

ZAKON Br. 05/L-020

O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

Skupština Republike Kosova;

Na osnovu člana 65 (1) Ustava Republike Kosova,

Usvaja:

ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA

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).

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.
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.

Član 3 Definicije

1. Izrazi upotrebljeni u ovom zakonu imaju sledeće značenje:

1.1. **polna ravnopravnost** - ravnopravno uživanje punih ljudskih prava žena i muškaraca. 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 zastrašujućeg, 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, 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;

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 jednakosti 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 direktno ili indirektno za svoj rad, prima 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 predubeđenja o kvalitetima ili

karakteristikama koje imaju ili bi trebalo da imaju ili ulogama koje imaju ili bi trebalo da imaju muškarci i žene;

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, invalidnosti, 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 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.

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 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 proglasiti nevažećom ili se može promeniti u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti od diskriminacije.

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 nejednakosti.

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 jednakosti 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 da usvoje i sprovedu posebne mere za postizanje zastupljenosti manje zastupljenog pola, do postizanja ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca u skladu sa ovim Zakon.

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.

POGLAVLJE II

INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

Član 7

Agencija za rodnu ravnopravnost

Agencija za rodnu ravnopravnost je izvršna agencija(u daljem tekstu Agencija) koja deluje u okviru Kancelarije predsednika Vlade (KPV).

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;

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

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.

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.

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.

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.
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.

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.

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.

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.

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 supružnikom 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 na osnovu pola, bilo direktno ili indirektno, za:

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

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

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

2.4. izrada raznih propisa, sa izuzetkom kako je to predviđeno u podstavovima 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;

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

2.6. regulisanje raznih uzrasta za odlazak u penziju;

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

2.8. 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 se dodjeljuje za ovaj program se sprovodi;

2.9. postavljanje različitih nivoa za doprinose radnika;

2.10. postavljanje različitih nivoa za doprinosa poslodavca, sa izuzetkom:

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

2.10.2. u slučaju šema definisanih davanja za finansiranje, gde doprinosi poslodavaca imaju za cilj da obezbede adekvatnost novčanih sredstava neophodnih za pokrivanje troškova definisanih davanja.

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

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

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;

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.

Član 18

Ocenjivanje neplaćenog rada

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

- 1.1. brine o dobrobiti porodice;
- 1.2. brine o deci;
- 1.3. brine za druge članove porodice;
- 1.4. bavi radom 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.

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.

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;

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.

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.

POGLAVLJE V

SANKCIJE

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.).

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.

POGLAVLJE VI

ZAVRŠNE ODREDBE

Član 24

Donošenje podzakonskih 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.

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 Međuministarskog saveta za ravnopravnost polova;

1.5. Administrativno uputstvo MALU-a br. 2005/8 o definisanju nadležnosti i opisu zadataka službenika /ca za ravnopravnost polova u opštinama.

Član 26
Stupanje na snagu

Ovaj zakon stupa na snagu petnaest (15) dana od dana objavljivanja u Službenom listu Republike Kosova.

Zakon br. 05/L-020
28. maj 2015.

Proglašeno Ukazom Br. DL-016-2015, dana 15.06.2015, od strane Predsednice Republike Kosova Atifete Jahjaga.