice jednog ili drugog pola. U funkciji svrhe i prirode prava koja zahteva da zaštiti, to takođe vredi i za diskriminaciju koja proizilazi od promene pola jedne osobe. U tom smislu, direktiva je predvidela svaki oblik diskriminacije u pogledu rodne razlike, ali i kada je reč o polnim promenama, pojava koja je sada poznatija.

1.3.e) Zakon o zaštiti od nasilja u porodici, ovim je ojačao funkciju zakona vezujući se za usklađenost sa ovom direktivom, tumačeći zakon u svim oblicima zabrane diskriminacije kada su u pitanju prava na zapošljavanje i zanimanje. Tako da standardi koji su predviđeni ovom Direktivom i oni koje predviđa praksa Suda pravde mora da nađu primenu i u slučajevima sprovođenja ZRP-a.

⁵¹ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council, of 5 July 2006, on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), Official Journal of the European Union, L 204/24, 26.7.2006.

- 1.3.f) Stavom 3, predviđena je usklađenost ZRP-a sa Direktivom o progresivnom sprovođenju principa jednakog tretmana muškaraca i žena po pitanju socijalnog osiguranja (Direktiva Saveta, 19. Decembar 1978 (78/7/EC). Ova Direktiva se odnosi na socijalna osiguranja, na Kosovu ima nekoliko zakona koji regulišu različite oblike osiguranja: Zakon o socijalnim šemama, Zakon o bezbednosti na radu, Zakon o penzijama itd.⁵² Takođe, članom 16. ovog zakona regulisan je jednak tretman polova po pitanju socijalnih šema bezbednosti na radu.⁵³
- 1.3.g) Stavom 3. je predviđena usklađivanje zakonodavstva sa Direktivom o sprovođenju principa jednakog tretmana muškaraca i žena, angažovanih u aktivnosti sa samozaposlenim kapacitetom i koja ukida Direktivu Saveta 86/613/EEC (Direktiva 2010/41 EU, 7. jul 2010. godine).⁵⁴ Stoga, tokom sprovođenja zakona mora se uzeti u obzir ova direktiva i razvijena praksa u vezi sa ovim ili drugim direktivama Saveta, ukoliko je izmenjena postojeća direktiva.
- 1.3.gj) Direktiva o sprovođenju principa jednakog tretmana između muškaraca i žena u pristupu i snabdevanju robom i uslugama (Direktiva 2004/113/EC).⁵⁵ Čak i ova direktiva je jedna od Direktiva Saveta Evrope koja se mora uzeti u obzir prilikom primenivanja ovog zakona i drugih zakona kada je u pitanju jednak tretman polova.

Član 2.

Delokrug

1. Ovaj zakon se odnosi na muškarce, žene i lica koji imaju zaštićenu karakteristiku polnog ili seksualnog identiteta i garantuje jednake mogućnosti i tretman u javnoj i privatnoj sferi društvenog života, uključujući politički i javni život, zapošljavanje, obrazovanje, zdravstvo, ekonomiju, socijalna davanja, sport, kulturu i druge oblasti utvrđene ovim ili bilo kojim drugim zakonom.

⁵² Vidi Zakon o radu br. 03/L-212, Službeni List Republike Kosovo, br. 90/01. Decembra 2010, pristupačan na <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>,

⁵³ Za više vidi član 16. i deo komentara.

⁵⁴ Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC, e qasshme ne: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=O-J:L:2010:180:0001:0006:en:PDF>

⁵⁵ Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 on implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32004L0113>

2. Zabrana diskriminacije po osnovu pola i seksa i obaveza da se promoviše jednakost muškaraca i žena u ovom zakonu, podrazumevaju da uključuju jednakost i ne diskriminiraju na osnovu zaštićene karakteristike rodnog identiteta.

3. Ovaj zakon obezbeđuje institucionalni okvir neophodan za sprovođenje.

4. Ništa u ovom zakonu se ne može uzeti kao ograničenje ili smanjenje postojećih prava utvrđenih drugim zakonima, ili važećim međunarodnim sporazumima i instrumentima.

Komentar, član 2.

2. Ovaj član utvrđuje delokrug sprovođenja ovog zakona, nabrajajući taksativno da odredbe ovog zakona važe za muškarce, žene i lica koja imaju zaštićenu karakteristiku rodnog identiteta ili pola.

Stav 1.

2.1 U stavu 1. člana 2. postavljeno je nekoliko zakonskih zahteva o jednakom tretmanu polova i definisan je delokrug zakona u tom pravcu. Ove zakonske odredbe garantuju jednak tretman u javnim i privatnim sferama društvenog života, uključujući politički i javni život, zapošljenje, obrazovanje, zdravstvo, ekonomiju, socijalnu korist, sport, kulturu i druge oblasti određene ovim ili bilo kojim drugim zakonom.⁵⁶ Delokrug ovog zakona nesumnjivo proizilazi iz Ustava Republike Kosova, koji sadrži mnoge odredbe kojima se garantuje princip rodne ravnopravnosti. Član 7, st. 2. Ustava predviđa da *“Republika Kosovo obezbeđuje jednakost polova kao osnovnu vrednost za razvoj demokratskog društva, jednake mogućnosti učešća žena i muškaraca u politički, ekonomski, društveni i kulturni život i sve ostale oblasti društvenog života.”*⁵⁷ određujući rodnu ravnopravnost kao osnovnu vrednost ustavnog poretka. Međutim, Ustav pominje koncept rodne ravnopravnosti i u drugim odredbama koje regulišu izgradnju i funkcionalno modeliranje najvažnijih javnih institucija.⁵⁸ U skladu sa ustavnim poretkom, sastav zakonodavstva, pravosuđa, Ustavnog suda, tužilačkog saveta, Sudskog saveta, državnog tužioca, civilne službe treba se organizovati poštovanjem i garantovanjem principa rodne ravnopravnosti.⁵⁹ Ustav obezbeđuje dovoljne garancije, tako

⁵⁶ Osim Zakona o polnoj ravnopravnosti, kao *lex specialis*, na snazi su i nekoliko drugih zakona koji promovišu koncept polne ravnopravnosti, npr. Zakon br. 03/L-149 o Civilnoj Službi, Zakon br. 05/L-021 o zaštiti od diskriminacije.

⁵⁷ Vidi Ustav Republike Kosovo, član 7.2.

⁵⁸

⁵⁹ Ustav Republike Kosovo, vidi članove: 71 [Kvalifikacije i Polna Jednakost]; 104 [Imenovanje i razrešenje sudija]; 108 [Sudski Savet Kosova]; 109 [Državni Tužilac], 110 [Tužilački Savet Kosova], član 101 [Civilna Služba],

da su polovi zastupljeni i jednako učestvuju u javnom životu, međutim, treba se dodati da žene sa jednakim kvalifikacijama sa muškarcima, u Kosovskom društvu trebaju da budu šire uključene u javnom životu, u formiranju i funkcionisanju državnih organa. Ovo treba da se postigne kroz sprovođenje principa, vrednosti i ustavnih mehanizama.⁶⁰ U mandatu Vlade Kosova je da sprovede Zakon o ravnopravnosti polova i obezbedi da načelo ravnopravnosti, ne ostane samo garantovana vrednost *de jure*, nego i *de facto*. Svakako da s obzirom na opsežno sprovođenje zakona i otklanjanje različitih faktora koji ometaju primenu principa ravnopravnosti polova u zemlji ovo zahteva angažovanje čitavog društva. Stoga, i ovaj zakon je u svom duhu predvideo ovo zakonsko uređenje u cilju stvaranja dodatnih mehanizama za ravnopravan tretman polova u svim sferama društvenog života, između ostalog, *političkom i javnom životu, zapošljavanju, obrazovanju, zdravstvu, ekonomiji, socijalnoj koristi, sportu, kulturi i drugim sferama utvrđenim ovim ili bilo kojim drugim zakonom.*

Stav 2.

2.2 Sprovođenje principa o ravnopravnosti polova nesumnjivo je u tesnoj vezi sa sprovođenjem principa nediskriminacije i stava 2. ovog člana odnosi se upravo na zabranu polne diskriminacije. Nejednak tretman pojedinca sa drugim pojedincem uzimajući u obzir pol predstavlja polnu diskriminaciju. Zabrana diskriminacije regulisana je brojnim dokumentima i mehanizmima međunarodnog karaktera od kojih najznačajnije su Međunarodna konvencija o civilnim i političkim pravima⁶¹ i Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda.⁶² i Protokol Br. 12.⁶³ Ostali dokumenti veoma važni koji se bore protiv najspeficijnijih aspekata diskriminacije su i Konvencije UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena⁶⁴, Konvencija UN-a o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije⁶⁵, Konvencija UN o pravima

⁶⁰ Vidi: PRESUDU Ustavnog Suda Kosova, u predmetu br. K013/15 procena amandamana ustava Republike Kosovo, predloženog od pedeset pet poslanika Skupštine Republike Kosovo, prosleđenu od Predsednika Skupštine Republike Kosovo, 6. februara 2015. Dopisom br. 05-259/DO-17.

⁶¹ Međunarodna konvencija o civilnim i političkim pravima usvojena je od strane Generalne skupštine Ujedinjenih nacija koji je takođe poznat kao Svetski Parlament sa rezolucijom 2200A (XXI). Na Kosovu je direktno primenjiva na osnovu člana 22. Ustava.

⁶² Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda, potpisana 4. novembra, 1950 je stupila na snagu 3. septembra 1953. godine. Na Kosovu je direktno primenjena prema članu 22. Ustava.

⁶³ 12. protokol Evropske konvencije o ljudskim pravima i osnovnim slobodama, usvojen 4. novembra u Rimu, stupio je na snagu 1. aprila 2005. Slučaj Sejdc i Finci v. Bosna i Hercegovina je prvi slučaj u praksi Evropskog suda za ljudska prava u kojima je Sud utvrdio kršenje člana 1. Protokola 12.

⁶⁴ Konvencija UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, usvojena Rezolucijom 34/180 Generalne skupštine UN-a, na svojoj 34. sednici, 18. decembra 1979. Na Kosovu, ona je direktno primenjiva na osnovu člana 22. Ustava.

⁶⁵ Konvencija UN o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije, usvojena od strane Generalne skupštine, Rezolucijom 2106 od 21. decembra 1965. Na Kosovu, ona je direktno primenjiva na osnovu člana 22. Ustava.

osoba sa ograničenim sposobnostima⁶⁶ i Konvencija br. 111 Međunarodne organizacije rada⁶⁷, o zabrani diskriminacije na radnom mestu. Takođe, i brojni dokumenti Saveta Evrope među njima Evropska povelja o socijalnim pravima iz 1996. godine, sadrži zabranu diskriminacije u pogledu rada, ali i na osnovu razlika u polovima.⁶⁸ Sa drugim članovima specificovane su i određene oblasti kako zaštititi jednaki tretmana polova.

Stav 3.

- 2.3 U stavu 3, član pokazuje da sa ovim zakonom je regulisan i institucionalni okvir koji će se brinuti o sprovođenju ovog zakona. U zakonu detaljno su regulisane nadležnosti Agencije za ravnopravnost polova, drugih zvaničnika u institucijama koji su odgovorni za sprovođenje odredaba ovog zakona i drugih zakona kako bi se osiguralo ravnopravnost polova.⁶⁹ Bez institucionalnog okvira koji se brine o sprovođenju zakona, zakon ne bi imao efekat u primeni. Iako po zakonu svaka institucija mora da obezbedi jednak tretman polova i pravnu zaštitu, međutim, zakonom je stvoren poseban mehanizam - Agencija za ravnopravnost polova, kao telo koji primarni zadatak ima sprovođenje ovog zakona i drugih zakona, kada je u pitanju jednaka zaštita polova.

Stav 4.

- 2.4 U stavu četiri ovog zakona pojašnjava se da sa odredbama ovog zakona ne mogu da se sprovedu i tumače kako bi umanjili prava koja su garantovana domaćim zakonima i drugim međunarodnim aktima. Međutim, odredba je takve prirode da ako jednakost između polova je garantovana drugim aktima, to podrazumeva da ovaj zakon ne može da umajni ta prava. Međutim, dok zakon svuda u svom duhu traži da ima jednak tretman polova, prema tome, u skladu sa odredbama ovog zakona, organi i institucije Kosova treba da izmene zakonske odredbe koje imaju diskriminatorni karakter za bilo koji pol ili da smanje ova prava.

⁶⁶ Konvencija UN-a o pravima osoba sa ograničenim sposobnostima, usvojena od strane Generalne skupštine, Rezolucijom A/RES/61/106. Ova pakt nije direktno primenljiva na Kosovo.

⁶⁷ Konvencija br. 111 Međunarodne organizacije rada, usvojena od Generalne Skupštine usvojena Pakt 25. juna 1958. od strane Generalne konferencije Međunarodne Organizacije rada u četrdesetoj i drugoj sednici. Stupanje na snagu: 15. jun, 1960, u skladu sa članom 8.

⁶⁸ Council of Europe, European Union Agency for Fundamental Rights, Handbook on European non-discrimination law, 2010, p. 13; see also Article 20 and Article E in part v of the European Social Charter that states: "With a view to ensuring the effective exercise of the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex, the Parties undertake to recognise that right and to take appropriate measures to ensure or promote its application in the following fields: a) access to employment, protection against dismissal and occupational reintegration; b) vocational guidance, training, retraining and rehabilitation; c) terms of employment and working conditions, including remuneration; d) career development, including promotion.

⁶⁹ Vidi članove 7, 8, 9 i deo tumačenja.

Član 3.

Definicije

1. Izrazi upotrebljeni u ovom zakonu imaju sledeće značenje:

1.1. **Polna ravnopravnost** – ravnopravno uživanje punih ljudskih prava žena i muškaraca, njihovih ljudskih prava Neprihvatljivost diskriminacije na rodnoj osnovi u mogućnosti, podele izvora ili zarada kao i pristup na usluge;

1.2. **žena**- svako lice koje sebe smatra takvim, bez obzira na uzrast i bračni status;

1.3. **muškarac** - svako lice koje sebe smatra takvim bez obzira na uzrast i bračni status;

1.4. **jednako tretiranje**- bez ikakve posredne i neposredne diskriminacije na osnovu roda i promovisanja rodne ravnopravnosti;

1.5. **direktna rodna diskriminacija** - se smatra kada se prema nekom licu postupa na nepovoljniji način nego što se postupa, ili se postupalo ili bi se postupalo prema nekom licu suprotnog pola u sličnoj situaciji;

1.6. **indirektna rodna diskriminacija** Smatra se kada naizgled nepristrasna odredba, kriterijum ili praksa stavlja, je stavila ili će staviti lice drugog pola u neravnopravan položaj, osim u slučajevima kada odredba, kriterijum ili praksa se mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna;

1.7. **pol** - podrazumeva biološke i fiziološke karakteristike koje definišu muškarca i ženu;

1.8. **rod** - su društveno konstruisane uloge dodeljene ženama i muškarcima, stečen identitet koji je naučen, promenjen tokom vremena koji se u velikoj meri razlikuje unutar i između kultura;

1.9. **rodni identitet** – ova zaštićena karakteristika pokriva identitet vezan za rod, izgled ili druge karakteristike osobe vezane za rod (bilo putem medicinske intervencije ili ne) sa ili bez obzira na pol osobe na rođenju;

1.10. **jednake mogućnosti** – podrazumeva obezbeđivanje potpunog

i ravnopravnog učešća muškaraca i žena u svim aspektima političkog, društvenog, kulturnog, obrazovnog i ekonomskog života i drugim oblastima utvrđenim važećim zakonom ili bilo kojim drugim zakonom;

1.11. **Uznemiravanje**- se smatra nepoželjno ponašanje na osnovu pola, seksa i rodnog identiteta, koje ima za cilj ili posledicu kršenje dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujuće, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja;

1.12. **Seksualno uznemiravanje** - podrazumeva svaki neželjeni oblik verbalnog i ne verbalnog ponašanja ili fizičkog ponašanja polne prirode, koje se javlja sa ciljem ili kao posledica kršenja dostojanstva lica i za stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja;

1.13. **Opšte mere** - su mere normativne prirode raznih oblasti, kojima se postiže, brani jednakost polova i sprečava diskriminacija polova putem zakona koji regulišu posebne oblasti ponašanja u određenim okolnostima ili pravi pristup da se obezbedi ravnopravan tretman polova;

1.14. **Posebne mere** - su privremene mere čiji je cilj garancija jednakih prava i promocija ravnopravnosti rodova u specifičnim oblastima društvenog života;

1.15. **Neravnomerna zastupljenost** - je onda kada je učešće ili zastupljenost jednog pola, niža od pedeset posto (50)% u bilo kom organu i nivou odlučivanja političkog ili javnog života;

1.16. **Rodno integrisanje**- je uključivanje rodne perspektive u svakoj fazi procesa planiranja, usvajanja, implementacije, monitoring i evaluacije zakona, politika ili programa i budžeta, u svim političkim, ekonomskim i socijalnim sferama, imajući u vidu promociju i unapređenje jednakih mogućnosti između muškaraca i žena;

1.17. **Rodno budžetiranje** - je implementacija rodne integracije u budžetskom procesu. To znači budžetska procena u pogledu pola, u slučajevima kada je rodno pitanje uzeto u obzir na svim nivoima budžetskog procesa, prihoda i troškova sa ciljem promovisanja ravnopravnosti žena i muškaraca;

1.18. **Nasilje na bazi roda** - označava svako nasilje koje dovodi ili će verovatno dovesti do povrede ili fizičke, seksualne, psihološke, društvene

ili ekonomske patnje po rodnoj osnovi, uključujući i pretnje takvim aktima, prinudu ili proizvoljno lišenje slobode, bilo kada se to dešava u javnom ili privatnom životu;

1.19. **Žrtvovanje** - javlja se kada osoba doživljava nepovoljno tretiranje ili štetne posledice kao reakcija na žalbe (pokrenute postupke) ili radnji u cilju realizacije principa jednakog tretmana, ili u slučajevima kada takvo lice pruži informacije, dokaze ili pomoć u vezi sa žalbom ili postupkom u slučaju diskriminacije;

1.20. **Plata**- uobičajena osnovna ili minimalna plata, plata ili bilo koja druga nadoknada, bilo u novcu ili u robi, koju radnik prima direktno ili indirektno za svoj rad, prima od svog poslodavca;

1.21. **šema profesionalnog društvenog osiguranja**- o progresivnoj primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima socijalnog osiguranja čija je svrha osiguranje radnika, bilo da su zaposleni ili samozaposleni u jednom preduzeću ili grupi preduzeća, oblasti ekonomske aktivnosti, profesionalnom sektoru ili grupi sektora sa prednostima namenjenim za dopunu dobara pruženih od šeme socijalnog osiguranja ili da ih zameni, ukoliko je članstvo u takvim šemama obavezno ili fakultativno;

1.22. **Rodni stereotipi** - su generalizovani pogledi ili predubedjenja o kvalitetima ili karakteristikama koje imaju ili bi trebalo da imaju ili ulogama koje imaju ili bi trebalo da imaju muškarci i žene.

Komentar, član 3.

3. Član 3. sadrži niz definicija koje objašnjavaju pojmove koji se koriste u ovom zakonu, ali čak i značenje pojedinih kategorija diskriminacije. Definicije su od posebnog značaja za zakon, jer odredbe zakona treba posmatrati i tumačiti u skladu s definicijama. Međutim, neke definicije imaju veze i sa samim članovima zakona koji i daju objašnjenje pojma ili oblike diskriminacije. Na primer, definicije *‘direktna rodna diskriminacija’* i *‘indirektna rodna diskriminacija’*, su regulisani članom 4. stav 1. Dakle, čak i prilikom tumačenja mora da postoji veza između definicije i same norme predviđene u Članu 4.

Stav 1.

- 3.1.1 U članu 3, **Polna ravnopravnost** - je definisan na ovaj način ravnopravno

uživanje punih ljudskih prava žena i muškaraca. Neprihvatljivost diskriminacije na rodnoj osnovi u mogućnosti, podele izvora ili zarada kao i pristup na usluge". Prema ovoj definiciji, žene i muškarci ne samo što imaju jednaka prava garantovana zakonom u pisanoj formi, nego to podrazumeva postizanje ravnopravnosti kroz ostvarivanje prava na jednaki način. Ostvarivanje prava odnosi se na sva ljudska prava, odnosno prava garantovana nacionalnim i međunarodnim zakonima. Često u praksi je evidentna činjenica da je zakon tretirao jednako prava među polovima, ali ona nisu ispunjena tokom faktičkog vršenja prava. Tako *de jure* polovi su jednaki u pogledu ljudskih prava, ali *de facto* ne postiže se svrha ove pravne norme. Dakle, i u definiciji je stavljen naglasak da se ova jednakost između polova može postigne u praktičnom smislu. Na primer, imovinska prava su podjednako zagantovana za oba pola, ali u praksi je evidentno da se imovina u većini slučajeva registruje u ime muža, odnosno muškaraca. Stoga, zakon traži da promenimo ovaj praktičan pristup za postizanje efektivne ravnopravnosti. Takođe, zakonom nasleđivanja svi naslednici su jednaki, bez obzira na pol,⁷⁰ ali u praksi žene odustaju od nasleđivanja u korist muškaraca-braće. Zakon o ravnopravnosti polova, zahteva da se ova praksa izbegne i da se stvori efikasno ostvarivanje prava podjednako za oba pola - žena i muškaraca. To je predviđeno i Strategijom Kosovu o imovinskim pravima.⁷¹

3.1.2 Definicija **Žena** - obuhvata *‘svako lice koje sebe smatra takvim, bez obzira na uzrast i bračni status’* Sa ovom definicijom zakon nije naslonjen na biološkom aspektu, ali je stavio naglasak na činjenicu, da je svako lice koje sebe smatra kao takvog. Smatramo da ovom definicijom nije dovoljno razjašnjen pojam “Žena”, jer ona pripada drugim zakonima koji određuju pol i odnose na biološke aspekte.⁷² Međutim, zakonodavac je stavio akcenat na činjenicu da svako lice ima pravo da se odredi za pol (seks) u zavisnosti od svojih osećanja i da ostvari to pravo sa drugim relevantnim zakonima koji određuju i način regulisanja biološkog aspekta polova.

3.1.3 Definicija **Muškarac** - obuhvata *‘ - svako lice koje sebe smatra takvim bez obzira na uzrast i bračni statut’*. To je isto što je rečeno o ženskom polu. Dakle, i ovde imate zakon koji dozvoljava osobama da se odrede o polu i to prema osećanjima koje imaju u odnosu na pol.

⁷⁰ Vidi Zakon Kosova br. 2004 / 26 o nasleđivanju (u daljem tekstu ZKN), Službeni list PIS, 3/2006, 1. avgusta 2006, član 3.

⁷¹ Pogledajte strategiju Kosova za imovinska prava, Ministarstvo pravde, 2016. str. 12-13. Što se tiče pristupa prava na imovinu Pogledajte Organizacija POLIS, prava žena na imovinu, Zakonodavstvo vs Primena u Praksi, 2017, dostupno na: <http://abgi.rks-gov.net/Portals/0/1.%20Raport%20hulumtues%20-%20Final.pdf>

⁷² Vidi Zakon br. 02/L-76 o reproduktivnom zdravlju, Službeni list Republike Kosovo, br. 24/2. maj 2008. godine, član 2, Definicije i član 7-9 objašnjava značenje pojma “ženske”, u biološkim smislu kao majka deteta i njegovih prava.

3.1.4 Definicija **Jednako tretiranje** – Bez ikakve direktne i indirektno diskriminacije na osnovu pola i promovisanja polne ravnopravnosti, stavlja akcenat u odnosu na to što se smatra jednako tretiranje. Pod tim se podrazumeva eliminisanje svakog oblika diskriminacije kada su u pitanju polovi. Dok ovom definicijom je navedeno da diskriminacija može biti direktna i indirektna i treba eliminisati u toku sprovođenja odgovarajućih zakona. Za više i sam zakon o RP članom 4. zabranjuje direktnu i indirektnu diskriminaciju polova.⁷³

3.1.5 Definicija **Direktna rodna diskriminacija** - *se smatra kada se prema nekom licu postupa na manje povoljan način nego što se postupa, ili se postupalo ili bi se postupalo prema nekom licu suprotnog pola u sličnoj situaciji.* Ovom definicijom se težilo da se eliminišu oblici diskriminacije koji mogu biti pojavljeni direktno u određenom slučaju dajući prednost jednom polu, ili primenom diskriminacionih mera, odnosno sprečavajući drugi pol na Ostvarivanje prava. Nijedan pol ne bi trebalo da ima više prava garantovana zakonom i ne izvodljive u praksi. U slučaju da ESLJP, **Martin v. Rusija** *nedostatak davanja dozvole za njegovog oca od strane vojnih vlasti da vrši roditeljsku negu na osnovu toga da ovo pravo pripada samo ženaskom polu vojong osoblja je procenjena od strane suda kao kršenje člana 8. i 14. EKLJP.*⁷⁴ Shodno tome, vojne vlasti su primenili direktne diskriminatorne mere na nepriznavanje prava oca da vrši roditeljsko pravo. Dakle, zakoni i konvencije često ne preciziraju tačno šta je diskriminacija, ali ostaje da praksa identifikuje ovo i da se razjasni kada postoji diskriminacija.⁷⁵ Koncept direktne diskriminacije je takođe poznat u okviru prava Evropske unije, sa EKLJP i direktivama i lako je identifikovan od indirektno diskriminacije, jer govori o uporedljivoj situaciji kada se jednoj osobi daju manja prava ili se tretira manje od druge osobe u sličnoj situaciji. Ovaj koncept obuhvata, tretman manje povoljan, istu uporedljivu situaciju i osnovu jednake zaštite.⁷⁶ Pravo EU-a govori o slučajevima kada se tretiraju na manje povoljan način pojedinci zemalja članica EU-a, ali i analogno se koristi za slučajeve rodne diskriminacije.

3.1.6 Definicija **Indirektna rodna diskriminacija** – *Smatra se kada naizgled nepristrasna odredba, kriterijum ili praksa stavlja, je stavila ili će staviti lice drugog pola u neravnopravnom položaju, osim u slučajevima kada odredba, kriterijum ili praksa se mogu objektivno opravdati legitimnim*

⁷³ Pogledajte član 4 ovog zakona i deo komentara.

⁷⁴ ESLJP, **Martine v. Rusija**, *Tužbeni zahtev br. 30078/06, Odluka, 22. mart 2012, str. 2 i deo odluke - dispozitiva, str. 44.*

⁷⁵ Ivana Radacic, *Critical Review of Jurisprudence: An Occasional Series, Gender Equality Jurisprudence of the European Court of Human Rights, The European Journal of International Law Vol. 19 no. 4, EJIL 2008, pp. 841- 856, p. 842.*

⁷⁶ Council of Europe, European Union Agency for Fundamental Rights, *Handbook on European non-discrimination law, 2010, pp. 22-25.*

ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna. Naglasak ove definicije obuhvata i slučajeve kada se zakonodavstvom država mogu biti predviđeni različiti zakonski uslovi za polove davanjem većih ili smanjujući prava jednom polu u odnosu na drugi. Takođe ovde su obuhvaćene i mogućnosti tokom sprovođenja prava u praksi, jedan pol se tretira na povoljniji način. Stoga, države bi trebalo da eliminišu oblike pravne diskriminacije, ali i sprovođenje zakona i sprovođenje prava da budu jednaki u praksi. Na Kosovu zakoni pominju svuda jednak tretman prava među polovima, ali u praksi, njihova implementacija je teška u nekim slučajevima za ženski pol. *Primer:* Zakonom o nasleđivanju, svi naslednici bez obzira na pol su jednaki na nasledstvo.⁷⁷ Ali u praksi, postoje mnogi slučajevi u kojima žene odustaju od nasleđa u korist muškaraca.⁷⁸ I EKLjP i pravo EU-a osim što priznaju direktnu diskriminaciju kada se dvoje ljudi tretiraju drugačije u istoj situaciji, ali i indirektnu diskriminaciju kada se isto tretiraju dve osobe u različitim situacijama. Dakle, ova diskriminacija podrazumeva da mora da postoje: 1) neki neutralni propisi, kriterijumi ili ista praksa, 2) značajan negativan efekat za zaštićenu grupu, 3) i poređenje situacija.⁷⁹

3.1.7 Definicija **Pol** - *podrazumeva biološke i fiziološke karakteristike koje definišu muškarca i ženu.* Kao što se vidi iz definicija Zakon o ravnopravnosti polova nije pravilno objasnio pojmove koji se koriste "Rod" i "Pol". Ako pogledamo zakon Kosova o Porodici, definicija ili pojam "Pol" se koristi za razlikovanje muškaraca i žena u biološki aspekt.⁸⁰ Dok značenje izraza "Rod" se koristi u drugačijem smislu, ne za razliku između muškaraca i žena da pokaže bliskost osoba u porodici koje je prepreka za brak, ali i za ostvarivanje porodičnih prava na osnovu bliskosti.⁸¹ Postoje tri vrste roda u smislu porodičnog prava: 1) krvno srodstvo, 2) srodstvo usvajanja, 3) srodstvo po tazbini.⁸² Zbog toga, prema definicijama u ovom zakonu-ZRP, teško je razumeti kada je u pitanju razlika u polovima i razlika u rodovima.

⁷⁷ Zakon Kosova br. 2004/26 o nasledstvu (u daljem tekstu ZKN), Službeni list PIS-a, 3/2006, 1. avgust 2006, član 3. i član 11.

⁷⁸ Kosovski Centar za ravnopravnost polova, Pravo žena na nasledstvo imovine na Kosovu, 2011., str. 9-11, pristupan u: <http://www.kgscenter.net/wp-content/uploads/2015/05/EdrejtaeTrash%C3%ABgimise.pdf>; Organizacija POLIS, Prava žena na imovinu, Zakonodavstvo vs Sprovođenje u praksi, 2017, dostupan na: <http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/1.%20Raport%20hulumtues%20-%20Final.pdf>

⁷⁹ Council of Europe, European Union Agency for Fundamental Rights, Handbook on European non-discrimination law, 2010, pp. 29-31.

⁸⁰ Vidi Zakon Kosova br. 2004/32 o porodici (u daljem tekstu ZPK), Službeni list PIS-a, br. 4/2006, 1. septembar 2006, član 14.

⁸¹ ZPK, član 21, 22, 23.

⁸² Haxhi Gashi/Abdulla Aliu/Adem Vokshi, Komentar zakona o porodici, izdavan od strane GIZ-a, 2012, str. 68-73, 103.

3.1.8 Definicija **Rod** – *su društveno konstruisane uloge dodeljene ženama i muškarcima, stečen identitet koji je naučen, promenjen tokom vremena koji se u velikoj meri razlikuje unutar i između kultura.* Kao što se vidi u ovoj definiciji, zakon daje jednu drugu dimenziju značaju roda, koji nema fokus samo na razliku polova, muškog i ženskog u biološkom aspektu, nego i kod fenomena ili društvenog svojstva kojeg je dobilo ova razlika, dakle ženski i muški rod. I treba dodati da rod se ne koristi u smislu Zakona o porodici, nego opet kao razlika muškaraca i žena.

3.1.9 Definicija **Rodni identitet** – *ova zaštićena karakteristika pokriva identitet vezan za rod, izgled ili druge karakteristike osobe vezane za rod (bilo putem medicinske intervencije ili ne) sa ili bez obzira na pol osobe na rođenju.* Definicija rodnog identiteta, definiše identitet jedne osobe u smislu roda, na osnovu izgleda, ali uzimajući u obzir kasnije promene koje se mogu desiti sa hirurškim intervencijama koje su legalne. Dakle, ne uzima se kao osnova samo rodni identitet pri rođenju, ali to se može promeniti sa rastom osobe i zavisno od seksualne orijentacije takođe se mogu uraditi medicinske intervencije da bi se odredio rodni identitet. Dakle, definicija i tumačenje ovog zakona trebalo bi da se proširi u narednim rodnim razlikama, a ne samo onaj koji je prvobitno zabeležen u matičnu knjigu rođenih kao prvi trenutak utvrđivanja roda. U okviru praksi ESLJP, u predmetu *Hämäläinen v. Finska*, podnosilac Slučaja je rođen 1963. godine u Helsinku, Finska muškog pola. Ona uvek je imala osećaj da je bila žena u telu muškarca. Međutim, ona je nastavila svoj život i 1996. godine oženila se sa jednom ženom, a 2002. njima se rodilo dete. Podnosilac u 2004. godini počela da se oseća loše i odlučila da u 2005. godini uradi operaciju za promenu pola.⁸³ Ali ESLJP je našao da u ovom slučaju nije bilo kršenja Konvencije.

3.1.10 Definicija **Jednake mogućnosti** – *podrazumeva obezbeđivanje potpunog i ravnopravnog učešća muškaraca i žena u svim aspektima političkog, društvenog, kulturnog, obrazovnog i ekonomskog života i drugim oblastima utvrđenim važećim zakonom ili bilo kojim drugim zakonom.* Ovom definicijom pojašnjavaju se da rodovi ne samo što imaju jednaka prava, nego takođe treba dati jednake mogućnosti u svim sferama društvenog života, tako da su i pomenute te oblasti, ali su i uređene posebnim članovima

⁸³ ESLJP *Hämäläinen v. Finska*, aplikacija br. 37359/09, Odluka od 16. jula 2014. U pomenutom slučaju podnosilac u 2006. godini je dijagnostikovao kao transseksualac. Dana 7. jula 2006. godine ona je menjala ime i uzela novi pasoš i novu vozačku dozvolu. Njen lični broj i dalje ukazuje na to da je muško, takođe i pasoš. Godine 2007. ona je podnela zahtev lokalnoj kancelariji za registraciju da joj se utvrdi njen novi rod kao žena i da menja svoj ID broj iz muškog na ženski jer više ne odgovara aktuelnoj stvarnosti. Ali lokalna kancelarija za registraciju odbila ovaj zahtev. Kasnije, tužilac podneo zahtev Upravnom sudu u Helsinkiju i Vrhovnom sudu za upravne poslove. Oba zahteva su odbijena od strane navedenih sudova. Podnosilac zahteva se obratio ESLJP sa zahtevom da Finska je prekršila njena prava na privatnost i porodicu na osnovu toga da nije priznala u potpunosti njen novi pol u vezi sa prelaskom od braka na registrovanu vezu. Tako, podnosilac zahteva navodila da je kršen član 8, 12. i 14. [Evropske konvencije o ljudskim pravima](#). Evropski sud za ljudska prava većinom glasova odlučio da se nije kršila Konvencija i priznala odluke finskih vlasti.

ovog zakona.⁸⁴ Dakle, definicija je pojasnila da mogućnosti treba da se stvore zakonima za sve oblasti društvenog života, ali i da budu praćene praktičnim merama.

3.1.11 Definicija **Uznemiravanje** – *se smatra nepoželjno ponašanje na osnovu pola, seksa i rodnog identiteta, koje ima za cilj ili posledicu kršenje dostojanstva osobe istvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.* Zakon zabranjuje svaki oblik uznemiravanja na osnovu razlika po polu, eliminišući svaki oblik zastrašivanja, neprijateljski pristup, degradaciju, poniženje ili faze kroz koje je jedan pol ili drugi postavljena u takvoj situaciji. Ova situacija se treba posmatrati sa stanovišta ljudskog ponašanja i zaustaviti takvo ponašanje. Nadležni organi trebaju uvek biti spremni da preuzmu mere bezbednosti da takvi događaji ili dela se ne pojavljuju u otvorenim ili zatvorenim prostorijama. Sa ovim ne samo što se krše prava o ravnopravnosti polova, nego se krše se i ljudska prava garantovana domaćim i međunarodnim zakonskim aktima.⁸⁵ Uznemiravanje može da se predstavi i kao krivično delo u Krivičnom zakoniku Kosova (u daljem tekstu KZK ili Krivični Zakonik).⁸⁶

3.1.12 Definicija **seksualno uznemiravanje** – *podrazumeva svaki neželjeni oblik verbalnog i ne verbalnog ponašanja ili fizičkog ponašanja polne prirode koji se javlja sa ciljem ili kao posledica kršenja dostojanstva lica i za stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.* Definicija pojašnjava da se zabranjuje svaki oblik seksualnog uznemiravanja. Zakonska odredba je jasna i u sebe obuhvata elemente koji se regulišu drugim zakonima na snazi, a posebno Krivičnim zakonom,⁸⁷ Zakon o zaštiti od nasilja u porodici,⁸⁸ Zakon o zaštiti od diskriminacije.⁸⁹

3.1.13 Definicija **Opšte mere** - *su mere normativne prirode raznih oblasti, kojima se postiže, brani jednakost polova i sprečava diskriminacija polova putem zakona koji regulišu posebne oblasti ponašanja u određenim okolnostima ili pravi pristup da se obezbedi ravnopravan tretman polova.* Sa ovom definicijom, daje se objašnjene da na osnovu zakonskih akata treba da se preduzmu opšte mere da se obezbedi ravnopravnost polova. Što se tiče opštih mera zakon utvrđuje u članu 5. ovog zakona. Zbog toga, tumačenje

⁸⁴ Vidi ZRP, članovi 5, 15-19. i deo komentare o ovim članovima.

⁸⁵ Ustav Republike Kosova, član 22, 23 i 24;

⁸⁶ Vidi kod Br. 04/L-082 Panel Republike Kosova, Službeni list Republike Kosova / br.19 / 13. august 2012, član 186.

⁸⁷ Krivični zakonik Kosova, član 150, stav. 2.3 i krivična dela protiv ljudskog tela sa posebnim naglaskom na krivična dela silovanja, uznemiravanja i seksualnog zlostavljenja.,

⁸⁸ Vidi Zakon br.03/L-182 o zaštiti od nasilja u porodici, Službeni list Kosova, 76/2010, od 10. avgusta 2010.

⁸⁹ ZAKON BR. 05 / 1 -021, zaštita od diskriminacije, Službeni glasnik Republike Kosova / br 16/26 jun 2015.

ove definicije treba posmatrati u smislu člana 5.⁹⁰

3.1.14 Definicija **Posebne mere**- *su privremene mere čiji je cilj garancija jednakih prava i promocija ravnopravnosti rodova u specifičnim oblastima društvenog života.* Ova definicija pojašnjava situacije kada se treba uzeti posebne mere kako bi se garantovala jednaka prava rodova i promocija ovih prava u specifičnim oblastima. Za više podataka o sadržaju ovih mera, govori član 6. ovog zakona.⁹¹

3.1.15 Definicija **Neravnomerna zastupljenost**- *je onda kada je učešće ili zastupljenost jednog pola, niža od (50%) u bilo kom organu i nivou odlučivanja političkog ili javnog života.* Ovom definicijom postavljen je jedan standard-kriterijum osiguravanje ravnopravnosti između polova. Ovim se smatralo da svaka zastupljenost koja je niža od 50% za jednu ili drugu pol u svim društvenim sferama smatra se kao nejednaka zastupljenost. Na Kosovu, prema statistici na stanovništvo, kao i odvajanje stanovništva žena i muškaraca je približno u istim marginama izveštaja od 49 -51 i 50-50% žena i muškaraca.⁹² Ova odredba ima za cilj da ostvari jednaku zastupljenost i za to treba da ima mehanizme koji obezbeđuju ovaj procenat zastupljenosti.

3.1.16 Definicija **Rodno integrisanje** – *je uključivanje rodne perspektive u svakoj fazi procesa planiranja, usvajanja, implementacije, monitoringa i evaluacije zakona, politika ili programa i budžeta, u svim političkim, ekonomskim i socijalnim sferama, imajući u vidu promociju i unapređenje jednakih mogućnosti između muškaraca i žena.* Ova definicija stavlja naglasak na podjednako rodno uključivanju u bilo kojoj sferi koje su takođe prebrojane u sadržaju odredbe. Dakle, daje na razumevanje da treba da se učine stvarni naponi za ravnopravnu zastupljenost polova na Kosovu, ženski pol je manje zastupljen, i stoga se zahtevaju mehanizmi koji osiguravaju integraciju ženskog pola. Prema tome, postavlja se pitanje kako postupiti u okolnostima u kojima su potrebni profesionalni kriterijumi za integraciju na radnim mestima, i druge političke i društvene sfere? Zakon uvek nastoji da se stvaraju mogućnosti za profesionalno ostvarenje i kroz to i jednako integrisanje polova. Postavlja se pitanje da li mogu postojati prioriteta prava za bilo koji pol u cilju njihove integracije u sferama društvenog života? Treba napomenuti da zakon ne zahteva da se ta integracija odvija van osnova zasluga, ali da se stvaraju jednake mogućnosti za integraciju. Zakonom Bremena u Nemačkoj bilo je predviđeno

⁹⁰ Vidi ZRP, član 5. i deo komentara.

⁹¹ Vidi ZRP, član 6. i deo komentara.

⁹² Vidi Izveštaj ARP, Žene i Muškarci na Kosovu, 2011.

da se daje pravo prednosti ženskom polu i da postoji takozvana pozitivna diskriminacija za promociju prava ženskog pola,⁹³ isto mišljenje dali su i Sud rada i Nemački Savezni Sud rada.⁹⁴ Međutim, za isti slučaj ESP je zaključio je da primena Bremenskog zakona kojim je data prednost kandidatu na osnovu pola automatski bez kriterijuma iste kvalifikacije, samo zato što je bila manje zastupljena, predstavlja diskriminaciju na rodnoj osnovi.⁹⁵ Međutim, odlukom ESP u slučaju *Kalanke protiv Bremena*, sud je konstatovao da može postojati davanje prednosti na zapošljavanje u skladu sa Direktivom 76/207/EEC u slučajevima u kojima su žene nedovoljno zastupljene, pod uslovom da imaju iste profesionalne uslove, dakle ne na automatski način, podrazumevajući ovde da pod-zastupljenost je manje od pola u grupi radnika jedne institucije/ organizacije.⁹⁶

3.1.17 **Definicija Rodno budžetiranje** - je implementacija rodne integracije u budžetskom procesu. To znači budžetska procena u pogledu pola, u slučajevima kada je rodno pitanje uzeto u obzir na svim nivoima budžetskog procesa, prihoda i troškova sa ciljem promovisanja ravnopravnosti žena i muškaraca. Ovom Definicijom daju se objašnjenja da i budžetski aspekt i raspodelu javnih sredstava treba vršiti na način koji podržava jednako polove u smislu budžeta na svim nivoima. Na Kosovu, već ima mnogo inicijativa za uključivanje ženskog pola u budžetskim kvotama kao bi se podržali projekti i aktivnosti koji imaju veću zastupljenost žena. Uz to se pretpostavlja da ženski pol bude više zastupljen u društvenom životu ovo je omogućeno uz budžetska izdvajanja koja podržavaju aktivnosti žena sa ciljem njihove integracije u društveni život kao što je pomenuto u prethodnoj definiciji "rodno integrisanje".

3.1.18 **Definicija Nasilje na bazi roda**- označava svako nasilje koje dovodi ili će verovatno dovesti do povrede ili fizičke, seksualne, psihološke, društvene ili ekonomske patnje po rodnoj osnovi, uključujući i pretnje takvim aktima, prinudu ili proizvoljno lišenje slobode, bilo kada se to dešava u javnom ili privatnom životu. Nanošenje nasilja protiv bilo kojeg pojedinca krše se ljudska prava. Ova prava su garantovana Ustavom i drugim zakonskim aktima. Nasilje nad čovekom bez obzira na pol je krivično delo.⁹⁷ Sadržaj ove definicije je veoma širok i u sebi sadrži neke oblike nasilja gde svaki

⁹³ Bremen Law on Equal Treatment for Men and Women in Public Service) ("Bremen law")

⁹⁴ Ann Donahue, The Kalanke Ruling: Gender Equality in the European Labor Market, *Northwestern Journal of International Law & Business*, Vol. 18. Issue 3, Spring 1998, p. 734.

⁹⁵ ESP, *Kalanke v. Bremen*, Odluka C-450/93, 17 oktobar 1995, I-3078.

⁹⁶ ESP, *Kalanke v Bremen*, odluka C-450/93, 17 oktobar 1995, I-3079.

⁹⁷ Vidi TSK, član 14, u vezi sa članovima 189, 194, 195, 196. i krivičnih dela Poglavlja XX- krivična dela protiv sek-

može biti predstavljen kao određeni prekršaj. Ali naglasak je stavljen na činjenicu da je ovo nasilje izazvano na osnovu razlikosti polova, odnosno, s obzirom da je to rezultat da jedna osoba ili grupa osoba pripadaju jednom polu. Tako da ovo nasilje je zabranjeno ne samo kao kršenje ljudskih prava, nego i zato što krši ravnopravnost polova i pojavljuje se kao oblik rodne diskriminacije.

3.1.19 Definicija **Žrtvovanje** – *javlja se kada osoba doživljava nepovoljno tretiranje ili štetne posledice kao reakcija na žalbe (pokrenute postupke) ili radnji u cilju realizacije principa jednakog tretmana, ili u slučajevima kada takvo lice pruža informacije, dokaze ili pomoć u vezi sa žalbom ili postupkom u slučaju diskriminacije.* Ova definicija ima za cilj da pojašni slučajeve žrtvovanja protiv lica, kao rezultat okolnosti kada je on koristio zakonske procedure kako bi osigurao jednak tretman pred zakonom u skladu sa ovim zakonom i drugim zakonima. Kao rezultat toga, on ili ona doživljavaju nepovoljan tretman. Takođe, ovde se podrazumevaju i druge okolnosti kada ovaj nepovoljan tretman ili žrtvovanje dolazi kao rezultat kada je osoba pružila informacije ili je svedočila i pomagla da se identifikuju slučajevi kada se vrši nejednak tretman polova.

3.1.20 Definicija **Plata** – *uobičajena osnova ili minimalna plata, plata ili bilo koja druga nadoknada bilo u novcu ili u robi, koju radnik/ca direktno ili indirektno za njegov/njen rad, prima od svog poslodavca.* Objasnio je oblike plaćanja koje može uzeti jedna osoba u vezi zapošljavanja. Oblici diskriminacije mogu da se pojave i u platama, isplatama zarada i drugim oblicima naknade. Stoga, važno je da shvatimo ove definicije, jer nije isto plata i isplata, kao što nije ista plata i druga nagrada na poslu kao rezultat dodatnog rada, povrede ili drugog oblika nagrade za zasluge na radu.

3.1.21 Definicija **šema profesionalnog društvenog osiguranja** – *o progresivnoj primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima socijalnog osiguranja čija je svrha osiguranje radnika, bilo da su zaposleni ili samo-zaposleni u jednom preduzeću ili grupi preduzeća, oblasti ekonomske aktivnosti, profesionalnom sektoru ili grupi sektora sa prednostima namenjenim za dopunu dobara pruženih od šeme socijalnog osiguranja ili da ih zameni, ukoliko je članstvo u takvim šemama obavezno ili fakultativno.* Ovom definicijom objašnjene su šeme socijalnog osiguranja i zahtev da i u ovoj kategoriji treba da postoji jednak tretman polova. Na Kosovu postoje zakoni koji regulišu različite aspekte šema osiguranja i različitih

sualnog integriteta. Iako Krivičnim zakonikom postoje različite definicije od izraza korišćenih u ovom članu, međutim, sadržaj akcije je u sadržaju aktivnosti koje predstavljaju različite vrste krivičnih dela protiv ljudskog tela i slobode.

profesionalnih klasifikacija na osnovu kojih izgrađene su i šeme socijalnog osiguranja zaposlenih, samo-zaposlenih, preduzeća, itd.⁹⁸ U širem smislu i sam ovaj zakon je članom 16. tretirao šeme društvenih osiguranja i način osiguranja jednakog tretmana polova u tim šemama.⁹⁹

3.1.22 Rodni stereotipi - *su generalizovani pogledi ili predubeđenja o kvalitetima ili karakteristikama koje imaju ili bi trebalo da imaju ili ulogama koje imaju ili bi trebalo da imaju muškarci i žene.* Rodni stereotipi su okolnosti koje se javljaju u društvu i odnose se na stanovišta ljudi ili predrasuda da koje poslove ili delatnosti treba da vrše muškarci i koje žene. Tako da sa ovim predrasadama ili stanovištem stvara i razlika na osnovu polova. Dakle, tako se pojavljuju neravnopravnosti na polnoj osnovi. Primer ako bi bilo predrasuda da sa nekim poslovima mogu da se bave samo žene, ona stvara nejednak tretman polova. Dakle, svrha zakona je da se izbegnu takve predrasude ili stanovišta.

Član 4.

Zabrana diskriminacije polova

1. Zabranjena je neposredna ili posredna polna diskriminacija, uključujući i manje povoljan tretman žena zbog trudnoće i materinstva, bračnog statusa, nacionalnosti, rase, invalidnostima seksualne orijentacije, socijalnog statusa, verskog ubeđenja ili verovanja, starosnog doba, ili po bilo kojem drugom osnovu propisanim zakonom ili sporazumom i važećim međunarodnim instrumenatima.

2. Rodno zasnovano nasilje je oblik diskriminacije koji ozbiljno ugrožava mogućnost muškarcima i ženama da uživaju svoja prava i slobode na ravnopravnoj osnovi i zabranjena je.

3. Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje je zabranjeno. Odbijanje ili predaja nekog lica takvom ponašanju ne može da se koristi kao osnova za neku odluku koja se odnosi na tu osobu.

4. Kako bi se zakonom politikama, programima i praksama sprečila rodna diskriminacija primenjuje se načelo rodne ravnopravnosti i rodne

⁹⁸ Vidi Zakon br. 2003/15 o šemi socijalne pomoći na Kosovu, izmenjen i dopunjen Zakonom Br. 04/L-096, Službeni list Republike Kosovo, 15/13. juna 2012; ZAKON BR. 04/L-131 o penzijskim šemama koje finansira država, Službeni list Republike Kosovo / br.35 / 05 April 2014.

⁹⁹ Vidi član 16. i deo komentara.

integracije, uključujući koristi nakon trudnoće ili rađanja, primenjuje se u svim planiranjima, budžetima i primenama gore navedenih akata od strane javnih i privatnih subjekata.

5. Uputstvo za direktnu ili indirektnu diskriminaciju na osnovu pola je diskriminacija u smislu ovog zakona.

6. Neće biti viktimizacije lica uključenih u podnesku ili procesuiranju žalbi na diskriminaciju, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnetu na osnovu ovog zakona.

Komentar, član 4.

4. Članom 4, je zabranjena diskriminacija fokusirajući se na dve ključne tačke direktnu i indirektnu diskriminaciju. Diskriminacija je razlika ili proterivanje lica ili grupe lica u odnosu na druge.

Stav 1.

4.1 Član 4. stav 1, predviđa zabranu direktne ili indirektno rodne diskriminacije, predviđajući i oblike diskriminacije, za koje se može zahtevati pravna zaštita. Ovi oblici diskriminacije su različite prirode i uglavnom se odnose na stanje osobe ili njenim odnosima sa državom ili sa drugima. Na kraju ovog stava dozvoljava se mogućnost da se pojavljuju i drugi oblici diskriminacije, koji nisu definisani u ovom stavu, ali se predviđaju bilo kojem drugom osnovom određenom zakonom ili sporazumom i međunarodnim instrumentima na snazi. To znači da su ovi oblici i razlozi nisu jedini na osnovu kojih se može prouzrokovati diskriminacija, ali može biti i drugih razloga, a koji se mogu primetiti u praksi, ali uvek ih treba posmatrati međunarodnim zakonima i standardima pomenutim u članu 1.¹⁰⁰

4.1.a) Pravo na zaštitu od diskriminacije je univerzalno pravo. Evropska konvencija o ljudskim pravima koja je primenjiva i na Kosovu, zabranu diskriminacije predviđa u članu 14.¹⁰¹ Član 14. EKLJP koristio se od strane zemalja EU-a i jurisprudencija ESLJP, kako bi se osigurao jednaki tretman rodova i zabrana rodne diskriminacije ili na osnovu pola.¹⁰² U odlukama ESLJP je navedeno da jednak tretman polova je osnovni uslov za države

¹⁰⁰ Što se tiče međunarodnih standarda o zabrani diskriminacije vidi član 1. i deo komentara.

¹⁰¹ Član 14. Konvencije predviđa zabranu diskriminacije, prema kojem: «Uživanje prava i sloboda predviđenih u ovoj Konvenciji obezbeđuje se bez ikakve razlike po bilo kom osnovu kao što su pol, rasa, boja kože, jezik, veroispovest, politički stavovi ili bilo koje mišljenje, nacionalno ili društveno poreklo, veza s nekom nacionalnom manjinom, imovna, rođenje ili bilo koji drugi status», dostupno u:

http://www.echr.coe.int/documents/convention_sqj.pdf

¹⁰² Ivana Radacic, Critical Review of Jurisprudence: An Occasional Series *Gender - Equality Jurisprudence of the European Court of Human Rights, The European Journal of International Law Vol. 19 no. 4, EJIL 2008, pp. 841- 856, p. 842-843.*

članice Saveta Evrope.¹⁰³ ESLJP, u slučaju *Salgueiro Da Silva Mouta protiv Portugalije* konstatovala je rodnu diskriminaciju sa odlukom Apelacionog suda u Lisabonu u suprotnosti sa članom 8. u vezi sa članom 14. Konvencije. Lisabonski Sud je dao pravo na brigu o detetu majci a ne ocu na osnovu činjenice da je otac imao istu seksualnu orijentaciju (homoseksualnu), jer je živeo sa drugim muškarcem, i tim slučajem diskriminacija je zasnovana na seksualnim razlikama.¹⁰⁴ Privatna porodična prava i pravo na zajednički život sa decom je garantovano članom 8. EKLJP, za svakog roditelja podjednako.¹⁰⁵ Pored toga Povelja Evropske Unije o fundamentalnim pravima iz stava 1. člana 23. predviđa jednakost između muškaraca i žena, koja bi trebalo da bude obezbeđena u svim oblastima, uključujući zapošljavanje i platu.¹⁰⁶ Isto tako, Ustav Republike Kosova u stavu 2. člana 24. detaljno je definisao oblike diskriminacije.¹⁰⁷

4.1.b) Ovaj član predviđa zabranu direktne ili indirektno rodne diskriminacije.

Direktna diskriminacija je oblik diskriminacije koji se pojavljuje kada jedna osoba ili grupa osoba se tretiraju manje povoljno od druge osobe, ili grupe osoba u istoj ili sličnoj situaciji, na osnovu svih navedenih razloga u ovom stavu. Direktna diskriminacija se smatra kada se jedna osoba tretira manje povoljno od druge osobe iste kategorije. Tako je u nekim zemljama EU-a uočeno je da njihovim zakonodavstvima jedna kategorija osoba ima manja prava. U nekoliko zemalja EU-a, zakonodavstva su bili predvideli pravo podizanja dece samo za majke, koje se smatra direktnom diskriminacijom.¹⁰⁸ Direktna diskriminacija postoji kada se zakonom ne priznaju, ili se umanjuju prava jedne kategorije osoba. U slučaju *Luczak v. Poland*, ESLJP je smatrao da je bilo direktne diskriminacije jer jednom francuskom poljoprivredniku koji je živeo u Poljskoj, koji je radio kao poljoprivrednik i plaćao dažbine, opšte socijalno osiguranje kao i poljski poljoprivrednici, nije pružena mogućnost da koristi posebno osiguranje za poljoprivrednike, jer ovaj poljoprivrednik nije bio poljski državljanin.¹⁰⁹ *Indirektna diskriminacija* je oblik diskriminacije koji se pojavljuje kada

¹⁰³ ESLJP, *Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. UK*, aplikacioni nr. 9214/80; 9473/81; 9474/81, odluka od 28. maja 1985, stav 78.

¹⁰⁴ ESLJP, *Salgueiro Da Silva Mouta protiv Portugalije*, aplikacija br.33290/96, odluka od 21. decembra 1999.

¹⁰⁵ Institut za političke i pravne studije (ISPL), Evropski sud i pravo na privatnost, Tirana, 2012, str. 269.

¹⁰⁶ Vidi član 23. Evropske povelje o osnovnim pravima: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

¹⁰⁷ Član 24, stav 2. Ustava Republike Kosova predviđa: "Niko se ne sme diskriminisati na osnovu rase, boje, pola, jezika, veroispovesti, političkog ili nekog drugog uverenja, nacionalnog ili društvenog porekla, veze sa nekom zajednicom, imovine, ekonomskog ili socijalnog stanja, seksualnog opredeljenja, rođenja, ograničene sposobnosti ili nekog drugog ličnog statusa", dostupan na:

<https://gzk.rks-gov.net/ActsByCategoryInst.aspx?Index=1&InstID=1&CatID=1>

¹⁰⁸ Nik de Boer, Susanna Burri, Hélène Masse-Dessen, Simone van der Post, in: European Commission, *Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries*, 2008, str. 11.

¹⁰⁹ ESLJP, *Luczak v. Poland*, prijava br. 77782/01, odluka od 02/06/2008, dostupna na: <file:///C:/Users/HP/Downloads/001-83464.pdf>

jedna zakonska odredba, kriterijum ili praksa, naizgled nepristrasna, stavlja jednu osobu ili grupu osoba u nepovoljnim uslovima, u odnosu na druge, kao i kada se ta mera, kriterijum ili praksa ne opravdava objektivno legitimnim ciljem, kada sredstva ostvarivanja ovog cilja, ili nisu pogodna, ili nisu neophodna i u pravoj proporciji sa stanjem koju je nju prouzrokovalo. Situacije indirektno diskriminacije se shvataju kada ista pravila stvore diskriminaciju u različitim situacijama, naročito da diskriminišu različite grupe. ESLJP je u nekoliko slučajeva utvrdio da ista pravila mogu predstavljati diskriminaciju u različitim situacijama. Takođe i ESP je u slučaju *Schonheit* utvrdio indirektnu diskriminaciju u slučaju manjih isplata penzija za honorarne radnike u odnosu na radnike sa punim radnim vremenom. Iako je zakonsko pravilo bilo isto za sve, jer radnici sa punim radnim vremenom plaćaju veću ratu penzijskih doprinosa i uzimaju veću penziju od radnika sa nepunim radnim vremenom i zbog trajanja radnog vremena, ipak je ESP utvrdio da s obzirom da su 88% zaposlenih honorarno bile žene ovo predstavlja diskriminaciju u odnosu sa drugom grupom muškaraca.¹¹⁰ Isti je slučaj kada ima isplata nakon radnog vremena (prekovremeni rad) za jednu kategoriju radnika koji rade preko dana i ovo pravo koriste nakon radnog vremena ili uveče. Međutim druga kategorija koji imaju skraćeno radno vreme ili rade noću nemaju mogućnost za dodatni rad (prekovremeni rad), i praktično se pojavljuje indirektna diskriminacija zbog radnog mesta i prirode posla.¹¹¹

4.1.c) Isto tako, stav 1. predviđa zabranu manje povoljnog tretmana žena zbog trudnoće, materinstva ili bračnog statusa. Cilj ovog stava je da zabranjuje nejednako tretiranje u slučajevima trudnoće, naročito u slučajevima radnog odnosa ili prijavljivanja za posao. U vezi sa ovim pitanjem ESLJP u svojoj odluci, u slučaju *Mary Brown v. Rentokil Limited*, utvrdio je kada je jedna žena otpuštena sa posla na osnovu odsustva zbog njene nesposobnosti za rad usled njene trudnoće, takvo otpuštanje sa posla predstavlja direktnu diskriminaciju zbog pola.¹¹² Gore navedeni stav predviđa zabranu diskriminacije i u slučajevima nacionalnosti. U ovom aspektu treba pružati jednako tretiranje svim osobama, bez obzira na nacionalnost ili etničku pripadnost koju oni imaju. U vezi sa ovim pitanjem i Povelja Evropske unije o fundamentalnim pravima je u članu 21. stav 2. utvrdila zabranu svake diskriminacije na osnovu nacionalnosti.¹¹³

¹¹⁰ ECJ, *Hilde Schonheit v. Stadt Frankfurt am Main and Silvia Becker v. Land Hessen*, Joined Cases C-4/02 and C-5/02 [2003] ECR I-12575, 23 October 2003.

¹¹¹ Nik de Boer, Susanna Burri, Hélène Masse-Dessen, Simone van der Post, in: European Commission, *Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries*, 2008, str. 12-13.

¹¹² Vidi ESLJP, *Mary Brown v. Rentokil Limited*, C-394/96 [1998] dostupno u: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/brown%20and%20rentokil%20.pdf>

¹¹³ Prema stavu 2. člana 21. Povelje evropske unije o fundamentalnim pravima predviđa se "U okviru delokruga Spo-

Stav 2.

4.2 Stav 2. je utvrdio rodno zasnovano nasilje kao oblik diskriminacije predviđajući zabranu njene upotrebe. Rodno zasnovano nasilje smatra se nasilje usmerena protiv jedne osobe zbog pola druge osobe. Rodno zasnovano nasilje može da se pojavljuje u fizičkom, seksualnom ili psihološkom obliku i obuhvata: seksualno nasilje (silovanje, seksualno zlostavljanje ili uznemiravanje), ropstvo i štetne prakse koje mogu biti prisilni brakovi, sakaćenje ženskih genitalija, itd. Štaviše, ove radnje ne samo da su diskriminatornog karaktera na rodnoj osnovi, nego predstavljaju i elemente različitih krivičnih dela.¹¹⁴ Ali ovaj stav utvrđuje i obavezu državnih organa da preduzimaju mere da obezbede zaštitu od rodno zasnovanog nasilja, za sve osobe bez diskriminacije.

Stav 3.

4.3 Ovaj stav predviđa zabranu uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja utvrđujući dve vrste uznemiravanja, u skladu sa definicijama koje su utvrđene u članu 3. Zakona. Cilj ovog stava je da pruža zaštitu osobama koja su izložena slučajevima uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja. Seksualna uznemiravanja su i krivična dela.¹¹⁵ Stoga, odbijanje ili predaja neke osobe ne može se upotrebiti protiv te osobe prilikom sprovođenja bilo kog pravnog postupka zbog toga što je dotična osoba podnela takve predstavke. Zakonska odredba u ovom slučaju govori o zaštitnim merama koje se trebaju preduzimati radi zaštite osoba koja prijavljuju ove slučajeve diskriminacije ali i ako su vršili neku radnju pod takvim okolnostima ne treba uzeti kao teret ili nezakonitu radnju. Sa ovim odredbama govori o slučajevima kada je osoba bila primorana da deluje iako protiv njegove/njene volje nego kao rezultat nasilnih dela diskriminacije.

Stav 4.

4.4 Ovaj stav ima za cilj da stvori veću pravnu sigurnost u vezi sa principom rodne ravnopravnosti i rodne integracije, imajući za cilj da princip rodne ravnopravnosti sprovede u svim planiranjima, budžetiranjima i sprovođenjima gore navedenih akata od strane javnih i privatnih subjekata. Na ovaj način obavezuju se javne institucije i privatni subjekti da planiraju njihov budžet, obezbeđujući finansijsku podršku, kada je reč o slučajevima trudnoće i

razuma o osnivanju evropske zajednice i Sporazumu o evropskoj uniji, i bez povrede posebnih odredbi ovih sporazuma, svaka diskriminacija na etničkoj osnovi je zabranjena". Za više detalje pogledaj dokument na: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

¹¹⁴ Vidi KZK član 14, povezano sa članovima 189, 194, 195, 196 i krivična dela Poglavlja XX – krivična dela protiv seksualnog integriteta.

¹¹⁵ Vidi KZK, poglavlje XX, krivična dela protiv seksualnog integriteta.

porodaja u vezi sa uspostavljanjem različitih pravnih odnosa. Na Kosovu se priznaje pravo porodiljskog odsustva i tokom ovog vremenskog perioda ima i finansijsku podršku, odnosno plaća se određena plata.¹¹⁶

Stav 5.

4.5 Prema ovom stavu bilo koje lice koje upućuje neko lice u bilo koju radnju diskriminacije na rodnoj osnovi, smatra se da je to lice vršilo diskriminaciju. Ovo ima važan efekat na sprečavanje rodne diskriminacije, uz činjenicu da se diskriminacija u mnogim slučajevima može vršiti uz razna upućivanja. Stoga, lice koje je uputilo neko drugo lice na preduzimanje radnje diskriminacije biće odgovorno uz lice koje je vršilo diskriminaciju.

Stav 6.

4.6 Ovaj stav obezbeđuje garantovanje prava lica koja mogu biti obuhvaćena kao žrtve u nekom slučaju diskriminacije, uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja. Ovo znači da sudski organi, tužilaštvo i drugi državni organi moraju postupiti u skladu sa ovim stavom, zaustavljajući viktimizaciju lica u gore navedenim slučajevima u svakim oblicima u kojim se ovi slučajevi mogu pojaviti.

Član 5.

Opšte mere za sprečavanje rodne diskriminacije i obezbeđenja rodne ravnopravnosti

1. U cilju sprečavanja i otklanjanja rodne diskriminacije kao i postizanja rodne ravnopravnosti, institucije Republike Kosova na svim nivoima zakonodavne, izvršne, sudske vlasti i druge javne institucije su odgovorne za sprovođenje odgovarajućih zakonodavnih i drugih mera, uključujući:

1.1. analizu položaja žena i muškaraca u organizacijama i relevantnim oblastima;

1.2. usvajanje strategije i akcionih planova za unapređenje i uspostavljanje rodne

¹¹⁶ Vidi Zakon br. 03/L-212 o radu, Službeni list Republike Kosova br. 90 / 01. decembar 2010, član 12.1 i član 49.

ravnopravnosti u skladu sa programom Kosova za rodnu ravnopravnost;

1.3. obuhvatanje rodne integracije u svim politikama, dokumentima i zakonodavstvu;

1.4. obezbeđivanje procesa odabira, zapošljavanja i određivanja na poslu, uključujući i rukovodeće pozicije, u skladu sa zahtevom za ravnopravnom zastupljenošću žena i muškaraca;

1.5. uključivanje rodnog budžetiranja u svim oblastima, kao neophodnim sredstvom za obezbeđenje poštovanja principa rodne ravnopravnosti u prikupljanju, distribuciji i određivanju izvora;

1.6. obezbeđivanje ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca na svim konferencijama, sastancima, seminarima i obukama u zemlji i inostranstvu;

1.7. određivanje odgovarajućih ljudskih i finansijskih izvora za programe, projekte i inicijative za postizanje rodne ravnopravnosti i jačanje žena;

1.8. podelu po polovima, svih neophodnih statističkih podataka, koji se prikupljaju, registruju, obrađuju i koji obavezuju da se ovi podaci dostave Agenciji za statistiku Kosova;

1.9. uzeti u obzir ravnopravnost polova prilikom imenovanja ustanova, škola i puteva.

2. Svaka odredba koja je u suprotnosti sa načelom jednakog postupanja, u skladu sa ovim zakonom, stavlja se van snage.

3. Javni ugovori kao i svaka odredba u suprotnosti sa principom jednakog tretmana, koja je uključena u pojedinačnim, kolektivnim ugovorima ili, sporazumima, jeste, može se proglašiti nevažećom ili se može promeniti u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti od diskriminacije.

Komentar, član 5.

5. Članom 5. su predviđene opšte mere koje su dužne da preduzimaju sve institucije Republike Kosova u cilju obezbeđivanja ravnopravnog tretmana polova. U stvari, neke mere su obuhvaćene u posebnim članovima, npr. rodno budžetiranje, rodni integrisanje u političkim strukturama itd. ipak ovaj član

stavio je naglasak u nekoliko tački koje će se objašnjavati kao u nastavku.

Stav 1.

5.1 U stavu 1. su predviđene zakonodavne, sudske i administrativne mere koje treba preduzeti kako bi se osigurala rodna ravnopravnost.

5.1.1 U ovom stavu 1. tačka 1, zahteva se analiza položaja žena i muškaraca u odgovarajućim organizacijama i oblastima. To znači da moramo da vidimo kakav položaj ili tretman imaju polovi u raznim organizacijama, koliko je učešće žena i muškaraca, njihova sistematizacija u radnim mestima. Analiza treba da bude višedimenzionalna za postizanje rodne ravnopravnosti. Zakonska odredba upotrebljava izraz „status“, tako da treba proširiti značenje ovog izraza za obuhvatanje svih aktivnosti koji se vrše u jednoj organizaciji, za postizanje rodne ravnopravnosti. Šta se doživljava kao diskriminacija u ovom aspektu, jasno je ukoliko jedan pol ima manje povoljni tretman u odnosu na drugi pol.

5.1.2 U organizacijama i institucijama, treba da se usvoje strategije i akcioni planovi za promovisanje i uspostavljanje rodne ravnopravnosti u skladu sa Programom Kosova za rodnu ravnopravnost.¹¹⁷ Stoga u skladu sa ovim planom zahteva se izrada strategija i akcionih planova u cilju ostvarivanja rezultata koji obezbeđuju rodnu ravnopravnost. Koji planovi ili akcije treba da se usvoje, ovo zavisi od prirode posla svake institucije ili organizacije. Članom 11. ovog Zakona Agencija za ravnopravnost polova je zadužena da prati ove akcije da budu u skladu sa Planom Kosova za rodnu ravnopravnost.¹¹⁸

5.1.3 U ovoj odredbi se predviđa *uključivanje rodne ravnopravnosti u svim politikama, dokumentima i zakonodavstvu*. Svaki dokument koji utvrđuje određene institucionalne politike organizacija, preduzeća itd. treba da sadrži i odredbe koje garantuju rodno integrisanje. *Primer:* u politikama zapošljavanja treba da postoje odredbe koje uređuju način kako će se integrisati polovi i obezbediti rodna ravnopravnost u zapošljavanju, obrazovanju, zdravstvu itd. Isto tako, ovde se spominju svi dokumenti, dakle želeći da se obezbeđuje rodna ravnopravnost u svim dokumentima u cilju izbegavanja neravnopravnog tretmana polova. Zakonima se zahteva uključivanje odredbi koje obezbeđuju rodnu ravnopravnost. Ali ne samo kao princip nego i glavne odredbe zakona treba da sadrže kriterijume koji obezbeđuju ravnopravan tretman polova. Tako na primer: Zakon o radu u članu 5. zabranjuje diskriminaciju, ali izraz diskriminacija treba da se tumači

¹¹⁷ Vidi Program Kosova za rodnu ravnopravnost, Kancelarija premijera, Agencija za ravnopravnost polova, dostupno na: [http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/ABGJ%20Programi%20i%20Kosoves%20per%20Barazi%20Gjinore%20\(2\).pdf](http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/ABGJ%20Programi%20i%20Kosoves%20per%20Barazi%20Gjinore%20(2).pdf)

¹¹⁸ Vidi član 11. i deo komentarisanja ovog člana.

u članu 1.17 ovog zakona koji definiše diskriminaciju uključujući i rodnu diskriminaciju,¹¹⁹ Zakon o visokom obrazovanju u članu 2.3 se spominje nediskriminaciju, međutim treba imati poseban izraz za nediskriminaciju na rodnoj osnovi,¹²⁰ Zakon o zdravstvu, u članu 5. stav 1.2 takođe zabranjuje diskriminaciju.¹²¹

5.1.4 U stavu 1. tačka 4. kaže se da treba preduzeti akcije za *obezbeđivanje procesa odabira, zapošljavanja i određivanja na poslu, uključujući i rukovodeće pozicije, u skladu sa zahtevom za ravnopravnom zastupljenošću žena i muškaraca*. Ova odredba se odnosi na slučajeve zapošljavanja i zahteva stvaranje sigurnog procesa ravnopravnog tretmana polova u zapošljavanju. Ovde se spominju sve faze, dakle od odabira, predizbor kandidata za posao da bude na osnovu ravnopravnog tretmana u zapošljavanju i određivanju na poslu. Članom 15. uređuje se zabrana diskriminacije u radnom odnosu i ovaj član se treba tumačiti u vazi sa članom 15.¹²² Ova odredba se odnosi na sve aspekte zapošljavanja, postupaka i imenovanja na radnim mestima.

5.1.5 Još jedna opšta mera koju treba preduzeti institucije je uključivanje rodnog budžetiranja u svim oblastima, kao neophodni instrument kako bi se garantovalo da se princip rodne ravnopravnosti poštuje u prikupljanju, raspodeli i određivanju izvora finansiranja. Rodno budžetiranje je veoma diskutovana tema na Kosovu u vezi toga kako treba da se shvati ali i kako treba sprovoditi u praksi. Ovo pre svega znači raspodelu budžeta Kosova tako da omogućava ravnopravni razvoj projekata za žene i muškarce, mogućnost ravnopravnog rodnog integrisanja u svim sferama društvenog života. Zbog toga Agencija za ravnopravnost polova i grupa Mreža žena Kosova izdale su veliki broj izveštaja o rodnom budžetiranju i uključivanju žena u budžetskim stavkama u svim sektorima i o tome koliko imaju korist žene i muškarci od raspodele budžeta.¹²³ Odgovorne institucije, pre svega ARP, treba da brine i o merama i zakonodavnim inicijativama u cilju olakšavanja rodnog budžetiranja.

5.1.6 U ovom članu, u tački 1.6 isto tako se zahteva ravnopravna rodna zastupljenost na konferencijama, sastancima, seminarima i obukama u inostranstvu. Ovom zakonskom odredbom je jasno da u raznim institucijama i organizacijama treba pridavati značaj i učešću i zastupljenošću polova

¹¹⁹ Zakon br. 03/L-212 o radu, Službeni list Republike Kosova, br. 90 / 01. decembar 2010.

¹²⁰ Zakon br. 04/I-037 o visokom obrazovanju u Republici Kosova, Službeni list Republike Kosova, br. 14 / 9. septembar 2011.

¹²¹ Zakon br. 04/I-125 o zdravstvu. Službeni list Republike Kosova, br. 13 / 07. maj 2013.

¹²² Vidi član 15. i deo komentarisanja.

¹²³ Vidi Izveštaj Mreže žena Kosova, Opšte rodno budžetiranje – praktični priručnik za korisnike, dostupan na: <http://www.womensnetwork.org/documents/20140610143939392.pdf>

i kada su u pitanju konferencije, seminari i obuke. Zašto je ovo važno? Ne samo da se obezbeđuje brojčana zastupljenost, nego putem ovih mehanizama se obezbeđuje i ravnopravno rodno integrisanje, stručna sprema koja i omogućava polovima, naročito ženskom polu da se priprema za ravnopravno konkurisanje i zastupljenost u svim sektorima. Zapošljavanje ili integrisanje u određenim sektorima zahteva zakonske i profesionalne zahteve. Ovo se postiže stručnom spremom manje zastupljenog pola da dostiže određenu kvotu. Dakle ovo su konkretne institucionalne akcije koje daju rezultate u ravnopravnom rodnom integrisanju.

5.1.7 Još jedna mera obezbeđivanja rodne ravnopravnosti, smatra se određivanje odgovarajućih ljudskih i finansijskih resursa za programe, projekte i inicijative za postizanje rodne ravnopravnosti i jačanje žena. Odgovarajući ljudski resursi smatra se identifikacija pojedinaca sa odgovarajućom spremom za određene programe i projekte tako da i zastupljenost bude stručna i da se postigne rodna ravnopravnost. Tome se dodaje i identifikacija finansijskih izvora koji omogućavaju integrisanje ženskog pola u određenim projektima i inicijativama. Dakle, nije dovoljno da institucije samo da izdvajaju i objavljuju ove programe, nego uz posvećenost treba da ove programe usklađuju sa ljudskim kapacitetima (ljudskim resursima) koji su pogodni za ženski pol u cilju postizanja učešća u ovim projektima ili inicijativama. Tradicionalno su muškarci na Kosovu više uključeni u raznim poslovanjima i projektima, stoga i ova odredba naglašava da se pronađe jedan odgovarajući oblik ljudskih i finansijskih resursa za žene.

5.1.8 U tački 1. 8, određuje se opšta mera kao obaveza za sve institucije da imaju potrebne podatke prema polovima. Ovi podaci treba da se dele i sistematizuju po potrebi u zavisnosti od prirode i organizacije posla. Dakle, ovi podaci treba da se sistematizuju kao npr. zaposleni, odlučivanje, koristi od rada itd. u obrazovnim institucijama sistematizacija učenika prema polu, učitelj/profesor, administracija, odlučivanje itd. nakon sistematizacije podataka treba da se pošalju Agenciji za statistiku Kosova u cilju prikupljanja i obrade od strane ove Agencije. Uloga agencija sa statističkim izveštajima je veoma važna jer pomoću statistika se izrađuju i razvojni programi. U ovom pravcu, i rodna zastupljenost u sektorima, kako se zahteva zakonom, može se odražavati kroz statističke podatke.

Stav 2.

5.2 U stavu 2. jasno je da svaka odredba zakona na snazi koja je u suprotnosti sa principom ravnopravnog tretmana u skladu sa ovim zakonom, treba stavljati van snage. Sve države članice evropske zajednice su obavezne da stavljaju

van snage diskriminatorne odredbe u svojim zakonodavstvima, stoga i ova odredba je u ovoj funkciji.¹²⁴ Dakle, ako u nekom zakonu koji reguliše određene oblasti, postoje odredbe koje predviđaju manje povoljne uslove za bilo koji pol ili predviđaju diskriminatorske mere, treba ih stavljati van snage.¹²⁵ Obaveza stavljanja van snage pripada instituciji koja je donosila taj zakon ili drugi zakonski akt. Institucija koja je donosila zakonske odredbe, ima obavezu da prema tom zakonu preispita zakonske odredbe i izmenjuje stavljajući van snage odredbe koje su diskriminatorne za bilo koji pol i odredbe koje ne garantuju ravnopravan tretman. Svakom građaninu kome su kršena prava može pokrenuti postupak pred iste institucije ali i drugih institucija, npr. Ombudsmana, za upućivanje neke zakonske odredbe koja je diskriminatorske prirode ili manje povoljna za određeni pol.

Stav 3.

5.3 Stav 3 je regulisao još jednu okolnost kao opštu meru koja treba da se preduzme u cilju obezbeđivanja ravnopravnosti između polova. Ovim se zahteva da se proglase nevažećim i javni ugovori koji su u suprotnosti sa ravnopravnim tretmanom polova. Takođe, predviđa se proglašenje nevažećim svake ugovorne odredbe u pojedinačnim ili kolektivnim ugovorima ako su one diskriminatorske prirode. Stavljanje van snage ili proglašenje nevažećim može se uraditi u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti od diskriminacije.¹²⁶

5.3.1 Zakonom o zaštiti od diskriminacije predviđa se ravnopravno upravljanje polova u svim sektorima. Ako se ovo obezbeđuje, žalbeni postupak ili stavljanje van snage zakonskih odredbi može se pokrenuti prema Zakonu o zaštiti od diskriminacije.

5.3.2 Zakon je uspostavio kao opštu zaštitnu meru i stavljanje van snage zakona i ugovornih odredbi koje su diskriminatorske odredbe, u cilju obezbeđivanja ravnopravnog tretmana polova.

¹²⁴ EU REPORT ON COLLECTIVE BARGAINING, By the Network of Legal expert on the application of Community law on equal treatment between women and men, June 2006, page 4, dostupan na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/2006collective_bargaining_-_report_final_en.pdf

¹²⁵ Na osnovu ove odredbe predloženo je da se stavlja van snage Zakon o izborima koji predviđa kvotu za učešće žena od 30%. Prema ovom zakonu treba da se poveća kvota zastupljenosti.

¹²⁶ Pogledaj Zakon br. 05/I -021o zaštiti od diskriminacije, Službeni list Republike Kosova, br. 16 / 26. jun 2015.

Član 6

Posebne mere

1. Javne institucije preduzimaju posebne privremene mere kako bi se ubrzala realizacija konkretne ravnopravnosti žena i muškaraca u onim oblastima gde postoje neravnopravnosti.

2. Posebne mere mogu uključivati:

2.1. kvotu za dostizanje ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca;

2.2. programi pomoći i podrške za povećanje učešća manje zastupljenog pola u donošenju odluka i javnom životu;

2.3. ekonomsko jačanje i koraci za poboljšanje položaja žena ili muškaraca u oblasti rada, obrazovanja, u zdravstvu, kulturi i distribuciji i/ili preraspodeli resursa;

2.4. preferencijalni tretman, regrutovanje, zapošljavanje i napredovanje na zadatku i druge mere u svakoj oblasti u kojoj postoji nejednakost.

3. Kandidat manje zastupljenog pola treba da ima iste kvalifikacije sa onima njegovog/njenog protiv kandidata što se tiče ispunjavanja uslova.

4. Aplikacija svakog kandidata podleže objektivnom procenjivanju koje treba da uzme u obzir sve kriterijume koji su karakteristični za svakog pojedinačnog kandidata;

5. Davanje prioriteta kandidatu koji je pripadnik manje zastupljenog pola ne može biti automatski i bezuslovno, nego se može ignorisati ukoliko specifični razlozi jednog pojedinačnog kandidata mogu ići u njegov/njen prilog.

6. Neće predstavljati rodnu diskriminaciju slučajevi kada javne institucije preduzimaju posebne mere, uključujući i zakonske odredbe, koje teže ubrzanju uspostavljanja stvarne ravnopravnosti između žena i muškaraca. Ove mere prestaju čim se postignu ciljevi rodne ravnopravnosti, za koje su stvoreni.

7. Zakonodavni, izvršni i sudski organi na svim nivoima, kao i druge javne

institucije u obavezi su da usvoje i sprovedu posebne mere za postizanje zastupljenosti manje zastupljenog pola, do postizanja ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca u skladu sa ovim Zakonom.

8. Jednaka zastupljenost polova u svim zakonodavnim, izvršnim, sudskim i drugim javnim institucijama ostvaruje se kada se obezbedi minimalna zastupljenost od pedeset posto (50)% za svaki pol, uključujući i njihove organe i odlučivanja.

Komentar, član 6.

6. U članu 6. predviđene su nekoliko posebnih mera koje se trebaju preduzeti od strane odgovornih institucija u cilju obezbeđivanja rodne ravnopravnosti. Ove mere se trebaju preduzeti kada se rodna prava ne ostvaruju iako su formalno regulisane zakonom na ravnopravan način, ili kada jedan pol ostvaruje manje prava zakonom ili međunarodnim aktima. Tako da se zahteva sprovođenje nekoliko mera koje ostvaruju u praksi cilj ravnopravnog tretmana i ostvarivanja rodnihi prava.

Stav 1.

- 6.1 U stavu 1, predviđene su i navedene nekoliko posebnih mera koje treba da preduzimaju javne institucije u cilju faktičkog ostvarivanja jednakih rodnihi prava, u slučajevima kada postoji nejednakost ili drugim rečima nije postignuto ostvarivanje u praksi ovih prava. Postoje mnogi slučajevi kada zakon predviđa jednaka prava polova ali one nisu takve u praksi. Kao primer možemo navesti imovinska, nasledna, funkcijska pitanja ili više rukovodeće pozicije, itd.¹²⁷ Stoga, posebnim merama teži se afirmativni pristup polova koji nisu ostvarili u praksi prava na Kosovu, a uglavnom se radi o ženskom polu.

Stav 2.

- 6.2 U stavu 2, su navedene taksativno posebne mere koje se trebaju preduzeti od strane javnihi institucija.

¹²⁷ Pogledaj Zakon o vlasništvu i drugim stvarnim pravima, u članu 2, predviđa jednaka prava za sve građane uz naglasak da svaki građanin može sticati imovinska prava. Međutim u praksi imovine se upisuju na ime muškog pola. Isto tako, Zakon o porodici, u članu 47. i 50. predviđa da zajednička imovina supružnika treba da se upisuje na ime oba supružnika. Međutim u praksi, imovina se upisuje na ime muškaraca. Takođe, Zakon o nasleđivanju predviđa i obezbeđuje jednako nasleđstvo žena i muškaraca, međutim u praksi u većini slučajeva žene odustaju od nasleđstva i korist muškaraca.

6.2.1 U tački 2.1, predviđa se preduzimanje posebne mere za utvrđivanje posebnih kvota za postizanje ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca. Šta znači ova mera? Ovo znači da treba odrediti rezervisan broj mesta za pol koji je manje zastupljen, u većini slučajeva na Kosovu je ženski pol, u cilju postizanja ravnopravne zastupljenosti. Ove kvote su predviđena za nekoliko funkcija. Tako, Zakonom o političkim strankama, predviđena je obavezna kvota od 30% za polove – Rodna kvota, koja je u slučaju Kosova praktično za ženski pol, kao rezervisana mesta. Isto je predviđeno i za zastupljenost političkih stranaka ili koalicija u Parlamentu.¹²⁸ Isto tako, u mnogim zakonima predviđa se da u jednakim uslovima za jedno radno mesto ili druga angažovanja prednost treba dati ženskom polu tako da se postiže ravnopravno ostvarivanje i zastupljenost u praksi. Ova mera ne predstavlja povredu drugih prava ili kako je drugačije poznata pozitivna diskriminacija, ali je **afirmativna mera** prava manje zastupljenog pola, koja je ustavna i zakonska obaveza. Afirmativni pristup je potvrdio i ESLJP u slučaju, *Kalanke v. Bremen*, odluka kojom je utvrđeno da može imati afirmativne mere za manje zastupljen pol od polovine u okviru jedne institucije ili organizacije.¹²⁹

6.2.2 U tački 2.2 predviđa se sprovođenje raznih programa za uključivanje manje zastupljenog pola u javnom životu. Dakle u vezi sa prvom tačkom, ovde se naglašava sprovođenje programa koji omogućavaju osposobljavanje manje zastupljenog pola da se pripremi za javni život i da preuzme odgovornost i u rukovodećim mestima javnog života. Kao što je poznato u određenim rukovodećim mestima zahtevaju se određeni stručni kriterijumi. Ovo je izričito predviđeno u tački 3. ovog stava da polovi treba da imaju iste stručne kriterijume. Stoga, za postizanje stručne sprema zahteva se sprovođenje programa koji će pomoći, odnosno osposobljavati manje zastupljeni pol, da u skorijoj budućnosti kada se zahteva kvota za radno mesto ili javno ili političko odlučivanje da bude pripremljen i zastupljen za postizanje ravnopravne zastupljenosti polova. Ovi programi mogu biti programi obuke, posebne specijalizacije itd.

6.2.3 U tački 2.3 predviđa se ekonomsko osnaživanje polova za poboljšanje pozicije žena ili muškaraca u svim oblastima rada, obrazovanja, zdravstva, kulture i distribucije ili preraspodele resursa. Ovim zakonskom odredbom postaje jasno da se trebaju preduzeti posebne mere u cilju ekonomskog osnaživanja manje zastupljenog pola ili pola koji manje ostvaruje prava

¹²⁸ Pogledaj Zakon br. 03/1-073, o opštim izborima u Republici Kosova, Službeni list Republike Kosova, br. 31 /15. jun 2008, član 27.

¹²⁹ ESLJP, *Kalanke v Bremen*, odluka C-450/93, 17. oktobar 1995.

u praksi. Organi EU-a su donosili i posebne akte za osnaživanje žena usvajanjem posebnih kvota i u odlučivanju u Odborima kompanija. To je urađeno putem posebnih programa Evropske komisije i rezolucijama o osnaživanju i promovisanju žena u pozicijama odlučivanja u kompaniji.¹³⁰ Na Kosovu, stalno se govori o ekonomskom osnaživanju žene kao garancija da će biti snažnija i zastupljenija u društvenom životu. U stvari nedostatak imovine ili bogatstva, zapošljavanja ili prihoda od zarade, čine jedan pol još manje zastupljenim uz samu činjenicu da ostvarivanje brojnih prava uključujući obrazovanje, kulturne aktivnosti ili samozapošljavanje, zahteva i materijalna sredstva, odnosno ekonomsku moć. Stoga, u ovoj tački je stavljen naglasak u ekonomsko osnaživanje jer nedostatak materijalnih – ekonomskih sredstava jednog pola čini ga zavisnim od drugog pola, a u mnogim slučajevima i odustaje od ostvarivanja i zaštite prava kao rezultat nesposobnosti za preživljavanje, u nedostatku materijalnih sredstava.

6.2.4 U tački 2.4 predviđaju se preferencijalne mere kao i druge mere regrutovanja, zapošljavanja i unapređenja na poslu za manje zastupljeni pol ili gde postoji rodna neravnopravnost. Međutim, treba dodati da unapređenje na poslu ili preferencijalne mere se ne mogu sprovoditi bez stručnih kriterijuma jer su oni na specifičan način navedeni u sledećim tačkama 3, 4, 5. Ali naglasak odredbe je da javne i privatne institucije treba preduzeti brojne preferencijalne mere kada postoje jednaki uslovi za zastupljenost ili imenovanje u organima odlučivanja manje zastupljenog pola. Takođe, zahteva se i regrutovanje manje zastupljenog pola. I u EU pravima i odlukama ESLJP-a predviđaju se preferencijalne mere za manji zastupljen pol – žene da im se daje prednost u regrutovanju u radnim mestima ili pozicijama odlučivanja u cilju postizanja jednake kvote sa drugim polom - muškarci.¹³¹ Regrutovanje znači i pomoć sa dodatnim merama obuka i pripreme za postizanje stručnog kriterijuma kako bi bio zastupljen manje zastupljeni pol. Kao što je navedeno u tački 4. ovog stava, dozvoljava se izbegavanje ili zanemarivanje regrutovaja drugog pola koji je manje zastupljen, u slučajevima kada manje zastupljeni pol ima takve kriterijume da imenovanje u radnom mestu ne predstavlja neku štetu za instituciju ili organizaciju, dok na drugoj strani povećava kvotu zastupljenosti pola koji je manje zastupljen. Dakle, kada okolnosti svakog pojedinačnog slučaja opravdaju zanemarivanje istih stručnih kriterijuma. Ovo treba shvatiti da treba dati prednost drugom polu, koji je

¹³⁰ Nuria Elena Ramos Martin, Positive Action in EU Gender Equality Law: Promoting Women in Corporate Decision –Making Positions, Labur Law, Economic Changes and New Society, 2014, pp. 20-33, p. 29.

¹³¹ Nuria Elena Ramos Martin, Positive Action in EU Gender Equality Law: Promoting Women in Corporate Decision –Making Positions, Labur Law, Economic Changes and New Society, 2014, pp. 20-33, p. 30.

ovom mogućnošću i dodatnim merama može postići iste rezultate na radu kao drugi pol koji je više zastupljen.

Stav 3.

- 6.3 U stavu 3 jasno je rečeno da kada manje zastupljeni pol aplicira za radno mesto treba da ima iste stručne kvalifikacije sa drugim polom ili kandidatom drugog pola. Ova odredba je dovoljno objasnila zakon da ne može imati takvih automatskih preferencija bez ispunjavanja stručnih kriterijuma samo činjenicom da jedno lice manje zastupljenog pola treba da bude izabrano, samo za postizanje određene kvote. Kako je gore navedeno, za postizanje ravnopravne zastupljenosti trebaju dodatne mere obuka i drugih regrutnih angažovanja za postizanje stručnih kriterijuma koje se zahtevaju za određeno radno mesto.

Stav 4.

- 6.4 U stavu 6.4 posvećuje se pažnja i apliciranju kandidata. Kada postoje prijave kandidata uključujući i kandidate suprotnih polova, odredba znači da procena treba biti objektivna i tokom ove procene da se uzmu u obzir svi kriterijumi koji su karakteristični za svakog kandidata pojedinačno. Zakonska odredba ima značenje da treba imati objektivnu procenu ne dajući prednost bilo kom kandidatu nego na osnovu stručnih kriterijuma kako je i objašnjeno u gore navedenom stavu 6.3. Međutim zadnja rečenica proširuje značenje zakonske odredbe u aspektu uzimanja u obzir kriterijuma koji su karakteristični za svakog pojedinca. Ovim se može shvatiti da ne treba da znači da svako treba da ima iste kriterijume osim onih koji su neophodni, ali mogu biti neke druge karakteristike koje mogu dati prednost jednom kandidatu prilikom odabira, ali to samo kada je potrebno da se uključuje manje zastupljeni pol u određenim sektorima. Dakle, smatra se da neki kriterijumi mogu pomoći da se izabere kandidat manje zastupljenog pola. Dakle, duh zakona na jednoj strani štiti i zahteva isti stručni kriterijum. Međutim na drugoj strani kako se može pročitati i shvatiti, i uz povezanost sa drugim odredbama, ima afirmativni pristup pravima manje zastupljenog pola prilikom razmatranja prijava za konkurisanje. Ova odredba treba da se tumači iz perspektive i povezanosti sa stavom 6.5 koji predviđa situacije prednosti za kandidata manje zastupljenog pola.

Stav 5.

- 6.5 U ovoj odredbi je objašnjeno da prednost kandidata manje zastupljenog pola ne može se dati automatski samo što pripada tom polu, npr. ako je kandidat žena ili muškarac, nego kada se prednost može biti opravdana u razumnim okolnostima. Ovde je upotrebljen izraz da može imati „*zanemarivanje*“ naglašavajući da kandidat manje zastupljenog pola ima lične i stručne kvalitete što se opravdavaju i okolnosti svakog slučaja pojedinačno, i omogućavaju da se shvati da će postići najmanje iste rezultate u radu kao kandidat drugog pola koji je više zastupljen. Koje su ove okolnosti teško je generalizovati, ali treba da se procenjuju slučajevi pojedinačno, i uvek imati u obzir stručni kriterijumi. Kao *primer* možemo ilustrovati ako se za jedno radno mesto može zahtevati radno iskustvo od 3 godina, a kandidat manje zastupljenog pola ima manje radnog iskustva npr. 1 ili 2 godine, ali ima višu školsku spremu koje podrazumeva da sa njegovim/njenim sposobnostima lako može pokazivati rezultate na radu u kojem se zahtevaju manje kvalifikacije. Ovo bi bila okolnost koju treba uzeti u obzir. Ne mora da bude radno iskustvo pokazatelj kvalitetnog rada, ali mogu biti i drugi dodatni kriterijumi kao npr. viši stepen školovanja ili dodatno stručno školovanje – specijalizacija koje može biti pomoćni element za davanje prednosti manje zastupljenom polu u cilju postizanja ravnopravne zastupljenosti. Ovo se obrazložuje i tačkom 6. ovog stava koja ne smatra diskriminaciju posebnu meru za uspostavljanje faktičke rodne ravnopravnosti.

Stav 6.

- 6.6 U stavu 6. predviđeno je da preduzimanje posebnih mera za promovisanje prava manje zastupljenog pola ne smatra se diskriminatorna mera. U članu 4. ovog zakona predviđa se ravnopravni tretman polova i ne treba postojati diskriminatorne mere.¹³² U ovoj zakonskoj odredbi predviđaju se posebne mere a koje su privremene samo za postizanje faktičke ravnopravnosti. Ove mere trebalo bi da prestaju nakon ostvarivanja cilja, to jest faktičke ravnopravnosti. Ove mere prestaju da se sprovedu ako predstavljaju diskriminatornu meru, dakle prekorače ravnopravnu zastupljenost.

Stav 7.

- 6.7 U stavu 7. predviđa se obaveza svih zakonodavnih, izvršnih, sudskih i drugih institucija svih nivoa da preduzimaju posebne gore navedene mere za postizanje faktičke zastupljenosti i faktičke rodne ravnopravnosti.

¹³² Pogledaj član 4, i komentare ovog člana.

Ove mere treba nastaviti dok se ne postigne ravnopravna zastupljenost muškaraca i žena, za sve sektore kako je i propisano ovim zakonom. Dakle ova odredba je obavezujuće prirode za institucije da primenjuju posebne mere koje su obuhvaćene ovim zakonom. Isto tako treba dodati da nisu samo ove navedene mere, nego mogu se preduzeti i druge dodatne mere koje pomažu postizanje rodne ravnopravnosti.¹³³

Stav 8.

- 6.8 U stavu 8. utvrđena je i kvota zastupljenosti od 50% za svaki pol koja se uzima i kao kriterijum rodne ravnopravnosti. Dakle ovde se zahteva zastupljenost od 50% za ženski pol i zastupljenost od 50% za muški pol. Sve utvrđene mere u ovom zakonu trebaju biti u funkciji ove odredbe u cilju postizanja ravnopravne zastupljenost polova.

¹³³ Pogledaj kao primer: Administrativno uputstvo Vlade Republike Kosova, Kancelarija premijera, br. 03/2016 o posebnim merama za upis zajedničke nepokretne imovine na ime oba supružnika, usvojeno odlukom br. 07/75, od 18.02.2016.

POGLAVLJE II INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

Član 7.

Agencija za ravnopravnost polova

Agencija za ravnopravnost polova je izvršna agencija (u daljem tekstu Agencija), koja deluje u okviru Kancelarije premijera (KP-a)

Komentar, član 7

7. Drugo poglavlje zakona bavi se regulisanjem institucionalnih mehanizama koji imaju mandat za sprovođenje ne samo odredbi ovog zakona nego da vode računa i za sprovođenje i promovisanje sprovođenja principa rodne ravnopravnosti u zemlji. Poglavlje utvrđuje i nabraja ključne institucije za to, koje su: Agencija za ravnopravnost polova¹³⁴, Institucije centralnog i lokalnog nivoa, Obudsman, kao i političke stranke. Isto tako ovim poglavljem se utvrđuju obaveze institucija za usvajanje Nacionalnog programa za rodnu ravnopravnost, kao dokument koji uspostavlja akcioni okvir u ovom okviru određivši vremenske prioritete. Član 7. reguliše osnivanje Kosovske Agencije za ravnopravnost polova, koja deluje u okviru Kancelarije premijera Kosova.¹³⁵ Dakle, ovaj član osim što utvrđuje osnivanje ove Agencije, utvrđuje i njen pravni status kvalifikujući je kao ključnom institucijom za staranje o sprovođenju zakona.

Član 8.

Funkcije i odgovornosti

1. Agencija u svom delokrugu ima sledeće odgovornosti:

1.1. promoviše, podržava, koordiniše i vrši sprovođenje odredaba ovog zakona i podzakonskih akata donetih u skladu sa ovim zakonom;

¹³⁴ Agencija za ravnopravnost polova preventivno je osnivana od Vlade Kosova odlukom br. 5/131 od 1. februara 2005. kao Kancelarija za ravnopravnost polova i kao poseban organ Vlade Kosova u skladu sa članom 5.1 Uredbe UNMIK-a Br. 2004/18 od 7. Juna 2004, o prograšenju Zakona o rodnoj ravnopravnosti usvojenim od Skupštine Kosova (Zakon Br. 2004/2). Odlukom Vlade Kosova br. 03/2006 od 12.07.06 Kancelarija za ravnopravnost polova, od 1. septembra 2006., postaje Agencija za ravnopravnost polova, u okviru Kancelarije premijera.

¹³⁵ Kancelarija premijera Kosova, je visoki organ Državne administracije Kosova, pogledaj: Zakon Br. 03/L-189 o državnoj administraciji Republike Kosova: Službeni list Republike Kosova GODINA V/ Br. 82/21, Priština. U vezi sa nadležnostima Kancelarije premijera pogledaj Uredbu Vlade br. 02/2011 o oblastima administrativne odgovornosti Kancelarije premijera i ministarstava, član 6.

1.2. predlaže Vladi izmene i dopune zakona i podzakonskih akata kao i usvajanje ostalih mera za sprovođenje ovog zakona, u skladu sa važećim zakonskim procedurama;

1.3. identifikuje i/ili sastavlja politike koje promovišu rodnu jednakost i prate njihovu primenu;

1.4. učestvuje u pripremi zakona, podzakonskih akata, strategija i programa da se osigura uključivanje rodne integracije i rodnog budžetiranja;

1.5. rukovodi procesom i priprema izveštaje za sprovođenje Konvencije za eliminisanje svih oblika diskriminacije prema ženama i doprinosi u izveštavanju za sprovođenje međunarodnih obaveza koje se odnose na rodnu ravnopravnost;

1.6. saraduje sa javnim institucijama i relevantnim službenicima za rodnu ravnopravnost u ministarstvima i opštinama da bi se obezbedila implementacija odredbi ovog zakona;

1.7. saraduje sa civilnim društvom;

1.8. organizuje obuku za uključivanje rodne ravnopravnosti i rodnog budžetiranja u institucijama;

1.9. analizira stanje ravnopravnosti polova na Kosovu, na osnovu izveštaja, istraživanja i studija i predstavlja i nadzire nalaze u godišnjim izveštajima, posebnim izveštajima, smernicama, kodeksima ponašanja, mišljenjima i daje preporuke nadležnim organima i objavljuje te rezultate;

1.10. preduzima mere u cilju podizanja svesti o ravnopravnosti polova;

1.11. preduzima odgovarajuće mere za promovisanje jednakog tretmana polova u saradnji sa socijalnim partnerima, kroz razvoj socijalnog dijaloga za zaposlene i poslodavce o pitanjima od posebnog značaja koja se odnose na ostvarivanje njihovih prava iz radnog odnosa, socijalne dobrobiti i druga stručna pitanja;

1.12. izveštava u Vladi o sprovođenju ovog zakona u protekloj godini, najkasnije do kraja marta, izveštaj se objavljuje nakon usvajanja u Vladi.

Komentar, član 8.

8. Član 8. definiše specifičan delokrug ove Agencije i odgovornosti u okviru sprovođenja ovog zakona i celog afirmativnog procesa primene principa ravnopravnosti polova na Kosovu.

Stav 1.

- 8.1 Stav 1, sa nekoliko tačkaova (drugačije predstavljene kao tačke) je definisao i nabrojao ovlašćenja Agencije.

8.1.1 U tačku 1.1, ova institucija se zadužuje nadležnošću promocije, koordinacije i primene odredbi ovog zakona i drugih podzakonskih akata, koji su izdati za sprovođenje ovog zakona kao i onih koji će se izdati u budućnosti. Izraz *promocija* podrazumeva da će Agencija preduzeti različite aktivnosti kojima će podržavati ili dati aktivan podsticaj za unapređenje principa ravnopravnosti polova kroz različite aktivnosti i programe.¹³⁶ Takođe, pored promovisanja, Agencija *koordinira* i aktivnosti o sprovođenju ovog zakona, dakle, koordinaciju između institucionalnih, sektorskih, aktivnosti civilnog društva, i tako dalje. Kao institucionalni mehanizam, Agencija ima mandat da izvrši sprovođenje ovog zakona i posmatrajući u širem aspektu, sprovođenje ovog zakona treba da izvrše i druge institucije a ne samo ova Agencija. Ona u stvari pored izvršne uloge ima i ulogu “čuvara” sprovođenja odredbi ovog zakona od strane drugih aktera i mehanizama.

8.1.2 U tačku 1.2. ovog člana, Agencija se ovlašćuje i dobija mandat sa drugom odgovornošću, onu predlaganja izmene i dopune relevantnog zakonodavstva i usvajanja mera za sprovođenje ovog zakona. Dakle, ovde se radi o dva postupka. Prvi je da tokom sprovođenja ovog zakona, Agencija može predložiti Vladi da usvaja zakone, izmene-dopune zakona ili podzakonske akte, kao što su smernice, nalozi ili uputstva koje su neophodne za sprovođenje u praksi materije koju sadrže zakonske odredbe. Druga radnja se odnosi na drugim merama koje nisu mere u obliku zakonskih akata, ali se podrazumevaju da treba da budu u skladu sa zakonom. Netačna specifikacija drugih mera je ostavljena u diskreciji Agencije da predloži adekvatne postupke koje je ona identifikovala u službi sprovođenja zakona. Druge mere su na primer kampanje podizanja svesti, okrugli stolovi, istraživanja, akcije umetničkog karaktera, razmenjivanje regionalnih i međunarodnih iskustava.

¹³⁶ Nacionalni program za ravnopravnost polova (2010), kao prvi strateški cilj pominje sledeće akcije : Proširenje vrednosti i praksi koja promovišu ravnopravnost polova, zaštitu prava i osnaživanje žena, str. 28 dostupan na www.ks-gov.net.

8.1.3 Tačka 1.3 može se tumačiti u smislu stava 1.1 člana 8, pošto isti određuje ulogu Agencije za identifikaciju i izradu politika koja promovišu ravnopravnost polova, kao i da vrši praćenje njihovog sprovođenja u praksi. Tri karakteristike ove tačke stava su: *prva*, koja postavlja Agenciju u ulogu identifikatora i predlagača politika koja promovišu polnu ravnopravnost, i tome sigurno prethodi istraživački, i analitički proces za identifikaciju pogodnih politike; *druga* je izgradnja pozicije Agencije za usvajanje pogodnih politika, i *treća*, praćenje primene ovih politika u praksi. Dakle, to su zapravo sastavni delovi akcija koje su međusobno organski povezane.

8.1.4 U tačku 1.4, se stvara uloga Agencije u određenoj i veoma značajnoj oblasti. Njeno učešće u pripremi zakona, strateških dokumenata i programa, kako bi se osiguralo uključivanje integracije polnog budžetiranja.¹³⁷ Dakle, Agencija treba da ima ulogu određivanja, a ne samo da jednostavno učestvuje na raspravama tokom izrade zakona ili strategija u vezi sa polnim budžetiranjem, već da odigra aktivnu ulogu. U stvari, sprovođenje zakona i ovih dokumenata i programa zahteva finansijska sredstva. Integracija polnog budžetiranja prema ovoj odredbi podrazumeva da već početkom izrade jedne politike, programa ili zakona treba integrisati polno budžetiranje koje je u funkciji veće efikasnosti potrošnje finansijskih sredstava. Polno budžetiranje je zamišljeno kao instrument za integraciju polne perspektive u ekonomskom planiranju i opštem vladinom budžetu. Njime se namerava da se stvara perspektiva za poboljšanje ravnopravnosti žena i muškaraca na osnovu jedne polne analize u svakoj fazi planiranja, programa i realizacije vladinih budžeta.¹³⁸

8.1.5 Tačka 1.5 člana 8, u okviru nabiranja zadatka Agencije utvrđuje drugu nadležnost Agencije, u vezi sa obavezom za vođenje procesa implementacije Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena i doprinosa u izveštavanju o sprovođenju međunarodnih obaveza u vezi sa procesom polne ravnopravnosti na Kosovu. Usvajanje Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, iz Generalne skupštine Ujedinjenih nacija predstavlja kulminaciju međunarodnih napora za zaštitu i promociju prava žena u celom svetu i to je rezultat napornog rada obavljenog od strane Komisije o statusu žena, koja je osnovana 1947. godine, kao jedna struktura u sistemu Ujedinjenih nacija u cilju stvaranja politika koje su imale za cilj poboljšanje statusa žene.¹³⁹ Konvencija danas je drugačije poznata kao Ustav žena zbog

¹³⁷ Budžetiranje podrazumeva proces definisanja finansijskih sredstava neophodnih da se zadovolje troškovi ciljeva date politike.

¹³⁸ Vidi: Odgovorno rodno budžetiranje u centralnom nivou-Budžet Kosova, Praktična uputstva, objavljeno od Mreže ženskih poslanica, Priština 2014. godine.

¹³⁹ Nejednakost u mnogim oblastima svakodnevnog života, potom siromaštvo među ženama i diskriminacija devojčica, bili su razlozi koji su doveli do toga da Ujedinjene nacije tokom 1970-tih, odlučuju o lansiranju **Decenije Ujedinjenih nacija za žene: Ravnopravnost, razvoj i mir**, iz 1976 do 1985. godine. U 1979. godini, usvajanjem Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (**CEDAW**), decenija je dostigla kulminaciju. Ova Pakt predstavlja značajni

velikog značaja koji ima u zaštiti i promociji ženskih prava u svim oblastima života. Njegova preambula podseća da eliminisanje diskriminacije žena i promocija ravnopravnosti između muškaraca i žena su osnovna prava kvalifikovana i obavezujuća u skladu sa Poveljom o ljudskim pravima. U preambuli se naglašava da potpuni razvoj jedne zemlje, pitanja koja izazivaju zabrinutost širom sveta, kao i pitanja mira zahtevaju maksimalne napore od oba pola, kako muškaraca, tako i žena. Pakt poziva države članice koje je ratifikuju da ispune neke određene obaveze za eliminisanje diskriminacije po osnovu pola i mogućnosti ostvarenja građanskih, političkih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava na ravnopravan način između muškaraca i žena. Dana 6. oktobra 1999. godine, Generalna skupština OUN-a istorijskom odlukom za žene, na osnovu konsenzusa, usvojila je Opcionelni protokol Konvencije o eliminisanju svih formi diskriminacije žena sa 21 članova i pozvala je sve države članice Konvencije, da što pre postanu članice i ovog instrumenta. Ovaj protokol pruža mogućnost Komisiji da rešava pojedinačne žalbe zasnovane na CEDAW-u. Bivajući institucionalni instrument, kao specijalizovani organ, Agencija ovom prilikom će rukovoditi i koordinirati sprovođenje principa i obaveza koje predviđa Pakt u praktičnom nivou na Kosovu. Dakle, ovo je obaveza Agencije, koja nije odvojena od svih obaveza koje ima ovaj mehanizam u procesu sprovođenja ravnopravnosti polova. Agencija kroz izveštaje, istraživanja, analiza, procesa nadzora treba da izmeri nivo sprovođenja ovog značajnog instrumenta. Ova situaciju je takođe povezana i sa ukupnim aktivnostima koje obavlja Agencija u izveštavanju o sprovođenju principa i međunarodnih standarda na Kosovu u vezi sa principom ravnopravnosti polova. Ako se posmatra delatnost ove Agencije može se videti da svojim aktivnostima ona neprekidno ima za cilj ispunjavanje ove obaveze.¹⁴⁰

8.1.6 Ova tačka, određuje još jedan zadatak Agencije, koja u cilju sprovođenja ovog zakona u formalnom i materijalnom pogledu treba da održi saradnju sa javnim institucijama i službenicima za ravnopravnost polova u ministarstvima i opštinama. Javne institucije uključuju širok pojam koji podrazumeva sve one institucije uključene u okviru Javne uprave, gde u stvari učestvuju i ministarstva i opštine. Međutim, ove dve poslednje prema Zakonu o državnoj upravi predstavljaju organe državne uprave. Međutim, javne institucije su i druge organizacije, kao što su: bolnice, škole, javni univerziteti, nezavisne agencije, itd, dakle, sve one koje se finansiraju budžetom Kosova. Kancelarije za ravnopravnost polova u ministarstvima

Vlade Republike Kosova, predstavljaju posebne jedinice koje imaju

instrument za zaštitu i promociju ženskih prava. Po prvi put, CEDAW, koji sadrži građanska, politička, ekonomska, socijalna i kulturna prava, spajanjem na taj način dve kategorije prava, koje su inače podeljene u dve kategorije, je priznalo žene kao puna ljudska bića. ([HTTP://WWW.UN.ORG/WOMENWATCH/DAW/CEDAW/SIGOP.HTM](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/sigop.htm)).

¹⁴⁰ Vidi razne izveštaje iz ARP dostupne na: <http://abgi.rks-gov.net/sq-al/publikimet.aspx>.

mandat za ispunjavanje zadataka u pogledu ravnopravnosti polova u okviru nadležnosti ministarstava, na osnovu ZRP-a i u saradnji sa Agencijom o ravnopravnosti polova. Osim na centralnom nivou i na nivou lokalne samouprave, u svim opštinama Republike Kosova funkcionišu službenici/e za ravnopravnost polova. Ovi službenici promovišu i stvaraju jednake mogućnosti, izrađuju svoje politike na osnovu ravnopravnosti polova i usvajaju mere i preduzimaju neophodne aktivnosti za stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Službenici/ce novih kancelarija saraduju sa Agencijom za ravnopravnost polova. Među-ministarskim savetom za ravnopravnost polova, čiji članovi su službenici/ce za ravnopravnost polova u ministarstvu, Savet koordinira njihov rad i predviđa zadatke za budućnost. Službenici za ravnopravnost polova u ministarstvima i opštinama rade pod direktnim autoritetom i nadzorom najvišeg administrativnog rukovodioca relevantnog Ministarstva ili gradonačelnika relevantne opštine.¹⁴¹

8.1.7 U okviru zadataka koje ima Agencija, jedan od značajnijih može se smatrati onaj o saradnji sa civilnim društvom. Organizacije civilnog društva sigurno imaju veliko iskustvo u različitim oblastima istraživanja mišljenja, pripreme analitičkih istraživanja, regionalno i međunarodno iskustvo u vezi sa različitim aspektima sprovođenja principa ravnopravnosti polova. Stoga, saradnja Agencije sa njima je veoma značajna jer koordinira njihov rad sa vladinim institucijama u oblasti ravnopravnosti polova, kao i sa drugim institucijama određenim zakonom, odnosno, daju doprinos u sprovođenju ZRP-a.

8.1.8 Tačka 1.8 je povezana drugim tačkama ovog člana, i reguliše drugi delokrug Agencije, u okviru svog celokupnog delokruga: onog obuke za uključenje polne integracije i polnog budžetiranja u institucijama. Ova odredba stavlja naglasak na organizovanju obuka, ali među trenerima sigurno se mogu preduzeti različite aktivnosti kao što su konferencije, seminari, simulacije zasedanja, tumačenja zakonodavstva, komentari, analize, itd. To su aktivnosti koje izgrađuju i stvaraju modele za učesnike o tome kako treba sprovoditi zakon. Zakonodavci se fokusiraju u obukama u dve specifične oblasti: prva je polna integracija koja se može razumeti kao proces uključivanja polne perspektive u izradi državnih politika svih oblasti, uzimajući u obzir njihove posledice za žene i muškarce.¹⁴² Od 1995. godine, od strane EU-a je

primenjen princip polne integracije kao način za postizanje ravnopravnosti

¹⁴¹ Vidi: Uredbu br. 12/2016 o dužnostima i odgovornostima relevantnih službenika za ravnopravnost polova u ministarstvima i opštinama, odobrena od strane Vlade Kosova Odlukom br. 02/109, od 16.09.2016

¹⁴² Za ilustraciju; Agencija za ravnopravnost polova u saradnji sa Evropskim institutom za ravnopravnost polova u Viljnsu, Litvanija, uz podršku Kancelarije Evropske komisije na Kosovu, održala je dvodnevnu radionicu dana 04. i 05. juna 2015. godine, na temu "Polni indeks kao mehanizam za uključivanje polne perspektive u javnim politikama". Cilj ove radionice je bio da analizira postojeće podatke prikupljene od strane kosovskih institucija i da daje konkretne preporuke za pripremanje izveštaja o Indeksu ravnopravnosti polova na Kosovu, koji bi se izradio na osnovu jedinst-

između muškaraca žena. Polna integracija je složen proces u kojem se uključuje: organizacija, poboljšanje, razvoj i procena političkih procesa, kako bi se polna perspektiva uključila u svim politikama, nivoima i fazama od strane aktera koji su očigledno uključeni u izradi politika. To je strategija za podizanje zabrinutosti žena i muškaraca i njihova iskustva u integralnim dimenzijama za izradu, sprovođenje, praćenje i procenu politika i programa u političkoj, ekonomskoj, socijalnoj oblasti, itd.

8.1.9 Tačka 1.9, člana 8, na neki način namerava da sumira aktivnosti ovog mehanizma sprovođenja, koji su predviđeni i drugim stavovima ovog člana. Ako pogledamo aktivnosti Agencije, možemo videti da ona neprekidno (izbrisati se dakle) analizira, istražuje, vrši nadzor i daje preporuke i uputstva relevantnim organima. Agencija je do sada izdala više preporuka, brošura, izveštaja, analiza kao i akcionih planova. Jedan od najvažnijih dokumenata koji je izašao iz aktivnosti Agencije bez ikakve sumnje može se navesti (izbrisati može se navesti) je plan i izveštaj za praćenje sprovođenja Rezolucije 1325 Saveta bezbednosti OUN-a pod nazivom “ŽENA, MIR I BEZBEDNOST” usvojen 2000. godine.¹⁴³ Ova rezolucija se odnosi na učešće žena u konsolidaciji mira, gde u njenom članu 11 navodi obaveze za zastupanje žena “Podsticati Države članice, da obezbede veću zastupljenost u svim nivoima odlučivanja u domaćim, regionalnim i međunarodnim institucijama i u mehanizmima za sprečavanje, upravljanje i rešavanje sukoba”. U cilju sprovođenja obaveza koje su bile predviđene ovom Rezolucijom, Vlada Kosova usvojila je “Akcioni plan u sprovođenju Rezolucije 1325, “Žene, mir i bezbednost” 2013-2015”¹⁴⁴ i izdala mandat Agenciji kao institucionalnom mehanizmu da prati sprovođenje ovog akcionog plana.

8.1.10 U odredbi tačke 10. člana 8, navodi se drugi mandat (nadležnost) agencije, onaj o preduzimanju mera u cilju podizanja svesti o ravnopravnosti polova na Kosovu. Realno, celokupna aktivnost ovog mehanizma se odnosi na podizanju svesti institucija i građana. Zakonodavac u ovoj odredbi nije taksativno definisao koje mere treba preduzeti, već je to ostavljeno u diskreciji Agencije. Ove mere mogu biti različite, kao što su kampanje podizanja svesti o određenom pitanju, postavljanje banera, okrugli stolovi, seminari, leci, razni vodiči, itd.¹⁴⁵

vene metodologije i koji bi pružio rezultate zasnovane na održivim i standardizovanim pokazateljima. Vidi informativni bilten ARP-a iz 2015. godine.

¹⁴³ Ova rezolucija je usvojena od strane Saveta bezbednosti na svom 4213-tom sastanku, dana 31. oktobra 2000.

¹⁴⁴ Dana 20. februara 2012. godine, Vlada Republike Kosovo donela je odluku o izradi Akcionog plana u sprovođenju rezolucije Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija 1325 “Žene, mir i bezbednost”. Odluka je obavezala Agenciju za ravnopravnost polova u okviru Kancelarije premijera, da koordinira i rukovodi radnom grupom za izradu Akcionog plana, koja se sastoji od predstavnika institucija, civilnog društva i međunarodnih partnera.

¹⁴⁵ Kao ilustracija u vezi mera sa ciljem podizanja svesti ravnopravnosti polova, mogu se pomenuti smernice Agencije:

- 8.1.11 Ova zakonska odredba se odnosi na aktivnosti Agencije, u vezi sa adekvatnim merama za promovisanje jednakog polnog tretmana na tržištu rada među socijalnim partnerima. Važan mehanizam bi bio zaposlenje žena i korišćenje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u pitanjima zaposlenja i položaja na poslu. Jednak tretman što se tiče pristupa zapošljavanju, profesionalnoj obuci i unapređenju na poslu, takođe treba da predstavlja značajan elemenat u radnom odnosu. Takođe, i princip istog radnog vremena i jednake plate predstavljaju važna pitanja u pogledu jednakih zarada.¹⁴⁶
- 8.1.12 Ova odredba, stvara obavezu Agencije za izveštavanje Vladi o sprovođenju ovog zakona, svake godine najkasnije do 31. marta. Izveštaj sadrži (sumira) aktivnosti Agencije tokom godine i gledajući iz šire perspektive, izveštavanje se ne odnosi samo na okvire sprovođenja zakona, već u preduzimanju konkretnih mera. Odgovorna za izveštavanje je Divizija za izveštavanje i nadzor Agencije.¹⁴⁷

Član 9.

Organizacija Agencije

- 1. Agencijom upravlja izvršni načelnik koji/ ja je odgovoran / a za upravljanje funkcionisanje i rad Agencije.**
- 2. Imenovanje, razrešenje, funkcionisanje i odgovornosti izvršnog načelnika regulisano je odgovarajućim važećim odredbama u Republici Kosovu.**
- 3. Organizovanje strukturisanje i funkcionisanje reguliše se podzakonskim aktom koji predlaže Agencija a usvaja Vlada.**

Komentar, član 9.

Traži pravni zaštitu koje je ili Ustav vas štiti.

¹⁴⁶ U vezi sa diskriminacijom u polnoj osnovi u oblasti radnih odnosa pomenućemo slučaj iz nadležnosti Federalnog ustavnog suda Nemačke- Odluka br. BVergfGE 191 (1992). Predmet se odnosio na tome da nadzornik u fabrici slatkiša, je bio kažnjen jer je kršio zakon kojim je zabranjeno zaposlenja žena da rade tokom noći. Pošto je predstavio uobičajena sredstva žalbe, nadzornik je popunio ustavnu žalbu, navodeći da je zakon u pitanju kršio odredbe ravnopravnosti definisane u članu 3 Osnovnog zakona Nemačke. Zahtev je prihvaćen od strane Ustavnog suda, koji je u svojoj dluci naveo da odredbe zakona kojim se zabranjuje zapošljavanje žena noću je bio diskriminatorski i u suprotnosti sa Osnovnim zakonom.

¹⁴⁷ Vidi: Uredba br. 1/2007, o unutrašnjom organizovanju i funkcionisanju Agencije za ravnopravnost polova, član 6.

9. **Član 9.** reguliše unutrašnju organizaciju Agencije za ravnopravnost polova. U stavu 1, je definisano da Agencijom rukovodi Izvršni direktor koji je glavni administrativni službenik u ovoj Agenciji i glavno odgovorno lice za funkcionisanje i sprovođenje politika Agencije. Dok, u stavu 2, istog člana, određuje ili se bolje referiše odredbama važećeg zakonodavstva u vezi sa imenovanjem i razrešenjem dužnosti Izvršnog direktora Agencije. Zakonodavac u ovom stavu je zadržao jedinstveni nivo organizovanja ove Agencije u drugim agencijama na nivou Vlade, dakle, nije uspostavio nova pravila. Dok, u stavu 3 je definisano da Vlada podzakonskim aktom odobrava unutrašnju organizaciju Agencije, jer ova Agencija izveštava direktno i nalazi se pod okriljem Vlade. Očigledno pokretanje i predlaganje pod-zakonskog akta vrši sama Agencija. Uopšte rečeno, organizacija Agencije se ne razlikuje od organizacije drugih Agencija, koje su na nivou Vlade.

Član 10.

Finansiranje

- 1. Sredstva za delatnosti Agencije za rodnu ravnopravnost biće obezbeđena iz budžeta Republike Kosova.**
- 2. Agencija za rodnu ravnopravnost za realizaciju mandata koji promoviše ravnopravnost polova može da primi dodatne donacije od domaćih i međunarodnih donatora, koje ne utiču na finansijsku nezavisnost agencije za rodnu ravnopravnost ili na njena prava iz budžeta Republike Kosova, i koja nisu u suprotnosti sa zakonom.**

Primljene donacije se trebaju objaviti.

Komentar, član 10.

10. U članu 10, Zakona je regulisan način finansiranja Agencije. Kao što je jasno definisano u stavu 1 ovog člana, svoje aktivnosti, Agencija obezbeđuje putem državnog budžeta, kao svaka druga institucija u Republici Kosovo.

Stav 1.

- 10.1 Stavom 1, je jasno regulisan način finansiranja, tako da se ARP finansira iz državnog budžeta, odnosno, iz budžeta Republike Kosovo. Dakle, ova odredba je veoma jasna i komentar je nepotreban. Međutim, za postizanje

funkcije i cilja za koju je zadužena, ARP treba da ima dovoljan budžet, u skladu sa funkcijom koja joj je data, u protivnom, mnoge nadležnosti ne mogu se realizovati u praksi.

Stav 2.

- 10.2 U stavu 2, predviđa se da ARP može prihvatiti i donacije iz domaćih ili stranih donatora, ali ove donacije ne smeju uticati na budžetsku nezavisnost Agencije, takođe sve prihvaćene donacije treba objaviti u javnost kako bi to imalo direktan uticaj na transparentnost podele ovih donacija.

Član 11.

Kosovski program za rodnu ravnopravnost

1. Agencija za rodnu ravnopravnost koordinira pripremu Kosovskog programa za rodnu ravnopravnost, prati njegovu primenu i svake godine izveštava Vladu o njegovoj implementaciji.

2. Vlada razmatra i usvaja Kosovski program za rodnu ravnopravnost i svake godine podnosi izveštaj Skupštini o njegovom sprovođenju.

Komentar, član 11.

11. Članom 11. predviđeno je da Kosovo poseduje svoj program za ravnopravnost polova. U ovom članu definiše se organ koji priprema program i organ koji se razmatra i usvaja.

Stav 1.

- 11.1 Stavom 1, ovaj član obavezuje Agenciju za ravnopravnost polova za pripremu programa i nadzora, kao i izveštavanje Vladi. Kosovski program za ravnopravnost polova (2008-2013), je strateški program za integraciju ravnopravnosti polova u javnim politikama i programima Vlade Republike Kosova.¹⁴⁸ Program se sastoji od 6 specifičnih oblasti: 1. Integracija žena u privredi; 2. Integracija žena u tržištu rada i socijalnoj zaštiti za kategorije pogođene socijalnim problemima; 3. Žene u procesima odlučivanja; 4. Zdravstvena zaštita i pristup žena i muškaraca zdravstvenim uslugama; 5.

¹⁴⁸ Nacionalni program za ravnopravnost polova (2010) kao prvi strateški cilj navodi sledeće aktivnosti : Distribucija vrednosti i praksi koje promovišu ravnopravnost polova, zaštitu prava i osnaživanje žena, str. 28 dostupan na www.ks-gov.net.

Obrazovanje; 6. Njihova zastupljenost i doprinos kulturi i medijima. Program treba da podrži institucije Vlade Kosova za rešavanje pitanja ravnopravnosti polova (istorijska, privredna, socijalna, kulturna, politička).¹⁴⁹

Stav 2.

11.2 . U stavu 2, objašnjava se da je Vlada organ koji razmatra i usvaja program za ravnopravnost polova, postavljajući na taj način na visokom nivou staranje države o ravnopravnim pravima polova. Pored toga, ovaj član zahteva da Vlada izveštava svake godine Skupštini u vezi sa realizacijom ovog programa.

Član 12

Relevantni službenici za rodnu ravnopravnost u ministarstvima i opštinama

1. Sva ministarstva i opštine su u obavezi da imenuju relevantne službenike za rodnu ravnopravnost sa stručnim kapacitetima i da izdvoje dovoljno sredstava iz budžeta, za koordinaciju sprovođenja odredbi ovog zakona.

2. Dužnosti i odgovornosti relevantnih službenika /ca za rodnu ravnopravnost uključuju:

2.1. koordinaciju sprovođenja ovog zakona kao i Kosovskog programa za rodnu ravnopravnost;

2.2. uključivanje rodne integracije i budžetiranje u izradi i implementaciji politike;

2.3. saradnja sa Agencijom za ravnopravnost polova i drugim relevantnim akterima u oblasti rodne ravnopravnosti;

2.4. priprema godišnjeg izveštaja o sprovođenju Kosovskog programa za rodnu ravnopravnost, kao i drugih izveštaja koji se dostavljaju Agenciji;

2.5. sprovođenje mera predviđenih ovim zakonom.

¹⁴⁹ ARP je u toku pripreme novog programa na osnovu zahteva koje proističu iz ovog zakona. Sadašnji program je izrađen na osnovu Zakona o ravnopravnosti polova 2004. godine.

3. Relevantni službenici za rodnu ravnopravnost i njihovi odgovorni vrše svoje dužnosti i odgovornosti u skladu sa odredbama predviđenim ovim zakonom i relevantnim podzakonskim aktom koji usvaja Vlada prema predlogu Agencije.

Komentar, član 12.

12. Odredbama člana 12. sva ministarstva i opštine Kosova su u obavezi da imenuju relevantne službenike za ravnopravnost polova i istovremeno izdvajaju dovoljno sredstava za realizaciju njihovog mandata. Prema stavu 2. ovog člana na taksativan način navedena su pet dužnosti i odgovornosti koje treba izvršavati, a koja uključuju koordinaciju sprovođenja Zakona i programa za ravnopravnost polova; budžetiranje i polnu integraciju; saradnju sa agencijama za ravnopravnost polova; pripremu izveštaja, kao i način izveštavanja i sprovođenja pravnih politika u oblasti ravnopravnosti polova. Stav 3. *po službenoj dužnosti* obavezuje službenike u ministarstvima i opštinama da izvrše svoje dužnosti i odgovornosti u okviru ovog zakona i drugih pod-zakonskih akata koji proističu iz ovog zakona i važećeg zakonodavstva. Zakonodavac je putem ove odredbe želeo da celokupni državni aparat treba da bude svestan važnosti ravnopravnosti polova kao naprednog standarda, tako da zaštita i promovisanje ravnopravnosti polova ne ostaje samo na osnovu Agencije.¹⁵⁰

Član 13.

Narodni advokat

Narodni advokat je institucija ravnopravnosti koja tretira slučajeve koji se odnose na rodnu diskriminaciju, u skladu sa procedurama utvrđenim Zakonom o Narodnom advokatu.

Komentar, član 13.

13. Član 13, ukazuje na značaj institucije Ombudsmana u vezi sa polnom diskriminacijom. Ombudsman je nezavisna institucija osnovana na osnovu Ustava Republike Kosovo¹⁵¹ i Zakona o Ombudsmanu.¹⁵² Ombudsman predstavlja mehanizam ravnopravnosti za promovisanje, nadzor i podršku jednakog tretiranja, bez diskriminacije na osnovama zaštićenim Zakonom o

¹⁵⁰ Vidi Uredbu br. 12/2016 o dužnostima i odgovornostima relevantnih službenika za ravnopravnost polova u ministarstvima i opštinama, odobreno od strane Vlade Kosova odlukom br. 02/109, od 16.09.2016.

¹⁵¹ Ustav Kosova, član 132, 133, 134 i 135.

¹⁵² Zakon br. 05/L-019 o Ombudsmanu na Kosovu, Službeni glasnik Republike Kosovo, br. 16 / 26. juna 2015. godine.

ravnopravnosti polova i Zakonom za zaštitu od diskriminacije.¹⁵³ U ovom članu se pominju neki izrazi, kao što su: *ravnopravnost i polna diskriminacija* čiji komentari su navedeni gore.¹⁵⁴ U ovom članu je značajno objasniti proceduru koju razvija kancelarija Ombudsmana prilikom razmatranja slučajeva koji se odnose na polnu diskriminaciju. Jedinica za ravnopravnost polova u okviru Ombudsmana je angažovana za sprovođenje ZRP-a. Prima žalbe u vezi sa diskriminacijom na polnoj osnovi, u oblasti zaposlenja, obrazovanja, vlasništva, nasilja u porodici, zaštiti žrtve i smeštaja, i pristupa pravosudnom sistemu. Saraduje sa državnim organima, civilnim društvima i međunarodnim organizacijama, i medijima. Kancelarija Ombudsmana razvija procedure u vezi sa kršenjem ljudskih prava, ali posebnim naglaskom i slučajeve koji se odnose na diskriminaciju, uključujući i diskriminaciju na polnoj osnovi.

13. a) Prema ovom članu, svako lice koje tvrdi da je diskriminisano na polnoj osnovi, može zahtevati od institucije Ombudsmana pokretanje postupka koje se u principu vrši pismenom žalbom, ali to se može uraditi i na elektronski način i usmeno, ako se ne može uraditi pismeno.¹⁵⁵ Nakon prijema žalbe, Ombudsman u roku od deset (10) radnih dana odlučuje o prihvatanju sledećeg pitanja: 1. Da razmatra ubrzanim postupkom slučaj; 2. Da pokrene punu istragu; 3. Da odbacuje žalbu; 4. Da odbije žalbu kao neosnovanu; 5. Da prekine istragu kada zaključuje da je slučaj rešen na neki drugi način u skladu sa zahtevom žalioca.¹⁵⁶ U svim navedenim slučajevima, Ombudsman pismeno obaveštava stranku u roku od trideset (30) dana od prijema žalbe. Shodno tome, nakon sprovedenog postupka, donosi se odluka koja je konačna i predstavljaju se konstatacije i preporuke koje se šalju podnosiocu žalbe i odgovornim javnih organima.¹⁵⁷
13. b) Ovim članom je u centru pažnje postavljen mehanizam za obezbeđenje jednakog tretmana polova i time je institucija Ombudsmana izdvojena kao jedna od ovih institucija ili mehanizama koja se stara za poštovanje ljudskih prava od strane odgovornih institucija.

¹⁵³ Član 1, stav 2 Zakona o Ombudsmanu. Takođe vidi Zakon br. 05/L -021, o zaštiti od diskriminacije, Službeni glasnik Republike Kosovo, br. 16 / 26. juna 2015. godine.

¹⁵⁴ Vidi ZRP, članove 2 i 4 kao i deo komentara.

¹⁵⁵ Član 20 Zakona o Ombudsmanu.

¹⁵⁶ Član 21 Zakona o Ombudsmanu.

¹⁵⁷ Član 27. Zakona o Ombudsmanu.

Član 14.

Političke stranke

Političke stranke svojim aktima su u obavezi da sprovedu mere za unapređenje ravnopravnog učešća muškaraca i žena u stranačkim organima i telima, u skladu sa odredbama člana 6 ovog zakona.

Komentar, član 14.

14. U članu 14, definiše se obaveza političkih stranaka u preduzimanju mera za promociju jednakog učešća muškaraca i žena u organima i telima političkih stranaka. Na Kosovu postoji Zakon o finansiranju političkih subjekata i dva zakona o izmenama i dopunama ovog zakona.¹⁵⁸ Važno je napomenuti da Zakon o ravnopravnosti polova navodi izraz *politika stranka*, dok, Zakon o finansiranju političkih subjekata koristi izraz *politički subjekat*, ali ponekada i izraz politička stranka. Politički subjekat podrazumeva političku stranku, koaliciju, građansku inicijativu ili nezavisnog kandidata.¹⁵⁹ Dok, politička stranka uključuje organizaciju pojedinaca koji se spajaju na dobrovoljan način na osnovu ideja, interesa ili zajedničkih stavova, u cilju stvaranja uticaja i izbora svojih predstavnika u javnim funkcijama ako drugačije nije definisano prema važećem zakonodavstvu.¹⁶⁰ Političke stranke na Kosovu u njihovim statutima garantuju članstvo i zastupljenost svih soba, bez obzira na pol. Međutim, može se primetiti neravnopravna numerička proporcija između muškaraca i žena koji su deo političkih stranaka.
14. a). Znajući da ne postoji ravnopravna zastupljenost polova u političkim strankama, osnovani su ženski forumi u glavnim strankama u zemlji, sa ciljem da što više žena (žena) postanu deo političkih stranaka, samim tim i u političkom životu.¹⁶¹ Takođe, su postavljene i minimalne kvote od 30 % zastupljenosti žena u Skupštini Republike Kosovo, za promovisanje polnog učešća žena u političkom životu. Svaka stranka ili koalicija treba da ima zastupljenost žena najmanje od 30% kao posebna kvota.¹⁶²

¹⁵⁸ Zakon br. 03/174 o finansiranju političkih subjekata i Zakon o izmenama i dopunama Zakona 03/174 o finansiranju političkih subjekata, izmenjen i dopunjen zakonom br. 04/058.

¹⁵⁹ Zakon o finansiranju političkih stranaka, član 2, 1.10.

¹⁶⁰ Vidi član 2 Zakona br. 03/L-072 o lokalnim izborima u Republici Kosovo.

¹⁶¹ Vidi statute glavnih političkih stranaka na Kosovu: PDK, LDK, VV, AAK, Nisma, AKR, itd.

¹⁶² Zakon br. 03/L-073 o opštim izborima u Republici Kosovo, Službeni glasnik Republike Kosovo, br. 31/15 juni 2008. godine, član 27.

14. b. U cilju zastupljenosti ženskog pola u Skupštini Republike Kosovo predviđena je i kvota gde najmanje 30% treba da budu ženskog roda. To u cilju promocije ženskih prava i ostvarenja jedne zastupljenosti, bez obzira na broj dobijenih glasova. To je izborni sistem koji promoviše ravnopravnost između polova, predviđajući i mehanizam sa kvotom od 30% kao minimum zastupljenosti osiguran u skladu sa zakonom.¹⁶³

¹⁶³ Zakon br. 03/L-073 o opštim izborima u Republici Kosovo, Službeni list Republike Kosovo, br. 31/15 juni 2008. godine.

POGLAVLJE III

ZAŠTITA I JEDNAK TRETMAN NA OSNOVU RODNE PRIPADNOSTI U RADNIM ODNOSIMA

Član 15.

Zabrana rodne diskriminacije u radnim odnosima

1. Zabranjena je direktna ili indirektna diskriminacija na osnovu pola, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće, rađanja roditeljstva i svakog oblika starateljstva u javnom ili privatnom sektoru, u smislu:

1.1. uslova zapošljavanja, nezavisnog ili obavezujućeg rada, uključujući kriterijume izbora i uslove regrutovanja, bez obzira na ogranak aktivnosti i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući unapređenje;

1.2. pristup svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, stručnim i unapređenim obukama i prekvalifikaciji, uključujući praktično radno iskustvo;

1.3. zapošljavanja i uslova rada, uključujući razrešenje kao i platu;

1.4. članstvo i uključivanja u neku organizaciju radnika ili poslodavaca, ili nekoj organizaciji čiji članovi obavljaju određenu profesiju, uključujući i beneficije koje obezbeđuju takve organizacije;

1.5 pristupa zapošljavanju, uključujući obuku za zapošljavanje, drugačiji tretman koji se zasniva na karakteristici koja se odnosi na rod, ne predstavlja diskriminaciju kada zbog posebne prirode profesionalnih aktivnosti ili uslova u kojima se one obavljaju, takva karakteristika predstavlja odlučujući profesionalni zahtev, pod uslovom da je njen cilj legitiman a zahtev proporcionalan.

Komentar, član 15.

15. Član 15. predviđa zabranu rodne diskriminacije u radnim odnosima, predviđajući i slučajeve na osnovu kojih može doći do diskriminacije. Rodna diskriminacija na radnom mestu podrazumeva vidljivo ponašanje kojom se ljudi tretiraju drugačije, a ne na povoljan način zbog bračnog ili porodičnog

statusa, trudnoće, porođaja, roditeljskog prava i svakog oblika starateljstva. Rodna diskriminacija ne radnom mestu može da se koristi kao tačan pokazatelj o tome koliko se poštuje ravnopravnost polova u jednoj zemlji.

15. a) Međunarodna organizacija rada diskriminaciju u vezi sa zapošljavanjem i zanimanjem definiše svaku razliku, isključivanje ili preferenciju, koja se zasniva na rasu, boju, pol, jezik, veroispovest, političko mišljenje, nacionalno ili socijalno poreklo, i koja ima za cilj ili posledicu eliminisanje ili oštećenje ravnopravnosti mogućnosti ili tretiranja u zapošljavanju ili zanimanju. Isto tako, tumačenje i primena ovog člana treba da se vrši u vezi sa članom 5 Zakona o radu br. 03/L-212, koji takođe predviđa zabranu svih vrsta diskriminacija u osnivanju radnog odnosa.¹⁶⁴
15. b) Zabrana rodne diskriminacije u radnim odnosima osim što je regulisana domaćim zakonodavstvom, postoji niz međunarodnih pakt koje regulišu ovu oblast. Jedna od ovih pakt je Pakt o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, koja u članu 11 navodi obaveze država članica u oblasti zapošljavanja, zahtevajući da države članice preduzmu sve mere za eliminisanje diskriminacije žena u oblasti zapošljavanja.¹⁶⁵ Takođe, pakt obezbeđuje osnovu za realizaciju ravnopravnosti između žena i muškaraca osiguranjem jednakog pristupa žena sa jednakim mogućnostima u političkom i javnom životu, uključujući pravo glasanja i kandidovanja na izborima kao i obrazovanje, zdravlje i zaposlenje. Navedena pakt na osnovu člana 22 Ustava Republike Kosova je direktno primenljiva na Kosovu.¹⁶⁶ Isto tako, Ustav Kosova članom 49 reguliše pravo na rad i obavljanje zanimanja, osiguravajući slobodu izbora zanimanja i radnog mesta.¹⁶⁷

Stav 1.

- 15.1 U stavu 1. ovog člana, zabranjuje se direktna ili indirektna diskriminacija koja se može izvršiti na osnovu pola, bračnog ili porodičnog stanja, trudnoće, porođaja, roditeljstva i bilo kojeg oblika starateljstva u javnom ili privatnom sektoru, tokom osnivanja radnih odnosa i potom u drugim tačkama navodi i slučajeve kada se mogu izvršiti ove vrste diskriminacije. Direktna rodna diskriminacija na radnom mestu podrazumeva kreiranje politika i praksi koje eksplicitno uskraćuju jednake individualne mogućnosti lica na osnovu njihovog pola. Dok, indirektna diskriminacija može nastati koristeći prakse i politike koje izgledaju neutralne od strane pola, ali koje

¹⁶⁴ Vidi član 5 Zakona o radu br. 03/L-212 <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-212-alb.pdf>

¹⁶⁵ Vidi član 11 Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>

¹⁶⁶ Vidi Ustav Republike Kosova, član 22.

¹⁶⁷ Vidi Ustav Republike Kosova, član 49.

uvek dovode do uskraćenja mogućnosti ili privilegija jednog od polova. To se može ilustrovati činjenicom da u mnogim zemljama EU-a muškarci rade punim radnim vremenom, a žene u pola radnog vremena, ili skraćenim radnim vremenom.¹⁶⁸

15.1. a) Definiciju direktne i indirektne diskriminacije predviđa i Direktiva Evropskog saveta br. 2000/78/EK, od 27. novembra 2000. godine kojom se utvrđuje opšti okvir za jednako tretiranje u zapošljavanju i zanimanju. Cilj ove Direktive je da uspostavi opšti okvir za borbu protiv diskriminacije na osnovu vere ili uverenja, invaliditeta, starosti ili seksualne orijentacije što se tiče zapošljavanja i zanimanja, sa ciljem primene principa jednakog tretiranja u državama članicama.¹⁶⁹ Direktiva treba da se proširi i u smislu jednakog tretiranja i zabrane direktne i indirektne diskriminacije i u smislu člana 14. EKLJP-a, tako da smernice treba tumačiti u vezi sa pravima zaštićenim EKLJP-om, uključujući i zabranu diskriminacije u radnim odnosima na osnovu pola.¹⁷⁰

15.1. b) Član 15 Zakona, u tačkama definisao je i slučajeve kada može doći do diskriminacije, imajući za cilj da garantuje efikasno ostvarenje prava i sloboda definisanih ovim zakonom i drugim međunarodnim aktima, navedenim u stavu 3 član 1 ovog Zakona. U vezi slučajeva diskriminacije iz radnog odnosa, veliki značaj ima i odluka ESLJP-a u predmetu, *Konstaktin Markin protiv Rusije* iz 2010. godine. ESLJP je utvrdio povredu člana 14 u vezi sa članom 8 EKLJP-a. Sud je smatrao da odbijanje države članice (Rusije) da vojnom licu daje roditeljsko odsustvo, za razliku od ženskih vojnih lica, je diskriminatorско. Iako član 8 ne obuhvata pravo na roditeljsko odsustvo, sud je istakao da ako jedna država odluči da uspostavi šemu roditeljskog odsustva, ova država treba to uraditi na ne-diskriminatorски način. Sud je utvrdio da promocija ravnopravnosti između žena i muškaraca danas predstavlja glavni cilj država članica Evropskog saveta i da se mogu pojaviti veoma jaki razlozi pre nego što se razlika u tretiranju među polovima može da se smatra u skladu sa Konvencijom.¹⁷¹ Ovaj član, u sledećim tačkama je definisao i slučajeve o tome kada može doći do diskriminacije i na taj način ima za cilj da garantuje efikasno ostvarenje prava i sloboda definisanim ovim zakonom i drugim međunarodnim aktima definisanim u stavu 3 člana 1 ovog zakona.

¹⁶⁸ Sylvia Walby, Evropska unija i ravnopravnost polova: Emergentne sorte rodnog režima, Pismo predstavljeno nacionalnim feminizmima na konferenciji transnacionalne arene, Univerzitet u Viskonsinu u Madisonu, 2003, str. 2.

¹⁶⁹ Vidi Direktivu Evropske komisije br. 2000/78/EC od 27. novembra 2000. godine, član 1, koji definiše opšti okvir za jednako tretiranje u zapošljavanju i zanimanju, dostupna na:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

¹⁷⁰ Međunarodna organizacija za migraciju (IOM), Priručnik o Evropskom zakonu o ne-diskriminaciji i njegovu ažuriranje, uključujući Priručnik o pravnom okviru protiv diskriminacije referalnom mehanizmu u Azerbejdžanu, Baku, 2013, str. 46-47.

¹⁷¹ Vidi: Odluka ESLJP [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"dmdocnumber":\["904732"\],"itemid":\["001-109868"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

15.1.1 Kroz ovu tačku obavezuju se javne i privatne institucije koje pružaju pristup i jednake uslove za zaposlenje za obezbeđivanje primene principa jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja za muškarce i žene u pitanjima zaposlenja i zanimanja. Implementacija uslova prilikom regrutovanja podrazumeva ne-uključivanje elemenata diskriminacije na osnovu pola prilikom objavljivanja konkursa o slobodnom radnom mestu, osiguravajući jednake mogućnosti za žene i muškarce u vezi sa apliciranjem za slobodna radna mesta. Šire tumačenje što se tiče ove tačke predviđa i Direktiva Saveta br. 2000/78/EK od 27. novembra 2000. godine, koja definiše opšti okvir za jednako tretiranje u zapošljavanju i zanimanju. Ova Direktiva se primenjuje za sva lica u javnim i privatnim sektorima, u vezi sa uslovima za pristup zapošljavanju, za nezavisan rad ili zanimanje, uključujući i kriterijume izbora i uslove regrutovanja, u bilo kojoj grani i na svim nivoima profesionalne hijerarhije.¹⁷² Na osnovu činjenice da je Zakon u potpunosti u skladu sa navedenom Direktivom, nadležne institucije za implementaciju ove tačke treba da imaju u vidu član 10 ove Direktive, prema kojem članu, države članice treba da preduzmu neophodne mere koje su u skladu sa njihovim nacionalnim sudskim sistemima, da bi se osiguralo da kada lica koja su oštećena zbog toga što princip jednakog tretiranja nije primenjen nad njima, pred jednim sudom ili drugom nadležnom organu, dostavljaju činjenice od koji se može pretpostaviti da je bilo direktne ili indirektno diskriminacije, biće obaveza tuženog lica (teret dokazivanja) da dokazuje da nije bilo povrede principa jednakog tretiranja.¹⁷³ Duh Direktive je da se obezbede jednake mogućnosti zapošljavanja za polove – muškarce i žene za sve zemlje, pošto su mnogobrojne analize izvršene od strane Evropske komisije pokazale da je u mnogim zemljama veći stepen zaposlenosti muškaraca u odnosu na žene.¹⁷⁴

15.1.2 Tačka 1.2 člana 15 garantuje jednak pristup u svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, priznavanjem prava za pristup svim profesionalnim nivoima, bilo u javnom tako i u privatnom sektoru. Takođe, Ova tačka u skladu sa Direktivom Saveta 2000/78/EK, od 27. novembra 2000. godine predviđa i uspostavljanje pristupa u svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, profesionalnih obuka, napredne profesionalne obuke i prekvalifikacije, uključujući i praktično radno iskustvo.¹⁷⁵ Stručna

¹⁷² Za više informacija pogledajte član 3, stav 1, tačku a) Direktive Saveta 2000/78/EK, od 27. novembra 2000. godine koja definiše opšti okvir za jednako tretiranje u zaposlenju i zanimanju

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

¹⁷³ Vidi član 10, Direktive Saveta 2000/78/EK, od 27. novembra 2000. godine, koja definiše opšti okvir za jednako tretiranje u zaposlenju i zanimanju, dostupna na:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

¹⁷⁴ Nik de Boer, Susanna Burri, Hélène Masse-Dessen, Simone van der Post, u: Evropska komisija, pravni pristupi nekim aspektima pomirenja rada, privatnog i porodičnog života u trideset evropskih zemalja, 2008, str. 2-3.

¹⁷⁵ Për me shumë shih nënin 3, paragrafin 1, pikën b) të Direktivës së Këshillit 2000/78/ EC e 27 nëntorit 2000 që përcakton një kuadër të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion, e qasshme ne:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

obuka podrazumeva promociju i jednako raspoređenje između žena i muškaraca u različitim radnim mestima, pružajući jednako raspoređenje i mogućnosti kroz blagovremeno informisanje i na pošten način. Prema ovoj tački, poslodavac zbog pola ne može prema zaposlenima da koristi različite standarde ili procedure.

15.1.3 Tačka 1.3 člana 15. garantuje zaposlenje i uslove rada na jednak način za žene i muškarce, uključujući razrešenje, platu i jednako tretiranje. Neravnopravnost između muškaraca i žena se dešava i zbog dominantnog položaja muškaraca na tržištu rada ili i zbog načina plaćanja za rad punim i skraćenim radnim vremenom, gde je više žena zaposleno skraćenim radnim vremenom.¹⁷⁶ Ova tačka, obavezuje poslodavce da primenjuju jednake mere u vezi sa uslovima rada, počevši od regrutovanja, izvršenja posla sve do slučajeva razrešenja, uključujući i jednaku platu i jednake vrednosti za rad. Što se tiče uslova rada, član 5 Direktive Saveta br. 2000/78/ EK, od 27. novembra 2000. godine posebnu pažnju posvećuje smeštaju na posao za osobe sa invaliditetom, uz garanciju poštovanja principa jednakog tretiranja. Prema navedenoj Direktivi, poslodavci će preduzeti neophodne mere, ako su potrebne u posebnom slučaju, da bi se omogućilo osobama sa invaliditetom da imaju pristup radu, ili pre toga zaposlenju, ili da učestvuju na obukama, osim slučajeva kada takve mere mogu nametnuti nesrazmeran teret na poslodavca.¹⁷⁷

15.1.4 Jednaka plata podrazumeva iste plate između obavljenog posla jednog ženskog radnika i jednog muškog radnika. Jednaka plata za isti posao za ženske radnike i muške radnike predviđen je Ugovorom o funkcionisanju Evropske Unije. Prema članu 157 ovog Ugovora “*Svaka država članica obezbeđuje primenu principa jednake plate muškaraca i žena za jednaki rad ili za rad jednake vrednosti*”.¹⁷⁸ Kao što se gore vidi Ugovor je odredio i rad jednake vrednosti. Vezano za jednaku platu među ženama i muškarcima ESP u svojoj odluci u predmetu *Barber v Guardian Royal Exchange* naglasio je potrebu za pravu transparentnost, uz dozvoljavanje efikasnog razmatranja. Prema Sudu ovo se može postići samo ukoliko se princip jednake plate poštuje u svakom elementu nagrađivanja koja se pruža muškarcima i ženama.¹⁷⁹ U ovom pogledu bitnu ulogu ima i Karta osnovnih

¹⁷⁶ Mieke Verloo, Multiple Meanings of Gender Equality, A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe, Central Europe University, Budapest 2007, fq. 28.

¹⁷⁷ Za više detalja vidi član 5, Direktive Saveta br. 2000/78/ EC od 27. novembra 2000. koji utvrđuje opšti okvir za jednako tretiranje u zapošljavanju i profesiji, *Official Journal L 303, 02/12/2000 P. 0016 – 0022*, dostupan na: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>.

¹⁷⁸ Vidi Član 157 Ugovora o funkcionalizaciji Evropske Unije, pristupačna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.

¹⁷⁹ Za više informacija videti Odluku ESD-a, na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:%3A61988CJ0262>.

prava Evropske Unije, koja u stavu 1 člana 23 predviđa jednakost među muškarcima i ženama u svim oblastima obuhvatajući i i zapošljavanje i platu.¹⁸⁰ Posebna važnost jednake plate je pridana od strane Međunarodne Organizacije za rad putem svoje konvencije sa br. 100 za jednaku platu za muškarce i žene za posao jednake vrednosti, koja je ratifikovana od većine država članica Konvencije za eliminisanje svih oblika diskriminacije prema ženama. Gore navedena pakt preporučuje da se uzme u obzir studiranje, razvoj i usvajanje sistema procene posla, zasnovanu na neutralne kriterijume prema polu, koje će olakšati upoređenje vrednosti tih vrsta posla različitih priroda, gde žene trenutno dominiraju, sa onim vrstama posla gde trenutno muškarci dominiraju.¹⁸¹

15.1.5 Ova tačka garantuje pravo učlanjenja i obuhvatanja jedne organizacije zaposlenih ili poslodavca u cilju zaštite njihovih interesa na poslu. Za cilj ove tačke pojam *organizacija zaposlenih ili poslodavca* podrazumeva onu organizaciju koja se osniva kako bi služili svojim članovima koji su ih osnivali, uz pružanje niz usluga vezano za poboljšanje efikasnosti i delotvornosti za svoje članove. Jedna od naj osnovnijih usluga koje pružaju ove organizacije je nadgledanje sprovođenja zakona vezano za prava zaposlenih na poslu. Gore navedena tačka je u potpunom skladu sa stavom 1, tačkom d) člana 3 direktive Saveta sa br. 2000/78/ EC od 27. novembra 2000. Godine koja određuje opšti okvir za jednako tretiranje na poslu i struci.¹⁸² Na osnovu ove tačke odgovorne institucije Inspektorat rada treba da vrši praćenje i prosleđivanje slučajeva na osnovu kojeg zaposlenim se krše njihova prava, kao posledica učlanjenja u nekoj organizaciji koja za cilj ima zaštitu prava zaposlenih. Na taj način da ova tačka bude što sprovedljiva, institucije koje imaju odgovornosti za sprovođenje iste podstiču se da imaju u obzir stav 1 člana 13 gore navedene Direktive prema kojoj države članice, u skladu sa svojim nacionalnim tradicijama i praksama, trebaju se preduzeti neophodne mere kako bi se podstakao dijalog između društvenih partnera, s ciljem podsticaja jednakog, uz obuhvatanje praćenja praksi na radnom mestu, kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja putem istraživanja ili razmena iskustava i dobrih praksi.¹⁸³

¹⁸⁰ Vidi stav 1 člana 23 Karte osnovnih prava Evropske Unije koja sa Ugovorom Lisbone ima obavezujući karakter za države članice, koja označava bitan trenutak u razvoju prava polne ravnopravnosti u EU. Ova Karta među ostalom zabranjuje diskriminaciju po bilo kojem povodu, uz obuhvatanje pola /seksa (Član 21); priznaje pravo polne ravnopravnosti u svim oblastima, ne samo u zapošljavanju, i potrebu za pozitivno delovanje za postizanje istog (Član 23). Karta takođe garantuje “ pravo plaćenog porodijskog odsustva i roditeljskog odsustva ” (Član 33). http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

¹⁸¹ Za više informacija videti: Ugovor Br. 100 o jednakoj plati za muškarce i žene za posao iste vrednosti Međunarodne organizacije rada http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO

¹⁸² Za više informacija videti Član 3, stav1, tačku d) Direktive Saveta Br. 2000/78/ EC e 27. novembra 2000.. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

¹⁸³ Videti stav 1 Člana 13 Direktive Saveta br. 2000/78/ EC 27. novembra 2000..

15.1.6 Ova tačka predstavlja slučajeve koje ne predstavljaju diskriminaciju ukoliko za jedno radno mesto se zahtevaju posebne karakteristike vezano za pol, na osnovu uslova posebne prirode stručnih aktivnosti ili uslova u kojima se taj posao vrši, ukoliko jedna takva karakteristika sadrži jedan odlučujući stručni zahtev, pod uslovom da njena svrha je legitimna i da je proporcionalni zahtev. Isti takav pristup kao što ima ova tačka ima i preformulisana Direktiva br. 2006/54/EC Evropskog Parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine u stavu 2 člana 14.¹⁸⁴ Prema ovom stavu gore navedene Direktive, Države članice mogu predvideti da različito postupanje s obzirom na mogućnost zapošljavanja i pripadajućeg osposobljavanja, koje se zasniva na određenom svojstvu vezanom za pol, ne predstavlja diskriminaciju ako zbog prirode dotičnog posla ili zbog konteksta u kome se on obavlja to svojstvo predstavlja stvaran i odlučujući zahtev posla, pod uslovom da je takvo različito postupanje opravdano legitimnim ciljem i da je dotični zahtev srazmeran.¹⁸⁵

Član 16.

Zabrana rodne diskriminacije u šemama socijalnog osiguranja na radu.

1. Zabranjuje se direktna ili indirektna diskriminacija po osnovu pola u svim šemama socijalnog osiguranja na radu, a posebno u odnosu na:

1.1. oblast takvih šema i uslove pristupa njima;

1.2. obavezu da se doprinese i obračun doprinosa;

1.3. obračun naknada, uključujući i dodatne pogodnosti u vezi sa suprugom ili licima koje izdržava, kao i uslovima koji regulišu trajanje i zadržavanje prava na naknadu.

2. Odredbe u suprotnosti sa principom jednakog tretmana će ih obuhvatiti

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

¹⁸⁴ 2006 godine, usvojena je nova Direktiva 2006/54/ SE-a., koja spaja postojeće odredbe različitih Direktiva o ravnopravnosti polova, uz obuhvatanje i nekoliko slučajeva iz sudske prapse ESP-a.

Cilj ove Direktive je da razjasni i prikupi u jednom tekstu odredbe za zapošljavanje, uz obuhvatanje promovisanja na zadatku i stručne obuke, kao i uslova o radu, zajedno sa platom i šemama stručnog i socijalnog osiguranja.

¹⁸⁵ Vidi stav 2 Član 14 gore navedene Direktive:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1449588923123&uri=CELEX%3A32006L0054>

na osnovu pola, bilo direktno ili indirektno, za:

2.1. određivanje lica koja mogu učestvovati u šemi socijalnog osiguranja na radu;

1.2. regulisanje obaveznog ili dobrovoljnog karaktera, učešća u šemi socijalnog osiguranja na radu;

1.3. izrada raznih propisa u vezi starosti ulaska u šemu ili minimalnog perioda zaposlenja ili članstva u ovoj šemi kako bi se ona iskoristila;

1.4. izrada raznih propisa, sa izuzetkom kako je to predviđeno u tačkaovima 2.8. i 2.10. ovog člana za ponovnu isplatu doprinosa, kada radnik ostavlja šemu, a da nije ispunio uslove koji garantuju prava na dugoročne koristi;

1.5. određivanje različitih uslova za davanje nadoknadi ili ograničavanje takve naknade radnicima jednog ili drugog pola;

1.6. regulisanje raznih uzrasta za odlazak u penziju;

1.7. obustavljanje zadržavanja ili sticanja prava tokom perioda porodiljskog odsustva ili odmora iz porodičnih razloga, garantovanih zakonom ili dogovorom i isplaćuje ih poslodavac;

1.8. postavljanje različitih nivoa koristi, osim onoliko koliko može biti neophodno da se uzmu u obzir faktori obračuna osiguranja koja se razlikuju prema polu u slučaju šema sa definisanim doprinosima; u slučaju šema definisanih finansijskim davanjima, određeni elementi mogu biti nejednaki, gde nejednakost iznosa nastaje kao posledica upotrebe faktora osiguranja koji se razlikuju po polu u vremenu kada je sprovedeno finansiranje ovog programa;

1.9. postavljanje različitih nivoa za doprinose radnika;

1.10. postavljanje različitih nivoa za doprinosa poslodavca, osim:

1.10.a. u slučaju definisanih šema doprinosa ukoliko je svrha da se izjednači iznos konačnih beneficija ili da se one učine gotovo jednakim za oba pola;

1.10.b. u slučaju šema definisanih davanja za finansiranje, gde doprinosi poslodavaca imaju za cilj da obezbede adekvatnost

novčanih sredstava neophodnih za pokrivanje troškova definisanih davanja.

1.11. postavljanje drugih standarda ili standarda koji se primenjuju samo za radnike jednog određenog pola, osim u skladu sa tačkaovima 2.8. i 2.10. ovog člana u vezi garancije, odnosno zadržavanja prava na odložene naknade kada radnik napusti jednu šemu.

3. Kada davanje beneficija u okviru delokruga ovog člana je prepušteno u nadležnost upravnih organa šeme, ova poslednja mora biti u skladu sa principom jednakog tretmana.

Komentar, član 16.

16. Član 16. Zakona zabranjuje direktnu ili indirektnu diskriminaciju na osnovu pola u šemama socijalnog osiguranja. Što se tiče direktne i indirektno diskriminacije, to je objašnjeno u prethodnim stavovima, ali važno je napomenuti da pored direktne i indirektno diskriminacije, doktrina ravnopravnosti takođe priznaje formalnu i suštinsku diskriminaciju u vezi sa radnim odnosom. U slučaju *Thlimmenos protiv Grčke*, ESLjP je izričito priznao da nije samo formalna diskriminacija što znači nejednako tretiranje jednakih pitanja, nego i suštinska diskriminacija što znači jednak tretman nejednakih pitanja su u sklopu člana 14. Evropske konvencije o ljudskim pravima¹⁸⁶. Stoga, važno je imati na umu i ove oblike diskriminacije tokom primene ovog zakona. Prema ovom članu sa šemama socijalnih osiguranja na radu podrazumevamo socijalno osiguranje koje obavezno zaštićuje sve građane koji su aktivni u ekonomskom smislu, ali koji imaju smanjenje prihoda kao ishod rođenja, starosti, invaliditeta ili gubitka hranilaca porodice. Takođe, šeme socijalnog osiguranja pružaju obaveznu zaštitu za sva lica koja su zaposlena prilikom smanjenja prihoda zbog privremene nesposobnosti uzrokovane od bolesti, nesreće na poslu ili nezaposlenosti. Vezano za ovaj član, Ustav Kosova u članu 51. predviđa zdravstvenu i socijalnu zaštitu¹⁸⁷. Prema ovom članu, zdravstvena zaštita i socijalno osiguranje kao i osnovno socijalno osiguranje, koje se odnose na nezaposlenost, bolest, ograničene sposobnosti i duboke starosti, je regulisano zakonom.¹⁸⁸ Kao što se vidi iz prethodnog člana iz Ustava, pitanje šema socijalnog osiguranja je predviđeno da bude regulisano odgovarajućim zakonima. Trenutno

¹⁸⁶ Vidi slučaj ESLjP *Thlimmenos protiv Grčke* dostupan na:

<http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Microsoft%20Word%20Case%20of%20Thlimmenos%20v%20Greece%20202.pdf>

¹⁸⁷ Vidi Ustav Republike Kosovo, član 51. vezano za sadržaj i smisao ovog člana vidi Enver Hasani, Komentar Ustava Republike Kosovo, objavljen od strane GIZ GmbH u 2012. godini, Priština, komentar člana 51, str. 191-196.

¹⁸⁸ Vidi član 51. Ustava Republike Kosovo.

zakonodavstvo koje se bavi ovim članom obuhvata Zakon o šemi socijalne pomoći na Kosovu, Zakon o penzijskim fondovima Kosova kao i Zakona o zdravstvenom osiguranju. Što se tiče šema socijalnog osiguranja, značajnu ulogu ima i Evropska pakt o socijalnom osiguranju koja od četiri glavna principa sadržanih u konvenciji, princip jednakog tretmana postavila je kao prvi princip, u pogledu organizovanja šema socijalnog osiguranja. Pakt se primenjuje na sve propise i uređuje filijale socijalnog osiguranja koje se odnose na bolest i beneficije prilikom porođaja, invalidske penzije, beneficije starosti, beneficije preživelih, beneficije u slučaju smrti, beneficije povezane sa profesionalnom bolešću, beneficije nezaposlenosti i porodične beneficije.¹⁸⁹ Isto tako, Direktiva Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula br. 2006/54/EC o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja, u tački c) člana 1. predviđa jednak tretman po osnovu pola vezano za šeme socijalnih osiguranja.¹⁹⁰

- 16.1.1 Prema ovoj tački nije dozvoljena nikakva vrsta diskriminacije, bilo direktna ili indirektna prilikom organizovanja šeme socijalnog osiguranja kao i vezano za uslove pristupa u iste. Prema Direktivi br. 2006/54/EC Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine, povodom šema socijalnog osiguranja trebalo bi da se primeni princip jednakog tretmana za muškarce i žene, isključujući dobrovoljne doprinose koji se plaćaju od strane radnika. Isto tako, ova direktiva u članu 7. je definisala profesionalne šeme za koje se zahteva zaštitu od rizika, uključujući rizik od bolesti, invaliditeta, starosti, uključujući i prevremenu penziju, industrijske udese, profesionalna oboljenja kao i nezaposlenost.¹⁹¹
- 16.1.2 Ova tačka zabranjuje diskriminaciju ili nejednako tretiranje svakog oblika obaveze da se doprinese i obračunavaju doprinosi. Prema ovom članu trebalo bi da bude jednak tretman kako za muškarce tako i za žene, prilikom isplate njihovih doprinosa i obračuna u vezi sa obaveznom socijalnom osiguranju. Za sprovođenje principa jednakog tretmana posebnu pažnju treba posvetiti izradi ugovora o socijalnom osiguranju, jer ovi ugovori

¹⁸⁹ Vidi stav 1. člana 2. Evropske konvencije o socijalnom osiguranju

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680074611>
 Takođe, ova pakt primenjuje se na sve opšte šeme socijalnog osiguranja i na posebne šeme, bilo da su doprinosne ili ne-doprinosne, uključujući šeme sa odgovornošću poslodavaca vezano za beneficije navedenih u stavu 1. člana 2. konvencije. Prema konvenciji bilateralni ili multilateralni sporazumi između dve ili više ugovornih strana određuju, koliko je to moguće, uslove pod kojima će se ova Pakt primeniti na šemama definisanih kroz kolektivne ugovore obavezne odlukom javnih vlasti.

¹⁹⁰ Vidi Direktivu Evropskog parlamenta i Saveta iz 5. jula br. 2006/54/EC o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

¹⁹¹ Vidi Direktivu br. 2006/54/EC Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine, stav 1, tačka a) člana 7, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1449588923123&uri=CELEX%3A32006L0054>

često se pružaju sa različitim uslovima za muškarce i žene, kako u vezi premija tako i beneficija, posebno u privatnim šemama penzija. Ove razlike obično podržavaju činjenicu da u proseku, žene žive duže od muškaraca, a osiguravajuća društva samim tim imaju veći finansijski rizik u osiguranju žena u odnosu na osiguranje muškaraca. Po ovom pitanju, stav 1. člana 5. Direktive. 2004/113/EC od 13. decembra 2004. godine, o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena, u pristupu i snabdevanju robe i pružanju usluga, obavezuje države članice da se osiguraju da svi novi ugovori o osiguranju, potpisani najmanje nakon 21. decembra 2007. godine, upotreba pola kao faktora pri obračunavanju premije i beneficija za potrebe osiguranja i finansijskih usluga u vezi sa njim, ne bi trebalo da dovede do razlike u premijama i beneficijama pojedinaca¹⁹². Što se tiče obaveze za plaćanje doprinosa Evropski sud za ljudska prava u slučaju Van Raalte protiv Holandije (predstavka br. 20060/92), pozivajući se na član 14. EKLJP je zaključio da razlika u tretmanu je diskriminaciona. Što se tiče ovog slučaja, podnosilac predstavke je državljanin Holandije, nije bio oženjen i nije imao dece. On je platio doprinose za opštu brigu o deci prema aktom donetim 1962. godine koji obavezuje svaku osobu ispod 65. godina koja ostvaruje platu preko ugovora o radu. Međutim, neudate žene preko 45. godina, kraljevskim dekretom oslobođene su obaveze plaćanja doprinosa za ovu kategoriju, dok muškarci iste starosti nisu bili oslobođeni. Podnosilac predstavke je tvrdio da oslobođenje žena bez dece u doba od 45. godina, predstavlja diskriminaciju na osnovu pola, što je zabranjeno članom 14. EKLJP-a. Prethodno holandska država takav zahtev je odbila. Zahtev podnosilaca predstavke je odobren od strane ESLJP-a, koji je zaključio da činjenice predstavljene su u okviru člana 14. EKLJP-a i člana 1. svog Protokola br. 1. Sud zaključuje da na osnovu člana 14, razlika u tretmanu je diskriminaciona ukoliko nema objektivno i razumno obrazloženje, ukoliko se ne prati neki legitimni cilj ili ukoliko sredstva nisu u proporciji sa ciljem koji se želi postići. Sud je priznao da države uživaju slobodu procene u različitim ili sličnim situacijama opravdavajući različito tretiranje, ali smatra se da razlika u tretiranju zasnovana isključivo na osnovu pola ne mora da postoje veoma jaki razlozi. Na osnovu toga, sud je smatrao da ponuđena obrazloženja od strane države nisu bile dovoljne, i jednoglasno je utvrdio da je došlo do povrede člana 14. Konvencije, zajedno sa članom 1. Protokola br. 1.¹⁹³

¹⁹² Vidi Direktivu br. 2004/113/EC od 13. decembra 2004. o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu i prometu dobara i usluga, član 5, stav 1, dostupno na:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32004L0113>

¹⁹³ Vidi ESLJP, *Van Raalte protiv Holandije*, predstavka br. 20060/92, dostupno na:

[http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"dmdocnumber":\["695908"\],"itemid":\["001-58031"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

16.1.3 Prema ovoj tački zabranjuje se bilo koja vrsta diskriminacije u pogledu obračuna beneficija u odnosu na žene i muškarce, kao i, uključujući i dodatne beneficije u vezi sa svojim supružnicima ili podređenima kao i uslovima koji regulišu trajanje i uživanje prava na beneficije. Što se tiče obračuna beneficija iz šema socijalnog osiguranja kao i dodatnih beneficija u vezi supruga, Direktiva Evropskog saveta br. 79/7/EEC od 19. decembra 1978. godine o progresivnoj primeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pitanjima socijalnog osiguranja, takvo pitanje se tretira u stavu 1. člana 4. iste. Direktiva u ovom stavu zaključuje da treba da se primeni princip jednakog tretiranja, što znači da ne treba da bude nikakve diskriminacije na osnovu pola, bilo direktno bilo indirektno pozivajući se posebno na civilni ili porodični status, a naročito u pogledu: cilja šema i uslova za pristup istih, obaveza da doprinesu i obračun doprinosa a takođe i obračunavanje beneficija, uključujući povećanja zbog povezanosti sa suprugom i nametanje uslova koji regulišu trajanje i zadržavanje prava na beneficije.¹⁹⁴

Stav 2.

16.2 Ovaj stav utvrđuje slučajeve koji su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana po osnovu pola, koji mogu nastati direktno ili indirektno prilikom sprovođenja šema socijalnog osiguranja. Za potrebe ovog stava, *princip jednakog tretmana* podrazumeva isključenje direktne i indirektno diskriminacije, kroz odredbe koje garantuju primenu ovog principa. Isto tako, istovremeno, omogućavanjem potpunog i ravnopravnog učešća žena i muškaraca u svim vidovima socijalnog osiguranja na radu, kako je definisano ovim zakonom ili nekim drugim zakonom. Prema ovom stavu, direktna diskriminacija na osnovu pola može nastati kada osoba se tretira manje povoljno u odnosu na drugu osobu zbog njegovog ili njenog pola. Dok, indirektna diskriminacija odnosi se na diskriminaciju koja je ishod primene bespolnog kriterijuma prema rodu, što stavlja u nepovoljan položaj posebno pripadnike jednog pola u poređenju sa suprotnim polom. Ovaj stav, u sledećim tačkaovima, na isti način kao i Direktiva Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula br. 2006/54/EZ o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja je definisao izričito primere ili slučajeve diskriminacije, kao ishod pola u šemama socijalnog osiguranja¹⁹⁵. Isto tako, što se tiče zabrane diskriminacije

¹⁹⁴ Za više informacija pogledajte stav 1. člana 4. Direktive Evropskog saveta br. 79/7/EEC od 19. decembra 1978 o progresivnoj primeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pitanjima socijalnog osiguranja <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31979L0007>

¹⁹⁵ Vidi Direktivu Evropskog parlamenta i Saveta, iz 5. jula br. 2006/54/EC o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja, člana 9, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

u šemama socijalnog osiguranja, Direktiva Evropskog saveta od 29. juna 2000. godine, br. 2000/43/EC o sprovođenju jednakog tretmana lica bez obzira na rasno ili etničko poreklo u tački e) i f) stava 1. člana 3. predviđa socijalnu zaštitu, uključujući i socijalno osiguranje, zdravstveno osiguranje i socijalne povlastice.

- 16.2.1 Prema ovoj tački direktnom ili indirektnom diskriminacijom smatra se prethodno određivanje lica koja zbog njihovog pola učestvuju u šemi socijalnog osiguranja na radu. Stoga, prilikom sprovođenja socijalnih šema treba da se obrati posebna pažnja izradi takvih odredaba u cilju poštovanja principa jednakog tretmana. Drugi cilj ove tačke je zabranjivanje prethodnog određivanja lica koja učestvuju u šemi socijalnog osiguranja na radu, davanjem prioriteta ili prvenstva na osnovu njihovog pola. Ova tačka takođe obavezuje nadležne institucije da eliminišu svaku mogućnost preko izrade zakonskih odredbi u skladu sa ovim zakonom, koje bi sprečile mogućnost određivanja lica koja mogu učestvovati u šemi osiguranja na radu, kršeći princip jednakog tretmana ili razlike na osnovu pola.
- 16.2.2 Prema ovoj tački državne institucije se obavezuju da kroz stvaranje pravne osnove uređuju način funkcionisanja socijalnog osiguranja, uključujući obavezno i dobrovoljno osiguranje. Prilikom uređivanja ovih šema treba da se obezbedi jednak tretman isključujući bilo koju diskriminaciju po osnovu pola. Drugi cilj ove tačke je da se daje mogućnost za ravnopravno učešće u šemama socijalnog osiguranja. Zbog toga, prilikom izrade takvih programa mora se poštovati princip ne-diskriminacije obezbeđujući pristup i jednake mogućnosti.
- 16.2.3 Ova tačka predviđa izradu onih pravila koje se tiču zabrane rodne diskriminacije na osnovu pola, bilo direktno ili indirektno, u šemama socijalnog osiguranja na radnom mestu. Prema ovoj tački prilikom izrade različitih pravila vezano za starost pristupanja u ovoj šemi ili minimalnog perioda zapošljavanja ili učlanjenja u ovom šemi, trebaju se stvoriti jednake mogućnosti koje će eliminisati sve mogućnosti koje predstavljaju diskriminaciju na osnovu pola. Ova tačka predviđa izradu pravila ili odredbi vezano za starost pristupanja u ovoj šemi, uz podrazumevanje obaveza institucija za isključivanje bilo kojeg elementa koji bi bio u suprotnosti sa načelom jednakog tretiranja. Na toj osnovi, izrada ovih odredbi treba da pruži jednake mogućnosti nezavisno od pola bilo kojeg lica. Ova tačka tretira i minimalni period zapošljavanja ili učlanjenja u ovoj šemi u cilju stečaja koristi od iste, što podrazumeva obavezu za poštovanje principa jednakog tretiranja kao i sa slučajem učlanjenja tako

i sa poštovanjem minimalnog perioda zapošljavanja.

- 16.2.4 Prema ovoj tački zabranjena je izrada bilo kojeg pravila koji je u suprotnosti sa načelom jednakog tretiranja, uz obuhvatanje i onih na osnovu pola koji se tiče nadoknade doprinosa kada jedan zaposleni napusti šemu bez da ispuni uslove koje garantuju prava za dugoročne koristi. Ova tačka predviđa i mogućnost ne ispunjenja uslova koja garantuju prava za dugoročne koristi uz garantovanje i u ovim slučajevima i poštovanje principa jednakog tretiranja na osnovu pola.
- 16.2.5 Ova tačka predviđa zabranu polne diskriminacije u šemama socijalnog osiguranja na radnom mestu, uz određivanje obaveza odgovornim institucijama vezano za donošenje odredbi koje nisu u suprotnosti sa načelom jednakog tretiranja na osnovu pola. Putem ovih odredbi treba se odrediti jednaki uslovi vezano za pružanje koristi za zaposlenje jednog ili drugog pola. Prema ovoj tački prethodno određivanje različitih uslova za pružanje koristi ili ograničenja ovih koristi, putem odredbi koje su u suprotnosti sa načelom jednakog tretiranja na osnovu pola, predstavljaće direktnu ili indirektnu diskriminaciju. Ovo podrazumeva obavezu odgovornih institucija koje imaju odgovornosti za obezbeđivanje jednake zaštite i tretiranja u slučaju određivanja ovih zahteva.
- 16.2.6 Prema ovoj tački zabranjuje se polna diskriminacija u šemama socijalnog osiguranja na radnom mestu putem odredbi koje su u suprotnosti principa jednakog tretiranja na osnovu pola, bilo direktno ili indirektno u slučaju regulisanja različitih starosti izlaska u penziji. U cilju ove tačke pojam "penzija" podrazumeva redovnu mesečnu isplatu jednog lica tokom celog života, počevši od starosti penzije, fizičke nesposobnosti ili smrti lica. Cilj ove tačke je određivanje jednog jasnog pravila koji se mora sprovesti pri penzionisanju lica nezavisno od njihove starosti. U ovim slučajevima treba se sprovesti načelo jednakog tretiranja između žena i muškaraca uz ne prepoznavanje niti jedne vrste diskriminacije bile direktne ili indirektno. Ova tačka obavezuje odgovorne institucije da pri regulisanju starosti penzionisanja, imaju u obzir načelo jednakog tretiranja na osnovu pola uz eliminisanje svake vrste diskriminacije.
- 16.2.7 Ova tačka predviđa zabranu polne diskriminacije u šemama socijalnog osiguranja na radnom mestu, uz obavezivanje odgovornim institucija da prilikom izrade odredbi imaju u obzir načelo jednakog tretiranja ne dopuštajući niti jednu vrstu diskriminacije. Prema ovoj tački načelo jednakog tretiranja treba se sprovesti u slučaju obustave zadržavanja ili stečaja prava tokom periode porodijskog odsustva ili odsustva zbog

porodičnih razloga, garantovanim zakonom ili sporazumom i isplaćuju se od strane poslodavca. U ovim slučajevima treba da postoji jednako tretiranje između muškarca i žene, uz priznavanje i sprovođenje svih prava vezano za isplatu koje su garantovane zakonom ili sporazumom koje se vrše od strane poslodavca. Cilj ove tače je da garantuje veću pravnu bezbednost koja će uticati na eliminisanje bilo koje vrste diskriminacije putem nadgledanja sprovođenja zakona i sporazuma koji se tiču ovih slučajeva. Jedno takvo pitanje i na isti način kao u ovom stavu je predviđeno i tačkom g) Člana 9 Direktive Evropskog Parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine br. 2006/54/EC o sprovođenju principa jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i struke.¹⁹⁶

16.2.8 Ova tačka određuje zabranu polne diskriminacije u šemama socijalnog osiguranja na radnom mestu vezano za određivanje različitih nivoa koristi, osim za koliko je to potrebno kako bi se uzeli u obzir faktori izračunavanja osiguranja koje se razlikuju na osnovu pola u slučajevima šema sa određenim doprinosima, u slučaju šema određene finansijske koristi, određeni elementi mogu biti nejednaki gde nejednakost iznosa rezultuje od uticaja korišćenja faktora osiguranja koji se razlikuju na osnovu pola, u vreme kada financiranje ovog programa se sprovelo. Cilj ove tačke je da se stvori sloboda delovanja vezano za šeme socijalnog osiguranja, uz dopuštanje da u nekoliko konkretnih slučajeva ne sprovođenje principa jednakog tretiranja. Jedna takva stvar je dopuštena i evropskim zakonodavstvom. Isti sadržaj sa ovom tačkom ima i Direktiva Evropskog parlamenta i Saveta dana 5. jula. 2006 br. 2006/54/EC o sprovođenju principa jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i struke u tački h) Člana 9.¹⁹⁷

16.2.9 Prema ovoj tački, zabranjuje se svaka vrsta diskriminacije koja je u suprotnosti sa principom jednakog tretiranja uz obuhvatanje i one na osnovu pola, kao posledica određivanja različitih nivoa za doprinose zaposlenih. U ovim slučajevima, obavezuju se odgovorne institucije da prilikom određivanja nivoa za doprinose zaposlenih, sprovede sve kriterijume koje eliminišu svaku vrstu diskriminacije između muškaraca i žena. Za cilj ove tačke, sa *doprimosima zaposlenih* podrazumeva se glavni izvor financiranja socijalnog osiguranja. Doprinosi se plaćaju u posebnim

¹⁹⁶ ZA više informacija videti: tačku g) Člana 9 te Direktive Evropskog Parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine br. 2006/54/EC o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i struke, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

¹⁹⁷ ZA više informacija videti: tačku h) Člana 9 Direktive Evropskog Parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine br. 2006/54/EC o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i struke, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

fondovima, gde svako ima obavezu da financira jedan određeni socijalni program (kao npr.: zdravstveno osiguranje, penzija ili socijalna zaštita i nezaposlenost). Doprinosi se plaćaju od strane poslodavca i zaposlenog (oduzimajući im od plate)

16.2.10 Prethodna tačka zabranjivala je diskriminaciju koja se tiče različitih nivoa doprinosa zaposlenih, dok ova tačka ima za cilj za zabrani diskriminaciju u slučajevima određivanja različitih nivoa doprinosa poslodavaca. Isto tako, što se tiče toga šta se podrazumeva sa *doprinosa poslodavca* razjašnjeno je u prethodnom stavu. Cilj ove tačke je da zaustavi svaku vrstu diskriminacije bile direktne ili indirektne koja se može vršiti na osnovu pola (seksa), uz vršenje razlike između muškaraca i žena u slučaju određivanja nivoa doprinosa poslodavca. Tačka ima isti sadržaj kao tačka j) Člana 9 Direktive Evropskog Parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine br. 2006/54/EC o sprovođenju principa jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i struke.¹⁹⁸

16.2.10.1 Prethodna tačka, kao glavni cilj imala je zabranu polne diskriminacije u šemama socijalnog osiguranja, u slučaju određivanja različitih nivoa doprinosa poslodavaca, međutim iz ovog određivanja izuzetak je ova tačka. Prema ovoj tački u slučaju određivanja nivoa doprinosa poslodavaca sprovođenje načeka jednakog tretiranja ima izuzetak samo u cilju za izravnjavanje iznosa krajnjih koristi ili da iste napravi skoro jednake za oba pola. Iz sadržaja ove tačke izlazi sa samo u ovom slučaju ima izuzetka u sprovođenju ovog principa, što podrazumeva da tokom sprovođenja odredbi vezano za zabranu polne diskriminacije u šemama socijalnog osiguranja na radnom mestu treba se pridati posebne pažnje i da nema izuzetaka u ostalim slučajevima tokom sprovođenja ovog zakona. Isti sadržaj sa ovom tačkom ima i Direktiva Evropskog parlamenta i Saveta dana 5. jula. 2006 br. 2006/54/EC o sprovođenju principa jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i struke u tački i) Člana 9.¹⁹⁹

16.2.10.2 I ova tačka predviđa izuzetak od tačke 2.10, koja se tiče određivanja različitih nivoa za doprinose poslodavaca, uz dopuštanje izuzetka principa o jednakom tretiranju, u slučaju šema određene koristi financiranja gde

¹⁹⁸ ZA više informacija videti: tačku j) Člana 9 Direktive Evropskog Parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine br. 2006/54/EC o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i struke,

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

¹⁹⁹ ZA više informacija videti: tačku i) Člana 9 Direktive Evropskog Parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine br. 2006/54/EC o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i struke <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

doprinosi poslodavaca imaju za cilj da obezbedi adekvatnost potrebnih fondova za pokrivanje troškova određenih koristi. Od sadržaja ove tačke izlazi da u slučajevima organizacije šema financiranja vezano za doprinose poslodavca, dozvoljeno je donošenje odredbi koje su u suprotnosti sa načelom jednakog tretiranja, uz obuhvatanje i one na osnovu pola (seksa) u cilju obezbeđivanja neophodnih fondova za pokrivanje troškova za određene koristi. Cilj dopuštanja ovog izuzetka je da se garantuje obezbeđivanje potrebnog fonda uz pokrivanje troškova određenih koristi. Tačka izričito određuje slučaj kada je dozvoljen jedan takav izuzetak, stoga odgovorne institucije trebaju biti jako pažljive na taj način da se ne zloupotrebljava i u ostalim slučajevima ova odredba. Jedno takvo pitanje je određeno i u tački ii) Člana 9 Direktive Evropskog Parlamenta i Saveta od 5. jula. 2006. godine br. 2006/54/EC o sprovođenju principa jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i struke.²⁰⁰

16.2.11 Ova tačka ima za cilj zabranu postavljanja diskriminatornih standarda, koji se mogu postići uz kršenje principa jednakog tretiranja, vezano za zaposlene određenog pola. Prema ovoj tački, nije dozvoljena niti jedna vrsta polne diskriminacije u šemama socijalnog osiguranja na radnom mestu, putem izrade odredbi koje mogu biti u povoljne ili manje povoljne kao za muškarce tako i za žene. Cilj ove tačke je da se garantuje i obezbedi da postavljanje standarda biće jednaka i neće dopustiti niti jednu vrstu polne diskriminacije, putem odredbi koje su u suprotnosti sa načelom jednakog tretiranja.

Stav 3.

16.3 Stav 3 Člana 16, vezano za zabranu polne diskriminacije u šemama socijalnog osiguranja, na radnom mestu, u slučajevima kada davanje koristi unutar delokruga ovog člana je ostavljen nadležnosti upravnih organa šeme, obavezuje upravne organe šeme da sprovedu načelo jednakog tretiranja, uz pružanje jednakih mogućnosti kao za muškarce tako i za žene. Prema ovom stavu, obavezuju se upravni organi šema da u svim slučajevima kada se tiče dodeli šema društvenog osiguranja na radnom mestu, poštuje ovo načelo uz obezbeđivanje potpunog i jednakog učešća. Ovaj stav je u potpunoj saglasnosti sa stavom 2 Člana 9 Direktive Evropskog Parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine br. 2006/54/EC o sprovođenju principa jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima

²⁰⁰ Za više informacija vidi: tačka ii) Člana 9 Direktive Evropskog Parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine br. 2006/54/EC o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i struke

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

zapošljavanja i struke, koja ima isti sadržaj kao ovaj stav.²⁰¹

Član 17.

Obaveze poslodavca u radnim odnosima

1. Poslodavac se u svim sektorima obavezuje:

- 1.1. da izbegava uključivanje diskriminacijskih elemenata zasnovanih na polu u proglašenju slobodnog radnog mesta;;**
- 1.2. da promoviše rodnu ravnopravnost pre i za vreme radnog odnosa;**
- 1.3. da obezbedi jednake mogućnosti za žene i muškarce da konkurišu za slobodno radno mesto;**
- 1.4. kada za upražnjeno radno mesto, ili određenu kategoriju posla ne postoji rodna ravnopravnost, ne predstavlja rodnu diskriminaciju ako oglas podstiče manje zastupljeni pol da se prijavi u cilju promovisanja rodne ravnopravnosti;**
- 1.5. da stavlja u nepovoljan položaj nekog tražioca zaposlenja, uspostavljanjem pravila, kriterijuma ili proceduralnih metoda, koje su naizgled neutralne, ali koja su u praksi manje povoljna za članove jednog pola, što uključuje indirektnu diskriminaciju na osnovu pola;**
- 1.6. da zaposli osobu bez rodne diferencijacije na bilo kojoj poziciji ili slobodnom mestu, na svim nivoima profesionalne hijerarhije;**
- 1.7. da promoviše jednaku raspodelu između muškaraca i žena na različitim radnim mestima i u okviru različitih kategorija zaposlenih, kroz obuku i razvoj profesionalnih veština kao i drugih privremenih mera;**
- 1.8. da obezbedi da žene i muškarci imaju jednake mogućnosti da nastave školovanje i profesionalnu obuku, i da pohađaju obuke koje imaju za cilj da poboljšaju profesionalne veštine ili da se pripreme za druge profesije;**

²⁰¹ Vidi stav 2 Člana 9 Direktive Evropskog Parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine br. 2006/54/EC o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i struke <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

- 1.9. da primenjuje jednake kriterijume za procenu kvaliteta rada;**
- 1.10. poslodavac ne može da primeni jedan kriterijum vrednovanja, naizgled neutralan, ali koji je u praksi na štetu lica drugog pola;**
- 1.11. posebno kada se sistem klasifikacije radnih mesta koristi za određivanje plata, zasnivaće se na istim kriterijumima za žene i muškarce, i izbegavaće se diskriminacija na osnovu pola;**
- 1.12. da obezbedi jednaku platu za jednak rad jednakih vrednosti;**
- 1.13. poslodavac je dužan da obezbedi takvo radno okruženje u kojem niko od zaposlenih nije izložen neželjenom ophođenju seksualne prirode od strane poslodavca, pretpostavljenog ili kolege, uključujući nepoželjno fizičko, verbalno ili neverbalno tretiranje ili svakom drugom seksualnom ponašanju koje stvara zastrašujuće, neprijateljske ili ponižavajuće odnose i okruženje na poslu i vređa dostojanstvo muškaraca i žena na poslu**
- 1.14. Da ne stavlja u nepovoljan položaj ili da ne preduzima disciplinske mere protiv zaposlenog, koji se protivi i žali na diskriminaciju, seksualno uznemiravanje, kao i bilo kog zaposlenog koji svedoči o diskriminirajućim postupcima, ili seksualnom uznemiravanju počinjenom od poslodavaca ili drugih zaposlenih;**
- 1.15. Poslodavci su dužni da preduzmu sve neophodne mere, kako bi omogućili ženama i muškarcima da prilagode svoje stručne i porodične obaveze;**
- 1.16. Organizacija rada i rasporeda, u skladu sa potrebama tržišta rada i porodičnog stanja zaposlenih se vrši tako da se zaposleni može vratiti na isti posao posle porodičnog odsustva, roditeljskog odsustva, abortusa, bolovanja ili posle vremena provedenog van radnog mesta zbog hitnih porodičnih slučajeva ili stručnog osposobljavanja..**
- 2. Svaka osoba posle roditeljskog odmora, ima pravo da se vrati na svoje radno mesto pod uslovima koji su ne manje povoljni za njega /nju i da ostvari koristi od dobrih radnih uslova, na koje ima pravo tokom njenog odsustva uključujući mogućnosti za napredovanje.**

Komentar, član 17.

17. Član 17. Zakon određuje obaveze poslodavca vezano za radne odnose u svim sektorima, uz obavezivanje preduzimanja radnji koje isključuju rodnu diskriminaciju na radnom mestu. Ovaj član obavezuje poslodavca da preduzme konkretne radnje od trenutka objavljivanja konkursa, stvaranja radnog odnosa, pa sve do završetka radnog odnosa. Vezano za zabranu diskriminacije i obaveza poslodavca u slučaju stvaranja radnog odnosa Zakon o radu, br. 03/L-212 u stavu 1 člana 5 predviđa zabranu diskriminacije u zapošljavanju i struci, vezano sa regrutovanje u zaposlenosti, treniranje, promovisanje zapošljavanja, uslove zaposlenja disciplinske mere anuliranja ugovora ili drugih pitanja uređena ovim zakonom i drugim važećim zakonima.²⁰² Isto tako gore navedeni zakon u stavu 4 Člana 5 predviđa da je Poslodavac obavezan da tokom zaposlenja radnika, za isto radno mesto odredi kriterije i jednake mogućnosti kao za ženske tako i za muškarce.²⁰³ Stoga, poslodavac prilikom primene postupaka vezano za radne odnose, treba da poštuje procedure i preduzme konkretne radnje, koje isključuju bilo koju vrstu diskriminacije u skladu sa ovim članom i Zakonom o radu. Sprovođenje ove odredbe treba da se vrši vezano jedna za drugu, uz obuhvatanje i odredbi Zakona o zaštiti od diskriminacije, i jedno takvo pitanje predviđa i stav 5 Člana 5 Zakona o radu prema kojem: “*Odredbe Zakona protiv diskriminacije, direktno će se primeniti kada je u pitanju radni odnos zasnivan između zaposlenog i poslodavca*”.²⁰⁴

Stav 1.

- 17.1 Stav 1. člana 17. obavezuje sve poslodavce u svim sektorima prilikom zasnivanja radnog odnosa da poštuju tačke koje je utvrdio ovaj član, utvrđivanjem i slučajeva kada može da se dogodi polna diskriminacija prilikom vršenja rada. Ovaj stav ima za cilj da određuje detaljna pravila koja garantuju zaštitu i jednak tretman na osnovu pola u radnom odnosu, uključujući i uslove za pristup zapošljavanju, samo-zapošljavanju i zapošljavanju u zanimanju, uslovima zapošljavanja, kriterijumima za izbor, bez obzira na aktivnost na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući i unapređenja. Ova prava imaju za cilj da obezbede primenu principa jednakog tretmana za muškarce i žene vezano za pristup zapošljavanju i sa uslovima rada.
- 17.1.1 Prema ovoj tački poslodavci su dužni u svim sektorima da izbegavaju i eliminišu bilo koji element diskriminacije na osnovu pola, koji može imati

²⁰² Videti stav 1 Člana 5 Zakona o radu br. 03/L-212, pristupačan na: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>

²⁰³ Videti stav 4 Član 5 Zakona o radu br. 03/L-212.

²⁰⁴ Videti stav 5 član 5 Zakona o radu br. 03/L-212.

negativan efekat povodom zasnivanja radnog odnosa, uticajući i kršeći princip jednakog tretmana. Ova tačka obavezuje poslodavce da prilikom raspisivanja konkursa koji imaju za cilj zasnivanje radnog odnosa ne sadrže elemente diskriminacije na osnovu pola davanjem prednosti nekom od polova. Takvo pitanje je utvrđeno i u Zakonu o radu iz stava 2. člana 8. prema kojem konkurs za zasnivanje radnog odnosa treba da bude jednak za sve cilijane kandidate, bez nikakve diskriminacije, onako kako je predviđeno ovim zakonom i drugim važećim aktima²⁰⁵. Takođe, zabranjuje se diskriminacija na osnovu pola u slučaju objavljivanja slobodnog radnog mesta u vezi sa izborom kandidata zbog moguće trudnoće ubuduće, trenutne trudnoće, roditeljske odgovornosti, civilnog statusa kao i porodičnih obaveza. U slučaju *Emrl Boyraz protiv Turske*, ESLjP je utvrdio kršenje iz člana 14. u vezi sa članom 8, pošto kandidatkinja je bila otpuštena iz jedne javne energetske kompanije, jer nije bila muškog pola, a takođe nije odslužila vojnu službu²⁰⁶. Stoga, takva razlika za radno mesto predstavlja kršenje zakona i međunarodnih sporazuma o ljudskim pravima i predstavlja diskriminaciju na osnovu pola. Što se tiče uslova za pristup mogućnostima zapošljavanja, uključujući i objavu slobodnog radnog mesta, kriterijume izbora i uslove zapošljavanja u bilo kojoj filijali i na svim stručnim nivoima hijerarhije, u okviru Evropske unije ovo pitanje regulisano je Direktivom Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula br. 2006/54/EC o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i zanimanja. Ova direktiva u članu 14. predviđa zabranu direktne ili indirektno diskriminacije po osnovu pola u javnom ili privatnom sektoru, kao što je definisano u tački A stava 1. ovog člana i u slučajevima na osnovu kojih može doći do diskriminacije, uključujući uslove za pristup zapošljavanju, samo-zapošljavanju ili zanimanju, uključujući i kriterijume izbora i uslove zapošljavanja u bilo kojoj filijali delatnosti i na svim nivoima stručne hijerarhije i u slučajevima promocije.²⁰⁷

17.1.2 Ova tačka ima za cilj da obavezuje poslodavce da poštuju princip jednakog tretmana, promovisanje ravnopravnosti polova pre i za vreme zasnivanja radnog odnosa. Razne institucije i organizacije unutrašnjim propisima treba da uređuju način jednakog tretmana radnika kao ljudsko pravo ali i za rodnu ravnopravnost²⁰⁸. Promocija podrazumeva obavezu svakog poslodavca ili lica koje deluje u ime poslodavca da isključuje svaki element diskriminacije, uključujući i elemente diskriminacije po osnovu pola počevši od objavljivanja slobodnog radnog mesta, kako bi se pružale jednake

²⁰⁵ Vidi stav 2. člana 8. Zakona o radu br. 03/L-212 <https://gzk.rks.gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>

²⁰⁶ ESLjP, *Emrl Boyraz v. Turkey*, Application no. 61960/08, Judgment 02/03/2015.

²⁰⁷ Vidi stav 1. člana 14. Direktive br. 2006/54 /EC Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine, dostupne na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1449588923123&uri=CELEX%3A32006L0054>

²⁰⁸ Vidi, između ostalog, Ministarstvo KBS-a, Politike o ljudskim pravima i rodne ravnopravnosti u MKBS-u i KBS-u, 2011.

moćnosti i ženama i muškarcima. Isto tako, promocija podrazumeva jednaku raspodelu žena i muškaraca u različitim vrstama i kategorijama rada, kroz tretman i razvoj stručnih sposobnosti. Drugi cilj ove tačke je obaveza poslodavaca kako u javnom tako i privatnom sektoru da preduzme konkretne mere kroz obaveštenje i objavljivanje raznih dokumenata i brošura preko kojih se obaveštavaju zaposleni o njihovim pravima, tako da se više poštuju principi rodne ravnopravnosti.

17.1.3 Ova tačka ima za cilj da obavezuje poslodavce u svim sektorima, da stvore i obezbede jednake mogućnosti za muškarce i žene koji apliciraju za slobodna radna mesta. Povodom obezbeđivanja jednakih mogućnosti poslodavci treba da primenjuju principe rodne ravnopravnosti ili princip jednakog tretmana po osnovi pola u cilju eliminisanja bilo kojeg elementa polne diskriminacije. U ovom slučaju, poštovanje principa jednakog tretmana znači da ne treba da postoji neposredna ili posredna diskriminacija na osnovu pola (roda), uključujući i manje povoljan tretman žena zbog trudnoće i porođaja. Prema ovoj tački poslodavac mora da obezbedi jednake mogućnosti od trenutka raspisivanja konkursa preko kojeg ljudi apliciraju za posao. U ovim slučajevima, konkursi ne mogu da sadrže bilo koju diferencijaciju u kriterijumima u smislu roda pokazivanjem naklonosti prema jednom ili drugom polu. Nejednak tretman u pogledu zapošljavanja je bio predmet razmatranja ESP-a. Zanimljivo je spomenuti i slučaj *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV*. To je slučaj potencijalnog poslodavaca koji otvoreno je izjavio da neće zaposliti ljude određene rasne ili etničke pripadnosti. Prema ESP-u, takva izjava je imala snažan i odvrćajući efekat na određene kandidate za podnošenje aplikacije za neka radna mesta, i ovim su sprečeni da pristupe tržištu rada.²⁰⁹

17.1.4 Ova tačka ima za cilj da stvori dodatne mogućnosti u cilju postizanja rodne ravnopravnosti u onim slučajevima ili u onim sektorima u kojima ne postoji rodna ravnopravnost. U ovim slučajevima prema ovoj tački, poslodavcima se dozvoli pravo kao i podsticaju se da preko raspisivanja javnih oglasa pozivaju da aplicira pol koji je manje zastupljen u ovim konkretnim slučajevima. Prema ovoj tački poslodavci su obavezni da preduzmu konkretne postupke, kroz kojih treba da se promoviše rodna ravnopravnost, pozivanjem da aplicira rod koji je manje zaposlen ili zastupljen u cilju postizanja rodne ravnopravnosti. Gore navedena tačka dozvoljava odstupanje ili zanemarivanje zapošljavanja suprotnog pola

²⁰⁹ Za detalje vidi: slučaj C-54/07 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn-NV*, na: http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Microsoft%20Word%20%20Centrum%20voor%20gelijkheid%20van%20kansen%20en%20voor%20racismebestrijding%20v%20Firma%20Feryn%20NV%20_final_.pdf

koji je više zastupljen u onim slučajevima kada manje zastupljen pol ima takve kriterijume da imenovanje na radnom mestu ne predstavlja bilo koju štetu za instituciji ili organizaciji, dok sa druge strane povećava kvotu zastupljenosti pola koji je manje zastupljen. Ovo treba da se shvati u pozitivnom smislu, dajući priliku drugom polu koji davanjem ove prilike i drugim pomoćnim merama postignu se isti rezultati na poslu, kao i drugi pol koji je više zastupljen.

- 17.1.5 Ova tačka obavezuje poslodavce da jednako tretiraju sva lica koja traže posao, sprečavajući bilo kakvu pristrasnost uspostavljanjem proceduralnih pravila ili kriterijuma koji su povoljni ili manje povoljni za jednog ili drugog pola. Prema ovoj tački poslodavci su obavezni da postave pravila i kriterijume koji moraju biti transparentni, tako da licima koja traže posao stvore ravnopravan pristup prilikom apliciranja za posao. Takođe, Ova tačka obavezuje poslodavce da preduzmu mere koje bi trebalo da bude neutralne tokom primene u praksi, stvaranjem jednakih mogućnosti kako za muškarce takođe i za žene. Drugi cilj ove tačke je da se zabrani svaki oblik diskriminacije koja se može pojaviti u skrivenom obliku, gde kao rezultat toga mogu se stvoriti povoljni uslovi za lica određenog pola. Osim toga, Ova tačka osim što predviđa zabranu mera koje mogu biti diskriminatorne u smislu pola tokom njihovih primena u praksi, sa ciljem stvaranja veće sigurnosti tokom radnog odnosa, predviđa da u svim ovim slučajevima diskriminacija može biti indirektna.
- 17.1.6 Ova tačka ima za cilj da obavezuje poslodavca u slučaju zasnivanja radnog odnosa u svim sektorima, da eliminišu sve oblike polne diskriminacije u bilo kom položaju ili slobodnom radnom mestu, uključujući sve nivoe stručne hijerarhije. U tom smislu tačka navode da polna diskriminacija u zapošljavanju nastaje kada lice ili grupa lica ne tretiraju se jednako u smislu rada zbog pola. Prema ovoj tački poslodavci imaju zakonsku obavezu da od trenutka sastavljanja uslova koji su potrebni za radno mesto, uključujući i raspisivanja konkursa i sve do izbora kandidata isključe rodne razlike i bilo koju vrstu diskriminacije, bilo direktno ili indirektno. Cilj ove tačke je obavezivanje poslodavaca da prilikom raspisivanja konkursa garantuje i obezbedi jednak pristup bez rodnih razlika u svim nivoima stručne hijerarhije.
- a) Istu obavezu kao Ova tačka takođe predviđa i Zakon o radu u stav 4. član 5, prema kojem *“Poslodavac je obavezan da tokom zaposlenja radnika, za isto radno mesto odredi kriterije i jednake mogućnosti*

kako za žene tako i za muškarce."²¹⁰ Isto tako, zakonodavstvo i sudska praksa u EU zabranjuje direktnu i indirektnu diskriminaciju na osnovu pola između muškaraca i žena u vezi zapošljavanja. Ovo zakonodavstvo zahteva da svi zakoni, propisi i praksa država članica u pogledu tržišta rada i socijalne politike ne sme da sadrže bilo koju vrstu diskriminacije. Polna diskriminacija na poslu ima negativan efekat na tržište rada u celini, a to je zato što rodna podela na poslu dovodi do nedostatka fleksibilnosti na tržištu rada i čini da poslodavci često vode politiku zapošljavanja koje su zasnovane na rodnim stereotipima i predrasudama umesto lične kvalifikacije i kvaliteta individualaca. Podela na tržištu rada čini da polovina radne snage ne koristi svoj talenat što dovodi do nepotpunog, neefikasnog i neodrživog razvoja. Stoga, zahteva se veća institucionalna odgovornost koja bi pozitivno uticala po pitanju eliminisanja polne diskriminacije u radnom odnosu.

- b) Jedna od čestih slučajeva u praksi gde se može pojaviti polna diskriminacija, su slučajevi trudnoće žena. U ovim slučajevima, poslodavci koriste diskriminacione kriterijume isključivanjem iz jednakih mogućnosti žene koje su trudne ili pretpostave da mogu zatrudneti. U tim slučajevima sudska praksa ESP-a, počevši od početnog slučaja *Dekker*, koji je već dobro utvrđen da kada se pretrpljena šteta od nekog pojedinca dolazi zbog trudnoće, onda to će biti klasifikovana kao neposredna diskriminacija na osnovu pola. ESP o slučaju *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassene*, tvrdi da poslodavac je u direktnoj suprotnosti sa principom jednakog tretmana kako je definisano u članu 2. stav 1. i članu 3. stav 1. Direktive 76/207/EEC, ukoliko odbija da sklopi ugovor o radu sa ženskim kandidatom koja je smatrana nepodobnim za radno mesto, gde takvo odbijanje je zasnovano na moguće negativne posledice za njega, prilikom zapošljavanja trudne žene, zbog pravila nemogućnosti za rad, odobrene od strane javnih organa, koje asimiliraju nesposobnost za rad zbog trudnoće i izolacije nesposobnosti za rad zbog bolesti. Dalje, ESP je tvrdio da primena direktive jednakog tretmana neće se promeniti, gde u okolnostima koje su opisane gore niko od muškaraca nije podneo aplikaciju za radno mesto. Ukoliko bilo koja žena nije dobila posao zbog problema vezanih za njen pol (rod), na primer trudnoće, ona će uvek biti diskriminisana.²¹¹

²¹⁰ Vidi stav 4. član 5. Zakona o radu br. 03/L-212, koji je na raspolaganju: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>

²¹¹ Za više pogledaj odluku ESP-a, koja je dostupna na:

<http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Dekker%20v%20Stichting.pdf>

- 17.1.7 Cilj ove tačke je obavezivanje poslodavaca da promovišu jednaku raspodelu muškaraca i žena u različitim radnim mestima i u okviru različitih kategorija zaposlenih, kroz obuku i stručnog osposobljavanja kao i drugih privremenih mera od zasnivanja radnog odnosa u svim sektorima sve do njegovog završetka. Promocija putem ravnopravnog informisanja podrazumeva da poslodavci su obavezni da koriste pravedne i odgovarajuće metode informisanja, ispravnim obaveštenjem svih radnika i u isto vreme. Isto tako, promocija podrazumeva davanje jednakih mogućnosti i ženama i muškarcima u vezi raznih unapređenja u karijeri kroz stručno osposobljavanje. Istovremeno, važnu ulogu u promovisanju prava radnika takođe imaju i različite sindikalne organizacije, koje kroz razne promotivne i informativne aktivnosti, postižu da podižu svest poslodavaca u preduzimanju mera koje utiču na jednak tretman zaposlenih.
- 17.1.8 Ova tačka ima za cilj da obavezuje poslodavce da tokom celog radnog odnosa eliminišu bilo koju vrstu diskriminacije koja može da utiče na ometanju radnika vezano za stručno osposobljavanje. Poslodavci u svim sektorima su obavezni da obezbede jednak tretman žena i muškaraca u pogledu kontinuiranog stručnog obrazovanja i osposobljavanja kao i da pohađaju obuke koja ima za cilj poboljšanje stručnih sposobnosti ili da ih priprema za druga zanimanja. Prema ovoj tački poslodavci koji stvaraju odgovarajuće uslove za unapređenje, koji bi trebalo da budu jednaki za sve zaposlene, davanjem mogućnosti za stručno osposobljavanje kroz obuke koje utiču na sticanje stručnih sposobnosti ili na pripremu za druga zanimanja.
- 17.1.9 Cilj ove tačke je da obavezuje poslodavce da prilikom zasnivanja radnog odnosa u svim sektorima, bilo u javnom bilo u privatnom sektoru primenjuju jednake kriterijume vezano za procenu kvaliteta rada. Procena kvaliteta rada se vrši u cilju povećanja uspeha rada i kako bi se obezbedilo postepeno poboljšanje stručnog osposobljavanja i kvaliteta usluga koje se vrše od zaposlenog. Skoro svaka organizacija poslodavaca na kraju svake godine vrši procenu rezultata rada koja je obavljena od strane zaposlenih. Procena rezultata rada se zasniva na proveru ostvarivanja određenih ciljeva i zadataka na početku perioda procene zaposlenog. Stoga, u vezi sa onom što je gore navedeno, Ova tačka ima za cilj da garantuje realnu procenu koja se vrši od strane zaposlenih uz poštovanje principa jednakog tretmana i primenom svih kriterijuma ravnopravnosti koji eliminišu bilo koju diskriminaciju na osnovu pola na radnom mestu.
- 17.1.10 Ova tačka ima za cilj da obezbedi realan sistem procene, obavezujući

poslodavce da tokom radnog odnosa prilikom procene radnika primene kriterijume ocenjivanja koji su jednaki ne samo u teoriji, nego i u praksi. Zbog toga, poslodavci u svim sektorima se obavezuju da tokom celog vremena koriste kriterijume jednake procene, kako za muškarce tako i za žene, tako da procena bude pravedna i realna. Prema ovoj tački smatra se diskriminaciona bilo koja radnja koja ne daje prednost osobama suprotnog pola putem korišćenja kriterijuma ocenjivanja koji sadrže elemente diskriminacije.

17.1.11 Ova tačka predviđa dodatnu obavezu za poslodavce u svim sektorima, bilo u javnom ili privatnom, vezano sa sistem klasifikacije radnih mesta. Prema ovoj tački, poslodavci se obavezuju da kada se koristi sistem klasifikacije radnih mesta za određivanje plata, taj sistem mora biti zasnovan na istim kriterijumima kako za muškarce tako i za žene, tako da se izbegne diskriminacija na osnovu pola. Svrha ove tačke je da se garantuje pravedna klasifikacija zaposlenima vezano za njihova radna mesta u onim slučajevima kada se ovakva klasifikacija koristi za određivanje plate. Stoga, prema ovoj tački nije dozvoljena nikakva diskriminacija u svim sektorima prilikom sistematizacije radnih mesta vezano za određivanje plate.

17.1.12 Ova tačka ima za cilj da isključuje oblike diskriminacije koji se odnose na platu zaposlenih obavezivanjem poslodavaca u svim sektorima da obezbede istu platu za isti rad i rad jednake vrednosti. Nejednak tretman u nivou plaćanja može doći u slučajevima kada neka žena se plaća manje za isti posao koji obavlja muškarac, ili obrnuto, kada muškarac se plaća manje od žene za isti posao. Što se tiče jednake plate za rad je komentirano i u tačkau 1.3 člana 15. ovog zakona. Jednaka plata za isti rad za radnike muškarce i žene je takođe predviđeno Ugovorom o funkcionisanju Evropske unije. Prema članu 157. ovog ugovora “*Svaka država članica obezbeđuje primenu principa jednake plate muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrednosti*”.²¹²

17.1.13 Ova tačka se bavi sa proširenim aspektom što se tiče obaveza poslodavaca vezano za radni odnos u svim sektorima, uključujući obezbeđivanje takvog radnog okruženja tako da niko od radnika ne bude predmet neželjenog tretmana seksualne prirode od strane poslodavca, nadzornika ili kolega, uključujući i neželjeno fizičko, verbalno ili ne-verbalno tretiranje ili drugih oblika seksualnog ponašanja koje stvaraju zastrašujući, neprijateljski ili ponižavajući radni odnos i koje ugrožava dostojanstvo

²¹² Vidi član 157. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

žena i muškaraca na poslu. Prema ovoj tački poslodavac ima obavezu da obezbedi jednake uslove rada, uključujući i odnos sa kolegama i nadređenima eliminisanjem svakog oblika neželjenog tretmana seksualne prirode. Čak i u okviru Evropske unije, direktive o rodnoj ravnopravnosti definišu seksualno uznemiravanje kao specifičan vid diskriminacije, gde nepoželjno “verbalno, ne-verbalno ili fizičko” ponašanje je seksualne prirode. Prema Direktivi Saveta br. 2004/113/EC od 13. decembra 2004. godine vezanu za *primenu principa jednakog postupanja muškaraca i žena u pristupu i prometu dobara i usluga* u stavu 3. člana 4. predviđa se da uznemiravanje i seksualno uznemiravanje u smislu ove Direktive, smatra se diskriminacija na osnovu pola i stoga je zabranjeno. Odbijanje osobe ili pokornost prema takvom ponašanju ne može da se koristi kao osnova za odluku koja utiče tu osobu.²¹³

17.1.14 Ova tačka ima za cilj pružanje pravne zaštite za sve zaposlene kako u javnom, tako i u privatnom sektoru, koji u slučaju žalbe ili prigovora vezano za rodnu diskriminaciju na radnom mestu da se ne koriste diskriminacione mere nego treba da se obezbedi jednak tretman od strane poslodavaca i u takvim slučajevima. Takođe, Ova tačka zabranjuje poslodavcima stavljanje u nepovoljnom položaju ili preduzimanje disciplinskih postupaka protiv zaposlenog koji prigovara ili se žali na diskriminaciju, seksualno uznemiravanje, kao i protiv zaposlenog koji svedoči za diskriminacione postupke ili seksualno uznemiravanje, vršenih od strane poslodavca ili drugih zaposlenih.

17.1.15 Ova tačka ima za cilj da obavezuje poslodavce u svim sektorima da preduzmu neophodne mere kako bi se omogućilo ženama i muškarcima odgovarajuće uslove vezano za njihove stručne i porodične obaveze. U ovim slučajevima, poslodavci su obavezni da stvore jednake uslove za sve zaposlene, primenom principa jednakog tretmana i eliminisanjem svakog elementa polne diskriminacije. Prema ovoj tački poslodavci su obavezni da ispune sve uslove u odnosu na zaposlenog vezano sa njihovim pravima u pogledu stručnog razvoja i održavanja redovnih porodičnih odnosa. Svrha ove tačke je da se poštuje princip jednakog tretmana a to znači da neće biti nikakve diskriminacije na osnovu pola, bilo direktno ili indirektno, posebno u odnosu na bračni ili porodični status. U svim ovim slučajevima, poslodavci su obavezni da isključuju bilo koji element diskriminacije bilo direktne ili indirektno, što se odnosi na omogućavanje žena i muškaraca u vezi prilagođavanja njihovih stručnih i porodičnih obaveza.

²¹³ Vidi stav 3. člana. 4 Direktive Saveta br. 2004/113/EC od 13. decembra 2004. godine vezano za primenu principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu i prometu dobara i usluga, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TX-?qid=1429086989424&uri=CELEX:32004L0113>.

17.1.16 Ova tačka ima za cilj da garantuje dodatna prava za zaposlene u određenim situacijama, koje se mogu pojaviti u toku obavljanja radnog odnosa. Prema ovoj tački poslodavci su dužni u svim sektorima da u toku radnog odnosa, organizovanje rada i rasporeda se vrši u skladu sa potrebama tržišta rada i porodičnoj situaciji zaposlenih, kako bi se obezbedio povratak na istom radnom mestu posle porodijskog odsustva, roditeljskog odsustva, odmora nakon pobačaja, bolovanja ili posle vremena provedenog van radnog mesta zbog hitne porodične situacije ili stručnog usavršavanja. Prema ovoj tački poslodavci ne smeju da koriste nikakve diskriminacione mere što se tiče tretmana radnika u slučajevima vezano sa prestankom radnog odnosa prema ovoj tački.

Stav 2.

17.2 Kao i u stavu 1, i ovaj stav ima za cilj da obavezuje poslodavca u smislu poštovanja prava zaposlenih povodom roditeljskog odsustva, kao i na njihov povratak na radno mesto posle ovog odsustva. Ovaj stav obavezuje poslodavca da primeni jednake uslove ne manje povoljne kako za jednog takođe i za drugog zaposlenog. Takođe, drugi cilj ovog stava je da zaštiti zaposlene i tokom odmora priznavanjem prava i za unapređenje na poslu. Ovaj stav stvara veću sigurnost za zaposlene obavezivanjem poslodavaca da jednako primeni i kod onih zaposlenih koji u određenim periodima se razdvajaju od radnog odnosa.

Član 18.

Ocenjivanje neplaćenog rada

1. Neplaćeni rad žena i muškaraca ocenjuje se kao doprinos razvoju porodice i društva u slučajevima kada on/ona:

1.1. brine o dobrobiti porodice;

1.2. brine o deci;

1.3. brine za druge članove porodice;

1.4. bavi se radon u poljoprivredi i porodičnim domaćinstvima.

2. Subjekti iz stava 1. ovog člana imaju koristi od usluga u zajednici, politike rada i zapošljavanja kao i stručnog usavršavanja na osnovu zakonodavstva na snazi.

Komentar, član 18.

18. Član 18. reguliše ocenjivanje neplaćenog rada i time zahteva jednak tretman polova. Naglasak u ovoj odredbi je u ocenjivanju vrste poslova koje nisu gotovina, dakle, u obliku prihoda već obavljanja određenih poslova koji kada bi se sprovodili od strane drugog radnika bi koštali, dakle koštaće u smislu novac.

Stav 1.

- 18.1 U stavu 1. člana 18, predviđa se ocenjivanje neplaćenog rada žena i muškaraca koji su dali svoj doprinos porodici i društvu. Ovaj član ima za cilj da eliminiše oblike diskriminacije, posebno nad ženama koje brinu za porodicu, decu i poljoprivredne radove, ali ti radovi se ne pretvaraju u oblik prihoda gotovine. Međutim, ovaj rad ima određenu vrednost i kao takav treba se ocenjivati, jer njime stiče korist dete, porodica i društvo u celini. To je predviđeno Zakonom o porodici, član 54, gde se predviđa ocenjivanje zajedničke imovine supružnika, ali analogno i porodica i za radove na pomoć supružnika koju pružaju jedan drugom, briga za porodicu i decu.²¹⁴ Analogno treba takođe uzeti u obzir i druge poslove, kao poljoprivredne i slične koji se ne plaćaju u gotovini, ali treba da se računaju kao doprinosi članova porodice, jer oni utiču na porodične prihode. Zbog toga, zakonska odredbe ide u razumevanju u ovom pogledu i njena primena može se posmatrati u kontekstu i odredaba Zakona o porodici u bilo kojoj drugoj sličnoj situaciji.

Stav 2.

- 18.2 U stavu 2. utvrđeno je pravo gorenavedenih u stavu 1, da će sticati koristi od usluga u zajednici, politike rada i zapošljavanja kao i stručno usavršavanje. Ova odredba nije veoma jasno i nema logičnu vezu sa stavom 1. Međutim, treba izvući značenje da zaposlena lica moraju imati zaštitu zajednice, biti tretirani sa prioritonom po pitanju zapošljavanja, odnosno pronalaženje radnog mesta i stručne obuke kako bi se pripremili za tržište rada.

²¹⁴ Vidi Zakon o porodici, član 54: Takođe vidi Haxhi Gashi/Abdulla Aliu/Adem Vokshi, Komentar Zakona o porodici, objavljen od strane GIZ GmbH, Priština 2012, sur.147-151.

Član 19.

Zabrana diskriminacije po osnovu pola u pristupu i nabavci roba i usluga

1. Zabranjuje se diskriminacija zasnovana na polu u pristupu i nabavkama roba i usluga.

2. Ovaj zakon primenjuje se na sva lica koja nude robu i usluge, koje su na raspolaganju javnosti, bez obzira na to da li navedeno lice pripada javnom ili privatnom sektoru, uključujući javne organe, koje su pružene van oblasti privatnog i porodičnog života od javnih i privatnih institucija.

3. Ovaj zakon ne utiče na slobodu pojedinaca da izaberu ugovornog partnera dokle god izbor pojedinca ugovornog partnera nije zasnovan na polu te osobe.

4. Ovaj zakon ne isključuje razlike u tretiranju, ako se robe i usluga isključivo ili prvenstveno obezbeđuju za pripadnike jednog pola i to pravda legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Komentar, član 19.

19. Član 19. obuhvata regulisanje pitanja snabdevanja robot i uslugama za oba pola, bez razlike. Ova odredba je bila uticana od Direktive EU-a, Direktiva br. 2004/113/ES od 13. decembra 2004. godine o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu i isporuke dobara i usluga.²¹⁵ Ova direktiva je primorala članice EU-a da stvore jednake uslove za oba pola, bez diskriminacije, kada je u pitanju pristup robi i uslugama. Dakle, smisao je u pravcu da ne bi trebalo biti ograničenja u pogledu bilo kog ugovornog odnosa za radna mesta - usluge ali i kupoprodaju ili druge oblike prometa robe iz privatnog i javnog sektora.. U pravu EU-a, posebno u sporazumima EU-a, ima dovoljno odredbi koje zabranjuju diskriminaciju u ekonomskom i socijalnom smislu između građana država članica EU-a.²¹⁶ Ovi principi moraju se sprovoditi kada su u pitanju diskriminacije u polnom pogledu.

²¹⁵ Vidi Direktivu Savetabr. 2004/113/EC od 13. decembra 2004. godine u vezi sa sprovođenjem principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu i snabdevanju robe i usluga, dostupno na:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1429086989424&uri=CELEX:32004L0113>

²¹⁶ Christopher McCrudden and Sacha Prechal, The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A prac-

Stav 1.

19.1 Stav 1. je sasvim jasan da zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola u vezi sa pristupom na snabdevanje robot i uslugama. Dakle, sa ovom odredbom ako ponuđač usluga ili robe, kompanija ili drugo fizičko lice ili pravna lica i institucije vrše ograničenja na polnoj osnovi, pojavljuje se kao direktna ili indirektna diskriminacija u zavisnosti od preduzetih radnji.

Stav 2.

19.2 Stav 2 je skoro identičan sa članom 3. Direktive EU-a br. 2004/113/ES od 13. decembra 2004. Godine. U članu 3. Direktive predviđa se upravo zabrana diskriminacije u pristupu robi i uslugama, bez obzira da li je pružalac privatni ili javni i da li oho ograničenje vrši na polnoj osnovi.²¹⁷ Direktiva o jednakom tretmanu u pristupu robi i uslugama takođe se referiše članu 57. Sporazuma o funkcionisanju Evropske unije, koji predviđa: “*Usluge će se smatrati*” uslugama “*u smislu Sporazuma kada se normalno pružaju uz nadoknadu.* : Posebno “*usluge*” obuhvataju: Aktivnosti industrijskog karaktera, aktivnosti tržišnog karaktera, aktivnosti zanatstva, aktivnosti profesija. Slučajevi diskriminacije na rasnoj ili polnoj osnovi moraju se eliminisati. U predmetu pred Apelacionim sudom u Švedskoj, podnosilac je pokušao da kupi životinju-psa (štene). Kada je prodavac shvatio da je kupac bio homoseksualac, on/ona je odbio/la da završi prodaju zbog brige za dobrobit psa zbog uverenja koje je prodavac imao o ponašanju homoseksualaca. Apelacioni sud u Švedskoj odlučio je da odbijanje prodaje psa predstavlja direktnu diskriminaciju u smislu roba i usluga, posebno rekavši da predstavlja uznemiravanje zbog seksualne orijentacije.²¹⁸ Takođe, i ESLJP je pronašao diskriminaciju u *Horváth-u i Kis-u protiv Mađarske*. Mađarska Horvat i Kiss. Sud je razmotrio da li je smeštaj romske dece u posebnu školu, koju su pohađali deca sa mentalnim ograničenim sposobnostima predstavlja indirektnu diskriminaciju. Sud je utvrdio da je segregacija učenika pokazala da država nije ispunila pozitivnu

tical Approach, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, European Commission Report, 2009, p. 6.

²¹⁷ Direktiva Savetabr. 2004/113/EC od 13.decembra2004.godine o sprovođenju principa jednakog tretiranja muškaraca i žena u pristupu nabavke robe i usluga, član, “*U granicama ovlašćenja dodeljenih Zajednici, ova se Direktiva primenjuje na sve osobe koje pružaju robu i usluge koje su na raspolaganje javnosti, bez obzira da navedeno lice pripada javnom ili privatnom sektoru, uključujući javne organe, i koje se nude izvan područja privatnog i porodičnog života i transakcije izvršene u tom kontekstu*”.

²¹⁸ *Ombudsman protiv diskriminacije zbog seksualnog opredeljenja protiv A.S.*, Pitanje br.. T-3562-06, Apelacioni sud u Sveasu, 11, februar 2008.godine (*Ombudsman Against Discrimination on Grounds of Sexual Orientation v. A.S.*, Case No. T-3562-06, Svea Court of Appeal, 11 February 2008). Rezime na engleskom na raspolaganju na Evropskoj mreži pravnih stručnjaka u oblasti zaštite od diskriminacije 8 (jul 2009) “Evropski pravni časopis za zaštitu od diskriminacije”, str. 69

obavezu. Pored toga, država im je dozvolila pristup obrazovanju, koji “je izazvao dodatne komplikacije njihovih teškoća i rizikovala njihov dalji lični razvoj, umesto da im pomogne da se integrišu u redovnim školama i da razvijaju veštine, koje bi im olakšao život sa ostalim stanovništvom.”²¹⁹

Stav 3.

19.3 Stav 3. ima za cilj da objasni da se sloboda kontakta dozvoljava između stranaka i da se ona mora poštovati, sve dok moguća ograničavanja u ugovorima u vezi sa uslugama i robom nisu zasnovana na polnoj osnovi. Ako, prepreka ili ograničavanje za stupanje u ugovorni odnos npr. u vezi sa nabavkom robe je zasnovan na činjenici da je jedna strana suprotnog pola, i zbog toga ugovarač ne sklapa ugovor, smatraće se diskriminacijom. Ali, s druge strane, ako je ograničenje za stupanje u ugovorni odnos, ima za cilj tržišne uslove a ne polnu osnovu, onda u tom slučaju, ova situacija se ne predstavlja diskriminaciju. Ova odredba je u skladu sa Direktivom EU-a br. 2004/113/EU, član 5.²²⁰

Stav 4.

19.4 U stavu 4, postoji izuzetak u vezi sa snabdevanjem robe i usluga čak iako se zasniva na polu, ali ova vrsta snabdevanja mora imati legitiman cilj i koji se postiže odgovarajućim sredstvima. Ovde se misli ako se radi o podsticaju i angažovanju jednog pola na afirmativan način jer je manje zastupljen.

²¹⁹ ESLJP, *Horváth i Kiss protiv Mađarske, aplikacija br. 11146/11*, odluka od 29. januara 2013. godine, verzija na engleskom dostupna na: [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-116124"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

²²⁰ Direktiva Saveta br. 2004/113/ES od 13. decembra 2004 u vezi sa sprovođenjem principa jednakog tretmana između muškaraca i žena u pristupu na snabdevanje robe i usluga, član 3, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:en:PDF>

POGLAVLJE IV
JEDNAK TRETMAN I ZAŠTITA OD RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE U OBLASTI OBRAZOVANJA

Član 20.

Zabrana polne diskriminacije i nejednakog tretmana

1. Zabrana diskriminacije zasnovane na polu u obrazovnim institucijama na svim nivoima, uključujući pristup obrazovanju, u procesu prijema, pristup uslugama, sredstvima i pogodnostima kao što su stipendije, rezultati evaluacije, dobijanje diploma i naučnih zvanja, pristup stručnoj obuci, pristup obrazovanju, sportovima i drugim oblastima.

2. Sledeće radnje predstavljaju rodno zasnovanu diskriminaciju i zabranjene su::

2.1. svako rodno zasnovano ograničenje ili prepreka, u stvaranju mogućnosti potrebne da se obrazuju u javnim i privatnim institucijama koje pružaju obrazovanje ili druge kvalifikacije i usluge obuke;

2.2. pružanje različitih mogućnosti muškarcima i ženama u izboru određene oblasti studija, obuke ili diplomiranja i u vezi trajanja razreda, osim ukoliko to opravdava legitimni cilj, a sredstva za postizanje tog cilja su ona prava i neophodna;

Komentar, član 20.

20. Članom 20. je regulisana diskriminacija na polnoj osnovi u oblasti obrazovanja. Diskriminacija i po drugim osnovama npr. rasnoj itd. su kvalifikovane kao diskriminacija u okviru prakse ESLJP-a. Takav slučaj za romsku zajednicu u pristupu obrazovanju je slučaj *Lavida i ostali protiv Grčke*. ESLJP je utvrdio da mogućnost da se romska deca upišu samo u osnovnim školama u kojima nastavu pohađaju samo romska deca, predstavlja diskriminaciju u obrazovanju.²²¹ Ovaj član eksplicitno se odnosi na polnu diskriminaciju.

²²¹ ESLJP, *Lavida i ostali protiv Grčke*, br. aplikacije 7973/10, odluka od 20.maja 2013. god.

Stav 1.

20.1 U stavu 1. Predviđa se zabrana diskriminacije po osnovu pola na svim nivoima obrazovanja, uključujući obrazovanje, pristup obrazovanju, stipendijama, uslugama, sportu i slično. Dakle, u ovom članu zahteva se jednak tretman polova u obrazovanju u svim dimenzijama.

Stav 2.

20.2 U stavu 2, navedeni su slučajevi kada se javlja diskriminacija na polnoj osnovi. Sa ovim odredbama zabranjuje se pružanje različitih obrazovnih usluga za žene i muškarce u javnim i privatnim institucijama. Za bilo koju razliku koja ima za fokus formiranje posebnih usluga kao što su: obrazovanje, kvalifikacija, kao što je navedeno u stavu 2, tačka 1, ali ova ponuda se vrši posebno za ženski i muški pol (žene i muškarce) je diskriminatorske prirode. U tački 2. stava 2., zabranjen je svaki oblik diskriminacije na polnoj osnovi, kao što su studije, obuka ili diplomiranje, trajanje razreda. Međutim, ovde postoji izuzetak ako takva pružanje posebnih usluga može se opravdati u pravnom obliku da je pogodna za svrhe koje bi trebalo da budu neophodne. Postavlja se pitanje kakvi mogu biti ti ciljevi? Svaki slučaj se mora posebno opravdati. Primer, obuka samo za žene u cilju podsticanja njihovog učešća u određenim profesijama u kojima su žene manje zastupljene. Kursevi za žene sa ciljem stručnog usavršavanja za konkurisanje na radnim mestima radi povećanja kvota predviđenih zakonom itd.

Član 21.**Obrazovanje u pogledu rodne ravnopravnosti**

1. U školama i drugim obrazovnim institucijama nastavna sredstva koja se koriste treba da se zasnivaju na ravnopravnosti polova i vaspitanju o rodnoj ravnopravnosti uključujući školske programe na svim nivoima.

2. Priprema, usvajanje i sprovođenje vaspitno-obrazovnih programa, izrada materijala, udžbenika i pregled postojećih materijala i udžbenika treba da se uradi uz uključivanje rodne perspektive i eliminisanje negativnih stereotipa, predrasuda, uobičajenih i drugih praksi koje su u suprotnosti sa principom rodne ravnopravnosti.

3. Učešće u školskim programima, edukativnim aktivnostima i obukama, u cilju senzibilizacije mladih o rodnoj ravnopravnosti i njihovoj pripremi za demokratsko građanstvo.

4. Da postoji jednaka uključenost žena i muškaraca na obukama za stručno i neprofesionalno obrazovanje i savetovanja za ona zanimanja koja se tradicionalno smatraju samo za žene i samo za muškarce.

Komentar, član 21.

21. U članu 21. reguliše se obrazovanje koje mora biti zasnovano na ravnopravnosti polova, uključujući školske kurikulume (programe) na svim nivoima, kao i priprema, usvajanje nastavnih programa, uključujući i udžbenike. Ovi programi moraju se izraditi u kontekstu polne ravnopravnosti i eliminisanje negativnih praksi i drugih predrasuda koja su u suprotnosti sa principima polne ravnopravnosti. Isto tako, stavovi 3. i 4. ovog člana utvrđuju da se ravnopravno učešće oba pola u obrazovnim aktivnostima i profesionalnim i neprofesionalnim obukama mora izraditi u formalnim aktima.

Stav 1.

21.1 Stav 1. je definisao obavezu svih institucija za ravnopravan tretman polova u obrazovanju i razvoju kurikuluma - programa. Obrazovanje i školovanje se smatraju da su jedni od osnovnih socijalnih i ekonomskih prava, jer pristup i jednake mogućnosti za obrazovanje za žene i muškarce omogućuje usavršavanje i njihovo pripremanje za sve životne oblasti²²² tako da se omogućava jednaka integracija u svim radnim mestima. Pravni okvir koji reguliše pitanja obrazovanja, takođe se posebno odnosi na nediskriminaciju i afirmativni aspekt principa polne ravnopravnosti. Zakon o visokom obrazovanju, kao jednog od osnovnih principa predviđa obezbeđivanje jednakih mogućnosti za sve studente i osoblje u institucijama visokog obrazovanja.²²³ Član 5.1 Zakona o visokom obrazovanju predviđa: “U visokom obrazovanju koje se nudi od strane licenciranih nosioca visokog obrazovanja na Kosovu imaće pristup sve osobe unutar ili van teritorije Kosova, bez ikakve vrste diskriminacije”.²²⁴ Međutim, u tekstu ovog Zakona postoje i druge odredbe koje predviđaju princip nediskriminacije i princip polne ravnopravnosti. Član 22. tačka 3.2 koja govori o uslovima finansiranja predviđa da: “Da ne predrasuduje zadatak nosioca da se

²²² Sheila Aikman and Elaine Unterhalter, Practicing Gender Equality in Education, Oxfam GB in 2007, fq. 3-4.

²²³ Vidi: Zakon br. 04/L-037 o visokom obrazovanju u Republici Kosova, Službeni list republike Kosova br. 14 / 9 SEPTEMBAR 2011, PRIŠTINA.

²²⁴ Vidi Zakon br. 04/L-037 o visokom obrazovanju, član 5.1.

bavi njegovom delatnošću bez nikakve diskriminacije zbog toga što ima veze sa polnom, rasnom, seksualnom pripadnošću, ograničenim sposobnostima, bračnim stanjem, bojom, jezikom, verom, političkim ili drugim opredeljenjima, nacionalnim poreklom, etničkim ili socijalnim, pripadnost prema drugoj etničkoj zajednici, vlasništvu, rođenju ili koje se vezuje za neko drugo stanje.²²⁵ Nema sumnje da je ovaj zakon, u duhu i pismu sadrži njegov afirmativan pristup principu polne ravnopravnosti. Zakon o obrazovanju u opštinama Kosova koji ima za cilj da reguliše organizaciju javnih obrazovnih institucija i pružanje javnog obrazovanja u predškolskim obrazovnim nivoima, osnovnim, nižim srednjim, višim srednje i visokom obrazovanju u opštinama Kosova, takođe se izričito odnosi na princip nediskriminacije i ravnopravnosti u članu 5.b gde se predviđa da se prilikom upisa učenika primenjuju princip ravnopravnosti i nediskriminacije.²²⁶ Zakon o izdavanju udžbenika, školske lektire i pedagoške dokumentacije takođe reguliše institucionalnu obavezu koja zabranjuje udžbenike u kojima ima diskriminacije ili kršenja principa polne ravnopravnosti. *“Ne dozvoljavaju se školski udžbenici, nastavna sredstva, školska lektira i pedagoška dokumentacija koje vrše propagandu protiv Kosova, koje ugrožavaju ljudska prava i ravnopravnost polova i podstiču političku, nacionalnu i versku mržnju.”*²²⁷

Stav 2.

21.2 Odredbe ovog člana koje se odnose na obrazovanje o ravnopravnosti polova, svakako predstavljaju multi-institucionalne obaveze koje izrađuju, projektuju, sprovode posebne programe, kurikulume, programe ili preduzimaju druge vaspitne mere. Ove akcije, iako pravne kategorije zahtevaju posebnu specifikaciju tokom njihovog sprovođenja na praktičnom nivou. Obrazovanje se posmatra kao jedna od najdokazanijih mera za emancipaciju društva ili sprovođenja afirmativnih mera u oblasti poštovanja ljudskih prava ili ravnopravnosti polova. Odredbe ovog člana su sveobuhvatne u pogledu obaveze institucionalnih aktivnosti u oblasti obrazovanja i u skladu sa gore navedenim članovima ovog zakona, može se reći da AGENCIJA može dati veliku pomoć u procesu obuka s obzirom da od njene delatnosti, ona raspolaže sa specijalizovanim uzorcima programa

²²⁵ Vidi Zakon br. 04/L-037 o visokom obrazovanju, član 22, tačka 3.2.

²²⁶ Vidi: Zakon br. 03/L-068 o obrazovanju u opštinama Kosova, Službeni list Republike Kosova PRIŠTINA: GODINA III / br. 30 / 15. JUN 2008.

²²⁷ Vidi: Zakon br. 02/L-67 o Izdavanju školskih udžbenika, nastavnih sredstva, školskoj lektiri i pedagoškoj dokumentaciji. Zakon je izdat od SIGS Uredbom UNMIK-a br.2006/46 od 18.08.2006.

koji mogu biti uvedeni u programe obuka i obrazovanja.

Stav 3.

21.3 Ovim stavom predviđa se jednak tretman u obrazovanju, kada su u pitanju stručno osposobljavanje, neprofesionalno, savetovanje, čak i kada se one tradicionalno smatraju da pripadaju samo jednom polu. Važno je napomenuti činjenicu da kao društvo nismo u potpunosti oslobođeni od starih pojmova, stereotipa o ženama, predrasuda i diskriminatornih nijansi koje smo nasledili iz naše prošlosti i običajnog prava, tako da preduzimanje konkretnih mera za sprovođenje principa ravnopravnosti je veoma važno. I pored velikog napretka još uvek postoje predrasude da neki poslovi pripadaju samo muškarcima, a neke su za žene. Borba protiv ove predrasude svakako bi trebalo da bude multi dimenzionalna, ali iznad svega je mera obrazovanja. Žene u donošenju odluka, žene u uniformama, žene koje voze taksi, i mnoge druge profesije kod nas još se smatraju kao poslovi muškaraca. Ovo bi trebalo da se promeni u budućnosti, ali sa promenama neophodne su i konkretne mere, kak zakonodavstvnih, tako i konkretnih akcija. Pristup u obrazovanju i zdravstvu, javnoj administraciji su među glavnim problemima. Verovatnije je da su žene na Kosovu nezaposlene i ekonomski neaktivne (u smislu zarade prihoda) od muškaraca, kao rezultat njihovog neadekvatnog obrazovanja i rodne diskriminacije. Mnoge žene nemaju osnovna znanja, veliki broj njih je zabranjeno da učestvuju u normalnim društvenim i ekonomskim aktivnostima, ostavljajući ih ugroženim prema eksploataciji. Žene koje žive u ruralnim područjima su kategorija koja je posebno u nepovoljnom položaju. Siromaštvo ozbiljno utiče kod žena u društvu, i ograničava njihove mogućnosti, a kulturna i javna percepcija žena kao što je naglašeno u medijima i drugde je loša. Ova realnost dovodi do drastičnog smanjenja razvojne mogućnosti za žene, ali i doprinosi održavanju konzervativne strukture društva, što ometa sveobuhvatnu promenu i ekonomski razvoj.

Član 22.

Pravna zaštita prava na ravnopravan tretman žena i muškaraca

1. Lica koja smatraju da princip jednakog tretmana nije primenjen prema njima, mogu da pokrenu postupak i predstave dokazi pred upravnim organom

ili nadležnim sudom u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti od diskriminacije.

2. Kršenje odredaba ovog zakona, u slučajevima kada čine krivično delo, kažnjavaju se prema Krivičnom zakoniku Republike Kosova.

Komentar, član 22.

22. Članom 22. određuju se pravila pružanje zakonske zaštite i tretman slučajeva diskriminacije u postupcima pred nadležnim organima. U ovom članu date su reference da u slučaju diskriminacije na osnovu pola strane imaju pravo na zaštitu, i ta zaštita se ostvaruje pred nadležnim upravnim i sudskim organima.

Stav 1.

22.1 U stavu 1, daje se pravna zaštita lica koja smatraju da princip jednakog tretmana nije primenjen prema njima. Ovim članom upućuju se strane, lica kojima se krše prava da slede postupke u administrativnim ili sudskim organima u skladu sa zakonom za zaštitu od diskriminacije.²²⁸ Država može biti neuspešna i u zaštiti ljudskih prava, posebno kada su u pitanju ženska prava koja se često javljaju kao nasilje u porodici, ali koje se poveže sa nekom vrstom diskriminacije u pružanju efektivne zaštite.²²⁹ U slučaju M.G.v.Turkei, ESLJP je zaključio kršenje EKZLjP jer su državni organi bili pasivni i nisu imali uspeh sa zaštitom od nasilja jedne žene, za vreme braka i pretnje posle razvoda i druge procedure.²³⁰

Stav 2.

22.2. Kršenje odredaba ovog zakona, u slučajevima kada čine krivično delo, kažnjavaju se prema Krivičnom zakoniku Republike Kosova. *U stavu 2, objašnjeno je da neka dela ne samo da predstavljaju rodnu diskriminaciju, ali sadržaj dela može predstavljati elemente krivičnih dela.* Stoga, u slučaju kada su radnje sastavni deo elemenata krivičnog dela biće procesirani i kažnjeni prema Krivičnom zakoniku Republike Kosova.

²²⁸ Za više informacija vidi Zakon br. 05/P-021 o zaštiti od diskriminacije, Službeni list Republike Kosovo / br. 16/26. jun 2015.

²²⁹ Što se tiče zaštite od nasilja u porodici Vidi Zakon br 03/L-182 o zaštiti od nasilja u porodici, Službeni list Kosova 76/2010, od 10. avgusta, 2010. Vidi takođe: Haxhi Gashi/Ruždi Berisha Komentar Zakona za zaštitu od nasilja u porodici, objavljen od strane Agencije za ravnopravnost polova, Priština 2014.

²³⁰ ESLJP M.G.v.Turkey, aplikacija br. 646/10, dostupna odluka: [http://hudoc.echr.coe.int/eng-press#{"item id":\["003-5332256-6646783"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng-press#{)

Član 23.

Kaznene odredbe

- 1. Za prekršaje iz čl. 2. 3. i 5. ovog zakona nadležni sud vodi prekršajni postupak i izriče sankcije.**
- 2. Novčana kazna od tristotine (300) do petstotine (500) € će biti izrečena licu za prekršaj koje je izvršilo rodno zasnovanu diskriminaciju u javnom ili privatnom sektoru, u oblastima za kršenje člana 2. stav 1. ovog zakona.**
- 3. Novčana kazna od petstotine (500) do sedamstotine (700) evra biće izrečena za prekršaj odgovornom licu ili drugom licu pravnog lica, telu sa javnim ovlašćenjima ili pojedincu koji u obliku registrovane profesije obavlja određenu delatnost, koja će po rodnoj osnovi narušiti dostojanstvo određene osobe ili stvara preteće, neprijateljsko, uvredljivo ili uznemirujuće okruženje, pristup ili praksu. član 3. stv. 1.1. 1.11. 1.12. ovog člana.**
- 4. Novčana kazna u iznosu od sedamstotine (700) do devetstotine (900) evra će biti izrečena pravnom licu za prekršaj iz člana 3. tačka, podstav 1.4. ovog zakona.**
- 5. Novčana kazna od tristotine (300) do petstotine (500) evra biće izrečena za prekršaj odgovornom licu u subjektu iz članu 5. stava 1.8. ovog zakona, ukoliko ne prikuplja, evidentira i obrađuje statističke podatke razvrstane po polu i ne preda ih u Agenciju za statistiku Kosova.**
- 6. Sredstva prikupljena od kazni slivaju se u kosovski budžet.**

Komentar, član 23.

23. Član 23, predviđa kaznene odredbe koje regulišu pokretanje prekršajnog postupka i izrečene sankcija u slučaju ne-sprovođenja pojedinih odredaba ovog zakona. Prekršaj prema pozitivnom zakonodavstvu se definiše kao “*ponašanje koje narušava javni red i mir, i društvene vrednosti zagarantovane Ustavom Republike Kosova, čija zaštita nije moguća bez sankcionisanja prekršaja*”.²³¹ U vezi sa ovom definicijom prekršaja, vidimo da se prekršaj *inter alia* sprovodi u slučaju kada različitim ponašanjem ili radnjama od različitih subjekata mogu se kršiti ili rizikovati društvene vrednosti garantovane Ustavom Kosova. Videli smo i razmatrali u navedenim članovima da princip ravnopravnosti pola predstavlja jedan od osnovnih

²³¹ Član 2 Zakona br. 05/L-087 za Prekršaje, Službeni list Republike Kosovo, br. 33/8 Septembar 2016.

vrednosti društva na Kosovu garantovan Ustavom. Zakoni se takođe mogu definisati kao aktovi koji i dalje razrađuju principe i ustavne odredbe. Dakle ovde vidimo da su prekršajne odredbe zakona o ravnopravnosti polova sankcionisane pod ovim članom su u potpunosti u skladu sa odredbama posebnog zakonodavstva koje reguliše prekršaj. Ovo usaglašavanje je zbog činjenice da je zakon o prekršaju ostavlja u diskreciji zakonodavca da putem zakona ili opštine kroz svoje podzakonske akte mogu odrediti izricanje prekršajnih sankcija.

Stav 1.

23.1 Stav 1. ovog člana reguliše određene odredbe za čije nesprovođenje će se sprovesti procedura i biće izrečene sankcije koje su određene nekim tačkama članova 2, 3. i 5. ovog zakona. *Zakonodavac* je u skladu sa ovim određenim članovima u stvari procenio da je njihovo sprovođenje od suštinskog značaja za postizanje ciljeva postavljenih ovim zakonom i da bi u protivnom bilo izrečeno prekršajno sankcionisanje. Postupak za izricanje kazne za prekršaje vrši se u skladu sa odredbama zakona za prekršaj i nadležni sud za odvijanje ove procedure prema teritorijalnoj nadležnosti su Osnovni Sud, odnosno divizija za prekršaj,²³² koja je osnovana u svakom osnovnom sudu naše zemlje.

Stav 2.

23.2 Stav 2. ovog člana reguliše utvrđivanje visine novčane kazne od tri stotine (300) do pet stotine (500) evra koja može biti izrečena licu za prekršaj koje je izvršilo rodno zasnovanu diskriminaciju u javnom ili privatnom sektoru, u sferama prekršaja člana 2. stav 1. ovog zakona. Član 2, prvi stav reguliše neka od osnovnih pitanja u vezi principa ravnopravnosti polova “*i garantuje jednake mogućnosti i jednak tretman u javnim i privatnim oblastima društvenog života, uključujući i političkog i javnog života, zapošljavanje, obrazovanje, zdravstvo, ekonomiju, socijalnih naknada, sport, kulturu i druge oblasti utvrđene ovim ili bilo kojim drugim zakonom*”. Kao osnovne odredbe i garanciju za sprovođenje ravnopravnosti polova, da bi dao značaj njihovog sprovođenja zakonodavac je regulisano da u slučaju njihovog nepoštovanja da budu izrečene kazne.²³³

²³² Divizija prekršaja, kažnjava sva prekršajna dela, funkcioniše u okviru Opšteg odeljenja i deluje u sedištu svakog Osnovnog suda i sudske ogranka. U ovom odeljenju sude se u prvom stepenu svi predmeti, osim u isključaju ekskluzivne nadležnosti drugog odeljenja Osnovnog suda. Svi predmeti dostavljeni Opštem odeljenju osude se od strane jednog (1) jedinog sudija, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

²³³ U skladu sa Zakonom br. 05/L-087 za prekršaj “Kazna se izriče kao prekršajna sankcija koja bi se mogla biti pred-

Stav 3.

23.3 Stav 3. člana 23. određuje visinu novčane kazne koja može biti od pet stotine (500) do sedam stotine (700) evra. Ova odredba određuje, osim visine iznosa novčane kazne i subjekte nad kojima se može izreći ova kazna: biće izrečena za prekršaj odgovornom licu ili drugom licu pravnog lica, organu sa javnim ovlašćenjima ili pojedincu koji u obliku registrovane profesije obavlja određenu delatnost, koja će po rodnoj osnovi narušiti dostojanstvo određene osobe ili stvara preteće, neprijateljsko, uvredljivo ili uznemirujuće okruženje, član 3. stv. 1.1. 1.11. 1.12. ovog člana. Da biste dobili jasnu sliku o pitanjima koja regulišu relevantne tačke člana 3. može se videti gore tumačenje člana 3. U suštini ceo član 3. reguliše samo definicije koje ne sadrže normativnu materiju, nego predstavljaju duh zakona i ovaj duh je integrisan u svim zakonskim normama.

Stav 4.

23.4 Četvrti stav se odnosi na prethodnu tačku jer se odnosi na izricanje novčane kazne u iznosu od sedamstotine (700) do devetstotine (900) evra će biti izrečena pravnom licu za prekršaj iz člana 3. Pod stav 1.4. ovog zakona. Dakle, prema ovoj odredbi, pravno lice bez obzira da li ima status pravnog lica u javnoj ili privatnoj sferi, ako postoji povreda principa jednakog tretmana polova može biti kažnjena. Ovaj poseban princip može doći u obzir u oblasti zapošljavanja i napredovanja u karijeri, obrazovanja, učešća.

Stav 5.

23.5 Stav pet predviđa novčanu kaznu od tri stotine (300) do pet stotine (500) evra biće koja može biti izrečena za prekršaj odgovornom licu u subjektu iz članu 5. stava 1.8. ovog zakona, ukoliko ne prikuplja, evidentira i obrađuje statističke podatke razvrstane po polu i ne preda ih u Agenciju za statistiku Kosova.²³⁴ Prikupljanje, evidentiranje i obrađivanje statističkih podataka razvrstane po polu, predstavlja jedan veoma važan mehanizam da bi videlo sprovođenje različitih aspekata zakona i postignuti napredak, ali i da bi izgradio platforme ili programe u budućnosti u identifikovanim oblastima. Jer samo statistički podaci omogućavaju da se vidi realno stanje sprovođenja ravnopravnosti polova u oblasti obrazovanja, zapošljavanja, učešća u javnom životu, donošenje odluka, raznih političkih organizacija,

viđena u utvrđivanom ili određenom iznosu". (Član 29)

²³⁴ Agencija za statistiku Kosova je profesionalna institucija koja se bavi prikupljanjem, obradom i objavljivanjem zvaničnih statističkih podataka. Agencija za statistiku Kosova deluje u skladu sa Zakonom br. 04/L-036 koji je stupio na snagu 12.12.2011. (ask.rks-gov.net/).

sindikata, nevladinih organizacija, u vojnom životu. Jednom rečju korišćenje statističkih podataka je merni instrument od suštinskog značaja, za nivo realnog sprovođenja vrednosti ravnopravnosti polova.

Stav 6.

23.6 Šesti stav ovog člana reguliše tehničku proceduru prema kojoj sva sredstva prikupljena od kazni nad raznim subjektima prema ovom članu slivaju se u kosovski budžet. Ova stopa je u skladu sa Zakonom o upravljanju javnim finansijama i odgovornostima,²³⁵ prema kojem svaki finansijski izvor prikupljen od javnih vlasti će biti slivljen u kosovski budžet i Kosovo ima jedinstven finansijski račun. Zatim fondovi ili finansijski izvori u skladu sa relevantnim zakonima raspodeljuju se prema predviđenom planu Zakona o budžetu Kosova.²³⁶

Član 24.

Donošenje pod zakonskih akata

Za sprovođenje ovog zakona na predlog Agencije za rodnu ravnopravnost, Vlada će usvojiti podzakonska akta u roku šest (6) meseci nakon stupanja na snagu ovog zakona.

Komentar, član 24.

Član 24. realno je prelazna odredba koja utvrđuje obavezu za donošenje podzakonskih akata za sprovođenje ovog zakona koji će biti predložen od strane Agencije biće usvojen od strane Vlade Kosova. Zakonske odredbe se ne primenjuju automatski, za njihovu primenu je neophodno da se izdaju podzakonski akti, koji imaju manju pravnu snagu u odnosu na zakon, ali pomažu njengovo sprovođenje. Ovaj zakon eksplicitno određuje izdavanje Uredbe o organizaciji i funkcionisanju Agencije i Uredbe o dužnostima i odgovornosti službenika za ravnopravnost polova u ministarstvima i opštinama. Ove uredbe su na snazi jer su predložene od strane agencije i usvojene od strane Vlade Kosova.²³⁷

²³⁵ Vidi Zakon ZAKON BR. 03/L-048 o upravljanju javnim finansijama i odgovornosti, Službeni list Republike Kosovo, br. 27 / 03 jun 2008.

²³⁶ Zakon o budžetu je poseban zakon sa rokom važenja od godinu dana kojim se odobrava planiranje prihoda i troškova javnog novca na Kosovu, na godišnjem nivou.

²³⁷ Ove uredbe se mogu preuzeti na ovu eelektronsku adresu: abgi.rks-gov.net.

Član 25.

Prestanak važenja

1. Stupanjem na snagu ovog zakona, prestaju da važe:

- 1.1. **Zakon br. 2004/2 o rodnoj ravnopravnosti;**
- 1.2. **Uredba UNMIK-a br. 2004/18 o proglašenju Zakona o rodnoj ravnopravnosti na Kosovu usvojenog od strane Skupštine Kosova;**
- 1.3. **Administrativna uredba br. 2007/3 za primenu Uredbe UNMIK-a br. 2001/19 o izvršnom ogranku Privremenih institucija samouprave;**
- 1.4. **Pravilnik br. 1/2006 o formiranju, nadležnostima i zadacima Međumistarskog saveta za ravnopravnost polova;**
- 1.5. **Administrativno uputstvo MALU-a br. 2005/8 o definisanju nadležnosti i opisu zadatka službenika /ca za ravnopravnost polova u opštinama.**

Komentar, član 25.

Član 25. reguliše novu pravnu situaciju koja je nastala nakon stupanja na snagu ovog zakona. Ovo ima veze sa činjenicom da stupanjem na snazi ovog zakona automatski prestaje da važi prethodni zakon i prateći podzakonski akti. Postoje 5 pravnih akata koji prestaju da važe, jer ova materija se reguliše novim zakonom. Prestanak važenja i donošenje novog zakona je urađeno u cilju donošenja funkcionalnog zakona i zasnovan na principima Ustava Kosova, jer nevažeći akti su donošeni pre usvajanja Ustava Kosova.

Član 26.

Stupanje na snagu

Ovaj zakon stupa na snagu petnaest (15) dana od objavljivanja u “Službenom listu “

Republike Kosova.

Komentar, 26.

Poslednji član ovog zakona definiše trenutak stupanja na snagu zakona. U stvari, ova zakonska odredba je i ustavna odredba,²³⁸ koja predviđa da zakoni koji se usvajaju od strane Skupštine stupaju na snagu 15 dana nakon objavljivanja u Službenom listu. Ovaj period ima veze sa principom pravne sigurnosti koje različiti subjekti posebno oni kojima je namenjen zakon treba da budu obaveštene sa sadržajem relevantnih normi. Ovaj princip je univerzalan za sve zakone, ali postoje i posebni slučajevi kada zakon sam može predvideti drugi datum stupanja na snagu.

²³⁸ Vidi, Ustav Republike Kosova, član 80.6.

Katalogimi në botim – (CIP)
Biblioteka Kombëtare e Kosovës “Pjetër Bogdani”

347(094.4)

Gashi, Haxhi

Komentari i ligjit për barazi gjinore / Haxhi Gashi. –
Prishtinë : Agjencia për barazi gjinore, 2017. -113 f. ; 21 cm.

Prathënie : f. 4-5

ISBN 978-9951-545-13-6